Facultad de Ciencias del Trabajo

# PRESENCIA, EVOLUCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD: LA UNIVERSIDAD DE CADIZ



**Tesis Doctoral dirigida por:**

**Dª Francisca Fuentes Rodríguez**

**D. Manuel Larrán Jorge**

**Doctoranda:**

**Mª del Carmen Gómez Cama**

**2015**

“

“

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

TESIS DOCTORAL

# “Presencia, evolución y participación de las mujeres en la Universidad: la Universidad de Cádiz”.

Memoria presentada para optar al grado de Doctor en Ciencias del Trabajo por la Universidad de Cádiz por la licenciada en Ciencias del Trabajo Mª del Carmen Gómez Cama


Doctoranda

Fdo.: Mª del Carmen Gómez Cama

Directores

Fdo.: Francisca Fuentes Rodríguez

Fdo.: Manuel Larrán Jorge

“

“

Universidad de Cádiz

Facultad de Ciencias del Trabajo

Dª Francisca Fuentes Rodriguez y D. Manuel Larrán Jorge, directores de la tesis doctoral: “Presencia, evolución y participación de las mujeres en la universidad: la Universidad de Cádiz”.

CERTIFICAN: Que el trabajo de investigación realizado por Dª Maria del Carmen Gómez Cama reúne los requisitos necesarios para ser presentado y optar al grado de Doctor en Ciencias del Trabajo, cumpliendo lo establecido en la normativa vigente.

Y para que así conste, firmamos el presente documento en Cádiz a 24 de Noviembre de 2015.

Fdo.: Francisca Fuentes Rodríguez

Fdo.: Manuel Larrán Jorge

“

“

*“No deseo que tengan poder sobre los hombres, sino sobre sí mismas”*

***Mary Wollstonecraft***

“

“

## Agradecimientos

Es muy difícil expresar en unos pocos párrafos mi gratitud a tantas personas que, de una u otra manera, han contribuído para que este trabajo haya llegado a su fin sin que me olvide de algunas, por ello pido disculpas anticipadas.

Cuando decidí realizar la licenciatura en Ciencias del Trabajo, nadie a mi alrededor entendía que hacía yo estudiando una disciplina que no tenía nada que ver con mi trabajo en el laboratorio, con mis muestreos en la playa, con los peces y la lupa. Me preguntaban *¿para que sirve una carrera en la que se estudia de todo?* Mi vocación por la defensa de lo justo, con aciertos y con errores, pero siempre con honestidad, me empujaba a aportar a nuestra Universidad los conocimientos multidisciplinares adquiridos. Parece que fue ayer pero son 39 los años transcurridos desde aquel dia en que por primera vez entraba a la Facultad de Medicina a realizar una prueba para optar a un trabajo, tenía 18 años. Tantos años y tantas experiencias me han ayudado a tener una visión global de la Universidad desde distintas perspectivas. Por ello mi primer agradecimiento es para la propia Universidad que me ha permitido desarrollarme como persona, como trabajadora y como investigadora, se diría que hemos crecido juntas.

En segundo lugar, a mis directores, Paca y Manolo, por la paciencia que han tenido conmigo y el esfuerzo que han realizado respetando mi visión de este trabajo, visión un poco diferente de las áreas a las que ellos pertenecen y de las que tanto he aprendido y me he enriquecido.

A todos los compañeros y compañeras del PDI y del PAS de la UCA que han colaborado en este estudio contribuyendo con sus respuestas a las encuestas. A las mujeres de la UCA que se prestaron a ser entrevistadas sin ningún tipo de cortapisas abriéndome su corazón y sus experiencias.

A los compañeros del laboratorio Reme, Jesus, Pau y Oscar… a Ramón, que fue el primero en testar la encuesta aportando su granito de arena, todos ellos superaron lo profesional y entraron en mi vida de manera natural.

Dicen que los amigos son la familia que uno elige, en esta categoría está Mila, amiga y compañera. La mujer más invisible que conozco. Gracias de todo corazón, sin tu ayuda, tu tiempo y comprensión no hubiera sido posible este trabajo. En este grupo de

amigos/familia tengo que incluir a amigos del alma Mamen y Nico de ellos siempre he recibido cariño, comprensión y ayuda, son de esas personas que no nocesitas pedirle nada, te leen el pensamiento y están siempre.

Gracias a mi club de fans del Campo de Gibraltar y de la bahía de Cádiz son tantos, familias y amigos que sería imposible nombrarlos sin olvidarme de alguno.

Por supuesto a mi familia, a mis hijas Paula y Cristina, por su incondicional apoyo y de las que he aprendido y aprendo diariamente. Al pequeño Ywenn que con solo cuatro añitos de edad es de lo más grande que tengo. A Pepe, por estar siempre ahí apoyándome y por ese ejemplo de lucha y honestidad que me recuerda diariamente que todo trabajo tiene su recompensa. A Ana, que entró en mi vida para quedarse.

A mis padres y hermanos, los que están y los que se fueron sin ver el fruto de este trabajo. Gracias a todas y todos.

# ÍNDICE


**INTRODUCCIÓN** **5**

I. Interés de la Investigación 7

II. Hipótesis 10

III. Objetivos de la investigación 11

IV. Estructura de la investigación 12

**CAPÍTULO 1: UNIVERSIDAD Y GÉNERO: MARCO DE REFERENCIA** **19**

1.1. Introducción 21

1.2. Las mujeres como sujeto de derechos 22

1.3. Los sistemas educativos en España: la educación de las mujeres 41

1.4. Las mujeres en el mercado laboral 58

1.4.1. Evolución histórica de las mujeres y el trabajo 59

1.4.2. Situación actual: segregación y teorías explicativas 74

1.4.3. Las mujeres en las estructuras de poder en las empresas 89

1.5. Las mujeres y la ciencia 96

1.6. Conclusiones 111

**CAPÍTULO 2: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE GÉNERO EN EL PROFESORADO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR** **117**

2.1. Introducción 119

2.2. Metodología 121

2.2.1. Selección y delimitación de artículos y revistas 121

2.2.2. Análisis temático 124

2.3. Análisis cuantitativo 125

2.3.1. Publicaciones en revistas académicas 125

2.3.2. Patrones y tendencias editoriales 127

2.4. Análisis cualitativo 130

2.4.1. Antecedentes 130

2.4.2. Permanencia y promoción: El progreso profesional de las mujeres 130

2.4.3. Brecha salarial de género entre hombres y mujeres en el ámbito del profesorado. 134
2.4.4. Papel de la mujer en el liderazgo y la gestión de las instituciones de educación superior 136
2.4.5. Obstáculos a la carrera académica de las mujeres en las instituciones de educación superior 138
2.4.6. Los factores que impulsan a la promoción profesional de las mujeres en las instituciones de educación superior 140
2.5. Discusión de los resultados y repercusiones para el futuro 141

PARTE EMPÍRICA

**CAPÍTULO 3: ESTUDIO DESCRIPTIVO Y COMPARADO DE LA ESTRUCTURA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ** **145**

3.1. Introducción 147
3.1.1. Objetivos 148
3.1.2. Metodología 149
3.1.2.1. Población Objetivo 150
3.2. Una aproximación a la situación actual de las estructuras de género en las universidades públicas españolas y andaluzas. 149
3.3. Estructura de género en la Universidad de Cádiz. 161
3.3.1. Introducción 161
3.3.2. Género y estructuras de plantilla del personal docente e investigador (PDI) 165
3.3.2.1. El PDI funcionario 168
3.3.2.2. El PDI laboral 177
3.3.3. Género e investigación en la Universidad de Cádiz 180
3.3.3.1. Los grupos de investigación 180
3.3.3.2. Los sexenios 194

3.3.4. Género y estructuras de plantilla del Personal de Administración y Servicios (PAS) 209
3.3.4.1. El PAS funcionario 209
3.3.4.2. El PAS laboral 220
3.3.5. Estructura de Género en los órganos de Gobierno de la UCA 228
3.3.5.1. Órganos centrales 230
3.3.5.1.1. El Consejo Social 230

3.3.5.1.2. El Claustro Universitario 232
3.3.5.1.3. El Consejo de Gobierno 235
3.3.5.1.4. El Equipo Rectoral 237
3.3.5.2. Órganos periféricos 238
3.3.5.3. Órganos de representación del personal de la UCA 240
3.3.6. Presencia de las mujeres en las nominaciones a doctores Honoris Causa de la UCA 245
3.3.7. Brecha salarial 247
3.3.7.1. Introducción y metodología 247
3.3.7.2. Estructura salarial en la UCA 253
3.4. Conclusiones 260

**CAPÍTULO 4: PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD Y GÉNERO DEL PERSONAL DE LA UCA: UNESTUDIO BASADO EN CUESTIONARIOS** **265**
4.1. Introducción 267
4.2. Metodología 268
4.2.1. Justificación y selección de la muestra 268
4.2.2. Desarrollo del cuestionario 270
4.2.3. Las variables objeto de estudio 270
4.2.3.1. Variables relativas a las características personales 271
4.2.3.2. Variables de tipo personal/familia 273
4.2.3.3. Variables relativas a factores influyentes 274
4.2.4. Metodología de análisis de las encuestas 274
4.3. Análisis de resultados 275
4.3.1. Percepciones relativas al género por parte del PDI 275
4.3.2. Percepciones relativas al género por parte del PAS 307
4.4. Conclusiones 329

**CAPÍTULO 5: PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL LIDERAZGO DE LAS UNIVERSIDADES: UN ESTUDIO BASADO EN ENTREVISTAS** **335**
5.1. Introducción 337
5.2. El Estado del Arte en la literatura que estudia las diferencias de género bajo una perspectiva sociológica. 340
5.3. La Universidad de Cádiz como objeto de estudio 343
5.4. Metodología 344
5.5. Análisis de los resultados 346

5.6. Conclusiones 356

**CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES FINALES** **361**

**LIMITACIONES DEL TRABAJO Y PERSPECTIVAS FUTURAS** **373**

**CAPÍTULO 7. BIBLIOGRAFIA** **375**

**ANEXOS** **415**

I Encuestas 417

II Normativa 427

III Glosario 445

IV Acrónimos 451

# Introducción

## I. Interés de la investigación

La igualdad de hombres y mujeres desde un plano científico ha sido tratada con distintos enfoques, tanto jurídicos, históricos sociológicos, psicológicos, etc. En el ámbito laboral y del Mercado de Trabajo existe una amplia bibliografía ubicada fundamentalmente en el sector empresarial donde se estudia la falta de equidad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, en la promoción, la existencia de segregación horizontal y vertical, la heterogeneidad en salarios conocida como brecha salarial, así como la relación que puede tener la mayor presencia de mujeres en los órganos de alta dirección con el rendimiento o eficiencia de la organización. No obstante, el interés sobre este particular en el ámbito de las instituciones de Educación Superior ha sido bastante inferior como tendremos ocasión de comprobar en el desarrollo del presente trabajo, lo cual puede ser una primera justificación de la oportunidad y originalidad de la tesis presentada.

*A priori*, podríamos inferir que las instituciones de Educación Superior y, en concreto, las universidades públicas se rodean de una serie de condicionantes que las pueden hacer firmes candidatas a modelos de paridad ejemplar donde la discriminación por género sea prácticamente imposible, a saber:

1. La existencia de normativa en el caso español que sanciona y promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal es el caso de la Constitución Española, la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar o la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades. Otro paso importante en esta línea ha sido la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM).

2. La mayor influencia y efectividad que se le presupone a una institución pública de normativa y declaraciones, tanto nacionales como internacionales,

que tratan de promover la implantación de políticas de igualdad, tal es el caso y a modo de ejemplo, de los Tratados de Ámsterdam y Roma y diferentes normativas europeas que tratan este tema.

3. En línea con lo anterior, la Constitución Española, en el art. 9.2, encomienda a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la Libertad y la Igualdad sean efectivas, removiendo los obstáculos que impidan la igualdad real. De igual manera, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en el art. 6, encomienda también a las Administraciones públicas el cumplimiento estricto de la legislación en cuanto a protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de las situaciones favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres (Fuentes, 2006).

4. En los últimos tiempos las universidades han ido incorporando en sus procesos, actividades y planificación estratégica principio de responsabilidad social, entendida como la incorporación en la gestión de externalidades sociales, económicas y ambientales. En el ámbito de la responsabilidad social cualquier organización debe tener un diálogo fluido con los diferentes grupos de interés e incorporar de una forma equilibrada los intereses y expectativas de cada uno de ellos. Dado que el personal es un grupo de interés preferencial y básico en cualquier institución, las políticas de igualdad están presentes en cualquier declaración que trate de dar pautas de cómo ha de materializarse el hecho de que una organización sea socialmente responsable. Por otra parte, aunque las políticas de responsabilidad pueden entenderse como acciones voluntarias, en el ámbito universitario han de concebirse como obligatorias, no sólo por el hecho de ser mayoritariamente públicas sino también por el papel ejemplar que cumplen en la Sociedad (De la Cuesta, 2012, Larrán *et al.,* 2012, Saldaña, 2012).

5. El compromiso con las políticas de igualdad de género ha registrado un avance importante con la aprobación de Planes de Igualdad y la creación de Unidades de Igualdad en muchas Universidades. La Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 13 de

> marzo de 2007) determina que "Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres".

Aun a pesar de lo anterior, hay quienes opinan, tal es el caso de García Luque, (2010), que las desigualdades pueden existir en una institución como la universitaria que ha de estar a la vanguardia de la defensa y puesta en práctica de estos derechos, y debido al peso de la tradición y la cultura. En este caso, pueden existir realidades encubiertas por la existencia de principios jurídicos que regulan el acceso y promoción, y que no sean percibidas en toda su dimensión por los agentes implicados, fundamentalmente por las mujeres.

Sobre este particular, y en un estudio pionero en nuestro país sobre género y Universidad se ponía de manifiesto que en la Institución Universitaria todavía funciona con un modelo único de trabajador, es decir aquel que tiene resueltas por otra(s) persona(s) sus necesidades de mantenimiento físico, emocionales, de seguridad y apoyo, etc. lo que les permite responder a las demandas de tiempo, dedicación y disponibilidad de la carrera universitaria y no está pensado para personas que cuidan, mantienen, apoyan y realizan múltiples tareas para la institución familiar, además de intentar mantener una trayectoria profesional en igualdad de condiciones (Méndez-Vigo *et al.,* 1988).

El avance normativo a nivel nacional e internacional que propicia la promoción e implantación de políticas de igualdad y su puesta en marcha, así como la escasa investigación en España y a nivel internacional sobre los temas de género en el ámbito universitario justifican la realización del presente trabajo y lo dotan de suficiente oportunidad y relevancia. Otro aporte de originalidad del presente estudio se ubica en el hecho de que se incluye en el mismo tanto al profesorado como al personal de administración y servicios, estando este último ausente prácticamente como objeto de estudio en la investigación previa analizada.

## II. Hipótesis

Aunque tratemos de desarrollar y explicitar una hipótesis, somos conscientes de que quizás sería más apropiado hablar de proposición, dado que son muchas las teorías que compiten y se complementan para explicar las cuestiones de género en las organizaciones como tendremos ocasión de ver en los diferentes capítulos en que se ha estructurado la tesis. En este caso, no se ha estado interesado en el alineamiento con ninguna, sino utilizarlas de forma complementaria en diferentes situaciones y circunstancias donde la variable género tiene capacidad explicativa.

En concreto, la hipótesis a contrastar/aceptar sería:

"Cuando no existen desigualdades formales, leyes, reglamentos y procedimientos que en teoría impidan tener las mismas oportunidades, las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito universitario proceden de elementos informales que son más difíciles de detectar, analizar y resolver. Estos pueden pertenecer a tres diferentes categorías, socioculturales, organizacionales y personales que, en general, se realimentan y sostienen".

El contraste llevará a que en primer lugar se hayan de obtener evidencias sistemáticas y objetivas de la existencia/inexistencia de desigualdades de las mujeres con respecto a los hombres en las instituciones universitarias en aspectos como acceso, promoción, salario, pertenencia a órganos de gobierno, etc. Si estas desigualdades se constatan, y dado contradictoriamente el entorno normativo absolutamente favorable, habrá que analizar las posibles causas que puedan estar produciéndolas.

Dado que la presente tesis se lleva a cabo en el ámbito de las Ciencias del Trabajo va a combinar métodos de investigación propios de las Ciencias Sociales y Jurídicas, tales como:

- Análisis normativos asociados a la materia objeto de estudio.
- Análisis de la literatura científica más relevante utilizando métodos bibliométricos.
- Estudio de la realidad con aproximaciones basadas en encuestas y entrevistas.

- Empleo de técnicas estadísticas que permiten dar consistencia y fiabilidad a los resultados.

## III. Objetivos de la investigación

En función de lo anterior, el objetivo de la presente tesis no va a ser otro que el tratar de contrastar si existen desequilibrios de género en las estructuras de plantilla y organizacionales de las universidades públicas españolas, tomando como referencia el estudio del caso de la Universidad de Cádiz; y en caso afirmativo, identificar sus causas. Igualmente, se contrastará si la realidad es adecuadamente percibida por la comunidad universitaria.

Para llegar a cumplir con este objetivo general, se ha hecho necesario cumplir también con una serie de sub-objetivos u objetivos parciales, a saber:

1. Analizar el marco jurídico nacional e internacional en torno a la mujer como sujeto de derechos.

2. Analizar la evolución histórica de cómo han sido consideradas las mujeres en los diferentes sistemas educativos en nuestro país.

3. Analizar la bibliografía más relevante sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, así como las teorías explicativas.

4. Realizar un análisis exhaustivo, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre el estado del arte en la investigación sobre género y profesorado en instituciones de Educación Superior a nivel internacional.

5. Estudiar la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres en el marco universitario.

6. Analizar las percepciones sobre la existencia de discriminación por género que tienen los miembros de la comunidad universitaria.

7. Analizar las barreras y aceleradores vinculados al acceso de las mujeres al liderazgo de las instituciones universitarias.

## IV. Estructura de la Investigación

Para alcanzar adecuadamente los objetivos y el contraste de hipótesis, la tesis va a tener dos partes diferenciadas: una primera parte teórica constituida por los dos primeros capítulos y una segunda parte empírica, previa a las conclusiones, donde se describe de manera objetiva y cuantitativa la realidad objeto de estudio y posteriormente, a través de metodología de encuestas y entrevistas, se contrastan las hipótesis. A continuación, describiremos los objetivos y contenidos de cada uno de los capítulos en los que se ha estructurado el trabajo.

***PARTE TEÓRICA***

*CAPITULO 1: UNIVERSIDAD Y GÉNERO: MARCO DE REFERENCIA*

Dado que uno de los objetivos de este trabajo es analizar la situación laboral de las mujeres en la Universidad, no se puede entender la situación actual sin tener en cuenta cuál ha sido el papel de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de la historia, la segregación y las teorías explicativas de la misma. De igual manera es necesario conocer el papel que ha jugado históricamente la educación de las mujeres en España, desde el punto de vista del sistema educativo, como factor importante en su inserción laboral en el ámbito de estudio. Por último, dado el papel que tiene la investigación en el desarrollo profesional de uno de los estamentos que conforman las universidades, el Personal Docente e Investigador (PDI), es importante detallar que papel han desempeñado las mujeres en la Ciencia, su invisibilidad y su exclusión.

Igualmente, y dada su importancia, se comienza este capítulo con una síntesis de la normativa, en cualquiera de sus ámbitos, que ha influido o puede influir en la situación actual de las mujeres tanto en el ámbito laboral general como en el específico de la Universidad.

## *CAPÍTULO 2: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE GÉNERO EN EL PROFESORADO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*

Como paso previo a la parte empírica de la tesis, se hace necesario para analizar, comparar y valorar el aporte de la presente investigación, conocer de forma exhaustiva el estado del arte de la investigación sobre género en el ámbito universitario. Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, este capítulo presenta los resultados de una revisión sistemática de la literatura a nivel internacional sobre las diferencias de género entre los miembros del profesorado de ambos sexos en las instituciones de Educación Superior. Los objetivos de la revisión son:

- identificar y explorar patrones y tendencias de las publicaciones y el tipo de investigación realizada;
- recoger sistemáticamente, documentar, examinar y analizar críticamente la investigación actual en este campo; para establecer los fundamentos teóricos; para identificar las lagunas y
- hacer recomendaciones para futuras investigaciones en este campo.

El hecho de analizar únicamente la investigación relativa al profesorado se debe a no haber encontrado trabajos que traten la problemática del personal de administración y servicios, lo cual aporta un cierto valor incremental y diferenciado a la tesis. En concreto, una versión de este capítulo se encuentra en segunda revisión en una revista internacional de impacto como sería la *Educational Research Review*.

En el capítulo se identifican los resultados de trabajos que han tratado temas relacionados con:

Permanencia y promoción: El progreso profesional de las mujeres

Brecha salarial de género entre hombres y mujeres en el ámbito del profesorado.

Papel de la mujer en el liderazgo y la gestión de las instituciones de educación superior

Obstáculos a la carrera académica de las mujeres en las instituciones de educación superior

Factores que impulsan a la promoción profesional de las mujeres en las instituciones de educación superior

***PARTE EMPÍRICA***

*CAPITULO 3: ESTUDIO DESCRIPTIVO Y COMPARADO DE LA ESTRUCTURA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ*

Este estudio analiza de forma cuantitativa la igualdad de mujeres y hombres en el sistema universitario público español y los fenómenos que actúan negativamente y que frenan el acceso de las mujeres a los puestos altos de gestión e incluso de promoción en la carrera profesional. El acotamiento del estudio al ámbito de las Universidades de Andalucía y concretamente al de la Universidad de Cádiz se debe a la necesidad de delimitar el trabajo a un contexto que posibilite un análisis pormenorizado y profundo que nos permita extrapolar las conclusiones alcanzadas al conjunto del sistema universitario español.

El objetivo genérico de este Capítulo es realizar un estudio descriptivo de la composición de las plantillas de las universidades públicas del estado, las andaluzas y la de la Universidad de Cádiz, tanto del Personal Docente e Investigador (PDI) como del Personal de Administración y Servicios (PAS) y ver en qué medida la composición de las plantillas se corresponde con el principio de paridad (50% hombres y 50% mujeres) o si en su defecto, se cumple el principio de presencia equilibrada (60% - 40%), principio esencial en las normas comunitarias sobre igualdad entre hombres y mujeres (Punto 3 de la Carta de las Mujeres, Comisión Europea, Bruselas 2010) y un objetivo primordial a conseguir por las españolas: el Art.14 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) que señala, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos "la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones" y en su Disposición Adicional Primera establece que "a los efectos de esta Ley, se entenderá

por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Para el estudio descriptivo de la UCA, además del análisis de las plantillas, se analizarán las estructuras de poder, tanto la composición de los órganos de gobierno y gestión como de representación y las retribuciones. En el caso concreto del PDI se analizará la composición de los grupos de investigación y la productividad del profesorado por ser éstos unos indicadores muy importantes en la promoción. En el caso del PAS, se ha analizado la composición de las plantillas tanto del personal funcionario como laboral y su distribución en los distintos grupos y categorías, igualmente segregado por género.

*CAPITULO 4: PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD Y GÉNERO DEL PERSONAL DE LA UCA: UN ESTUDIO BASADO EN CUESTIONARIOS*

Detectados ciertos desequilibrios de género en las estructuras de plantilla y organizacionales en el capítulo anterior, en el presente se desarrolla una investigación empírica a través de encuestas al PDI y al PAS, lo que ha permitido recoger información de carácter personal, familiar y laboral, asegurando el anonimato, que nos posibilite identificar diferencias de percepción de una realidad en función del género.

Se repartieron un total de 800 encuestas a toda la plantilla de la UCA (300 entre el PAS y 500 entre el PDI), de las que contestaron más de la mitad. Las encuestas se repartieron aleatoriamente tanto a hombres como a mujeres y son suficientemente representativas desde un punto de vista estadístico tanto a nivel global, como por campus y estamentos. Dado que la metodología utilizada para el análisis empírico es de carácter cuantitativo, el instrumento utilizado para la obtención y recogida de datos ha sido un cuestionario estructurado.

Se han analizado los atributos que determinan el perfil demográfico del grupo objeto de estudio (PDI y PAS). Estas variables son las que se les ha prestado mayor atención para explicar las diferencias encontradas en la actitud y/o percepciones de las personas encuestadas: El género, la edad, tenencia de doctorado, el área de conocimiento, la primera relación laboral con la UCA, la antigüedad en la UCA, la

ocupación de cargo académico o de gestión, el tipo de cargo ocupado, la participación en congresos, o actividades relacionadas con la profesión y la variable estancias en el extranjero, el tiempo de dedicación a la semana medido en horas que dedica como media a la actividad profesional, a que dedica más tiempo si a la docencia o a la investigación.

*CAPÍTULO 5: PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL LIDERAZGO DE LAS UNIVERSIDADES: UN ESTUDIO BASADO EN ENTREVISTAS*

Para tratar de reforzar los hallazgos de los dos capítulos anteriores, en el presente capítulos se muestran los resultados de entrevistas semi-estructuradas a catorce mujeres que han estado trabajando en posiciones de liderazgo en equipos de alta dirección de la Universidad de Cádiz. El objeto de las entrevistas semi-estructuradas era el de conocer sus puntos de vista sobre las experiencias de liderazgo en su lugar de trabajo y sus aspiraciones. Esta investigación es importante al menos, por dos razones. En primer lugar, ayuda a llenar un vacío en la literatura sobre liderazgo femenino académico. La literatura ha estado dominada por una serie de estudios sobre las mujeres en la gestión de la Educación Superior en entornos occidentales, sobre todo en el Reino Unido, EE.UU., y Australia y en algunos países en desarrollo como China, Malasia, Turquía, etc. Sin embargo, muy poco ha sido escrito sobre este tema en los países del sur de Europa como España. En segundo lugar, la comprensión de los factores que influyen para que las mujeres asuman posiciones de liderazgo en la Educación Superior es importante para la profundización y ampliación de la comprensión del desarrollo de liderazgo en el conjunto de las universidades (Madsen, 2010; Nguyen, 2013). La tarea de potenciar el liderazgo femenino es esencial no sólo en términos de lograr la igualdad de género, sino también para la mejora de la productividad de la organización y desarrollo del capital humano (Bell, 2009; Cheung y Halpern, 2010).

En este capítulo encontramos evidencias significativas de barreras y aceleradores que dificultan o propician, en su caso, que las mujeres ocupen cargos de responsabilidad en las universidades.

Una versión de este capítulo se encuentra en segunda revisión en una revista internacional de impacto como sería la *Higher Education*.

Cubiertos los objetivos de la investigación empírica, en el siguiente y último capítulo:

*CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES FINALES*

Se recogerán de forma sintética y agregada los principales resultados y hallazgos del trabajo, sus limitaciones y posibles líneas de investigación futura.

# CAPITULO 1

# UNIVERSIDAD Y GÉNERO: MARCO DE REFERENCIA

## 1.1. Introducción

La normativa en materia de igualdad, consagra este derecho en todos sus aspectos, generales, acceso al trabajo, promoción y salario y retribuciones. A partir de 2007 existe una Ley específica para favorecer la igualdad efectiva, la LOIHM (Ley Orgánica de Igualdad de hombres y mujeres).

Uno de los objetivos de este trabajo es analizar la situación laboral de las mujeres en la universidad. No se puede entender la situación actual sin tener en cuenta cual ha sido el papel de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de la historia, la segregación y las teorías explicativas de la misma. De igual manera es necesario conocer el papel que ha jugado históricamente la educación de las mujeres en España, desde el punto de vista del sistema educativo, como factor importante en su inserción laboral en el ámbito de estudio. Por último, dado el papel que tiene la investigación en el desarrollo profesional de uno de los estamentos que conforman las universidades, el Personal Docente e Investigador (PDI) es importante detallar que papel han desempeñado las mujeres en la ciencia, su invisibilidad y su exclusión.

Todo lo anterior nos ha llevado a que este capítulo se estructure en torno a los siguientes apartados:

- Las mujeres como sujetos de derechos: se realiza una síntesis de la normativa en cualquiera de sus ámbitos que ha influido o puede infuir en la situación actual de las mujeres tanto en el ámbito laboral general como en la específico de la universidad.
- Los sistemas educativos en España: la educación de las mujeres. En este apartado se analiza el efecto de las diferentes leyes que han dado forma a los distintos sistemas educativos.

- Las mujeres en el mercado laboral: en este apartado se analiza la evolución histórica de las mujeres en el mercado laboral, la situación actual, la segregación y las teorías explicativas y la situación de las mujeres en las estructuras de poder.
- Las mujeres y la ciencia: en este apartado se realiza un recorrido histórico del papel de las mujeres en el ámbito de la ciencia.

## 1.2. Las mujeres como sujetos de derechos.

Como se ha visto en apartados anteriores todo el proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral en general, al universitario y a la educación, vienen definidos por un marco normativo.

La lucha de las mujeres en el mundo para lograr el reconocimiento de sus derechos humanos, sociales y el respeto a su dignidad, ha sido un esfuerzo de siglos. La incorporación de los derechos y libertades en el orden jurídico tiene su precedente en las diversas Cartas o Declaraciones de derechos. La revolución francesa ha sido puesta siempre como ejemplo del inicio de la libertad de expresión colectiva de las mujeres, aunque antes, ya había mujeres que reivindicaban la igualdad femenina como la ilustradora española Josefa Amar con sus libros *Importancia de la instrucción que conviene dar a las mujeres (1784) o el Discurso sobre la educación física y moral de las mujeres (1790)* (Luis Gómez *et al.*, 2007) o la del francés Condorcet (1743-1794) autor de "*Bosquejo de una tabla histórica de los progresos del Espíritu Humano"* donde llega a comparar a la mujer con los esclavos (Duhet, 1974).

A pesar del triunfo de la revolución francesa que basaba su justificación en el lema "Liberté, Egalité, Fraternité", ésta niega a las mujeres los derechos políticos, lo que en realidad significaba negar su libertad y su igualdad respecto al resto de los individuos. Un claro ejemplo fue *"La Declaración de Derechos Humanos de la Mujer y la Ciudadanía en 1791"* propuesta por Olympes de Goudes quien lejos de que los revolucionarios franceses la aprobaran tuvo el efecto contrario y esa iniciativa junto con su fama de reaccionaria le costó la muerte por guillotina en 1793. La grandiosidad de la obra de Olympes consistió en realizar una copia exacta de la Declaración de los

derechos del hombre y del ciudadano de 1789 cambiando la palabra hombre por mujer (Blanco-Corujo, 2000 y Pérez-Luño, 2004). En este proceso revolucionario las mujeres tuvieron, como es sabido, una destacada participación política y social, pese a lo cual, no consiguieron la igualdad civil y política con los hombres. Sus precarias conquistas retrocedieron con el Código Civil napoleónico de 1804 donde, se produce un retroceso en los avances que se habían conquistado durante la Revolución con respecto a las mujeres. Las mujeres quedan nuevamente bajo la patria potestad o bajo el poder del marido (López-Monroy, 2006).

El constitucionalismo liberal abanderó la igualdad de derechos como uno de los principios básicos, afirmando de manera rotunda que "todos los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos" (art. 1 de la Declaración de derechos del Hombre y del Ciudadano) o que "todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes y tienen ciertos derechos inherentes" (art. 1 de la Declaración de Derechos de Virginia). Sin embargo, ignoró sistemáticamente a las mujeres como sujeto de derechos constitucionales (Pérez-Tremps, 1996-1997). Posteriormente, los textos constitucionales revolucionarios y sus herederos guardaron absoluto silencio sobre la cuestión de los derechos de las mujeres, lo que unido a la interpretación del término "hombre" no como sinónimo de "toda la humanidad", sino como equivalente a los varones excluye al 50% de la humanidad (Sevilla-Marino, 2007).

Aunque durante los siglos XVIII y XIX algunas mujeres, y también algunos hombres, denunciaron la profunda incoherencia en la que incurrían estas teorías al dejar a las mujeres al margen de los derechos, reclamando la igualdad para el sexo femenino.

Como siempre ha ocurrido, las ideas ilustradas y el movimiento constitucionalista llegaron a España de manera tardía, entrado el siglo XIX. Como ya había sucedido en otros países, las sucesivas Constituciones aprobadas en España, unas de signo más moderado y otras de signo más progresista, omitirán cualquier referencia al principio de igualdad entre los sexos y permanecerán fieles al principio patriarcal según el cual el espacio público, el único socialmente reconocido y valorado, donde se ejerce el poder y se tienen derechos pertenecía a los hombres y el privado, donde no se necesita ejercer ningún poder ni poseer ningún derecho, a las mujeres (Ventura Franch, 1999).

Aunque la Constitución Española de 1812 nace con una herencia ideológica de la revolución francesa, consagró la exclusión de los derechos civiles y políticos de las mujeres; por una parte, discriminándola en la legislación sobre la educación de las mujeres, como se ha indicado con anterioridad, y por otra, negándole a través de los Reglamentos de las Cortes, la asistencia a las sesiones parlamentarias (Castells *et al.,* 2008). En realidad ninguna de las Constituciones liberales hace alusión al término mujer como sujeto de derechos constitucionales.

En la Constitución de 1812 en los artículos 5 y 20 se recogen el derecho a la nacionalidad tanto de españoles como de extranjeros respectivamente, en el art. 5 no hace mención alguna a las mujeres y en el art. 20 queda claro que eran las españolas las que daban la nacionalidad española, a sus hijos y a sus maridos. (Sevilla-Merino, 2007 y Espigado, 2003).

> *Artículo 5, "Son españoles: Primero. Todos los hombres libres nacidos y avecindados en los dominios de las Españas, y los hijos de éstos. Segundo. Los extranjeros que hayan obtenido de las Cortes carta de naturaleza. Tercero. Los que sin ella lleven diez años de vecindad, ganada según la ley en cualquier pueblo de la Monarquía. Cuarto. Los libertos desde que adquieran la libertad en las Españas.*
>
> Artículo *20, "Para que el extranjero pueda obtener de las Cortes esta carta, deberá estar casado con española, y haber traído o fijado en las Españas alguna invención o industria apreciable, o adquirido bienes raíces por los que pague una contribución directa, o estableciéndose en el comercio con un capital propio considerable a juicio de las mismas Cortes, o hecho servicios señalados en bien y defensa de la Nación".*

Aunque las *Constituciones de 1845 y 1876* y sus correspondientes *leyes electorales del 18 de marzo de 1848 y 28 de diciembre de 1878* crearon un sistema censitario de representación, sólo se concedía la función política a propietarios contribuyentes y a capacidades (clases medias profesionales e intelectuales) y aunque no especificaban nada respecto al sexo del votante, a las mujeres no se les permitía votar. Las mujeres no tienen derechos y ni siquiera existen como sujeto de derechos. La ley del 26 de junio de 1890 especificaba claramente que el sufragio universal era masculino incluyendo la palabra "varones" en todos los apartados en los que antes no

especificaba. Las mujeres siguen sin alcanzar sus derechos pero si existen como objeto de derechos aunque sea por exclusión (Ull-Pont, 1976).

Habrá que esperar hasta la Constitución de 1931 para empezar a ver constitucionalmente reconocida la igualdad de las mujeres. Las elecciones que se celebraron para la constitución de las Cortes Constituyentes de la II República española fueron realizadas por sufragio universal masculino quedando excluida las mujeres aunque se les permitió presentarse como candidatas.

Uno de los principales opositores al derecho del sufragio femenino fue el Diputado por la Federación Republicana Gallega cuyo argumento en contra estaba basado en "argumentos biológicos" como que a la mujer no la domina la reflexión y el espíritu crítico sino la emoción y todo lo que tiene que ver con los sentimientos. Basándose en el psicoanálisis sostenía que el histerismo es consustancial a la psicología femenina. Incluso dos de las tres mujeres diputadas, Victoria Kent y Clara Campoamor protagonizan un claro enfrentamiento sobre la conveniencia o no de permitir votar a las mujeres, ya que la entrega al Presidente de las Cortes de un millón y medio de firmas de mujeres católicas pidiendo el cambio del proyecto de Constitución para que se respetaran los "derechos de la Iglesia" podían hacer pensar que el voto de la mujer se inclinaría hacia la derecha (Alcalá-Zamora, 2002).

Finalmente es en el Decreto de 8 de mayo de 1931, en el que se declara elegibles a las mujeres, aunque se decide aplazar la decisión de reconocer el sufragio femenino. Mientras que el hombre ejercía este derecho desde 1869 (Cuenca-Gómez, 2008).

La Constitución Española de 1931 del régimen republicano introdujo muchas mejoras sustanciales en las condiciones sociales de las mujeres entre ellas, el derecho al voto.

> *Artículo 25, "No podrán ser fundamentos de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas".*
>
> Artículo 36*, "Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes".*

> Artículo 40, *"Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen".*

El art. 40 se utilizó para vetar a las mujeres el ejercicio de algunas profesiones y pese a que la legislación laboral limitó el derecho al trabajo de las casadas, las mujeres consiguieron acceder a empleos y cargos ocupados tradicionalmente por varones (Ruiz-Franco, 2007 y Nash, 1999).

> *Artículo 43. "La familia está bajo la salvaguardia especial del Estado. El matrimonio se funda en la igualdad de derechos para ambos sexos, y podrá disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación en este caso de justa causa".*

El día 2 de marzo de 1932 se aprobaría la primera Ley de divorcio. El hecho de que el artículo 43 de la Constitución de 1931 hubiera admitido que el matrimonio podía disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, era ya una garantía de su implantación, aun en el caso de que las Cortes tuvieran que disolverse y dar paso a otras nuevas (Cuenca, 2008).

En esta etapa de la II República Española aprobaron varias leyes que incidían directamente en la mujer. En diciembre de 1936, por la iniciativa del médico anarquista Félix Martí Ibáñez, Director General de Sanidad y asistencia social, se elaboró el Decreto de Interrupción Artificial del Embarazo. Se intentaba garantizar la salud de las mujeres que desearan acceder a esta interrupción, evitando los perjuicios y muertes que la clandestinidad de la práctica conllevaba. Fue una medida audaz y que únicamente estuvo vigente en Cataluña.

> *Artículo 1, queda autorizada la interrupción artificial del embarazo efectuada en los Hospitales, Clínicas e Instituciones Sanitarias dependientes de la Generalitat de Cataluña, en los cuales esté autorizado el servicio especial para tal finalidad.*
>
> *Artículo 2, se consideran motivos justificados, para la práctica del aborto, las razones de orden terapéutico, eugénico o ético.*
>
> *Artículo 3, los casos de solicitud de aborto no terapéutico ni eugénico se efectuarán exclusivamente a petición de la interesada, sin que ninguno de sus*

> *familiares o cercanos puedan representar luego reclamación ninguna respecto al resultado de la intervención.*
>
> *Arículo 4, en los casos que excedan de los 3 meses del embarazo, la interrupción del embarazo no se efectuará, a menos que exista justificación terapéutica.*
>
> *Artículo 5, no se permitirá a la misma mujer la interrupción del embarazo más de una vez al año, si no existe causa terapéutica que lo exija*.

Este decreto de 1936 se alinea claramente con aquella legislación progresista en materia civil que el Parlamento catalán republicano aprobó desde su constitución en 1931, que culminó con la entrada en vigor de la ley de mayoría y habilitación de edad (1934), de la ley sobre la capacidad jurídica de la mujer y de los cónyuges (1934) y la ley de sucesión intestada (1936) (Hernandez-Rodríguez, 1992).

El estallido de la Guerra civil impidió que se pudiera consolidar la igualdad de derechos que la Constitución del 31 propugnaba. Durante la Guerra civil las mujeres tuvieron un gran protagonismo tanto en las trincheras  en el bando republicano como fuera, las mujeres se enfrentaron a difíciles condiciones de supervivencia obligadas en muchos casos a ejercer de cabezas de familia por viudedad, encarcelamiento, desaparición o enfermedad de muchos hombres. Esta situación fue todavía más penosa para las vencidas que tuvieron que sufrir la represión y el rechazo social de los vencedore- con la pérdida de la guerra civil y la implantación de la dictadura las mujeres volvieron al sistema patriarcal anterior a la segunda república (Nash, 1999 y Tavera-García, 2005).

Aunque la pérdida de derechos fue sustancial tanto en hombres como en mujeres, los principios que impregnan toda la organización social  se trasladan al orden jurídico y al ámbito educativo impidiendo que se reconocieran a las mujeres los pocos derechos de los que gozaban los hombres y, más aún, dificultando la propia reivindicación de la igualdad de derechos (Martínez-Quintero,  2003).

A partir de 1936 aun sin finalizar la guerra se decreta "la moralización de las costumbres" suprimiéndose la coeducación y segregando la escuela por género. En 1938 se derogó la Ley de matrimonio civil y la del divorcio, ésta con carácter retrospectivo (Redondo, 1993).

Todas las dictaduras son reacias a admitir límites en el ejercicio de su poder, suponen siempre un retroceso para los derechos de todos, pero son todavía peores para quienes parten de una situación de desigualdad, como era el caso de las mujeres. El franquismo significó para las mujeres la vuelta al sistema patriarcal anterior a la Segunda República. La mujer pasa a desempeñar un rol fundamental en la esfera familiar, pero la institución de la familia está también gobernada por el hombre. De este modo, las mujeres no sólo quedaron sometidas, como los varones, al "control y vigilancia" del poder del Estado sino que se vieron sometidas también, por decisión de éste, al poder del varón (Martínez-Quintero, 2003). Todas estas situaciones y nuevos roles se plasman en el orden jurídico y educativo.

Resulta casi imposible exponer, todas las discriminaciones legales que sufrieron las mujeres durante los cuarenta años de duración del régimen franquista. Mencionaremos algunas que consideramos especialmente significativas (Martínez Miranda, 1975; Roca-Roca, 1975; Moreno-Quesada, 1975; Ortiz Heras, 2006 y Ruiz Franco, 2007). La ley del 12 de marzo de 1938, derogó la normatividad del matrimonio civil. El 22 de abril de 1939, se estableció la obligación de inscribir los matrimonios canónicos celebrados durante la República. El 22 de septiembre de 1938 se anularon las inscripciones en el registro civil y el 10 de diciembre de 1938 se derogó la ley de secularización de cementerios. La ley del 23 de septiembre de 1939, deroga el divorcio civil (Chao-Rego, 1976 y Nash, 1983).

El Fuero del Trabajo de 14 de marzo de 1938 señalaba como una conquista del nuevo régimen "la liberación de la mujer" del taller y de la fábrica. De este modo, lo que se pretendía, en realidad, no era salvar a la mujer de una "servidumbre" reservada a los varones, sino excluirla "de la plenitud del derecho" que se concedía tan sólo a los hombres. Leyes y reglamentaciones posteriores consagraron la excedencia o despidos forzosos para la mujer casada" (Nash, 1983; Martínez-Quintero, 2003).

En 1939 con la finalización de la Guerra civil y la instauración del franquismo las leyes que regían la vida de las mujeres durante cuarenta años han sido leyes basadas en esquemas de familias patriarcales en primer lugar y de sometimiento al marido después y donde quedaba claramente la restringida la capacidad de las mujeres en los ámbitos civiles, mercantiles y laborales (Borderias *et al*., 1994).

El Fuero de los Españoles de 1945 fijó la importancia de la familia y el propósito del Estado de vigilar y proteger a esta institución fundamental:

> *Artículo 22, el Estado reconoce y ampara a la familia como institución natural y fundamento de la sociedad, con derechos y deberes anteriores y superiores a toda ley humana positiva. El matrimonio es uno e indisoluble. El Estado protegerá especialmente a las familias numerosas.*

Durante la dictadura se continuó realizando reformas legislativas, entre ellas, las que modificaba el Código Civil, penal y de comercio que veremos más detalladamente en apartados posteriores (Vivas-Tesón, 2004).

La muerte de Franco en 1975, supone el inicio para realizar tímidos cambios en la legislación. Se hizo una pequeña modificación en el Código de Comercio 1885 donde se reconocía que la mujer podía crear y desarrollar un negocio sin autorización de su marido o padre (Diaz-Silva, 2009).

Hasta 1975, sin licencia del marido no podía trabajar, ni abrir cuentas en un banco, ni obtener el pasaporte, ni el carnet de conducir. Si contraía matrimonio con un extranjero perdía la nacionalidad y era considerada extranjera a todos los efectos. Si vivía en España se le extendía una carta de residente, perdían validez sus estudios, no podía ser funcionaría y para trabajar necesitaba, como cualquier extranjero, permiso de trabajo. En 1975 la mujer no tenía patria potestad sobre sus hijos.

Ese mismo año la ONU declara 1975 como Año Internacional de la Mujer dedicándolo a la situación de las mujeres en el mundo y las feministas españolas aprovechan para denunciar las discriminaciones que sufrían las mujeres de nuestro país (Ortiz Heras, 2006).

La Constitución Española de 1978 fue el auténtico punto de inflexión en el reconocimiento de los derechos de todos los españoles y, por fin, también en el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Fue aprobada por las Cortes y ratificada en referéndum, los principios en ella recogidos pasaron a informar al ordenamiento jurídico español obligando a adecuar la normativa legal aplicable a las mujeres.

El principio de respeto a la ley contenido en el artículo 9, los derechos de la persona (art. 10) y el principio de igualdad ante la ley (art. 14), la plena igualdad jurídica de los cónyuges (art. 32) y la tutela de las libertades y derechos por los tribunales (art. 53), enmarcaron teóricamente una nueva situación jurídica de la mujer con plenitud de derechos e igualdad entre los sexos. En la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas de un total de 36 miembros sólo había una mujer y, a diferencia de lo que sucedió en 1931, ninguna mujer formó parte de la ponencia constitucional, la Constitución tuvo siete padres pero ninguna madre y las mujeres como grupo tampoco tuvieron excesivo protagonismo en el proceso constituyente (Izquierdo-Benito, 1977).

La Constitución emplea en el reconocimiento de derechos un lenguaje general y neutro – "todos" "los españoles" términos que, eso sí, incluyen ahora a las mujeres (Ventura Franch, 1999).

> *Artículo 1, sitúa la igualdad entre los valores superiores del ordenamiento jurídico lo que implica que la igualdad se convierte en valor fundamentador del sistema jurídico, en un criterio que limita y orienta la interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas y un baremo desde el que medir la legitimidad del sistema legal y la actuación de todos los poderes públicos (Peces-Barba, 1984).*

> *Artículo 10.1, afirma que "la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social" y concede a la igualdad un papel de primer orden.*

Es usual afirmar que nuestro texto constitucional recoge tres manifestaciones diversas de la igualdad: como valor, como principio, y como derecho fundamental. La igualdad como principio aparece contemplada en los arts. 14 y 9.2 de la Constitución en sus dos vertientes fundamentales: como igualdad formal y como igualdad material. Ambas dimensiones adquieren una relevancia central en lo que se refiere a la igualdad entre los sexo (Pérez-Luño, 2005). Junto a estos artículos se ha encontrado en la Constitución de 1978 mandatos más concretos como los contenidos en los artículos 32 y 35.

> *Artículo 32, que establece el derecho de ambos cónyuges a contraer matrimonio en plena igualdad jurídica.*
>
> *Artículo 35, que reconoce el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente, sin que pueda establecerse discriminación alguna por razón de sexo, que se refieren a ámbitos en los que la mujer ha sufrido tradicionalmente de manera especial la discriminación.*

Por otra parte, la Constitución Española consagra también algunas discriminaciones. *(Mellado Prado et als. 1984)*

> *Artículo 57, que concede preferencia en la sucesión a la Corona, en el mismo grado de parentesco, al varón sobre la mujer, precepto que no ha recibido demasiada atención por parte de la doctrina.*
>
> *Artículo 62 f) de la Constitución, que confiere al Rey la prerrogativa de conceder honores y distinciones con arreglo a las leyes, en su aplicación a la cuestión de la sucesión de títulos nobiliarios cuyo régimen solía establecer también la regla de preferencia masculina.*

Esta cuestión llegó al Tribunal Constitucional (TC), después de que el Tribunal Supremo (TS) afirmara el carácter discriminatorio de esta reglamentación, quien en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 126/1997 consideró que las disposiciones desfavorables a las mujeres en la sucesión a los títulos nobiliarios no vulneraban el art. 14 de la CE. (López-Guerra, 2000) "Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución". Esta discriminación terminó con la aprobación de la Ley 33/2006 de 30 de octubre sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios que en su exposición de motivos señala que *"la plena igualdad entre hombres y mujeres debe proyectarse también sobre las funciones meramente representativas y simbólicas, cuando éstas son reconocidas y amparadas por las leyes. Los sucesivos poseedores de un título de nobleza perpetuo se limitan a mantener vivo el recuerdo de un momento de nuestro pasado histórico. Es justo que la presente Ley reconozca que las mujeres tienen el mismo derecho que los varones a realizar esta función de representar simbólicamente a aquél de sus antepasados que, por sus méritos excepcionales, mereció ser agraciado por el Rey"* (Cuenca Gómez, 2008).

También el Derecho Privado ha sido un importante instrumento para el reconocimiento de la plena igualdad jurídica. Tradicionalmente, el ámbito del hogar ha venido constituyendo un espacio privado propicio para el desarrollo de numerosas desigualdades. La mujer ha sido marginada por el Derecho Civil y así se plasmó en la redacción originaria del Código Civil de 1889. Este código, vigente en la actualidad estaba bastante influenciado por el Código de Napoleón en el anteproyecto de 1851 y en la Ley de Matrimonio Civil de 1870, fue fiel divulgador de la superioridad del hombre sobre la mujer y transmisor de la desigualdad de sexos. La legislación civil, por aquel entonces vigente, no era más que un reflejo de la sociedad del momento. Incapacitó civilmente a la mujer dejándola bajo la tutela del padre y posteriormente del marido. Solamente cuando ya estaban solas, solteras o viudas casi las igualaba a los hombres (Torralbo-Ruiz, 2011).

Su eje fundamental fue la obediencia de las mujeres a los maridos y la protección por éstos de aquéllas, sentando las bases del principio de "autoridad del marido" y de "sumisión" de la mujer, que sin permiso no podía viajar, estudiar, trabajar ni abrir cuenta bancaria obtener asistencia médica, ni siquiera la tutela de sus hijos. Sin embargo, dentro del mismo articulado, en algunos casos contenían vías para limitar el derecho del esposo (Jagoe *et al.,* 1998). En líneas generales, las mujeres casadas y las solteras tenían condiciones diferentes. Se consideraba que la condición de mujer casada era la ideal pero realmente, las mujeres solteras tenían más derechos civiles que las casadas, podían enajenar y gravar sus bienes, arrendar y comprar, ser prestamistas o contratar (Scanlon, 1986).

Asímismo, se ha analizado que artículos del Código civil de 1889 han afectado y afectan directamente a los derechos de las mujeres.

TÍTULO IV. Del matrimonio

CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales

Sección cuarta. De los derechos y obligaciones entre marido y mujer.

> *Artículo 57. El marido debe proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido.*
>
> *Artículo 58. La mujer está obligada a seguir a su marido donde quiera que fije su residencia. Los Tribunales, sin embargo, podrán con justa causa eximirla de*

*esta obligación cuando el marido traslade su residencia a ultramar o a país extranjero.*

*Artículo 59. El marido es el administrador de los bienes de la sociedad conyugal, salvo estipulación en contrario y lo dispuesto en el artículo 1.384.*

Pero concretamente y gracias a la potestad que se le otorgaba en el artículo 1412 del Código Civil, era el administrador único de los bienes gananciales. Si fuere menor de dieciocho años, no podrá administrar sin el consentimiento de su padre; en defecto de éste, sin el de su madre, y a falta de ambos, sin el de su tutor. Tampoco podrá comparecer en juicio sin la asistencia de dichas personas. En ningún caso, mientras no llegue a la mayoría de edad, podrá el marido, sin el consentimiento de las personas mencionadas en el párrafo anterior, tomar dinero a préstamo, gravar ni enajenar los bienes raíces. Hay que aclarar que la mayoría de edad, independientemente del sexo era a los 23 años No obstante, las mujeres no podían ejercer este derecho en el mismo grado que los varones, pues las hijas hasta los 25 años no podían abandonar el domicilio de los padres, salvo para casarse o ingresar en una orden religiosa o cuando cualquiera de los padres hubieran contraído nuevas nupcias.

*Artículo 60. El marido es el representante de su mujer. Ésta no puede, sin su licencia, comparecer en juicio por sí o por medio de Procurador.*

No necesita, sin embargo, de esta licencia para defenderse en juicio criminal, ni para demandar o defenderse en los pleitos con su marido, o cuando hubiere obtenido habilitación conforme a lo que disponga la Ley de Enjuiciamiento Civil.

*Artículo 61. Tampoco puede la mujer, sin licencia o poder de su marido, adquirir por título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos y con las limitaciones establecidas por la Ley.*

*Artículo 62. Son nulos los actos ejecutados por la mujer contra lo dispuesto en los anteriores artículos, salvo cuando se trate de cosas que por su naturaleza estén destinadas al consumo ordinario de la familia, en cuyo caso las compras hechas por la mujer serán válidas. Las compras de joyas, muebles y objetos preciosos, hechas sin licencia del marido, sólo se convalidarán cuando éste hubiese consentido a su mujer el uso y disfrute de tales objetos.*

*Artículo 63. Podrá la mujer sin licencia de su marido:*

*1. º Otorgar testamento.*

*2.º Ejercer los derechos y cumplir los deberes que le correspondan respecto a los hijos legítimos o naturales reconocidos que hubiese tenido de otro, y respecto a los bienes de los mismos.*

*Artículo 64. La mujer gozará de los honores de su marido, excepto los que fueren estricta y exclusivamente personales, y los conservará mientras no contraiga nuevo matrimonio.*

*Artículo 65. Solamente el marido y sus herederos podrán reclamar la nulidad de los actos otorgados por la mujer sin licencia o autorización competente.*

*Artículo 66. Lo establecido en esta sección se entiende respecto al matrimonio, en el art. 321 se decía que las mujeres mayores de edad pero menores de 25 años no podían dejar la casa paterna sin licencia de los padres, a no ser que sea para casarse, o si el padre o madre han tenido varias bodas.*

*Artículo 105. En el caso de las infidelidades las consecuencias eran bien diferentes en función de quién la hubiese cometido. Cuando era la mujer constituía causa de separación "en todo caso", mientras que si era el marido sólo, "cuando resulte escándalo público o menosprecio de la mujer".*

TÍTULO VII De la patria potestad.

CAPÍTULO PRIMERO. Disposición general:

*Artículo 154. El padre, y en su defecto la madre, tienen potestad sobre sus hijos legítimos no emancipados; y los hijos tienen la obligación de obedecerles mientras permanezcan en su potestad, y de tributarles respeto y reverencia siempre.*

Los hijos naturales reconocidos, y los adoptivos menores de edad, están bajo la potestad del padre o de la madre que los reconoce o adopta y tienen la misma obligación de que habla el párrafo anterior.

CAPÍTULO VII. De las personas inhábiles para ser tutores y protutores, y de su remoción:

*El art. 237 del Código Civil dice que la mujer no puede ser tutora, al igual que los condenados, extranjeros, penados, de mala conducta…*

TÍTULO X. Del consejo de familia

Sección primera. De la formación del consejo de familia:

*Artículo 294. El consejo de familia se compondrá de las personas que el padre, o la madre, en su caso, hubiesen designado en su testamento, y, en su defecto, de los ascendientes y descendientes varones, y de los hermanos y maridos de las hermanas vivas del menor o incapacitado, cualquiera que sea su número. Si no llegaren a cinco se completará este número con los parientes varones más próximos de ambas líneas paterna y materna; y, si no los hubiere o no estuvieren obligados a formar parte del consejo, el Juez municipal nombrará en su lugar personas honradas, prefiriendo a los amigos de los padres del menor o incapacitado. Si no hubiere ascendientes, descendientes, hermanos y maridos de las hermanas vivas, el Juez municipal constituirá el consejo con los cinco parientes varones más próximos del menor o incapacitado, y cuando no hubiere parientes en todo o en parte, los suplirá con personas honradas, prefiriendo siempre a los amigos de los padres.*

CAPÍTULO II. De la mayor edad.

*Art. 321. A pesar de lo dispuesto en el artículo anterior, las hijas de familia mayores de edad, pero menores de veinticinco años, no podrán dejar la casa paterna sin licencia del padre o de la madre en cuya compañía vivan, como no sea para tomar estado, o cuando el padre o la madre hayan contraído ulteriores bodas.*

TITULO III. De las sucesiones

CAPÍTULO PRIMERO. De los testamentos.

Sección tercera. De la forma de los testamentos.

*En el art. 681 se expresa que la mujer no es una persona hábil para ser testigo en los testamentos, como ocurría con los menores de edad, los ciegos, sordos o mudos, los que estén locos o no estén en su sano juicio.*

En éstos artículos se ve claramente que la actuación de la mujer estaba restringida por el sexo y no era considerada ni racional ni moral. Esto se asemeja al derecho romano en el cual ésta es una "cosa sometida al poder del pater familias". Entre ambos discursos expulsan a la mujer del ámbito jurídico diciendo que no tiene características necesarias.

CAPÍTULO II. De los requisitos esenciales para la validez de los contratos.

Sección primera. Del consentimiento.

> *En el artículo 1263.3 el marido era quien, de considerarlo conveniente, daba licencia a la mujer para que realizara su actividad como sujeto de derechos así esa autorización era precisa para aceptar una herencia que le hubiera correspondido a ella o para ejercer el comercio artículos 1263.3. Código civil.*

CAPITULO III. De la dote

Los Artículos 1336 hasta 1352 describen toda la regulación de la dote a la mujer.

Es en el Art. 1352. Donde la mujer casada mayor de edad puede exigir por si misma la constitución de hipoteca, e inscripción de bienes de que se trata en el art. 1349. Si no hubiese contraído aun matrimonio o, habiéndolo contraído, fuese menor, deberán ejercitar aquel derecho en su nombre y calificar la hipoteca que se constituya, el padre, la madre o el que diere la dote o los bienes que se deban garantizar. A falta de estas personas y siendo menor la mujer, esté o no casada, deberán pedir que se hagan efectivos los mismos derechos, el tutor, el protutor, el consejo de familia o cualquiera de sus Vocales.

Libro IV.- De las obligaciones y contratos

CAPITULO IV.- De los bienes parafernales.

> *Artículo 1381. Son parafernales los bienes que la mujer aporta al matrimonio sin incluirlos en la dote y los que adquiere después de constituirla ésta, sin agregarlos a ella.*
>
> *Artículo 1384. La mujer tendrá la administración de los bienes parafernales, a no ser que los hubiera entregado al marido ante un Notario con intención de que los administre*

En este caso, el marido está obligado a constituir hipoteca por el valor de los muebles que recibiere o a asegurarlos en la forma establecida para los bienes dotales.

> *Artículo 1387. La mujer no puede, sin licencia de su marido, enajenar, gravar ni hipotecar los bienes parafernales, ni comparecer en juicio para litigar sobre ellos, a menos que sea judicialmente habilitada al efecto.*

CAPITULO VI. De la separación de los bienes de los cónyuges y de su administración por la mujer durante el matrimonio.

> *Artículo 1433. El marido y la mujer podrán solicitar la separación de bienes, y deberá decretarse cuando el cónyuge del demandante hubiera sido condenado a una pena que lleve consigo la interdicción civil o hubiera sido declarado ausente, o hubiese dado causa al divorcio.*
>
> *Para que se decrete la separación, bastará presentar la sentencia firme que haya recaído contra el cónyuge culpable o ausente en cada uno de los tres casos expresados.*

Distintos artículos como el 1315 y el 57 del Código Civil de 1889 aparece nuevamente un doble discurso, entre el discurso doméstico y el de la igualdad por una parte el art. 1315 decía textualmente:

> *Los que se unan en matrimonio podrán otorgar sus capitulaciones antes de celebrarlo, estipulando las condiciones de la sociedad conyugal relativamente a los bienes presentes y futuros, sin otras limitaciones que las señaladas en este Código.*
>
> *A falta de contrato sobre los bienes, se entenderá el matrimonio contraído bajo el régimen de la sociedad legal de gananciales.*

Es decir, se está reconociendo capacidad jurídica entre partes iguales para establecer obligaciones y para administrar los bienes del matrimonio. Este artículo podía chocar con el art. 1315, del sistema liberal. Si el conflicto llegaba a los tribunales, la justicia debía decidir cuál de los dos principios prevalecía.

Ya en el siglo XX la evolución de la sociedad fue reclamando cambios legislativos acordes con nuevos ideales, costumbres y principios llevaron a los legisladores a realizar reformas en el Código Civil dirigidas a modificar la situación de la mujer. Su

actual posición en el Derecho Privado difiere mucho de la que ha padecido durante décadas (Torralbo Ruiz 2011).

Con la proclamación de la Segunda República, acorde con el principio de aconfesionalidad del Estado que establecía la Constitución de 9 de diciembre de 1931, se volvió a implantar el matrimonio civil obligatorio, siendo una Orden de 10 de febrero de 1932 la que dispuso (en la línea de la Orden de 1906) que no se exigiera a los que solicitasen la celebración del matrimonio civil, declaración alguna respecto a sus creencias religiosas o religión que profesaren. La Orden fue firmada por Don Alvaro de Albornoz, volviéndose con ello al sistema de matrimonio civil facultativo y reafirmándose una vez más, que los Gobiernos, con ello, nunca tomaron en serio el principio de prelación de fuentes cuando impera una tónica política determinada (Moraga Garcia, 2008).

> Ello suponía contradicción con el artículo 42 del Código Civil en su tradicional redacción, instaurando además la novedad de suprimir el impedimento de ligamen religioso (ya antes se había admitido el divorcio vincular por Ley de 1 de marzo de 1932); declarando que la jurisdicción civil es la única competente para resolver todas las cuestiones ..., incluso las que se relacionan con la validez o nulidad de los matrimonios canónicos celebrados antes de la vigencia de la Ley, aun aplicando leyes canónicas con arreglo a las que fueren contraídos; que las resoluciones de los Tribunales Eclesiásticos no producirían efectos civiles ; y un detalle curioso, cual es el contenido del artículo 6º que al remitir en cuanto a la forma de celebración del matrimonio al artículo 100 del Código, ordenaba la omisión de la lectura del artículo 57, *"El marido debe proteger a la mujer y ésta, obedecer al marido",* desapareciendo todo resto de espiritualidad en el matrimonio o de contenido emotivo que pudiera recordar cualquier significado de este tipo en el mismo.

Con la Guerra civil española en los primeros meses se aprueba Ley de 12 de marzo de 1938 que derogó la Ley de Matrimonio Civil de 1932. La Ley de 23 de septiembre de 1939 derogó la Ley de divorcio vincular, que había quedado antes en suspenso por Decreto de 2 de marzo de 1938. En definitiva, con el régimen transitorio que empezaba con la Ley de 12 de marzo de 1938 se declaraban vigentes el título IV del libro I del Código Civil y todas las demás normas complementarias del mismo que estaban en vigor en la fecha de publicación de la ley que se derogaba, es decir, la de

matrimonio civil de 1932. Esto supuso circunstancias conflictivas al haber párrocos que autorizaron matrimonios canónicos con terceras personas a personas casadas al amparo de la Ley de matrimonios civiles dando lugar a situaciones de "bigamias formales" (López-Alarcon, 1977 y Moraga-Garcia, 2008).

Con la Orden de 10 de marzo de 1941 la Administración imponía una interpretación oficial del artículo 42 del Código Civil, exigiendo para poder contraer matrimonio civil la prueba documental de no ser católicos los contrayentes.

Decreto de 26 de octubre de 1956 por el que se modifican determinados artículos de la Ley y Reglamento del Registro Civil de 1870. Este mandato llevó al Gobierno español a dictar el Decreto de acomodación de 26 de octubre de 1956, cuyo artículo 1º modificó el artículo 37 del Reglamento del Registro Civil de 13 de diciembre de 1870 en los siguientes términos: *"De conformidad con el artículo 42 del Código Civil, el matrimonio civil será autorizado en el sólo caso de que ambos contrayentes prueben que no profesan la Religión católica"*. Quedaron también reformados los artículos 38, 41 y 100 del mismo Reglamento, con el deseo de armonizar estas normas con el Código Civil. La Ley de 24 de abril de 1958 a fin de armonizar la legislación civil con lo estipulado en el Concordato de 1953, establecía claramente el carácter supletorio del matrimonio civil, quedando redactada el artículo 42 del Código Civil de la siguiente forma:

> *Art. 42 "La ley reconoce dos clases de matrimonio: el canónico y el civil. El matrimonio habrá de contraerse canónicamente cuando uno al menos de los contrayentes profese la Religión católica. Se autoriza el matrimonio civil, cuando se pruebe que ninguno de los contrayentes profesa la Religión católica".*

En los meses previos a la aprobación de la Constitución Española de 1978, en el mes de mayo, se modificaron diversos artículos del código civil como consecuencia de la despenalización del adulterio y del amancebamiento y en noviembre del mismo año se modificaron algunos artículos para recoger el establecimiento de la mayoría de edad a los 18 años.

La aprobación de la Constitución Española de 1978 enmarcó teóricamente una nueva situación jurídica de la mujer con plenitud de derechos e igualdad entre los sexos.

*Artículo 9.3. "La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos".*

*Artículo 10.2. "Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España".*

*Artículo 14. "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".*

*Artículo 32. "El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica".*

*Artículo 53.2. "Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección 1ª, del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30".*

La disposición derogatoria de la Constitución en su punto 3, estableció la derogación en cuantas disposiciones se opusieran a lo establecido en la Constitución, no obstante lo cual, la interpretación efectuada por los jueces, sobre qué leyes en vigor contradecían principios constitucionales y por tanto eran no aplicables, fue, en los años posteriores a 1978, altamente dudosa. Controversia ésta zanjada por el Tribunal Constitucional desde su primera sentencia, dictada el 2 de febrero de 1981 STC 4/1981, en la que establecía literalmente que *"... la peculiaridad de las leyes preconstitucionales consiste, por lo que ahora nos interesa, en que la Constitución es una ley superior, criterio jerárquico, y posterior, criterio temporal. Y la coincidencia de ese doble criterio da lugar -de una parte- a la inconstitucionalidad sobrevenida y consiguiente invalidez, de las que se opongan a la Constitución, y -de otra- a su pérdida de vigencia a partir de la misma para regular situaciones futuras, es decir, a su*

*derogación."* http://www.congreso.es/consti/index.htmSinopsis (consulta realizada en febrero de 2014. Sinopsis elaborada por**:** Lidia García Fernández, Letrada de las Cortes Generales. Diciembre 2003 y actualizada por Ángeles González Escudero, Letrada de las Cortes Generales. Enero 2011).

Sin embargo, en los últimos años se han efectuado importantes trabajos legislativos que han tenido como resultado la adecuación a la Constitución de nuestros códigos. Se han ido aprobando nuevas leyes, Reales Decretos y Reglamentaciones así como modificaciones de la legislación vigente tanto a nivel Nacional como Autonómico.

## 1.3. Los sistemas educativos en España: la educación de las mujeres

El ingreso en el ámbito laboral que se está analizando, la universidad, está condicionado por un determinado nivel de formación más marcado en unos sectores que en otros. Así, dentro del Personal Docente e investigador, este requerimiento llega a ser del máximo nivel educativo, el doctorado. Por tanto, para entender el proceso de incorporación de las mujeres a este marco laboral y para analizar las posibles causas de su situación, es fundamental conocer el proceso de incorporación de las mujeres a la red educativa en nuestro país.

La progresiva incorporación de las mujeres a la red educativa en un plano de máximos niveles de igualdad con los hombres, se integra en el marco de la revolución protagonizada por las mujeres desde finales del siglo XIX y seguida con gran fuerza en el XX y XXI, ciertamente, como han considerado algunos autores, la más importante revolución social, silenciosa -y pacífica-, de los últimos tiempos (Zulueta, 1992).

En marzo de 2010 se cumplieron cien años desde que las mujeres españolas pudieron acceder a la Universidad y cien años, también, desde que el título universitario las habilitara para ejercer las profesiones correspondientes y el desempeño de las cátedras. Dos Reales Órdenes de 1910, una de 8 de marzo y otra de 2 de setiembre, terminaban con los largos y enojosos trámites que debían sufrir aquellas mujeres que, pese a todo, habían decidido estudiar una carrera universitaria, y con el contrasentido

y la injusticia que les impedía el ejercicio de unas profesiones para las que habían recibido la misma preparación que los hombres. Sobre todo, terminaba, al menos desde el punto de vista formal, la histórica exclusión de las mujeres de los espacios oficiales del saber y del reconocimiento intelectual y profesional (Del Amo, 2009). De acuerdo con García Lastra, (2010) en este siglo la Universidad, un espacio creado y mantenido por los hombres, se va transformando intentando dar un espacio a las mujeres aunque, el androcentrismo continúa impregnando la organización, la estructura, el poder y hasta los contenidos universitarios.

La situación actual es pues el resultado de un largo recorrido histórico. Por lo que, iniciaremos este apartado haciendo un repaso bibliográfico de la trayectoria de la educación en España y como ha afectado a las mujeres los distintos procesos educativos.

Como punto de partida se ha tomado el reinado de Carlos III. Este periodo hace referencia al auto acordado el 30 de marzo de 1778 por el que se crean las Diputaciones de Barrios de Madrid. En este auto y dentro de la acción educativa había una parcela totalmente olvidada que era la educación de las niñas cuyo planteamiento, por primera vez, tiene lugar por decisión de la corona promulgando el Reglamento que obliga a crear escuelas gratuitas en los barrios de Madrid y extendiéndose a otras capitales y Villas. La Real Cédula establecía como optativo el aprendizaje de la lectura *"si alguna de las muchachas quisiera aprender a leer…"* lo importante era la enseñanza de la doctrina cristiana, leer, coser y labores con la finalidad de que ese trabajo ayudara a la subsistencia de la familia (Pernil Alarcon, 1987).

Asimismo, para el ejercicio del magisterio de lo que se denominaba "de primeras letras", Carlos III estableció de manera diferenciada los criterios entre hombres y mujeres. A los varones, además del conocimiento de la doctrina cristiana se les exigía conocimientos en el arte de leer y escribir, saber contar, demostrar una buena vida y costumbres acordes con la doctrina cristiana y un certificado de limpieza de sangre. A las mujeres simplemente se les pedía un informe de buena vida y costumbres y ser examinadas de la doctrina cristiana y se les practicaba una especial vigilancia en el manejo del catecismo y las labores. En esta época lo que se encuentra son maestras prácticamente analfabetas ya que su cometido era transmitir la doctrina cristiana y la enseñanza de labores (López, 2002).

En 1812-1813 el poeta ilustrado y liberal, Manuel José Quintana elaboró un informe que se denominó Informe Quintana. Este informe proviene de la Constitución de Cádiz de 1812 que en el art. 366 decía: "*En todos los pueblos de la Monarquía se establecerán escuelas de primeras letras en las que se enseñará a los niños a leer, escribir y contar, y el catecismo de la religión católica, que comprenderá también una breve exposición de las obligaciones civiles".*

El informe tuvo una gran trascendencia para la educación en España porque en él se establecieron los principios básicos de la educación, es decir, la educación respondía a un carácter universal, uniforme, público y libre. Hasta aquí todo parece perfecto pero estos principios tan básicos solo se referían a los varones (San Román, 1998 y Araque-Hontangas, 2013).

> En el Artículo 10 de dicho Informe dice textualmente *"aprenderán los niños a leer con sentido, y a escribir con claridad y buena ortografía; e igualmente las reglas elementales de la aritmética, un catecismo religioso y moral, que comprenda brevemente los dogmas de la Religión y las máximas principales de buena conducta y buena crianza, y otro político en que se expongan del mismo modo los derechos y obligaciones civiles"*. Unos contenidos mínimos que, sin embargo pueden ampliarse ya que *"lo prevenido en el artículo anterior no impedirá que se dé más extensión a la primera enseñanza en las escuelas de aquellos pueblos en que las Diputaciones provinciales lo juzguen conveniente por el mayor vecindario u otra causa; pudiendo en dichas escuelas enseñarse completamente la aritmética, unos elementos sucintos de geometría, y los principios de dibujo necesarios para las artes y oficios".*

Sin embargo, en lo que se refiere a la educación de las niñas, el informe se ciñe a dos articulos del Titulo XII.

> Artículo 115*, "se establecerán escuelas públicas, en que se enseñe a la niñas a leer y a escribir, y a las adultas las labores y habilidades propias de su sexo"*.

> Artículo 116, *"el Gobierno encargará a las Diputaciones provinciales que propongan el número de estas escuelas que deban establecerse en su respectiva provincia, los parajes en que deban situarse, su dotación y arreglo"*[1].

No es hasta 1857 cuando la educación de las niñas no tendría un igual tratamiento organizativo con la denominada Ley Moyano, (Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857), denominada así porque su autor fue Claudio Moyano Samaniego (1809-1890), Ministro de Fomento. Esta Ley va a regir la educación española hasta bien avanzado el siglo XX (1970) (Muñoz-Repiso, 2000).

Con esta ley se intentó mejorar la deplorable condición de la educación en España, uno de los países europeos con mayor tasa de analfabetismo en esa década, organizando los tres niveles de la primera enseñanza:

- Enseñanza primaria, obligatoria desde los 6 hasta los 9 años y gratuita para los que no pudieran pagarla, pero que en la práctica dependerá de la iniciativa de los municipios o de la iniciativa privada.
- La segunda enseñanza (enseñanza media, en la que se prevé la apertura de institutos de bachillerato y escuelas normales de magisterio en cada capital de provincia, además de permitir la enseñanza privada en los colegios religiosos, que recibirán especial consideración).
- La enseñanza superior con las universidades (cuya gestión se reserva al Estado). (Cuesta, 1994 y Delgado-Criado, 1994).

En esta época, la presencia de las mujeres en las aulas universitarias no era contemplada ni tan siquiera como remota posibilidad dado que se empleaban y eran instruidas en lo que Ballarín (2006) ha definido como la educación "propia del sexo": obedecer, coser y callar.

[1] Extractos sacados del documento: Las Mujeres y el conocimiento a propósito del centenario de las mujeres en la Universidad en España. Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres "8 de Marzo" Fundación 1º de Mayo

Sin embargo, en el curso académico 1872-73 Mª Elena Maseras tras finalizar el Bachillerato, decidió solicitar plaza en los estudios de Medicina impartidos en la Universidad de Barcelona, para la que tuvo que pedir el pertinente permiso al entonces monarca español Amadeo I de Saboya. Mª Elena Maseras fue así la pionera de un grupo de mujeres que no superaba la treintena. Es significativo cómo las primeras estudiantes que decidieron acceder a los estudios universitarios lo hicieran en una misma disciplina: Medicina. En este sentido, Flecha-García, (2001) advierte cómo a pesar de la ruptura con el orden establecido, eligieron una Licenciatura con especialidades como la Ginecología o la Pediatría que, de algún modo, les unía con tareas o papeles secularmente atribuidos a las mujeres (Rodriguez-Lopez, 2010).

En 1876 se funda la llamada Institución Libre de Enseñanza, por una serie de Catedráticos entre los que estaba Giner de los Rios, basada en las ideas del krausismo, que defiende la libertad de cátedra y se rebela contra el dogmatismo religioso, político o moral. Por este motivo los fundadores fueron separados de la Universidad y en consecuencia, tuvieron que proseguir su labor educativa al margen del Estado creando un establecimiento educativo privado laico, que empezó en primer lugar por la enseñanza universitaria y después se extendió a la educación primaria y secundaria. Desde su fundación, hasta la Guerra Civil, la Institución Libre de Enseñanza, se convirtió en el centro de gravedad de una época de la cultura española y fue cauce para la introducción en España de las más avanzadas teorías pedagógicas y científicas que se estaban desarrollando fuera de las fronteras españolas. Testimonio de ello es la colaboración en el Boletín de la Institución Libre de Enseñanza de personalidades tan representativas como: Bertrand Russell, Henri Bergson, Charles Darwin, John Dewey, Ramón y Cajal, Unamuno, Montessori y León Tolstoi (Luzuriaga, 1957; Guillaume, 1962, Guerrero-Salom *et al*., 1977; Millán, 1983; Rodriguez de Lecea *et al*., 1985 y Jiménez-Landi, 1996).

Al igual que ocurre en la actualidad, la regulación legislativa es siempre más lenta que los acontecimientos que la generan y hubo que esperar hasta 1888, para que, como reacción y respuesta a toda la situación creada una década antes, por primera vez comienzase a regularse el acceso de las mujeres al mundo universitario. Así, en este año se promulga la Real Orden (con fecha 11 de junio) que reconoce su derecho a estudiar en la universidad si bien con restricciones o exigencias como la necesidad de

solicitar permiso a la superioridad para que fuera ésta quien determinara si, en base a las circunstancias de la interesada, podía realizar su matrícula (Flecha-García, 1996).

> *«Ilmo. Sr: la Real orden de 11 de junio de 1888 dispone que las mujeres sean admitidas a los estudios dependientes de este Ministerio como alumnas de enseñanza privada, y que cuando alguna solicite matrícula oficial se consulte a la Superioridad para que ésta resuelva según el caso y las circunstancias de la interesada. Considerando que estas consultas, si no implican limitación de derecho, por lo menos producen dificultades y retrasos de tramitación, cuando el sentido general de la legislación de Instrucción pública es no hacer distinción por razón de sexos, autorizando por igual la matrícula de alumnos y alumnas. S.M. el Rey (q.D.g.) se ha servido disponer que se considere derogada la citada Real Orden de 1888, y que por los jefes de los Establecimientos docentes se concedan, sin necesidad de consultar á la Superioridad, las inscripciones de matrícula en enseñanza oficial o no oficial solicitadas por las mujeres, siempre que se ajusten a las condiciones y reglas establecidas para cada clase y grupo de estudios. De Real orden lo digo a V.I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde á V.I. muchos años. Madrid, 8 de marzo de 1910."* (Capel-Martínez, 1986).

El panorama educativo que dominó este periodo de la historia de España, en la que se exaltan los valores católicos tradicionales, se ve salpicado por la aparición de un pensamiento más liberal, que viene personificado por el espíritu de la llamada "Generación del 98", en la que es obligado destacar la figura de D. Miguel de Unamuno entre otros y también por las nuevas corrientes que van apareciendo en Europa, como es la llamada Escuela Nueva (Gallego, 1983; De Borja y Solé, 1984 y Bisquera y Solé, 1996), que supone un verdadero giro copérnicano. En el movimiento de la Escuela Nueva subyacen diversas teorías pedagógicas conocidas como contrautoritarias, autogestionarias y libertarias. Su característica definitoria es el deseo de educar en libertad y para la libertad. Las ideas pedagógicas de la Escuela Nueva no arraigarían en España sino es en los años en que la enseñanza estatal se hace aconfesional (Pérez-Galán, 1975; Huertas Vázquez, 1988 y Jorganes y Algora, 2008).

En 1910 comenzó el camino de no retorno, acababa de asumir la Jefatura del Gobierno el liberal-demócrata José Canalejas y se estrenaba como Ministro de

Instrucción Pública Julio Burrell, se dio otro importante paso aunque insuficiente. Se reguló la validez de los títulos universitarios expedidos a las mujeres al menos para ejercer profesiones relacionadas con el Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes y para que pudieran concursar a las Cátedras que ese organismo convocaba, en igualdad de condiciones que los hombres (Gómez-Ferrer, 2002). Nos estamos refiriendo a la Orden de 2 de septiembre de 1910 publicada en la Gaceta de Madrid hace ahora un siglo en la sección Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes que justificó la habilitación profesional de los títulos expedidos a mujeres desde el contrasentido y la injusticia que suponía seguir manteniendo situaciones específicas para las mujeres que les impedía ejercer profesiones para las que habían recibido la misma preparación que los hombres (Flecha-García, 1996 y 2000; Zulueta, 1992 y Montero, 2009).

*Real Orden de 2 de septiembre de 1910*

*"Ilmo. Sr.: La legislación vigente autoriza a la mujer para cursar las diversas enseñanzas dependientes de este Ministerio; pero la aplicación de los estudios y de los títulos académicos expedidos en virtud de suficiencia acreditada, no suelen habilitar para el ejercicio de profesión ni para el desempeño de Cátedras. Es un contrasentido que sólo por espíritu rutinario puede persistir. Ni la naturaleza, ni la ley, ni el estado de la cultura en España, consienten una contradicción semejante y una injusticia tan evidente. Merece la mujer todo apoyo en su desenvolvimiento intelectual, y todo esfuerzo alentador en su lucha por la vida.*

*POR TANTO S.M. El Rey se ha servido disponer:*

*1. La posesión de los diversos Títulos académicos habilitará a la mujer para el ejercicio de cuantas profesiones tengan relación con el Ministerio de Instrucción Pública.*

*2. Las poseedoras de Títulos académicos expedidos por este Ministerio o por los Rectores y demás Jefes de Centros de Enseñanza, podrán concurrir desde esta fecha a cuantas oposiciones o concursos se anuncien o estén anunciados, con los mismos derechos que los demás opositores o concursantes para el*

*desempeño efectivo o inmediato de Cátedras y de cualquiera otros destinos objeto de las pendientes o sucesivas convocatorias.*

*3. En las inscripciones de matrícula hechas desde el primero del corriente se hará constar el reconocimiento de los derechos anteriores".*

*De Real Orden lo comunico a V.I. para su conocimiento y demás efectos.*
*Dios guarde a V.I. muchos años. Madrid 2 de Septiembre de 1910.*
*Burell. Subsecretario de este Ministerio".*

La aplicación de estas leyes fue parcial, desigual y muy limitada por la presión social en contra que aducía, en algunos casos, razones morales y en otros de índole práctico. El absentismo escolar de las niñas que pertenecían a clases populares y proletarias era altísimo ya que pronto trabajaban en el campo, en la industria o en el servicio doméstico (Del Amo, 2009).

El analfabetismo femenino era del 65,8% y del 52,6% en los hombres. Treinta años después, en 1940, no sólo se redujeron ambas tasas sino que se redujo también la diferencia en función del género: el 37,7% de las mujeres eran analfabetas frente al 29,6% de los hombres (Figura 5). Se ha aplicado una línea de tendencia y se observa que la pendiente de la recta de descenso es mayor en el caso de las mujeres.

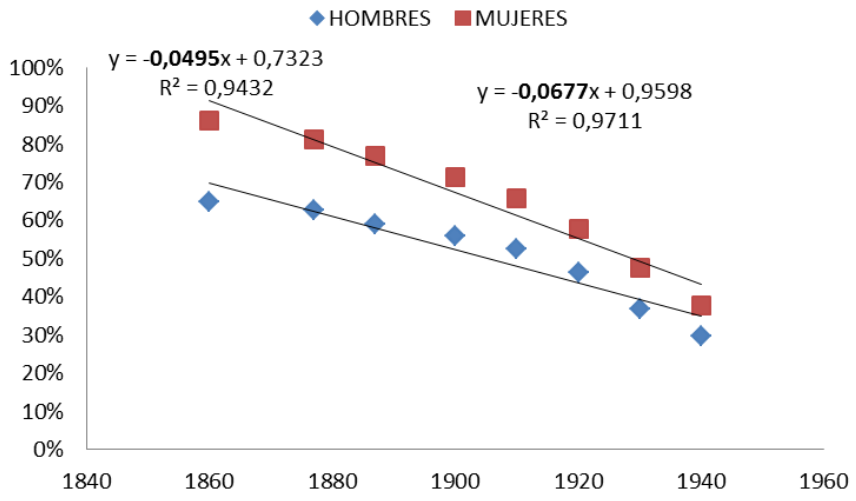



Figura 5. Evolución de la tasa de analfabetismo en España 1860-1949.
Fuente: *elaboración propia a partir de los censos depoblación activa publicados por el INE (consultada en 2012)*

En 1926 el entonces Ministro de Instrucción Pública, D. Eduardo Callejo, establece reformas en el Bachillerato, conocidas con el nombre de "Plan Callejo" en el que la enseñanza se distribuye en siete años, divididos en dos periodos, uno de cuatro años y otro de tres. El Plan Callejo abogaba por la creación de Institutos femeninos pero sólo para los primeros años (López-Martin, 1995).

En este mismo plano, es en los últimos años veinte y primeros treinta del siglo XX, y como consecuencia del proceso iniciado desde comienzos del siglo, cuando la presencia de mujeres en el ámbito universitario no es sólo perceptible desde el ámbito discente sino también docente (Capel-Martínez, 1999). Así, ya en el curso 1928-1929 siete profesoras ejercían su magisterio en las universidades españolas, siendo Barcelona el primero de los centros que ofreció a las mujeres esta posibilidad (Vázquez-Ramil, 1989). Es necesario señalar en este punto la cátedra obtenida por Emilia Pardo Bazán en la Universidad Central de Madrid en 1916, quien se convertiría de este modo en la primera mujer catedrática en España, si bien tuvieron que pasar casi cuatro décadas para que otra mujer, Ángeles Galino, ocupara esta categoría profesional a través de un concurso público.

En el periodo que va de comienzos de siglo hasta 1931 la enseñanza en España continúa con un marcado cariz religioso (Balme, 1988 y Gunther, 2008). Es una enseñanza influenciada por tres filósofos:

- San Juan Bosco (1815-1888). A pesar de no ser español y de haber muerto antes de comenzar el siglo XX, puede ser incluido en esta relación por su gran influencia a través de las Escuelas Salesianas, de gran raigambre en nuestro país. La innovación de su pedagogía se basaba en el sistema preventivo (es mejor prevenir que reprimir). Pretendía perfeccionar al hombre en todos sus estratos: cuerpo, alma, inteligencia y corazón (Puiggros *et al*., 1993 y Delgado-Criado, 1994).

- D. Andrés Manjón (1846-1923). Pasa por ser uno de los principales didactas en la España de comienzos del siglo XX, con sus Escuelas del Ave María, dedicadas principalmente a población humilde y marginal. Mantiene que educar es intentar hacer hombres perfectos (Delgado-Criado, 1994).

- San Pedro Poveda (1874-1936). Fundador de la Institución Teresiana, dedicada a la formación de las Maestras y al gobierno de los internados femeninos

para estudiantes de Enseñanza Media y Universitaria. Su pedagogía pretende ser una respuesta católica a las cuestiones del momento. Introduce nuevos elementos en la concepción educativa, que rompen los moldes de la tradición al uso y alcanza la categoría de síntesis creadora. Su martirio viene a ser una proclamación de su labor en beneficio de la enseñanza cristiana (Ortiz de Andrés, 2005).

Con la instauración de la II República en 1931, la cuestión religiosa se convirtió en uno de los ejes de la evolución política del régimen recién instaurado. El gobierno republicano era heredero del pensamiento progresista decimonónico que vinculaba el laicismo al progreso de la nación. Para conseguir una modernización de la sociedad española y su secularización se hacía necesario conseguir el control de las órdenes religiosas, sobre todo los jesuitas y sus actividades sobre todo, en materia de educación (Jorganes y Algora, 2008). El gobierno republicano estaba formado por una gran mayoría de personas que eran laicas y trataban de separar la Iglesia del Estado generando tensiones entre estas dos instituciones (Alvarez-Tardío, 2002).

El primer decreto del Gobierno Provisional en materia educativa, de 29 de abril, referente a la enseñanza nacional, introducía el bilingüismo en las escuelas de Cataluña. El segundo, de 5 de mayo, se refería a la organización del Consejo de Instrucción Pública. El tercero, de 6 de mayo de 1931, hacía referencia a la enseñanza religiosa. El Gobierno continuaba su camino de reformas.

De este modo, el D*ecreto de 29 de mayo* creaba las *Misiones Pedagógicas,* el de 23 de junio, 7.000 plazas de maestros y maestras con destino a las escuelas nacionales y el de *29 de septiembre* del mismo año, procedía a una reforma profunda de las *Escuelas Normales*. En este Decreto se establece las escuelas Normales mixtas y se potencia uno de los objetivos de la nueva escuela, la coeducación (Cortada-Andreu, 1988). También se regula un aspecto importante de la enseñanza primaria, como era la Inspección. En este sentido el *decreto del 2 de diciembre de 1932*, aportaba una concepción más moderna de la Inspección de Enseñanza Primaria. Se creaba la *Junta de Inspectores,* con la función de coordinar las iniciativas a nivel provincial, y la Inspección Central, como órgano de enlace entre el Ministerio y los servicios provinciales, cuya misión era la de orientación, control y garantía de la reforma pedagógica inspiradas con la República. (Pérez-Galan, 1975 y 1977 y Samaniego-Boneu, 1977).

Dentro de lo que era la Administración Educativa, a los Consejos Universitarios, se les asignaba como misión "la de coadyuvar, mediante elementos que existan en la universidad, al perfeccionamiento del magisterio, a la difusión de la cultura popular y a la afirmación del sentido social de la escuela pública" (artículo 3º del Decreto de 9 de junio de 1931). Los Consejos Universitarios estaban formados por el rector o persona en quien delegara, un catedrático de letras y otro de ciencias, un catedrático de Instituto, un profesor de la Escuela Normal, un inspector de primera enseñanza, un maestro y una maestra (Caballero-Cortes, 2009).

Asimismo ser crearía la Inspección General de Segunda Enseñanza, obra del Decreto de 30 de diciembre de 1932. También, y por Decreto de 27 de enero de 1932, se creaba la Sección Pedagógica de la Facultad de Filosofía (Tuñón de Lara, 2000).

En mayo de 1933 se aprueba en las Cortes la Ley de Congregaciones. Esta Ley fue de gran trascendencia, ya que suponía el final de las Escuelas Religiosas, las cuales, según lo previsto, habrían de cerrar sus puertas a finales del Curso lectivo 1932-33. Un problema derivado de esta ley respecto a las Enseñanzas Medias no era solamente el de la sustitución del profesorado religioso por un profesorado laico, sino también el de la creación de centros estatales adecuados. El Decreto de 26 de agosto de 1933, trataría de resolver el problema de los edificios necesarios, mediante la creación de institutos nacionales, institutos elementales y colegios subvencionados. Sucedió, no obstante, que tal medida de cierre de las Escuelas Religiosas no se llevó a cabo, ya que en las elecciones de noviembre de 1933 fue la derecha la que obtuvo la mayoría en las Cortes, con lo cual la legislación aprobada entre el 31 y el 33 quedó en suspenso y la Ley de Congregaciones no llegó a aplicarse (Carcel-Orti, 1990).

En el ámbito universitario cabe destacar el proyecto de Ley de Bases de Reforma Universitaria, que aunque no llegó a ni a discutirse ni a convertirse en Ley, reflejaba el pensamiento reformador en este nivel de enseñanza. Fue presentado a las Cortes por el Ministro de Instrucción Pública, Fernando de los Ríos, el 17 de marzo de 1933 (Caballero-Cortés, 2009).

Es fácil constatar que en las elecciones de 1936 existía ya un marcado anticlericalismo. Es el año en el que el Frente Popular, por fin, gana las elecciones. Finalmente, el 17 de julio de 1936 comienza el levantamiento contra la República.

Con la llegada del franquismo la educación de las mujeres españolas sufre un retroceso y toma un giro marcado por el nacional-catolicismo y guiado por los principios doctrinales de la separación de sexos y feminización (Navarro-García, 1993). Las razones con las que se argumenta esta decisión son muy variadas: biológicas, religiosas, pedagógicas, sociales, ideológicas... Todas ellas contribuyen a que se mantenga la separación de sexos en las aulas, al menos desde un punto de vista legal, hasta 1970 (Flecha-García, 2002). Ahora bien, debemos tener en cuenta que fueron adaptándose a las necesidades sociales y la evolución político−económica que el país conoció a lo largo de los cuarenta años, ya que, a pesar de las intenciones inmovilistas, la sociedad femenina iba evolucionando, produciéndose sucesivas crisis que afectarían a la educación. Aunque cabe destacar que siempre existieron grupos de personas que representaban alternativas a los modelos oficiales, minorías que no dejaron de oponerse al régimen y cuya influencia contribuyó a la modernización del mismo (Maillo, 1943).

Sin embargo, a pesar de que el régimen franquista vetó de manera explícita la presencia de mujeres en algunos trabajos y volvió a presentar un ideal de mujer ceñido a su rol como esposa y madre, la presencia femenina en los centros de educación superior continuó en aumento desde las primeras décadas del régimen. Si al comienzo de la Guerra Civil un 9% del alumnado universitario estaba constituido por mujeres, una década después, en el curso 1944-45 el porcentaje aumentó hasta el 14% y ya a mitad de los años cincuenta a 18% (Ballarín-Domingo, 2001; Del Amo, 2009). La universidad se convertía de este modo en una salida diferente a la que el franquismo había previsto para ellas, donde su papel de cuidadoras del hogar les hacía retroceder a épocas pasadas. Este grupo de mujeres que ejercerá su profesión una vez terminados los estudios, será el que demuestre, a pesar de los intentos del régimen, que el trabajo femenino asalariado era un fenómeno irreversible que no hacía sino seguir las tendencias observadas en la sociedad occidental renacida tras la IIª Guerra Mundial (Capel-Martínez, 1999).

En el ámbito Universitario, el 21 de noviembre de 1937 se promulgaron los nuevos Estatutos del Sindicato Español Universitario (S.E.U.), que ya recogían la unificación de todas las organizaciones sindicales; pero no fue hasta la Ley de 23 de septiembre de 1939 cuando quedaron expresamente incluidos en el S.E.U. la Agrupación Escolar Tradicionalista (A.E.T.) y la Federación de Estudiantes Católicos (F.E.C.)

Una Circular de 5 de marzo de 1938, dirigida a la Inspección de Primera Enseñanza, con normas de orientación, señala:

> *"En las Escuelas de niñas, brillará la feminidad más rotunda, procurando las Maestras, con labores y enseñanzas apropiadas al hogar, dar carácter a sus escuelas, tendiendo a una contribución práctica en favor de nuestro glorioso ejército".*

Varios meses más tarde el de 20 de septiembre de 1938 se aprueba la Ley de la reforma de la enseñanza secundaria, la primera normativa dictada por el gobierno franquista en materia educativa y surte el efecto deseado en una década en la que las mujeres que podían estar cursando el Bachillerato eran necesarias en sus casas o trabajando (Beneria, 1977). Prueba de esta eficaz campaña de desprestigio de la secundaria femenina es que las niñas que recibían este tipo de enseñanza suponían un 36% del total del alumnado al comenzar la década, y habían disminuido a un 35% en el curso 1949−50 (Mayordomo Pérez *et al*., 1999).

En 1939 se aprueba el Decreto 28 de diciembre de 1939, a través del cual se le da a la Sección Femenina la educación deportiva, la del hogar y la patriótica (Rabazas-Romero, 2000 y Manrique-Arribas, 2003). Ese mismo año se creó el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (C.S.I.C.); el Consejo Nacional de Educación, en 1940; y nuevos Colegios Mayores, a partir de 1942.

La Ley que se promulga el 29 de julio de 1943 sobre ordenación de la Universidad española comenzó desarrollándose muchos de los puntos por vías de Decretos y de Órdenes ministeriales. Esta Ley estaría vigente hasta la Ley de Villar Palasí o Ley General de Educación de 1970. El 7 de julio de 1944 se promulgaron siete Decretos que reglamentaban el funcionamiento interno de las Facultades universitarias. Por orden de 12 de marzo de 1945 se reglamentó la concesión de dispensa de escolaridad a los alumnos de las Universidades. Esta orden fue complementada de una Circular de 13 de marzo (Rodriguez-Lopez, 2010).

Respecto a la enseñanza primaria se caracterizará por la publicación, en 1945, de la Ley de Enseñanza Primaria basada en la primacía de la religión sobre cualquier otro componente, y sobre la necesidad de introducir en las mentes y en los corazones de los niños las excelencias de la patria. Esta Ley, que permanecerá en vigor hasta 1970,

en lo que concierne a la educación de las mujeres establecerá de manera rotunda y detallada los principios de separación de sexos y feminización de su enseñanza (Lozano-Seijas, 1995). Su división en dos etapas diferenciadas, de 6 a 10 años, general, y de 10 a 12 años, especial, hace que las mujeres queden todavía discriminadas y que realmente a los 10 años abandonen la escuela porque ni piensan continuar el bachillerato ni integrarse en el mundo laboral. Es una educación con un fuerte contenido religioso, patriótico y de formación hogareña, como se encarga de recordar la Junta Provincial de 1ª Enseñanza de Valencia a las Juntas Municipales de Educación primaria (Casimiro-soriguer, 2004, Barragan, 2009; Cámara-Villar, 1984 y López-Marcos, 2001). Como ejemplo a continuación se transcribe, uno de los muchos párrafos escritos por Pilar Primo de Rivera en 1942 sobre los contenidos de la educación secundaria que se le daba a la mujer en la época del franquismo y que hace referencia al talento creador (Mayordomo *et al*., 1993).

> "*Las mujeres nunca descubren nada; les falta, desde luego, el talento creador, reservado por Dios para inteligencias varoniles; nosotras no podemos hacer más que interpretar, mejor o peor, lo que los hombres nos dan hecho*".

En 1945, un Decreto de 2 de marzo, por el que se crea en Madrid un Instituto de Enseñanzas Profesionales de la Mujer, plantea en su introducción la disyuntiva trabajo/hogar, aunque termina optando, en el espíritu de lo que propone, por éste último:

> *"La preocupación docente del Nuevo Estado no puede dejar en olvido aspecto tan interesante de la vida cultural española cual es el de la formación profesional de la mujer. A ella corresponde una destacadísima y extensa participación en el trabajo nacional, que sería causa suficiente de justificación para implantar las instituciones de enseñanza que garanticen su mejor desenvolvimiento en determinados oficios. Más si se tiene en cuenta la elevada misión de orden espiritual y social que en la perfecta vida cristiana corresponde al sexo femenino, encargado de defender los valores tradicionales de la familia, y de conservar las artes y profesiones que, de modo tan positivo, influyen en la alegría del hogar, resulta más urgente y obligada la existencia de organismos docentes que preparen para las actividades de la mujer en un grado completo*

> *de formación moral, profesional y artística,..."* (Instituto de Enseñanzas Profesionales de la mujer 1954).

Mediante el decreto del 17 de noviembre de 1943, se establecía la creación de la *"Junta Profesional de la Sección de Enseñanzas Profesionales de la Mujer",* que tenía como fin la creación de centros de enseñanza femenina destinados a propiciar la formación profesional. Dos años después el Decreto de 2 de marzo de 1945 estableció la creación en Madrid del "Instituto de Enseñanzas Profesionales de la Mujer", con el fin de formar al profesorado encargado de impartir las enseñanzas profesionales femeninas, que estaba dirigida hacia trabajos manuales y repetitivos (Ballarin-Domingo, 2001).

En lo que se refiere a la preparación de maestras, la orden del 9 de octubre de 1945, en la que se dictaban normas para el funcionamiento de las Escuelas de Magisterio, se insistía en la obligatoriedad de que el profesorado debía ser del mismo sexo que el alumnado (Rodríguez-Izquierdo, 1998).

En 1949 se aprueba la Ley de Formación Profesional Industrial, hasta entonces estas enseñanzas estaban reguladas por el reglamento de 1928 elaborado durante la dictadura de Primo de Rivera (Puelles-Benítez, 1986).

En la década de los cincuenta, la educación de las mujeres estaba escasamente orientada hacia el conocimiento aunque de manera lenta iban produciéndose incorporaciones cuantitativas y cualitativas que producirán los grandes cambios de los años sesenta.

En la enseñanza primaria continúa la obligatoriedad de la separación de los sexos y trata de reforzarse el principio de feminización para la educación de las mujeres. Varias disposiciones legales aprobaron la conveniencia de seguir siendo el maestro modelo para los alumnos y la maestra para las alumnas y la importancia de cursar las niñas las materias propias de su sexo. Este nivel de enseñanza puede considerarse como una prolongación del anterior, y en el de secundaria se producirán importantes novedades estructurales, al promulgarse la Ley de Ordenación de la Enseñanza Media de 23 de febrero de 1953 que permanecerá en vigor hasta la Reforma de 1970 (Lorenzo-Vicente, 2004).

Así, se consolida la feminización de la secundaria con la obligación de cursar las materias de Escuela de Hogar en todos los cursos de los niveles elemental y superior y la inclusión en las pruebas de reválida de una prueba específica sobre estas materias, cuya no superación privaba de obtener el correspondiente título. La insistencia en esta cuestión y la realidad de la progresiva incorporación de las mujeres a la secundaria y al mundo del trabajo llevará a la creación de un Bachillerato Laboral Femenino (1957) que respondía a una nueva sensibilidad social que no veía con malos ojos que las mujeres trabajasen fuera de casa siempre que se tratase de jóvenes solteras sin responsabilidades familiares. Esta adecuación de la enseñanza a las necesidades de las mujeres fue respaldada por la Sección Femenina. Se necesitaban mujeres mejor preparadas para el mercado de trabajo creciente en sectores industriales (Del Amo, 2009).

En 1960 la situación se va igualando poco a poco, en educación primaria los números de varones y mujeres eran similares, mientras que en el bachillerato son pocas las mujeres (el 38,7%), proporción que se reduce en niveles medios y universitarios al 33%.

En los años 70 los cambios de mentalidad tanto de la sociedad como de los miembros del régimen se aceleron, y de la mano de la demanda del crecimiento económico, la educación va ganando significación como "inversión" por lo que debe ser "para todos". Estamos en una época en que el Estado intervencionista y con "planes de desarrollo" en lo económico, traspasa este concepto a la educación dentro de la Ley General de Educación (LGE) de 1970 conocida como la Ley "Villar Palasí". Esta Ley viene precedida también por la publicación de La Educación en España: Bases para una política educativa (Libro Blanco), (Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, 1998).

Con esta Ley el periodo de Educación General Básica, que abarcaba hasta los 14 años, era obligatorio y gratuito para todos los españoles. A través de la LGE se pretendió establecer la igualdad de oportunidades educativas y supuso un avance gigantesco a favor de una sociedad más justa y una vida más humana. La LGE representó una mejora cualitativa de la enseñanza y favoreció la integración social de todos los españoles, abriendo las puertas de la educación a todas las clases sociales, sin discriminación económica, política o religiosa (Muñoz-Repiso, 2000).

A la muerte de Franco en 1975 se inicia un periodo de transición que acabaría en un proceso de democratización de la Escuela y de la sociedad. Durante este periodo de nuestra historia reciente, hace su aparición un tipo de Escuela Pública, monolítica, común para todos, ideológicamente pluralista, aconfesional, intervencionista, gratuita, que discurre paralela con una enseñanza privada, confesional, con el ideario correspondiente para quien la desee, lo que sucede es que este tipo de enseñanza ya no es gratuita, sino de pago y no todos los españoles que lo deseen pueden disfrutar de ella (Yllán-Calderón, 1998).

El Centralismo Administrativo de otros tiempos da paso a la descentralización, con el consiguiente traspaso de competencias educativas a las diferentes autonomías.

Durante este tiempo de instauración en España de la democracia se va fraguando las líneas maestras en las que se habrá de enmarcar la reforma educativa que tendrá por protagonista al gobierno socialista. En 1980 aparece la Ley Orgánica de Estatutos de Centros Escolares (LOECE), promovida por la Unión de Centro Democrático (UCD). En esta Ley, el derecho de los padres a elegir el tipo de educación para sus hijos así como la libertad de la enseñanza en España quedaban condicionadas a la Ley de Financiación General de la Educación, que nunca habría de ser aprobada (Puelles-Benitez, 1986).

Paralelamente a la LOECE se elabora la Ley de Autonomía Universitaria (LAU). Se ha dicho que con esta Ley se trataba de contentar a la oposición, ya que una Universidad libre hubiera resultado más difícil de controlar por los Partidos Políticos (Fernández de la Mora, 1986). En 1983 se aprueba la Ley de Reforma Universitaria (LRU), define la estructura del sistema Universitario y pone punto final a los restos del modelo liberal decimonónico, y da comienzo una nueva etapa de amplia autonomía universitaria y transformaciones vertiginosas (Hernández-Díaz, 1998). Se regula el sistema de acceso y promoción en la carrera docente universitaria.

En 1985 fue aprobada la Ley Orgánica del Derecho a la Educación (LODE) que incorpora el sistema de colegios concertados. En 1990 aparece la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE), aprobada en las Cortes cuando el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) contaba con mayoría absoluta y que pone fin a la LGE de 1970 y otorga un gran peso educativo a las comunidades autónomas. En este

mismo año se aprueba la Ley de Ordenación Universitaria (LOU). En el 1995 aparece la Ley Orgánica de Participación, Evaluación y Gobierno de los Centros (LOPEG) también conocida como Ley Pertierra. Esta Ley fue rechazada de plano por los sindicatos de los profesores por considerar que abría las puertas a la privatización de la enseñanza pública. En 2001 se aprueba la Ley Orgánica de Universidades (LOU). En el año 2002, el Partido Popular (PP) saca adelante la Ley de Calidad de la Enseñanza que no llega a aplicarse por la llegada del PSOE al gobierno en 2004. En mayo de 2006 se aprueba la Ley Orgánica de Educación (LOE) marcada por la polémica de la asignatura de educación para la ciudadanía. En 2007, se aprueba la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril que modifica a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (COMLOU). Por último, en 2013 es aprobada la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), también llamada Ley Wert, aprobada por la mayoría absoluta del Partido Popular y calificada por el resto de los partidos y una parte del sector educativo como sectaria, discriminatoria y retrógrada.

## 1.4. Las mujeres en el mercado laboral.

A la hora de realizar un revisión bibliográfica sobre las mujeres en el mundo del trabajo nos hemos encontrado con la dificultad de que éstas han sido marginada de los estudios históricos en todas sus vertientes (laboral, familiar, etc.). Los historiadores han centrado fundamentalmente sus estudios en la esfera pública. Las transformaciones sociales que han ido acaeciendo se han analizado desde el punto de vista político o económico y por ello se ha ignorado a una gran parte de la población como son las mujeres, alejadas siempre de los círculos de poder (Duby, 1981). Lo anterior no nos debe llevar a pensar que las mujeres han permanecido siempre en la esfera privada, por el contrario, han participado en el mundo laboral, en los movimientos sociales y en el desarrollo de la ciencia desde la más remota antigüedad.

Aun cuando toda sociedad tiene algún tipo de división de tareas por sexo, la asignación de cualquier tarea particular a un sexo u otro varía enormemente. En algunos grupos, la agricultura es trabajo de mujeres, en otros, es de hombres. En algunas sociedades las mujeres transportan cargas muy pesadas y en otras los hombres. Hay incluso ejemplos de sociedades en los que las mujeres son cazadoras y

los hombres son quienes se encargan del cuidado de los hijos. Levi-Strauss (1971) concluye en un estudio donde examina la división del trabajo por sexos que no es una especialización biológica, sino que debe tener algún otro propósito. Ese propósito, sostiene él, es el de asegurar la unión de los hombres y las mujeres haciendo que la mínima unidad económica viable contenga por lo menos un hombre y una mujer, es decir, que la división del trabajo entre géneros no es otra cosa que un mecanismo para constituir un estado de dependencia recíproca entre los sexos. (Lévi-strauss, 1971).

### 1.4.1. Evolución histórica de las mujeres y el trabajo

Los Antropólogos Steven L. Kuhn y Mary C. Stiner en 2006, realizaron un estudio en el que afirman que la diversidad de roles sociales para los hombres, mujeres y niños, o sea la división del trabajo, le habría dado a los *Homo sapiens* una ventaja sobre los *Neandertales*, que según ellos no eran capaces de tal división. Oros autores, (Zihlman, 1991 y Balme y Beck, 1993) presentan un modelo más elaborado, el modelo recolector, los humanos (*Homo sapiens*) tenían una ventaja idónea porque movilizaban "*el labor"* femenino hacia la búsqueda y procesado de vegetales y pequeños animales mientras que *los Neandertales* estaban tan dedicados a la caza de grandes animales que requerían la asistencia de sus mujeres, no permitiendo que desarrollaran su habilidad para recolectar vegetales y conseguir pequeños animales.

En la época del antiguo Egipto desde prácticamente los orígenes de esta civilización, las mujeres disfrutaron de un grado tan completo de independencia y libertad, que ya lo hubieran deseado para sí no solo las madres, esposas e hijas que integraban las culturas contemporáneas suyas. De hecho, el grado de libertad de que gozaron fue de tal envergadura, que los antiguos griegos, (cultura que se distinguía entre otras cosas por tener a sus mujeres completamente sometidas, cual esclavas, a los varones), llegaron a pensar que el matriarcado era la institución predominante, una creencia que condujo a que el mismo Herodoto, al hablar del país del Nilo, comentase en un pasaje: *"Allí son las mujeres las que venden, compran y negocian públicamente, y los hombres hilan, cosen y tejen"* (Abdel Aziz Salem, 1980). Sus actividades y sus responsabilidades eran muy similares a la de los hombres que iban desde recolectar y cernir el trigo, hasta colaborar en toda la labor acarreando los productos del trabajo. Además, se conoce su participación en la preparación de alimentos, molienda del

grano, en la elaboración de la cerveza, que eran considerados alimentos básicos para los egipcios. También se las conocía, además de como "recolectoras, cerveceras, peinadoras, tejedoras, escribas, cosmetólogas, Jardineras y artesanas del cuero" (Robins, 1993 y Castañeda, 2008).

En Roma, en los primeros tiempos, el *pater familias* tenía un completo control sobre su esposa y su familia, pero en general la ley romana concedía a las mujeres más derechos que la griega que tenía derechos severamente restringidos. No vivían recluidas en casa como las mujeres griegas y comían con sus esposos; eran libres para abandonar la casa y visitar no sólo tiendas, sino también lugares públicos como teatros y juzgados. Muchas mujeres romanas de clase elevada eran influyentes y tomaban parte activa en los asuntos sobre los que se discutía en sus hogares (Blazquez, 1991 y Jenkins y Morán 1998).

Si nos remontamos a la Edad Media, la presencia de las mujeres en la sociedad y su papel en ella se manifiestan al mismo tiempo por el grado de acceso al trabajo "productivo", por oposición al trabajo doméstico o trabajo "improductivo", así denominado por los que no lo realizan. En la economía rural las mujeres nunca estuvieron ausentes, compartieron con los varones las diversas tareas de la siembra, las mieses o la cosecha, el cuidado de los animales y el mantenimiento de la casa. La situación no ha variado desde hace siglos. Puede ocurrir que ciertas tareas, como la de buscar el agua, cuidar del fuego, cocinar o incluso llevar el trigo al molino, sean reservadas más específicamente a las mujeres, mientras que los hombres aran y se ocupan del ganado (Duby, 1968; Muñoz-Fernández y Segura, 1985; Genicot, 1993 y Rösener, 1990).

A partir del siglo XI y del principio del desarrollo urbano, con la aparición de una burguesia cuya base económica no es la tierra sino la artesanía y el comercio, se desarrollan nuevas formas de trabajo. La incorporación de las mujeres al trabajo dividido en los "oficios" o "artes" se realiza frecuentemente a través de asociaciones familiares, donde el marido enseña a su mujer el oficio para que ésta le ayude y si ésta enviuda le suceda. Se encuentra la tradicional jerarquización medieval que va del aprendiz al maestro. Se trata, pues, de una ascensión de aprendiz a maestra, con el período intermedio, o a veces definitivo, de obrera compañera. En el seno de esta misma asociación familiar, el padre enseña su arte a hijos e hijas (Fuente y Fuente, 1995; Duby, 1995 y Wade-Labarge, 1989). Incluso se estipulaba en Alemania que el

viudo podía suceder a su mujer "maestra" al frente del negocio, como la mujer a su marido "maestro" (Rucquoi, 1978; Muñoz-Fernandez y Segura, 1985 y Bertini, 1991).

Ya en el siglo XIII, la incorporación femenina al trabajo en las ciudades es una realidad. Las mujeres tienen un casi monopolio en los oficios que desempeñan que son, principalmente, los textiles y la confección -hilanderas, tejedoras, tintoreras, costureras o sastras y hasta lavanderas-, los relacionados con la alimentación -oficios de panaderas, verduleras, o fabricantes de cerveza (que en Inglaterra era monopolio femenino)- y los de "taberneras y mesoneras". Se les encuentra también en los trabajos del cuero y del metal e incluso, se advierte la presencia femenina en la construcción -en el transporte de material y fabricación del mortero- y en las minas inglesas a partir del siglo XIV (Cabré i Pairet, 1995; Ehrenreich, 1984; Green, 1989).

Las mujeres judias, al igual que sucede también con las mujeres cristianas, aparecen frecuentemente como comadronas o "parteras", atendiendo no sólo a mujeres judías sino también a judeoconversas y a cristianas. Como en el caso de las médicas, algunas alcanzaron gran renombre, de forma que eran llamadas a la corte para atender a diversas mujeres de la misma (Cantera-Montenegro, 1988 y 1989).

Cristina de Pizan, a comienzos del siglo XV, relata en sus escritos los logros alcanzados por las mujeres en todos los campos, incluido el de la política; por otra parte, a lo largo de la obra de esta autora van desfilando personajes femeninos de gran sentido político, y ella misma cuestiona la exclusión de las mujeres del mundo de la justicia y de los puestos de gobierno. Sus ideas tuvieron una gran difusión e influencia, a través de las traducciones y también mediante las imágenes que contribuyeron a transmitir su pensamiento (Del Val Valdivieso, 2008 y Cabré Pairet, 2005). En su *Livre des trois vertus* (obra conocida también como el *Trésor de la cité des dames o La ciudad de las damas escrita en 1405*) además de referirse a las grandes señoras y a las mujeres de sus cortes se ocupa de las trabajadoras, tanto de la ciudad como del campo, incluyendo a las prostitutas. La misma Cristina refiere en un pasaje de su libro La Ciudad de las Damas (1405) aquel momento de su vida:

> *"Tu padre (le dice una dama a Cristina), gran sabio y filósofo, no pensaba que por dedicarse a la ciencia fueran a valer menos las mujeres. Al contrario, como bien sabes, le causó gran alegría tu inclinación hacia el estudio. Fueron los prejuicios femeninos de tu madre los que te impidieron*

> *durante tu juventud profundizar y extender tus conocimientos, porque ella sólo quería que te entretuvieras en hilar y otras menudencias que son ocupación habitual de las mujeres. (...) Y tu madre no pudo arrancar en ti ese gusto por la ciencia, esa tendencia natural que te ha permitido ir cosechando el saber, aunque fuera recogiendo migajas. Tu no crees, de esto estoy segura, que te haya echado a perder tu dedicación al estudio sino que lo consideras, y con razón, tu más preciado tesoro*." (Libro II, cap. XXXVI, p. 199 y 200) (Vazquez, 2004).

Aunque en el Siglo XVI se produjo cierto avance en la consideración social de las mujeres, el Concilio de Trento (1563) se encargó de sistematizar todo un entramado jurídico-teológico que consagraba el matrimonio, junto con la reclusión en el convento como la única salida admisible para las mujeres (Fernández-Vargas, 1986). Hacia 1600, las mujeres habían prácticamente desaparecido de la vida profesional. El siglo XVI marca así, una vez más, una regresión en lo que hoy día se suele llamar la liberación de las mujeres. Este "renacimiento" mercantilista, que antecede a la era capitalista, significa la muerte de las mujeres como entidad económica activa dentro de la sociedad. El "siglo de oro" la encontrará encerrada en casa, dedicada a la educación de sus hijos pequeños, a la cocina y a los cuidados destinados al marido y a sus mayores (Rucquoi, 1978).

En la Edad Moderna la sociedad estaba constituída como una sociedad estamental y nos encontramos con tres tipos de mujeres, las nobles, las monjas y las campesinas. Las mujeres nobles pertenecían al padre, al marido o al hijo, aunque eran mujeres cultas con conocimientos medicinales, de arte y de política. La figura de las mujeres religiosas se presentaba como alternativa a forma de vida de las mujeres que habían pecado o mujeres que huían de un matrimonio pactado. Las mujeres campesinas no tenían acceso a ninguna educación. Mientras que en el Siglo XVII la llamada de Dios acaparaba las mentes de mujeres y hombres, en el siglo XVIII las mujeres de clase noble empiezan a invadir el espacio político-público y empiezan a dar sentido a sus actividades (Nash y Duby, 1993). Los hombres empezaban a aceptar la presencia de las mujeres dentro del estamento docente asignándole exclusivamente la enseñanza de las niñas. En España concretamente quedó establecido en la Real Provisión de 1781 dada por Carlos III. En ella se especifican los requisitos que había de concurrir en quienes aspiraban a dedicarse "al Magisterio de las primeras letras". Tales

requisitos eran: **"***Informe de la vida y costumbres, examen de Doctrina por personal que repute el Ordinario y licencia de la Justicia, oído el síndico y Personero sobre las diligencias previas"*. (Recogida en el libro: Novísima recopilación de las Leyes de España dividida en XII Libros recopilada por Carlos IV e impresa en Madrid en 1805).

A finales del siglo XVIII, a principio de la era industrial, una nueva incorporación de las mujeres al trabajo se realizó y se efectuó sobre bases casi iguales, decimos casi iguales porque se incorporaron a las minas o industria textil, pero con salarios inferiores a los que cobraban los varones (Anderson y Zinser, 1991). En las cervecerías medievales inglesas empleaban a mujeres y las grandes manufacturas tabacaleras mejicanas de fines del siglo XVIII contrataban mayoritariamente a mujeres (Deans-Smith 1992 y Bennett, 1994). Claro está que este proceso de despliegue industrial no fue igual en todos los paises siendo América, Francia e Inglaterra los que más destacaron por el auge con el comercio exterior (Nash y Duby, 1993).

Es el siglo XIX, con la Revolución industrial, el que realmente se considera clave en la incorporación de las mujeres en el mercado laboral (Fohlen, 1971; Berg, 1985; Verley, 1999 y Nash y Duby, 1993). El reparto tradicional de roles en el que los hombres se ocupan de las que se conocen como tareas "productivas" en el ámbito público y privado de las empresas, a través de relaciones funcionariales y de trabajo asalariado reguladas en el naciente Derecho del Trabajo y a traves de la negociación colectiva entre los actores sociales y las mujeres se siguen ocupando de las llamadas tareas "reproductivas" y comunitarias (no mercantiles) en el ámbito privado de la familia, regidas por el Derecho civil, poco regulada y sobre todo con escasos reconocimientos de derechos (Casas-Baamonde, 1998). Esta situación fomentó un modelo social donde el hombre se desligaba prácticamente de cualquier tipo de obligacion familiar y de asumir alguna de ellas lo hacía como acto "generoso" siempre subordinado a que eso le permitiera el desarrollo de sus deberes de carácter profesional (Cruz Villalón *et al.,* 2001). En este siglo es cuando ocurren una serie de cambios estructurales, en un contexto de cambio social, derivados de la modernización económica. La incorporacion de las mujeres solteras al mercado laboral se hace "visible" a los ojos de la clase política, de las élites intelectuales y de la opinión pública, en general aceptando condiciones laborales más precarias que la de sus compañeros varones con salarios más bajos y, sin denunciar su situación ante los sindicatos por temor a salir del mercado laboral (Norwood, 1983; Adler, 1986; Vickery 1993 y Segura-Graiño,

2001). Todo esto implicó la apertura a la población femenina primero de los institutos terciarios y mucho más tarde de las universidades. La enseñanza del siglo XIX, muy influenciada aún por la Iglesia a todos los niveles, sigue contemplando a las mujeres en un papel secundario (Puelles-Benitez, 1982 y Flecha-García, 1997).

Durante el siglo XIX, las mujeres pudieron desempeñar puestos de trabajo en la docencia, literatura, poesía y el teatro, pero la sociedad ofrecía enormes resistencias al ingreso de las mujeres en el desempeño de las profesiones liberales. Las mujeres podían estudiar y trabajar en carreras poco prestigiosas y muy feminizadas. Por ejemplo; la Ley de Instrucción Pública de 1857, y el Reglamento del 26 de junio de 1860, establecían estudios especiales para parteras y enfermeras. *La ley de 1880* establecía el requisito de obtener *"el permiso expreso de la autoridad"* para el ingreso en dichos estudios (Duran, 1993).

Muchas de estas circunstancias propiciaron que a partir de la segunda mitad del siglo XIX naciera el movimiento sufragista, primeramente en paises de tradición protestante como Inglaterra y Estados Unidos debido al mayor grado de alfabetización femenina. Los principales objetivos del movimiento feminista fueron: el derecho de voto, la mejora de la educación, la capacitación profesional y la apertura de nuevos horizontes laborales (Evans, 1980). En España tuvo un origen tardío respecto al europeo alcanzando su plenitud en la Regunda República.

Recien iniciado el Siglo XX, la Primera Guerra Mundial creó nuevos papeles para las mujeres. Al haber gran cantidad de hombres movilizados para el conflicto luchando en el frente, las pérdidas humanas y el regreso de gran cantidad de ellos inválidos obligaron a incorporar a las mujeres en el mercado laboral. Fueron llamadas a asumir trabajos y responsabilidades que antes no habían estado disponibles para ellas. No obstante, había mucha resistencia de los hombres y eso dificultó el ingreso de las mujeres en estos nuevos trabajos, sobre todo los relacionados con la industria pesada. Mientras los obreros expresaban su preocupación por el empleo que se les daba a las mujeres con menor salario temían que disminuyera sus propios salarios, ya que éstas comenzaron a exigir una ley de igualdad salarial. El gobierno francés aprobó una ley en julio de 1915 que estableció un salario mínimo para las mujeres que trabajaban fuera de las casas y en la industria textil, sector que había crecido de manera espectacular, dada la necesidad de uniformes militares. Después, en 1917 el gobierno decretó que los hombres y las mujeres deberían recibir paga por pieza trabajada. A

pesar del notable incremento de salarios de las mujeres, resultado de las regulaciones gubernamentales, a finales de la guerra, la remuneración de las obreras industriales no era igual que la de los obreros. Las mujeres no habían logrado una seguridad real en cuanto a su lugar en la fuerza de trabajo y tanto hombres como mujeres parecían pensar que muchos de los nuevos trabajos para las mujeres tenían un carácter temporal (Gavin, 1997).

Al finalizar la guerra, los gobiernos se dispusieron a desplazar a las mujeres de los trabajos que, con anterioridad las había alentado a asumir, para dar cabida nuevamente a los hombres en esos puestos de trabajo. En 1919 había 650.000 mujeres desempleadas en Inglaterra, mientras que los salarios de las que aún trabajaban disminuyeron. Los beneficios del trabajo para las mujeres, debidos a la Primera Guerra Mundial, tuvieron corta duración (Thebaud, 1993; Usandizaga-Sáinz, 2006; Dumon, 1982).

La Segunda Guerra Mundial marca otro punto de inflexión en la historia del trabajo de las mujeres. La historia se repite y la partida de los hombres a la Guerra hace que nuevamente las mujeres cobren protagonismo en el mundo del trabajo. Alrededor de 150.000 mujeres sirvieron en el WAC (Women´s Army Corps) a lo largo de la Segunda Guerra Mundial. Por primera vez en la historia del ejercito americano las mujeres salieron de su rol único de enfermera y comenzaron a desempeñar muy diversos empleos al lado de los hombres. Inicialmente los cambios fueron escandalosos, el mismo concepto de mujer-militar era fuertemente rechazado tanto por la sociedad como por el ejercito americano de los años 40. Sin embargo, las enormes necesidades de la guerra en dos frentes, así como el desgaste material y humano del comienzo de la guerra determinó que la mayoría de los líderes políticos y militares diesen el visto bueno a la incorporación de las mujeres a sectores que, hasta la fecha, se consideraban exclusivos del género masculino. Las mujeres no dejaron escapar esta oportunidad de oro y para el final de la contienda ya habían demostrado su gran capacidad en el desempeño de multitud de empleos tradicionalmente masculinos (Williams, 1997).

Así, al empezar la guerra había un numero de mujeres que se dedicaban a hacer carreras aéreas y acrobacias. Cuando empezó la guerra éstas resultaron de vital importancia al sumarse al numero de pilotos necesarios para realizar las misiones de traslado sanitario, enlaces o traslado de material bélico. Éste cuerpo ya existía en

1918 cuando se les denominaba WAAF (Women´s Auxiliary Air Force), pero fué al principio de la Segunda Guerra Mundial cuando se hizo oficial su creación (Scott, 2001 y Pushman, 2006).

No solo las mujeres de la guerra se centraron en este tipo de misiones sino que ejercieron una gran función como criptografas, fotógrafas, así como en el sabotaje... en algunos países como en Francia las mujeres preferiblemente por su capacidad para llamar menos la atención que los hombres desempeñaron trabajos de espionaje y enlace, asi como misiones propagandísticas, apoyos logísticos, prensa, también tuvieron la importantísima y vital función de desencriptacion de mensajes y radiotelegrafía (Manzanera, 2008). Fue muy importante el trabajo que éstas hicieron en el sector industrial donde se volcaron en la realización de todo material bélico, llegandose a usar un slogan denominado "Rosie la Remachadora", utilizado para captar a aquéllas que se vieran reflejadas en esa fuerte mujer de brazos musculados y dispuestas a realizar el mismo trabajo que un hombre (Weatherford, 2008).

En España, a diferencia de otros países industrializados de Europa como Francia, Alemania, Gran Bretaña, Italia, etc., la incorporación de las mujeres al mundo laboral fue tardía. Durante el siglo XIX, el debate del acceso femenino al trabajo estuvo condicionado por la postura conservadora del gobierno y de la iglesia que parten de la rígida división de las esferas considerando la incursión de las mujeres en el .ambito laboral como antinatural y una desvirtuación de su misión de madre (Nash, 1983). Cuando se inicia la I Guerra Mundial España era un país económicamente atrasado con dos tercios de la población dedicada a la agricultura. El hecho de mantenerse neutral en el conflicto tuvo como consecuencia el aumento de las inversiones extranjeras que buscaban nuevos y más seguros mercados dentro de una Europa en guerra. Esto favoreció un auge económico que permitió el desarrollo de la industria y su expansión a otras provincias. Pero este auge no repercutió directamente en las condiciones de vida de la clase obrera y el campesinado, sino todo lo contrario, España exportaba productos industriales y agrarios, los precios se duplicaron pero esto sólo benefició a un porcentaje minoritario de la población, no a la clase obrera (Espadas-Burgos, 1988).

En 1930 las mujeres representaban un 12% sobre el conjunto de la población activa. El 80% de estas mujeres eran solteras y viudas. Cuando el marido moría la mujer se veía obligada a trabajar para sacar adelante a sus familias, porque no existía ningún

tipo de pensión de viudedad. Por otra parte las mujeres casadas se encontraban con más dificultades: había leyes que dificultaban su acceso al trabajo, necesitaban tener permiso del marido para poder trabajar, no podían disponer libremente de su salario, y si el marido se oponía a que la mujer cobrase el salario, lo podía cobrar él directamente, e incluso si se separaban judicialmente el marido seguía teniendo el derecho a cobrar el salario de la mujer. Dos tercios de las mujeres asalariadas eran trabajadoras temporales, o estaban en el servicio doméstico y el otro tercio restante eran obreras cualificadas, fundamentalmente en el sector del textil y vestido (82%). En cuanto a derechos laborales, la legislación existente en ese momento concedía pocos derechos a las mujeres por no decir que ninguno (Nash, 1981 y 1982 y Carrasco, 1997).

Con la aparición de la II República, y debido a su carácter claramente anticlerical, esta situación cambió en gran parte al iniciarse entonces importantes reformas sociales y jurídicas reflejadas en la Constitución republicana de 1931 (derecho al voto, a ser elegidas para cargo público,) y en otras leyes aprobadas posteriormente como la Ley del Divorcio o la Ley de matrimonio civil en 1932 (Núñez-Pérez, 1998).

La Carta Magna incluyó los derechos sociales reivindicados en la época así el art. 46 decía:

> *"La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas: las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores."*

Sin embargo, esta política social nunca fue objeto de desarrollo legal (De la Villa Gil, 1969).

En el terreno laboral, a pesar de los principios igualitarios garantizados en el texto constitucional de 1931 continuaron vigentes algunas leyes e incluso se aprobaron otras que limitaron el acceso de las mujeres al mercado laboral de pleno derecho. Algunas de estas limitaciones estaban basadas en el Código Civil anterior que seguía vigente durante la segunda república y relacionada con la condición civil de las mujeres. Según el Código de Trabajo de 1926, el marido podía recurrir ante el juez municipal el derecho de la esposa a recibir su salario directamente. El nuevo régimen republicano no modificó este precepto: el art. 51 de la Ley de Contrato de Trabajo (1931) establecía la validez del pago hecho a la mujer casada siempre y cuando no existiera la oposición del marido. Sin embargo, la mencionada ley introducía una novedad importante: en caso de separación legal o de hecho el marido no podía interponer recurso alguno a la remuneración directa de la mujer de su propio trabajo (Núñez Pérez, 1993).

El 1 de julio de 1931 se reguló la jornada laboral a 8 horas así como se aprobó la Ley del Descanso Dominical que obligaba a los empleadores o patronos a dar un descanso de 8 horas para dormir a todos los trabajadores pero exceptuaba al servicio doméstico que, como era natural, era un trabajo desempeñado prácticamente por mujeres (De la Villa Gil, 1969).

Tras muchas luchas y huelgas se obligó al Estado mediante presiones sociales a regular el trabajo femenino y a proteger la maternidad, se prohibieron las cláusulas de despido por contraer matrimonio o por maternidad, se estableció el Seguro Obligatorio de Maternidad y se aprobó la equiparación salarial para ambos sexos, (Núñez-Pérez, 1993 y Gómez-Blesa, 2009).

La II República llevó a cabo una serie de políticas de género con las que pretendía contribuir a la modernización de la sociedad española. Las mujeres rompieron por primera vez en nuestra historia las barreras que les impedían acceder a los derechos políticos y en particular al sufragio. La Constitución de 1931 les dio esa posibilidad así como otros derechos que hubieran permitido su emancipación: divorcio, acceso a la cultura, posibilidad de ocupar puestos de trabajo, mejores condiciones laborales, etc. Bien es cierto que en aquellos poco más de cinco años que duró la experiencia las cosas no pudieron cambiar radicalmente porque la misoginia imperante ofreció todo tipo de resistencias (Ortiz Heras, 2006).

En todo este proceso de liberalizacion de las mujeres fue clave el escenario político del momento y la presencia de diputadas en el Congreso, como Margarita Nelken, Victoria Kent o Clara Campoamor, miembro, ésta última, de la comisión encargada de redactar el proyecto de Constitución del 31, quien hizo del sufragio femenino y de su inclusión en el mencionado texto legal su labor más destacada, defendiéndola ardientemente y en solitario con auténtica maestría. El 19 de noviembre de 1933 se celebraron las segundas votaciones de la II República en las que las que las mujeres pudieron votar por primera vez. En esas elecciones participaron las españolas Clara Campoamor y Victoria Kent (en 1931 las mujeres podían ser elegidas pero no podían ser electoras) y paradójicamente, ese año que por fin pudieron votar las mujeres perdieron su escaño (Nash, 1999).

Con el inicio de la dictadura en 1939 tras una guerra civil, la situación de la mujer en España es la historia de una vuelta a la sociedad patriarcal y a un papel de sumisión que parecía olvidado durante el régimen republicano. La nueva España de Franco tendrá como objetivo la difusión de valores y pautas de comportamiento que para las mujeres tienen un significado ideológico y social muy marcado. La familia y el hogar serán sus principales ámbitos de actuación sin olvidar las labores asistenciales quedando prácticamente apartadas del mercado laboral (Capel-Martínez, 1986 y Espina, 1995).

Desde finales de los años 30 y durante la década de los 40 se erigieron en España numerosas barreras laborales para las mujeres. En 1938, el Fuero del trabajo se hablaba de "liberar a la mujer casada del taller y de la fábrica". Posteriormente se prohibía a la mujer casada trabajar si su marido tenía un mínimo de ingresos. En 1944, la Ley de Contrato de Trabajo implanta la obligatoriedad de abandono del trabajo de la mujer cuando contraía matrimonio. Se fue creando una gran resistencia para admitir el trabajo extradoméstico de las mujeres. Algunos sectores comenzaron a contratar a mujeres en sus fábricas, comercios y talleres de forma transitoria, mientras no contraían matrimonio (Varas-Garcia, 1993).

El organismo que en España asumió la organización de las mujeres fue la Sección Femenina de FET y de las JONS, encabezada por la hermana del fundador de Falange, Pilar Primo de Rivera. De las tres funciones fundamentales de esta organización (adoctrinadora, educadora y asistencial) la que tiene un carácter más claramente encasillador por ser obligatoria (para aquellas mujeres solteras o viudas sin

hijos que fueran menores de 35 años y que obligatoriamente debían realizar durante 6 meses y seis horas diarias salvo festivos) era el Servicio Social, que por supuesto no estaba remunerado y que consistía en actividades de carácter adoctrinador, unas educativas y otras asistenciales. El primer més se les adoctrinaba en cuestiones de nacional sindicalismo y estructura de estado, dos meses de asistencia a "escuelas hogares" donde se les instruía para ser buenas amas de casa y tres meses de prestación en encuelas infantiles, talleres, hospitales o instituciones. (Gallego-Mendez, 1983 y Molinero, 1998). El servicio social femenino estuvo vigente hasta 1977.

En los años 50 en España empieza un leve proceso de apertura hacia el exterior y se ponen en marcha políticas de modernización y se introducen algunas modificaciones en una legislación muy arcaica. En 1958 y 1961, en el plano de la vida civil y laboral se introducen tímidas reformas asentadas en una premisa absolutamente novedosa "La no discriminación por sexo" respecto a la capacidad jurídica de las mujeres pero sólo afectaba a las mujeres solteras, porque las menores de edad (entonces la mayoría de edad se alcanzaba para las mujeres a los 21 años, aunque las hijas no podían abandonar el hogar paterno hasta los 23 salvo por matrimonio y entonces pasaban de la tutela del padre a la del marido) (Scanlon, 1976).

El comienzo de los años 60 marcó el proceso de liberalización de la economía y, con él, la necesidad de contar con todos los recursos humanos, muchas mujeres abandonan el mundo rural y se incorporan al mercado de trabajo tanto en las industrias como en los servicios. Se abren las posibilidades del acceso a la educación sobre todo en las capas medias donde las jóvenes empiezan a acceder a estudios universitarios. Todo ello llevó a aprobar en 1961 la Ley sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, que les reconocía los mismos derechos que a los hombres para el ejercicio de toda clase de actividades profesionales y políticas, a excepción del Ejército, la Marina Mercante, y los trabajos penosos, peligrosos o insalubres. Las mujeres siguieron teniendo vedados también los cargos de magistrado, juez y fiscal, salvo las jurisdicciones de Tutelar de menores y laboral. La Ley establecía la igualdad de salarios, hizo desaparecer la excedencia forzosa en el trabajo por razón de matrimonio y, aunque mantenía la autorización previa del marido, el permiso se consideraba concedido en el caso de que la mujer trabajase antes de casarse (Alcalde, 1996 y Campos-Luque y González-Castillejo, 1996).

Hasta 1966 no se permitió a las mujeres ejercer como magistrados, jueces y fiscales de la Administración de Justicia (Ley 2930/66 de 23 de noviembre. BOE 311) y, por fin, la autorización marital para firmar un contrato laboral y ejercer el comercio sería abolida en la reforma de los Códigos Civil y de Comercio de 1975 (Ley 14/75 de 5 de mayo BOE 107). Cuando el régimen económico del matrimonio era la sociedad de gananciales, los salarios de ambos cónyuges constituían bienes gananciales, cuya administración siguió correspondiendo hasta 1981 al marido. Por último, a finales de 1975 el acceso a algunos puestos de trabajo permanecía cerrado para las mujeres, por ejemplo, en la Policía o las Fuerzas Armadas se basaba en la premisa de que "*la mujer pondría en peligro ciertos atributos a los que no debe renunciar, como son la ternura, la delicadeza y la sensibilidad* (Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, Ley 56/61 de 22 julio BOE 175).

El año internacional de la mujer en 1975 da lugar a movimientos feministas en España aún en la clandestinidad. A finales del mismo año, Franco muere y España entra en un proceso de transición democrática que abarcaría hasta 1982.

Los importantes avances producidos en España desde la instauración de la democracia en el reconocimiento de derechos sociales y laborales de las mujeres, el incremento de su nivel educativo conseguido tras la universalización y obligatoriedad de la enseñanza hasta los dieciseis años, el espectacular acceso de las jóvenes a la formación universitaria y la introducción del control de la contracepción han aparejado un aumento muy significativo de las mujeres en el mercado laboral, poniendo de manifiesto una mayor voluntad de permanencia en el mismo que la manifestada en generaciones anteriores. Pero esta feminización, aunque real, es inacabada e incompleta porque ha tenido lugar bajo un telón de fondo de desigualdad y de precariedad (Vilches-Arriba, 1995; Echebarria-Miguel, 2001 y Sarrió *et al.,* 2002). La relacion entre desigualdad laboral y desigualdad familiar impone la necesidad de superar la nueva división sexual del trabajo a partir de una profunda reorganización no solo del trabajo productivo sino también del trabajo reproductivo. Y esto requiere actuar simultáneamente en dos ámbitos: el público y el privado; en lo privado, asegurando la corresponsabilidad y una redistribución equitativa del trabajo productivo en el interior de las unidades de convivencia y en lo público, asegurando la corresponsabilidad de la comunidad en la reproducción social, mediante el desarrollo de políticas que favorezcan una mayor permeabilidad entre los distintos tiempos de

trabajo remunerado y no remunerado, esto significa una reorganización de las estructuras del mercado laboral (Gershuny y Robinson,1991; Carrasco y Rodríguez, 1999 y Cruz Villalón, 1999). Uno de los efectos claros encontrados por Galvez y Rodriguez (2011) en la actual crisis económica está siendo el de la intensificación del trabajo de las mujeres tanto en lo relativo a su incorpòración o mantenimiento en el mercado de trabajo, como en lo relativo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Las políticas de austeridad y los recortes de gasto público en servicios sociales está generando por un lado, un sector informal de la economía que implica más trabajo femenino precario y con bajos salarios y en la mayoría de los casos sin seguridad social y por otro, incrementando el trabajo no remunerado de las mujeres en los hogares que se ve incrementado por el cuidado familiar originado por el encarecimiento de los servicios sociales (Gálvez, 2013).

En el ámbito internacional, ya el 26 de junio de 1945, la Carta de las Naciones Unidas aprobada en la Asamblea General de la ONU, reconoce la *libertad e igualdad entre sexos.* Con el paso del tiempo, reconoce que las mujeres siguen estando en una situación de discriminación y es necesario adoptar medidas más eficaces para erradicar el analfabetismo, la pobreza, la muerte por maternidad y el trabajo mal retribuido y así nacen las Conferencias Mundiales sobre la mujer:

- México 1975
- Copenhague 1980
- Nairobi 1985
- Beijing 1995

Algunas de las declaraciones más importantes que actualmente están vigentes a nivel internacional en el seno de la ONU son:

- Convención contra todas las formas de discriminación hacia las mujeres CEDAW 1979. a la que España se adhiere en 1983.
- La IV Conferencia Mundial sobre la mujer en Beijing 1995, y que adoptó la Plataforma para la Acción.
- Con posterioridad a Beijing, en el año 2000, la Asamblea General realizó su 23º periodo extraordinario de sesiones para realiar la evaluación quinquenal

a la que se le dio el nombre de: "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI", tuvo lugar en Nueva York - See more at: http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#sthash.UJ7cp7dK.dpuf.

- En el año 2005: En el marco del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. - See more at: http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#sthash.UJ7cp7dK.dpuf.

- 2010: El examen al cabo de quince años de la Plataforma de Acción de Beijing se realizó durante el 54º periodo de sesiones de la Comisión, celebrado en 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía con beneplácito los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género, y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. - See more at: http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#sthash.YACYpD5t.dpuf

- 2015: A mediados de 2013, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas pidió a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer examinar y evaluar la aplicación de la Plataforma de Acción en 2015, en una sesión conocida como Beijing +20. Para informar las deliberaciones, el Consejo exhortó también a los Estados Miembros de la ONU a llevar a cabo exhaustivas evaluaciones nacionales, y alentó a las comisiones regionales a llevar a cabo examenes regionales. - See more at: http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#sthash.YACYpD5t.dpuf

En el ámbito internacional y estrictamente laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza recomendaciones y convenios en favor de la igualdad.

- La Recomendación nº 90 trata sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

- El Convenio número 100 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (adoptado por la OIT el 26 de junio de 1951, ratificado por España en noviembre de 1967), especialmente significativo en su art. 2 donde se consagra la regla de igual salario para trabajo de igual o equivalente valor (Saldaña, 1997).
- El Convenio de la OIT número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado por España en 26 de octubre de 1967).
- El Convenio de la OIT número 117 relativo a las normas y objetivos básicos de la politica social, (adoptado por la OIT el 22 de junio de 1962)
- El Convenio número 156 respecto a la igualdad de los trabajadores con responsabilidades familiares (Ratificado el 26.de julio de1985).

### 1.4.2. Situación actual: segregación y teorías explicativas

El mercado de trabajo es aquel donde concurre la *oferta* de trabajo (las personas dispuestas a trabajar) y la *demanda* de trabajo (aquellos que necesitan fuerza de trabajo, es decir, los empleadores). La discriminación en el mercado laboral se da cuando personas con idénticas características relacionadas con la productividad son tratados de forma diferente. La discriminación aparece con frecuencia como el resultado de una evolución histórica que ha desembocado en una cierta segregación de las ocupaciones. En este sentido, se resalta el hecho de que hay determinados puestos de trabajo que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres, en especial blancos, mientras que otras ocupaciones han estado destinadas, fundamentalmente, a los trabajadores de determinadas minorías étnicas o a las mujeres; ese razonamiento no sólo se aplicaba a ocupaciones aisladas, sino que se trasladaba también al caso de los mercados internos de trabajo (Doeringuer y Piore, 1971, 1985). El origen de la segregación en el mercado laboral y, en general, de la discriminación laboral, aparece ligado, desde una percpectiva dinámica, a todo un conjunto de factores entremezclados, entre los que se encuentran aspectos como los prejuicios sociales, el sistema de organización social, el proceso de desarrollo y captación de la mano de obra asalariada, la acción sindical, la confrontación de intereses en el seno de la negociación colectiva, etc. A su vez, el mantenimiento en el

tiempo de la discriminación se nutre de diversas fuentes, entre las que cabe mencionar dis (Doeringuer y Piore, 1971, 1983).

Es a finales del siglo XX cuando la participación de las mujeres en la población activa en los paises denominados desarrollados, fundamentalmente y en algunos en vías de desarrollo, se hace más acentuada. Los importantes cambios en las estructuras familiares (descenso de los indices de natalidad) y en el mercado de trabajo, unido al gran desarrollo en la educación, son algunos de los aspectos que han influido en el fuerte aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Wirth, 2002).

En las últimas décadas se ha asistido a uno de los cambios políticos y socioeconómicos más importantes de este siglo. En la medida que las mujeres se han ido integrando al mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo familiar "hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa" y se ha ido abriendo paso un nuevo modelo que tiende a consolidarse: el hombre mantiene su rol casi intacto pero la figura del ama de casa tradicional tiende a desaparecer, lo cual no significa que ésta abandone sus tareas de cuidadora y gestora del hogar, sino que de hecho asume un doble papel, el familiar y el laboral (Carrasco, 1991 y Tobio, 2005). La presencia cada vez más masiva de las mujeres en el mercado de trabajo, fruto de importantes transformaciones culturales y sociales incide, a su vez, en muchos aspectos de la vida social: emancipación de las mujeres, descensos de la tasa de fecundidad, cambios en la estructura familiar y aparición de nuevos tipos de familias, nuevas formas de relación entre los sexos, creando un mecanismo de retroalimentación a veces muy dinámico.

La mayor temporalidad, el trabajo parcial, las discriminaciones salariales y la menor posibilidad de promocionarse demuestran que el incremento de la ocupación femenina no ha venido acompañado de una mayor igualdad, sino que las mujeres y hombres presentan diferentes y desiguales formas de insertarse en el mercado de trabajo remunerado (Rubio, 2008). A comienzos del nuevo milenio, la idea "las mujeres iguales de derecho, desiguales de hecho" sintetiza la situación actual de las mujeres en la sociedades industriales avanzadas del siglo XXI. Sin embargo, la situación laboral de las mujeres dista mucho de haber alcanzado los niveles de igualdad que las leyes le reconocen y, la desigualdad y la discriminación se encuentran presentes a lo largo de todo el recorrido de la vida laboral de las mujeres, desde su incorporación al

mercado laboral, durante la permanencia en el mismo y en la fase de salida o finalización. Todo ello a pesar de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como hemos visto con anterioridad, esta sancionada por diversos e importantes textos jurídicos de ámbito mundial, europeo y español (Maruani *et al.,* 2000). Numerosos investigadores han puesto de manifiesto que aproximadamente la mitad de los trabajadores de todo el mundo tienen ocupaciones marcadas por estereotipos sexuales en las que un sexo predomina sobre el otro, hasta tal punto que dichas ocupaciones pueden considerarse de hombres o de mujeres (Cohen *et al.,* 2003.

Esta discriminación es significativa al comparar los porcentajes de varones y mujeres por categoría laboral en un determinado sector así como cuando se analiza la cantidad de mujeres que figuran entre la población activa (Macpherson y Hirsch, 1995; Tomaskovic-Devey, 1995).

Como hemos señalado, una de las características del mercado laboral es la segregación por razón de género expresada como la desigualdad entre hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones o diferentes sectores. La segregación se manifiesta de dos formas diferentes:

A) Segregación horizontal, las ocupaciones se definen convencionalmente como tareas "propias" de uno y otro género, considerándose que hay trabajos remunerados "femeninos", cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas (Reskin, 1993, Ministerio de Educación, 2001 y Gómez Bueno, 2001). Con frecuencia se aduce de forma paternalista, que son trabajos menos duros de realizar, aunque se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de éste: la confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello, en definitiva, las llamadas labores de cuidado.

B) Segregación vertical (distribución desigual de mujeres y hombres en la jerarquía ocupacional) (Gómez-Bueno, 2001) la documentación existente presenta como hecho significativo que, sea cual sea el sector que se analice, incluidos los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye cuando va ascendiendo la jerarquía piramidal (Wirth, 2002). Considerando el potencial de

> efectivos de uno y otro género en la base y en la cúpula de las clases ocupacionales se puede apreciar que la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de sus homólogos varones.

La segregación es total cuando no existen ocupaciones con presencia de ambos sexos. Se ha demostrado que la segregación es capaz de explicar por sí sola una parte importante de la brecha observada de ingresos entre hombres y mujeres (Macpherson y Hirsch, 1995 o Bayard *et al.,* 1999 y Pérez del Río, 2011).

En el ámbito internacional Anker, (1998) realiza una revisión comparando las desigualdades de género en distintos mercados de trabajo aunque es consciente de las dificultades que conlleva la heterogeneidad de los diferentes países. El autor constata, sobre la base de la evidencia existente y la propia de su trabajo, que la segregación ocupacional es un fenómeno ampliamente extendido en todos los países estudiados con independencia de las grandes diferencias económicas, culturales o sociales, siendo más importante en América Latina y el Caribe o en África del Norte, y menos en países asiáticos y sub-saharianos, ocupando los países industrializados niveles intermedios. Dentro de este último grupo, el de los niveles intermedios, los países escandinavos se caracterizan por ocupar posiciones más altas, mientras que países del sur de Europa, incluyendo España, junto a Japón, EEUU y Canadá ocupan los niveles más bajos.

Cáceres *et al.*, (2004) comprobaron asimismo que aunque en la década de los 80 disminuyó esta situación, la tendencia en los 90 de detiene, persistiendo altos niveles de segregación laboral entre hombres y mujeres. España ha tenido, junto a los países del arco mediterráneo, uno de los mayores niveles de segregación, incrementándose la segregación laboral en la década de los 90.

Los EE.UU. constituyen el caso del país más estudiado, constatándose una paulatina reducción en los niveles de segregación, véase, por ejemplo, Jacobsen (1998) y Blau *et al*., (1998) para los años setenta y ochenta. El último de estos trabajos llama la atención sobre el hecho de que esta reducción se debe a cambios en la composición por género en el interior de las ocupaciones, por lo que de continuar la incorporación de la mujer en los mismos empleos esto llevará en el largo plazo a un fenómeno de *re-*

*segregación*, al convertir en netamente femeninos empleos que anteriormente eran masculinos (Otero-Giraldez Gradín-Lago, 2001, Ibañez-Pascual, 2010).

Los índices de segregación laboral de género horizontal y vertical avalan la afirmación de que los hombres siguen teniendo una responsabilidad mayor en lo que atañe a las necesidades financieras familiares, mientras que las mujeres siguen manteniendo más responsabilidad en cuanto al bienestar y a los cuidados familiares (Barberá *y Sarrió,* 2000, Iglesias y Llorente, 2008).

La infra-representación de las mujeres en las altas esferas de poder empresarial, político o cultural ha sido ampliamente documentada y analizada por la literatura especializada, en la que se ha recogido de forma abundante los mecanismos por los que se produce y reproduce esta exclusión (Barry *et al*., 2006; Martínez-Marin *et al*., 2011). Esta escasa participación se fundamenta en una barrera poco visible que dificulta la promoción profesional de las mujeres de la que hemos hablado anteriormente y que se denominada *"techo de cristal"* (Barberá *et al.,* 2002; Berenguer *et al.,* 1999; Davidson y Cooper 1992).

Los estudios que más eco y difusión han tenido han sido los que se han desarrollado dentro de los enfoques más consolidados y convencionales como pueden ser el enfoque del capital humano y el de la segmentación del mercado de trabajo (Mincer, 1962, Becker, 1957). También Anker en 1998, en su comparación internacional, muestra como la segregación aumenta en España entre 1975 y 1980 debido a un empeoramiento en las ratios entre sexos dentro de las ocupaciones, disminuyendo sólo ligeramente durante los años ochenta aplicando el índice de disimilitud de Duncan. Casas (1987) obtiene una leve reducción de la segregación - medida por el índice de Duncan- para el período 1976-85, conclusión similar a la de Sánchez (1993), quien además obtiene que la segregación aumentara ligeramente de acuerdo con el índice de Karmel y Maclachlan (1988) más recientemente Cáceres *et al.,* (2004) utilizan también el índice de Blackburn, Siltanen y Jarman (1995) (también denominado "marginal matching index") que define segregación como el grado de separación de la relación entre el sexo de los trabajadores y la ocupaciones por género.

Las causas y persistencia de la segregación ocupacional entre sexos han sido analizadas desde diferentes corrientes de la economía y de otras disciplinas, sin que

exista consenso entre los especialistas. La mayor parte de los estudios se empezaron a desarrollar en Estados Unidos y en Inglaterra. En España la publicación de este tipo de trabajos fue, al igual que la incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo, más tardía (Saldaña, 1995 y 2004).

Estas teorías explicativas suelen dividirse entre aquellas que estudian principalmente el lado de la demanda (*demand-side)* y las que estudian el lado de la oferta *(suply-side).* Algunos autores, (Blau *et al.*, 1998), advirtieron que los modelos no son mutuamente excluyentes. Por el lado de la oferta lo habitual es indagar los motivos por los cuales las mujeres "prefieren" ciertas profesiones (Anker, 1997) y por el lado de la demanda se suele estudiarlas razones por las cuales los empleadores "prefieren" contratar hombres o mujeres para determinadas ocupaciones, y de que unos y otros puedan disfrutar de diferentes oportunidades dentro de la empresa.

Las corrientes teóricas englobadas dentro de la tradición neoclásica son, con bastante probabilidad, las más extendidas a la hora de estudiar la desigualdad laboral entre mujeres y hombres.

El enfoque neoclásico empieza a desarrollarse a finales del siglo XIX y es el más extendido en el estudio de la actividad económica general y laboral. Este enfoque se ha ido puliendo en procesos de elaboración teórica y la teoría del capital humano ha contribuido de manera sustancial.

La teoría neoclásica entiende que si el mercado funciona y los precios son flexibles el punto de equilibrio se alcanza automáticamente porque los excesos de oferta y demanda se ajustan. Es decir, la demanda de trabajo de una empresa depende de la demanda del producto o servicio que suministra.

En cuanto a la oferta individual de trabajo el modelo convencional entiende que las personas son las que deciden el número de horas que van a trabajar en función del salario y el ocio, entendiéndose como ocio no solo las actividades de descanso o puro ocio sino que incluye el trabajo doméstico. De acuerdo con esta teoría las mujeres que no se incorporan al mercado laboral optan por el ocio que le supone no trabajar y no por la renta que consiguen trabajando. Esta "preferencia" generalmente está enmarcada en una decisión que viene determinada por factores externos o personales ajenos al ámbito de la economía. Es evidente que la distribución del tiempo que

dedican las mujeres al mercado de trabajo y al "ocio" repercute directamente en el salario que cobran ya que cuando los salarios suben las mujeres tienden a dejar los trabajos a tiempo parcial por trabajos a tiempo completo aunque utilicen esta subida salarial para contratar a otras personas para que realicen el trabajo doméstico que ellas dejan de realizar (Mincer, 1962). Como hemos podido ver, esta teoría se centra principalmente en la toma de decisiones individuales por parte de las personas.

Becker (1981) centra la toma de decisiones dentro del seno de la familia y no en el individuo y la elección entre trabajo-ocio se cambia por una clasificación más compleja sobre el uso de los tiempos quedando evidenciado que las decisiones de las mujeres se centraban entre trabajar o cuidar de los hijos. Las familias necesitan un nivel de vida determinado y para ello necesitan un determinado nivel de ingresos y eso incrementa la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Dentro de la tradición neoclásica podemos incluir la Teoría del capital humano y su origen se remonta a los años 50. La hipótesis central de esta teoría es que la educación aumenta la productividad de las personas. Uno de los pioneros en esta corriente fue Becker (1957 y 1971) cuyo modelo trata de explicar la discriminación laboral y la segregación ocupacional entre mujeres y hombres sobre la base de que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles muy diferentes de cualificación que se corresponden no solo a sus capacidades sino al también al tiempo que han dedicado a cualificarse. Asimismo establece como motivo la menor inversión en capital humano (se entiende por capital humano cualquier actividad que mejore la calidad del trabajo, por ejemplo los gastos en educación y formación) por parte de las mujeres, que otorgan prioridad al ámbito familiar (Becker, 1964 y 1971 y Snell y Dean, 1991). Esta teoría fue ampliada diferenciando entre el tiempo dedicado a la actividad laboral, trabajo doméstico y ocio. Las diferencias se plantean ya que mientras las mujeres eligen entre las tres posibilidades mencionadas los hombres sólo lo hacen entre la primera y la última, dando lugar a un modelo en el que se busca maximizar el bienestar familiar estableciendo variables como el salario de cada cónyuge, la situación de los hijos, o el nivel de educación (De la Rica y Ugidos, 1995).

La existencia de diferencias laborales y salariales es una de las consecuencias de la teoría del capital humano, es decir, los pobres lo son por la escasa formación y la baja productividad, asimismo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se dan por

el simple hecho de que las mujeres han invertido menos en "capital humano" que los hombres (Larrañaga, 2000).

También puede venir originada por el tamaño de las empresas, el grado de importancia de los sindicatos y de la negociación colectiva en la determinación de los salarios, etc. Por tanto, la teoría de la discriminación basada en la idea de Becker sobre la inclinación de los empresarios a discriminar podría explicar la segregación laboral por razón de género, al establecer que el prejuicio de los empleadores respecto a ciertos trabajadores que se diferencian por características visibles como el sexo, llevará a que los empresarios, actuando racionalmente, a que contraten a menos personas de ese colectivo. Así, se regula la presencia más o menos significativa de las mujeres en una determinada ocupación: si el prejuicio es bajo, la contratación tenderá a ser como mínimo paritaria, y si es alto el porcentaje de mujeres será muy bajo (Tenjo *et al.*, 2005).

Otro aspecto que trata la teoría del capital humano es la depreciación. El capital humano se deprecia igual que el capital físico, por lo tanto disminuye la productividad y disminuye el salario. Este factor es más intenso cuando se producen abandonos temporales de los puestos de trabajo que afecta especialmente a las mujeres en los periodos de la maternidad que con posterioridad suelen conllevar excedencias laborales o disminución de las jornadas laborales. Desde la posición del feminismo se han hecho importantes críticas a estas ideas preconcebidas, considerándolas como una expresión sexista. Algunas feministas argumentan que el capital humano se deprecia más si se realizan trabajos monótonos y repetitivos que por las ausencias durante la maternidad. La visión del capital humano observa solamente las cualificaciones del personal femenino en el ámbito doméstico y que se convierten posteriormente en actividad económica. Tal es el caso, por mencionar sólo algunas, de las tareas realizadas en hoteles (camareras, cocineras) o en el servicio doméstico. En este sentido, no queda claro si los trabajadores en activo que realizan trabajos monótonos y repetitivos no estén depreciando en mayor grado su capital humano (Bordería *et al*., 1994).

Becker (1957 y 1971) realiza los primeros intentos de formular una teoría sistemática dentro de la tradición neoclásica no sólo referida a la discriminación por sexo y desarrolló la denominada Teoría del "gusto por la discriminación" (taste-based) y otro modelo, a principios de los setenta, donde Phelps (1972) y Arrow (1972a, b y 1973)

desarrollaron el modelo de discriminación estadística (statistical-discrimination) inspirándose en la idea de la división del mercado de trabajo.

La teoría del "gusto por la discriminación" analiza en qué medida los demandantes de trabajo, los empresarios, tienen predisposición a contratar un determinado tipo de personas fundamentalmente hombres blancos. Asimismo analiza la forma de abordar la contratación de las mujeres y los hombres negros en Estados Unidos fueron innovadores ya que en el caso de las mujeres los empresarios no las contratan no por motivos pecuniarios sino porque ni ellos ni sus trabajadores varones quieren trabajar con mujeres porque esto supondría costes subjetivos o psíquicos. El coste psíquico se refleja en un coeficiente de discriminación medido en términos monetarios así, el empresario que tiene prejuicios sólo contratará a mujeres si el salario de éstas es inferior al de los hombres (Larrañaga, 2000).

La teoría de la "discriminación estadística". Explica la situación de incertidumbre de las empresas acerca de las habilidades y productividad de sus posibles trabajadores, y en concreto, con la población joven que apenas posee experiencia laboral. Dicha situación provoca el aliciente para los empresarios de utilizar determinadas características de los individuos como pueden ser la raza, el género, la edad y otros factores que actúan como indicador imperfecto de la productividad de los trabajadores (Abadía-Alvarado, 2005; Mercado *et al*., 2004).

Asimismo y siguiendo con la teoría de discriminación estadística, Aigner y Cain (1977), señalan que en un mundo con información imperfecta, los empleadores utilizan las características observables de un grupo de trabajadores en promedio para predecir la productividad individual. Esas predicciones se basan en estereotipos que pueden estar originados en diferencias "naturales" o en los efectos de la discriminación previa. Además, si las mujeres anticipan la existencia de discriminación estadística, ello puede desalentarlas a intentar acceder a estos puestos, dando lugar a un equilibrio de expectativas auto-cumplidas (De la Rica *et al.*, 2009).

Por último, podemos hablar de otra teoría de la discriminación denominada "el modelo de la concentración o de la segregación ocupacional", utiliza los conceptos de oferta y demanda para encasillar a las mujeres en un reducido número de ocupaciones. Al concentrar a las mujeres en ocupaciones determinadas las mujeres percibirán salarios menores. Como se ha visto anteriormente, la segregación vertical tiene lugar cuando

la mayoría de los varones trabajan en ocupaciones situadas en la parte alta de la escala y la mayoría de las mujeres en las inferiores. La segregación horizontal aparece cuando los varones y las mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones.

Por el lado de la demanda se aduce que la productividad de los trabajadores es consecuencia del esfuerzo del grupo o del equipo de trabajo. Si los trabajadores hombres se sienten contrariados o disgustados por trabajar con mujeres o recibir órdenes de ellas la productividad baja y entonces el empresario decide segregar a los hombres y las mujeres en el trabajo. Por el lado de la oferta, el descontento de determinados colectivos por trabajar en algunas ocupaciones que tradicionalmente ha sido ocupado por hombres o por mujeres (Larrañaga, 2000).

Polachek y Siebert (1993) basándose en la teoría del capital humano trataron de explicar la concentración de mujeres en empleos de mujeres. El motivo era que en estos puestos de trabajos la pérdida salarial por ausencia era menor y todas las mujeres que planearan ausencias por nacimiento de hijos y crianza buscarían este tipo de puestos de trabajo.

Los antecedentes de las teorías de segmentación del mercado de trabajo se pueden encontrar en planteamientos realizados por algunos autores clásicos como Cairnes (1984) que advertía de la necesidad de reconocer la existencia de grupos de trabajo industriales no competitivos como una característica del mercado de trabajo. El obrero, por ejemplo encuentra limitado su poder de competición en el mercado de trabajo para cierto rango de ocupaciones. Mills en 1885 sostenía que las barreras sociales, ocupacionales y espaciales dificultaban la movilidad de los trabajadores para realizar traslados de una parte a otra del mercado de trabajo y que los trabajadores menos cualificados eran asignados a los sectores menos recompensados del mercado por su incapacidad de adquirir las cualificaciones necesarias para ascender. Pigou (1945) afirmaba que no solo las diferencias en la cualificación, experiencia y aptitudes personales de los trabajadores segmentaban el mercado de trabajo sino que la restringida movilidad del trabajo entre y dentro de las industrias generaba también esa segmentación y en el mismo sentido apuntaba Reynolds (1951).

El punto de partida de estas teorías es que la segregación ocupacional y las diferencias salariales observadas entre distintos grupos de trabajadores (hombres y mujeres, por ejemplo) pueden reflejar aspectos no competitivos del mercado de

trabajo. Presuponen que los mercados de trabajo están segmentados de ciertas maneras y que, aunque cada parte del mercado funcione de acuerdo a la lógica de la teoría neoclásica, es difícil para los trabajadores pasar de una a otra (Maté *et al*., 2002).

Uno de los modelos más conocidos de segmentación del mercado laboral es el mercado de trabajo dual propuesto por Doeringuer y Piore (1971 y 1983) y Gordon *et al., (*1986) que diferencia entre mercado "primario" y mercado "secundario". El primero de ellos lo constituyen los empleos estables, bien pagados, con mejores condiciones de trabajo y con amplias posibilidades de promoción profesional, y menos arropados por normas laborales en la medida en que las reglas son sustituidas por códigos internalizados de conducta (Alós-Moner, 2007). Este segmento está compuesto normalmente por varones porque suelen tener menos interrupciones en su carrera laboral. En contraste con los primeros, los trabajadores secundarios cuentan con una autonomía en el trabajo limitada, como limitada es también la formación que reciben de la empresa. Para los trabajadores secundarios la inestabilidad laboral y la rotación son elevadas, los salarios más bajos, las condiciones de empleo peores en términos comparativos, con muy limitadas o inexistentes posibilidades de promoción, estando sometidos a una disciplina laboral más dura y arbitraria. (Alós-Moner, 2008). De este modo las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y a concentrarse en el segmento secundario, de forma que podría adaptarse fácilmente el modelo de mercado dual a la segregación ocupacional entre sexos dividiendo al mercado en ocupaciones masculinas y femeninas. De aquí que algunos estudiosos entiendan el mercado de trabajo como una extensión de tareas que se realizan en el hogar, y que además, refleja la posición subordinada de las mujeres dentro del hogar para explicar la elección de éstas por puestos considerados inferiores a los del varón. Algunas investigaciones sobre la posición de las mujeres en el mercado laboral han puesto de manifiesto la insuficiencia de este modelo, ya que se ha constatado la preferencia de la mano de obra femenina para determinadas ocupaciones (Larrañaga, 2000).

Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo, se han ido perfeccionando al incorporar aportaciones de los estudios de género, de la producción – reproducción y otros; con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que, como afirman Holgate *et al*., (2006), debe integrar

clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos culturales. De ahí que las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entiendan como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls *et al*., 2005) inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores (Visser, 2002; Traxler, 2003; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2006). Así, esta teoría puede resultar útil para entender la segregación laboral por género así como las diferencias salariales entre sexos. En la medida en que las mujeres se concentren en pocos puestos y ocupaciones, el salario tenderá a ser bajo, mientras que en el mercado masculino el salario será alto porque este segmento es más amplio y tiene una mayor diversidad de ocupaciones. Esta teoría no sólo resulta útil para entender el diferencial salarial, sino que también permite explicar las causas de la segregación por ocupaciones: las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento primario del mercado laboral y a concentrarse en el segmento secundario, de forma que el modelo de mercado dual puede aplicarse a la segregación ocupacional entre sexos dividiendo al mercado en ocupaciones masculinas y femeninas.

A finales de los años sesenta y principios de los setenta los movimientos sociales pusieron de manifiesto en todas las sociedades capitalistas avanzadas las desigualdades entre grupos sociales (blancos-negros; hombres, mujeres… etc). Las ciencias sociales desarrollaron marcos teóricos para intentar comprender las divisiones en el seno del trabajo por un lado, el mercado de trabajo y segmentado que acabamos de ver y de otro, las teorías marxistas que son las que se van a analizar a continuación (Larrañaga, 2000).

Un clásico de la literatura marxista contemporánea es Harry Braverman (1974). Este autor distingue entre "fuerza del trabajo" que es la mercancía que se compra y se vende en el mercado y "trabajo" que es el factor de producción que entra en el proceso productivo. Este es el punto fundamental de confrontación entre la teoría neoclásica y la marxista. La negación de esta distinción es la negación de la existencia de conflicto y lucha de clase esencia del pensamiento marxista (Marx, 1867).

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo es la expresión del movimiento hacia las ocupaciones mal pagadas y serviles y reflejan las necesidades de los trabajadores, indistintamente del sexo, para seguir el ritmo de las necesidades habituales y crecientes si no trabajan dos o más miembros de la familia. Las mujeres,

confinadas a las escalas salariales más bajas forman un gran potencial del que puede disponer el capital, junto con la población negra y los trabajadores extranjeros forman una gran reserva de trabajo suplementario por ello el recurso del capitalismo a la mano de obra femenina es progresivo (Engels, 2002).

Las teorías marxistas como las teorías del mercado dual explican la estructura del mercado laboral desde el punto de vista de la demanda e identifican las diferencias de género como un atributo de la oferta de trabajo. Braverman (1974) considera que los cambios en la estructura familiar inciden claramente en el aumento de la actividad femenina, ignora los conflictos de género tanto en el mercado como en la familia, atribuyendo la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral a la dinámica del capital e ignorando, por ejemplo, la resistencia de los trabajadores masculinos a esta entrada y el impacto que esto juega en los ritmos y en las modalidades que dicha incorporación adopta (Larrañaga, 2000). La descualificación según Braverman (1974) lleva implícita la idea de que los trabajos se han fragmentado en tareas cada vez más simples y menos cualificadas, aunque en esta idea no tiene en cuenta el sexo de las personas. Así, en el análisis que realiza sobre la feminización y proletarización de los empleos de oficina presenta una imagen excesivamente homogénea de los trabajos administrativos sin tener en cuenta las diferencias que existen entre los diferentes puestos y el hecho de que muchos de ellos exigen una elevada cualificación.

Diversos estudios empíricos han puesto de manifiesto que muchos de los trabajos que realizan las mujeres podrían recibir en sí una mayor cualificación si no fuera por el hecho de que son realizados por trabajadores típicamente no cualificados, es decir, por mujeres. En algunos casos, como el de la industria de la confección inglesa, parece, como afirma Dex (1985), que para que una mujer se convirtiera en un trabajador cualificado, el primer paso sería cambiar de sexo.

Beechey (1982) puntualiza que Braverman (1974) utiliza el término cualificación en tres sentidos; en uno técnico (concepción y ejecución de la tarea), en relación con el control del proceso de trabajo o aplicación en las definiciones convencionales de status profesional y no aclara a cuál de los aspectos de la cualificación hace referencia y aumenta la ambigüedad.

Por último, existen teorías que se centran en factores ajenos al mercado de trabajo y en la influencia de comportamientos no económicos para tratar de explicar la división

de ocupaciones por sexo: Las teorías institucionalistas**,** que se fundamentan en el interés de determinados grupos en institucionalizar las desigualdades a través de la normativa legal que se plasma en aspectos como los contratos laborales o el matrimonio (Duverger, 1955). Los interesados van desde los empresarios a los partidos políticos, aunque las mujeres influyen en su propia discriminación aceptando determinadas situaciones. Las teorías feministas que parten de la premisa básica de que la situación de desventaja que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad y la familia, es debido a que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos sigue siendo responsabilidad casi exclusiva del colectivo femenino. Esto provoca que las mujeres suelan acumular menos capital humano que los hombres antes de incorporarse a la población activa. Sin embargo, en los últimos años se ha producido un continuo avance tanto en el nivel de estudios de las mujeres como en su tasa de actividad, sin que se reduzca la segregación laboral basada en el sexo (Anker, 1997 y Maté *et al.,* 2002). A pesar de ese incremento que ha igualado e incluso superado el nivel educativo de los hombres, el empleo doméstico, en tiempos de crisis, es un ejemplo de ello. Especialmente segregados están también todos los sectores destinados al cuidado de otras personas, como la educación, la sanidad, los servicios sociales o las amas de casa (Buedo, 2015).

Dentro de estas teorías feministas podemos incluir un subtipo de teorías sociosexuales. Centran el papel de las mujeres en los valores de la sociedad (estereotipos), que diferencian entre puestos tradicionalmente masculinos y femeninos. Esta circunstancia explica la mayor presencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial o en algunas ocupaciones como el servicio doméstico o los servicios sociales (Benhabib y Cornella, 1990; Anker, 1997 y Buedo, 2015).

Anker (1997) en las reflexiones finales de su trabajo *"La segregación Profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías"* concluye que son las teorías sociosexuales o feministas las que brindan explicaciones más convincentes de la segregación de las ocupaciones entre los sexos, y subraya la existencia de un alto grado de coincidencia de aptitudes y preferencias de los hombres y de las mujeres individualmente consideradas.

Anker (2001) realizó un estudio en 41 países y territorio de todo el mundo y concluyó que estas teorías indagan en las causas subyacentes de la segregación dentro y fuera

del mercado de trabajo. Estas teorías ayudan a entender por qué las principales ocupaciones desempeñadas por mujeres por todo el mundo refuerzan los estereotipos de "femineidad": trabajadora servicial, dispuesta a ocuparse de los demás, mujeres dóciles y amantes del hogar. También ayudan a entender por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres, ya que son las responsables del cuidado de los hijos y del hogar. Explican que las mujeres en ciertos países se ven excluidas de ocupaciones que conllevan trato público entre hombres y mujeres. Explican que las que las posibilidades laborales al alcance de las mujeres son restringidas e inferiores, debido a la segregación ocupacional y que además esto se perpetúa en las generaciones posteriores porque el desalentador futuro hacen que las familias proporcionen poca formación e experiencia a sus hijas. Dan explicación a los horarios parciales y trabajos flexibles en las ocupaciones femeninas.

Con posterioridad, el Foro Económico Mundial publica en su informe de carácter anual, el denominado Índice de Disparidad entre Géneros (Hausmann, R., *et al.,* 2010) cuyo objetivo es evidenciar la tasa en que se ha reducido la disparidad entre hombres y mujeres en 130 países, en cuatro áreas críticas de desigualdad: participación y oportunidad económica, nivel educativo, poder político y salud. En año 2009. España mantenía el puesto 17 y en el año 2010 ha ascendido a la 11 posición del ranking mundial y muestra que ha conseguido cerrar una brecha de género con un 75,54% (El 0% representa la máxima desigualdad y el 100% indica que no existe brecha de género en el país considerado). Los países nórdicos lideran la clasificación. En términos globales, en educación y salud se está más próximo a eliminar la brecha entre mujeres y hombres, que en los ámbitos de participación económica, oportunidades y toma de decisiones.

Podemos concluir que a pesar de los avances que se han producido en el campo legislativo y de un esfuerzo institucional continuado, que abarca desde los organismos de igualdad hasta las instancias donde se diseñan e implementan las políticas públicas en el ámbito del empleo, las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral siguen estando muy presentes. Los datos sobre acceso, promoción y condiciones laborales de unas y otros continúan poniendo de manifiesto la persistencia de discriminaciones y la distancia existente entre el principio formal de igualdad entre mujeres y hombres -respaldado y promovido por la legislación actual - y la realidad de entornos laborales que generan o reproducen desigualdades de hecho. A pesar de

conformar y reactualizar los modelos sociopolíticos seguimos encontrándonos con una realidad, que sesga, diferencia y trata de forma diferente a las personas en función de su género.

La teoría del capital humano ofrecía una explicación coherente a este fenómeno pero su argumento se ha desarmado al demostrar que el capital humano de las mujeres se ha ido equiparando al del varón y, la segregación, en vez de disminuir, sigue aumentado. Anker (1997) al entender las teorías feministas o sociosexuales como el enfoque más completo apunta a la idea de que la segregación ocupacional por razón de género no parece estar influida por elementos económicos.

### 1.4.3. Las mujeres en las estructuras de poder en las empresas.

En el apartado anterior se ha descrito la existencia de procesos de segregación asociados al género. Consideramos importante analizar la presencia de las mujeres en las estructuras de poder de las empresas como reflejo de la presencia de las mujeres en los ámbitos de poder de la universidad, ya que la incorporación de la gran mayoría de los miembros a las estructuras de poder se realizan por designación en un proceso equiparable al de las empresas privadas.

En España se han realizado numerosos estudios que analizan la participación de las mujeres en los puestos directivos (Barberá, 2002; Barberá *et als*. 1998 y 2000; Colino, 2001; CWDI, 2002; Spencer, 2004; Ramos-López, 2005; Fundación de Estudios Financieros, 2005; Mateos de Cabo *et al.,* 2010 y Martínez-Marin *et al*., 2011, Informa, 2015) en los que queda de manifiesto que el porcentaje de mujeres consejeras (entre el 2 y el 6 por ciento) es extremadamente bajo. Sin embargo, en la mayoría de ellos se soslaya la búsqueda de causas o de posibles medidas que pudieran cambiar esta situación. En este sentido, el uso de prácticas de buen gobierno corporativo en las empresas es un tema de creciente actualidad e interés por parte de investigadores y de legisladores (Fernández *et al*. 2004, Andrés *et al.,* 2005, Carrasco-Gallego y Laffarga-Briones, 2007 y Mateos *et al.,* 2010).

La Comisión Nacional del Mercado de Valores elaboró el actual código de buenas prácticas de gobierno corporativo o Código Conthe[2] que, aunque es de aplicación voluntaria por parte de las empresas, incluye la recomendación de que haya una mayor diversidad de género en los consejos de administración de las empresas. La realidad es que ha tenido hasta ahora escaso éxito.

La Ley de Igualdad de marzo del 2007 estipula que las empresas de más de 250 empleados tenían 8 años a partir de su entrada en vigor para "incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres".

Según el último estudio realizado por la empresa D & B del Grupo Cesce: Informa: "Las mujeres en los Consejos de Administración y Organismos de Decisión de las empresas españolas 2015" la representación femenina en los órganos de administración del tejido empresarial español en el 2014 presenta un balance muy dispar y muestra que el camino hacia la igualdad está aún muy lejano. Por una parte, aumenta el número de mujeres en los Consejos de Administración pero sin embargo se retrocede en representatividad.

[2] El Código de Buen Gobierno. Diversidad de género: "*Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la "responsabilidad corporativa"; es también un objetivo de eficacia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población – las mujeres- no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país. La experiencia de las últimas décadas en las que hemos asistido a una creciente incorporación de la mujer al mundo empresarial así lo acredita. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas. En atención a esta circunstancia, el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberando por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes. Por ello se recomienda:*

*-. Que cuando sea escaso o nulo el número de Consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:*

*a) los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;*

*b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entr3ee los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.*

En la actualidad solo el 10,42% de estas empresas, que están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad por aplicación del art. 45 LOIMH[3] , presentan un Consejo de Administración con más de 40% de mujeres. Si se analizan las empresas sujetas a la aplicación del art. 75 de la LOIMH: sólo el 12,09%[4]. Sin embargo, esta cifra es del 26,33% en el conjunto de las sociedades españolas, lo que muestra que las empresas grandes tienen más dificultades en incorporar mujeres en sus órganos de decisión. Este mismo estudio indica como una de las características de las empresas que tienen más de 40% de mujeres en su Consejo de Administración es un menor nivel de riesgo crediticio en comparación con el resto de las empresas.

Al analizar la presencia de mujeres dependiendo de la forma jurídica de las empresas, son las Sociedades Limitadas las que tienen más de un 40% de mujeres en el Consejo de Administración con un 26,62% y las Sociedades Anónimas tienen un 22,13%. Por otra parte, las empresas sujetas al art. 45 de la LOIMH la presencia de las mujeres por

---

[3] LOIMH **Art. 45.** ***Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.***
*1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
*2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*
*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

[4] LOIMH. Art. 75"***Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles:*** *Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.*
*Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley".*

está por debajo del total de empresas y también es mayor en Sociedades Limitadas que en Anónimas (11,92% frente a 9,50%), y para las sujetas al art. 75 (12,91% frente al 11,45% respectivamente) (Tabla 1).

Tabla 1. Empresas con forma jurídica que tienen más del 40% de mujeres en los C. de Administración

| Sociedades con >40% de mujeres en Consejos de Administración | Sociedad Anónima | Sociedad Limitada | Total |
|---|---|---|---|
| Total Sociedades | 22,13% | 26,62% | 26,33% |
| Sociedades sujetas al art. 45 LOIMH | 9,50% | 11,92% | 10,42% |
| Sociedades sujetas al art. 75 LOIMH | 11,45% | 12,91% | 12,09% |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Informe: Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas 2015.*

Es curioso resaltar que casi el 39% de las empresas Micro y Pequeñas cuentan con un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración frente a un 11, 47% para las empresas grandes. Las Comunidades Autónomas con más de 40% de mujeres están en Asturias (29,06%), Galicia (28,85%) y Madrid (28,12%) y las más bajas en Melilla (18,06%), Ceuta (18,91% y Extremadura (20,81%).

Las empresas que tienen que elaborar un Plan de Igualdad y que tienen más de 40% de mujeres en su Consejo de Administración, se encuentran mayoritariamente en La Rioja (30%), Baleares (23,21%) y Castilla la Mancha (15,38%), mientras la tasa más baja se encuentran en Castilla y León (5,26%). Por último, la mayor tasa de aplicación del art. 75 se observa en Baleares (20,55% de las empresas cumplen), seguida por Ceuta (18,18%) y Extremadura (17,18%).

Sólo los sectores históricamente feminizados, como son Educación y Sanidad, en el conjunto de sociedades, son los que tienen más de un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración y los sectores de energía y comunicaciones los de menos representación. Para las empresas sujetas al art. 75 también es el sector de educación el que obtiene la mejor tasa 23,33%.

A menudo, se examinan empresas que sirven de referencia, empresas que cotizan en bolsa y son referentes en la aplicación de buenas prácticas empresariales. Se ha analizado la evolución de las mujeres consejeras en las empresas que componen el

IBEX por estar éstas sometidas a la LOIMH y al código de buen gobierno (Tabla 2 y Figura 2).

Tabla 2. Evolución del número de Consejeras en las empresas del IBEX 35

| AÑOS | % MUJERES |
|---|---|
| 2004 | 3,4 |
| 2005 | 3,3 |
| 2006 | 5,1 |
| 2007 | 6 |
| 2008 | 8,7 |
| 2009 | 10,2 |
| 2010 | 10,6 |
| 2011 | 12,1 |
| 2012 | 13,5 |
| 2013 | 15,6 |

*Fuente: propia a partir de los datos del Informe: Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas 2015.*

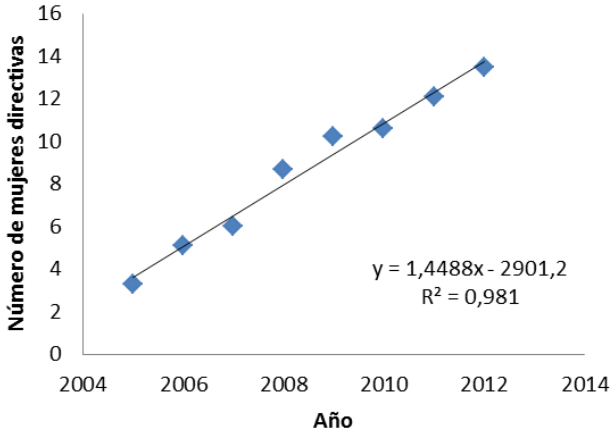



Figura 2. Evolución del número de Consejeras en las empresas del IBEX 35
*Fuente: propia a partir de los datos del Informe: Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas 2015.*

Como se puede apreciar en la tabla 2 y figura 2 la evolución es positiva aunque aún está lejos de la recomendación de la LOIMH. Si se analiza la presencia de hombres y

mujeres en cargos funcionales[5] (Figura 3) que pudieran ser considerados como paso previo a ser miembros del Consejo de Administración se observa que el estudio realizado por Cesce de las empresas analizadas, en 2010, el 73% de las empresas carecían de mujeres directivas. En 2015 este porcentaje se había reducido al 67,55%. Para los hombres, la situación es diferente ya que sólo el 8,74% de las empresas no tiene ningún directivo hombre.

En las empresas que están sujetas al art 45 de la LOIMH la representación de las mujeres es más elevada, aunque el 52,58% de ellas no cuenta con ninguna mujer como directiva.

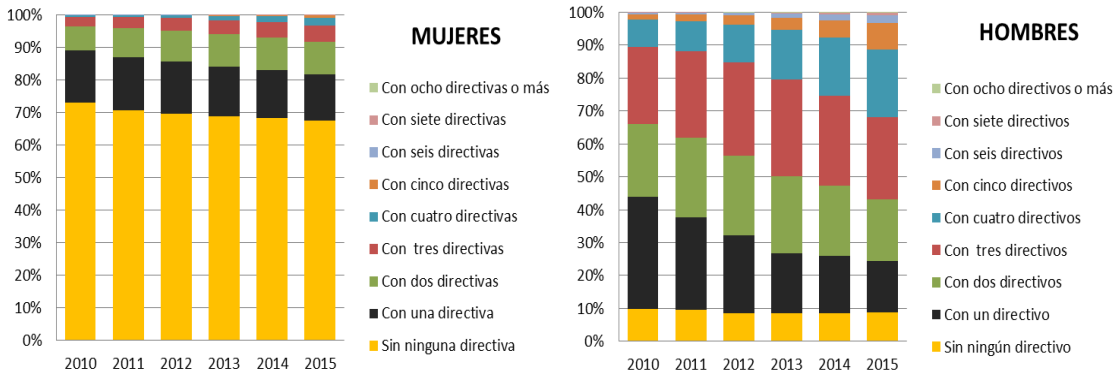



Figura 3. Porcentaje de empresas por número de directivos Mujeres (izquierda) y Hombres (derecha) en cargos funcionales las empresas analizadas.
*Fuente: Elaboración propia extraída del informe D & B del Grupo Cesce 2015*

Respecto a quien ostenta el cargo de Presidente/a de las Sociedades Mercantiles Españolas el 83,77% la ostentan los hombres. En las Sociedades art. 45, el 89,97% son hombres y en las sociedades art. 75 el 90,44% (Tabla 3).

[5] *Se han considerado como cargos funcionales lo puestos de: Director General, Gerente, Director Financiero, Director de RRHH Director de producción, Director comercial, Director de Marketing, Director de Compras, Director de Exportación, Director de Importación, Director de Calidad, Director de Tecnologías de la Información, Director de publicidad, Director de operaciones, Director de procesos de datos, Director de I+D.*

Tabla 3. Porcentaje de Hombres y Mujeres que ostentan la presidencia de las Sociedades Mercantiles Españolas

| PRESIDENTE/A | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|
| TOTAL SOCIEDADES | 83,77% | 16,23% |
| SOCIEDADES ART. 45 | 89,97% | 10,03% |
| SOCIEDADES ART. 75 | 90,44% | 9,56% |

*Fuente: Elaboración propia extraída del informe D & B del Grupo Cesce 2015*

Por último, se han analizado las empresas con participación del Estado, donde las mujeres ocupan, en el último año del que se tiene información, 2014 ya que en el informe del 2015 no aparece la actualización de estos datos, el 29,52% de los cargos en las empresas estatales, lo que representa un retroceso respecto al año anterior que era de 32,56%. Si bien este porcentaje puede que no sea muy significativo, la ruptura de la tendencia a una presencia cada vez mayor de las mujeres que ocurre en 2014 debería ser analizado dentro del contexto de la crisis económica. (Figura 4).

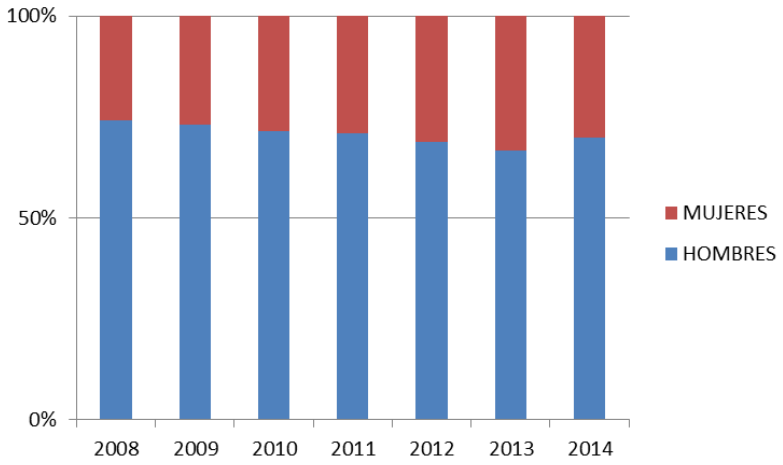



Figura 4. Porcentaje de hombres y mujeres con cargos en empresas con participación del Estado.
*Fuente: Elaboración propia extraída del informe D & B del Grupo Cesce 2015*

De todo lo anteriormente analizado queda patente la importancia de realizar estudios que profundicen en la necesidad de incorporar la diversidad de género en los más altos escalafones de la empresa, lo que no sólo se justifica por criterios éticos de equidad, sino que parece relevante ahondar en los efectos que dicha diversidad pueden tener sobre el desarrollo empresarial y, más concretamente, sobre la competitividad (Robinson y Dechant, 1997; Tyson, 2003 y Redondo y Jimeno, 2005).

Adler (2001) recogió datos de 215 empresas de la lista *Fortune 500* desde 1980 hasta 1998 y encontró que las empresas con mayor número de mujeres directivas obtenían mejores resultados que la media de su sector en tres medidas de rentabilidad: beneficios como porcentaje de ingresos, activos y capitalización bursátil. Erhardt et al (2003) vieron una relación positiva y significativa entre el porcentaje de mujeres (y otras minorías) en el consejo de administración de las 127 mayores empresas estadounidenses en el promedio de los años 1997 y 1998 y dos ratios de resultado financiero: rentabilidad sobre activos y rentabilidad sobre inversión. Veleva (2005) también encuentra una relación positiva en el porcentaje de representación femenina en cargos de alta dirección y consejos de administración de 300 compañías estadounidenses y el rendimiento de la acción bursátil. Catalyst (2004) también examinó 353 empresas estadounidenses de la lista *Fortune 500* y comprobó que el grupo de empresas con la mayor representación femenina en la dirección obtenía mejores resultados económicos. La conexión diversidad de género y resultado financiero era bidireccional. Krishnan et al (2005) realizó el mismo estudio pero de la lista *Fortune 1000* con las mismas conclusiones. Mientras que otros estudios encuentran asociaciones negativas (Ryan y Haslam, 2005) o ningún tipo de asociación (Du Rietz y Hanrekson, 2000; Kochan et al., 2003; Rose, 2007). Lo cierto es que la mayoría de estos estudios se han limitado a proporcionar información de carácter descriptivo ya que las teorías principalmente utilizadas para plantear el efecto positivo de la presencia o aumento de la representación femenina en alta dirección y consejos de administración, son la teoría de agencia (Carter *et al*., 2003) y la de la identidad social (Krishnan y Park, 2005). Las propuestas que parecen deducirse de ambas teorías no terminan de establecer las relaciones causales por las cuales pueda plantearse dicho efecto positivo. Prácticamente la totalidad de los estudios existentes no realizan aproximaciones estadísticas que permitan establecer la relación causal entre competitividad y presencia de mujeres en órganos o consejos de administración.

## 1.5. Las mujeres y la ciencia

El personal docente e investigador de las universidades, uno de los objetos de este estudio, desarrolla su trabajo en tres ámbitos diferentes: docente, investigador y de gestión de la propia Universidad. Si bien los tres son importantes, la investigación es

un elemento fundamental en lo que se refiere al acceso y a la promoción. Dada la importancia de esta faceta consideramos necesario analizar cual ha sido la situación de las mujeres en la misma.

De acuerdo a las definiciones que presenta la Real Academia Española (RAE) sobre la palabra investigar (vocablo que tiene su origen en el latín investigare), este verbo se refiere al acto de llevar a cabo estrategias para descubrir algo. También permite hacer mención al conjunto de actividades de índole intelectual y experimental de carácter sistemático, con la intención de incrementar los conocimientos sobre un determinado asunto.

El conocimiento se acumula en un lento y arduo proceso de especulación, experimentación y descubrimiento que ha sido parte integrante de la actividad humana desde la aparición de la especie. Las mujeres siempre han desempeñado un papel fundamental en este proceso (Alic, 2005). Sin embargo, este papel ha sido ignorado frecuentemente por los historiadores y a veces, ocultado deliberadamente tras las figuras de los maridos o maestros (Van den Eynde, 1994). Si las mujeres han estado ausentes en la "educación", en la "Investigación" han estado invisibles.

La presencia de las mujeres a lo largo de la historia de la construccion del conocimiento es un hecho incuestionable. El problema reside en como incorporamos el trabajo de las científicas a la historia de la ciencia actual. El proceso de exclusión e invisibilidad de las mujeres en la ciencia ha determinado no solo la escasez de obra científica identificada como femenina, en comparación con la masculina, sino que ésto ha llevado tambien a su falta de transmisión.

A lo largo de la Historia, las mujeres en general y su capacidad intelectual, en particular, no han sido muy bien tratadas: *"No me imagino a una mujer Galileo, ni Kapler, ni Miguel Angel, aunque les queda el consuelo de que fueron mujeres las que crearon a Galileo, Kepler y Miguel Angel". "El centro de producción y creación de las mujeres no está en el cerebro…" o "Marie Curie es muy inteligente, pero tiene el alma de un arenque, lo que signifca que es muy torpe en el arte de disfrutar y sufrir"…* son palabras de un reconocido científico: Albert Einstein (Colino, 2001).

Si hacemos una búsqueda del pasado histórico de las mujeres que contribuyeron a la creación de conocimiento y de la ciencia hay muchas más de las que nos podemos imaginar (Solsona, 1996 y 1997).

Algunas ramas de lo que hoy entendemos como "Ciencia" nos hacen enmarcar a las primeras científicas en la prehistoria, pues utilizaban herramientas hechas con una rama rota o con un pedazo de piedra para extraer las raices y raspar o pulverizar materias vegetales; descubrieron a través de la observación las propiedades medicinales de las plantas, aprendieron a secarlas, almacenarlas y mezclarlas (González-Marcén, 2006). El uso de esas herramientas era fruto de la observación, el recuerdo y la experimentación (Fernández *et al*., 2006). Ya en la época del Cromagnon preparaban barro y horneaban la cerámica, utilizaban esmaltes, fabricaban joyería, era el origen de la Ciencia Química (Ruth-Guelman, 2006). Si nos centramos en la historia escrita de la ciencia los primeros relatos los situamos en Egipto y Mesopotamia. **Enheduanna**, hija el rey Sargón de Mesopotamia 2354 años antes de Cristo, fue sacerdotisa y creó junto con otros sacerdotes varios observatorios astronómicos dentro de algunos templos, trazaron los movimientos de los planetas y las constelaciones, fue el preludio de la astrología (Landivar *et al.,* 2004). Ella fue la principal regente de la Astronomia y las Matemáticas en Babilonia. Tambien en Babilonia hacia el año 1200 antes de Cristo la perfumería era una de las industrias más importantes. Las mujeres perfumistas desarrollaron las técnicas quimicas de destilación, extracción y sublimación. En una de las tablillas con escritura cuineiforma aparece el nombre de dos de esas antiguas químicas **Tapputi Belakatallim** Y **Ninu**. Esta tradición de las mujeres químicas culminaría con las alquimistas alejandrinas del siglo I. (Alic, 2005). En Egipto, 3000 años antes de Cristo, la medicina ya era una profesión establecida. Había mujeres instruídas que trabajaban como médicas o cirujanas.

En Grecia, las mujeres se encontraron con condiciones más desfavorables para participar en la creacion de conocimiento ya que no se les permitía intervenir en la vida pública. Sin embargo, durante los siglos V-IV antes de Cristo, edad de oro de la civilización griega, se tiene noticias de mujeres que tuvieron una contribución decisiva en la escuela pitagórica. **Temistoclea**, saterdotisa de Delfos dedicada a la especulación matemática y filosófica cuyas doctrinas fueron recogidas por Pitágoras basándose en ellas para construir su propia teoría matemática o **Theano** la primera

cosmóloga, que se casó con Pitágoras cuando éste era anciano. Se le atribuye el haber escrito tratados de matemáticas, física y medicina (Casado, 2006). En Atenas en el siglo IV a.C. varias médicas fueron acusadas de practicar abortos y se les prohibió seguir ejerciendo la profesión. **Agnodice** se vistió de hombre y se fue a Alejandría año 300 a.C.para poder estudiar medicina y obstetricia con el famoso médico y anatomista Herófilo. Al volver a Atenas siguió ejerciendo vestida de hombre. Tuvieron que pasar muchos años hasta que Agnodice pudiera ejercer vestida de mujer (Alic, 2005).

**Hipatia de Alejandría** nacida en Egipto (370-415) (siglo I). Ultima científica pagana del mundo antiguo, fue oficialmente nombrada para explicar las doctrinas de Platón, Aristóteles, etc., en la Biblioteca de Alejandría. Además de la filosofía y las matemáticas, enseñó geometría, astronomía y álgebra, interesándose también por la mecánica y la tecnología práctica. Diseñó el astrolabio plano, que se usaba para medir la posición de las estrellas, los planetas y el sol. Escribió no menos de 44 libros e inventó aparatos como el idómetro, el destilador de agua y el planisferio (Pérez-Sedeño, 1994; Mataix, 1999 y Alvarez-Lires *et al.,* 2003).

Las bases teóricas y prácticas de la química moderna se deben a **María la Judía (**Alejandria, siglo I y II). A ella se le atribuye la invención de tres dispositivos, que perdurarán algunos con otros nombres, hasta la actualidad: el tribikos, el kerotakis, y el baño de maría. El tribikos es un aparato destinado a la destilación, el ketotakis es un pequeño horno, utilizado para la destilación continua y extracción, dentro de la transmutación de los metales, que degenerará en lo que en la alquimia medieval se llamó pelícano y que servía para obtener una sustancia llamada "negro de María". También se utilizaba para la extracción de aceites de plantas y la obtención de perfumes. Por último, el "baño de maría" que originariamente, era realmente un baño de arena y cenizas, que calentaba otro recipiente con agua que a su vez calentaba al siguiente. El baño de arena tenía como objeto conservar mejor el calor que debía trasmitir, ya que su temperatura podía ser superior a la del agua que hervía. Posteriormente se quedaría sin la arena, y sólo con el agua, que deberá hervir y este vapor será capaz de calentar otro recipiente; el que se pone "al baño de maría". (Alic, 1981; Berthelot y Ruelle, 1887, Cubillos-Alonso, 2003 y Las Heras, 2005).

**Hildegarda de Bingen** alemana (1098–1179), astrónoma que, escudriñando el cielo de noche y de día, afirmó que el sol era el centro del sistema planetario. Sus obras

científicas y médicas dan una completa información sobre la farmacopea y la medicina del siglo XII. Su "Liber Subttilitatum" está considerado como el libro más valioso de las ciencias médicas y naturales de la Edad Media y el "Causae et Curare" se adelanta científicamente varios siglos (Alvarez-Lires *et al.,* 2003). Como era costumbre entonces, Hildegarda fue consagrada a Dios siendo una niña y llegó a ser una de las más destacadas y combativas figuras de la Orden Benedictina. Abadesa del Monasterio de Rupertsberg desde 1147, jugó desde allí un papel fundamental en la vida política y eclesiástica de su tiempo; fue consejera del Papa y del emperador. En sus ratos de ocio se dedicaba a la poesía y a la música, pero su verdadera vocación fue la investigación científica.

Al comenzar la Alta Edad Media y hasta el siglo XIV, el ejercicio de la profesión médica seguía estando prohibido para las mujeres salvo en aisladas ocasiones. Por el contrario, la práctica de la obstetricia y los cuidados al niño en sus primeros meses, los encontramos ya, casi exclusivamente, en manos femeninas. En aquellos contados casos en los que las mujeres ejercían la medicina, lo realiza ya por su condición de miembro de una orden monástica, o por la circunstancia de ser esposa o hija de un famoso médico. Una de las más importantes excepciones, que permitirá a las mujeres acceder a la titularidad médica sin limitaciones, la va a propiciar una célebre escuela de medicina: **La Escuela Médica de Salerno** (Rodriguez-Cabezas *et al.,* 2006). La Escuela de Salerno va a brindar a la mujer con vocación médica dos importantes oportunidades (Bel-Bravo, 1998).

- Ser el primer centro que permite el libre acceso de las mujeres a la formación médica y a su titulación.
- No limitar su campo de acción a las enfermedades de las mujeres y el cuidado de los lactantes, sino ampliarla al ejercicio de la medicina general.

En un Salerno abierto a la vocación médica femenina, pronto surgirán los nombres de cinco mujeres expertas en el arte de curar: **Trótula**, **Salernitana**, **Constanza** y **Calenda**, alemanas, **Rebeca Guarna**, judía y **Abella**, musulmana (Alic, 2005). Salvo en el caso de **Trótula,** ginecóloga, pocas noticias nos han llegado del resto de estas mujeres pioneras de la Medicina. Además de ejercer extensamente la medicina, Trótula enseñó en la Escuela de Salerno y escribió varios tratados, entre ellos: *"Passionibus Mulierum"* (Trotula Maior), que fueron textos en las escuelas de medicina

hasta el siglo XVI. Sus teorías médicas fueron increíblemente avanzadas. Hablando del control de la natalidad y de las causas y tratamientos de la infertilidad señaló que es "igualmente frecuente que la concepción se vea impedida por un defecto del hombre como de la mujer". Autora del más célebre tratado de Obstetricia y Ginecología de la Edad Media: *De Pasionibus mulierum curandorum ante, in, post Jartum* (Green, 2002).

**Emilie du Chatelet** francesa (1706–1749), casada con un marqués apasionado de la guerra y ausente, disfrazada de hombre, se encontraba con sus amigos científicos para hablar de filosofía. En 1733 conoció a Voltaire. Se instalaron en Cirey, una ruinosa propiedad del marqués. Llenaron de miles de libros la biblioteca y transformaron el gran salón en laboratorio donde Emilie realizaba sus experimentos de óptica newtoniana. Cuando se publicó *"Elements de la philosophie de Newton",* se atribuyó oficialmente a Voltaire aunque éste afirmara repetidas veces que ella había sido la única autora (Mataix, 1999). El utilizar el aspecto de hombre para desarrollar actividades de las que estaban excluidas las mujeres fue llevado a sus máximas consecuencias por **James Miranda Stuart Barry,** inglesa (1795 – 1865), que en 1812, ya disfrazada de hombre, se graduó en la Escuela de Medicina de Edimburgo. Fue cirujano militar, y después de haber estado en África, el Caribe, Malta y Crimea, fue nombrada inspector general de hospitales canadienses en 1857. Sólo después de su muerte se descubrió que era mujer, pero las autoridades afirmaron que en realidad había sido un hombre y sus documentos desaparecieron de forma misteriosa (Holmes, 2007).

El Siglo XIX, a pesar de que supone la tímida entrada de las mujeres a la enseñanza superior sigue obligándolas a la utilización de estrategias para desarrollar una actividad profesional ligada al campo científico

La hija de Lord Byron, **Ada Augusta Lovelace** (Inglaterra, 1815-1852), tuvo suficiente temperamento para superar la fama de su padre y los escándalos familiares que siempre los situaban en primera plana. Tenía una alta estima de sí misma, quería ser matemática pero la mejor y más famosa. Se casó con el Conde de Lovelace, que no sólo aceptó su independencia intelectual sino que se convirtió en su ayudante y colaborador. A los 27 años hizo la traducción del *"Tratado de la nueva máquina analítica"* de su amigo matemático Babbage, triplicando la obra original, ideando varios programas para hacer cálculos matemáticos avanzados, así como la aplicación de la

máquina a composiciones musicales. Se empeñó en lograr que la máquina analítica fuera una máquina práctica pero era demasiado avanzada para la ingeniería de la época, y arruinó su vida tanto económica como físicamente (Solaeche-Galera, 1994).

También en el campo de las matemáticas, **Sofía Kovalevski** (Rusia 1850 – 1891), se comprometió con la causa de la educación de las mujeres, trabajando en un comité para conseguir fondos destinados a universidades femeninas, mientras estudiaba geometría analítica y cálculo en San Petersburgo. Consiguió doctorarse en matemáticas con "cum laude" en la Universidad de Götingen, pero al volver a Rusia el único trabajo posible para ella era como maestra para niñas en una escuela primaria. "Si sólo me dieran la posibilidad de aplicar mi conocimiento en las ramas más altas de la educación, es posible que así pudiera abrir las universidades a las mujeres". A pesar de una oposición vehemente consiguió un puesto asalariado de profesora en la Universidad de Estocolmo donde dio clase sobre los temas más avanzados del análisis matemático y la mecánica, pero sostenía que el trabajo científico no proporcionaba placer ni causaba el progreso de la humanidad. En 1886, se unió al movimiento feminista y se dedicó a la literatura. Publicó *"Teatro",* autobiografía y novela con gran éxito. En 1888 obtuvo el premio Bordin otorgado en París por la Academia de las Ciencias Francesas por su estudio *"Sur le probleme de la rotation de un corps solide autour de un point fixe",* reconociéndola como gran matemática en todo el mundo. (Alic, 1991 y 2005).

Casi en las antípodas, **Cecilia Grierson** (Argentina, 1859 – 1934) también estaba comprometida en la lucha contra el analfabetismo desde su juventud. En 1889 se graduó como médica con una tesis sobre ginecología y comenzó a ejercer en el hospital Ramos Mejía. Grierson desarrolló una prolongada e intensa actividad docente, tanto en los niveles primario y secundario como en el ámbito técnico y universitario. Promovió tenazmente la enseñanza de la puericultura (estudio de la salud y los cuidados que deben darse a los niños en sus primeros años de vida) y fue precursora de la enseñanza de ciegos y sordomudos. Como pionera de la enseñanza de primeros auxilios, sobre todo para casos de accidentes, en 1892 fundó la Sociedad Argentina de Primeros Auxilios, institución que realizó una gran tarea de divulgación con múltiples cursos, conferencias y publicaciones. En 1904 y 1905 dictó cursos en la Facultad de Medicina de Buenos Aires (López, 1991 y Babini *et al*., 1993).

Un caso paradigmático es el de **Mileva Maric** (Yugoslavia, 1875 – 1948). Fue la primera esposa de Albert Einstein. Subordinó todas sus aspiraciones y conocimientos matemáticos a los objetivos del que sería "autor" de la teoría de la relatividad. Una frase célebre de Mileva fue: *"Hace poco hemos terminado un trabajo muy importante, que hará mundialmente famoso a mi marido".* Ella era la base sobre la que Albert se levantaba. Le resolvía todos los problemas matemáticos, en especial los concernientes a la teoría de la relatividad. El Dr. Ljubomir decía *"Veíamos a Mileva como a una diosa, tanto nos impresionaba sus conocimientos matemáticos y su genialidad. Los problemas matemáticos sencillos los resolvía mentalmente en un instante, y no tardaba más de dos días en aquellos que ocupaban varias semanas a los más hábiles especialistas. Y para resolverlos siempre encontraba vías originales y propias, la más corta. Resultaba desconcertante lo buena matemática que era"*. Pero aquella mujer de gran talento no alcanzó jamás en la ciencia un lugar correspondiente a su valía. Siempre fue tan sólo la mujer que una vez abandonara el gran científico Albert Einstein, años antes de cederle el Premio Nobel de Física (Rubio-Herranz, 2006).

Si bien el siglo XX supone una visibilidad mucho mayor de las mujeres en el ámbito científico, se siguen manteniendo los problemas de reconocimiento que ya existían en el siglo anterior. **Margaret Woit** Estonia (1902). Estudió ciencias naturales en la Universidad de Berlín. Fue Doctora en Filosofía y Magistra en Rerum Natura, único título de doctorado que había en aquella época. Se casó con el químico Herman Staudinger, con el que trabajó y publicó sus trabajos, si bien el reconocimiento a estas investigaciones (Honoris Causa por la Universidad de Salamanca o el Nobel de Química en 1953) sólo lo recibió él (Solsona, 1996 y 1997).

Como se ha podido apreciar en esta revisión bibliográfica el número de mujeres que han contribución al desarrollo científico-técnico ha sido y es importante, han conseguido resultados espectaculares en casi todas las disciplinas científicas, por lo que continuar citando los nombres de las que más han destacado sería una tarea estéril.

El máximo reconocimiento de la carrera científica es el premio Nobel, constituído en 1901 como última voluntad de Alfred Nobel, inventor de la dinamita e industrial sueco. Los primeros premios nobel que se entregaron fueron de Literatura, Física, Química y Medicina. ¿Qué ha ocurrido con las mujeres?

Se han concedido 107 premios Nóveles en Física. En esos 107 años siempre ha habido un hombre premiado. Sólo dos mujeres lo han obtenido y siempre compartido con hombres. De todas las mujeres premiadas con un Nobel, posiblemente la más conocida es **Marie Curie,** de soltera Marja Sklodowska, (Varsovia, Polonia 1867-1934), hija de un profesor de física. Estudió física en la Sorbona siendo la número uno de su promoción. En 1894 conoció a Pierre Curie y se casaron en 1895. Marie Curie fue la primera en utilizar el término "radiactivo" para describir los elementos que emiten radiaciones cuando se descomponen sus núcleos. Pierre Curie finalizó su trabajo sobre el magnetismo para unirse a la investigación de Marie, y en 1898 el anuncian el descubrimiento de dos nuevos elementos: el polonio (Marie le dio ese nombre en honor de su Polonia natal) y el radio. En 1903 compartieron con Becquerel el Premio Nobel de Física por el descubrimiento de los elementos radiactivos. Marie Curie fue la primera mujer en recibir un Nobel. En 1904 Pierre Curie fue nombrado profesor de física en la Universidad de París, y en 1905 miembro de la Academia Francesa. Estos cargos no eran normalmente ocupados por mujeres, y Marie no tuvo el mismo reconocimiento (Sánchez-Ron, 2007 y Steele, 2007). En 1911 recibió un segundo Nobel, un hecho sin precedentes. En esta ocasión fue el de Química, por sus investigaciones sobre el radio y sus compuestos.

La otra mujer premiada, **Maria Goeppert-Mayer** (Polonia, 1906-1972), constituyó la sexta generación de científicos en su familia. Desde pequeña su padre le decía: "Nunca seas sólo una mujer". Su capacidad como investigadora y su reconocida inteligencia, la impulsaron a desplazarse geográficamente y a destacarse a nivel mundial. Se graduó en Física en 1930, en el contexto de los nuevos descubrimientos de partículas, reacciones atómicas y los primeros aceleradores; un período muy emocionante para la Física Nuclear. Ese año se casó con Joe Mayer, profesor de Química, y presentó su Tesis Doctoral. En ella calculó la probabilidad de un electrón de emitir no uno, sino dos protones, o unidades de quantum de luz, mientras brinca a una órbita más cercana al núcleo, al orbitarlo. Su solución fue confirmada décadas más tarde, en 1960, por medio de rayos láser. Emigró a los Estados Unidos de América, e impartió años de trabajo voluntario en docencia e investigación en la Universidad de John Hopkin. Por ser esposa de otro profesor, no fue contratada en sus años más productivos. Tuvo algunos trabajos remunerados temporales, pero sólo a partir de 1960 fue contratada por la Universidad de California. Obtuvo el Premio

Nobel en Física en 1963, (conjuntamente con J. Hans Jensen y Eugene P. Wigner), "Por el descubrimiento de la estructura nuclear orbital" (Sachs, 1979).

En las 105 ocasiones que se han entregado premios Nobeles en Química, sólo en cuatro ocasiones el premio ha recaído en una mujer, dos veces en solitario y dos veces compartidos con hombres. Entre estas cuatro mujeres encontramos de nuevo a Marie Curie como hemos señalado anteriormente y a **Irene Joilot-Curie** (Francia, 1897-1956) hija mayor de Marie y Pierre Curie. Ésta recibió la educación básica en su casa. Eugene, el abuelo paterno, fue de gran apoyo en sus primeros años, justamente en el mismo período en el que su madre descubría el polonio y el radio. Al igual que con su padre, el abuelo cultivó en ella el amor por la naturaleza, la poesía y la política radical. Sus progenitores también influyeron en su desapego a las convenciones sociales de la época, y le inculcaron el interés por el deporte y por su autonomía. En 1914, en medio de la Primera Guerra Mundial, ayudó a su madre, Marie Curie, a instalar unidades de rayos X en hospitales militares y a entrenar al personal. A partir de 1921 inició su investigación. Allí conoció al que sería su compañero de logros, Frederic Joliot, con quien se casó en 1926. Fue Premio Nobel en Química en 1935, conjuntamente con su marido Frederic Joliot-Curie, al igual que ocurrió en el caso de sus padres (Solsona, 1997).

**Dorothy Crowford Hodgkin,** (Inglaterra, 1910-1994) recibió en 1964 el Premio Nobel en Química (Portal Nieto 1998 y Ortiz, C, 2003) y **Ada E. Yonath** (Jerusalén 1939) en octubre 2009, compartido con Venkatraman Ramakrishnan y Thomas A. Steitz (Nuño, 2011).

Fisiología y Medicina es el campo científico donde más años han sido premiadas mujeres, ocho en total. **Gerty Radnitz Cori** (Praga, 1896-1957) cursó sus estudios de Medicina en Praga, se casó con su compañero de estudios Carl Cori. Con él formó un exitoso y sólido equipo de investigación, al igual que ocurrió con Marie y Pierre Curie e Irene y Frederic Joliot- Curie. Ambos fueron premiados con el Nobel en 1947 (Alcaraz-Ariza, 2005). La única mujer que ha sido galardonada en solitario en esta categoría es **Barbara McClintock** (EEUU, 1902-1992). Estudió Botánica en la universidad de Cornell en Nueva York. En 1927 su análisis celular del maíz fue el primero en demostrar mediante pruebas visuales que el entrecruzamiento de organismos viene acompañado por un intercambio físico entre los cromosomas homólogos. A pesar de sus descubrimientos, no obtuvo una plaza de tiempo completo, como investigadora

hasta 1941. La teoría sobre los elementos "translocados", por la que sería premiada treinta y cinco años después, fue presentada en 1951 en el Simposio de Cold Spring Harbor y pasó inadvertida. Su aceptación tuvo que aguardar el desarrollo de técnicas moleculares que aislaron estos elementos y los identificaron en otros organismos, incluyendo la mosca de la fruta y las levaduras. Su teoría fue revivida en 1970, y en 1983 se le otorgó el Premio Nobel. A pesar de estas dificultades, ella continuó trabajando en genética del maíz y su evolución agrícola indígena (etnobotánica), hasta 1992 cuando falleció (Alcala-Ariza, 2005).

El resto de las mujeres premiadas han compartido el galardón con hombres: Rosalyn **Yalow** (EEUU, 1921), premiada en 1977 (Sánchez-Ron, 2007 y Tattersall, 2009), **Rita Levi-Montalcini** (Italia, 1909), premiada en 1986 (Levi-Montalcini, 1988 y Levi Montalcini *et al*., 2008), **Gertrude B. Elion** (EEUU, 1918-1999), en 1988 (Avery, 2000), **Christiane Nüsslein-Volhard** (Alemania, 1942), en 1995 (Levin, 2002). **Linda B. Buck** (EEUU, 1947), en 2004 (Muntani-Sánchez, 2005), **Françoise Barré-Sinoussi** (Francia, 1947), en 2008 (López-Galindez, 2008) y **Elizabeth Helen Blackburn** (Tasmania, 1948) y **Carol Greider**, (EEUU, 1961) que lo recibieron en 2009 (Chuaire, 2006 y Lopes de Oliveira 2008).

Nos ha resultado significativo el caso de la categoría de este galardón en Ciencias Económicas. De los 45 años en los que se ha otorgado este premio en esta categoría sólo un año, en 2009, ha sido premiada una mujer y además compartido con un hombre, es **Elinor Ostrom** (EEUU, 1933). Claramente se puede apreciar que hay una casi nula presencia de mujeres en estos premios y casi siempre cuando lo han obtenido ha sido compartido con uno o dos hombres más y como en pleno siglo XXI se observa de manera subyacente algunas de las estrategias empleadas por las mujeres en los siglos anteriores. Considerando todas las categorías de los nóbeles, el 95% de los premios otorgados han sido a hombres y sólo el 5% a mujeres.

Los galardones otorgados en los Premios Nobel que no están vinculados a la Ciencia como son los de Literatura y de la Paz (Figura 4) vemos que se incrementa la presencia de las mujeres aunque poco.

En el caso del Nobel de Literatura sólo un 10% ha sido concedido a mujeres y en el caso del Nobel de la paz un 10% frente a un 20% de ONGs y un 70% de hombres.

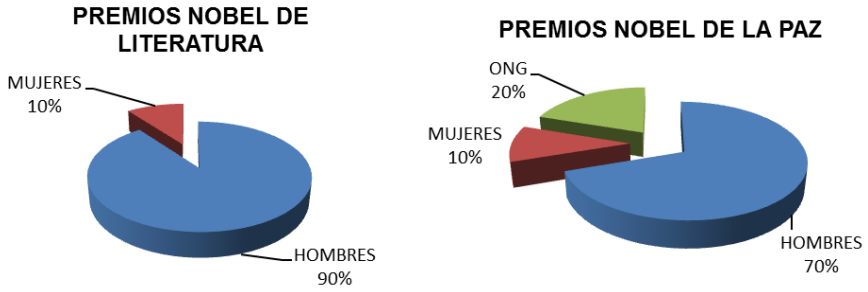



Figura 4. Concesión de Premios Nobeles de Literatura y de la Paz
*Fuente: elaboración propia de los datos de https://es.wikipedia.org/wiki/Portal:Premios_Nobel*

La necesidad de estrategias por parte de las mujeres para entrar en un mundo marcadamente masculino ha sido una constante a lo largo de toda la historia: la vida monástica, el disfraz de hombre o el matrimonio han sido claros ejemplos.

Asimismo, nos ha llamado la atención la presencia relativamente alta de matrimonios en esta relación de premios, o simplemente en la biografía de las mujeres, que puede indicarnos la necesidad de "coartada matrimonial" por parte de ellas para desarrollar su actividad en el campo de la ciencia y que además esta le sea reconocida (Soriguer, 2004).

Por lo tanto, si las mujeres han estado presentes en la ciencia, ¿cuál es la razón de su invisibilidad? No ha sido por falta de méritos, ni es una coincidencia. La invisibilidad de la mujer en el ámbito científico responde a un enmascaramiento intencionado de su presencia. En un determinado momento se estancan y encuentran grandes barreras para su promoción profesional topando nuevamente con el denominado "techo de cristal" (Barberá *et al.,* 2002 y Soriguer, 2004).

Es significativo pues, que siguen existiendo evidencias de que las mujeres están discriminadas en el mercado de trabajo y por ende incluimos el mundo de las ciencias. La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento vertiginoso en el nivel formativo ni tampoco la participación generalizada de las mujeres en el mercado de trabajo ha generado un incremento proporcional en posiciones de poder y puestos con capacidad de decisión (Stroh *et al*., 1992; Tharenou *et al*., 1994; Judge *et al*., 1995; Melamed, 1995 y Chernesky, 2003).

La visión estratégica del espacio europeo de investigación adaptada en 2010 señala como objetivo para el 2030 que la mitad de todo el personal científico, en todas las disciplinas y en todos los niveles del sistema científico, sean mujeres. Se trata de romper la segregación horizontal y vertical que existe hoy en día en la ciencia europea y española. Las áreas de conocimiento están o feminizadas, como son las relacionadas con las ciencias de la vida, o masculinizadas, como son las relacionadas con las ingenierías y ciencias experimentales. Existe un amplio consenso en las instituciones científicas europeas[6] en pedir una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los aspectos de la investigación y la integración sistemática de la dimensión de género en todos los aspectos del Marco Estratégico Común y el desarrollo de programas específicos en paralelo a estas medidas de transversalidad o *mainstreaming*.

Ya en 1999 la Comisión Europea creó dos organismos encargados de implementar actuaciones encaminadas a paliar los obstáculos y barreras que dificultan la integración de las mujeres en la carrera científica. Por una parte La Unidad de Mujeres y Ciencia y por otra el Grupo de Helsinki.

La Comisión ha financiado bastantes publicaciones que han proporcionado mucha información sobre la situación, sus causas y las medidas desarrolladas por cada país. 'En 2001 se publicó el Informe ETAN *Promoviendo la excelencia mediante la igualdad de género.* Con posterioridad ha seguido financiando numerosos estudios como son: *WIR-women in Industrial Research: A Wake up call for European industry de 2003; Women and science in the ENWISE countries de 2004*; *Mapping the maze. Getting more Women to the top in Reseach de 2008; The gender challenge in research funding de 2009; PRAGES-Practising Gender Equality in Science, de 2009; el Meta-Analysis of*

[6] (European Research Area Board (ERAB); la Agencia Nacional Italiana para las Nuevas Tecnologías; la Energía y el Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura de Islandia, la Asociación de Ingenieros de Alemania VDI; el Gobierno Federal de Alemania; la Federación Europea de Academias Nacionales de Ciencia y Humanidades ALLEA, La Liga Europea de Universidades de Investigación LERU; el Fondo para la Investigación Científica de Bélgica FNRS; la Autoridad Nacional para la Investigación Científica de Rumanía; El Consejo de Investigación de Noruega; el Gobierno Holandés, la Plataforma Tecnológica Europea para la Integración de Sistemas inteligentes)

*Gender and Science Research de 2010;* el informe *Stocktaking 10 years of "Womern in Science" de 2010.*

En Estados Unidos, una década antes, en 2001 la National Science Foundarion NSF puso en marcha el Programa ADVANCE cuyo objetivo fue desarrollar enfoques sistémicos dirigidos a incrementar la representación y programa de las mujeres en las carreras científicas, tecnológicas, ingenierías y matemáticas. En 2007 National Academies of Sciences and Engineering public un informe titulado *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academias Sciences and Engineering* ofrece un diagnostic y propone recomendaciones y acciones dirigidas a los diferentes actores del Sistema. ADVANCE ha financiado proyectos de más de 100 instituciones académicas en Norteamérica para crear un entorno más equitativo con las mujeres en las instituciones académicas.

En España existe un marco legal que recoge un buen número de las recomendaciones que han sido planteadas por Europa y por Estados Unidos. La Ley de Igualdad de 2007; la Ley de Universidades; la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de 2011. Todas ellas recogen elementos básicos donde apoyarse para implementar medidas específicas dirigidas a suprimir sesgos y barreras entre mujeres y hombres. En 2005 se creó por Acuerdo de Consejo de Ministros la Unidad de Mujeres y Ciencia, es éste el organismo encargado de implementar políticas de *mainstreaming* o transversalidad en la ciencia y tecnología en España.

Bajo el impulso de esta Unidad, la Ley de la Ciencia de 2011 ha incorporado medidas específicas en distintos ámbitos de acción. La disposición adicional decimotercera se especifica:

> *"1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
>
> *2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la*

*tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverá igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.*

*3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá todos los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.*

*4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades Públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que sea posible, mecanismos de evaluación confidencial que impidan a la persona evaluadora conocer características personales de la persona evaluada, en particular su sexo y su raza.*

*5. La Estrategia Estatal de Innovación promoverá la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo. 6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores por género en el correspondiente seguimiento anual."*

Aunque el marco normativo apuesta por medidas de compensación que permitan visibilizar a las mujeres en el ámbito científico la aplicación de estas medidas generan rechazo incluso en las propias mujeres.

## 1.6. Conclusiones

El proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral en general, al universitario y a la educación, viene definido por un marco normativo. La lucha de las mujeres para ser reconocidas como sujetos de derecho (humanos, sociales y el respeto a su dignidad) ha sido un esfuerzo de siglos como ha quedado evidenciado en este capítulo.

Es en el siglo XVIII cuando se realiza la incorporación de los derechos y libertades de las mujeres en el orden jurídico. La Revolución francesa de 1789 y la incorporación de las mujeres al trabajo industrial aunque con sueldos inferiores a los hombres marcan una primera etapa de reconocimiento de derechos de las mujeres. En ese mismo periodo, en materia educativa, en 1778 se crean las Diputaciones de Barrios de Madrid. Aunque persistía en la enseñanza de las niñas la doctrina cristiana, leer, coser y las labores pero con la finalidad de ayudar a la subsistencia de la familia y como optativo el aprendizaje de la lectura (Pernil Alarcón, 1987) y para el magisterio de las mujeres sólo se les pedía un informe de buena vida y costumbres y ser examinadas de la doctrina cristiana, en el manejo del catecismo y las labores.

En el Siglo XIX, las distintas Constituciones aprobadas en España, tanto de signo moderado como progresistas, omitían cualquier referencia al principio de igualdad entre hombres y mujeres permaneciendo fieles al principio patriarcal donde no se necesitaba ser sujeto de derechos (Ventura Franch, 1999). Las Constituciones de 1812, 1845 y 1876 excluían a las mujeres como sujetos de derecho. A nivel educativo se realiza el Informe Quintana basado en la propia Constitución de 1812 donde se establecieron los principios básicos de la educación en España (San Román, 1998 y Araque, 2013). En 1857, con la denominada Ley Moyano es cuando la educación de las niñas empieza a tener un igual tratamiento organizativo. También las y sus correspondientes leyes electorales excluyeron a las mujeres como sujetos de derechos.

En la Constitución de 1931, en la II República, es cuando se empieza a reconocer la igualdad de las mujeres pero con matices. El derecho el voto, las mejoras en las condiciones sociales de las mujeres, aunque siguieran vetadas para el ejercicio de algunas profesiones. Pese a que la legislación laboral limitó el derecho al trabajo de

las casadas, las mujeres consiguieron acceder a empleos y cargos ocupados tradicionalmente por varones (Ruiz Franco, 2007 y Nash, 1999). La Constitución dio lugar a la aprobación de varias leyes que incidían directamente en la mujer como *Ley de divorcio, el Decreto de Interrupción Artificial del Embarazo; Ley de mayoría y habilitación de edad; Ley de capacidad jurídica de la mujer y de los cónyuges y Ley de sucesión intestada* (Hernández Rodríguez, 1992). La educación sufrió cambios legislativos de importancia apostando por el laicismo y la coeducación.

La Guerra Civil de 1936 marca un retroceso en los derechos de las mujeres y antes de la finalización de la Guerra Civil se derogó la *Ley de matrimonio civil y la Ley del Divorcio* ésta última con carácter retroactivo (Redondo, 1993). En materia laboral, se erigieron en España numerosas barreras a la actividad laboral femenina que supuso la vuelta al hogar de las mujeres asumiendo la trilogía niños, hogar e iglesia. Hasta los años cincuenta que comienza un pequeño proceso de apertura al exterior, se introducen algunas modificaciones leves y arcaicas en el plano de la vida civil y laboral de las mujeres solteras, la mayoría de las ordenanzas laborales y reglamentaciones establecían despidos forzosos de las trabajadoras al contraer matrimonio y algunos reglamentos prohibían a las mujeres ejercer puestos de dirección. Esta situación estuvo vigente hasta la Ley de 22 de julio de 1961. Por otro lado, las posibilidades de acceso de las mujeres a la educación se incrementan y a comienzos de los años sesenta, en las capas medias, las mujeres empiezan a acceder a los estudios universitarios. En 1966 se permitió a las mujeres ejercer como magistrados, jueces y fiscales de la Administración de Justicia. Hasta 1975 no se modificó el Código Civil y de Comercio que abolía la autorización marital para la firma de contrato laboral y para ejercer el comercio.

En España, no es hasta el último cuarto del siglo XX, con la llegada de la democracia y la Constitución de 1978 cuando se establece un punto de inflexión de los derechos de todos los españoles y el reconocimiento de los de las mujeres. Los principios constitucionales pasaron a informar el ordenamiento jurídico español adecuando la normativa legal y la adecuación de nuestros códigos a la Constitución. A nivel educativo, se han sucedido diferentes leyes educativas dependiendo del partido político en el gobierno aunque todas ellas han ido encaminadas a la coeducación y a la eliminación de obstáculos que impiden la igualdad entre mujeres y hombres. La

última y más polémica LOMCE ha sido catalogada, entre otras cosas, por sexista por prorrogar los conciertos a los centros educativos que segregan por sexo.

La Ley de 2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tuvo un carácter más amplio que las normas específicas, al introducir en las disposiciones adicionales de las mismas modificaciones importantes en las principales leyes educativas promulgadas en la democracia.

Ahora bien, una de las iniciativas más importantes en el marco de las políticas de igualdad ha sido la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007. Su rango de Ley orgánica le ha dado un rango superior en la normativa legal de nuestro país, por lo que debe tenerse en cuenta al elaborar otras leyes y decretos.

La discriminación en el mercado laboral aparece con frecuencia como resultado de una evolución histórica que ha desembocado en una cierta segregación de las ocupaciones, manifestada de dos formas diferentes (segregación vertical y Horizontal). Hay puestos de trabajo que tradicionalmente se han desempeñado por hombres y otros por mujeres. La mayor temporalidad, el trabajo parcial, las discriminaciones salariales y la menor posibilidad de promocionar demuestran que el incremento de la ocupación femenina no ha venido acompañado de una mayor igualdad aunque ésta esté sancionada por diversos e importantes textos jurídicos de ámbito mundial, europeo y español (Maruani *et al.,* 2000). La infrarrepresentación de las mujeres en las altas esferas de poder empresarial, político o cultural ha sido ampliamente documentada y analizada por la literatura especializada y se ha recogido de forma abundante los mecanismos por lo que se produce (Barry M Goldman *et al*., 2006; Martínez Marín *et al*., 2011). Las causas han sido analizadas desde diferentes corrientes de la economía y otras disciplinas sin que exista consenso como se ha podido desarrollar en este capítulo.

Podemos concluir que a pesar de los avances que se han producido en el campo legislativo y de un esfuerzo institucional continuado, que abarca desde los organismos de igualdad hasta las instancias donde se diseñan e implementan las políticas públicas en el ámbito del empleo, las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral siguen estando muy presentes. Los datos sobre acceso, promoción y condiciones laborales de unas y otros continúan poniendo de manifiesto la persistencia de discriminaciones y la distancia existente entre el principio formal de igualdad entre

mujeres y hombres -respaldado y promovido por la legislación actual - y la realidad de entornos laborales que generan o reproducen desigualdades de hecho. A pesar de conformar y reactualizar los modelos sociopolíticos seguimos encontrándonos con una realidad, que sesga, diferencia y trata de forma diferente a las personas en función de su género.

Los estudios realizados sobre la participación de las mujeres en España en los puestos directivos (Barbará, 2002; Barbará *et als*. 1998 y 2000; Colino, 2001; CWDI, 2002; Spencer Stuart, 2004; Ramos López, 2005; Fundación de Estudios Financieros, 2005; Mateos *et al.,* 2010 y Martínez Marín *et al*., 2011, Informa, 2013) deja en evidencia que el porcentaje de mujeres consejeras es extremadamente bajo lo que convierte el uso de prácticas de buen gobierno corporativo en las empresas es un tema de creciente actualidad e interés por parte de investigadores y de legisladores (Fernández *et al*. 2004, Andrés *et al.,* 2005, Carrasco y Laffarga, 2007 y Mateos *et al.,* 2010), por no hablar de urgencia para paliar la situación.

La revisión de la figura de la mujer en la Ciencia pone en evidencia la existencia de estas, si bien fuera de los círculos de reconocimiento oficiales, hasta bien entrado el siglo XX. La discriminación que han sufrido y siguen sufriendo las mujeres en el mercado de trabajo se hace extensiva al mundo de las ciencias. La necesidad de estrategias por parte de las mujeres para entrar en un mundo marcadamente masculino ha sido una constante a lo largo de la historia: la vida monástica, el disfraz de hombre o el matrimonio como coartada para desarrollar su actividad en el campo de la ciencia y que les sea reconocida son claros ejemplos. Si no es por falta de méritos, la invisibilidad de la mujer en el ámbito científico responde a un enmascaramiento intencionado de su presencia. En un determinado momento se estancan y encuentran grandes barreras para su promoción profesional topando nuevamente con el denominado "techo de cristal". Aunque el marco normativo apuesta por medidas de compensación que permitan visibilizar a las mujeres en el ámbito científico la aplicación de estas medidas generan rechazo incluso en las propias mujeres. Es significativo pues, que siguen existiendo evidencias de que las mujeres están discriminadas en el mercado de trabajo y por ende incluimos el mundo de las ciencias.

La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento vertiginoso en el nivel formativo ni tampoco la participación generalizada de las mujeres en el mercado de trabajo ha generado un incremento proporcional en posiciones de poder y puestos con capacidad de decisión, ni en el mercado laboral ni en el ámbito académico (Stroh *et al*., 1992; Tharenou *et al*., 1994; Judge *et al*., 1995; Melamed, 1995 y Chernesky, 2003).

# CAPÍTULO 2.

# REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE GÉNERO EN EL PROFESORADO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

## 2.1. Introducción

Las investigaciones en el ámbito de Educación Superior comenzaron a emerger de manera organizada como área de estudio de interés a finales de la década de 1960 y principios de la década de 1970. En su relativamente corta historia, el campo objeto de estudio se ha caracterizado por concentrarse básicamente en dos parcelas: estudios orientados a la política universitaria y estudios relacionados con aspectos ligados a la enseñanza y el aprendizaje. Desde la década de 1970, el crecimiento de la Educación Superior como campo de investigación se ha evidenciado por la aparición de centros de investigación dedicados a esta área, así como por el creciente número de revistas especializadas en este ámbito (MacFarlane y Grant, 2012).

La evolución de la Educación Superior como campo de investigación se puede comprender mejor con la contribución de Tight (2012). Este autor llevó a cabo un análisis comparativo de los patrones de publicación a través de 15 revistas especializadas en Educación Superior entre 2000 y 2010. Llegó a la conclusión que ha habido un importante aumento en el volumen de publicaciones con un marcado acento internacional y donde las mujeres juegan un papel importante como investigadoras en el campo de la Educación Superior. Sin embargo y aunque ha habido un importante crecimiento en las publicaciones relacionadas con diferentes parcelas de la Educación Superior, Bearman *et al.*, (2012) señalan que hasta el momento no se ha hecho uso con regularidad de revisiones sistemáticas de la literatura ente los investigadores en el ámbito de la Educación Superior, lo cual contrasta con otros campos como la salud o la educación para la salud, donde esta práctica es más frecuente.

Con respecto al tema de la investigación de género en la Educación Superior, la mayoría de los estudios anteriores se han encaminado al análisis de las diferencias de

género entre el profesorado en términos de ingresos, permanencia y promoción o gestión (Silander *et al.,* 2013), o a las cuestiones de género relacionadas con la población estudiantil y el reclutamiento (Severiens y ten Dam, 2012). Sin embargo, en este campo, son escasas las revisiones sistemáticas de la literatura sobre la investigación de género en las instituciones de Educación Superior. Sobre esta base, Townsend (1993) encontró a través de la revisión de los títulos de los artículos en revistas que sólo el 3,9% se centraban en temas relacionados con la mujer. El artículo de Ward y Grant (1996) se hizo eco de las conclusiones de Townsend (1993). Estos documentos muestran que con el paso del tiempo, algunas mejoras se han experimentado en relación con el número de artículos sobre las mujeres, pero puede haber sesgos de género que existen en varios puntos del proceso de publicación que influyen negativamente en la plena participación de las mujeres. Más recientemente, Hart (2006) realizó una revisión de la literatura académica en el campo de la Educación Superior, sobre género y feminismo, debido, en parte, a la mayor presencia de mujeres en la *academia.* Mediante el análisis de los contenidos recogidos de las tres principales revistas sobre Educación Superior: *"The Journal of Higher Education* (*JHE*)" "*The Review of Higher Education* (*RHE*)" y "*Research in Higher Education* (*ResHE*)", el autor encontró, en la serie temporal analizada, que las mujeres y, en particular, el feminismo, no eran temas prioritarios en las investigaciones sobre la Educación Superior.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, este capítulo presenta los resultados de una revisión sistemática de la literatura sobre las diferencias de género entre los miembros del profesorado de ambos sexos en las instituciones de Educación Superior. Los objetivos de la revisión son:

- identificar y explorar patrones y tendencias de las publicaciones y el tipo de investigación realizada;

- recoger sistemáticamente, documentar, examinar y analizar críticamente la investigación actual en este campo; para establecer los fundamentos teóricos; para identificar las lagunas y

- hacer recomendaciones para futuras investigaciones en este campo.

## 2.2. Metodología

De acuerdo con el trabajo de Bimrose, Barnes, y Brown (2005), el proceso que se ha de seguir en una revisión de literatura científica ha de ser muy sistemático y debe comprender varias fases, a saber:

- Buscar: Identificar los estudios potencialmente relevantes.
- Seleccionar: Aplicar criterios de inclusión y exclusión predeterminados derivados de la revisión de los títulos, resúmenes y textos completos.
- Extraer datos: El examen a fondo de los estudios, el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión predeterminados, deben garantizar la calidad del trabajo para que las evidencias soporten los resultados del análisis bibliométrico.
- Sintetizar: El desarrollo de un marco para el análisis de datos y la identificación de los temas clave.
- Informes y difusión: Presentación de los resultados de la revisión.

Este proceso, en el presente estudio, se ha llevado a cabo en tres etapas: una primera etapa de identificación de las revistas, una segunda de identificación de las palabras claves y de búsqueda y una tercera de análisis de contenido de los trabajos. Cada uno de estos pasos será desarrollado a continuación

### 2.2.1. Selección de artículos

En primer lugar, se han identificado las revistas que debían incluirse en la muestra. Se ha utilizado como referencia el trabajo de Tight, (2012), que utilizó como referencia los artículos publicados, durante los años 2000 a 2010, en 15 revistas académicas seleccionadas y especializadas que se centran en la Educación Superior. En este sentido, el enfoque del trabajo implicó una extensa búsqueda de las pertinentes revistas académicas de Educación Superior que se publican en inglés, habida cuenta que hay cientos de revistas publicadas cada año en el idioma Inglés (que es el idioma al que se ha limitado el estudio), que contienen artículos relativos a la Educación Superior.

En este estudio se ha seguido la misma metodología de selección por tres razones principales. En primer lugar, estos artículos son revisados por dos evaluadores como mínimo, lo cual garantiza que son de una determinada calidad. En segundo lugar, están basados habitualmente en investigaciones que implican estudios empíricos y análisis de datos y/o reflexión crítica en relación con los temas tratados. En tercer lugar, el análisis de las revistas de Educación Superior especializadas mantiene el análisis más centrado.

Esta selección ha supuesto que otros tipos de revistas y artículos se han quedado fuera del análisis. Estos incluyen revistas profesionales o de divulgación, revistas académicas menos consolidadas, revistas que sólo se publican "on line", revistas de Educación Superior para disciplinas específicas, y publicaciones académicas que no se centran específicamente en la Educación Superior, aunque publiquen ocasionalmente artículos sobre este campo. La exclusión de estas revistas ha sido esencial para mantener el estudio dentro de unos límites razonables. Estas exclusiones, junto con el filtro de publicaciones en Inglés, reducen las revistas académicas de Educación Superior a 30 para su posible análisis (Bassett y Rumbley, 2006). De este grupo más amplio, la lista inicial se compone de las 15 revistas académicas especializadas que se centran en la Educación Superior y que han sido seleccionadas por Tight, (2012). El criterio para pasar de 30 a 15 ha sido el hecho de que las revistas tuvieran un determinado prestigio o status.

En concreto, este último criterio se basa en que la revista ha de estar incluida en los listados del ISI Web of knowledge, como conjunto de revistas de mayor impacto y calidad del mundo académico (http://wok.mimas.ac.uk), y que cumplan los requerimientos de las evaluaciones realizadas por el Consejo Australiano de Investigación (ya abandonado: http://www.arc.gov.au/era/era_journal_list.htm#1 ) y de la Fundación Europea de la Ciencia (http://www.esf,org/research-areas/humanities/erih-europeanreference-index-for-the-humanities/erih-foreword.html).

Las 15 revistas seleccionadas incluyen las editadas y/o publicadas en Australia, el Reino Unido, el resto de Europa y América del Norte:

. Assessment and Evaluation in Higher Education (AEHE)
. Higher Education (HE)
. Higher Education Management & Policy (HEMP)

. Higher Education Policy (HEP)
. Higher Education Quarterly (HEQ)
. Higher Education Research & Development (HERD)
. Innovative Higher Education (IHE)
. Journal of College Student Development (JCSD)
. Journal of Higher Education (JHE)
. Journal of Higher Education Policy and Management (JHEPM)
. Research in Higher Education (ResHE)
. Review of Higher Education (RevHE)
. Studies in Higher Education (SHE)
. Teaching in Higher Education (THE)
. Tertiary Education and Management (TEAM)

En este trabajo se ha excluido una revista de este listado debido a que sus objetivos y alcance se centran exclusivamente en los estudiantes (Journal of College Student Development), por lo que el análisis se limita, en nuestro caso, a sólo catorce revistas.

El alcance temporal de la búsqueda se limitó a las publicaciones entre 2000 y 2013. Este marco temporal viene definido por el efecto de la globalización como fuerza motriz para la "idea " de universidad moderna. La globalización, como elemento clave motivador y conductor de la reforma universitaria en la década de 1990, ha producido presiones internacionales y externas a las universidades (Blackmore, 2002), presiones que demandan a las universidades cambios en las relaciones sociales de género y de cuidados familiares; un nuevo orden de trabajo con el resurgir de la sociedad de la información, la internacionalización y la globalización económica; así como la diversidad cultural y movilidad de los estudiantes (David, 2012).

En la siguiente fase, se desarrolló una estrategia de búsqueda, utilizando para ello palabras claves, de acuerdo con el método seguido por Hart, (2006). Los títulos debían tener al menos una de las siguientes palabras: mujer, mujeres, femenino, género, sexo, sexista, feminista y el feminismo. Al hacer la búsqueda en inglés, dichas palabras claves fueron: *woman, women, female, gender, sex, sexist, feminist y feminism.*

Con estas palabras clave se realizaron búsquedas en las bases de datos en las siguientes categorías: títulos de los artículos, palabras clave y resúmenes. Cuando estos criterios no estaban claros, se analizó la introducción de los artículos para

profundizar en el objeto del artículo de acuerdo con estos términos (Bimrose *et al.,* 2005). Otros estudios, reseñas de libros, resúmenes de tesis, investigaciones o notas editoriales y revisión de ensayos que no tenían relación aparente con el tema se han eliminado, aunque estuvieran incluidos en algún número de las revistas seleccionadas. Las búsquedas dieron como resultado 74 estudios (empíricos y teóricos), que han sido incluidos en su totalidad en esta revisión de la literatura.

Cada trabajo de investigación empírico fue sometido a una revisión exhaustiva, utilizando un marco estándar para extraer información clave acerca del objetivo; diseño, muestra, metodología, resultados y las implicaciones del estudio. Por otra parte, 14 trabajos se han incorporado en esta revisión para el análisis cualitativo después de haber sido citados por algunos artículos incluidos en este estudio (Cubillo y Brown, 2003; Cheung y Halpern, 2010; White y Özkanli, 2011, entre otros). Estos 14 artículos fueron publicados en el periodo comprendido en este estudio (2000-2013) en diferentes tipos de revistas relacionadas con la educación y el género y no sólo por las 14 revistas especializadas en Educación Superior de la primera fase.

También, se han citado algunas fuentes del ámbito de las políticas de la Unión Europea y América del Norte con el fin de ofrecer una visión más completa, desde un punto de vista geográfico. Así, se han citado cuatro documentos por la Comisión Europea en 2012: *"She Figures 2012: Gender in Research and Innovatios, Statistics and Indicators"* y "*Meta-Analysis of Gender and Science Research".* También en el ámbito europeo, un informe titulado *"Tenure and tenure track at LERU universities: Models for attractive research careers in Europe"* de la Liga de Universidades de Investigación Europeas (League of European Research), publicado en 2014 De los Estados Unidos, se cita el informe *"Persistent Inequity: Gender and Academic Employment (2011)"* publicado por la Asociación Americana de Profesores Universitarios (Association of American University Professors).

### 2.2.2. Análisis temático

Se ha realizado un "análisis temático", derivado de un enfoque de agregación e interpretación, cuyo objetivo era resumir lo ya estudiado y establecido, y se centró en el grado de consenso de los distintos temas (Hemsley-Brown & Oplatka, 2006). A los

efectos de este trabajo, este proceso se compone de cuatro etapas (Schmitt y Raufflet, 2015): (1) la clasificación de los documentos, (2) la construcción del marco analítico inicial y el análisis preliminar de todos los artículos, (3) el perfeccionamiento del marco analítico anterior para establecer el marco analítico final, y (4) el análisis de todos los artículos.

En la primera etapa, se identificaron tres temas principales en todos los artículos:

> Un primer grupo de trabajos se ha centrado en el análisis de las diferencias de género en el profesorado universitario con base en el desarrollo de su carrera profesional (Marschke *et al.,* 2007; Wolfinger, *et al.,* 2008; Silander *et al.,* 2013).
>
> Un segundo tema relaciona la brecha salarial de género entre los miembros del profesorado de ambos sexos (Umbach, 2007; Toutkoushian, *et al.,* 2007; Currie y Hill, 2013).
>
> El tercer tema se centró en el análisis del papel de las mujeres en el liderazgo y en la gestión en las instituciones de Educación Superior (Wallace y Marchant, 2009; Odhiambo, 2011; Pyke, 2013).

La segunda etapa consistió en un análisis preliminar de todos los artículos y la identificación de las categorías iniciales que luego se ajustan en el proceso de revisión (tercera fase). Este proceso dio lugar a diferentes categorías con el fin de identificar y explorar patrones y tendencias en los medios de publicación y el tipo de investigación realizada. Finalmente, en la cuarta etapa se analizó el contenido de los artículos incluidos en nuestra base de datos a fin de proporcionar orientación sobre el tema, la identificación de las principales áreas de interés, descubriendo lagunas e inconsistencias en la literatura, y la búsqueda de nuevos caminos para la investigación.

## 2.3. Análisis cuantitativo

### 2.3.1. Publicaciones en revistas académicas

La Tabla 1 indica qué revistas han estado a la vanguardia en las publicaciones sobre diferencia de género entre los miembros del profesorado de las universidades. Los

hallazgos sugieren que la revista "*Journal of Higher Education* (JHE)" y "*Research in Higher Education* (ResHE)" son las revistas académicas especializadas en Educación Superior que han publicado el mayor número de artículos sobre este tema. Ambas cuentan con un total de 10 artículos sobre esta materia, representando una importante contribución a la literatura en comparación con las otras revistas académicas muestreadas (13,51% del total), pero sólo significan una pequeña minoría del número total de artículos publicados en JHE y ResHE durante el periodo estudiado. En particular sólo el 2,65% de los artículos académicos publicados por JHE entre 2000 y 2013 se han centrado en las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades. Como en el caso de la revista JHE, la proporción de artículos académicos sobre las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades es sólo una pequeña proporción del número total de artículos publicados en ResHE (1,95%).

Del mismo modo, las revistas académicas que se centran en el campo de la Educación Superior como "*Journal of Higher Education Policy and Management, Higher Education, Innovative Higher Education, Review of Higher Education* and *Tertiary Education and Management* están muy bien representadas.

Sobre esta base, hay que señalar que la mayor parte de los artículos sobre las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades (79% del total) han sido publicados por estas siete revistas académicas. Por otro lado, son escasos los artículos sobre este tema de investigación que hayan sido publicados por: *Higher Education Research and Development*, *Higher Education Quarterly, Higher Education Management and Policy Higher Education Policy, Studies in Higher Education, Teaching in Higher Education y Higher Education Management and Policy.* Por último, *Assessment and Evaluation in Higher Education"*no ha publicado ningún artículo sobre las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades.

En términos generales, sólo 74 de los 6459 artículos académicos publicados por las catorce revistas especializadas de la muestra se han centrado en el análisis de las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades, lo que representa una pequeña proporción del total de sus publicaciones (1,15%). Tight, (2012) encontró 173 artículos que se habían publicado en 14 revistas académicas especializadas en Educación Superior en 2010 que hacía referencia a diseños de

cursos mientras que en ese mismo año, sólo 3 hacían referencia a las diferencias de género entre el profesorado de las universidades, concluyendo que los dos temas principales o problemas identificados en la investigación de la Educación Superior están relacionados con el diseño de cursos y las experiencias de los estudiantes. Esta evidencia refuerza el argumento de que el tema de las diferencias de género en la investigación de la Educación Superior es bastante limitado.

Tabla 1. Nº de artículos sobre las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades publicados en revistas académicas,.

| REVISTA ACADÉMICA | ARTÍCULOS DE GÉNERO | % | TOTAL ARTICULOS | % |
|---|---|---|---|---|
| Journal of Higher Education | 10 | 13,51% | 378 | 2,65% |
| Research of Higher Education | 10 | 13,51% | 514 | 1,95% |
| Journal of Higher Education Policy and Management | 9 | 12,16% | 412 | 2,18% |
| Higher Education | 8 | 10,81% | 936 | 0,85% |
| Innovative Higher Education | 7 | 9,46% | 317 | 2,21% |
| Review of Higher Education | 7 | 9,46% | 270 | 2,59% |
| Tertiarty Education and Management | 7 | 9,46% | 298 | 2,35% |
| Higher Education Quarterly | 5 | 6,76% | 281 | 1,78% |
| Higher Education Research and Development | 3 | 4,05% | 497 | 0,60% |
| Higher Education Policy | 3 | 4,05% | 374 | 0,80% |
| Studies in Higher Education | 2 | 2,71% | 551 | 0,36% |
| Teaching in Higher Education | 2 | 2,71% | 633 | 0,32% |
| Higher Education Management and Policy | 1 | 1,35% | 290 | 0,34% |
| Assessment and Evaluation in Higher Education | 0 | 0,00% | 708 | 0,00% |
| **TOTAL** | **74** | **100,00%** | **6459** | **1,15%** |

*Fuente: elaboración propia*

### 2.3.2. Patrones y tendencias editoriales

En este apartado se describen las características de lo que se ha publicado durante el periodo comprendido entre 2000 y 2013 sobre este tema. Este análisis busca

identificar y explorar patrones y tendencias en los medios de publicación. La figura 1 muestra que en los últimos 14 años el crecimiento ha sido variable en las revistas académicas especializadas seleccionadas. Al comparar 2000 y 2013 apreciamos cómo el número de publicaciones ha experimentado un importante incremento. En 2000 sólo se publicó un artículo y dos artículos en 2001, que se han incrementado a 14 en 2013. Excepto en 2002, con un total de diez publicaciones (que se explica por un número especial publicado por HEQ), el número de publicaciones entre 2003 y en los otros años no ha experimentado un crecimiento constante.

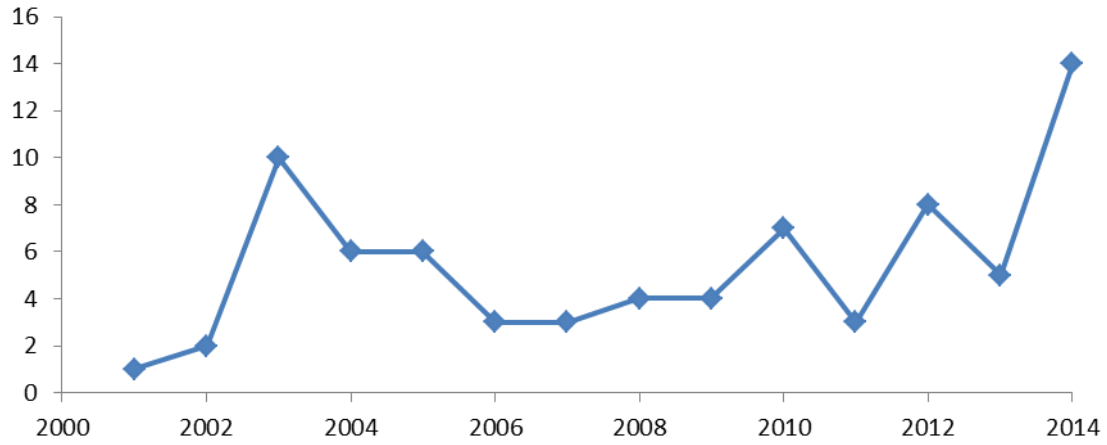



Figura 1. Número de artículos por año
Fuente: elaboración propia

En segundo lugar, se ofrece un análisis de los principales temas tratados. Los temas proporcionan una visión razonable y bien establecida de las diferencias de género entre los miembros del cuerpo docente en la Educación Superior y, por tanto, son un punto de partida útil para explorar qué tipo de trabajo desarrollan. La Tabla 2 muestra los temas que han estado a la vanguardia de las publicaciones de artículos sobre este tema. Los resultados muestran que 41 de los 74 artículos analizados se refieren a cuestiones de acceso a la universidad y de promoción. De esta manera, 6 artículos han sido publicados por ResHE y IHE. Los artículos publicados por ResHE son los siguientes: Perna (2001, 2003, 2005), Kulis y Sicotte (2002), Sax, Hagedorn, Arredondo, y Dicrisi (2002), y August y Waltman (2004). Por otra parte, los trabajos publicados por IHE son de Gerdes (2003), Sweet y Moen (2004), Gibson (2006), Reybold, Brazer, Schrum, Kirsten, y Corda (2012), McCoy, Newell, y Gardner (2013) y

Gardner y Blackstone (2013). Por otra parte, 5 artículos han sido publicados por JHE (Hargens y Long; 2002; Hart, 2006; Marschke et al, 2007; Hart & Metcalfe, 2010; Huilman y Winters, 2011) y por la revista RevHE (Mabokela, 2002; Maher, Ford, y Thompson, 2004; Morrison, Rud, y Nerad, 2011; Gardner, 2013; Griffin, Bennet, y Harris, 2013).

Tabla 2. Número de artículos por tema y revistas en los que están publicados

| NUMERO DE ARTÍCULOS POR TEMA | | |
|---|---|---|
| TEMA | NÚMERO | REVISTA ACADÉMICA (Nº DE ARTICULOS) |
| Facultad, permanencia y promoción | 41 | ResHE (6). IHE (6), JHE (5), RevHE (5), HEQ (4), TEAM (4), HE (3);HERD (2), JHE PM (2), SHE(2), THE (2) Y HEMP (2) |
| Mujeres en Gestión Universitaria | 16 | JHEPM (6), HE (4), TEAM (3), JHE (1), HE Q (1) Y HERD (1) |
| Políticas destinadas a promover la igualdad de género | 10 | JHE (2), HEP (2), HE (2), RevHE (1), ResHE (1), IHE (1) y JHEPM (1) |
| Brecha Salarial de Género | 7 | ResHE (3), JHE (2), HEP (1), RevHE (1) |
| TOTAL | 74 | 74 |

*Fuente: elaboración propia*

El segundo tema investigado por las catorce revistas académicas especializadas seleccionadas que se centran en la Educación Superior tiene que ver con la presencia de las mujeres en los equipos de gestión universitaria (un total de 16 artículos). En este sentido, un total de diez artículos han sido publicados por JHEPM y HE. En particular, JHEPM ha publicado un total de seis artículos (Özkanli y White, 2008; White *et al.,* 2011; Wallace y Marchant, 2011; Odhiambo, 2011; Pyke, 2013) y HE cuatro artículos (McCall *et al.,* 2000; Mabokela, 2003; Wallace y Marchant, 2009; Huong, 2013).

El tercer tema, que está vinculado con el profesorado, la permanencia y promoción, se relaciona con las políticas destinadas a promover la equidad de género, con un total de diez artículos distribuidos en varias revistas, como JHE, HEP, HE o ResHE. Finalmente, el último tema investigado por las revistas incluidas en la muestra se

centra en la brecha salarial entre los profesores universitarios con base en el género. En esta materia, siete artículos están dirigidos a analizar este tema. Específicamente, JHE ha publicado tres artículos (Perna, 2002; Barbezat y Hughes, 2005; Umbach, 2007) y ResHE ha publicado dos artículos (Toutkoushian y Bellas, 2003; Toutkoushian, Bellas, y Moore, 2007). Los otros artículos son el trabajo de Perna (2001) publicado en RevHE y el trabajo de Currie & Hill (2013) publicado en la revista HEP.

## 2.4. Análisis cualitativo

### 2.4.1. Antecedentes

La evolución hacia la representación equilibrada de género entre los profesores en el ámbito de la Educación Superior ha sido muy lenta desde principios de 1970 (Marschke *et al.,* 2007). De acuerdo con los autores anteriores, las mujeres son menos propensas a trabajar en instituciones de élite y en las disciplinas más prestigiosas. Algunos investigadores señalan que las mujeres están desproporcionadamente representadas en los trabajos a tiempo completo, que se estabilizan y promocionan más lentamente, y cobran menos que sus colegas masculinos, aun teniendo en cuenta otras variables, como la antigüedad, la categoría, el área, y el tipo de institución (Perna, 2001; August y Waltman, 2004). Además, el desarrollo de la carrera profesional de los profesores universitarios suele diferir según el género, en la medida que las mujeres suelen centrar más su tiempo en actividades de formación, enseñando en áreas donde no han sido formadas y por tanto no son especialistas en la materia (Sax *et al.,* 2002).

### 2.4.2. Permanencia y promoción: El progreso profesional de las mujeres

Aunque el número total de mujeres profesoras con contratos de duración indefinida en la Educación Superior se ha incrementado de manera constante durante los últimos treinta y cinco años, el desarrollo de su carrera profesional vía promoción se podría considerar como un proceso más bien lento (Marschke *et al.,* 2007; Tessens *et al.,* 2011). Las mujeres siguen estando insuficientemente representadas entre los

profesores titulares y de más alto rango. No sólo hay diferencias en la participación general, sino también en los profesores a tiempo completo y con contrato indefinido, así como en las tasas de permanencia (Perna, 2005). Por tanto, la Universidad es un área en la que muy pocas mujeres ocupan puestos de alto rango.

En Australia, la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones sigue siendo baja, a pesar de la existencia la legislación sobre igualdad de oportunidades en el empleo (Equal Employment Opportunity EEO) y las iniciativas de acciones positivas en los últimos veinticinco años (Tessens *et al.,* 2011). La representación de las mujeres en el profesorado en Australia es del 19,8% para los profesores a tiempo completo y del 28% para los profesores asociados (White y Özkanli, 2011). En Nueva Zelanda, las mujeres sólo representan el 16,9% del profesorado (Odhiambo, 2011).

En Europa, una de las principales características de los mercados de trabajo contemporáneos es el notable aumento de la educación y formación de la mujer. En todos los países, las mujeres han alcanzado o incluso superado a los hombres en términos de nivel de educación. Sin embargo, en la mayoría de países europeos la carrera académica de las mujeres sigue estando marcada por una fuerte segregación vertical (Comisión Europea, 2012a).

A finales del siglo XX, en Alemania la proporción de mujeres en el rango más alto del profesorado estaba muy por debajo del 10%, en la mayoría de los campos estaba por debajo del 5% (Krais, 2002). En el Reino Unido, la infra-representación de las mujeres académicas en las universidades tiene una larga historia con un progreso muy lento (Saunderson, 2002). En los años 1960 y 1970, la segunda oleada feminista expuso y cuestionó la condición de minoría de las mujeres en la *academia*, y denunció abiertamente "la invisibilidad de las mujeres en los niveles superiores de la educación" (Woodward, 2000). La última década ha sido testigo de una expansión sin precedentes tras la Ley de Educación Superior en 1992, cuando el número de universidades en Gran Bretaña aumentó de 46 a 112 (Morley, 2002). La creación simultánea de más plazas académicas ha ayudado a incrementar la posición de las mujeres de un 13% a un 35% (Saunderson, 2002). En Suecia, las mujeres también están infra representadas en los niveles más altos de la jerarquía académica (Comisión Europea, 2009). Más mujeres que hombres acceden a la educación universitaria y más mujeres que hombres se gradúan en la Educación Superior. Sin embargo, en la Educación

Superior, la desigualdad en la estructura de género en los puestos más altos (profesores titulares y catedráticos) persiste, los hombres tienen puestos de nivel más alto que las mujeres (Silander *et al.,* 2013).

Teniendo en cuenta el Informe sobre *"She Figures-Women in Science 2012",* realizado por la Comisión Europea, los resultados relacionados con la Unión Europea-27 proporcionan algunas diferencias importantes entre países. Teniendo en cuenta la variación en las clasificaciones aplicadas a nivel nacional de los grados académicos, en adelante el análisis esencialmente se refiere a la cuestión de la presencia de las mujeres en el grado A de la carrera académica; en la mayoría de los países, el grado A corresponde a catedráticos. Los resultados señalan que la representación femenina es, en promedio, del 20% de las mujeres en el grado A. Los dos Estados europeos miembros de la Unión, donde la proporción de mujeres entre el personal académico de grado A es el más alto (por encima del 30%) son Rumanía y Letonia. Por el contrario, la proporción de mujeres más baja fue en Luxemburgo, Chipre, Bélgica y los Países Bajos. Sus proporciones oscilaban entre el 36% en Rumanía y el 9% en Luxemburgo. Entre 2002 y 2010, la presencia de las mujeres en el grado A se ha incrementado en todos los países excepto en Estonia. El promedio de incremento en la Unión Europea-27 ha oscilado entre el 15% en 2002 al 20% en 2010.

En los Estados Unidos, el artículo de Wolfinger *et al.* (2008), mostraba que la brecha de género se ensancha progresivamente cuanta más alta es la escala de la carrera académica: entre los profesores de la universidad a tiempo completo, el 48% de las mujeres se han estabilizado comparado con el 68% de los hombres. Tal vez lo más sorprendente es que sólo el 26% de las cátedras están ocupadas por mujeres. Estos datos provienen del año académico 2001. Más recientemente, la Asociación Americana de Profesores Universitarios publicó en 2011 un documento titulado *"Persistent Inequity: Gender and Academic Employment".* Este estudio revela que las probabilidades de promoción en las mujeres son aproximadamente el 50% de las de los hombres.

Comparando los resultados en un contexto geográfico, se puede apreciar que el porcentaje de mujeres catedráticas es ligeramente más alto en Estados Unidos en comparación con Europa. Una posible explicación de estos resultados podría estar relacionada con los diferentes modelos de carrera en Europa y América del Norte. En la mayoría de las universidades europeas los programas de contratación indefinida

(Tenure-Track) están en una etapa de prueba o aplicación relativamente temprana en contraste con América del Norte. Muchas universidades de Europa están en proceso de aprendizaje a partir de las primeras cohortes de investigadores que han pasado o que aún están pasando por el proceso de estabilización. Por lo tanto, aún no es posible llegar a una valoración integral o definitiva entre las universidades europeas de los procesos de estabilización o contratación indefinida como una herramienta estratégica adecuada para atraer a los mejores investigadores jóvenes y la implementación de las cátedras.

"Tenure track" se define en este documento como un contrato de duración determinada anunciada con la perspectiva de permanencia en un puesto de nivel más alto, sujeto a evaluación positiva. Esto contrasta con el "contrato de prueba" u otros modelos en los que la promoción académica se obtiene sobre la base del mérito, pero en el mismo nivel (Comisión Europea, 2012a). Una de las ventajas del sistema de estabilización es la posibilidad de detectar pronto a las personas que van a querer continuar en el mundo académico. Esta evolución está en línea con la tendencia de introducir más autonomía formal (es decir, la independencia académica) en la etapa más temprana posible de la carrera investigadora de una persona. La proyección de carreras también puede ser una herramienta eficaz para mantener a las mujeres en el mundo académico, que de otra manera pueden buscar empleo fuera de la academia cuando se enfrentan a la necesidad de conciliar vida familiar y profesional (Liga de Universidades de Investigación Europeas, 2014).

Otro hallazgo importante es la disparidad entre universidades de Europa. Esto se justifica por la diversidad de marcos reguladores en los sistemas de educación superior en Europa que han experimentado con modelos de estabilización operados de manera sistemática. En general, las universidades han optado por un "arriba o hacia fuera" del sistema. El Reino Unido, Francia y España aún no han experimentado con modelos de contratación indefinida. Mientras que en el Reino Unido el modelo de libertad de contratos de prueba se ha probado con éxito, en Francia las regulaciones estrictas sobre la competencia de trabajo académico no dejan lugar a la aplicación del "tenure track" (Liga de Universidades de Investigación Europeas, 2014).

Desde un punto de vista teórico, muchos estudios han utilizado como referencia la teoría del capital humano. De esta manera, las diferencias de género en las opciones educativas se explican por la noción de que las opciones de las mujeres se ven

influidas por sus expectativas para compaginar su trabajo futuro con las obligaciones familiares o que las mujeres buscan profesiones menos penalizadas por las interrupciones laborales (Silander *et al.,* 2013) La Teoría del capital humano sugiere que los individuos acumulan capital humano mediante inversiones en educación, formación y experiencias de trabajo, que luego pueden ser canjeados por el incremento en los ingresos, el poder y el estatus ocupacional (Marschke *et al.,* 2007;. Umbach, 2007). Los estudios han utilizado el nivel de instrucción, experiencia, productividad de la investigación, salidas de enseñanza, y el rango como medidas de capital humano (Perna, 2003; Toutkoushian, 2003). Se espera que las diferencias en la productividad sea atribuible a diferencias en las inversiones que las personas han hecho en su desarrollo personal, tales como la cantidad y la calidad de su educación, la cantidad de su formación en el puesto de trabajo, la movilidad geográfica, su estabilidad emocional y la salud física (Kulis y Sicotte, 2002; Perna, 2005).

### 2.4.3. Brecha salarial de género entre hombres y mujeres en el ámbito del profesorado

Una línea común de investigación del mercado de trabajo académico es la investigación de la equidad salarial (Umbach, 2007). La investigación sobre las diferencias salariales en los mercados de trabajo académico se remonta a la década de 1970 como respuesta al efecto ejercido por la Ley de Igualdad Salarial de 1963. Esta legislación es una ley federal de los Estados Unidos que modifica la Fair Labor Standards Act (FLSA) dirigido a la abolición de la diferencia salarial basada en el sexo (Barbezat & Hughes, 2005). Entre los principios más importantes introducidos por la FLSA destacan la semana laboral de cuarenta horas, un salario mínimo nacional, garantizando el incremento de la jornada como horas extraordinarias en determinados puestos de trabajo, y la prohibición de la mayor parte del empleo de menores en "trabajos penosos para niños "(Samuel, 2000). La Ley de Igualdad Salarial de 1963 ejerció una importante influencia en otros países, como el Reino Unido. De esta manera, la Ley de Igualdad Salarial de 1970 del Parlamento del Reino Unido estuvo dirigida a prohibir cualquier trato menos favorable entre hombres y mujeres en términos de remuneración y condiciones de empleo. Esta Ley ha modificado ampliamente la Parte 5, capítulo 3, de la Ley de Igualdad de 2010.

Desde entonces, los investigadores han tratado de evaluar la equidad salarial entre los profesores universitarios (Barbezat y Hughes, 2005; Toutkoushian et al., 2007). Casi todos estos estudios tratan de identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres pero no pueden explicar las diferencias en las características del profesorado y los atributos institucionales (Umbach, 2007). Ellos han encontrado que las mujeres, pertenecientes al profesorado de instituciones de Educación Superior, ganan menos que los hombres con niveles comparables de características medibles, tales como la experiencia, la educación y la productividad de la investigación (Perna, 2001; Barbezat y Hughes, 2005; Toutkoushian *et al.,* 2007; Umbach, 2007 ; Currie y Hill, 2013).

Aunque los investigadores generalmente están de acuerdo que una penalización salarial se asocia con ser mujer en el mundo académico, hay menos acuerdo acerca de los factores responsables de la misma. En teoría, algunos estudios sostienen que el salario medio más bajo de las mujeres docentes puede ser debido a decisiones de las mujeres a invertir menos en capital humano y dejar de adquirir formación y las habilidades que conducen a una mayor remuneración (Toutkoushian *et al.,* 2007).

A pesar de la popularidad de la teoría del capital humano para explicar la brecha salarial de género entre hombres y mujeres miembros del cuerpo docente de las universidades, algunos economistas y sociólogos han señalado las limitaciones de esta teoría (Perna, 2005; Umbach, 2007). Los críticos han argumentado que "centrarse en las capacidades humanas para explicar la desigualdad económica es un error teórico" (DeYoung, 1989) y que "la teoría del capital humano no ha generado una explicación de segregación sexual en el trabajo que se ajuste a las pruebas" (p 358). Los investigadores sugieren que, debido a este único objetivo en atributos individuales, la teoría del capital humano no explica adecuadamente la complejidad de las estructuras sociales y los mercados de trabajo (Perna, 2003; Umbach, 2007).

Los científicos sociales interesados en las cuestiones de la desigualdad social y la pobreza han respondido a las insuficiencias de la teoría del capital humano mediante el desarrollo de enfoques estructurales o institucionales a los mercados de trabajo (Perna, 2005; Marschke *et al.,* 2007). Los modelos estructurales postulan que las diferencias sexuales en las experiencias del mercado de trabajo de los profesores son atribuibles a la segregación de las mujeres en los tipos de instituciones, campos académicos, y los roles de trabajo que tiene menor prestigio y valor (Perna, 2005). Marschke *et al.,* (2007) revisaron la literatura sobre la teoría estructural para explicar

las diferencias de género en el contexto universitario utilizando como referencia los trabajos de Konrad y Pfeffer (1991) y Kulis (1997). Estos estudios señalan que las mujeres tienen más probabilidades de ser empleadas como profesoras en las instituciones en las que hay una mayor proporción de mujeres administradoras y estudiantes, con menor énfasis en la investigación, con ingresos menores, y más dependencia de los fondos de las entidades públicas, que se traduce en un mayor control público por parte de las entidades gubernamentales. De acuerdo con estos planteamientos, las desigualdades del mercado de trabajo son atribuibles a los atributos de la organización, incluyendo la tendencia de las organizaciones a estructurar posiciones, ordenar los empleados e institucionalizar recompensas (Perna, 2005).

### 2.4.4. Papel de la mujer en el liderazgo y la gestión en las instituciones de Educación Superior

Aunque se ha producido un avance de las mujeres en las posiciones de liderazgo en la Educación Superior, el desequilibrio de género en este sentido sigue siendo un problema mundial debido a que el avance hacia la equidad está siendo muy lento y desigual (Odhiambo, 2011). White y Özkanli (2011) apoyan estos sentimientos y argumentan que las mujeres han sido históricamente excluidas del liderazgo y de las funciones de gestión de las universidades. Como Cubillo y Brown (2003) argumentan, "la escasa representación de las mujeres en puestos de alta dirección en las instituciones de educación continua siendo un motivo de preocupación, especialmente partiendo de la base que la enseñanza está dominada en gran parte, a nivel nacional e internacional por mujeres".

Por ejemplo, a finales de 2009, el trabajo de Odhiambo (2011) hizo hincapié en que sólo el 18% de los rectores de las universidades australianas eran mujeres, el 34% de los vicerrectorados eran ocupados por mujeres y sólo el 40% del personal administrativo superior eran mujeres. En febrero de 2010, sólo había 6 mujeres vicerrectoras de las universidades australianas. En un estudio de ocho países sobre el liderazgo de las mujeres en la universidad (Australia, Irlanda, Nueva Zelanda, Portugal, Sudáfrica, Suecia, Turquía y el Reino Unido) llevado a cabo por las mujeres en la Red de Gestión de la Educación Superior, la representación de las mujeres era

consistentemente baja en la mayor parte de los países, especialmente a nivel rector / vicerrector (White y Özkanli, 2011).

White *et al.,* (2012) analizaron las trayectorias de carrera en la gestión universitaria en Australia, Sudáfrica y el Reino Unido (UK). La investigación encontró que la trayectoria profesional típica se inspiró en las carreras académicas masculinas. En Sudáfrica y el Reino Unido la percepción del líder universitario superior era de un hombre, pero en Australia, donde más mujeres han sido vicerrectoras no hubo tal suposición.

Muchas investigaciones sobre el avance de las mujeres en el mundo académico concluyen que tienen las calificaciones, experiencia y habilidades para asumir funciones de gestión. Sobre esta base, Wallace y Marchant (2009) encontraron que las mujeres han incrementado su capital humano desde una perspectiva formativa. No obstante, está claro que para aquellas mujeres que ocupan cargos directivos intermedios, esta capacitación puede no ser suficiente en el desarrollo de su labor como directiva universitaria. Parece poco probable que sus cualificaciones actuales sean suficientes para ejercer puestos de responsabilidad intermedia en la gestión universitaria.

Utilizando como referencia el Informe sobre *" She Figures-Women in Science 2012",* realizado por la Comisión Europea, se observa que, el promedio en toda la Unión Europea-27, el 15,5% de las instituciones en el sector de la educación superior están encabezados por mujeres. Esta proporción varía entre el 27% en Suecia (en Noruega, no es un Estado miembro de la UE, la proporción es mayor en un 32%) y el 6,5% en Francia. Los siete países en los que es más alta (con 20% o más) son Suecia, Finlandia, Italia, Letonia y Estonia. Por el contrario, es la más baja (menos del 10%) la de Eslovaquia, Hungría, Rumania, Portugal y Francia. Esta situación de las mujeres infra representadas en la cúspide de las instituciones es aún más pronunciada cuando se tienen en cuenta sólo las instituciones capaces de otorgar títulos de doctorado. En promedio en toda la Unión Europea-27, sólo el 10% de las universidades están lideradas por mujeres. Los porcentajes más elevados de rectoras mujeres (por encima del 20%) se observaron no solo en Finlandia y Suecia, sino también en Croacia, Islandia y Noruega. En Chipre y Hungría, hay una sola universidad dirigida por una mujer. La proporción de mujeres rectoras es muy baja (por debajo del 10%) en los otros diez países miembros de la Unión Europea (la República Checa, Rumania, Alemania, Países Bajos, Eslovaquia, Italia, Bélgica, Dinamarca, Lituania y Estonia) y

también en Montenegro, Turquía y Suiza. Es interesante comparar estas cifras con las proporciones de mujeres entre el personal académico de grado A, medida que se analizó anteriormente. Mientras que la proporción media de mujeres entre los académicos de grado A se situó en el 20% en la UE-27 en 2010, sólo el 10% de las universidades estaban dirigidas por mujeres en 2010.

### 2.4.5. Obstáculos a la carrera académica de las mujeres en las instituciones de educación superior

Según August y Waltman (2004), en general, la baja representación de las mujeres en el mundo académico es el resultado de una serie de pequeñas cuestiones muy relacionadas, pero no por ello menos importantes. Los investigadores proponen una serie de variables para explicar la escasa representación de las mujeres en puestos directivos o profesores de alto nivel. Uno de los más comunes se basa en el contexto cultural (Huong, 2013). Desde una perspectiva cultural, las mujeres tienen que enfrentarse a múltiples barreras culturales para aceptar posiciones de liderazgo que surgen del nivel socio-político 'macro', el nivel de organización "meso", y el "micro" nivel individual (Cubillo y Brown, 2003).

Barreras socio-políticas (nivel socio-político macro) referidas a las tradiciones culturales hegemónicas arraigadas de una región o país (Cubillo y Brown, 2003), fuertes obligaciones familiares de las mujeres que actúan como una fuerte barrera cultural socio-política que le impiden su progreso académico (Huong, 2013). La investigación ha demostrado que, en particular en aquellas de sociedades tradicionales, se espera que las mujeres asuman más responsabilidades familiares (hijos, marido y familia extendida) que los hombres (Kulis y Sicotte, 2002; Sax *et al.,* 2002; Toutkoushian *et al,* 2007; Wolfinger *et al,* 2008; Morrison *et al,* 2011). Así, los líderes universitarios prefieren a los hombres en la selección de un puesto de gestión alto ya que los hombres como norma social tienen más tiempo para el trabajo que las mujeres. Psicológicamente, las propias mujeres pueden sentirse culpables si participan demasiado en las actividades profesionales y no pueden dedicar el tiempo necesario a su familia y, lo que en consecuencia les genera problemas familiares (Huong, 2013).

Desde un punto de vista teórico, los teóricos del capital humano predicen que, en comparación con los hombres y las mujeres solteras, las mujeres casadas buscan trabajos menos exigentes, como a tiempo parcial y puestos no permanentes (Perna, 2005; Wolfinger *et al,* 2008). Como resultado, tienen menos años de experiencia en el trabajo y menos horas de trabajo al año, retrasan su progreso profesional y reducen sus ganancias (Kulis y Sicotte, 2002; Toutkoushian *et al,* 2007). Las presiones familiares pueden explicar que las mujeres científicas en el mundo académico tienen menor movilidad geográfica que sus homólogos masculinos, un factor que puede incrementar las desigualdades de género (Kulis y Sicotte, 2002; Wallace y Marchant, 2009).

Conjuntamente con las barreras socio-política, la cultura altamente masculinizada en las universidades puede actuar como una barrera más para las mujeres interesadas en posiciones de liderazgo y gestión (Odhiambo, 2011; Huong, 2013).

La literatura proporciona pruebas sobre las estructuras, la forma de organización, normas y valores de las mujeres que la hacen estar en desventaja para su promoción profesional (meso nivel de la organización). Por ejemplo, la cultura de largas horas hace que sea difícil para las mujeres que tienen compromisos familiares (Dever y Morrison, 2009; Silander *et al,* 2013); políticas deficientes para las mujeres que regresan de la licencia por maternidad; y la discriminación contra las mujeres en la selección y promoción a través del síndrome de apoyo a "gente como nosotros" (Krais, 2002). Mientras que la investigación está muy valorada para la promoción académica, las mujeres están más volcadas en la enseñanza y el cuidado a la familia que sus compañeros masculinos de niveles similares (Dever y Morrison, 2009).

Como consecuencia de la imposición de la hegemonía masculina tradicional en el plano socio-político y organizativo, la asunción de las mujeres de la existencia de las barreras también contribuye a su representación en la gestión (Huong, 2013). Algunos ejemplos de estas barreras según Cubillo y Brown (2003) son la falta de competitividad, la falta de confianza, y un miedo al fracaso. Con la presión del cumplimiento de las "normas" de la sociedad, los valores y los roles, las mujeres pueden sentir que tienen que cumplir con las expectativas sociales de sus roles. Saunderson (2002) encontró que las identidades de algunas mujeres académicas se ven comprometidas, desafiadas, se hicieron "vulnerables", con sentimientos de ser infravaloradas, sobrecargadas de trabajo, y muchas veces sometidas a desigualdad de

trato en el actual clima, a veces alienante con el "nuevo gerencialismo " que impregna la vida universitaria.

Por último, otro punto importante a analizar es la influencia ejercida mediante la obtención de títulos de doctorado con respecto a la carrera profesional de las mujeres en las facultades. Hay una discrepancia entre el porcentaje de mujeres que obtienen títulos de doctorado y el porcentaje de mujeres empleadas actualmente como profesoras, y esta discrepancia se cita a menudo como un indicador de la desigualdad (Marschke *et al,* 2007;. Silander *et al,* 2013).

Entre los factores que con frecuencia han estado vinculados al tiempo de finalización del doctorado se encuentran la disponibilidad de recursos financieros, la naturaleza de la relación de tutela o dirección de tesis doctorales, el grado en que los estudiantes reciben preparación para investigar, las oportunidades y las preocupaciones individuales de los estudiantes sobre el matrimonio, la familia, o los problemas de salud (Maher *et al.,* 2004).

### 2.4.6. Los factores que impulsan la promoción profesional de las mujeres en las instituciones de Educación Superior

Escasas investigaciones se han desarrollado para facilitar que las mujeres ganen liderazgo y gestión en los puestos académicos de alto nivel en la educación superior (Dever y Morrison, 2009; Huong, 2013; Pyke, 2013). A partir de esta escasa literatura, los factores más comunes parecen ser los personales, cambio cultural, apoyo a la familia, el apoyo mentor y equilibrio entre la enseñanza y la investigación.

Con respecto a los factores personales, las mujeres académicas de alto nivel parecen demostrar personalidades muy fuertes como estar auto-motivadas, independientes y trabajadoras (Huong, 2013; Pyke, 2013). Dever y Morrison (2009) encontraron que los factores personales como la motivación, el enfoque y los buenos hábitos de estudiante son factores que influyen en el éxito de la investigación y su desarrollo en la carrera profesional en las universidades.

En segundo lugar, un cambio de cultura podría mejorar la promoción profesional de las mujeres en las universidades. Dever y Morrison (2009) encontraron que, para muchas

mujeres investigadoras, trabajar fuera del campus se considera muy importante en términos de lo que podrían lograr. Afirmaron que las investigadoras fueron incapaces de trabajar con eficacia en sus investigaciones en sus despachos en el campus, por lo que la flexibilidad para trabajar en otros lugares se consideró absolutamente fundamental para conseguir realizar una buena la investigación.

En tercer lugar, el apoyo de la familia es otro facilitador común para la promoción profesional de las mujeres (Dever y Morrison, 2009; Huong, 2013). Al revisar la literatura, Cheung y Halpern (2010) encontraron que todas las mujeres líderes en diversos estudios mencionaron la importancia del apoyo familiar en el logro de sus primeras posiciones. También, Dever y Morrison (2009) corroboraron lo anterior en el caso de Australia.

En cuarto lugar, el mentor desempeña un papel importante para las mujeres que toman papeles de liderazgo y de gestión (Huong, 2013). Pyke (2013) encontró que el apoyo, ya sea a través de un mentor, gerente o como resultado de un ambiente de trabajo en equipo cohesionado es una influencia importante en las aspiraciones. Tessens *et al.* (2011) identificaron estrategias claves para la promoción profesional como el apoyo de los compañeros, supervisores, y las redes que se sustenten en las competencias organizacionales de efectivos y apoyo administrativo.

Por último, Dever y Morrison (2009) señalaron que una mayor armonización de políticas de la enseñanza y la investigación, a menudo vistas como parcelas totalmente separadas dentro de las universidades, podrían producir grandes beneficios en términos de rendimiento de la investigación, sobre todo entre los que actualmente experimentan conflictos entre las funciones de docencia e investigación.

## 2.5. Discusión y repercusiones para el futuro

El propósito de este capítulo ha sido abordar una brecha en la investigación en el campo de las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades. Este hecho se explica por la falta de suficientes estudios de revisiones bibliográficas que investiguen sobre el género en la Educación Superior. Este estudio hace varias contribuciones importantes.

En primer lugar, el hecho de que en el período 2000-2013 por las catorce revistas académicas especializadas seleccionadas que se centran en la Educación Superior, solo se hayan publicado 74 artículos sobre género. Comparando estos datos con otros temas objeto de investigación de la Educación Superior, solo puede afirmarse que el tema, análisis y estudio de las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades no es frecuente, realidad constatada por Tight (2012) como se señaló anteriormente David (2012) que afirma que *los temas relacionados con mujeres, feminismo o perspectiv*a de género están ausentes en las investigaciones importantes, si bien hay una riqueza importante en la investigación sobre el género y el feminismo en cuanto sus influencias e impactos en la Educación Superior a nivel global, así como de las políticas, prácticas y métodos de aprendizaje en las universidades del futuro. Una posible explicación de este hallazgo está relacionada con el hecho de que las revistas especializadas, como *Gender, Work and Organisation or Gender and Education* han publicado varios artículos sobre este tema de investigación. Por ejemplo *Gender and Education* ha publicado recientemente un número especial sobre globalización / género en la academia y el liderazgo. *Gender, Work and Organization* han publicado artículos sobre brecha salarial de género entre los miembros del profesorado de las universidades (Smith, 2009); diferencias de género en el desarrollo de la carrera profesional de los profesores universitarios (Bird, 2011) y los artículos sobre la infra-representación de las mujeres en el liderazgo de la Educación Superior (Gallant, 2014).

Un análisis más detallado de los resultados sugiere que aunque el número de artículos es bastante bajo en comparación con otros temas, hay un incremento en los últimos años en el número de artículos de alta calidad sobre cuestiones de género en las revistas especializadas que se centran en la Educación Superior. Esto podría representar una evidencia de la creciente madurez del campo en todo el mundo. David (2012) hace hincapié en que hay un nuevo campo de investigación vibrante y emocionante que emerge sobre la sociología de la Educación Superior Global.

Por último, se han definido los cuatro temas principales que se han investigado en relación a las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades: la carrera profesional en la universidad, incluyendo los documentos relacionados con las políticas dirigidas a promover la equidad de género; las mujeres

en los equipos de dirección de la universidad, la brecha salarial de género y las políticas de igualdad.

Desde un punto de vista cualitativo, la revisión de la literatura señala que las mujeres han estado históricamente infra-representadas y siguen estándolo en el sector de la Educación Superior. Cuando haya más mujeres líderes y gerentes promoverán no sólo la equidad de género, sino también la productividad de la organización y desarrollo del capital humano, por ello se deben tomar las medidas adecuadas para potenciar a las mujeres líderes. Por lo tanto, hay una necesidad de desarrollar políticas y estrategias, tanto a nivel nacional e internacional, orientadas hacia el incremento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en puestos de responsabilidad para que las universidades puedan tener éxito en la mejora de la igualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional del profesorado y en la dirección universitaria (Huong, 2013; Silander *et al.,* 2013). Sobre esta base, es importante tener en cuenta las diferencias entre las regiones de Estados Unidos y Europa en términos de desarrollo de políticas, teniendo en cuenta las diferentes características de las universidades y de los contextos geográficos distintos.

# CAPITULO 3.

# ESTUDIO DESCRIPTIVO Y COMPARADO DE LA ESTRUCTURA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD:

# EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE CADIZ

## 3.1. Introducción

Este estudio analiza de forma cuantitativa la igualdad de mujeres y hombres en el sistema universitario público español y los fenómenos que actúan negativamente y que frenan el acceso de las mujeres a los puestos altos de gestión e incluso de promoción en la carrera profesional. El acotamiento del estudio al ámbito de las Universidades de Andalucía y concretamente al de la Universidad de Cádiz se debe a la necesidad de delimitar el trabajo a un contexto que posibilite un análisis pormenorizado y profundo que nos permita extrapolar las conclusiones alcanzadas al conjunto del sistema universitario español.

Andalucía es la comunidad Autónoma con mayor número de Universidades públicas en términos absolutos, teniendo en cuenta que el sistema universitario español es principalmente público, por lo que representa la diversidad de la realidad universitaria española según los datos de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) (2010) donde refleja que más del 90% de los estudiantes realizan sus estudios en universidades públicas.

La distribución por Comunidades Autónomas de la oferta de titulaciones universitarias permite determinar que el sistema universitario andaluz oferta un alto número de titulaciones respecto al total de las universidades españolas (18% del total). Por otra parte, la distribución por áreas de conocimiento es muy parecida a la del conjunto del estado español como señala Martin y Lacomba (2008).

La población estudiada se corresponden con las Universidades Públicas de Andalucía: Universidad de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla.

La concreción del estudio a la Universidad de Cádiz ha permitido tener un acceso más profundo no solo de datos cuantitativos suministrados por la propia universidad sino también a datos de índole personal y familiar directamente suministrados por el personal objeto de estudio (PAS y PDI).

### 3.1.1. Objetivos

El objetivo genérico de este Capítulo es realizar un estudio descriptivo de la composición de las plantillas de las Universidades públicas del estado, las andaluzas y la de la Universidad de Cádiz, tanto del Personal Docente e Investigador (PDI) como del Personal de Administración y Servicios (PAS) y ver en qué medida la composición de las plantillas se corresponde con el principio de paridad (50% hombres y 50% mujeres) o si en su defecto, se cumple el principio de represencia equilibrada (60% - 40%), principio esencial en las normas comunitarias sobre igualdad entre hombres y mujeres (Punto 3 de la Carta de las Mujeres, Comisión Europea, Bruselas 2010) y un objetivo primordial a conseguir por las españolas: el art.14 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que señala, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos "la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones" y en su Disposición Adicional Primera establece que "a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Para el estudio descriptivo de la UCA, además del análisis de las plantillas, se analizarán las estructuras de poder, tanto la composición de los Órganos de gobierno y gestión como de representación y las retribuciones. En el caso concreto del PDI se analizará la composición de los grupos de investigación y la productividad del profesorado por ser éstos unos indicadores muy importantes en la promoción.

En el caso del PAS, se ha analizará la composición de las plantillas tanto del personal funcionario como laboral y su distribución en los distintos grupos y categorías igualmente segregado por género y la percepción que tienen los distintos estamentos sobre la igualdad de oportunidades en la UCA.

### 3.1.2. Metodología

Para el estudio de plantilla se ha utilizado como fuente, los datos suministrados en la página oficial del Ministerio de Educación Cultura y Deporte: *http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*[7] , los datos suministrados por la Universidad de Cádiz (UCA) y los publicados en la Web de la Universidad *http://www.uca.es/es/*[8].

Entre los instrumentos cuantitativos, se han utilizado las bases de datos correspondientes a los Cursos Académicos 2010/2011 hasta 2014/ 2015 de la propia Universidad de Cádiz (UCA), con informaciones demográficas y académicas, en el caso de los docentes, las cuales han servido para el análisis de la situación de las mujeres en la plantilla y su comparación con la de los hombres. En el estudio de plantilla del PAS funcionario, en la información referida a los niveles, se ha utilizado una base de datos del año 2010 por ser éste el único año del que se disponían datos.

La mayoría de los estudios empíricos utilizan una metodología estadística basada en procedimientos cuantitativos. Para este estudio se han realizado análisis de regresión lineal para definir el grado de relación entre variables y detectar tendencia y análisis de la varianza y test no paramétricos para detectar las diferencias significativas entre grupos. Los tests no paramétricos utilizados (Tests de Wilcoxon, test de Kruskal-Wallis y test de Levene) son herramientas muy útiles pues no están sometidos a los criterios de aplicación de aleatoriedad, normalidad y homocedasticidad de los paramétricos. El grado de significación que se ha tenido en cuenta es el de p-valor < 0,05. Para el análisis estadístico de los datos se han utilizado el paquete estadístico R-Rcomander y SPSS.

[7] *Consultado el 11 de septiembre de 2015*

[8] *Consultada el 14 de enero de 2014*

#### 3.1.2.1. Población objetivo

La población objetivo de este estudio es la de todo el personal que presta sus servicios en las universidades, concretamente el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios que a su vez están divididos en:

- Personal Docente e Investigador funcionario
- Personal Docente e Investigador laboral
- Personal de Administración y Servicios funcionario
- Personal de Administración y Servicios laboral

No se ha computado en el estudio como profesorado, el personal contratado cuya actividad principal sea la investigación, independientemente de si su contrato conlleva o no carga docente, es decir no se incluye en el PDI: el personal investigador contratado a través de convocatorias públicas (Ramón y Cajal , Juan de la Cierva, etc.), el personal investigador con contrato por convenios de colaboración, el personal investigador con contrato por proyectos de investigación o por grupos de investigación, ni el personal contratado a través de contratos del Art. 83 de la LOU.

## 3.2. Una aproximación a la situación actual de las estructuras de género en las Universidades públicas Españolas y Andaluzas

El Sistema Universitario Español (SUE) lo conforman en el curso académico 2013-2014 un total de 50 universidades de titularidad pública. Estos datos han sido extraidos de la página del Ministerio *http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/* [9]

Las plantillas de las Universidades públicas del estado, al igual que las Universidades andaluzas están formadas por Personal Docente Funcionario (PDI fun) Personal

[9] *Consultado el 11 de septiembre de 2015*

Docente Laboral (PDI lab), Personal de Administración y Servicios (PAS fun) y Personal de Administración y Servicios Laboral (PAS Lab). Cada estamento tiene su propia regulación, en el caso del PDI funcionario, la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, los Estatutos y normativas específicas de cada Universidad. Respecto al PDI laboral, está regulado por los Convenios Colectivos que le son de aplicación y la normativa propia de cada universidad. El PAS funcionario regulado por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los Estatutos y normativa de cada Universidad. El PAS laboral por los Convenios Colectivos que le son de aplicación y en lo que le sea de aplicación el EBEP y la normativa específica de cada Universidad. La LOU recoge que el profesorado universitario funcionario pertenecerá a los cuerpos docentes de Catedráticos de Universidad y Titulares de Universidad, existen dos categorías de funcionarios que son los Catedráticos de Escuela Universitaria y los Titulares de Escuela Universitaria y que están consideradas "a extinguir. Respecto al personal contratado incluye las categorías de Ayudante, Ayudantes Doctores, Contratados Doctores, Profesores colaboradores, Profesores contratados doctores, Profesores Asociados y por último, Profesores Eméritos y Visitantes.

Se han analizado las categorías de Catedrático de Universidad (CU), Profesores Titulares de Universidad (TU), Catedráticos de Escuelas Universitarias (CEU) y Profesores Titulares de Escuelas Universitarias (TEU) para el PDI funcionario. Respecto al PDI laboral no se han encontrado datos desglosados por tipos de contratos, solo se ha tenido acceso a los datos globales. En la tabla 1 y figura 1 se observan cómo están compuestas las plantillas del profesorado funcionario de las Universidades del Estado.

Tabla 1. Composición de las plantillas del PDI funcionario de las Universidades Públicas del Estado 2012-2013 y % de hombres y mujeres respecto al total de la plantilla de hombres y mujeres

| UNIVERSIDADES PUBLICAS ESTADO | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|
| **CU** | 8380 | 2182 |
| **TU** | 17897 | 11793 |
| **CEU** | 756 | 313 |
| **TEU** | 3302 | 2308 |
| **TOTAL PDI** | 30335 | 16596 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

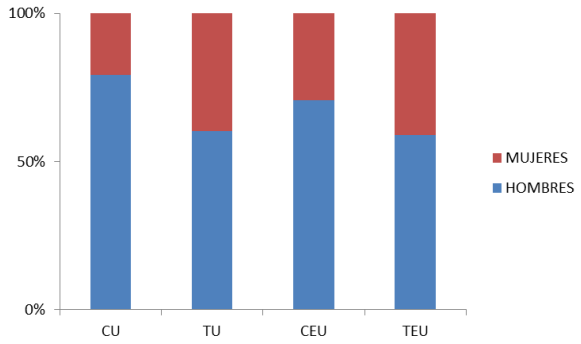



Figura 1. Composición de las plantillas del PDI funcionario de las Universidades Públicas del Estado 2012-2013 *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte* *http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

Como se puede observar, la plantilla del PDI funcionario de las Universidades del Estado, está compuesta mayoritariamente por hombres. Es evidente que su composición no se acerca a la paridad, pero se han analizado los datos para ver si de alguna manera se cumple el principio de representación equilibrada.

Para ello se ha analizado la composición de la plantilla desde distintos puntos de vista (Tabla 2). En primer lugar se ha analizado el porcentaje de hombres y mujeres en cada categoría respecto al total de la plantilla, luego se han calculado el porcentaje respecto a cada categoría y por último, se ha analizado el porcentaje respecto al total de la plantilla de hombres y al total de la plantilla de mujeres.

Tabla 2. Porcentajes de hombres y mujeres respecto al total de la plantilla, a cada categoría y respecto al total de la plantilla de hombres y mujeres del PDI funcionario de las Universidades Públicas del Estado

| ESTAMENTO | % RESPECTO TOTAL PLANTILLA | | % RESPECTO CADA CATEGORIA | | % RESPECTO AL TOTAL DE CADA GENERO | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| **CU** | 17,86 | 4,65 | 79,34 | 20,66 | 27,62 | 13,15 |
| **TU** | 38,13 | 25,13 | 60,28 | 39,72 | 59,00 | 71,06 |
| **CEU** | 1,61 | 0,67 | 70,72 | 29,28 | 2,49 | 1,89 |
| **TEU** | 7,04 | 4,92 | 58,86 | 41,14 | 10,89 | 13,91 |
| **TOTAL** | 64,64 | 35,36 | 64,64 | 35,36 | 100,00 | 100,00 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte* *http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

Como se puede observar, en la categoría de CU que es donde más evidente es la desproporción por género, el porcentaje de mujeres CU respecto al total de la plantilla, indistintamente, sean hombres o mujeres, es del 4,65% del total de la plantilla mientras que los hombres tienen un porcentaje del 17,86%. Sin embargo, si queremos conocer qué porcentaje de mujeres y de hombres hay del total de la plantilla de CU el dato es que de los 10.562 CU el 20,66% son mujeres y el 79,34% son hombres. Por último se ha calculado el porcentaje de mujeres y hombres CU respecto al total de hombres o mujeres de la plantilla y el resultado es que del total de mujeres de la plantilla del PDI (16.596), el 13,15% ha llegado a la categoría de CU y de la plantilla de hombres PDI (30.335), el 27,62% de los hombres es CU.

Sólo en la categoría de TU, el análisis realizado respecto al porcentaje de hombres y mujeres TU ha evidenciado que existe una representación equilibrada de la plantilla (60,28% de hombres y 39,72% de mujeres) cuando es comparado con el total de la plantilla de TU y bastante cerca los TEU (58,86% - 41,14% respectivamente).

Respecto al PDI laboral, como se ha comentado no existen disponibles los datos desglosados por tipo de contrato y género, solo se ha podido obtener los datos globales (57% hombres y 43% mujeres) que están representados en la Figura 2.




Figura 2. Porcentaje de hombres y mujeres del PDI laboral delas Universidades Públicas del Estado.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte* http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/

El PAS de las universidades públicas de está formado por personal funcionario de las escalas de las propias universidades y personal laboral contratado por la propia universidad, así como por personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones Públicas. Respecto a las plantillas del Personal de Administración y Servicios Funcionario (PAS funcionario) está compuesta mayoritariamente por mujeres (Tabla 3, Figura 3). El PAS está regulado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los Estatutos y normativas específicas de cada Universidad, el PAS laboral por los respectivos Convenios colectivos y ambos, por los Estatutos y normativa de cada Universidad.

Tabla 3. Composición de las plantillas del PAS funcionario de las Universidades Públicas del Estado en el curso 2012-2013

| UNIVERIDADES PUBLICAS DEL ESTADO | | |
|---|---|---|
| **GRUPO** | **HOMBRES** | **MUJERES** |
| **A1** | 1378 | 1464 |
| **A2** | 1899 | 3257 |
| **B** | 20 | 34 |
| **C1** | 4534 | 10730 |
| **C2** | 1741 | 5392 |
| **TOTAL** | 9572 | 20877 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

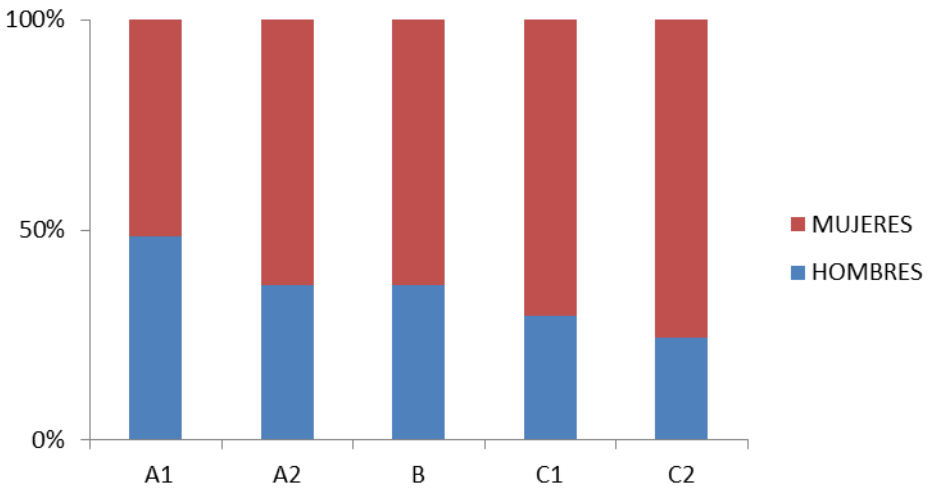



Figura 3. Composición de las plantillas del PAS funcionario de las Universidades Públicas del Estado en el curso 2012-2013. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

Se ha realizado, al igual que para el PDI funcionario, un análisis para calcular el porcentaje de hombres y mujeres que hay en cada grupo profesional comparados con el total de la plantilla, con cada grupo profesional y con el total de la plantilla por género (Tabla 4).

Tabla 4. Porcentajes de hombres y mujeres del PAS funcionario respecto al total de la plantilla, a cada categoría y respecto al total de la plantilla de hombres y mujeres

| GRUPOS | % RESPECTO TOTAL PLANTILLA | | %RESPECTO CADA GRUPO | | % RESPECTO AL TOTAL DE CADA GENERO | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| **A1** | 4,53 | 4,81 | 48,49 | 51,51 | 14,40 | 7,01 |
| **A2** | 6,24 | 10,70 | 36,83 | 63,17 | 19,84 | 15,60 |
| **B** | 0,07 | 0,11 | 37,04 | 62,96 | 0,21 | 0,16 |
| **C1** | 14,89 | 35,24 | 29,70 | 70,30 | 47,37 | 51,40 |
| **C2** | 5,72 | 17,71 | 24,41 | 75,59 | 18,19 | 25,83 |
| **TOTAL** | 31,44 | 68,56 | 31,44 | 68,56 | 100,00 | 100,00 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página web del Ministerio de Educación Cultura y Deporte http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

Como se puede observar, los análisis porcentuales varían, al igual que en el PDI dependiendo de cómo se calculen. Siendo este colectivo eminentemente femenino, se observa que para la categoría superior A1, si se compara el porcentaje de mujeres y hombres respecto al total de la plantilla podría decirse que prácticamente es paritario (4,5% hombres y 4,81% mujeres), si se compara con el porcentaje de hombres y mujeres de cada grupo profesional se observa que de 284 personas que hay en el grupo A1, el 51,51% son mujeres y el 48,49% son hombres. Por último, si analizamos el porcentaje de mujeres y hombres respecto a la plantilla de mujeres y hombres el resultado es que para una plantilla de 20.877 mujeres sólo el 7,01% de ellas están en el grupo A1 y para una plantilla de 9.572 hombres el 14,40% de ellos están en el Grupo A1. Por todo ello, se concluye que en la categoría superior (A1) existe una diferencia del doble de representación masculina que femenina.

Respecto al PAS laboral de las Universidades públicas del estado no se han encontrado datos segregados por Grupos o categorías siendo los datos globales de plantilla del 56% de hombres y del 44% de mujeres (Figura 4).

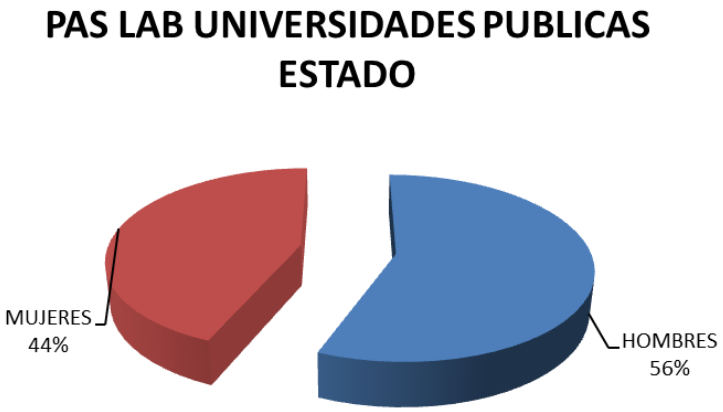



Figura 4. Porcentaje de hombres y mujeres del PAS laboral de las Universidades Públicas del Estado. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte* http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/

Con estos datos sólo se puede concluir que la composición de la plantilla se acerca a la representación equilibrada. Si se hubiera podido tener acceso a datos segregados por grupos profesionales, como en el caso del PAS funcionario, se hubiera podido determinar si esa representación seguiría siendo equilibrada o no.

El Sistema Universitario Público Andaluz (SUPA) está compuesto por las diez universidades públicas que existen en la región, una en cada una de las ocho provincias, además de la Universidad Pablo de Olavide, con sede en Sevilla, y la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), con sedes en Jaén, Huelva, Málaga y Sevilla.

El SUPA abarca universidades de muy diversa índole, desde las más antiguas de Sevilla (1515) y Granada (1531) con varios siglos de historia, que hunden sus raíces en la Alta Edad Media, hasta la más joven, la Universidad Pablo de Olavide (1997). Las Universidades de Sevilla y Granada pueden catalogarse como las de mayor tamaño en la Comunidad, seguidas de las Universidades de Málaga, Cordoba y Cádiz con un tamaño medio. De las restantes, la Universidad Pablo de Olavide es la que representa un tamaño menor.

Las plantillas de las UUAA tienen la misma composición que las Universidades públicas del Estado: Personal Docente e Investigador funcionario (PDI fun); Personal Docente e investigador laboral (PDI lab); Personal de Administración y Servicios Funcionario (PAS fun) y Personal de Administración y servicios Laboral (PAS lab). La regulación del colectivo del PDI funcionario es la misma que la del PDI de las Universidades del estado, La Ley Orgánica de Universidades 6/2001 (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. La CCAA andaluza aprobó la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades (LAU) y cada Universidad posee sus propios Estatutos y normativas específicas.

Respecto al PDI laboral de las Universidades Andaluzas, está regulado por el primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades públicas de Andalucía (BOJA núm. 92, de 9 de mayo de 2008) y la normativa propia de cada universidad. El PAS funcionario está regulado por la Ley 4/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los Estatutos y normativa de cada Universidad. El PAS laboral está regulado por el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Cod. Convenio 7100205) de Febrero de 2004, en lo que le sea de aplicación el EBEP y la normativa específica de cada Universidad.

Se ha realizado un estudio de plantilla de las 10 Universidades Andaluzas (UUAA) con la información disponible sobre las plantillas, correspondientes al curso Académico 2012-2013 para ver cuál es su distribución tanto por estamentos como por género.

Como se puede apreciar (Figura 5 y Tablas 5a y b) en las plantillas, en cómputo global, del PDI tanto funcionario como laboral de todas las UUAA hay una presencia mayoritaria de hombres, sólo una Universidad, la de Almería, tiene un leve incremento de mujeres en la plantilla del PDI laboral con un 52,23% frente al 47,77% de los hombres.

En el PAS funcionario el numero de mujeres es claramente superior al de los hombres en todas las UUAA salvo en la Universidad de Jaén que hay un 53% de hombres y un 47% de mujeres. Este análisis corrobora que el PAS funcionario es un sector muy feminizado en las Universidades.

Respecto a las plantillas del PAS laboral mayoritariamente es masculina en todas las universidades salvo en la Universidad de Granada donde el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres (52% frente al 48% respectivamente).

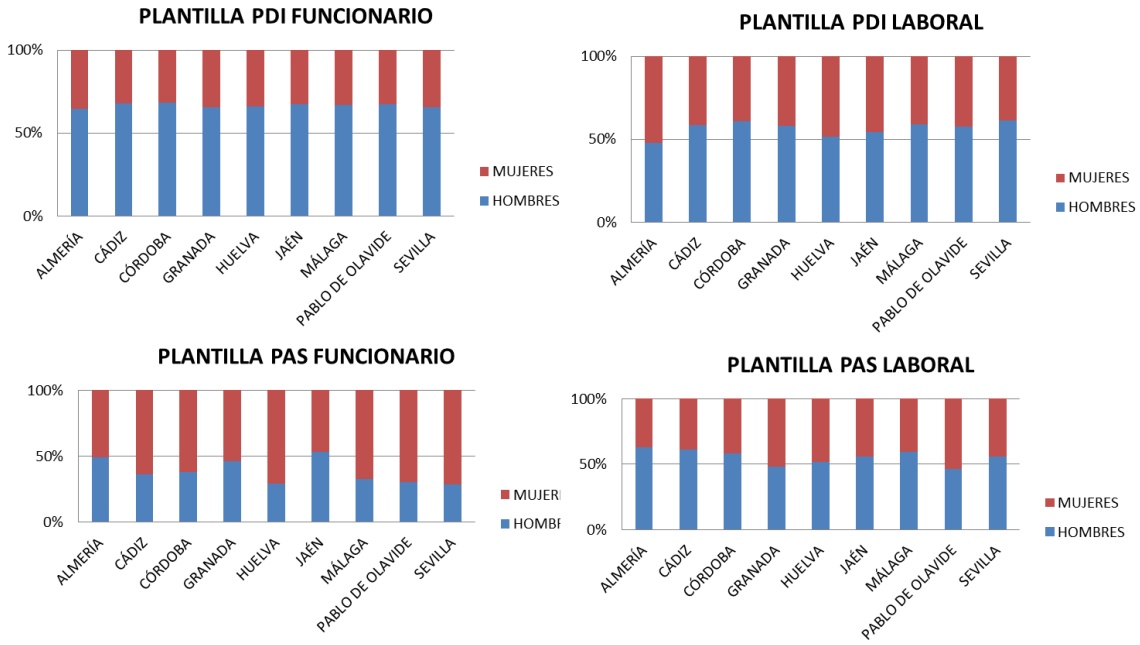



Figura 5. Composición por género de las plantillas de las Universidades Publicas de Andalucía en 2013.
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las webs de las Universidades andaluzas*

Tabla 5a. Composición por género de las plantillas de las Universidades Publicas de Andalucía en 2013 (PDI)

| **PDI** | **FUNCIONARIO** | | | **LABORAL** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| ALMERÍA | 340 | 188 | 528 | 75 | 82 | 157 |
| **CÁDIZ** | **554** | **265** | **819** | **506** | **359** | **865** |
| CÓRDOBA | 487 | 225 | 712 | 337 | 215 | 552 |
| GRANADA | 1432 | 756 | 2188 | 1026 | 734 | 1760 |
| HUELVA | 286 | 146 | 432 | 234 | 220 | 454 |
| JAÉN | 386 | 187 | 573 | 185 | 156 | 341 |
| MÁLAGA | 838 | 415 | 1253 | 630 | 433 | 1063 |
| PABLO DE OLAVIDE | 170 | 82 | 252 | 437 | 318 | 755 |
| SEVILLA | 1459 | 762 | 2221 | 1276 | 807 | 2083 |
| TOTAL | 5952 | 3026 | 8978 | 4706 | 3324 | 8030 |

F*uente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA y estudio Foro Consejos Sociales*

Tabla 5b. Composición por género de las plantillas de las Universidades Publicas de Andalucía en 2013 (PAS)

| **PAS** | **FUNCIONARIO** | | | **LABORAL** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| ALMERÍA | 221 | 228 | 449 | 10 | 6 | 16 |
| **CÁDIZ** | **124** | **220** | **344** | **152** | **98** | **250** |
| CÓRDOBA | 116 | 190 | 306 | 185 | 135 | 320 |
| GRANADA | 390 | 459 | 849 | 627 | 674 | 1301 |
| HUELVA | 59 | 144 | 203 | 69 | 65 | 134 |
| JAÉN | 141 | 126 | 267 | 101 | 81 | 182 |
| MÁLAGA | 193 | 395 | 588 | 403 | 278 | 681 |
| PABLO DE OLAVIDE | 84 | 192 | 276 | 48 | 56 | 104 |
| SEVILLA | 287 | 728 | 1015 | 719 | 569 | 1288 |
| TOTAL | 1615 | 2682 | 4297 | 2314 | 1962 | 4276 |

F*uente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA y estudio Foro Consejos Sociales*

En la figura 6 se comparan en porcentajes las plantillas de las UUAA con las de las Universidades públicas estatales y como se puede apreciar, varían poco.

En ningún ámbito se cumple el principio comentado con anterioridad de representación equilibrada (60%/40%) aunque evidentemente está más cercano a este porcentaje que a la paridad, siendo el PDI laboral de las UUAA el más cercano a estos porcentajes.

Sólo el PAS funcionario tanto de las UIUAA como de las Universidades del estado incumple, por el efecto contrario, este principio de representación equilibrada siendo más representativo el sector femenino que el masculino. Incluso, como veremos más adelante en la figura 7 la composición de la plantilla global de la propia Universidad de Cádiz no difiere de la de las Universidades públicas Andaluza y de la de las Universidades públicas del estado.

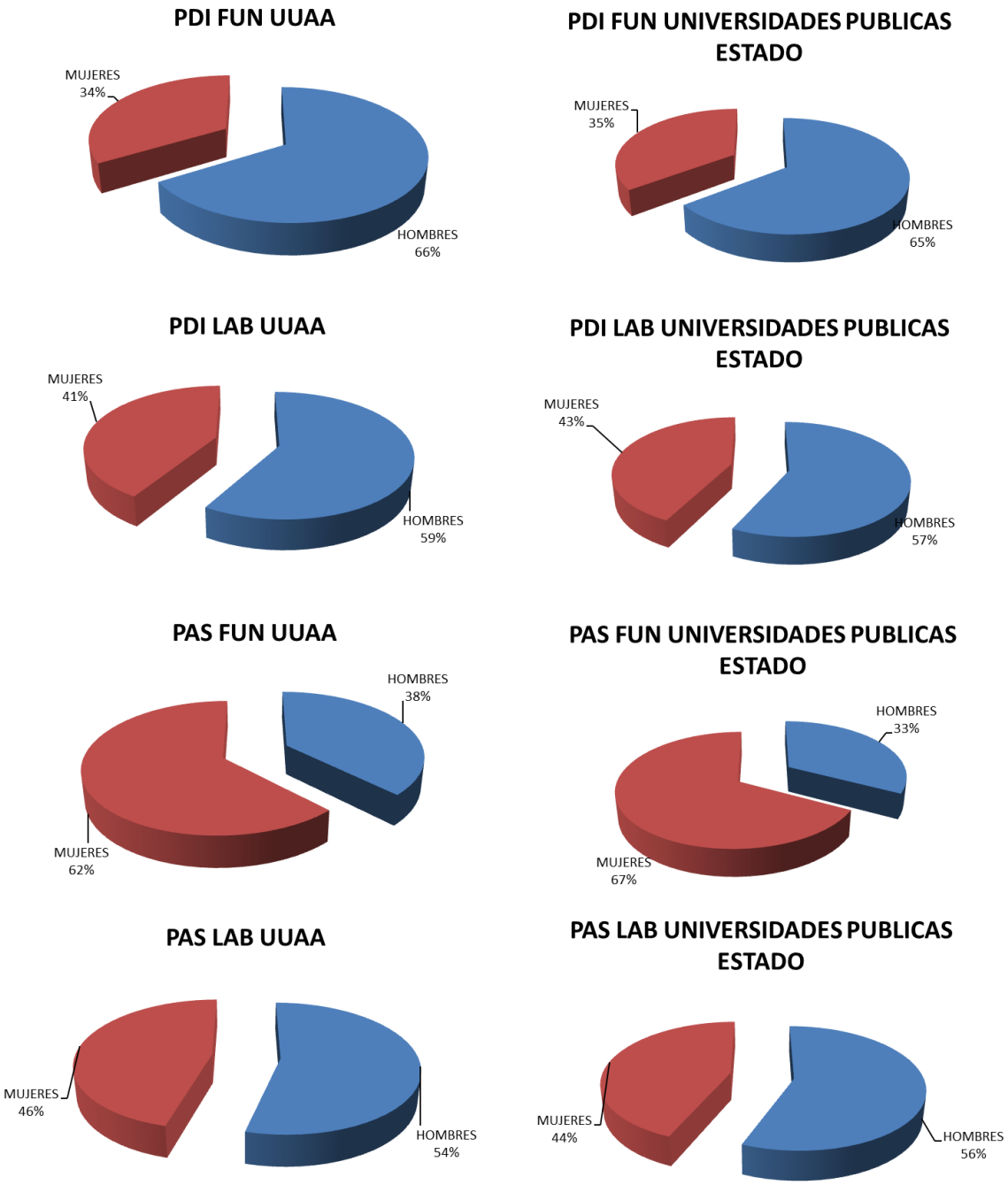



Figura 6. Composición de las plantillas globales de las Universidades públicas andaluzas y de las Universidades Públicas del Estado.

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA y la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

## 3.3. La estructura de género en la Universidad de Cádiz

### 3.3.1. Introducción

La Universidad de Cádiz (UCA) nace el 30 de octubre de 1979 por Ley 28/1979 (BOE 31 octubre 1979 nº 261). Situada en la provincia de Cádiz con una muy alta concentración poblacional que ha dado lugar a que núcleos poblacionales diferentes a la capital se hayan desarrollado dando lugar a ciudades ampliamente pobladas. Esto hace que la Universidad haya adaptado su configuración espacial a esta circunstancia, contando con cuatro campus claramente diferenciados en cuanto a su localización geográfica, pero no en relación a las titulaciones ofertadas situadas cuatro campus universitarios en Algeciras, Cádiz, Jerez y Puerto Real.

En este momento, coexisten en la UCA diferentes estructuras formativas: estudios de Grado, Másteres Oficiales y programas de Doctorado (tanto los regulados por el RD 778/1998, iniciado ya su proceso de extinción, como los regulados por el RD 56/2005 y el RD 1393/2007).

En la actualidad (curso académico 2014/2015), la UCA cuenta con 16 centros propios y 4 centros adscritos y ofrece 64 titulaciones, 44 nuevos estudios de Grado adaptados al modelo de Espacio Europeo de Educación Superior, impartidos por Facultades y Escuelas de la Universidad, 15 Programas Conjuntos de Estudios Oficiales de Grado (PCEO), 47 títulos de Máster y 15 Programas de Doctorado, regulados por el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado y el Reglamento UCA/CG 06/2012 aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de junio de 2012, por el que se regula la ordenación de los estudios de doctorado en la Universidad de Cádiz, incluidos los Programas de Doctorado Interuniversitarios.

La UCA respecto al resto de las universidades andaluzas presenta bastante similitud en la composición de sus plantillas. Está compuesta en todos los estamentos mayoritariamente por hombres salvo en el caso del PAS funcionario que hay una mayoría de mujeres (64% respecto al 36% que supone la representación de los hombres) al igual que en el resto de las Universidades Andaluzas.

Si se compara la composición global de la plantilla de la UCA, es decir, sumados todas las personas, hombres y mujeres, de todos los estamentos, respecto al global de la

plantilla de las UUAA e incluso el global de las plantillas de las Universidades del estado se puede apreciar que los porcentajes varían muy poco (Figura 7).

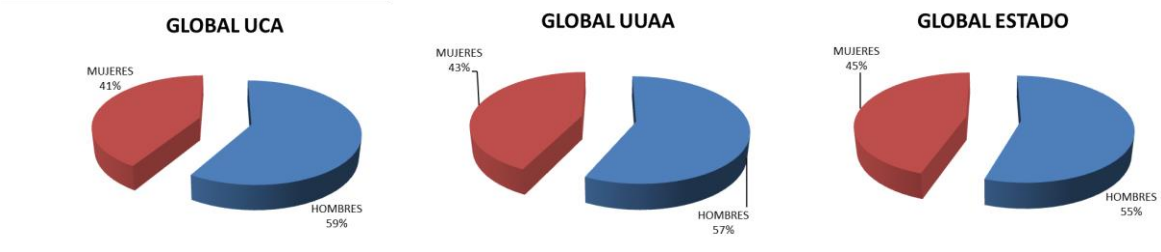



Figura 7. Composición global de las plantillas de la UCA, de las UUAA y de las Universidades Publicas del estado.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA y de la página del Ministerio de Educación Cultura y Deporte http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/*

La estructura de plantilla de la UCA, como en el resto de las Universidades, está compuesta por distintos estamentos: Personal Docente e Investigador funcionario (PDI fun); Personal Docente e investigador laboral (PDI lab); Personal de Administración y Servicios Funcionario (PAS fun) y Personal de Administración y servicios Laboral (PAS lab).

Se ha analizado la situación en la que se encontraban las plantillas de la UCA en el curso académico 2012-2013 aunque los datos son tomados en diciembre del 2013, así como la composición de los distintos órganos de gobierno y de representación de la Universidad.

Así, en el ámbito interno las referencias a tener en cuenta son por un lado, el I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad de Cádiz aprobado el 22 de junio de 2011 por el Consejo de Gobierno de la UCA (BOUCA 122 del 7 de julio de 2011) y el Decreto 233/2011, de 12 de julio, por el que se aprueba la modificación los Estatutos de la Universidad de Cádiz, aprobada por Decreto 281/2003, de 7 de octubre, entre otras modificaciones incluyen una modificación en su Disposición adicional tercera referida a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.

*"Disposición adicional tercera*

*1. En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, toda referencia a personas, colectivos o cargos académicos, cuyo género sea masculino, estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo, por tanto, la posibilidad de referirse tanto a mujeres como hombres.*

*2. El equipo de gobierno que asista al Rectorado en el desarrollo de sus competencias, compuesto por los Vicerrectorados, la Secretaría General y la Gerencia, deberá formarse respetando una representación equilibrada entre mujeres y hombres.*

*3. Los equipos decanales de las Facultades y de dirección de las Escuelas, compuestos por los Vicedecanatos o Subdirecciones y la Secretaría, deberán formarse respetando una representación equilibrada entre mujeres y hombres, a excepción de aquellos supuestos en que el censo, por sectores, en el ámbito correspondiente no se encuentre entre los porcentajes del apartado 5 de la presente disposición.*

*4. La designación de las personas que ocupen los restantes órganos de gobierno de la Universidad deberá garantizar que, en el conjunto de aquellos que son del mismo tipo, exista una representación equilibrada.*

*5. Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento."*

Todos los análisis de plantilla se han realizado sobre los datos de diciembre de 2013. La plantilla global de la UCA (Figura 8) se distribuye de la siguiente manera: el 74% es personal Docente e Investigador (37% PDI Fun y 37% PDI Lab). El PAS representa un 26 % de la plantilla (el 15% PAS Funcionario y el 11% PAS laboral).

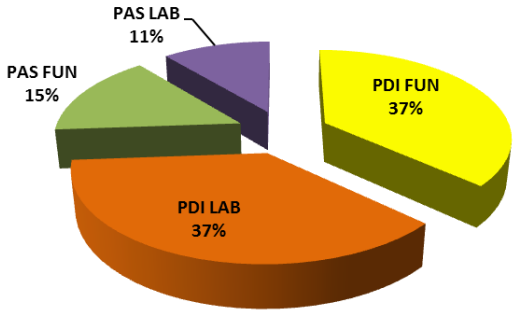



Figura 8. Proporción de cada estamento en la plantilla de la UCA a Diciembre 2013.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

La figura 9 representa la distribución de la plantilla por género y por estamentos. Sólo en el caso del PAS laboral, la distribución por género de la plantilla (60%-40%) cumple el principio de representación equilibrada casi idéntica a la del PDI laboral (61%-39%) y se invierten las proporciones en el PAS funcionario donde las mujeres suponen el 65 % frente a un 35% de hombres tal como comentamos en el caso Andaluz y Estatal tampoco aquí se cumple el principio de representación equilibrada pero por la mayoría de mujeres respecto a los hombres.

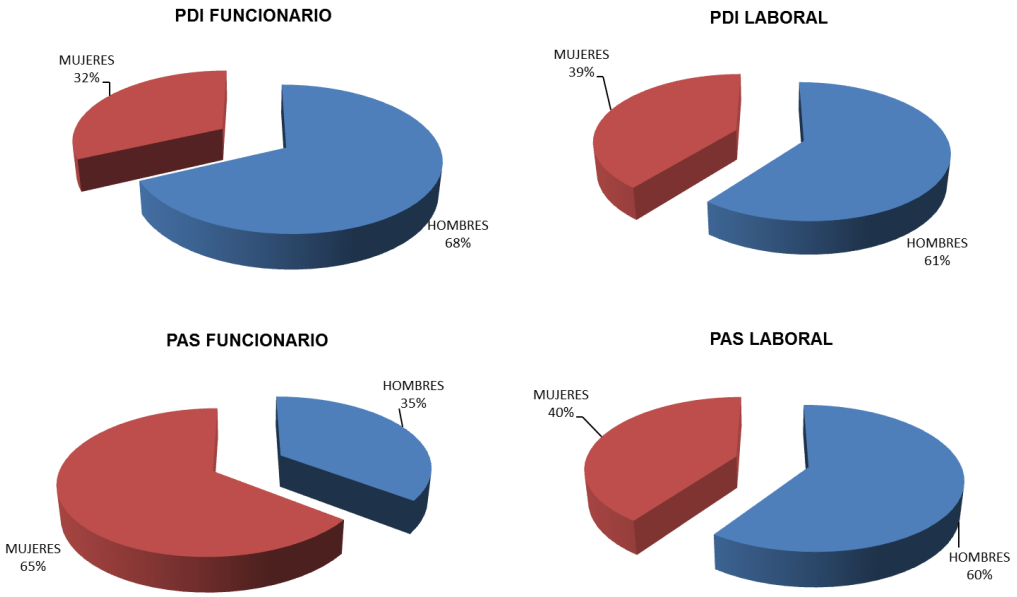



Figura 9. Proporción de mujeres y hombres en los distintos estamentos de la UCA en 2013.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

### 3.3.2. Género y estructura de plantilla del personal docente e investigador (PDI)

El personal docente e investigador de la UCA, al igual que el de las Universidades públicas está compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado. Así lo recogen la LOU, la LAU y los Estatutos de la UCA.

El personal de los cuerpos docentes está compuesto por:

Catedráticos de Universidad (CU); Profesores Titulares de Universidad (TU); Catedráticos de Escuela Universitaria (CEU) y Profesores Titulares de Escuela Universitaria (TEU).

Las categorías para el personal docente contratado son:

Ayudante; Profesor ayudante Dr.; Profesor colaborador; Profesor Contratados Dr.; Profesores Asociados; Profesores eméritos y visitantes.

El profesorado de la UCA tiene obligaciones docentes e investigadoras. Así viene determinado en los arts.1 y 39 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades LOU, en los arts. 4 y 37.2 de la Ley 15/2003 de 22 de diciembre Andaluza de Universidades (LAU). Los estatutos de la UCA dedican el título V completo a la Investigación. Lo que en ningún apartado de ninguna ley aclara es como se cuantifica en tiempo de dedicación a esta actividad.

Sin embargo, no existe ninguna profesión en el que las funciones sean a la vez tan claras y tan difusas como en el profesorado Universitario por el tipo de actividades que llevan a cabo ya que forman parte del sistema educativo, de la ciencia y tecnología y la industria (Mansfield *et al.* (1996). La docencia en las Universidades es una actividad reglada en el tiempo (art. 68 de la LOU modificado por el RD Ley 14/2012), al menos, en su faceta presencial, aunque no en la preparación de esa docencia y se realiza a lo largo de toda la carrera profesional. Sin embargo, la investigación, obligatoria para todo el profesorado, requiere de una dedicación y unos ritmos diferentes a la actividad docente. Gil, (2001) en un artículo titulado "Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos," comenta lo imposible que resulta cuantificar el tiempo que el profesorado dedica a la investigación ya que investigar requiere planificación, recogida de datos, escritura y divulgación. Asimismo, requiere la búsqueda constante

de financiación a través de solicitudes de proyectos con el consiguiente tiempo de dedicación adicional. Además de la docencia y la investigación, el PDI tanto funcionario como laboral desarrolla su trabajo en el ámbito de la gestión de la propia Universidad. El reparto de la dedicación a estos tres ámbitos es muy diferente y marca de alguna manera el desarrollo de la carrera profesional. Por otra parte, el desarrollo de la gestión es voluntario y generalmente se circunscribe a un tiempo determinado. Si bien, lo ideal sería el equilibrio en la dedicación en estos ámbitos, generalmente, se considera que son dedicaciones confrontadas. La docencia resta tiempo a la investigación y la investigación disminuye la dedicación a la docencia y la gestión prácticamente anula a la investigación, según expresan las mujeres entrevistadas para este trabajo. En la carrera profesional de todo el profesorado sigue teniendo más peso dentro del currículo la calidad investigadora que la docente.

La carrera profesional ideal del PDI se inicia con una beca predoctoral que permite la realización de la tesis o bien con la figura de Ayudante con una dedicación docente reducida para el desarrollo de la tesis doctoral. Actualmente en la UCA la figura docente inicial es la de Ayudante Dr., si se tiene en cuenta que la figura de Colaborador está considerada por Ley como "figura excepcional" aunque en esta Universidad haya un número significativo de ellos, al ser una figura que no precisaba tener el doctorado. Los requerimientos para la acreditación a Ayudante doctor llevan implícitos no solo estar en posesión del título de doctor sino también de un curriculum investigador (algunas publicaciones generalmente en revistas de impacto, participación en Proyectos de investigación asistencia a congresos, estancias, etc.).

El acceso a las categorías de PDI laboral se basa en convocatorias públicas de Concursos de Méritos en los cuales la investigación tiene un gran peso ya que todas las categorías laborales, salvo la de profesorado sustituto interino, requieren la correspondiente acreditación por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) una fundación estatal creada en julio de 2002 en cumplimiento de la LOU y que tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones (http://www.aneca.es/ANECA). El acceso a una plaza de funcionario en los últimos años requiere, al igual que para el resto de las categorías del PDI, de la correspondiente acreditación nacional, dependiendo de a que categoría se pretenda acceder los requisitos son más o menos exigentes y que

aunque se valora la docencia y la gestión, la investigación sigue teniendo el mayor peso. Posteriormente tendrá que superar un concurso-oposición con un tribunal nombrado por la Universidad. Sin embargo el grueso de la plantilla actual tuvo un sistema de acceso diferente, en la propia universidad, con una valoración por parte de un tribunal mayoritariamente elegido por sorteo y ajeno a la propia universidad. La decisión de convocar las plazas dependía en primera instancia de la solicitud por parte de los departamentos. En este sentido nos remitimos a lo expresado en algunas de las entrevistas sobre los mecanismos de decisión en los departamentos.

En la promoción del profesorado, no existe la conocida como "promoción interna" dentro de este ámbito universitario ya que para promocionar a la categoría superior debe repetirse el procedimiento de acreditación y concurso-oposición aunque se acaba de aprobar el Real Decreto-Ley 10/2015 de 11 de septiembre donde en la disposición final segunda modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades en los siguientes términos:

> *"Asimismo, las Universidades podrán convocar plazas de promoción interna, que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad. Estas plazas, que no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes del artículo 56 de esta misma ley, se convocarán para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o a de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Los funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos de Universidad".*

En los siguientes apartados se ha realizado un estudio detallado de las plantillas del PDI así como de algunos elementos que influyen directamente en la promoción de los mismos como son los grupos de investigación y los sexenios obtenidos mediante evaluación de actividad investigadora del profesorado funcionario.

### 3.3.2.1. El PDI funcionario

En la tabla 6 y figura 10 aparecen para cada categoría de PDI funcionario la plantilla de hombres y mujeres correspondiente al curso académico 2012-2013. Como se puede apreciar sobre un total de 825 personas, 561 (68%) son hombres y 264 (32%) son mujeres. Aunque en esta tabla aparecen todas las categorías de profsores funcionarios, se incluyen los profesores numerarios NEON (Numerarios de la Escuela Oficial de Náutica) recogido en la LOU en una disposición transitoria séptima por ser una categoría a extinguir recogida por el apartado 9 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 230/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, no integrados dentro del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad en virtud de lo establecido en la citada Ley, quedando integrados en sus propias plazas, con solo dos personas en la plantilla y los Profesores Eméritos por ser un número muy reducido con unas características muy específicas.

Tabla 6. Plantilla del PDI funcionario por categorías

| PDI | 2013 | | |
|---|---|---|---|
| CATEGORIA | HOMBRES | MUJERES | total PDI |
| CU | 116 | 20 | 136 |
| TU | 286 | 165 | 451 |
| CEU (TP) | 3 | 0 | 3 |
| CEU (TC) | 30 | 12 | 42 |
| CEU (TP 6) | 1 | 0 | 1 |
| TEU (TC) | 116 | 65 | 181 |
| TEU (C. DE SERVICIOS) | 0 | 1 | 1 |
| TEU (TP) | 9 | 0 | 9 |
| Prof. Num NEON (TC) | 1 | 0 | 1 |
| Prof. Num NEON (TP6) | 1 | 0 | 1 |
| Prof. EEMM | 1 | 2 | 3 |
| Total PDI Funcionario | 561 | 264 | 825 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

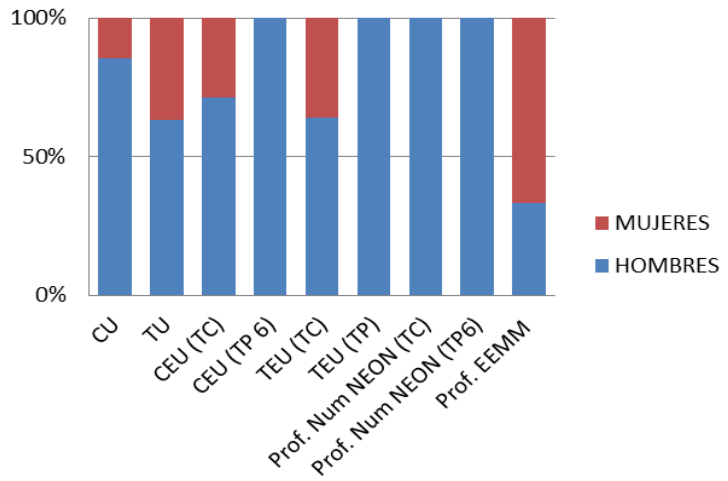



Figura 10. Porcentaje de hombres y mujeres en cada categoría de personal Docente y Funcionario en 2013. *Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Cuando se analizan los porcentajes de representación en cada estamento puede realizarse desde distintas perspectivas, es decir, no es lo mismo ver el porcentaje de hombres y mujeres en una categoría como por ejemplo CU si estos porcentajes son realizados respecto al total de la plantilla. El análisis es distinto que si comparamos el porcentaje con el total de personas en ese estamento o bien con el total de la plantilla de hombres o mujeres. La tabla 7 representa la distribución en porcentaje de hombres y mujeres por estamento respecto al total de la plantilla.

Tabla 7. Porcentaje de hombres y mujeres sobre el total de la plantilla (2013)

| CATEGORIA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CU | 116 | 20 | 136 | 14,06 | 2,42 | 16,48 |
| TU | 286 | 165 | 451 | 34,67 | 20,00 | 54,67 |
| CEU (TC) | 30 | 12 | 42 | 3,64 | 1,45 | 5,09 |
| CEU (TP 6) | 1 | 0 | 1 | 0,12 | 0,00 | 0,12 |
| TEU (TC) | 116 | 65 | 181 | 14,06 | 7,88 | 21,94 |
| TEU (TP) | 9 | 0 | 9 | 1,09 | 0,00 | 1,09 |
| Prof. Num NEON TC | 1 | 0 | 1 | 0,12 | 0,00 | 0,12 |
| Prof. Num NEON TP | 1 | 0 | 1 | 0,12 | 0,00 | 0,12 |
| Prof. EEMM | 1 | 2 | 3 | 0,12 | 0,24 | 0,36 |
| Total PDI fun. | 561 | 264 | 825 | 68,00 | 32,00 | 100,00 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Como se puede apreciar en la tabla 8 y 9, el estamento de Catedráticos de Universidad (CU) lo componen un total de 136 personas de las cuales 20 son mujeres, el 14,71% y 116 son hombres, el 85,29%. Si se analiza el porcentaje de mujeres Catedráticas (20) respecto al número total de mujeres PDI funcionarias (264) tan solo el 7,58 % de las mujeres son Catedráticas de Universidad frente al 20,68 % de hombres Catedráticos de Universidad del total de la plantilla de hombres funcionarios (561). Es la categoría donde la presencia de las mujeres es inferior.

En el caso de los Titulares de Universidad (TU), este estamento está compuesto por 451 personas de las cuales, 165 son mujeres el 36.59% y 286 son hombres, el 63.41%. El Porcentaje de mujeres TU (165) respecto al número total de mujeres PDI funcionarias (264) es el 62,5% mientras que los porcentajes de hombres TU es del 50,98% respecto a 561 hombres que representan la totalidad de plantilla PDI hombres funcionarios.

El estamento de los Catedrático Escuela Universitaria (CEU), está compuesto por 42 personas de las cuales 12 son mujeres, el 28,57% y 30 son hombres, el 71,43%. El porcentaje de mujeres CEU (12) respecto al total de las mujeres PDI funcionarias (264) es de un 4,54 % de mujeres CEU frente al 5,35% de CEU hombres sobre 561 hombres PDI funcionarios.

Por último, en el caso de los Titulares de Escuela Universitaria (TEU), sobre un total de 180 personas, 64 son mujeres, el 35,55% y 116 son hombres, el 64,44%. Las mujeres TEU (64) suponen el 24,62 % del total de mujeres PDI mientras que los TEU hombres (116) suponen sobre el total de hombres PDI funcionarios (561) el 20,68%.

Al observar la proporción de las mujeres y de los hombres en cada categoría sobre el total de mujeres y hombres que hay en este estamento, en aquellas categorías consideradas "a extinguir" CEU y TEU no presentan diferencias por género y si se percibe claramente donde radican las diferencias que es en el acceso a la categoría de CU (Figura 11).

Ninguno de los estamentos cumple el principio de representación equilibrada (60%-40%) siendo el estamento de CU el que más diferencias presenta.

Tabla 8. Porcentaje de hombres y mujeres por estamento (2013)

| CATEGORIA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CU | 116 | 20 | 136 | 85,29 | 14,71 | 100,00 |
| TU | 286 | 165 | 451 | 63,41 | 36,59 | 100,00 |
| CEU (TC) | 30 | 12 | 42 | 71,43 | 28,57 | 100,00 |
| CEU (TP 6) | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| TEU (TC) | 116 | 65 | 181 | 64,09 | 35,91 | 100,00 |
| TEU (TP) | 9 | 0 | 9 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| Prof. Num NEON TC | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| Prof. Num NEON TP | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| Prof. EEMM | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | 100,00 |
| Total PDI Fun. | 561 | 264 | 825 | 68,00 | 32,00 | 100,00 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Tabla 9. Porcentaje de mujeres y hombres en cada estamento respecto a la plantilla total de hombres y mujeres de cada estamento (2013).

| CATEGORIA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|---|---|---|---|---|---|
| CU | 116 | 20 | 136 | 20,68 | 7,58 |
| TU | 286 | 165 | 451 | 50,98 | 62,50 |
| CEU (TC) | 30 | 12 | 42 | 5,35 | 4,55 |
| CEU (TP 6) | 1 | 0 | 1 | 0,18 | 0,00 |
| TEU (TC) | 116 | 65 | 181 | 20,68 | 24,62 |
| TEU (TP) | 9 | 0 | 9 | 1,60 | 0,00 |
| Prof. Num NEON TC | 1 | 0 | 1 | 0,18 | 0,00 |
| Prof. Num NEON TP | 1 | 0 | 1 | 0,18 | 0,00 |
| Prof. EEMM | 1 | 2 | 3 | 0,18 | 0,76 |
| total PDI Funcionario | 561 | 264 | 825 | 100,00 | 100,00 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

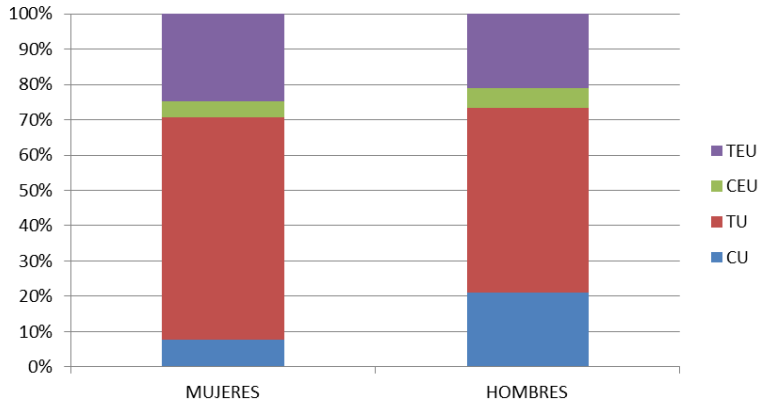



Figura 11. Estructura por categoría de las plantillas de mujeres y hombres referidas al total de cada género en el PDI Funcionario (2013) .
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Si se analiza la evolución en los últimos años de los CU, que como se ha comentado es donde se han encontrado los mayores desequilibrios de plantilla, se observa que a pesar de que en los últimos años hay una política activa de paridad en los tribunales, y de algunas políticas de acción positiva, así como un incremento significativo de dotación de plazas de CU, el porcentaje de mujeres CU ha disminuido, hay que hacer referencia aquí que en el año 2012 el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo redujo la tasa de reposición del profesorado al 10% no pudiéndose cubrir la totalidad de las bajas acaecidas. (Tabla 10 y Figura 12).

Tabla 10. Evolución de la plantilla de C.U. desde el 2006 hasta el 2013

| AÑO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|---|---|---|---|---|---|
| **2006** | 88 | 12 | 100 | 88,0 | 12,0 |
| **2007** | 86 | 11 | 97 | 88,7 | 11,3 |
| **2008** | 90 | 11 | 101 | 89,1 | 10,9 |
| **2009** | 86 | 10 | 96 | 89,6 | 10,4 |
| **2010** | 90 | 13 | 103 | 87,4 | 12,6 |
| **2011** | 106 | 18 | 124 | 85,5 | 14,5 |
| **2012** | 104 | 20 | 124 | 83,9 | 16,1 |
| **2013** | 116 | 20 | 136 | 85,3 | 14,7 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la figura 12 se puede apreciar la evolución del estamento de Catedráticos de Universidad CU segregado por género desde el año 2006 hasta la actualidad. Hemos elegido este estamento por ser la categoría más alta y donde más claramente se aprecia la descompensación entre hombres y mujeres.

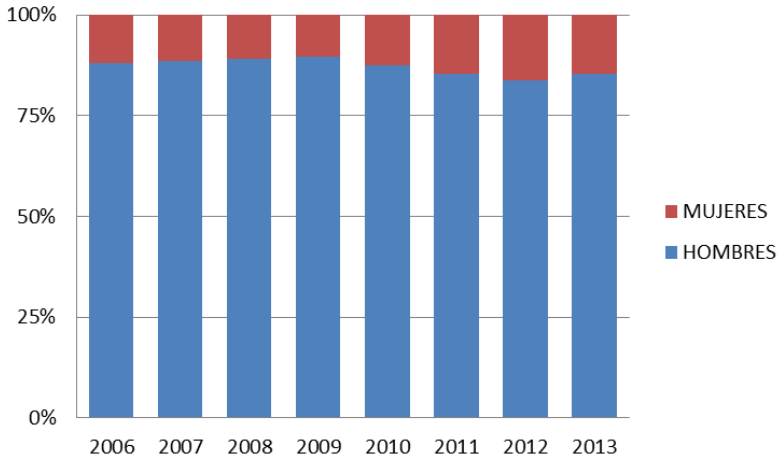



Figura 12. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres dentro de la categoría de CU.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Aparentemente el colectivo de mujeres catedráticas se ha ido incrementando porcentualmente desde el 2006 al 2012 con una bajada en el 2013 aumentándose el número de 10,41%. En 2009 al 16,13 en el 2012 y bajando a un 14,70% en 2013, en realidad, como se ha podido apreciar en la figura 5 cuando se compara el número de catedráticas con el número de mujeres que hay en la plantilla PDI se observa que solo el 7,57 % de las mujeres PDI llegan a Catedráticas de Universidad. Si bien en 1998 en el estudio el profesorado femenino en la UCA (Mendez-Vigo 1998) sólo el 3,3% de las mujeres eran CU, lo que supone un incremento, en principio, considerable, hay que tener en cuenta que los hombres han tenido también un crecimiento en estos años, pasando del 15% de la plantilla de hombres en 1998 al actual 20,67%.

Se ha analizado comparativamente el crecimiento en los últimos años de las Cátedras Universitaria por género aplicando una línea de tendencia y se observa un incremento

en el número de catedráticas, pero que éste es claramente inferior al de catedráticos, con una pendiente de crecimiento muy superior es decir, mientras para las mujeres el ángulo de la pendiente es de 1,48 de incremento en las mujeres CU la pendiente es de 4,02 en los hombres CU (Figura 13). Para reforzar este resultado se ha realizado un análisis estadístico de varianza (ANOVA) de los modelos lineales y nos indica que los valores de la pendiente de ambas rectas son significativamente diferentes con una fiabilidad del 95% ($p<0,05$).

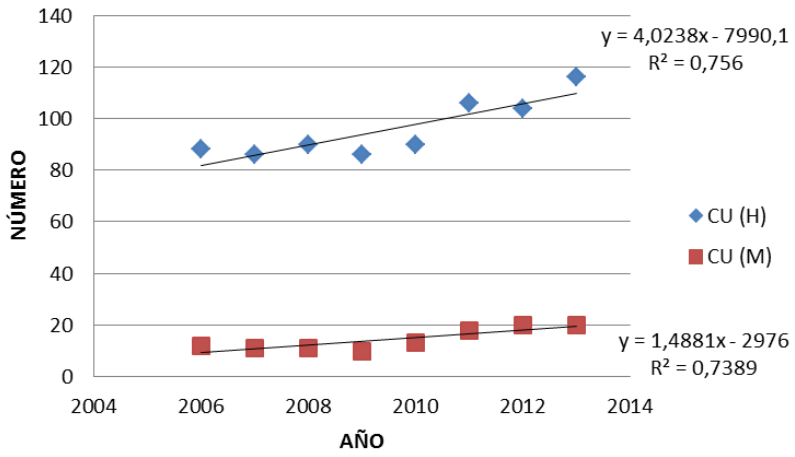



Figura 13. Tendencia de crecimiento en el número de Catedráticos y Catedráticas en los últimos años.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

La figura 14 muestra asimismo el crecimiento de los TU por género y se observa una leve tendencia a la baja de los TU hombres mientras que las TU mujeres la tendencia es al alza. Si se observa en la figura anterior el crecimiento que se ha producido en estos años de CU y teniendo en cuenta que el acceso a CU viene de TU, la estabilización en el crecimiento de hombres en este estamento puede ser debida a que los hombres TU van acreditándose y promocionando a CU con mayor velocidad que en el caso de las mujeres. Igualmente se realizó una línea de tendencia y una ANOVA de los modelos lineales que nos indicó que existen diferencias significativas entre ambos modelos ($p<0,05$).

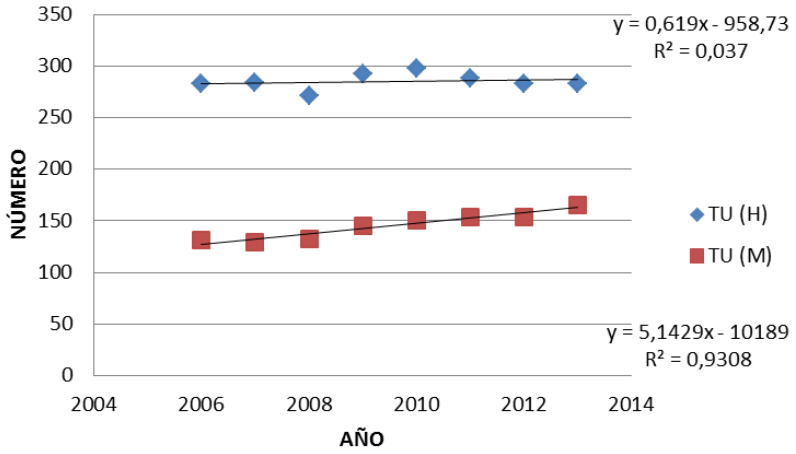



Figura 14. Tendencia de crecimiento en el número de TU hombres y mujeres en los Últimos años.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Las figuras 15 y 16 representan a dos cuerpos de los denominados "a extinguir" CEU y TEU. El TEU con título de doctor puede promocionar a TEU o a CEU como hemos señalado antes, también a extinguir. Se puede apreciar (Figura 15) como desciende linealmente el número de CEU hombres, posiblemente debido a una integración en el estamento de TU que les permite continuar con la promoción futura a CU mientras que las mujeres se mantienen en el estamento. En la figura 16 se aprecia como la tendencia de los TEUs tanto hombres como mujeres es a disminuir pero claramente la tendencia a la extinción del estamento es más rápida en los hombres que en las mujeres. Hay que recordar que para estar en esta categoría no es requisito ser doctor o doctora. Esta tendencia puede evidenciar que, o bien las mujeres TEUs una vez conseguida la estabilidad laboral no dedican tiempo a la investigación y no cambian su estatus o bien la consecución del título de doctor es más lento que en los hombres. Un ANOVA de los modelos lineales de las categorías de CEU y de TEU por género indica que existen diferencias significativas en función de este factor ($p<0,05$).

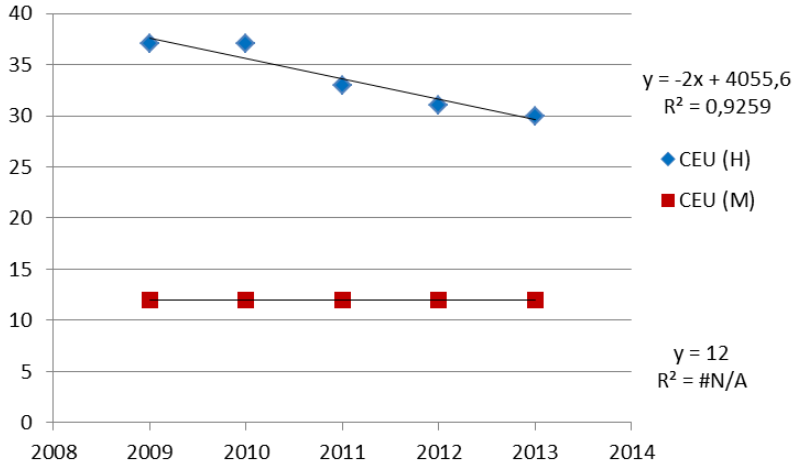



Figura 15. Variación en el número de CEU hombres y mujeres en los últimos años.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

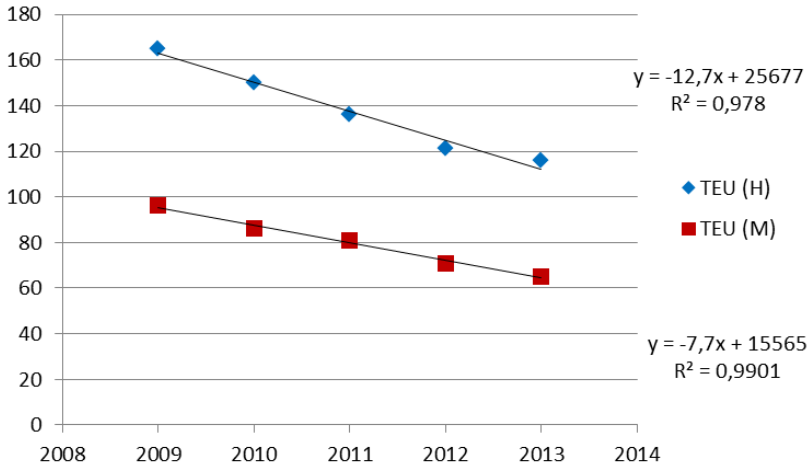



Figura 16. Variación en el númerio de TEU hombres y mujeres en los últimos años.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

### 3.3.2.2. El PDI laboral

La plantilla de PDI laboral es más compleja en cuanto a número de categorías y encierra situaciones contractuales diferentes. Los datos de este estamento en la Universidad de Cádiz se corresponden con el curso académico 2012-2013 y los porcentajes correspondientes aparecen en la tabla 12 y figura 17. Tal y como se puede apreciar el estamento está compuesto por un total de 833 personas, el 60,39 % son hombres y el 39,61% son mujeres.

Tabla 11. Plantilla PDI laboral curso académico 2012-2013

| CATEGORIA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| P. Asociado TP | 190 | 42 | 232 |
| P. Colaborador TC | 30 | 41 | 71 |
| P. Contratado Dr. TC | 48 | 52 | 100 |
| Ayudante Dr. TC | 11 | 15 | 26 |
| Ayudante TC | 0 | 1 | 1 |
| P. Asoc.CC. Salud TP3 | 143 | 72 | 215 |
| P. Sustituto Interino TC | 55 | 78 | 133 |
| P. Sustituto Interino TP | 26 | 29 | 55 |
| TOTAL | 503 | 330 | 833 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Si se agrupan en sólo tres las distintas categorías que hay, PDI estable que engloba los distintos tipos de contratos (Profesor Contratado doctor, Profesor Ayudante doctor y no doctor y Profesor Colaborador) y por otra, el profesorado no estable que se corresponden con los Profesores Asociados y los Profesores sustitutos interinos (ésta última figura no recogida en la LOU pero si recogida en el Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades Andaluzas) (Figura 18). Como se puede observar, los hombres sólo son mayoritarios en el caso del tipo de contrato de Profesores asociados. Los contratos correspondientes a Profesores asociados tienen unas peculiaridades reguladas por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y son profesionales que tienen su puesto de trabajo principal fuera del ámbito de la Universidad. En el caso de los tipos de contratos que tienen una estabilidad profesional en su conjunto, el número de hombres y mujeres contratados es igual. Por último, el Profesorado

sustituto interino, categoría considerada más "precaria" no sólo desde un punto de vista económico sino de posibilidades de estabilización el porcentaje de mujeres es mayor. Está figura ha sido la única forma de contratación posible por la Universidad desde el Real decreto 20/2011 hasta 2014.

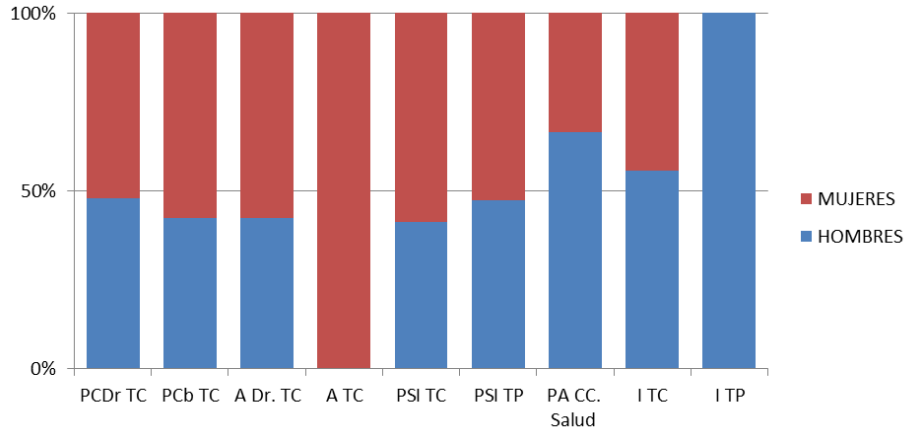



Figura 17.- Porcentaje de hombres y mujeres en las distintas categorías del PDI laboral (PC Dr TC=Profesor Contratado Dr. a tiempo completo; PCb TC=Profesor colaborador a tiempo completo; A Dr TC= Ayudante Doctor; A TC= Ayudante tiempo completo; PSI TC=Profesor sustituto a tiempo completo; PSI TP= Profesor sustituto a tiempo parcial; PA CC salud=Profesor asociado Ciencias de la salud tres horas; PA=Profesor asociado, ITC=Investigador tiempo completo y ITP=Investigador tiempo parcial).
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

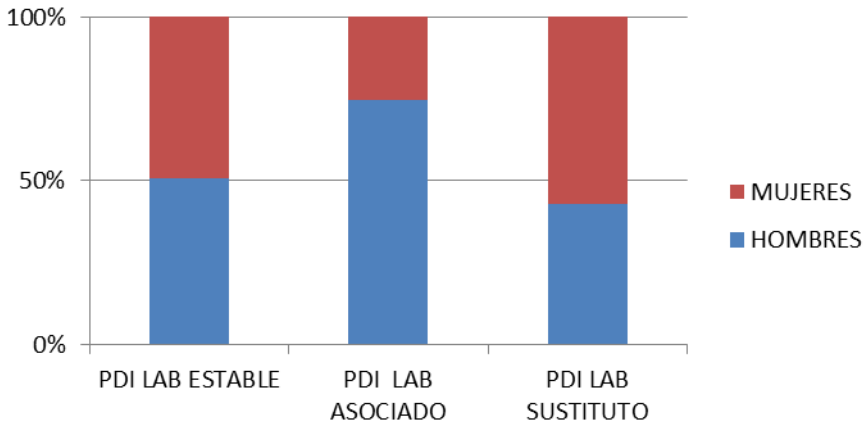



Figura 18. Porcentaje de hombres y mujeres en el PDI laboral.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

La evolución de los Contratados doctores desde 2008 hasta 2013 (Figura 19), es prácticamente idéntica en hombres y mujeres. Un ANOVA de los modelos lineales indica que no existen diferencias significativas entre ambos modelos.

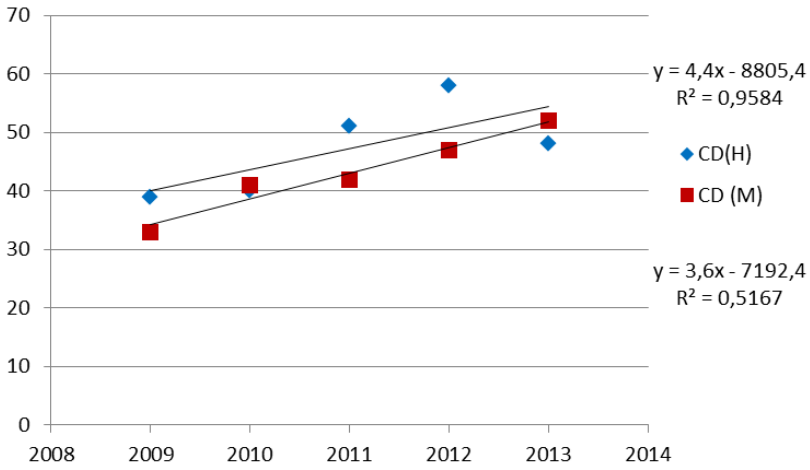



Figura 19. Tendencia de crecimiento en el número de CD hombres y mujeres en los últimos años.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Sin embargo, si se analiza la tendencia del profesorado sustituto interino (Figura 20), se ve como la tendencia a ir creciendo es mucho más elevada en las mujeres que en los hombres. Un ANOVA de los modelos lineales indica que existen diferencias significativas entre ambos modelos ($p < 0.05$).

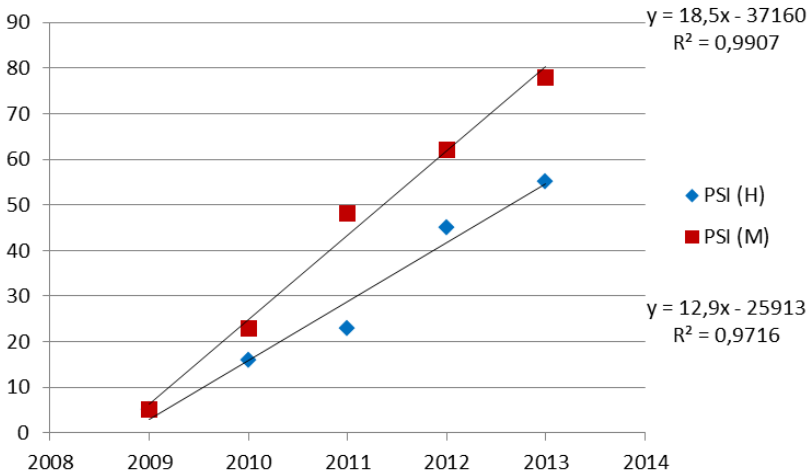



Figura 20. Tendencia de crecimiento en el número de PSI hombres y mujeres en los últimos años.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Como ya se comentó con anterioridad la utilización por parte de la UCA de esta categoría, que a raíz de la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público donde no había tasa de reposición para la cobertura de sus necesidades docentes.

### 3.3.3. Género e investigación en la Universidad de Cádiz

#### 3.3.3.1. Los grupos de investigación

Una vez que se ha evidenciado en el estudio de plantilla que existe una situación clara de desigualdad numérica en la plantilla del PDI, tanto funcionario como laboral, y menos en las figuras estables que en las contractuales y teniendo en cuenta el papel de la investigación en la carrera profesional, se ha procedido a analizar la situación de la investigación en la Universidad de Cádiz también desde una perspectiva de género.

El inventario de grupos de investigación en la Universidad de Cádiz en 2013 consta un total de 175 grupos de investigación con un total de 2031 investigadores. Hay que aclarar que los grupos de investigación no son fijos en el sentido que van cambiando tanto de denominación como de composición. Por eso, hemos tomado los datos de las páginas de los propios grupos a una fecha determinada diciembre 2013.

Los Grupos de Investigación están clasificados por Áreas Temáticas del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI), en cómputo global. En la tabla 12 y figura 21, se puede ver la distribución de las áreas segregada por sexo. El porcentaje de hombres y mujeres en los grupos de investigación es de 60,72% y 39,28% respectivamente. En el caso de los responsables de Grupos de Investigación esta proporción es de 74% hombres y 26% mujeres.

La diferencia que existe en el número total de investigadores incluidos en el PAIDI, un total de 2031, respecto a la plantilla de PDI funcionario y laboral tiene su origen en que en los grupos de investigación pueden estar adscritas personas que no pertenecen a este estamento, como son personal Técnico del PAS, Becarios de investigación y personal de otras universidades y Organismos Públicos de Investigación (OPI).

Tabla 12. Distribución de hombre y mujeres en grupos de investigación PAIDI por áreas temáticas

| TOTAL GRUPOS | TOTAL MIEMBROS GRUPOS | | INVESTIGADOR PRINCIPAL | |
|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| AGROALIMENTACION | 25 | 18 | 3 | 0 |
| BIOL Y TECNOL | 7 | 9 | 0 | 1 |
| CC. SOCIAL. Y JCAS | 149 | 98 | 16 | 7 |
| FISICA, QUIMICA Y MATEM. | 132 | 74 | 20 | 1 |
| CIENCIAS Y TEC. SALUD | 140 | 104 | 24 | 5 |
| HUMANIDADES | 378 | 302 | 34 | 18 |
| RECURSOS NATURALES Y DEL M.A. | 134 | 103 | 11 | 5 |
| TECNOL. COMUNM. E INFORM. | 69 | 18 | 7 | 2 |
| TECNOLOGIA DE LA PRODUCCION | 206 | 65 | 20 | 1 |
| TOTALES | 1240 | 791 | 135 | 40 |

*Fuente: Elaboración prop ia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Salvo en el área de Biología y Biotecnología en la que sólo hay 16 investigadores, en todas las áreas hay más hombres que mujeres. Las áreas donde la diferencia es mayor son las consideradas tradicionalmente masculinas como Tecnología de la información y la comunicación y tecnología de la producción. Sin embargo, resulta llamativo como áreas en las que durante las últimas décadas ha habido más mujeres que hombres en las titulaciones correspondientes sigan existiendo un mayor porcentaje de hombres como es el caso de ciencias y técnicas de la salud o humanidades. Si analizamos el porcentaje de investigadores responsables por áreas las proporciones difieren más, sólo en biología y biotecnología el 100% de los responsables son mujeres pero solamente hay un grupo de investigación. En Agroalimentación en el 100% de los responsables son hombres hay tres grupos de investigación. Ni siquiera en Humanidades que engloba titulaciones significativamente feminizadas superan el 40% de mujeres responsables de grupos.

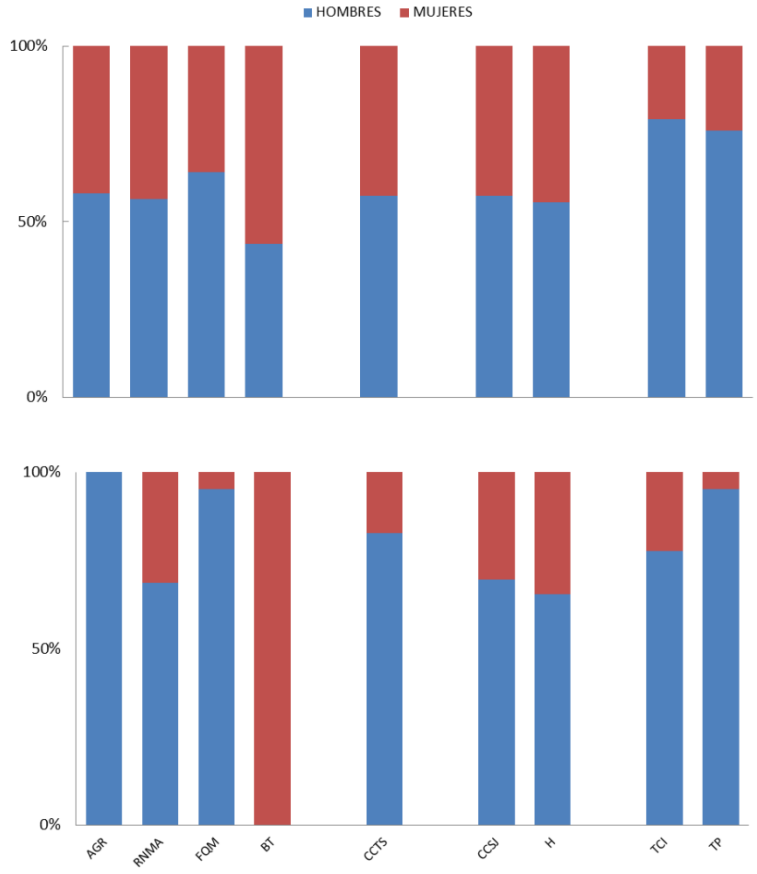



Figura 21. Distribución de hombres y mujeres por áreas temáticas del PAIDI, (arriba) y porcentaje de hombres y mujeres responsables de los grupos del mismo (abajo). (AGR=Agroalimentación); RNMA=Recursos naturales y del Medioambiente; FQM=Física, Química y Matemáticas; BT=Biología y Tecnología; CCTS=Ciencias y Técnicas de la Salud; CCSJ=Ciencias Sociales y Jurídicas; H=Humanidades; TCIO=Técnica y Ciencias de la Información; TP=Tecnología de la Producción.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

A continuación se ha realizado un análisis pormenorizado de los Grupos de investigación de cada área.

Como se ha comentado anteriormente, del área de Biología y Biotecnología solo hay un grupo de investigación, denominado *Biología Aplicada y Genética Molecular*, con 16 miembros de los cuales 9 son mujeres y 7 hombres y el grupo está liderado por una mujer.

El Área Agroalimentaria (Figura 22) está formado por tres grupos de investigación:

*Investigación químico-analítica del vino y productos vitivinícolas (IQAV)*

*Química Física-Espectroscopia (QFE)*

*Ingeniería y Tecnología de Alimentos (ITA)*

Está compuesta por un total de 18 mujeres y 25 hombres y el 100% de los grupos están liderados por hombres. Sólo uno de los grupos está próximo a la paridad.

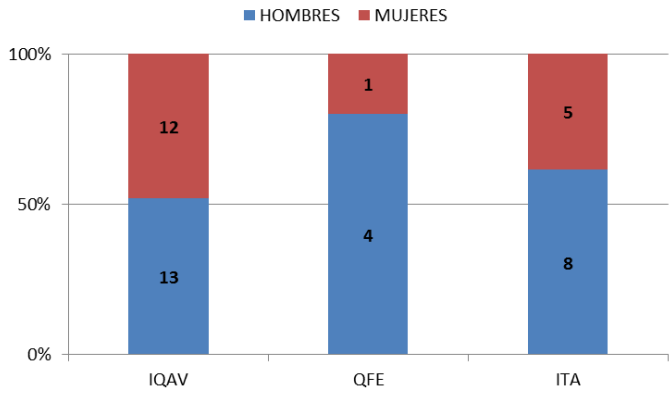



Figura 22. Grupos que componen el Área Agroalimentaria.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

El área de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas (Figura 23) está compuesta por 23 grupos de investigación:

*Derecho uniforme del comercio internacional, contratación electrónica (DUCI)*

*Informática y Empresa (IE)*

*Economía de la innovación y el transporte (EIT)*

*Hombre, libertad; derecho, propiedad (HLDP)*

*Globalización y dinámica territorial (GDT)*

*La comparación en derecho constitucional: tendencias contemporáneas (CDC)*

*El Campo de Gibraltar, gestión y administración pública, economía (CG)*

*Estudios jurídicos internacionales y europeos (EJIE)*

*Dirección estratégica y creación de empresas (DECE)*

*Estructuras básicas del derecho privado (EBDP)*

*Sistema penal y derechos de los trabajadores (SPDT)*

*Grupo universitario de investigación social (GUIS)*

*Análisis y Estrategias de Comunicación Social y Corporativa (AECSC)*

*Dirección de recursos humanos: capital social y capital …(DRH)*

*Innovación Social en Marketing (ISM)*

*RELAB*

*Cátedra de Derecho Administrativo de Cádiz (CDAC)*
*Institución y derechos en el ordenamiento jurídico español (IDOJE)*
*Relaciones patrimoniales y su protección (RPP)*
*Contratos y derechos de familia (CDF)*
*Estudio sobre la utilidad de la información contable en…(UIC)*
*Derecho penal y nuevas tecnologías (DPNT)*
*Sociología en Cádiz (SC)*

En esta área están inscritos 230 investigadores de los cuales 98 son mujeres y 132 hombres. De los 23 grupos de investigación, sólo 7 mujeres son investigadoras principales (marcado en la gráfica en rojo más intenso) frente a 16 hombres que lideran grupos. Sólo en cuatro de los grupos hay más mujeres que hombres y dos son paritarios. No se encuentra relación entre la proporción de mujeres en un grupo de investigación con el género del investigador responsable.

El área de Física, Química y Matemáticas (Figura 24) está compuesta por 23 grupos:

*Química de Sólidos y Catálisis (QSC)*
*Estabilidad y mecanismo de reacciones inorgánicas (EMRI)*
*Propiedades físicas de sólidos amorfos (PFSA)*
*Simulación, caracterización y evolución de materiales (SCEM)*
*Aislamiento, determinación estructural y síntesis de productos naturales (ADESPN)*
*Química de Coordinación y Organometálicos (QCO)*
*Estadística e Investigación Operativa: ESTIO*
*Instrumentación y ciencias ambientales (ICA)*
*Geometría, operadores y series en espacios de Banach (GOSEB)*
*Cálculo teórico de propiedades moleculares (CTPM)*
*Teloydisren*
*Productos naturales marinos (PNM)*
*Alelopatía en plantas superiores y microorganismos (APSM)*
*Diseño biosintético de fungicidas (DBF)*
*Anillos asociados a modelos cuánticos (AAMC)*
*Ciencias del Trabajo (CT)*
*Análisis teórico y numérico de modelos de las ciencias experimentales (ATNMCCE)*
*Estructura y química de nanomateriales (EQN)*
*Magnetismo y óptica aplicados (MOA)*
*Optimización de Recursos, Estadística, transporte y Logística: OREL*
*Teoría de bifurcaciones y sistemas dinámicos (TBSD)*

*Algebras de semigrupos, computación y aplicaciones (ASCA)*

En esta área hay un total de 223 investigadores de los cuales 74 son mujeres y 149 hombres. De ellos, sólo una mujer lidera un grupo. Sólo hay dos grupos en los que el porcentaje de mujeres supere al de los hombres y otro próximo a la paridad.

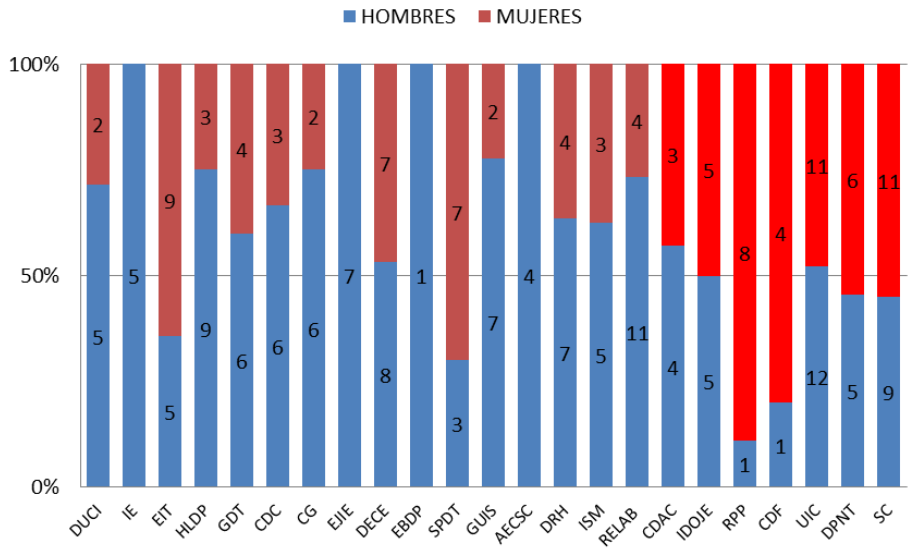



Figura 23. Grupos que componen el Área de Ciencias Sociales, Económicas y jurídicas
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

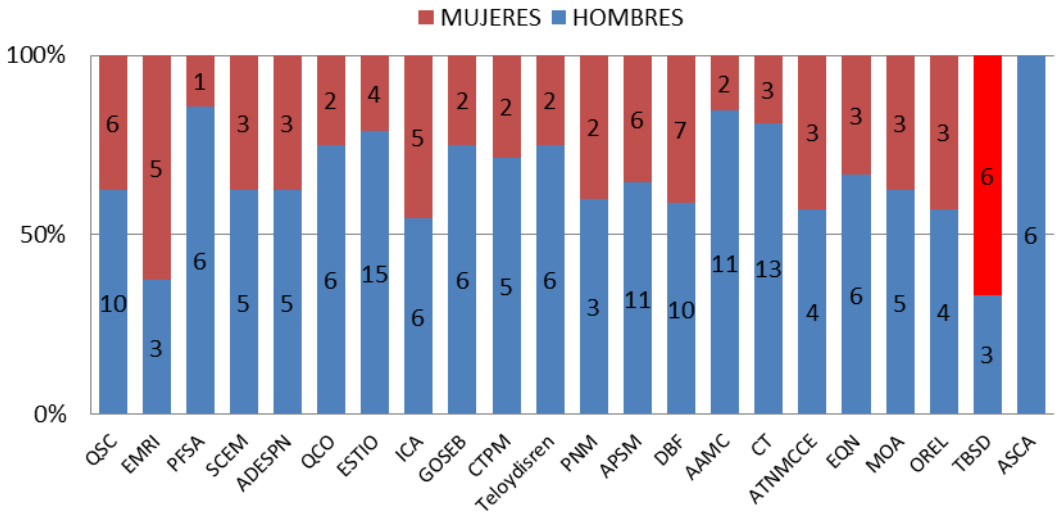



Figura 24. Grupos que componen el Área de Física. Química y matemáticas.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

El área de Ciencias y Tecnología de la Salud (Figura 25) está compuesta por 28 grupos de investigación:

*Modelos cutáneos de experimentación de alergia, toxicología y cancerología (MCEATC)*
*Autoinmunidad e inmunodeficiencias (AI)*
*Inmunopatología clínica y experimental (ICE)*
*Galeno*
*Diagnóstico molecular en microbiología clínica (DMMC)*
*Medicina legal y toxicológica (MLT)*
*Evaluación en medicina psicosocial (EMP)*
*Grupo de investigación oncológica (GIO)*
*Patobiología (PB)*
*Metabolismo del fosfato en tejido humano (MFTH)*
*Patología neurosensorial oftalmológica (PNO)*
*Física médica (FM)*
*Microbiología médica (MM)*
*Psicología de la salud (PS)*
*Estudios utilización de medicamentos (EUM)*
*Histoquímica del desarrollo y del esfuerzo (HDE)*
*Genómica funcional del sistema inmunológico. Alteraciones (GFSI)*
*Farmacología y neurociencias (FN)*
*Nuevas alternativas terapéuticas en patología quirúrgica (NSTPQ)*
*Sistemas de información sanitaria y docencia (SISD)*
*Estudio de autoantígenos humanos (EAH)*
*Estudio molecular del centrómero y de autoantígenos…(EMCA)*
*Neurodegeneración y neuroreparación (NN)*
*Bases bioquímicas de la Gerontología y Geriatría (BQGG)*
*Grupo multidisciplinario para el progreso de salud mental (GMPSM)*
*Medidores neuroendocrinos y genética médica (MNGM)*
*Genética molecular y farmacogenómica de las enfermedades…(GMF)*
*Unidad de neurobiología (UN)*

Un total de 244 investigadores pertenecen a esta área, de los cuales 104 son mujeres y 140 hombres, siete grupos tienen un porcentaje de mujeres mayor que el de los hombres y tres son paritarios. Cinco grupos están liderados por mujeres.

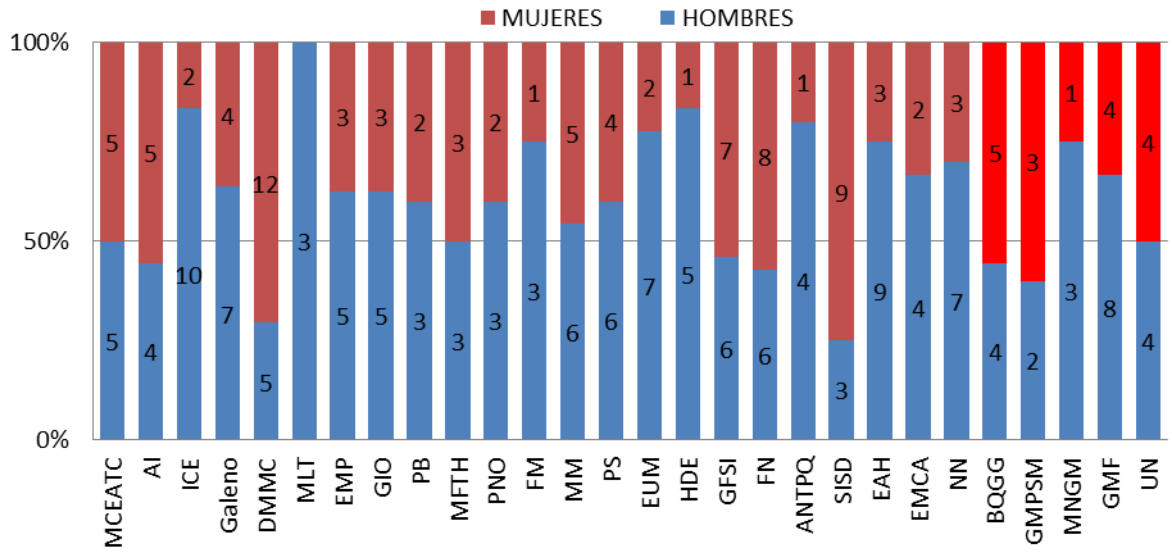



Figura 25. Grupos que componen el Área de Ciencias y Tecnología de la Salud.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Respecto al área de Humanidades (Figura 26), compuesta por 52 grupos de Investigación:

*Laboratorio para el análisis del cambio educativo (LACE)*
*Grupo de Planificación y Gestión de Zonas Litorales (GPGZL)*
*Estudios del Siglo XVIII: (ESXVIII)*
*SEMAINEIN*
*Estudios de filología francesa (EFF)*
*Medievalismo gaditano(MG)*
*Bernardo de Aldrete (BA)*
*Investigación educativa "Eduardo Benot"(IEEB)*
*Patrimonio Histórico de Andalucía en la Antigüedad (PHAA)*
*Elio Antonio de Nebrija (EAN)*
*Grupo de Estudios de Historia Actual (GEHA)*
*Hesperia de filología griega (HFG)*
*Estudios de literatura española contemporánea (ELEC)*
*Estudios históricos Esteban Boutelou (EHEB*
*Al-Andalus – Magreb (AAM)*
*Estudio filológico de textos helenísticos y tardíos (EFTHT)*
*El Círculo del Estrecho de Gibraltar en la Historia…(ECEGH)*

*Enseñanza de lenguas extranjeras: materiales para un nuevo (ELEMN)*
*Phoenix mediterránea (protohistoria de Andalucía occidental) (PMPAO)*
*Teoría Literaria Andaluza (TLA)*
*El problema de la alteridad en el mundo actual (EPAMA)*
*Élites, notables y pueblo (ENP)*
*Lenguaje, computación, conocimiento (LCC)*
*Grupos de poder en la baja Andalucía moderna GPBAM)*
*Retórica, texto y comunicación (RT)*
*Psicología (P)*
*Arte en Cádiz (AC)*
*Estudio de la enseñanza de la lengua y la literatura (EELL)*
*Patrimonio natural y cultural de Andalucía: Teorías y estrategias de inventario (PNCATEI)*
*Investigación educativa en el campo de la expresión (IECE)*
*Grupo de investigación para medios de comunicación y educación (Educomunicación) (GIMCE)*
*Espacio Migraciones (HUM-315)*
*Literatura, imagen y traducción (LIT)*
*Pragmalinguística (PL)*
*Género e Historia (GH)*
*Intrahistoria, Oralidad y Cultura en América Latina y Andalucía (IOCALA)*
*Lazos culturales entre Europa e ibero América: literatura hispanoamericana (LCEILH)*
*Estudios de francofonía (EF)*
*Desarrollo profesional del docente (DPD)*
*María Goyri (MG)*
*Inteligencia, comportamiento y adaptación (ICA)*
*Estudios culturales en lengua inglesa (ECLI)*
*Pelayo Quintero (Estudio del Cádiz romano) (PQECR)*
*Evalfor: Evaluación en Contextos Formativos*
*Terminología inglesa aplicada a las ciencias (TIAC)*
*WICCA*
*Música, educación y terapia (MET)*
*Grupo de estudio de las formaciones sociales de la prehistoria reciente en la provincia de Cádiz (GEFSPRPC)*
*Primeras ocupaciones humanas y sus inferencias socioeconómicas en el extremo sur de la península ibérica (POHISESPI)*
*Inteligencia emocional (IE)*
*Lenguas y Sociedades Árabes y Bereberes (LSAB)*

*La Pepa (HUM-139, HUM-313, HUM-557)*

A esta área pertenecen 680 investigadores de los cuales 302 son mujeres y 378 son hombres. El 35% de los grupos de investigación están liderados por mujeres frente al 65% que lideran los hombres. Diecinueve de los cincuenta y dos grupos de investigación, un 36%, están compuestos mayoritariamente por mujeres y seis son paritarios. Todas las investigadoras responsables pertenecen a este tipo de grupos menos una.

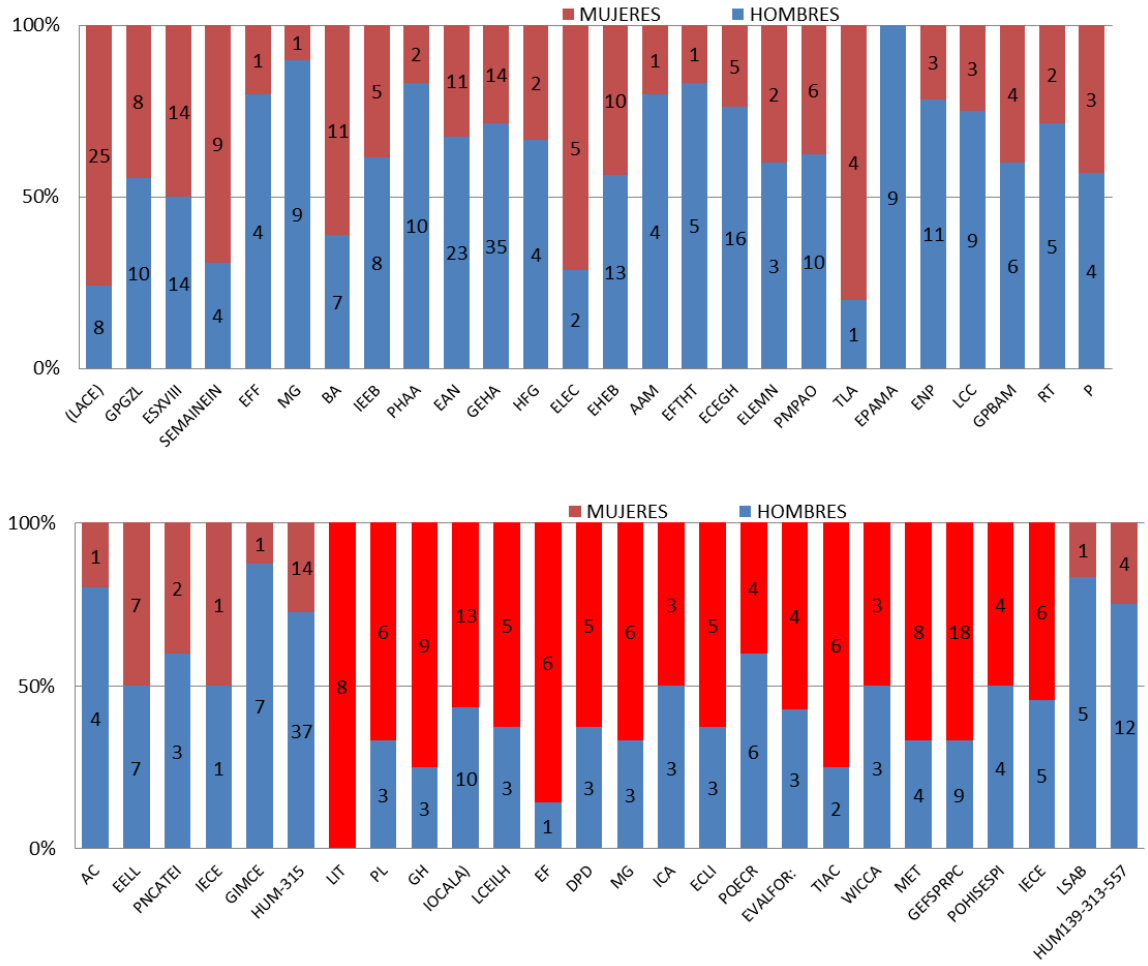



Figura 26. Grupos que componen el Área de Humanidades.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

El área de Recursos Naturales y del Medio Ambiente (Figura 27) está compuesta por 16 grupos de investigación:

*Caracterización de materiales (CM)*
*Oceanografía y Contaminación del Litoral (OCL)*
*Radioactividad y Medio Ambiente (RMA)*
*Biología Marina y Pesquera (BMP)*
*Geoquímica Marina (GM)*
*Dinámica de Poblaciones de Peces (DPP)*
*Contaminacion de sistemas acuáticos (CSA)*
*Geodesia y Geofísica (GG)*
*Conservación de Humedales Costeros (CHC)*
*Oceanografía Física: dinámica (OFD)*
*Estructura y Dinámica de Ecosistemas Acuáticos (EDEA)*
*Patología e Histofisiología de especies marinas (PHEM)*
*Geología y Geofísica Litoral y Marina (GGLM)*
*Oceanografía y Teledetección (OT)*
*Toxicología Ambiental y Analítica (TAA)*
*Geociencias (G)*

Está compuesta por 237 investigadores de los cuales 103 miembros son mujeres y 134 son hombres. Cuatro grupos están compuestos mayoritariamente por mujeres y otros cuatro son paritarios, lo que supone el 50%. Cinco grupos están liderados por mujeres.

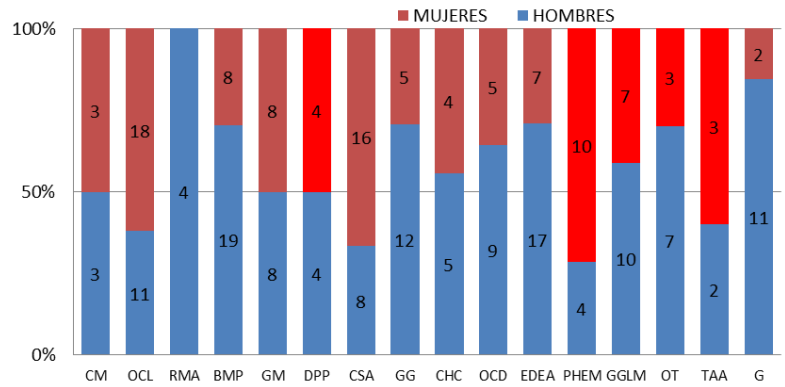



Figura 27. Nº de mujeres y Hombres que componen los grupos de investigación en el área de Recursos Naturales y del Medio Ambiente.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

El área de Tecnología de la Información y de la Comunicación (Figura 28) está compuesta por 9 grupos de investigación:

*Diseño circuitos microelectrónicos (DCM)*
*Sistemas Inteligentes de Computación (SIC)*
*Instrumentación Computacional y Electrónica Industrial (ICEI)*
*Señales, sistemas y comunicaciones navales (SSC)*
*Automática, procesamiento de señales e ingeniería de sistemas (APSIS)*
*Ingeniería biomédica y telemedicina (IBT)*
*Mejora del proceso software y métodos formales (MPSMF)*
*Grupo UCASE de Ingenieria del Software*
*Tecnologías distribuidas aplicadas a la medicina (TDAM)*

En esta área se incluyen 87 investigadores de los cuales 18 son mujeres y 69 hombres. De los nueve grupos, dos están liderados por mujeres y uno de estos dos es paritario.

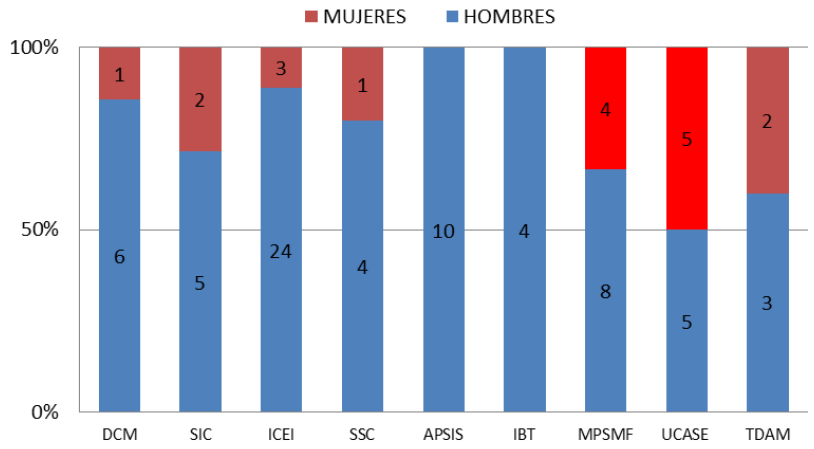



Figura 28. Nº de mujeres y Hombres que componen los grupos de investigación en el área Tecnología de la Información y de la comunicación.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

El área de Tecnología de la Producción (Figura 29) está compuesta por 21 Grupos de Investigación:

*Reactores biológicos y enzimáticos (RBE)*

*Tensioactividad (T)*
*Procesado de nuevos materiales vía sol-gel (PNMVSG)*
*Ciencia e ingeniería de los materiales (CIM)*
*Análisis y diseño de procesos con fluidos supercríticos (ADPFS)*
*Tecnología de materiales (TM)*
*Gestión del conocimiento y nuevas tecnologías (GCNT)*
*Materiales compuestos (MC)*
*Tecnología del Medio Ambiente (TMA)*
*Desarrollo del Sector Marítimo (DSM)*
*Política marítima (PM)*
*L.A.V. (Laboratorio de Acústica y Vibraciones)*
*Gestión, ahorro y diversificación de la energía (GADE)*
*Tecnología y metrología eléctrica (TME)*
*Corrosión y protección (CP)*
*Tamices moleculares y otros nanomateriales (TMON)*
*Tecnologias electricas sostenibles y renovables (TESR)*
*Modelado inteligente de Sistemas (MIS)*
*Ingeniería y Tecnología de materiales de fabricación (ITMF)*
*Ingenieria Térmica (IT)*
*Robotica aplicada (RA)*

Un total de 270 investigadores están inscritos en estos grupos, de los cuales 59 son mujeres y 211 hombres. Solo un grupo está liderado por una mujer y un solo grupo es paritario.

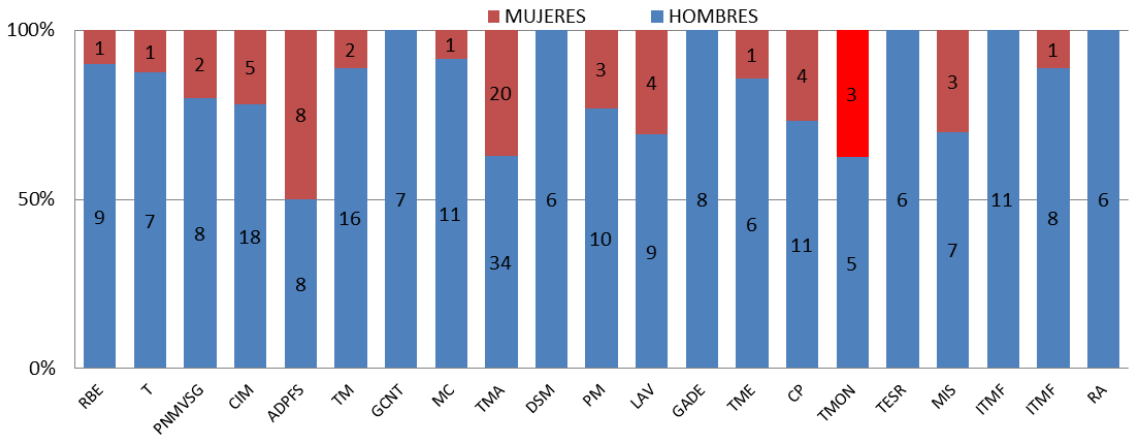



Figura 29. Nº de mujeres y Hombres que lideran grupos de investigación en el áreade Tecnología de la Producción. *Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la figura 30 se aprecia la evolución del número de mujeres y hombres que han liderado los grupos de investigación desde el 2006 hasta la actualidad y se puede apreciar que el número de responsables de grupos se ha incrementado en los dos y si bien, aparentemente se puede decir que en estos seis años el número de I.P. mujeres se ha duplicado y el de hombres no, la tendencia actual de ambas progresiones llevaría a que cada vez las diferencias fueran mayores puesto que la pendiente de la recta de regresión de la evolución del número de I.P. hombres (5,77) es superior al de las mujeres (3,8). Una comparación de esta recta de regresión mediante una ANOVA, indica que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos modelos, tanto en la ordenada en el origen como en la pendiente (P<0,025).

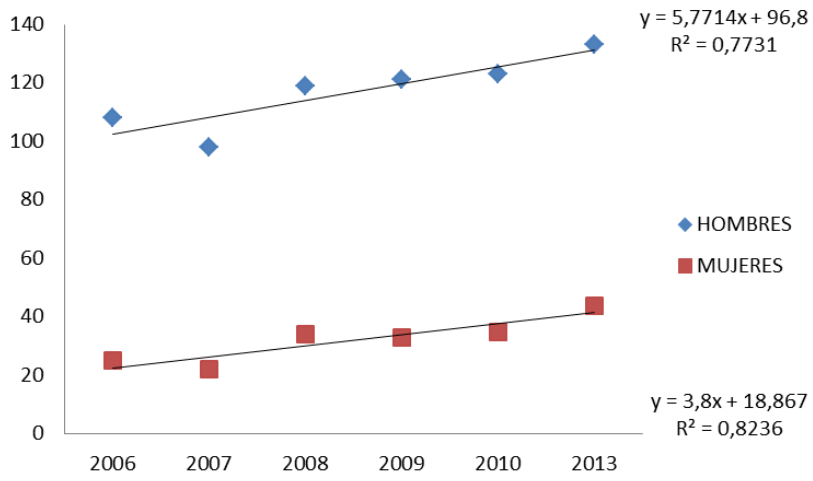



Figura 30. Evolución y tendencia del número de mujeres y hombres que lideran grupos de investigación desde el 2006.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Si se tiene en cuenta el porcentaje por género de la plantilla de la UCA de PDI que puede formar parte de los grupos PAIDI, el 64,17% son hombres y el 35.83% son mujeres. La estructura de género de la composición de los grupos PAIDI es del 60,72% hombres y el 39,28% mujeres, esto indica que proporcionalmente hay más mujeres integradas dentro de los grupos de investigación que la representación de este género en la plantilla. Entraríamos en ambos casos en los límites del principio de representación equilibrada. Sin embargo, los porcentajes por género de los investigadores principales, 74% hombres y 26% mujeres, no se corresponde con la

proporción de género de la plantilla del PDI y menos con la composición por género de los propios grupos de investigación.

#### 3.3.3.2. Sexenios

Un elemento importante a analizar y que está directamente relacionado con la investigación es el número de sexenios que tiene el PDI. En la convocatoria para la solicitud de estos complementos el requisito de los solicitantes en lo que respecta al profesorado universitario recoge: *"tendrán derecho a solicitar la evaluación de su actividad investigadora quienes tengan la condición de funcionario de carrera pertenecientes a uno de los siguientes cuerpos docentes universitarios: Catedráticos de Universidad; Profesores Titulares de Universidad; Catedráticos de Escuela Universitaria; Profesores Titulares de Escuela Universitaria".*

Este ítem es importante en la valoración de la investigación y la promoción profesional y las retribuciones. Por ello se han analizado los datos suministrados por la UCA del número de sexenios por Departamentos que el profesorado masculino y femenino de la Universidad de Cádiz correspondiente a los cursos académicos 2011/12 a 2013/2014 por ser los datos de los que se dispone. Sólo se ha tenido en cuenta la plantilla de profesorado funcionario ya que en la fecha de realización de este estudio, sólo estos pueden solicitarlos como se ha indicado anteriormente (Figura 31). Aunque a partir de 2013 la UCA realizó un Convenio específico de colaboración con la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), para el reconocimiento de la actividad investigadora del profesorado contratado permanente teniendo en cuenta que la evaluación positiva no comportaba automáticamente el reconocimiento de efectos retributivo. A la fecha de finalización de este estudio no disponíamos de estos datos.

Como se puede apreciar, la composición de la plantilla de PDI funcionario, indicada como porcentaje de género no ha variado, si bien en número, existe un descenso en la plantilla de hombres y de mujeres de 2013 a 2014 generado por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público donde se fijaba en Ley de

Presupuestos Generales del Estado de 2012 y siguientes una tasa de reposición del 10%.

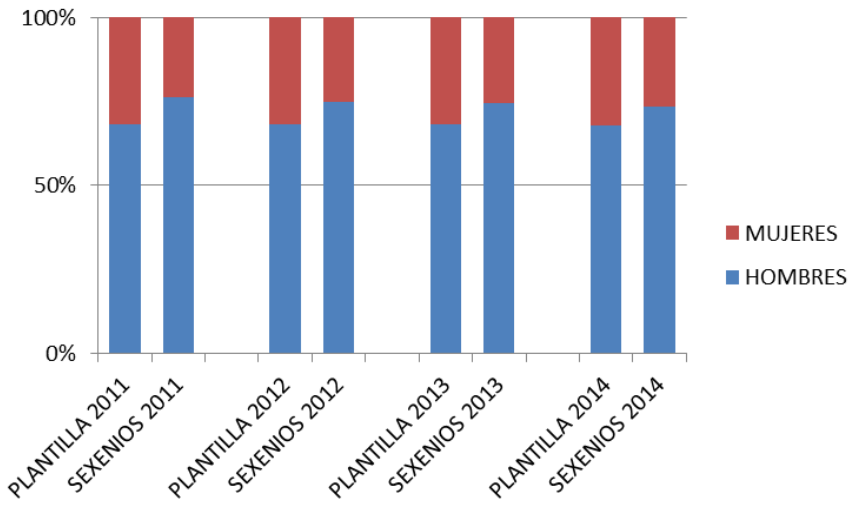



Figura 31. Porcentaje de sexenios y plantilla segregado por género en la UCA.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En el caso del número de sexenios, cuantificado de manera global (Figura 32) se observa que desde 2011 a 2014 se incrementa tanto el número de sexenios en hombres como en mujeres si bien la pendiente de la recta de crecimiento es superior en el caso de los hombres.

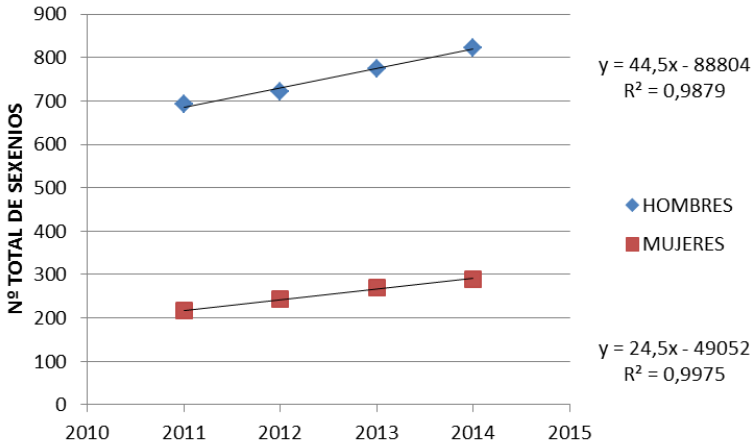



Figura 32. Evolución del número total de sexenios por género.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Al realizar un análisis de la varianza (ANOVA) para comparar el número medio de sexenios de cada año en hombres y mujeres, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas (P>0,005) en todos los años. Siendo siempre significativamente superior el número medio de sexenios en hombres que en mujeres (Tabla 13).

Se han analizado también las posibles diferencias temporales del número medio de sexenios tanto en hombres como mujeres (Tabla 14). En ambos casos hay diferencias en el número medio de sexenios entre años, si bien estas diferencias solo son significativas entre el primer y el último año analizado (2011-2014). Las diferencias se han determinado utilizando el test de contraste de Tukey.

Tabla 13. Tabla de ANOVA y Medias del número de sexenios en hombres y mujeres de 2011 a 2014

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| AÑO 2011 | | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
| | genero | 1 | 28,1 | 28,123 | 15,6 | 8.48e-05 |
| | Residuals | 839 | 1512,4 | 1,803 | | |
| | | | media | d.s. | n | |
| | MUJERES | | 0.8127341 | 1.104735 | 267 | |
| | HOMBRES | | 1.2055749 | 1.439739 | 574 | |
| AÑO 2012 | | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
| | genero | 1 | 23,6 | 23,617 | 12,25 | 0,00049 |
| | Residuals | 805 | 1551,4 | 1,927 | | |
| | | | media | d.s. | n | |
| | MUJERES | | 0,9455253 | 1,181295 | 257 | |
| | HOMBRES | | 1,317273 | 1,47872 | 550 | |
| AÑO 2013 | | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
| | genero | 1 | 24,6 | 24,597 | 11,76 | 0,000635 |
| | Residuals | 812 | 1717,2 | 2,092 | | |
| | | | media | d.s. | n | |
| | MUJERES | | 1,011407 | 1,246316 | 263 | |
| | HOMBRES | | 1,382143 | 1,530969 | 560 | |
| AÑO 2014 | | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
| | genero | 1 | 23,6 | 23,637 | 10,48 | 0,00125 |
| | Residuals | 795 | 1792,5 | 2,255 | | |
| | | | media | d.s. | n | |
| | MUJERES | | 1,155642 | 1,328436 | 257 | |
| | HOMBRES | | 1,524074 | 1,577137 | 540 | |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Tabla 14. Tabla de ANOVA, medias y contrastes del número de sexenios por año en hombres y mujeres.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| HOMBRES | | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
| | AÑO | 3 | 30 | 9,882 | 4,359 | 0,00455 |
| | Residuals | 220 | 5033 | 2267 | | |
| | | | media | d.s. | n | |
| | 2011 | | 1,205575 | 1,439739 | 574 | |
| | 2012 | | 1,312727 | 1,474872 | 550 | |
| | 2013 | | 1,382143 | 1,530969 | 560 | |
| | 2014 | | 1,524074 | 1,577137 | 540 | |
| | COMPARACION DE MEDIAS | | Estimate | Std. Error | t value | Pr(>\|t\|) |
| | 2012 - 2011 | | 0,10715 | 0,08984 | 1,193 | 0,63153 |
| | 2013 - 2011 | | 0,17657 | 0,08943 | 1,974 | 0,19799 |
| | 2014 - 2011 | | 0,31850 | 0,09027 | 3,528 | 0,00231 |
| | 2013 - 2012 | | 0,06942 | 0,09039 | 0,768 | 0,86890 |
| | 2014 - 2012 | | 0,21135 | 0,09121 | 2,317 | 0,09449 |
| | 2014 - 2013 | | 0,14193 | 0,09081 | 1,563 | 0,40018 |
| MUJERES | | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
| | AÑO | 3 | 14,6 | 4,864 | 3,286 | 0,0202 |
| | Residuals | 1034 | 1530,8 | 1,480 | | |
| | | | media | d.s. | n | |
| | 2011 | | 0,8127341 | 1,104735 | 267 | |
| | 2012 | | 0,9455253 | 1,181295 | 257 | |
| | 2013 | | 1,0076923 | 1,252002 | 260 | |
| | 2014 | | 1,1417323 | 1,323096 | 254 | |
| | COMPARACION DE MEDIAS | | Estimate | Std. Error | t value | Pr(>\|t\|) |
| | 2012 - 2011 | | 0,13279 | 0,10633 | 1,249 | 0,5958 |
| | 2013 - 2011 | | 0,19496 | 0,10601 | 1,834 | 0,2556 |
| | 2014 - 2011 | | 0,32900 | 0,10664 | 3,085 | 0,0113 |
| | 2013 - 2012 | | 0,06217 | 0,10702 | 0,581 | 0,9378 |
| | 2014 - 2012 | | 0,19621 | 0,10765 | 1,823 | 0,2632 |
| | 2014 - 2013 | | 0,13404 | 0,10734 | 1,249 | 0,5959 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la Universidad de Cádiz hay un total de 47 departamentos, divididos en cinco grandes áreas: Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades e Ingenierías. Se han agrupado los departamentos en estas cinco áreas para el análisis de los sexenios en cada una de ellas. La información relativa a los sexenios viene expresada como número medio de sexenios en cada departamento segregado por género.

El área de Ciencias está compuesta por diez departamentos:

*Biologia (BIOL)*
*Ciencias De La Tierra (CT)*
*Cc. Materiales E Ing. Metalurgica (CMEIM)*
*Estadistica E Investigacion Operativa (EOEIM)*
*Fisica Aplicada (FA)*
*Fisica De La Materia Condensada (FMC)*
*Quimica Analitica (QA)*
*Quimica Fisica (QF)*
*Quimica Organica (QO)*
*Matematicas (M)*

De manera global, el área de Ciencias es la que presenta un número de sexenios medio mayor. Analizando los datos de los departamentos incluidos en este área, en 2011, el número medio de sexenios de los hombres osciló entre 0,51, el departamento con menor número medio de sexenios y 3,20 el departamento con mayor número. En las mujeres estos valores oscilan entre 0 y 2,30. En 2014, en los hombres la media era de 0,84 y 3,81 y en las mujeres de 0 y 3,25 (Figura 33). Es importante señalar en este punto, que al realizar el análisis por departamentos, las variaciones entre años pueden verse afectada por las variaciones de la plantilla (jubilaciones del profesorado con mayor número de sexenios).

En la gran área de Humanidades se incluyen cinco departamentos:

*Filologia (F)*
*Filologia Clasica Griego Y Latin (FCGL)*
*Filologia Inglesa Y Francesa (FIF)*
*Historia, Geografia Y Filosofia (HGF)*
*Historia Contemporanea Del Arte Y America (HCAA)*

El número medio de sexenios en 2011 varía en los hombres entre 0,66 sexenios en el departamento con menor número de estos complementos y 2,83 en el departamento con más y en las mujeres entre 0,84 y 1,75. Este rango de variación en 2014 es en los hombres de 0,85 y 3,16 y en las mujeres de 1,16 y 1,75 (Figura 34). Salvo en el caso del departamento de Filología inglesa y francesa, el número de sexenios de los hombres es claramente superior. Mientras que los valores inferiores del rango han incrementado en los cuatro años analizados, en el caso de los valores superiores se incrementa en el caso de los hombres pero no en el de las mujeres.

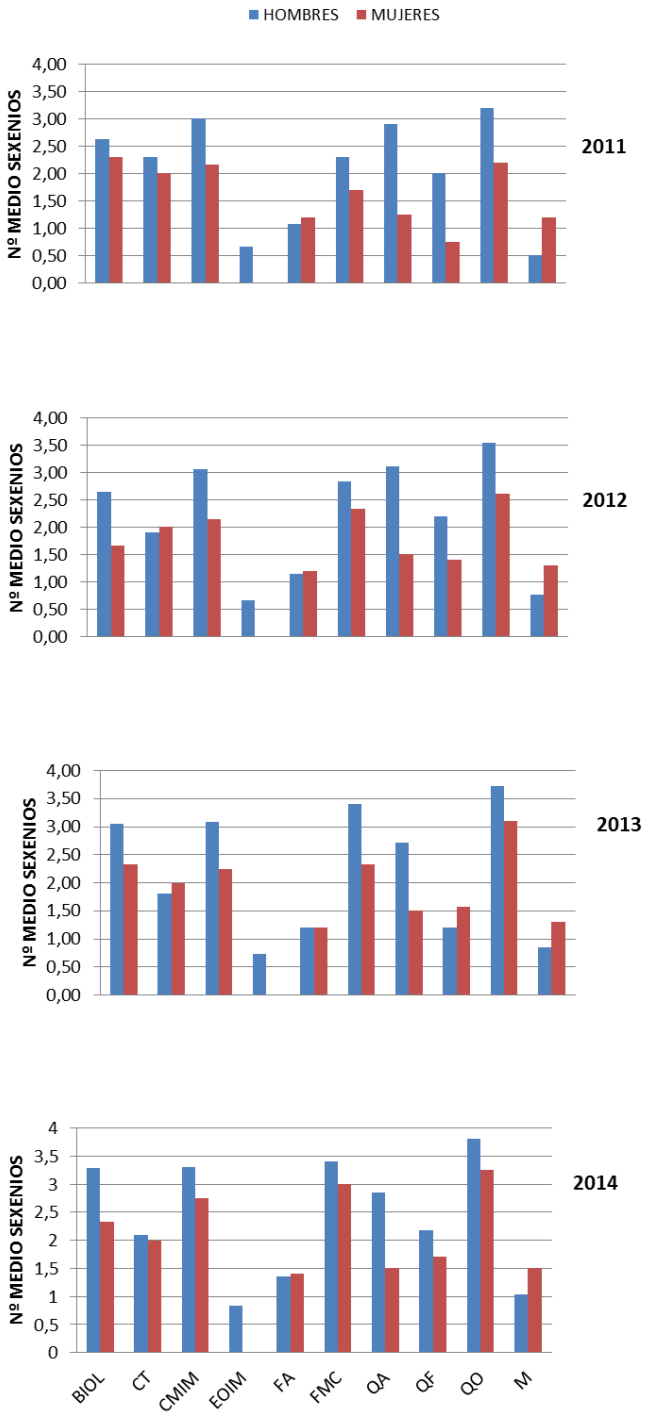



Figura 33. Nº medio de sexenios de los departamentos del gran área de ciencias.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

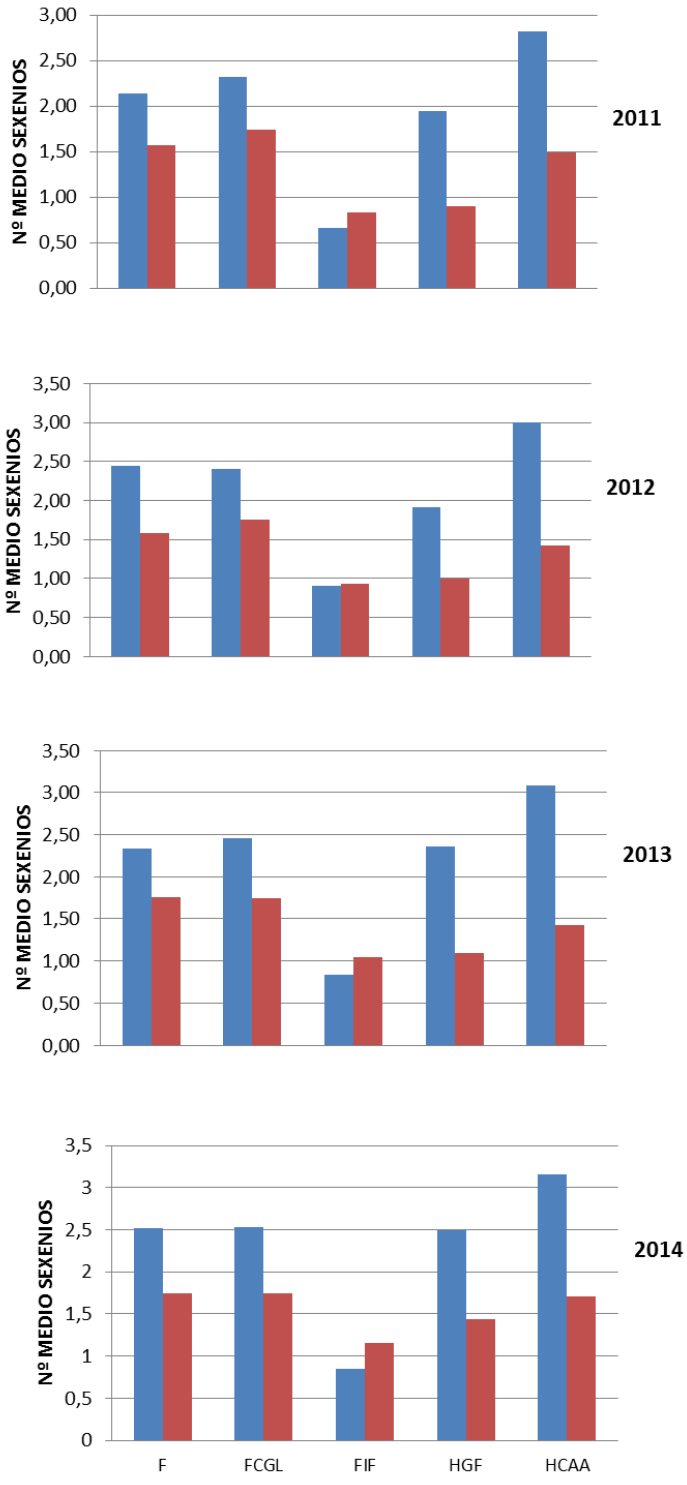



Figura 34. Nº medio de sexenios de los departamentos del gran área de humanidades.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la gran área de ciencias sociales y jurídicas se encuentran agrupados trece departamentos:

*Derecho Del Trabajo Y Seguridad Social (DTSS)*

*Derecho Internacional, Publico Y Procesal (DIPP)*

*Derecho Mercantil <DM)*

*Derecho Privado (DPR)*

*Derecho Público (DP)*

*Disciplinas Juridicas Basicas (DJB)*

*Didactica (D)*

*Didactica De La Lengua Y La Literatura (DLL)*

*Didactica De La Educacion Fisica, Plastica Y Musical (DEFPM)*

*Economia Financiera Y Contabilidad (EFC)*

*Economia General (EG)*

*Organizacion De Empresas (OE)*

*Marketing Y Comunicaciones (MC)*

En estos departamentos el número medio de sexenios, en 2011 oscila entre 0 y 2 en el caso de los hombres y de las mujeres. En el año 2014, la variación entre el departamento con menor y mayor número medio de sexenios es de 0 a 2,16 en los hombres y 0 a 3 en el caso de las mujeres (Figura 35). Solo hay una mujer en el departamento que tiene el mayor número de sexenios en todos los años. Si eliminamos ese departamento el rango en las mujeres oscila entre 0 y 1,4 y 0 y 1,66.

Las ingenierías engloban diez departamentos:

*Ing. Sistemas Automaticos, Electronica Y Electricidad (ISAEE)*

*Ing. Electrica (IE)*

*Ing. Industrial Y Civil (IIC)*

*Ciencias Tec.Nav. Y T. Señal (CTNTS)*

*Ing. Mecanica Y Diseño Industrial (IMDI)*

*Ing. Quimica, Tecnol. Medioambiente Y Alimentacion (IQTMAA)*

*Ingenieria Informatica (II)*

*Maquinas Y Motores Termicos (MMT)*

*Tecnologias Del Medio Ambiente (TMA)*

*Construcciones Navales (CN)*

El departamento de Construcciones Navales a lo largo de los años que comprende este estudio, la plantilla de profesorado no tiene ningún sexenio. De los restantes, en siete de ellos ninguna mujer tiene sexenios y en cuatro de estos, no hay mujeres en la plantilla que puedan solicitarlos. En esta gran área de los diez departamentos sólo en dos hoy mujeres con sexenios. En el caso de los hombres el número medio de sexenio por departamento, dentro del profesorado funcionario oscilaba en 2011 entre 0,06 y 2,57 en los hombres y entre 0 y 1 en el caso de las mujeres (Figura 36). En 2014, en los hombres la variación está entre 0,21 y 3 y entre 0 y 1,8 en las mujeres. Asimismo hay que resaltar que hay dos departamentos dentro de esta gran área con más tradición investigadora:

El departamento de Ingeniería química y Tecnología de los alimentos, donde en 2011 los hombres tenían una media de sexenios de 1,26 en una plantilla de 31 hombres y las mujeres de 0,36 para una plantilla de 22 mujeres (1,95 y 1 respectivamente si se tiene sólo en cuenta al profesorado funcionario) y en el curso 2014, la media de sexenios de los hombres disminuye a 1,11 por el incremento de 4 hombres en la plantilla, y las mujeres suben su media a 0,55 al no haberse incrementado su número en el departamento. Si se analiza sólo dentro del profesorado funcionario de 2011 a 2014 el número medio de sexenios de los hombres ha pasado de 1,95 a 2,29 y en las mujeres de 1 a 1,44.

En el departamento de Tecnologías del Medio Ambiente, en 2011, para una plantilla total de 17 hombres la media de sexenios es de 1,06 y la de las mujeres, 12, de 0,42 (si consideramos sólo al profesorado funcionario es de 2,57 y 1 respectivamente). En el año 2014, los hombres bajan su media de sexenios a 1,05 por el incremento en su plantilla de 2 hombres mientras que las mujeres incrementan su media de sexenios a 0,69, incorporándose una nueva mujer a la plantilla del departamento. Si consideramos sólo al profesorado funcionario el número medio de sexenios de los hombres es de 3 y de 1,8 en las mujeres.

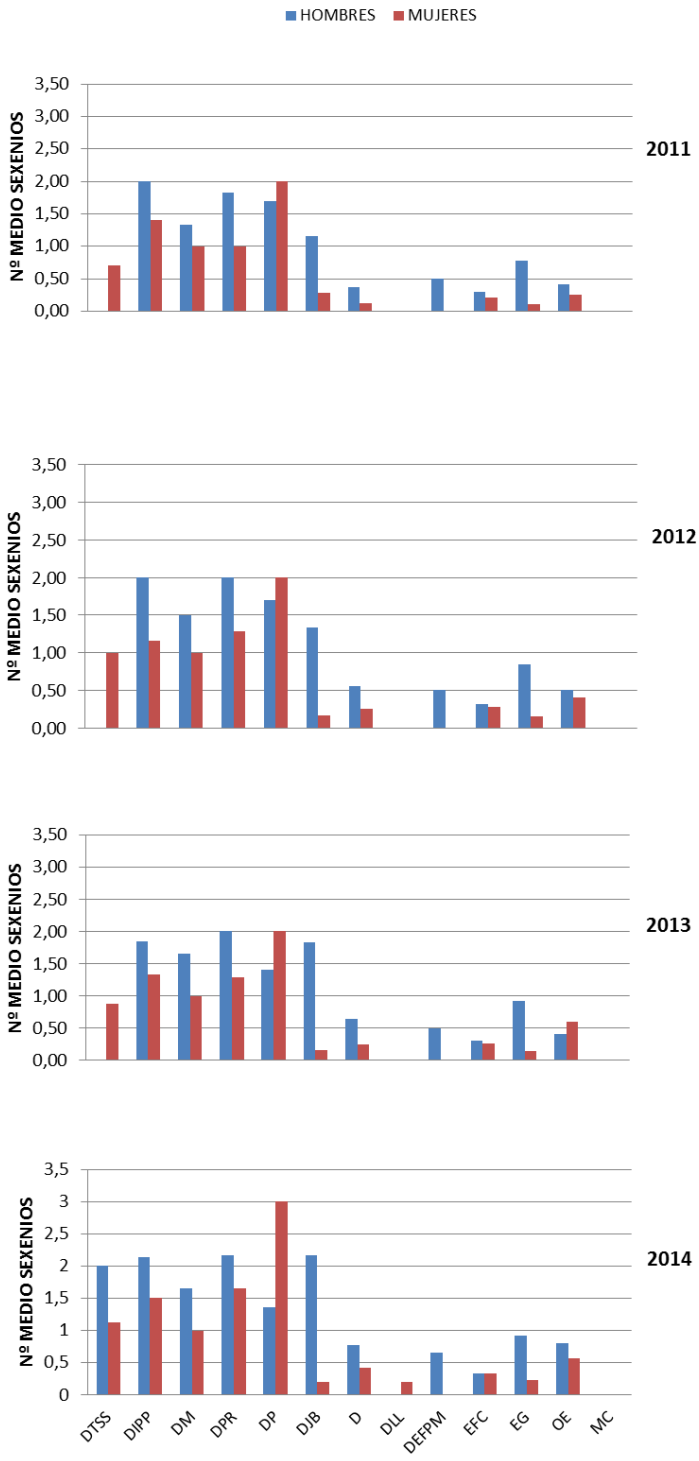



Figura 35. Nº medio de sexenios de los departamentos de la gran área de ciencias sociales y jurídicas.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

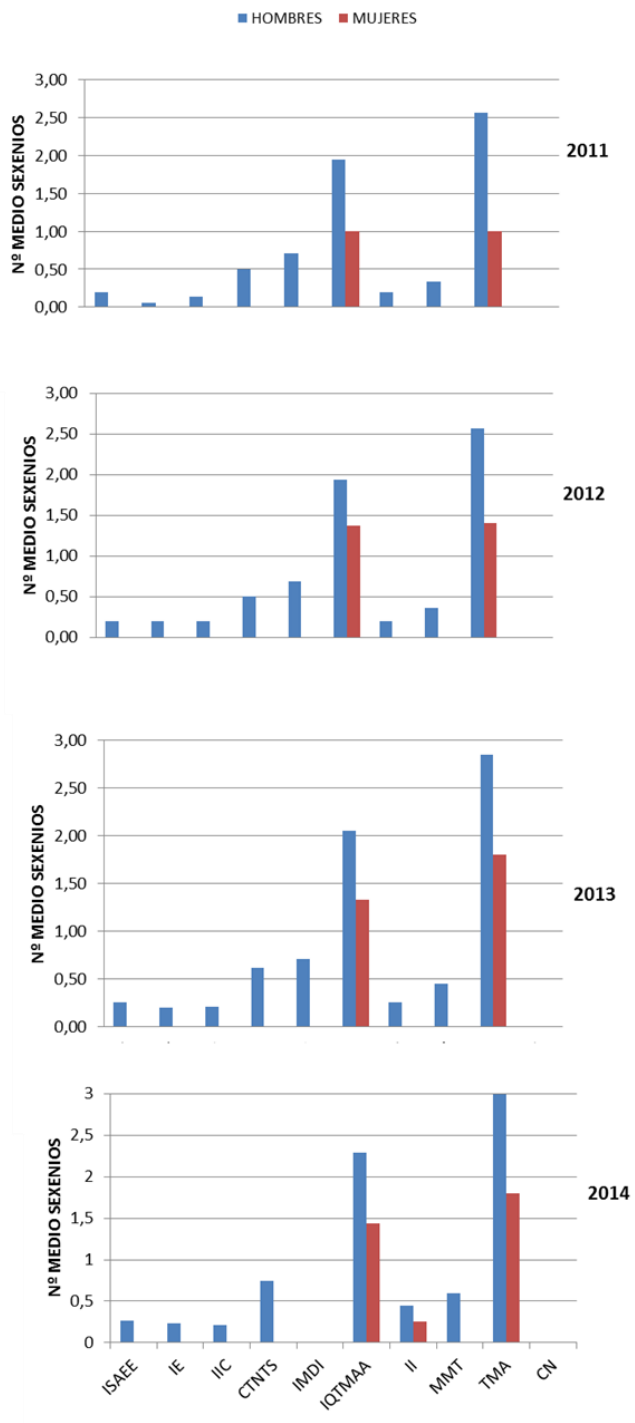



Figura 36. Nº medio de sexenios de los departamentos del gran área de Ingeniería.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Los Departamentos adscritos a las Escuelas Universitarias de Ingeniería han estado nutridos durante mucho tiempo por profesorado no doctor y profesorado proveniente de empresas del sector de la ingeniería, sector muy masculinizado profesionalmente. Un ejemplo es el Departamento de Construcciones Navales. Ninguna de las personas adscritas al departamento tiene sexenios. El resto de departamentos están adscritos casi todos a las Escuelas de Ingeniería, también profesiones muy masculinizadas, de hecho en la ingeniería informática, departamento donde hay más presencia femenina, el porcentaje de mujeres sólo es del 25,75%. Los dos departamentos que tienen profesorado femenino con sexenios, aunque imparten docencia en Escuelas de ingeniería están integrados en la Facultad de Ciencias y Facultad de Ciencias del Mar y Ambientales.

Por último, en la gran área de ciencias de la salud se incluyen nueve departamentos:

*Anat. Patol., Biol. Celular, Hist. De La Ciencia, Med. Legal Y For. Y Tox. (APBCCMLFT)*

*Anatomia Y Embriologia Humana (AEH)*

*Cirugia (C)*

*Bioquim. Y Biol. Molec., Microb., Med. Prev. Y Salud Publ., Fisiol. Y Gen. (BBMMMPSPFG)*

*Materno Infantil Y Radiologia (MIR)*

*Medicina (M)*

*Neurociencias (N)*

*Psicologia (P)*

*Enfermeria Y Fisioterapia (EF)*

En 2011 el número de sexenios oscila en los hombres entre 0 y 1,66 y en las mujeres entre 0 y 1,22. En 2014 la variación es entre 0 y 2,12 tanto en hombre como en mujeres (Figura 37). Un área en la que a nivel de estudios universitarios predominan las mujeres hay departamentos en las que no hay ninguna mujer funcionaria y otros tres en los que las mujeres no tienen sexenios.

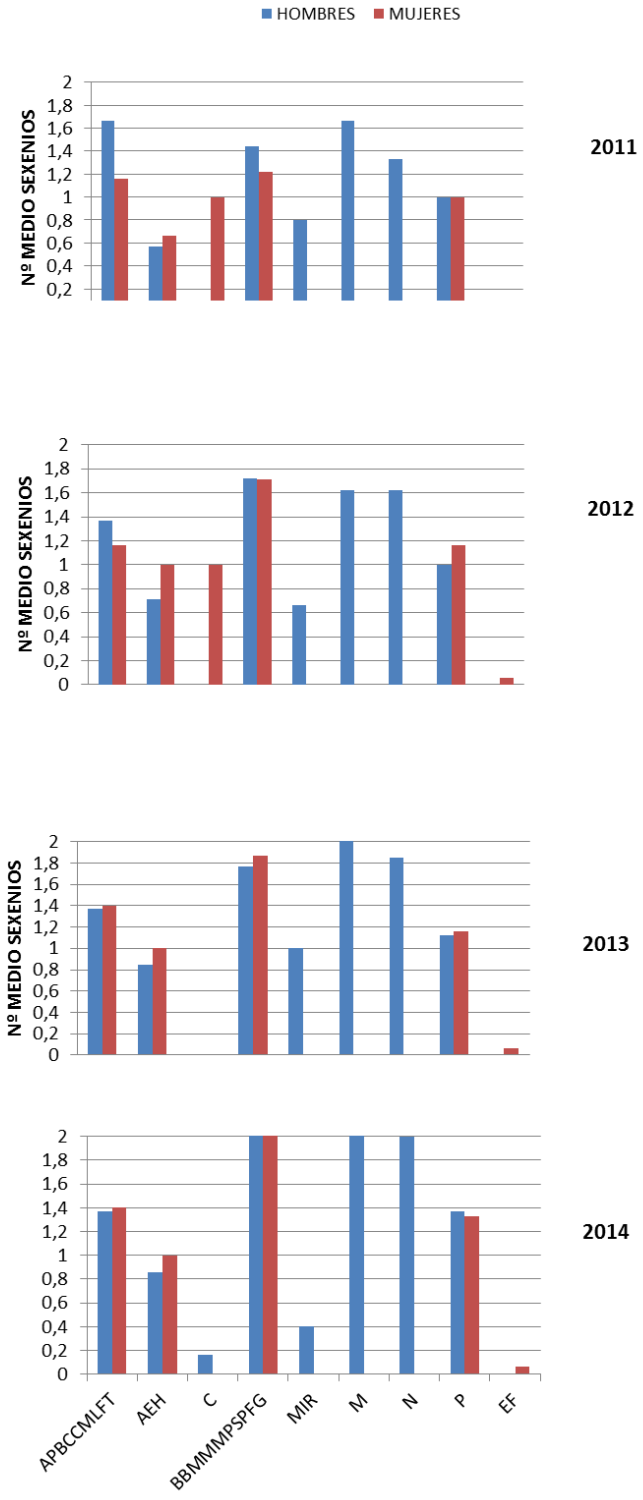



Figura 37. Nº medio de sexenios de los departamentos de la gran área de ciencias de la salud.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En un análisis global del número de sexenios que tiene la plantilla de PDI funcionario, en 2011, el 55,8% de las mujeres no tienen ningún sexenio frente al 48,4% de los hombres que tampoco tienen ninguno. En 2014 el porcentaje de profesorado funcionario sin sexenios se reduce tanto en hombre como en mujeres, al 45,9% de las mujeres y al 35,5% de los hombres.

En 2011 el porcentaje de hombres con un sexenio es del 14,8% y el 20,2% de las mujeres, En 2014, en los hombres se incrementa al 17,2% mientras que en las mujeres se reduce al 17,9%. Con dos sexenios, el porcentaje de hombres en 2011 es similar al de aquellos que tienen un único sexenio, el 15,5 %, mientras que en la mujer se reduce en siete puntos, al 13,5%. Sin embargo en 2014 en los hombres se reduce ligeramente del 17,3 al 16,3%, en este mismo año el porcentaje de mujeres con dos sexenios, el 18,7% es ligeramente superior al de los que tienen uno. Las diferencias se hacen mayores a partir del tercer sexenio. En 2011 el porcentaje de hombres con tres sexenios (13,4%) casi duplica al de mujeres (8,24%). En 2014, las diferencias se mantienen, 14,6% frente al 11,7%. En el caso del cuarto sexenio sólo el 1,9% de las mujeres en 2011 y el 4,3% en 2014 tienen cuatro complementos frente al 5,23 y el 8,53% de los hombres. Con cinco sexenios, que se requiere al menos 30 años de carrera en 2010 sólo un 0,37% de las mujeres PDI funcionarias lo poseían frente al 2,1% de los hombres. En 2014 se incrementa el porcentaje tanto de hombres como de mujeres con cinco sexenios, las mujeres pasan a ser el 1,2% y los hombres el 3,3%. En el caso de los seis sexenios, sólo hay hombres salvo en 2014 en el que hay una mujer.

En la figura 38 se representan estos resultados incluyendo el grupo de los que no tienen sexenios (arriba) y para clarificar la información omitiendo este grupo en la de abajo. Si se tiene en cuenta los requerimientos actuales de haber conseguido al menos dos sexenios para formar parte de algunas comisiones, direcciones de Tesis, Tribunales etc, en 2011 sólo el 15% de la plantilla de la Universidad de Cádiz estaba en condiciones de poder acceder a ello. De este porcentaje, sólo el 3,5% eran mujeres. En 2014, prácticamente no han variado estas proporciones el 16,5% de la plantilla tenía más de dos sexenios y sólo el 4% son mujeres. Si se analiza sólo el profesorado funcionario, en 2011 sólo en 32% de la plantilla cumpliría estos requisitos y de los cuales sólo el 7,6% son mujeres. En 2014 se pasaría a un 41% de los cuales el 11% son mujeres. Este incremento puede ser relevante porque incrementa la

posible participación de mujeres en aquellas comisiones que requieran un número medio de sexenios.

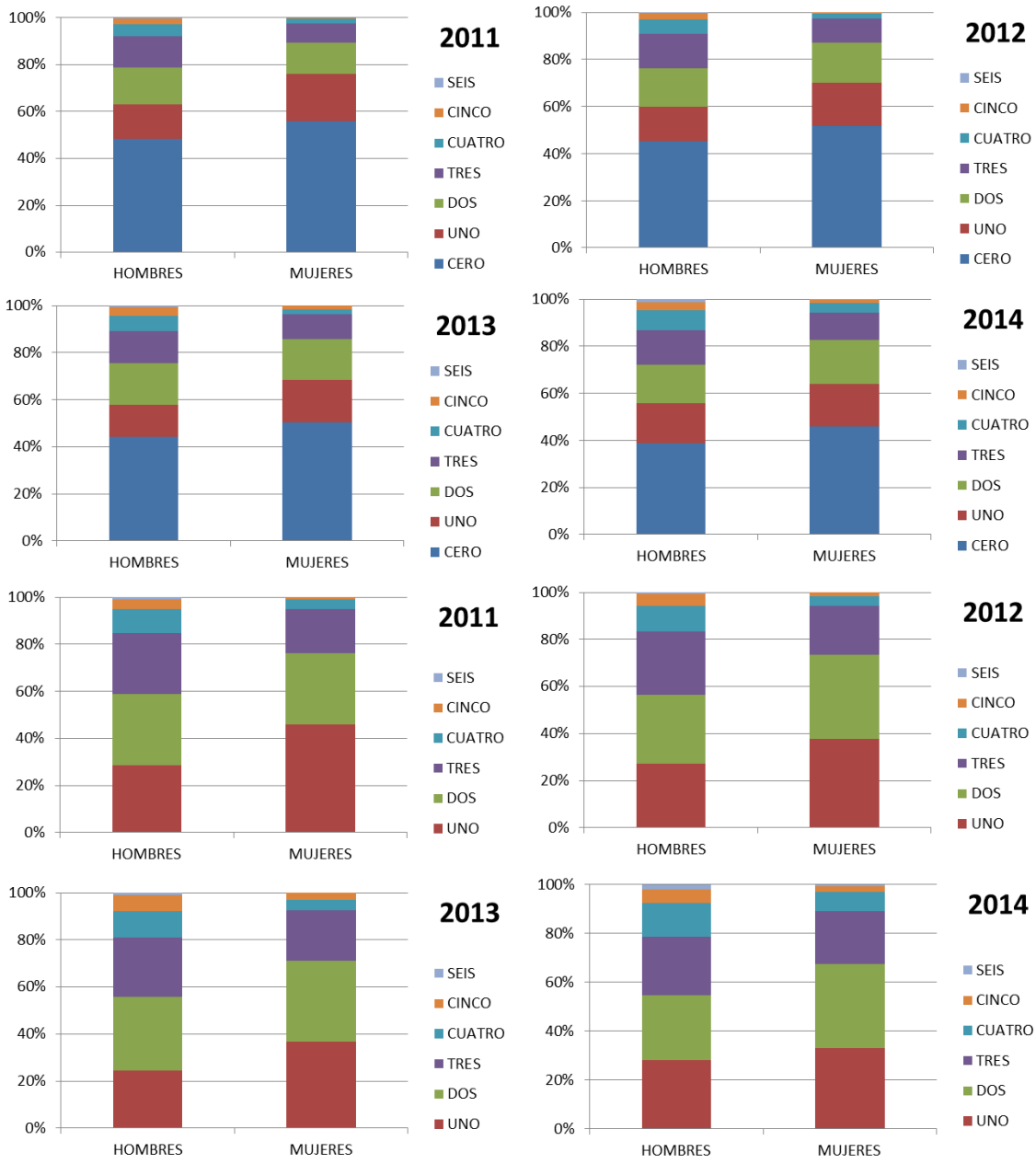



Figura 38. Porcentaje de hombres y mujeres por número de sexenios.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

### 3.3.4. Género y estructuras de plantilla del Persopnal de Administración y Servicios (PAS)

#### 3.3.4.1. El PAS Funcionario

El PAS funcionario está regulado la Ley 7/2007 de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público así como por el resto de la legislación Universitaria.

Según el Capítulo VI de la Ley 30/84 "Racionalización de la estructura de los cuerpos y Escalas y otras clasificaciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas" el articulo 25 articula los Grupos de clasificación en:

- Grupo A. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- Grupo B. Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C. Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo grado o equivalente.
- Grupo D. Título de Graduado escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E. Certificado de Escolaridad.

La Ley 7/2007 de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, teniendo en cuenta la evolución que ha experimentado en los últimos años nuestro sistema educativo y en previsión, particularmente, ha modificado la clasificación actual del proceso abierto de reordenación de los títulos universitarios. En el art. Artículo 76. *Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.* Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

- **Grupo A,** dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Subgrupo A1 realizarán funciones directivas de gestión, inspección, ejecución, control, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

- Subgrupo A2 realizarán funciones de colaboración en funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de gestión administrativa, no específica de Técnicos Superiores. Así, por ejemplo, será el personal de apoyo de un Jefe de Servicio o de los Jefes de Sección en Personal, Administración, etc.

- **Grupo B,** para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. En este momento no hay personas que estén en esta nueva categoría.
- **Grupo C,** dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: título de bachiller o técnico. C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria

En la figura 39 se muestra la proporción de hombres y mujeres en la plantilla del PAS funcionario de 2010 y 2013. En el año 2010 la plantilla de funcionarios estaba compuesta por 122 hombres y 219 mujeres es decir, por un 64% de mujeres y un 36% de hombres. En 2013, se mantienen la plantilla 120 hombres y 219 mujeres. El análisis se va a realizar sobre la plantilla de 2013 salvo en el estudio de los niveles consolidados del PAS funcionario que utilizaran datos de 2010 por ser los que se disponía para el estudio.

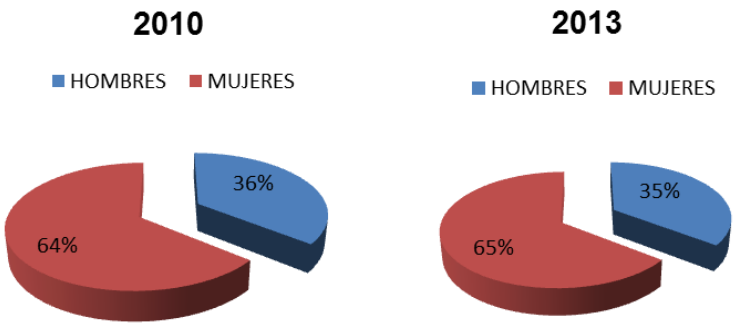



Figura 39. Porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla del PAS funcionario en 2010 y 2013.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la tabla 15 y figura 40 se muestra el número de personas y los porcentajes correspondientes de la plantilla por escalas, categorías y género. Se aprecia claramente como las escalas A1 y A2, de bibliotecas tienen más presencia de mujeres que de hombres, evidenciándose el personal de biblioteca como una profesión altamente feminizada. El caso totalmente opuesto es el personal del área de informática las escalas A1 Y A2 son mayoritariamente masculinas.

En el grupo C1 se ve claramente como el personal administrativo de la escala de gestión está formado mayoritariamente por mujeres frente al personal administrativo de la escala informática que es mayoritariamente masculino.

El Grupo C2 (auxiliares administrativos) como se puede apreciar en la figura 40 y tabla 15 está compuesto mayoritariamente por mujeres.

El grupo E de la antigua clasificación es una categoría a extinguir compuesta exclusivamente por hombres.

Tabla 15. Plantilla del PAS funcionario distribuida por categorías y segregadas por género en 2013

| PAS FUN DE CARRERA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| Técnico Gestión Administración General (TGAG) GRUPO A1 | 10 | 4 | 14 |
| Facultativo Biblioteca (FB) GRUPO A1 | 1 | 5 | 6 |
| Técnico Gestión (informática.) (TGI) GRUPO A1 | 12 | 4 | 16 |
| Gestión Administración General (GAG) GRUPO A2 | 10 | 12 | 22 |
| Ayudante Biblioteca (AB) GRUPO A2 | 6 | 13 | 19 |
| Gestión Informática (GI) GRUPO A2 | 10 | 2 | 12 |
| Administrativos. Administración General (AAG) GRUPO C1 | 47 | 164 | 211 |
| Administrativos Informática (AI) GRUPO C1 | 9 | 1 | 10 |
| Auxiliares Administrativos Administración General (AAAG) GRUPO C2 | 6 | 14 | 20 |
| Subalterno Administración General (SAG) GRUPO E | 9 | 0 | 9 |
| Total | 120 | 219 | 339 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

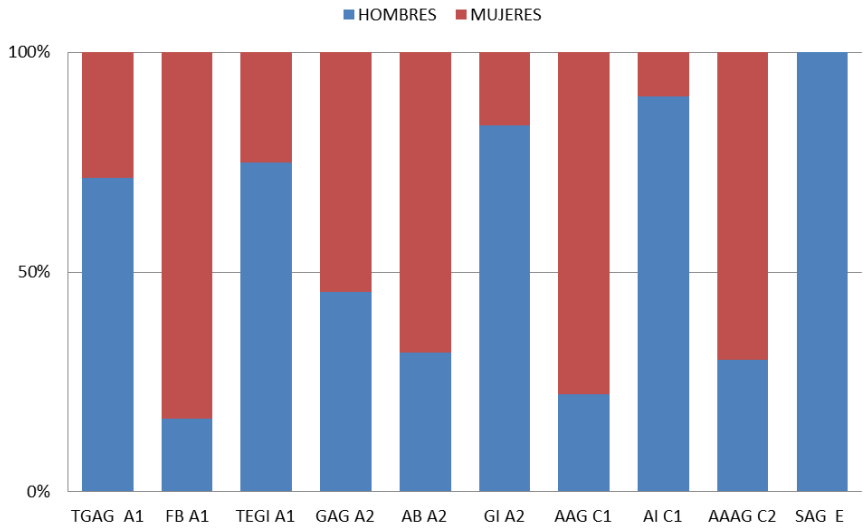



Figura 40. Porcentaje de hombres y mujeres del PAS funcionario en todas las categorías en 2013.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la figura 41 se observa el mismo análisis pero comparando cada categoría con el número total de personas de mujeres y hombres en la plantilla del PAS funcionario.

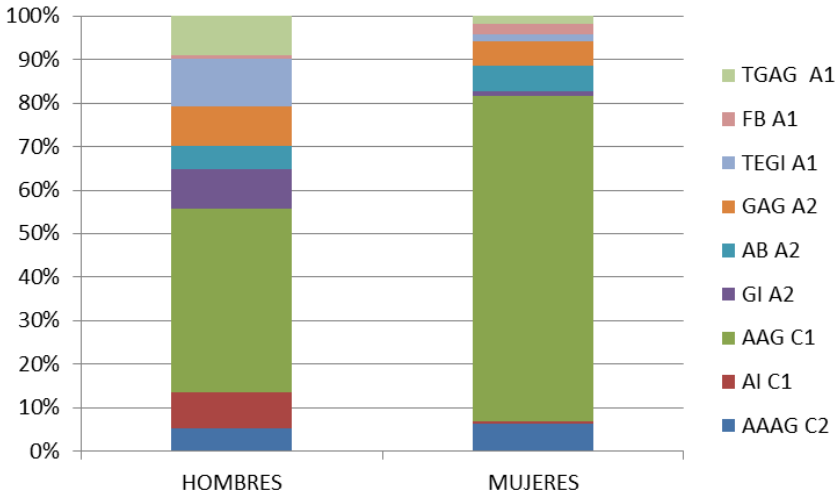



Figura 41. Porcentaje de hombres y mujeres por Grupos respecto al total de hombres y mujeres de cada grupo.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Se ha analizado cada uno de los Grupos, empezando por el Grupo A1 que está compuesto por un total de 36 personas de las cuales 23 son hombres y 13 son mujeres, es decir un 64% y un 36% respectivamente. Si se analiza que porcentaje de mujeres y hombres hay en este grupo respecto al total de la plantilla (Figura 42 izquierda) se observa que el 6,78% de los hombres están en el Grupo A1 y el 3,83% de las mujeres. Pero si se compara el porcentaje de mujeres y hombres con respecto al total de la plantilla de hombres o mujeres (Figura 42 derecha) se observa que de un total de 120 hombres, el 19,66% están en el Grupo A1 y de un total de 219 mujeres sólo el 5,93% de las mujeres están en el Grupo A1, y además, de ese 5,93% el mayor porcentaje, el 2,28% están en Biblioteca e igual porcentaje, el 1,82% en las áreas de Informática y de Administración General. Sin embargo, en el caso de los hombres el mayor porcentaje está en las áreas de Administración general e informática siendo escasamente un 0,29% el porcentaje de representación masculina en el área de biblioteca.

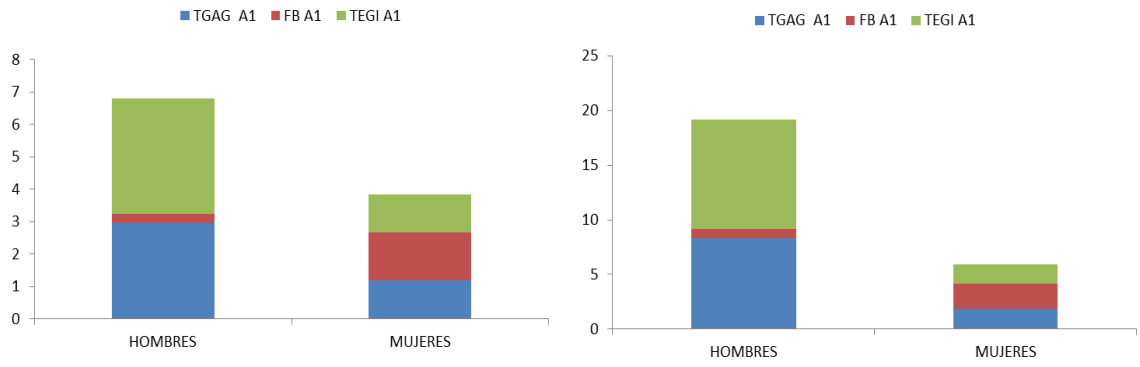



Figura 42. Porcentaje de personas que están en el Grupo A1 respecto al total de la plantilla (izquierda) y respecto al total de hombres o mujeres (derecha)
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

El Grupo A2 está compuesto por un total de 53 personas de las cuales 27 son mujeres, el 51% y 26 son hombres, el 49%. Se puede apreciar, al igual que en el Grupo A1, el sector Bibliotecario está más representado por las mujeres que por los hombres seguido del sector de Administración General y menos representado en el

sector informático. Analizado el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla (339 personas) se observa que el 7,96% de las mujeres y el 7,66% de los hombres están en el Grupo A2 (Figura 43 izquierda). Ahora bien, si se compara el número de mujeres que están en el Grupo A2 (27) respecto al número total de mujeres funcionarias (219), el 21,66% de los hombres están en este grupo frente al 12,32% de las mujeres con lo que lo que aparentemente es una mayor representatividad femenina en este grupo se ve que realmente no lo es (Figura 43 derecha).

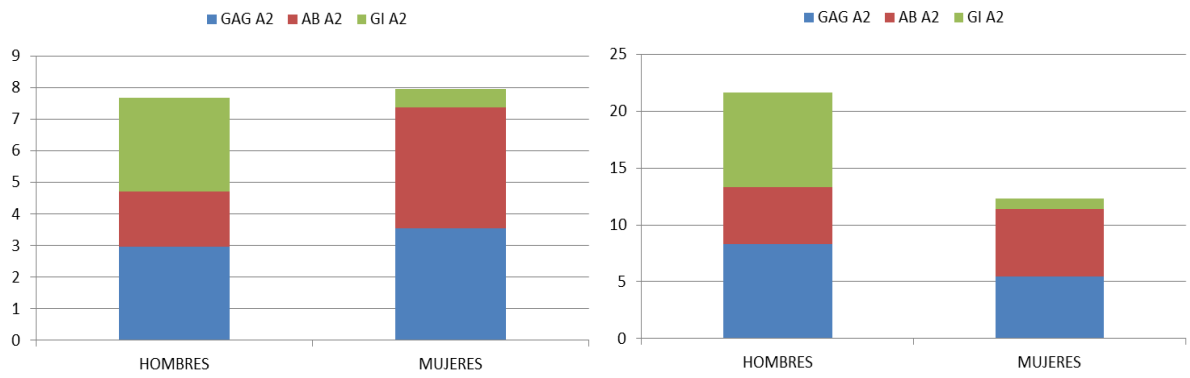



Figura 43. Porcentaje de personas que están en el Grupo A2 comparada con el total de la plantilla (izquierda) y comparada con el número de hombres y mujeres (derecha).
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

El Grupo C1 está compuesto por un total de 221 personas de las cuales 165 son mujeres, el 78% y el 22% son hombres. Si se analiza el porcentaje de mujeres en esta categoría respecto al total de la plantilla del PAS funcionaria. (339) se observa que el 48,67% de las mujeres están en este grupo frente al 16,51% de los hombres (Figura 44 izquierda). Pero si se compara con el número total de mujeres funcionarias (219) se ve que se incrementa al 75,34% y si se compara el número de hombres en esta categoría con el número total de la plantilla de funcionarios hombres (120) el porcentaje resultante es que el 46,66 % de los hombres PAS están en esta categoría (Figura 44 derecha).

El Grupo C2, el de los auxiliares administrativos. Este Grupo está compuesto por 20 personas de las cuales 14 son mujeres, el 70% y 6 son hombres, el 30%. Como se ha indicado anteriormente, ésta es la categoría más básica de los funcionarios ya que, el

Grupo E es una categoría a extinguir. Si se analiza el porcentaje de mujeres en esta categoría respecto al total de la plantilla del PAS funcionaria. (339), el 4,13% de las mujeres están en este grupo frente al 1,77% de los hombres (Figura 44 izquierda). En el análisis sobre la plantilla por separado de hombres y mujeres, el 6,39% de las mujeres están en esta categoría, frente al 5% de los hombres (Figura 44 derecha).

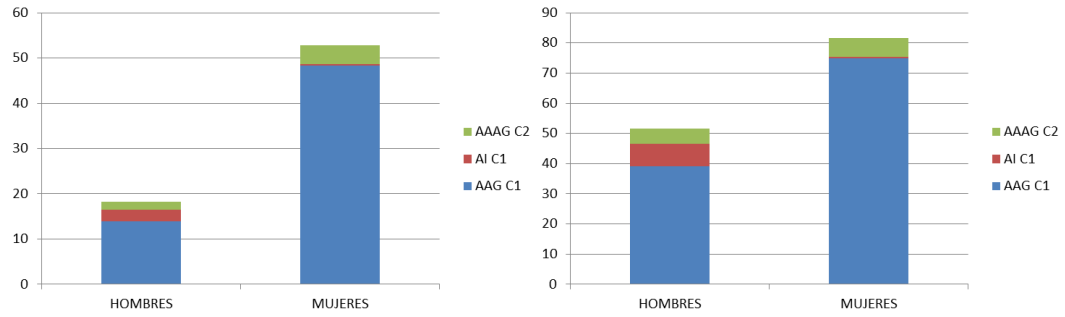



Figura 44. Porcentaje de personas que están en el Grupo C1 y C2 comparada con el total de la plantilla (izquierda) y comparada con el número de hombres y mujeres de la plantilla del PAS funcionario (derecha). *Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Por último, en la figura 45 se observa el porcentaje de hombres y mujeres que componen la plantilla del PAS funcionario en cada categoría independientemente de las escalas y se observa que las categorías superiores están mayoritariamente ocupadas por los hombres y conforme bajamos de categoría o Grupo profesional se incrementa el porcentaje de mujeres.

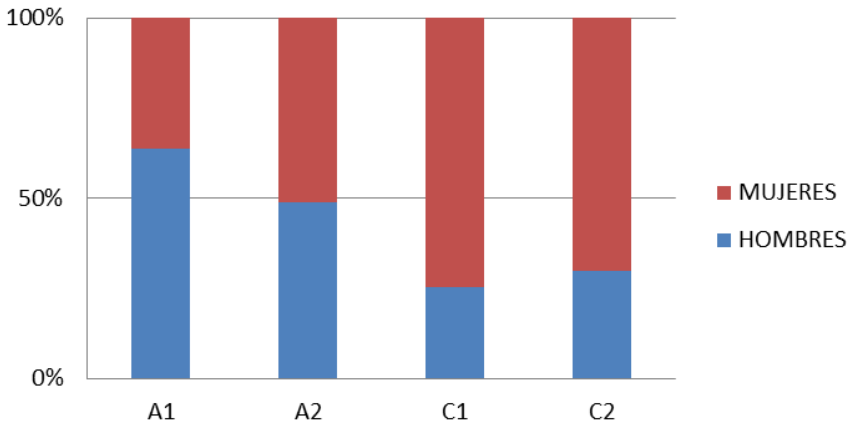



Figura 45. Plantilla del PAS funcionario por Grupos y género.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Continuando con el estudio de la plantilla de PAS funcionario de carrera, se debe tener en cuenta que en el Estatuto Básico del Empleado Público se establecen los grupos de clasificación de los funcionarios de carrera y el intervalo de "niveles" a los que puede acceder cada grupo. Tanto el grupo como el nivel están directamente relacionados con las funciones a desempeñar y por tanto con el salario. El intervalo de niveles dentro de los grupos de clasificación va desde el nivel 1 al nivel 30. Para cada grupo o subgrupo de clasificación existe un nivel mínimo, que es el que funcionario adquiere en el momento del ingreso, y un nivel máximo, que es al que puede llegar a lo largo de su carrera profesional. Además según el desempeño de cada puesto, el funcionario también adquiere un grado personal.

Los siguientes intervalos son los correspondientes a los diferentes grupos

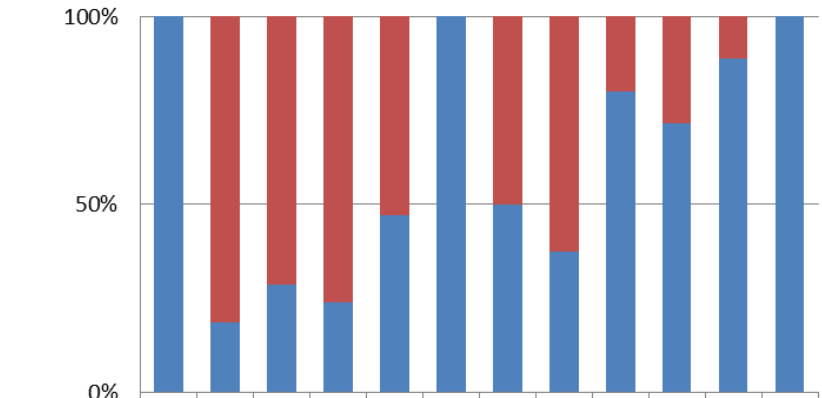
- Grupo A-Subgrupo A1: del 20 al 30
- Grupo A-Subgrupo A2: del 16 al 26
- Grupo C-Subgrupo C1: del 11 al 22
- Grupo C-Subgrupo C2: del 9 al 18
- Grupo E-Sin subgrupos: del 7 al 14

En la Universidad de Cádiz el nivel 14 lo ostenta el personal de la Conserjería que es una categoría a extinguir dentro del funcionariado de la UCA. El nivel 15 lo ostentan las auxiliares bases y es el nivel de entrada en el cuerpo cuando aprueban las aposiciones de la escala de auxiliares. El nivel 17 es el ocupado por los gestores base. El nivel 20 es el que corresponde a Secretarios/as de Decanos o directores, secretarios/as de equipo rectoral, Gestores Dptos., Jefes de Gestión de Administraciones y Secretarias y de distintas áreas (Personal, Economía etc). El nivel 22 lo ocupan Técnicos de la escala de biblioteca, informática, deporte, gestor del defensor universitario, atención al alumno y Jefes de Unidad de distintos Servicios y Áreas (Asuntos económicos, Contrataciones, Deportes, Alumnos, etc). El nivel 23 y 24 lo ocupan técnicos superiores de las áreas de informática y jefatura de biblioteca. El nivel 25 lo componen los coordinadores de las áreas de informática, postgrado, economía, infraestructura, atención a alumnos, servicio publicaciones, jefatura de

biblioteca, gestión de calidad, Asesores técnicos de Secretaría General, Administrador de campus Algeciras y Auditoras. El Nivel 26 engloba, subdirector de Biblioteca y Archivo, jefe del servicio de Mantenimiento, Jefe Dpto. con tarea de Director de Personal. Administrador campus de Jerez y Jefe Dpto. Planificación y contratación. Nivel 27, Jefes del servicio de Informática, Administradores de los campus de Pto. Real y Cádiz, Jefe del Servicio de asuntos económicos y Jefe de servicio de gestión económica, contrataciones y patrimonio. Nivel 29, Director de informática, Vicegerente, Director de Infraestructura, Director de Atención al Alumno, Director de Personal, Gabinete del Rector, Letrado Jefe, Director de Deportes, Letrada en funciones del Gabinete jurídico, Director del Gabinete de Ordenación académica. Por último el nivel 30 lo ostenta únicamente el Gerente.

Como se comentó anteriormente, los datos que se dispone del PAS funcionario con los niveles consolidados corresponden al año 2010.

La figura 46 muestra la plantilla del PAS funcionario por Niveles y sexo. Se puede apreciar que además de lo que ocurría con las categorías señaladas anteriormente, los niveles consolidados más altos lo ocupan mayoritariamente los hombres.




| | 14 | 15 | 17 | 20 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 29 | 30 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MUJERES | 0 | 48 | 42 | 115 | 27 | 0 | 5 | 25 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| HOMBRES | 8 | 11 | 17 | 36 | 24 | 1 | 5 | 15 | 4 | 5 | 8 | 1 |

Figura 46. Plantilla del PAS funcionario de 2010 desglosado por niveles consolidados y por género.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En las siguientes Figuras (47 a 49) se ha recogido el número de personas que componen el Grupo A1, A2, C1, C2 y E por sexo y niveles consolidados.

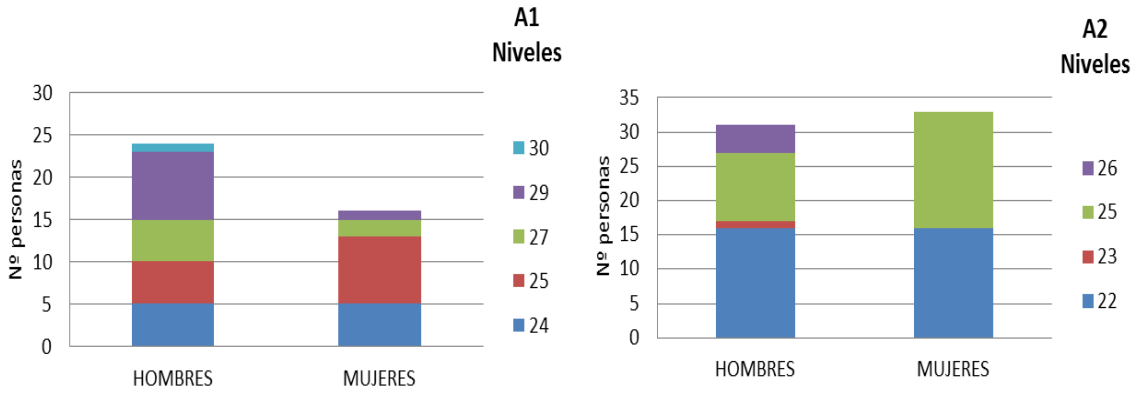



Figura 47. Número de personas de los Grupos A1 y A2 y los niveles que tienen consolidados.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

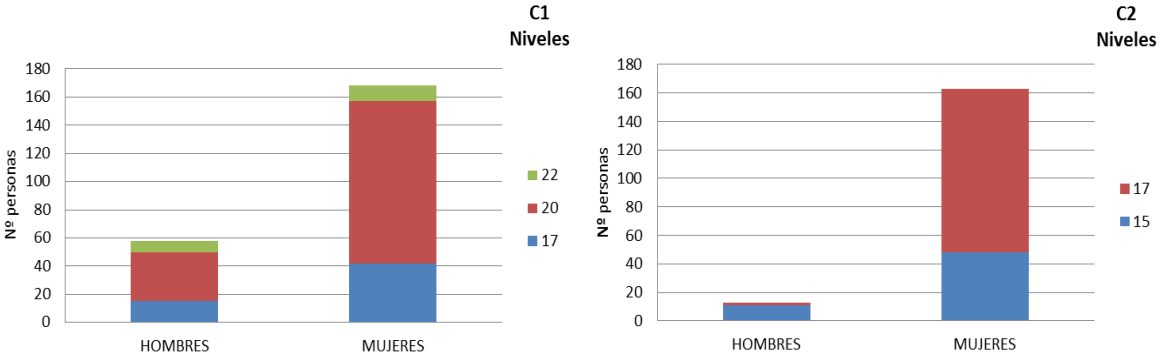



Figura 48. Personal de los Grupos C1 y C2 y los niveles que tienen consolidados.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

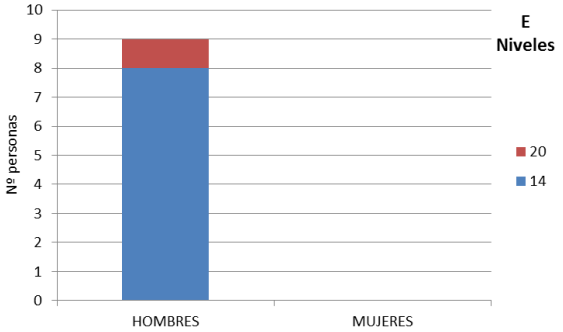



Figura 49. Personal del Grupo E (a extinguir) y niveles consolidados.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la figura 49 se observa que el nivel más bajo, el 14 está ocupado íntegramente por hombres que es una categoría a extinguir en la UCA.

A continuación en la figura 50 se observa la composición de la plantilla del PAS funcionario interino de la UCA correspondiente al curso académico 2012-2013. Está compuesta por 64 personas de las cuales 51% son mujeres, el 80 % y 13 son hombres, el 20 %. Se puede observar que sigue siendo una plantilla mayoritariamente femenina con una proporción incluso bastante superior a la plantilla de funcionarios estables que está en 65% y 35% respectivamente.

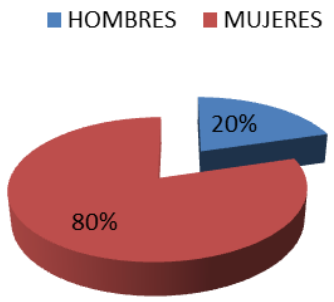



Figura 50. Composición de la Plantilla del PAS funcionario interino.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la Tabla 16 se puede apreciar cómo está compuesta la plantilla de PAS funcionario interino por Grupos y escalas y segregada por género.

Tabla 16. Composición de la plantilla del PAS funcionario interino

| PAS FUN INTERINO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| Téc. Gestion A.G. GRUPO A1 *TGAG A1* | 1 | 0 | 1 |
| Tec. Gest. (inform.) GRUPO A1 *TGI A1* | 1 | 0 | 1 |
| Gestion A.G. GRUPO A2 *GAG A2* | 5 | 1 | 6 |
| Gestión (inform.) GRUPO A2 *GI A2* | 1 | 4 | 5 |
| Ayud. Biblioteca GRUPO A2 *AB A2* | 0 | 1 | 1 |
| Aux. Adm. A.G. GRUPO C2 *AAAG C2* | 43 | 7 | 50 |
| **Total** | **51** | **13** | **64** |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

La figura 51 muestra que las dos personas interinas que ocupan los Grupos A1 son mujeres. En la categoría más baja, la de auxiliares administrativos, es donde el

porcentaje de mujeres interinas es muy superior al de los hombres, así respecto al total de los interinos (64), el 67,19 % son mujeres en este grupo y el 10,93% hombres.

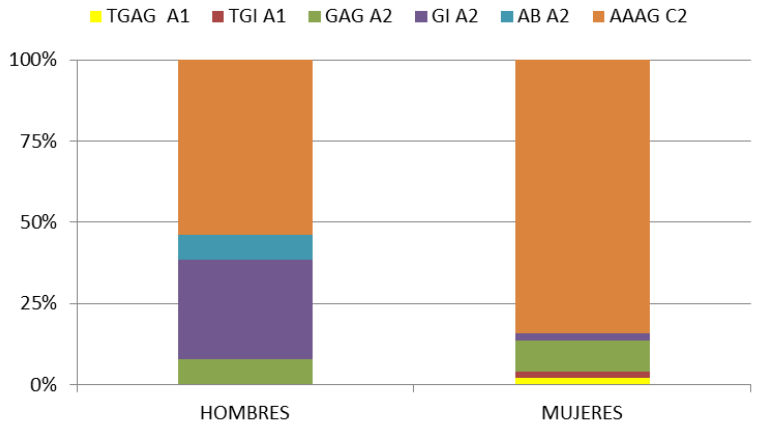



Figura 51. Porcentaje de hombres y mujeres del PAS funcionario interino por Grupo o Categoría (derecha) y por Grupos respecto al total de hombres y mujeres de cada grupo.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

### 3.3.4.2. El PAS laboral

El personal laboral de la Universidad de Cádiz está regulado por el IV Convenio colectivo para el personal de las Universidades públicas de Andalucía y demás normativa Universitaria.

El Convenio colectivo recoge 5 Grupos profesionales:

> Grupo I.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente Título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, han sido o son contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado Superior, en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral de la correspondiente Universidad.
>
> Grupo II.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, han sido o son contratados en virtud de su

titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulado de Grado Medio en la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Laboral de la correspondiente Universidad.

Grupo III.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del Título de B.U.P., Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, experiencia Laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo o hayan superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del Grupo III en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad.

Grupo IV.- Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que estén en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente, Formación Profesional de Primer Grado o experiencia laboral equiparable, con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como del Grupo IV en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad.

Grupo V.- Forman este Grupo y se integran en él los trabajadores que estén en posesión del Certificado de Escolaridad, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, y estén definidos como del Grupo V en la Relación de Puestos de Trabajo de la correspondiente Universidad. El presente grupo de clasificación profesional quedará extinguido el 31 de diciembre de 2005.

A efectos de equiparación con las titulaciones exigidas para acceder a los Grupos III y IV, la experiencia laboral que, en cualquier caso, habrá de acreditarse documentalmente, mediante contrato laboral, se considerará equivalente al título exigible, siempre que corresponda a la categoría profesional o área profesional de la plaza convocada y cuente con la siguiente temporalidad: 1 año para plazas integradas en el Grupo III y 6 meses para las plazas integradas en el Grupo IV. Para la valoración

de la experiencia laboral la Gerencia de las Universidades establecerá los criterios necesarios para la equiparación, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Una vez se tienen claros los grupos profesionales del convenio y como se acceden a ellos se procede a ver cómo está conformada la plantilla del PAS laboral de la Universidad de Cádiz.

La plantilla del PAS laboral fijo está compuesta por 247 trabajadores y trabajadoras en 2010 y por 248 en 2013. En 2010 el 62% de la plantilla eran hombres y un 38% mujeres, en 2013 estos porcentajes pasan a ser del 60% y 40% respectivamente cumpliendo el principio de representación equilibrada (Figura 52).

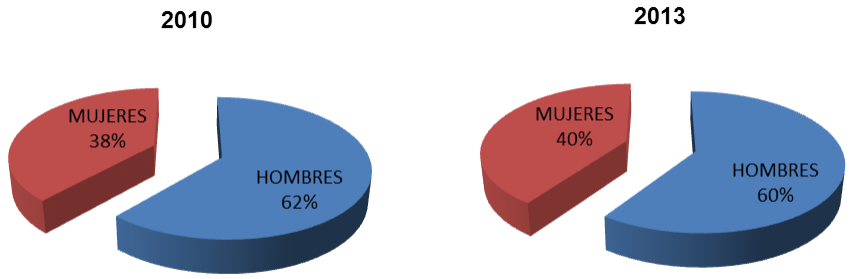



Figura 52. Composición de la plantilla del PAS laboral fijo a enero de 2013.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

En la tabla 17 se muestra la composición de la plantilla por Grupos profesionales y segregada por género.

Tabla 17. Composición de la plantilla del PAS laboral fijo a Diciembre de 2013 por Grupos del Convenio Colectivo

| PLANTILLA PAS LABORAL DICIEMBRE 2013 | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| GRUPO I | 2 | 14 | 16 |
| GRUPO II | 12 | 17 | 29 |
| GRUPO III | 48 | 92 | 140 |
| GRUPO IV | 38 | 25 | 63 |
| GRUPO V | 0 | 0 | 0 |
| Total | 100 | 148 | 248 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

Se ha analizado la plantilla por grupos, determinando los porcentajes de hombres y mujeres respecto al total de la plantilla (Figura 53) y respecto al número de hombres o mujeres laborales (Figura 54). En relación con el total de la plantilla (hombres y mujeres), sólo el 0,81 % de las mujeres ocupan el grupo I frente al 5,64 % de los hombres. Es el grupo donde la proporción de hombres frente al de mujeres es mayor como se puede apreciar en la figura. En el Grupo I sólo el 2 % de las mujeres laborales, de un total de 100, ocupan puestos en este Grupo frente a un 9,50% de los hombres. En el Grupo II se encuentran el 4,84 % de mujeres frente a un 6,85% de los hombres. Respecto a la plantilla de cada género el porcentaje de hombres y mujeres es similar 12% de las mujeres laborales frente al 11,48 % de los hombres. En el Grupo III están el 48% de mujeres y el 62,16% de hombres de este estamento. Sobre el total de la plantilla el 19,35% son mujeres y el 37,09% son hombres en este grupo. Junto con el Grupo II es el que está más equilibrado respecto a la proporción de género. El Grupo IV está compuesto por un 38% de mujeres respecto al total de mujeres laborales y un 16,89% de hombres pero si igualmente se compara este dato con el total de la plantilla de hombres y mujeres se ve claramente que en la categoría más baja del Convenio Colectivo hay un 15,32% de mujeres respecto al 10,08% de hombres. Es la única categoría en la que hay más mujeres, tanto respecto a la plantilla total como a la plantilla del propio género que hombres. El grupo V en la UCA sólo está ocupado por las personas de nuevo ingreso, en este momento la plantilla de personal fijo de nivel más bajo ocupa el nivel 4.

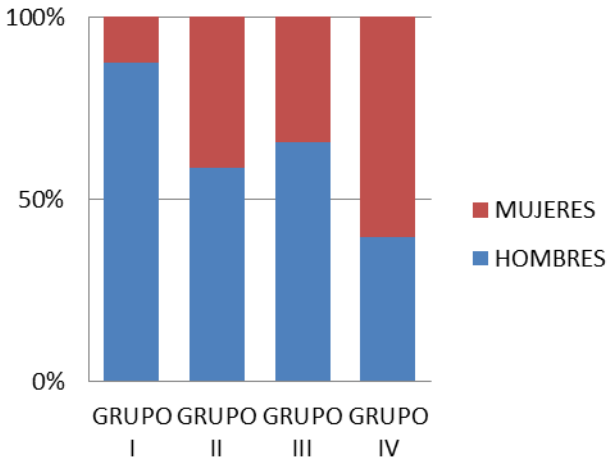



Figura 53. Porcentaje de mujeres y hombres por Grupos respecto al total de la plantilla del PAS laboral.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

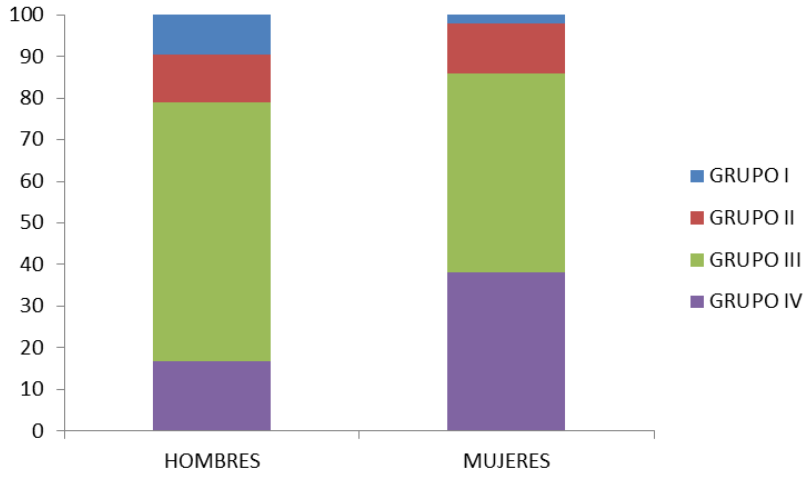



Figura 54. Estructura de la plantilla por grupos en cada género.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

A pesar de que en este colectivo se encuentra a nivel global la proporción más equilibrada de género, de nuevo se repite que la desigualdad de va haciendo mayor a medida que avanza la carrera profesional.

Respecto a la composición de la plantilla de PAS laboral temporal (Figura 55) se ha realizado un análisis por separado de las personas contratadas con cargo a Capítulo I, de las contratadas con cargo a Capítulo VI, ya que esos contratos están vinculados a Proyectos de Investigación y cuyo procedimiento para su contratación no se resuelve como indica el Convenio colectivo para el PAS laboral sino que se resuelve a través de una comisión de contratación al ser plazas que suelen salir con el perfil del proyecto a desarrollar. En capítulo I de 2010 a 2013 ha habido una ligera reducción en el porcentaje de mujeres que han pasado del 59% al 55%, mientras que en capítulo VI en este mismo periodo de tiempo se ha incrementado del 54% al 55%. Así si se compara la estructura de la plantilla fija, donde hay más hombres que mujeres, con la eventual tanto de Capítulo I como de Capítulo VI, independientemente del tipo de contratación, está compuesta mayoritariamente por mujeres.

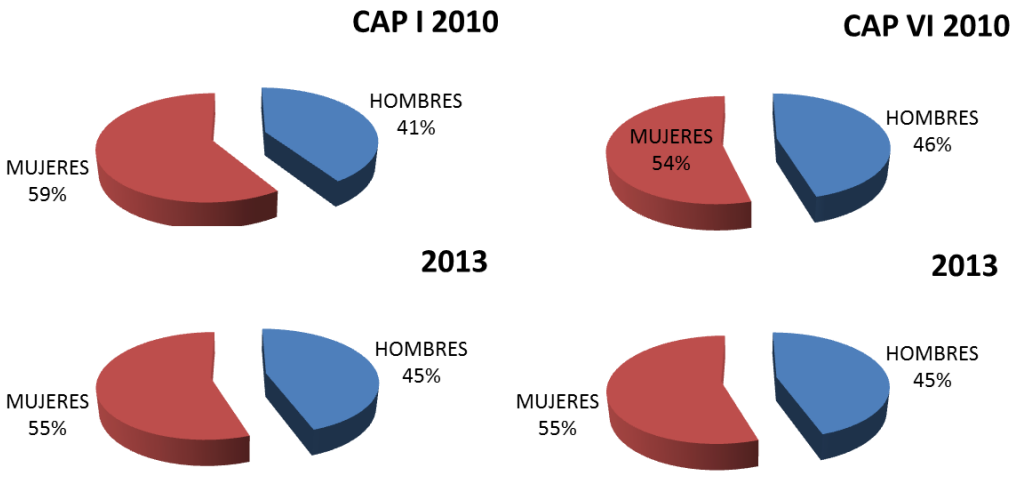



Figura 55. Composición de la plantilla del PAS laboral temporal con cargo a capítulo I y capítulo VI correspondientes a los cursos académicos 2009/2010 y 2012/2013
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*.

En la tabla 18 y figura 56 se puede apreciar la composición de la plantilla temporal Capítulo I por Grupos del Convenio Colectivo y por género. En relación al total de la plantilla de eventuales, 65 personas, el 4,6% de mujeres están en este grupo y el 7,7% que son hombres. En el Grupo II compuesto por más mujeres que hombres, los porcentajes son respectivamente del 11,1% y el 6,9%. El Grupo III es el más reducido, sólo el 7% de la plantilla eventual está incluida en este grupo, lo que supone el 1,5% de las mujeres. Por último, en el Grupo IV que es el más numeroso, se incluye el 43% de la plantilla que son mujeres y un 29,2% que son hombres.

Tabla 18. Composición de la plantilla del PAS laboral temporal con cargo a Capítulo I correspondientes a los cursos académicos 2009/2010 y 2012/2013 por Grupos del Convenio Colectivo

| PAS LABORAL TEMPORAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| GRUPO I | 5 | 3 | 8 |
| GRUPO II | 2 | 4 | 6 |
| GRUPO III | 3 | 1 | 4 |
| GRUPO IV | 19 | 28 | 47 |
| GRUPO V | 0 | 0 | 0 |
| Total | 29 | 36 | 65 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*.

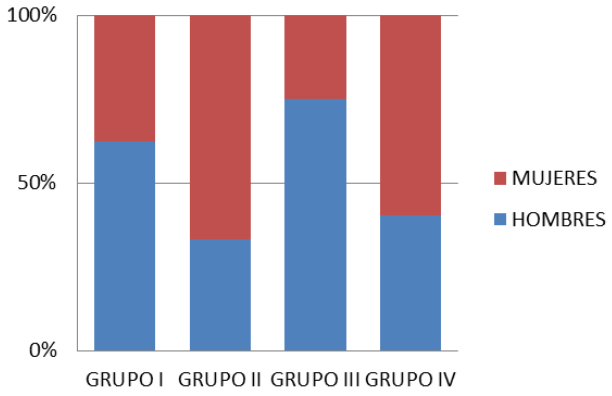



Figura 56. Plantilla del PAS laboral temporall Capítulo I por Grupos.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*.

En la figura 57 se muestra la estructura por grupo de este colectivo. Al Grupo I pertenece el 17% de los hombres y el 8,3% de las mujeres. En el Grupo II son del 6,9% y el 11% de la plantilla. Estas proporciones se invierten en el caso del Grupo III donde se incluyen el 10,3% de los hombres y el 2,8% de las mujeres. Por último, en el Grupo IV el 65% de los hombres y el 77,8% de las mujeres están en este grupo que es el más numeroso como se indicó anteriormente.

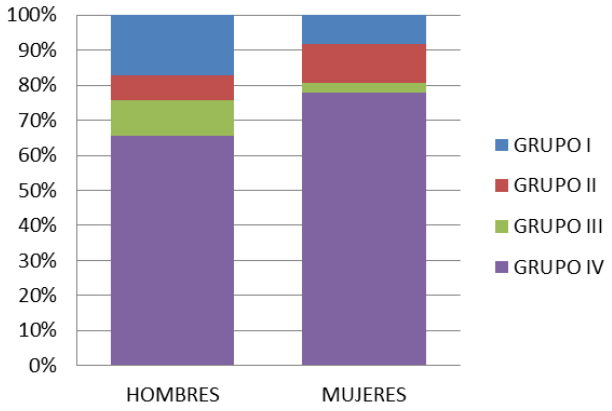



Figura 57. Estructura por grupos de cada género del PAS laboral temporal Capítulo I.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*.

Como se dijo anteriormente, la composición de la plantilla laboral temporal con cargo a capítulo VI en el curso académico 2012/2013 es de un 45% de hombres y un 55% de

mujeres. Muy similar a la plantilla eventual con cargo a Capitulo I. En la tabla 19 se muestra el número de hombres y mujeres de cada grupo en este colectivo y en la figura 58 la estructura por género en cada grupo. La estructura por grupos en cada género se muestra en la figura 59.

Tabla 19. Composición de la plantilla del PAS laboral temporal con cargo a Capítulo VI correspondiente a los cursos académicos 2009/2010 y 2012/2013 por Grupos del Convenio Colectivo

| CATEGORIA | HOMBRES | MUJERES |
|---|---|---|
| GRUPO I | 5 | 10 |
| GRUPO II | 3 | 2 |
| GRUPO III | 3 | 4 |
| GRUPO IV | 2 | 0 |
| Total | 13 | 16 |

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*

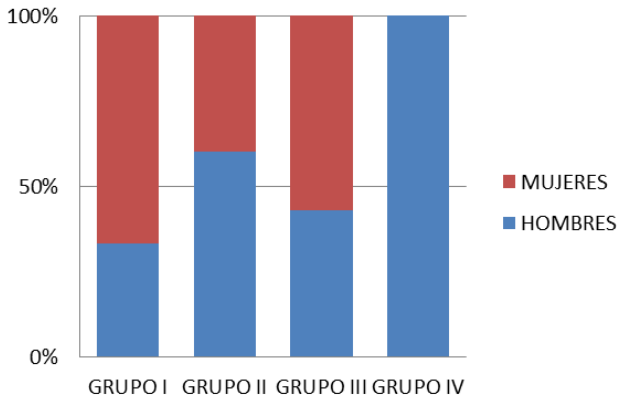



Figura 58. Porcentaje de cada categoría respecto al total de la plantilla temporal Capítulo VI .
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*.

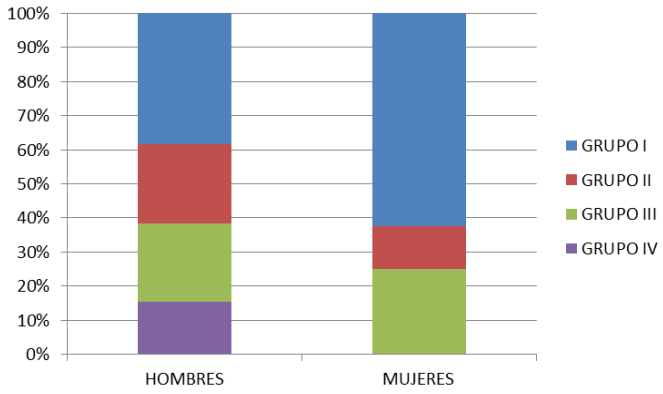



Figura 59. Estructura por grupos de la plantilla temporal Capítulo VI.
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la UCA*.

### 3.3.5. Estructura de género en los órganos de Gobierno de la UCA

A tenor de lo dispuesto en el art.40 de los Estatutyos e la Universidad de Cádiz, los Órganos de Gobierno de la Universidad tanto colegiados como Unipersonales son los siguientes:

> Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Facultad, de Escuela Técnica o Politécnica Superior y de Escuela Universitaria, Consejos de Departamento y Consejos de Instituto Universitario de Investigación.
>
> Unipersonales: Rector, Vicerrectores, Secretario General, Gerente, Decanos de Facultades, Directores de Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores, de Escuelas Universitarias o Escuelas Universitarias Politécnicas, de Departamentos, de Institutos Universitarios de Investigación y de otros Centros.

Los Órganos de representación y participación de los distintos sectores de la comunidad Universitaria son: Delegados de Alumnos, Junta de Personal Docente e Investigador, Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador, Junta de Personal de Administración y Servicios, Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios y las Secciones Sindicales.

A tenor de la autonomía Universitaria, el Consejo de Gobierno de la UCA a propuesta del Rector, y autorizados por el Consejo Social constituyeron lo siguientes órganos de gobierno y representación universitarios colegiados y unipersonales:

> Colegiados: La Junta Electoral General y las Juntas electorales de los Centros.
>
> Unipersonales: Vicesecretario General, Vicerrectores Adjuntos o Directores de Secretariado, Vicedecanos de Facultades, Subdirectores de Escuelas, Directores de Secciones Departamentales, Secretarios de Facultad, Escuela, Departamento e Instituto Universitario de Investigación.

El estudio de este apartado se ha centrado en el análisis de la composición de los órganos de Gobierno según el organigrama que la UCA (Figura 60) publicado en la

memoria de la Universidad de Cádiz 2013/2014 (http://memoria.uca.es/Memoria2014/contenidos/organizacion/gobierno[10] )

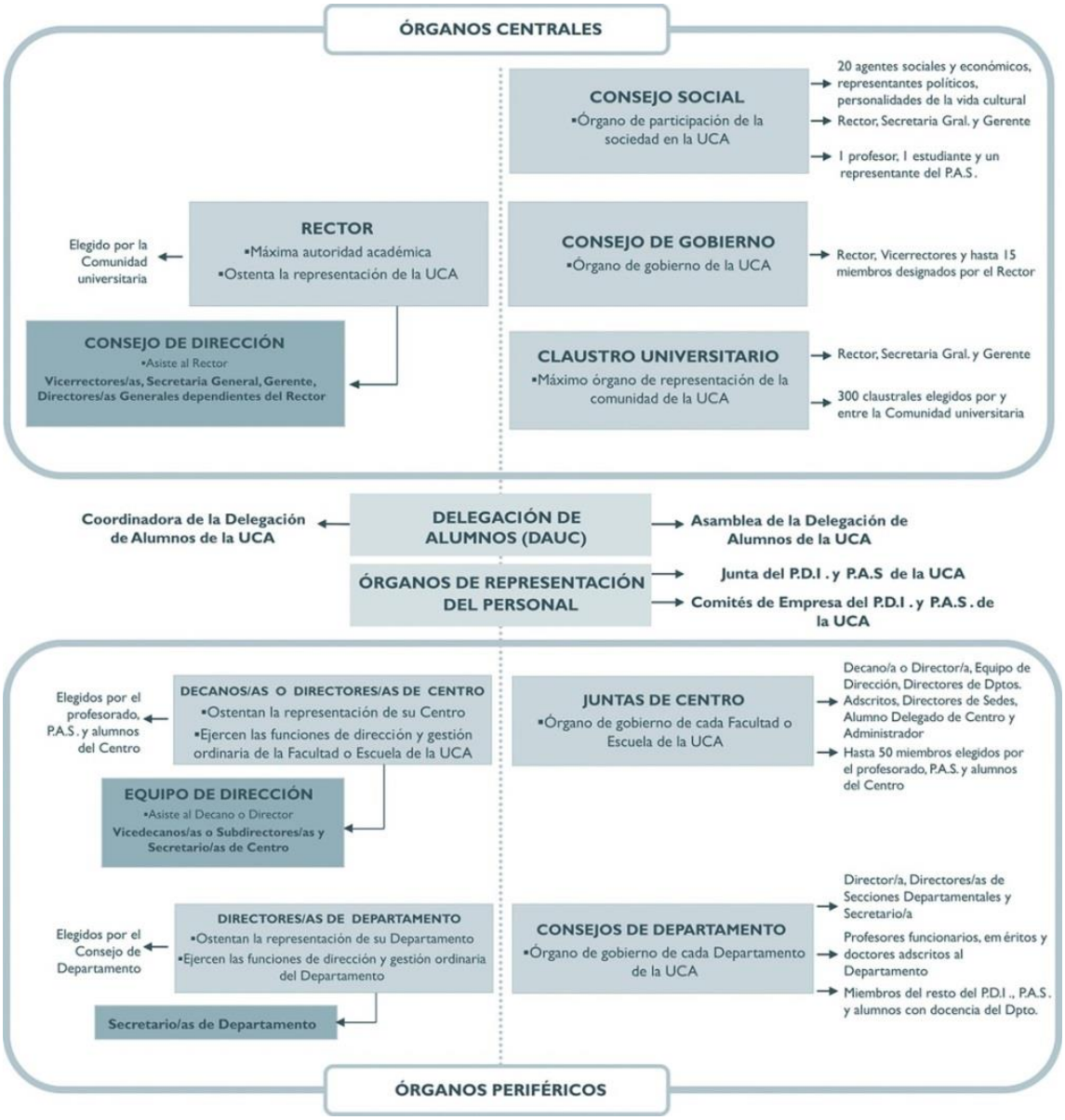



Figura 60. Estructura organizativa de la UCA. Fuente web de la UCA
*Fuente: Web de la UCA*

[10] *Consultado el 17 de mayo de 2015*

#### 3.3.5.1. Órganos Centrales

##### 3.3.5.1.1. El Consejo Social

El Consejo Social se configura como el máximo órgano de representación de la sociedad en la Universidad y ejerce las funciones que se le atribuyen en la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, el Decreto Legislativo 1/2013 de 8 de enero, texto refundido de la Ley Andaluza de Universidades, los Estatutos de la Universidad de Cádiz (Decreto 281/2003, de 7 Octubre, BOJA núm. 207, de 28 de octubre BOE 279/2003, de 21 de noviembre Capitulo II, Sección 1, Art. 43 Estatutos UCA) y su propio reglamento de funcionamiento.

Forman parte del Consejo Social: (Art 19 de la LAU):

- El Presidente o Presidenta.
- El Rector o la Rectora.
- El Secretario o la Secretaria General de la Universidad.
- El Gerente o la Gerente de la Universidad.
- Un profesor o profesora, un estudiante y un representante del personal de administración y servicios, que serán elegidos por el Consejo de Gobierno de la Universidad de entre sus componentes en la forma que prevean los Estatutos.
- Cuatro vocales designados por el Parlamento de Andalucía.
- Cuatro vocales designados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.
- Cuatro vocales a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad. Uno de ellos será antiguo alumno o alumna con titulación de la Universidad que corresponda. Los restantes vocales pertenecerán a entidades cuya sede social radique en Andalucía que tengan convenios y proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con la Universidad correspondiente o que colaboren en programas de prácticas dirigidos a los alumnos de la Universidad.
- Dos vocales a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Dos vocales a propuesta de las organizaciones empresariales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma de entre empresarios con implantación en el ámbito provincial que corresponda.
- Un vocal a propuesta de las organizaciones de la economía social más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma y con implantación en el ámbito provincial que corresponda.
- Dos vocales designados por la Federación Andaluza

Sólo hay tres miembros que sean elegidos, y que representan a la universidad, que no sean miembros natos o por designación. En enero de 2015, fecha de renovación del Consejo Social de la Universidad de Cádiz, está compuesto por 22 personas de las cuales 8 son mujeres y 14 son hombres. Como se puede apreciar en la figura 61 la composición del Consejo Social desde 2006 a 2013 prácticamente no ha experimentado cambios y fundamentalmente el incremento en la proporción de mujeres que se observa a partir de 2011 se debe a los nombramientos de Presidenta y Secretaria, ya que en Octubre de 2011 la Junta de Andalucía nombra por primera vez en la historia de la UCA a una mujer para presidir el Consejo Social y en Octubre de 2013 es nombrada también por primera vez una mujer para el cargo de Secretaria del mismo.

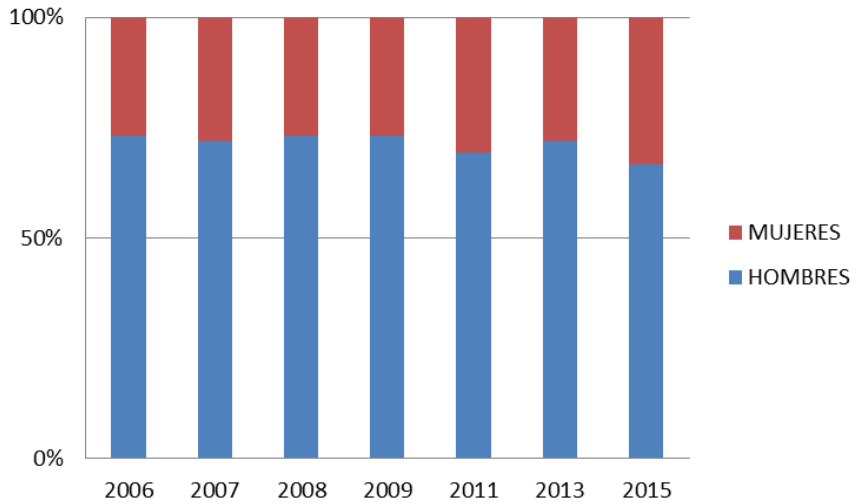



Figura 61. Evolución de la composición del Consejo Social desde 2006 hasta la actualidad
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Consejo Social*

Una de las razones por la que permanece casi inamovible la proporción de género a través de los años es la forma en la que se designan a los miembros que componen el Consejo Social. Salvo en los representantes de profesorado, alumnos y PAS, tres de 25 personas, el resto o son miembros natos del Consejo o son designados por distintos organismos u organizaciones. Por ello es prácticamente imposible el acercamiento a la paridad de este órgano. Como se verá posteriormente siempre que la representación recae sobre personas elegidas por designación de algunos de los organismos que componen el Consejo Social el horizonte de la paridad queda más lejos.

3.3.5.1.2. El Claustro Universitario

El Claustro Universitario (sección 3 art 47 y 48 Estatutos UCA) es el máximo órgano de representación de la Comunidad universitaria, al que le corresponde supervisar la gestión de la Universidad y definir las líneas generales de actuación en los distintos ámbitos de la vida universitaria. Está formado por el Rector, que lo preside, el Secretario General y el Gerente como miembros natos, y por 300 claustrales electos por y entre los sectores de la Comunidad universitaria que a continuación se enumeran:

a) Funcionarios doctores de los cuerpos docentes universitarios, al que corresponde un porcentaje del 51 por ciento, equivalente a 153 claustrales.

b) Resto del personal docente e investigador. A los profesores funcionarios no doctores corresponderá un porcentaje del 5 por ciento, equivalente a 15 claustrales, correspondiendo al resto de personal docente e investigador un porcentaje del 8 por ciento, equivalente a 24 claustrales.

c) Estudiantes, a los que corresponde un porcentaje del 28 por ciento, equivalente a 84 claustrales.

d) Personal de Administración y Servicios, al que corresponde un porcentaje del 8 por ciento, equivalente a 24 claustrales, repartidos a partes iguales entre funcionarios y laborales.

En Noviembre de 2014 ha sido renovada la composición del Claustro Universitario, por ello hemos creído conveniente actualizar los datos desde la última legislatura de 2010 quedando compuesto como se puede apreciar en la figura 62. Se observa que un ligero incremento en el porcentaje de mujeres. En la composición del Claustro hay tres miembros natos, el Rector, la Secretaría General y la Gerencia, el resto son por elección. Existe una gran dificultad en el acercamiento a la paridad en un órgano que sus sistemas de elección es bastante complicado por no poseer una única circunscripción para todos los estamentos.

Los Estatutos de la UCA regulan la composición de determinados órganos de gobierno y de representación en aplicación de la Disposición adicional octava de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades. El art. 2.1 de este reglamento recoge la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados en aplicación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH). En el art. 2.2 y 2.3 define que se entiende por composición equilibrada y como se ha de efectuar el escrutinio*:*

> *"la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Al efectuar el escrutinio en las elecciones a órganos colegiados, se cubrirán inicialmente el 60% de los puestos por los candidatos que hayan obtenido mayor número de votos. El 40% restante, así como los puestos que queden vacantes en su caso en aplicación de la regla del inciso primero de este apartado, se asignarán a los siguientes candidatos más votados según el sexo, a efectos de cumplimiento del criterio de paridad establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo."*

Como se puede observar el cumplimiento de este artículo está limitado a que haya un número de mujeres u hombres suficientes para aplicar esta regla.

Sólo el PAS de la UCA tiene una única circunscripción electoral y, aunque sus candidaturas son listas abiertas son cubiertas por el 50% de hombres y 50% de mujeres más votados cumpliendo el principio de paridad. Aun así, si no hubiera suficientes mujeres u hombres para cubrir los 24 puestos se cubrirían uno a uno paritariamente hasta que se agotara uno de los sexos representados.

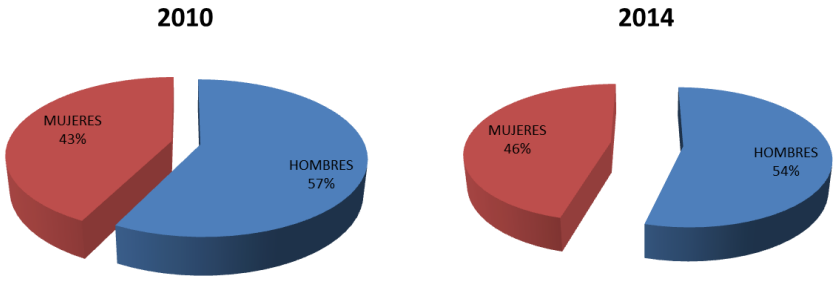



Figura 62. Composición del Claustro Universitario en 2010 y en 2014 por género.
*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UCA*

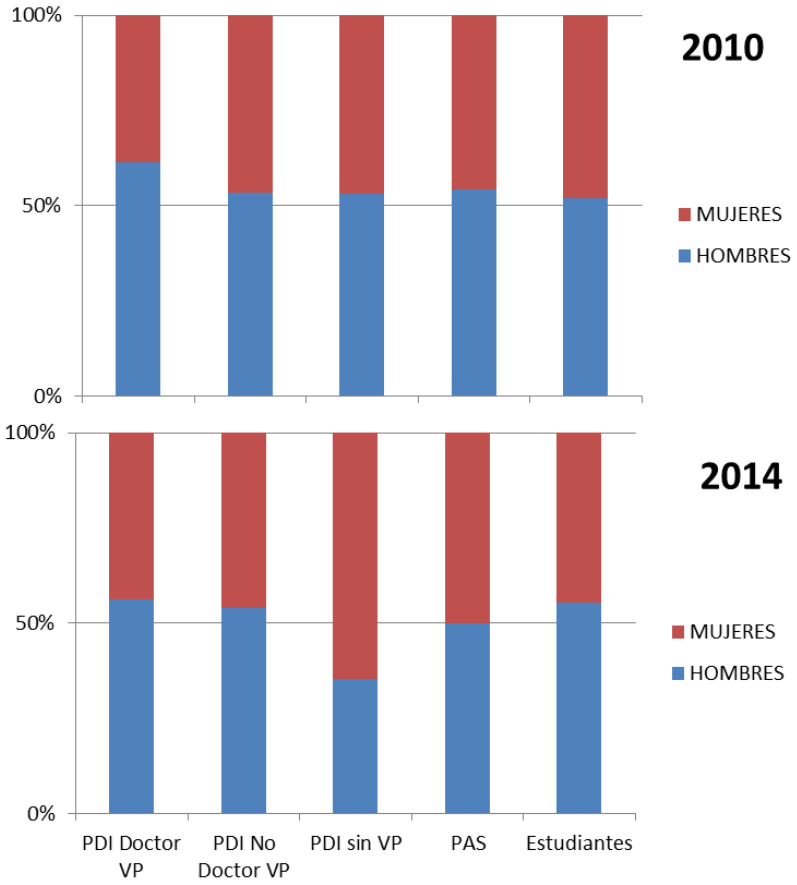



Figura 63. Composición porcentual del Claustro Universitario en 2010 y en 2014 por estamento y género.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la UCA*

Como se puede apreciar en la figura 63 el claustro constituido en 2014 está bastante equilibrado, es decir, con la representación que hay en este momento, 273 personas

de 300 está más próximo a la paridad que al principio de representación equilibrada salvo en el estamento de PDI sin vinculación permanente que hay más representación femenina que masculina (65% mujeres y 35% hombres).

#### 3.3.5.1.3. Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno es un órgano que en parte emana del claustro. Al igual que ocurre con la composición del Claustro es muy difícil llegar a la paridad e incluso a la representación equilibrada por la propia composición (miembros natos y de designación del Rector) y miembros elegidos de entre distintos estamentos (arts. 44 y 45 Estatutos UCA).

El Consejo de Gobierno está compuesto por el Rector, Secretaria General, Vicerrectores/as y hasta 15 miembros designados por el Rector, y por 10 miembros que representan al PDI Dr. con vinculación permanente, 1 PDI no doctor, 2 PDI sin vinculación, 2 miembros del PAS, 8 representantes del colectivo de Decanos y Directores, 6 representantes de Directores de Departamentos e Institutos de Investigación y 5 del estamento de estudiantes, que son electivos. El mandato del Consejo de Gobierno es, al igual que el Claustro de cuatro años, al ser éste un órgano mucho más dinámico respecto a la entrada y salida de representantes y a partir de la nueva composición del Claustro ha parecido de interés incluir los datos correspondientes a la composición tras las elecciones claustrales de 2014. La figura 64 muestra la composición por género del Consejo de Gobierno en el 2010, 29% mujeres y 71% hombres, en 2013, 34% y 66% y en 2015, 31% y 69% respectivamente. Como se puede apreciar, aunque aún está lejos de la paridad los porcentajes van acercándose, aunque en la última legislatura la representación de las mujeres ha bajado nuevamente.

En ninguno de los años analizados el porcentaje de mujeres y hombres en el grupo de miembros electos se llega a la paridad ni al principio de representación equilibrada (Figura 65). Por sectores, la paridad se cumple, en las tres legislaturas, en el PAS y en la última, en el PDI sin vinculación permanente. El grupo más numeroso que es el del PDI Doctor con vinculación permanente, al igual que ocurría con el Claustro, la representación mayoritaria es masculina.

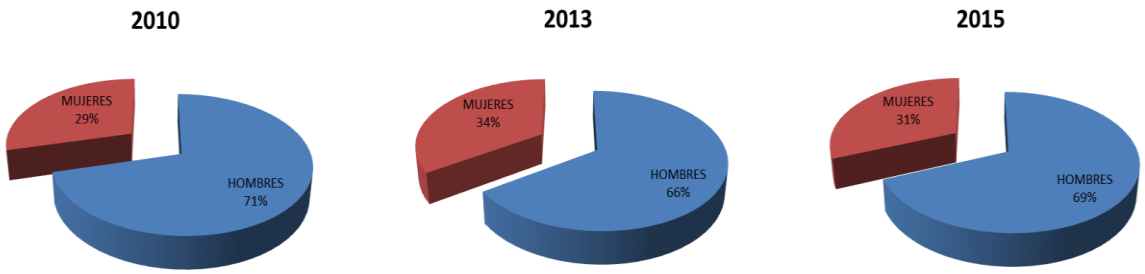



Figura 64. Composición del Consejo de Gobierno en los años 2010, 2013 y 2015.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la UCA*

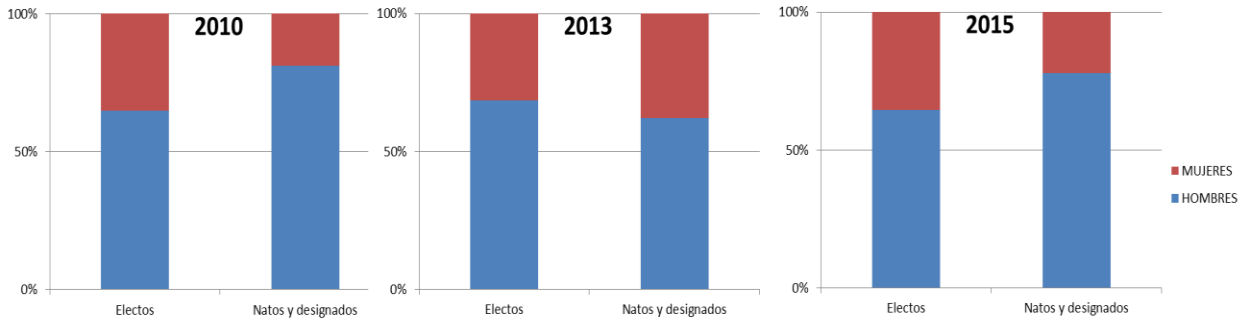



Figura 65. Composición por género de miembros electos y natos o designados en Consejo de Gobierno en los años 2010, 2013 y 2015.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la UCA*

Es complicado llegar a cumplir la paridad o la representación equilibrada en un órgano donde parte de sus miembros son elegidos de entre Decanatos, Direcciones de Departamentos, Institutos de Investigación así como los miembros del equipo rectoral y miembros designados por el rector donde puede que sólo haya hombres como por ejemplo es el caso de los presidentes de los órganos de representación del personal.

#### 3.3.5.1.4. El Equipo Rectoral

En todas las legislaturas, desde que la Universidad de Cádiz existe, el máximo representante de la universidad ha sido un hombre, nunca ha habida rectora. Esta situación es la habitual en el contexto de las universidades españolas. A fecha de 2015 en la historia de las Universidades andaluzas sólo han existido dos mujeres rectoras y no coincidentes en el tiempo.

El equipo de gobierno del Rector, está formado por la Secretaría General, Gerencia, Vicerrectores y Direcciones Generales, que son los que conforman el Consejo de Dirección. Suele ser habitual que los equipos vayan cambiando durante la legislatura, tanto en número de vicerrectorados como en las personas que lo ocupan. Para el estudio de la evolución de los equipos rectorales a lo largo de la historia de la UCA hemos tomado como elemento común la toma de posesión de los equipos iniciales, indistintamente de que luego hayan sufrido modificaciones. Los cargos de Secretarías Generales a lo largo de la historia de la UCA, han sido ocupados al 50% entre mujeres y hombres. El puesto de Gerencia ha sido ocupado sólo una vez por una mujer y fue de manera provisional en los inicios de la UCA.

El resto del Consejo de dirección lo constituyen los vicerrectores/as y los Directores/as generales, figuras nombradas directamente por el Rector. Si se analiza la evolución a lo largo de la historia de la UCA. Sólo en la legislatura que se inició en 2011 se observa la paridad (Figura 66-arriba). Si se observa la composición porcentual de los vicerrectorados, (Figura 66–abajo), esta paridad se alcanza, no con los vicerrectorados sino con la figura de las Direcciones generales. En la última legislatura, aunque ha disminuido la proporción de vicerrectoras de la legislatura anterior, la mayor disminución se ha observado en las Direcciones generales, y la proporción de mujeres en el equipo de dirección en computo global se ha reducido al 25%.

Independientemente de que en cada legislatura el Rector puede cambiar la denominación de los vicerrectorados o bien crear nuevos, si se analiza que vicerrectorados han sido históricamente ocupado por mujeres se ve que han ocupado mayoritariamente los vicerrectorados relacionados con la cultura y el alumnado. Ninguna mujer, desde el comienzo de la UCA, ha ocupado ningún vicerrectorado relacionado con la investigación, en una legislatura dos mujeres ocuparon el vicerrectorado de Profesorado. En esta última legislatura, de los siete vicerrectorados

dos lo ocupan mujeres y son los vicerrectorados de Alumnado y el de Responsabilidad Social, Extensión Cultural y Servicios. Se perpetúa lo comentado con anterioridad.

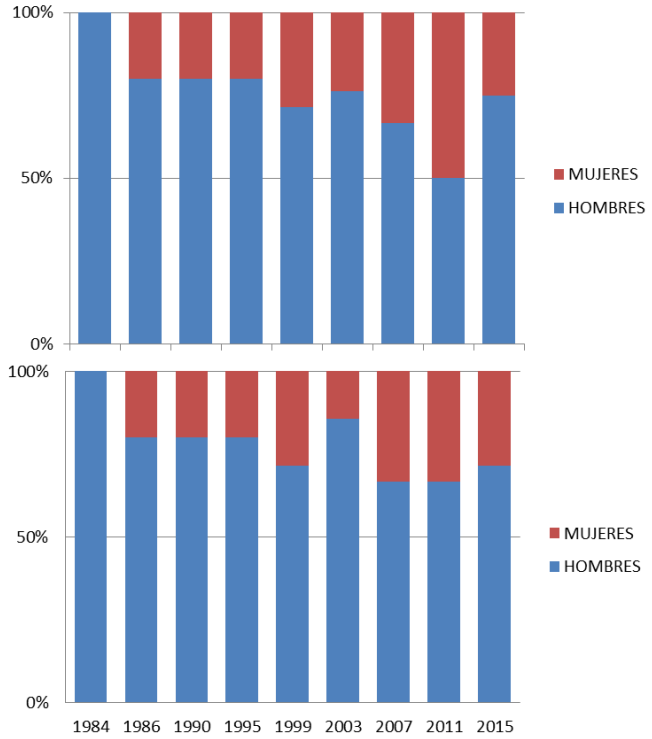



Figura 66. Evolución de la composición de vicerrectorados de la UCA (abajo) y de vicerrectorados y Direcciones generales (arriba), desde sus inicios hasta la actualidad.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la UCA*

### 3.3.5.2. Órganos Periféricos

Se consideran órganos periféricos los Centros y los Departamentos.

Se ha analizado la composición de los equipos de dirección de los centros en 2010 y en 2015 (Figura 67). Los centros dirigidos por mujeres en 2010 (33%) eran las Facultades de Derecho, Ciencias del Trabajo, Ciencias Sociales y de la Comunicación, Medicina y Enfermería

En 2015, los centros dirigidos por mujeres (20%) se reducen a tres: Facultad Ciencias del Trabajo, Facultad de Enfermería y Facultad de Enfermería y Fisioterapia.

De las 15 Facultades o Escuelas 6 nunca han estado dirigidas por mujeres, las 4 Escuelas de Ingenierías actuales, y las Facultades de Económicas y Empresariales y Filosofía y Letras.

En cuanto a los equipos de dirección, donde se incluyen secretarías de Facultad o Escuela, Vicedecanatos y Subdirecciones y Coordinaciones de Grado (Figura 59 – abajo), la proporción de hombres y mujeres en 2010 y en 2015 refleja la composición de las Direcciones y mientras que en 2010 estaba próximo a la paridad (47% mujeres y 53% hombres), las diferencias en el último año se acentúan (36% y 64% respectivamente).

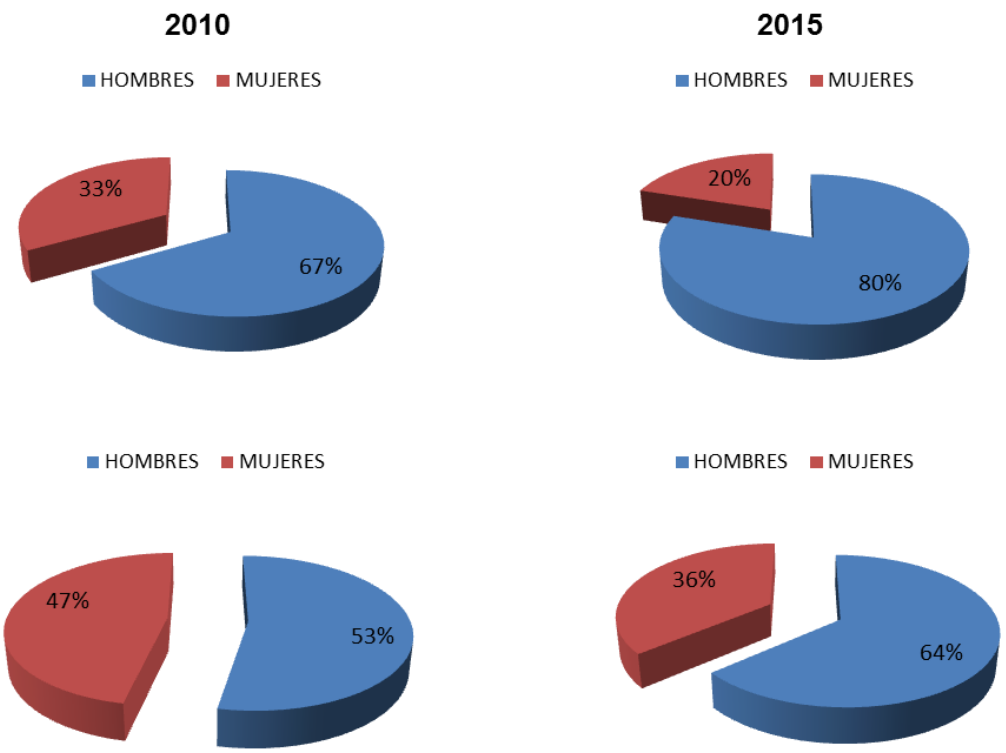



Figura 67. Composición por género de los equipos de dirección de los centros 2010 y 2015. Arriba Decanatos y Direcciones y Abajo equipo de dirección.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la UCA

Por último se ha hecho un análisis de la proporción de género en las direcciones de los Departamentos y de las secretarías de los mismos. Se observa un incremento del

porcentaje de mujeres directoras de 2010 a 2015 que pasa de ser el 17% al 26%. Este incremento va acompañado del aumento en la designación de mujeres secretarias de Departamento que en la actualidad está muy próximo a la paridad (Figura 68).

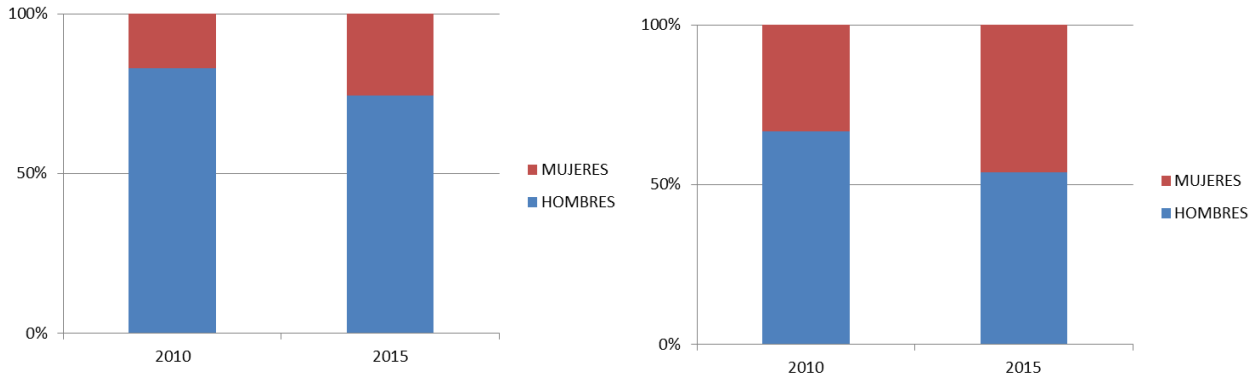



Figura 68. Proporción de hombres y mujeres en las direcciones de departamentos (izquierda) y en las secretarías de los mismos (derecha).
*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la UCA*

### 3.3.5.3. Órganos de representación unitarios del personal de la UCA

En la Universidad de Cádiz existen cinco órganos que representan a la totalidad de la plantilla:

- La Junta de personal funcionaria que representa al PAS funcionario.
- El Comité de Empresa que representa al PAS laboral.
- La Junta de Personal Docente e Investigador que representa a los docentes funcionarios.
- El Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador que representa a los docentes laborales.
- Las Secciones Sindicales

Los Comités de empresas, tanto del PDI como del PAS, son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores laborales de la empresa o centro, en este caso de la Universidad de Cádiz (UCA). Son elegidos por los trabajadores cada cuatro años de entre los propios trabajadores. Desempeñan un papel esencial para la defensa de los intereses de los trabajadores en la negociación con la Universidad.

Las Juntas de Personal, tanto del PDI como del PAS, representan a los funcionarios d la UCA. No tienen las mismas atribuciones que tienen los Comités de Empresa. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (EBEP) prevé la existencia de órganos específicos de representación de los funcionarios de elección directa, denominados delegados de personal y juntas de personal, y que tienen como función principal el ejercicio del derecho de participación –información y consulta, colaboración con la administración públicas y vigilancia del cumplimiento de la legalidad vigente en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo.

El procedimiento electoral para elegir a estos órganos (Comité de Empresa y Junta de Persona) se celebran cada cuatro años y el sistema de votación es el denominado "listas cerradas" de los sindicatos es decir, que los trabajadores votan a toda la lista en su conjunto y por lo tanto no tienen influencia en el orden proporcionado por cada sindicato en el que los candidatos son elegidos. Además, en las elecciones a Comités de Empresa del PAS laboral de la UCA se diferencian en dos colegios electorales diferentes: uno que representa a los Grupos I, II y Personal de las bibliotecas, indistintamente del grupo al que pertenezcan y el otro colegio electoral es el que se corresponde con los grupos III, IV y V de todas las categorías menos como hemos dicho anteriormente, el personal de biblioteca adscrito al colegio electoral anterior, así que en este caso nos encontramos con dos listas cerradas.

Por último, las Secciones Sindicales, son órganos diferentes a los órganos de representación unitaria, están representadas en las empresas por los delegados sindicales. Los delegados sindicales son elegidos por y entre los trabajadores afiliados al sindicato correspondiente en la empresa o centro de trabajo (art. 10.1 L.O.L.S.). El procedimiento electoral es el establecido en los estatutos de cada sindicato, correspondiendo a éste la función de controlar su cumplimiento. Los delegados sindicales tienen reconocidos unos derechos instrumentales para el ejercicio de su

función en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa (art. 10.3 L.O.L.S.), ya que de ser así, estos trabajadores ya disfrutarían como representantes unitarios de los trabajadores, de las facultades y garantías establecidas en los arts. 64 y 68 del E.T. y normas concordantes.

En cualquier caso, no doblarían el crédito de horas si ya son representantes del personal. Los delegados sindicales que no sean simultáneamente representantes unitarios gozan de las mismas garantías que éstos, así como de los siguientes derechos (art. 10.3 L.O.L.S.):

1. Un derecho de acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.

2. Un derecho de asistencia a las reuniones del comité de empresa y de los órganos correspondientes en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto,

3. Un derecho a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Es decir un sindicato, bien sea a través de las figuras de delegados sindicales o en el ámbito de los órganos de representación son el medio de negociación con el empresariado y el estado para la adecuada regulación de las relaciones laborales. Por ello, la importancia de que los Comités de empresas o las mesas negociadoras estén compuestas de forma paritaria o en el caso extremo, al menos de una representación equilibrada, ya que serán estos órganos los encargados de negociar las políticas de empleo, formación promoción etc de las trabajadoras.

Las organizaciones o secretarías de la mujer dentro de los sindicatos, al menos los más representativos, vienen existiendo desde hace años, y aunque han avanzado bastante en cuanto a la representación femenina en los órganos de gobierno han sido incapaces de introducir un cambio significativo en el funcionamiento de las organizaciones.

Las últimas elecciones a Órganos de representación unitaria de la UCA fueron para el PAS funcionario y laboral y para el PDI laboral en Noviembre de 2014 y para el PDI funcionario en abril de 2015. En la Figura 69 se observa la evolución de la composición de los mismos segregada por género en tres legislaturas.

En ninguno de los años analizados se ha conseguido la igualdad efectiva. Si vemos los datos de la última legislatura se puede apreciar que en el Comité de Empresa del PAS laboral no ha habido modificaciones respecto a la legislatura anterior (60% hombres y 38% mujeres). En el PAS funcionario se ha incrementado la representación femenina respecto a la legislatura anterior (45% hombres y 55% mujeres). En el Comité de empresa del PDI laboral ha bajado el porcentaje de mujeres respecto a la legislatura anterior (43% hombres y 57% mujeres). Por último, la representación de la Junta de Personal Docente e investigador ha incrementado sustancialmente la composición de mujeres respecto a la legislatura anterior (57% hombres y 43% mujeres) (Tabla 20).

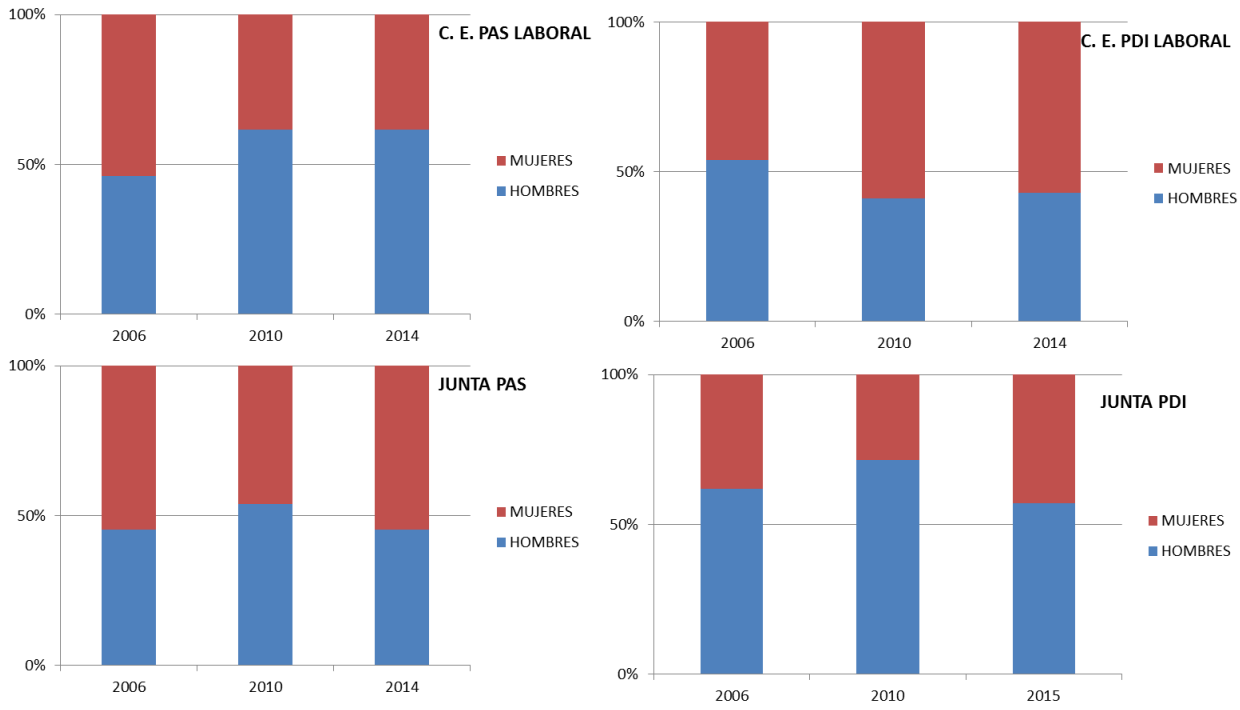



Figura 69. Composición de los Órganos de Representación de los Trabajadores de la UCA en las tres últimas legislaturas..

*Fuente: elaboración propia con datos suministrados por las secciones sindicales de la UCA*

Tabla 20. Composición de los Comités de Empresas y Juntas de Personal en las tres últimas legislaturas

| **COMITÉ DE EMPRESA PAS LABORAL** | | | **COMITÉ DE EMPRESA PDI LABORAL** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | MUJERES | HOMBRES | | MUJERES | HOMBRES |
| 2006 | 7 | 6 | 2006 | 6 | 7 |
| 2010 | 5 | 8 | 2010 | 10 | 7 |
| 2014 | 5 | 8 | 2014 | 12 | 9 |
| **JUNTA DEL PAS- FUNCIONARIO** | | | **JUNTA DEL PDI- FUNCIONARIO** | | |
| | MUJERES | HOMBRES | | MUJERES | HOMBRES |
| 2006 | 6 | 5 | 2006 | 8 | 13 |
| 2010 | 6 | 7 | 2010 | 6 | 15 |
| 2014 | 6 | 5 | 2015 | 9 | 12 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las secciones sindicales*

No se tienen datos acreditativos sobre los nombramientos de delegados sindicales de las secciones sindicales de la UCA.

Se puede concluir que la composición de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de Cádiz refleja una realidad que se da en el funcionamiento de las sociedades y por supuesto, también en el funcionamiento de las organizaciones políticas y sindicales, que en esta cuestión, como en muchas otras, son fiel reflejo de los comportamientos más cotidianos y comunes. En esta legislatura ninguna mujer preside los órganos de representación unitarios.

La creación dentro de las organizaciones, incluidas las sindicales, de un observatorio de género que penalice las conductas machistas y promueva las aspiraciones igualitarias de las mujeres paliaría, de alguna manera, las lagunas existentes en las Leyes obligando, por ejemplo en todas las elecciones sindicales las listas que se elaboran para la composición de los órganos de representación fueran elaboradas "en cremallera", una mujer - un hombre.

Friday (1979) afirmaba que nuestras actitudes y nuestras conductas no siempre se correspondían. El cambio de conducta, afirma la autora, lleva, al menos un retraso de una generación respecto al cambio de actitud. Casi todas las organizaciones sociales, incluidos partidos y sindicatos, desde hace mucho tiempo, o bien han estado dominadas por hombres o han sido exclusivamente masculinas.

### 3.3.6. Presencia de las mujeres en las nominaciones a doctores Honoris Causa de la Universidad de Cádiz

La Universidad de Cádiz desde 1979 reconoce, con su más alta distinción académica, la trayectoria de mujeres y hombres que se han significado notablemente en diferentes áreas profesionales y han mantenido un vínculo especial con nuestra Institución, nuestra cultura o nuestro entorno próximo.

Desde 2003 la UCA aprueba por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 30 de octubre el reglamento que regula la concesión del grado de Doctor *Honoris Causa.* El art. 2 del Reglamento regula la iniciación del proceso:

1. *La iniciación del procedimiento tendrá lugar siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa, bien como consecuencia de petición razonada.*
2. *A estos efectos se entiende por petición razonada la propuesta de iniciación del procedimiento formulada por un órgano de la Universidad o por otras entidades, públicas o privadas.*
3. *La competencia para iniciar el procedimiento corresponde al Consejo de Dirección de la Universidad de Cádiz, a las Juntas de Facultad o Escuela y al Claustro, en este caso, a petición de un veinte por ciento de sus miembros.*
4. *La formulación de una petición no vincula al órgano competente para iniciar el procedimiento, si bien éste deberá comunicar al órgano o entidad que la hubiere 2 formulado los motivos por los que, en su caso, no procede la iniciación del procedimiento.*
5. *En todo caso, la propuesta deberá estar motivada, acompañándose de un informe, en el que además de incluirse el curriculum vitae del candidato, se razone la oportunidad de la misma.*

Esta distinción finalmente es aprobada por el Claustro Universitario y es el Rector quien concede la distinción.

Se ha decidido realizar un análisis de los reconocimientos "Honoris Causa" que la UCA ha otorgado a lo largo de su historia como universidad.

William W.L. Glenn
Dietrich E. Wilhelm Trincker
Andrés Segovia Torres
Rafael Alberti Merello
Antonio Domínguez Ortiz
Adolfo Sánchez Vázquez
José Ignacio Barraquer Moner
Fernando Quiñones Chozas
Manuel Clavero Arévalo
Andrés Fernández Díaz
José Manuel Caballero Bonald
Miguel Ángel Ladero Quesada
**Margarita Salas Falgueras**
Carlos Castilla del Pino
Salustiano del Campo Urbano
Francisco Sánchez Gómez (Paco de Lucía)
Juan de Dios Ramírez Heredia
Takashi Asano
Marcelino Camacho Abad
Nicolás Redondo Urbieta
**Clara Eugenia Lida**
Gil Carlos Rodríguez Iglesias
Valentín Fuster Carulla
James T. Willerson
Gabriel Cisneros Laborda*
Manuel Fraga Iribarne*
Miguel Herrero Rodríguez de Miñón*
Jordi Solé Turá*
José Pedro Pérez-Llorca Rodrigo*
Miquel Roca i Junyent*
Gregorio Peces-Barba*
Fernando Cerveró Santiago
Daniel Pauly

Las siete personas señaladas con un asterisco se corresponden a un solo galardón otorgado a los "Padres de la Constitución Española de 1978". Que como se observa claramente, todos eran hombres.

Sin embargo, como podemos apreciar en la figura 70, desde 1979 hasta 2015, sólo un 6% es decir, dos mujeres de los 32 galardonados han sido mujeres. Si consideramos este reconocimiento como el máximo que se puede realizar por parte de la Institución y lo comparamos con los porcentajes globales de premios nóveles los porcentajes por género son muy similares (5% mujeres frente al 95% de hombres).

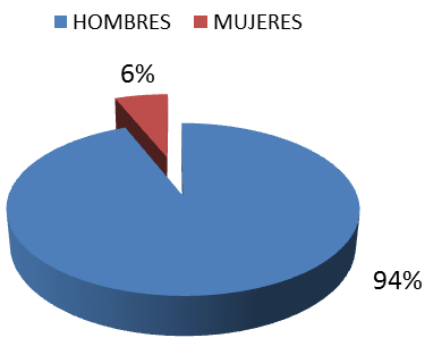



Figura 70. Honoris Causa concedidos a hombres y mujeres por la UCA desde 1979
*Fuente: elaboración propia con datos suministrados por la página web de la UCA*

### 3.3.7. Brecha salarial en la Universidad de Cádiz

#### 3.3.7.1. Introducción y metodología

La discriminación salarial de las mujeres es un fenómeno universal y presenta diversas facetas, la denominada discriminación retributiva es consecuencia de la discriminación laboral y particularmente la que se corresponde con el salario (Corominas *et al., 2000* y Confederación Sindical Internacional CSI, 2008*).* Los salarios de las mujeres son inferiores que los de los hombres. Esta afirmación, confirmada por todas las estadísticas, constituye un punto de partida insoslayable. Por supuesto que hay mujeres que perciben salarios muy elevados y hombres que perciben salarios modestos pero los grandes números ponen en relieve una brecha salarial importante (Cabeza-Pereiro, 2011). Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino, la participación en el trabajo a tiempo parcial y los mecanismos establecidos de las retribuciones salariales (Buedo, 2015).

Según el Informe de la Comisión Europea de 2014, por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres a lo anterior se le conoce como "brecha salarial" y determina la diferencia existente entre los ingresos percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la

diferencia media entre los ingresos brutos de todos los trabajadores. La brecha salarial entre hombres y mujeres no es las mismas en toda Europa.

- en algunos países como Dinamarca, República Checa, Austria, Países Bajos o Chipre se ha registrado una constante tendencia a la baja;
- en otros como Polonia y Lituania, Hungría, Portugal, Estonia, Bulgaria, Irlanda y España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años. En España la diferencia es del 17,8 %.

Un informe elaborado por Chinchilla *et al.,* en 2014 para el IESE Busines School y Vida Caixa estudia el impacto que esta brecha salarial tiene en las mujeres a lo largo de toda su vida laboral que les lleva a que al final de sus vida laborales, las pensiones sean más bajas ya que el sistema de pensiones que tenemos en nuestro país es reflejo del Mercado de trabajo, en el que como se ha visto, existen diferencias por género generado por un tratamiento desigual entre hombres y mujeres. El informe arroja un dato demoledor, las españolas tienen el promedio de años cotizados más bajo de Europa. Frente a la media masculina de 43,4 años, las mujeres españolas sólo han trabajado de manera remunerada un promedio de 12,8 años.

El apunte de "trabajo remunerado" es clave, ya que la razón que se esconde detrás de esta gran diferencia en las pensiones es que las mujeres continúan siendo las que se hacen cargo de la mayoría de responsabilidades en el hogar, un trabajo no remunerado, lo que penaliza a su carrera profesional, ya sea porque la interrumpen por un tiempo determinado, o porque reducen su jornada laboral (Guillén, 1999).

La perpetuación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres hace que la capacidad adquisitiva de las mujeres siga siendo más baja que la de los hombres y sus posibilidades de ahorro privado sean mucho menor. Al mismo tiempo, su pensión pública es menor debido a sus circunstancias laborales como ya se ha dicho. La aportación media de los hombres entre los 50 y los 65 años a su plan de pensiones privado es un 21% superior al de las mujeres. Y las diferencias en las prestaciones recibidas a través de los planes de pensiones privados son de media un 40% inferior en mujeres que en hombres. (Chinchilla *et al.,* 2014).

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (LOIEMH) pretende la erradicación y prevención de las conductas discriminatorias y el

establecimiento de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el marco de los art. 14 y 9.2 de la Constitución (C.E.) en sintonía con las previsiones internacionales y comunitarias en la materia, los Planes de igualdad constituyen un modelo abierto de plan de mejora, lo cual puede repercutir en su eficacia. Esta afirmación descansa en el hecho de que, a excepción del señalamiento de algunas directrices, la citada disposición se limita a exponer una enumeración abierta de los posibles ítems que pueden abordarse en los mismos, permitiendo la discrecionalidad en la selección y orientación de las acciones estratégicas. Saldaña (2011) en su trabajo: El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los Planes de Igualdad, insuficiencias y buenas prácticas afirma que estos instrumentos se ordenan al establecimiento de actuaciones bastante estandarizadas, en detrimento de otras estrategias muy necesarias, como las dirigidas a combatir la brecha retributiva existente entre trabajadores y trabajadoras mediante la erradicación de las discriminaciones indirectas. No obstante, a pesar de las carencias, es factible la localización de prácticas modélicas, enfocadas a la detección y eliminación de desviaciones en la remuneración y al tratamiento de las ventajas sociales, que deberían convertirse en la regla general. Obtener información acerca de los diferenciales retributivos es un prerrequisito fundamental para localizar los aspectos discriminatorios que intervienen en la gestación y composición de la remuneración así como para el diseño de las correspondientes estrategias (Saldaña, 2011).

Según los economistas Blau y Kahn y sus investigaciones sobre la brecha salarial de género en Estados Unidos, la convergencia constante entre los salarios de las mujeres y los hombres no es automática. Argumentan que tras el considerable incremento en los salarios de las mujeres que tuvo lugar durante los años 80, el crecimiento disminuyó en los años 90. La década del 2000 se ha caracterizado por un panorama mixto de incremento y disminución. De este modo, Blau y Kahn concluyen lo siguiente: "La evidencia indica que la convergencia se ha ralentizado durante los últimos años, por lo que surge la posibilidad de que la reducción de la brecha salarial de género llegue a detenerse en el futuro. Además está demostrado que aunque la discriminación contra las mujeres en el mercado laboral ha disminuido, sigue habiendo efectivamente discriminación." (Blau y Kahn, 2007, 2000; Weichselbaumer *et al,* 2005). Esto quiere decir que lo que hace falta son políticas proactivas y medidas positivas que permitan mejorar la igualdad salarial. Y para determinar qué políticas se

necesitan, es preciso examinar las razones por las que se produce la brecha salarial de género.

Existen numerosos estudios empíricos dedicados a estimar las diferecias salariales entre hombres y mujeres. Algunos como Mincer y Polacheck (1974), Becker (1985), Goldin y Polacheck (1987) y Fuchs (1988) concluyen que las diferencias en capital humano son la fuente principal de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres. Estos trabajos justifican el menor capital humano de las mujeres respecto al del hombre debido a que su mayor responsabilidad en el hogar les obliga a comprometerse en menor medida con la actividad laboral. Otros estudios indican, que la actitud de las mujeres en el mercado laboral es cada vez más parecida a la de los hombres y de ahí que se cuestionen las razones mencionadas para explicar las diferencias salariales (Crossly *et al.,* 1994). En España, el análisis empírico de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es escaso. Los trabajos existentes entre los que podemos citar a Peinado (1988), Ribaud y Fernández (1989), Ugidos (1994), Hernandez (1995), y Prieto (1995); Aláez *et al,* (2001); De la Rica, (2003); Simón *et al.,* (2008) y Gradín *et a*l, (2009); tienen como objetivo central la estimación del grado de discriminación salarial en España sin entrar en detalle en analizar el papel de las diferencias en capital humano.

Las investigaciones empíricas muestran también que las diferencias salariales entre hombres y mujeres tienden a crecer a lo largo de la distribución individual de salarios (Gardeazábal *et al.,*2005 y García *et al.,*2001), lo que sugiere que la discriminación laboral en el mercado de trabajo español es especialmente elevada para las mujeres más cualificadas, un fenómeno también documentado para otros países (véase Albrecht e*t al.,* 2003), y que apunta, en suma, a la existencia de un efecto "techo de cristal" en la promoción laboral de las mujeres o para el caso de mujeres con menos cualificación, como indica Arulampalam, Booth y Bryan (2007), "un suelo pegajoso" definido como aquellas situaciones en las que son las mujeres de más bajos salarios son las que experimentan los mayores niveles de discriminación. En ambos casos, la imposibilidad de ascender en la escala salarial es idéntica, bien por un techo transparente o invisible que impide que una vez que se ha alcanzado un puesto bien remunerado se logre acceder a alguna de las ocupaciones más altas en la escala salarial, o bien partiendo de los peldaños más bajos, como si el suelo estuviese pegado a los pies y no permitiese ascender (Albrecht *et al,* 2009).

Las organizaciones sindicales y los empresarios juegan un papel muy importante en el mantenimiento de la brecha salarial ya que, como se ha dicho anteriormente, son las organizaciones sindicales mediante la negociación colectiva las encargadas de fijar con los empresarios las condiciones laborales que rigen en las empresas. Los convenios colectivos son un mecanismo clave para establecer las condiciones salariales. Por tanto, son factores importantes la existencia o inexistencia de medidas para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación en los convenios colectivos y de manera más directa, la existencia o no de medidas específicas para disminuir o eliminar la brecha salarial (Lousada *el al, 2008 y* Pérez del Río, 2009). La discriminación indirecta se plasma menos en los convenios colectivos pero sigue latente en otros aspectos como la segregación ocupacional, las mujeres ocupan puestos de trabajo de inferior categoría que los hombres y encuentran más dificultades que sus compañeros a la hora de ser promocionadas en las empresas. Cobran menos complementos salariales fuera de convenio y otras compensaciones. Para paliar ésto es necesario que el tema esté muy presente en la negociación colectiva y que se intente cambiar la mentalidad empresarial.

El salario de las mujeres sigue siendo considerado como un complemento de los ingresos de los hombres de la familia, las dificultades de la conciliación de la vida familiar y laboral también influyen considerablemente siendo un obstáculo más para el desarrollo profesional de las mujeres. Muchos de estos temas deben ser prioritarios en la negociación colectiva.

Antes de iniciar el análisis de la brecha salarial en España, es importante diferenciar entre diferencia salarial ajustada y no ajustada. En la segunda no se tiene en cuenta las diferencias personales a la hora de establecer la comparación, ni tampoco las características de los puestos de trabajo. Una parte de la diferencia salarial o también denominada brecha salarial no ajustada puede atribuirse a que las mujeres opten con más frecuencia que los hombres  a trabajos de menor jornada o menos remunerado que a su vez supone un menor ingreso salarial, el resto de las diferencias salariales que no pueden ser explicadas por variables pero que inciden en el salario es explicado por opciones de tipo "personal" se denominan brecha salarial ajustada y se interpretan como discriminatorias. Un informe de 2010 de la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo apuntó que interpretar la diferencia salarial de género ajustada como la única componente discriminatoria no se ajusta a la realidad.

Hay diferencias en la parte del salario que es atribuida a diferencias observables como por ejemplo la edad, educación o las horas de trabajo pueden ser procesos sociales de discriminación sexista. El Eurofound llegó a la conclusión de que las principales razones para la brecha salarial están relacionadas frecuentemente con segregación tanto horizontal como vertical llegando al "techo de cristal" que hemos comentado con anterioridad (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2010).

Es interesante destacar que en España la brecha salarial entre sexos se incrementa considerablemente si se diferencia entre jornada completa y jornada parcial según datos del INE en 2011, el salario medio anual femenino representó el 77,0% del masculino, situación ligeramente peor que la del año anterior (77,5%) (Tabla 21). La diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran situaciones similares respecto a variables como ocupación, tipo de jornada o contrato, entre otras.

Tabla 21. Ganancia Media anual por trabajador en España INE 2011

| AÑO 2012 | AMBOS SEXOS | MUJERES | HOMBRES |
|---|---|---|---|
| Todas las secciones | 22.726,44 | 19.537,33 | 25.682,05 |
| Industrias extractivas | 30.236,84 | -27.562,19 | 30.628,55 |
| Industria manufacturera | 25.510,48 | 20.975,22 | 27.110,11 |
| Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 52.324,67 | -44.634,43 | 54.195,64 |
| Suministro de de saneamiento, gestion de residuos y desciontaminación | 25.188,51 | 21.670,86 | 26.070,16 |
| Construcción | 22.686,24 | 21.441,66 | 22.910,95 |
| Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y Motocicleta | 19.473,68 | 16.446,74 | 22.702,32 |
| Transporte y almacenamiento | 23.454,25 | 21.580,65 | 23.998,50 |
| Hostelería | 13.867,02 | 12.694,16 | 15.518,31 |
| Información y comunicaciones | 32.522,11 | 28.166,28 | 35.196,03 |
| Actividades financieras y de seguros | 41.905,60 | 36.421,03 | 47.464,80 |
| Actividades inmobiliarias | 19.806,64 | 17.538,33 | 23.419,14 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 25.098,86 | 20.753,36 | 30.381,47 |
| Actividades administrativas y servicios auxiliares | 16.130,55 | 13.273,88 | 19.875,18 |
| Administración pública y defensa Seguridad social obligatoria | 26.878,73 | 25.092,34 | 28.632,29 |
| **Educación** | **21.596,16** | **20.700,46** | **23.477,45** |
| Actividades sanitarias y de Servicios sociales | 25.103,59 | 22.843,58 | 32.786,85 |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 17.222,25 | 14.784,54 | 19.139,23 |
| Otros servicios | 16.918,36 | 14.254,29 | 22.308,37 |

*Fuente: INE 2011*

En este capítulo se ha realizado un análisis para testar si la Universidad de Cádiz es reflejo de lo que ocurre en otros ámbitos, públicos o privados, donde el género

condiciona la remuneración. Previamente se ha realizado una introducción sobre estudios realizados a nivel internacional y en España.

Para la determinación de las remuneraciones se ha utilizado una base de datos suministrada por la UCA con los datos de salarios brutos de toda la plantilla a diciembre de 2013 más aquellos complementos retributivos que se corresponden con la liquidación anual realizada por la universidad a la Agencia Tributaria, es decir, aparecen en cada persona una cantidad global que se corresponde con datos de salario más complementos por cargos o por proyectos etc. Dicha base de datos es anónima respecto al nombre de la persona (un número sustituye al nombre), contiene la categoría profesional y la cantidad percibida durante el año completo. No aparece el dato de antigüedad ni si la persona está contratada a tiempo completo o a tiempo parcial. Asimismo, la Universidad, antes de remitirnos los datos, ha extraído de dicha base a las personas que por sus características o cargos unipersonales pudieran ser susceptibles de ser reconocidos vulnerándose así su derecho a la protección de sus datos personales.

Para poner analizar estos datos, se ha procedido a homogeneizarlos calculado el salario medio sobre las mismas condiciones de todos los trabajadores, Se ha extraído de la base de datos a las personas que su salario indicaba menos de lo que establece la Ley como salario mínimo en cada categoría profesional bien por entenderse que no había trabajado un año completo o bien porque se ha entendido que no estaban contratadas a jornada completa.

#### 3.3.7.2. Estructura salarial en la UCA

Como se indicó con anterioridad en primer lugar se ha calculado de forma no ajustada las retribuciones correspondientes al año 2014 de todo el personal de la UCA independientemente del estamento al que pertenezcan, esta diferencia en retribuciones medias anuales es de un 10,1%. El cálculo, como se ha indicado anteriormente, se ha realizado sobre las retribuciones bruta medias anuales (Tabla 22).

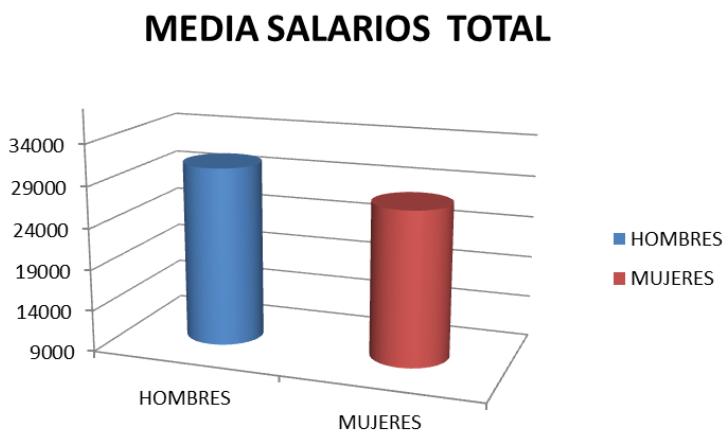



Figura 22. Retribuciones medias anuales de hombres y mujeres de la UCA.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la UCA*

Como una parte de la diferencia salarial no ajustada no tiene en cuenta las características del puesto de trabajo o el tipo de jornada para comparar el salario femenino y el masculino, se ha considerado situaciones similares respecto a variables laborales, el tipo de jornada, de tal manera que se han eliminado los datos que se ha entendido que no corresponden a un año completo de trabajo, entendiéndose que la cantidad que aparece como remuneración anual de una determinada categoría es inferior al salario mínimo anual que se correspondería con esa categoría.

La retribución media de hombres y mujeres de la UCA a tiempo completo determina una diferencia salarial del 5,9% como se puede apreciar en la figura 71.




Figura 71. Media salarial de los trabajadores de la UCA a Tiempo Completo
*Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la UCA*

A continuación se ha analizado la diferencia según las diferentes características laborales de los distintos estamentos de la UCA. En primer lugar se ha analizado globalmente al profesorado PDI funcionario y al PDI laboral agrupando todas las categorías (Figura 72) se ha utilizado la forma de "diagrama de cajas y bigotes" por proporcionar una visión general de la distribución de los datos y permite ver la presencia de valores atípicos.

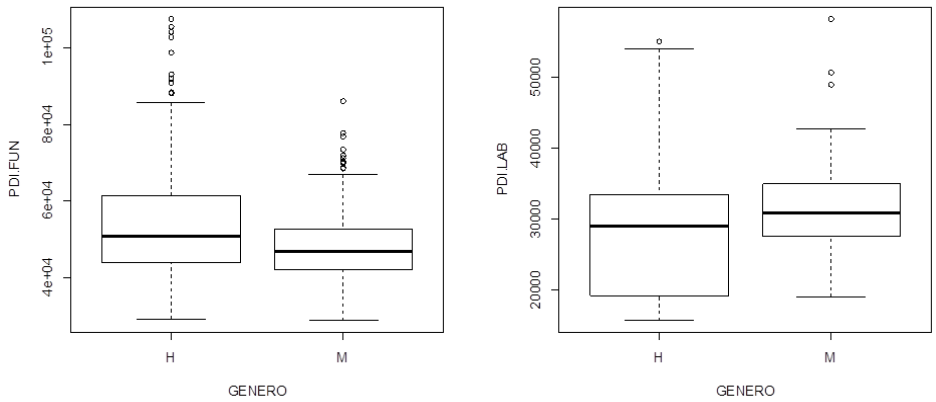



Figura 72. Diferencias retributivas del PDI funcionario y laboral en la UCA
*Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la UCA*

Como se puede observar, en el caso del PDI funcionario si bien los salarios mínimos coinciden, en los salarios superiores, se observa una gran diferencia, tanto en los valores máximos como en los atípicos. Los salarios medios para hombres y mujeres del PDI funcionario son significativamente diferentes (ANOVA P<0,001), siendo respectivamente de 53.617,50€ para los hombres y de 48.282,84€ para las mujeres.

En el caso del PDI laboral, las diferencias en los salarios medios de hombres y mujeres también son estadísticamente significativas (ANOVA P<0,01) si bien este caso, el salario medio de las mujeres, 30.849€ es superior al de los hombres 28.052,8€. Como se observa en la figura 72 la retribución mínima de las mujeres es superior a la de los hombres así como el valor atípico superior.

En el análisis por estamentos, dentro de los PDI funcionarios (Figura 73) los salarios en el estamento de los CU no presentan diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres (Kruskal-Wallis, P>0,05). Si bien el salario medio de las mujeres CU 65.672,57€ es inferior al de los hombres, 70.021,15€. Si se observan los valores atípicos superiores aparecen sólo en la distribución de los hombres.

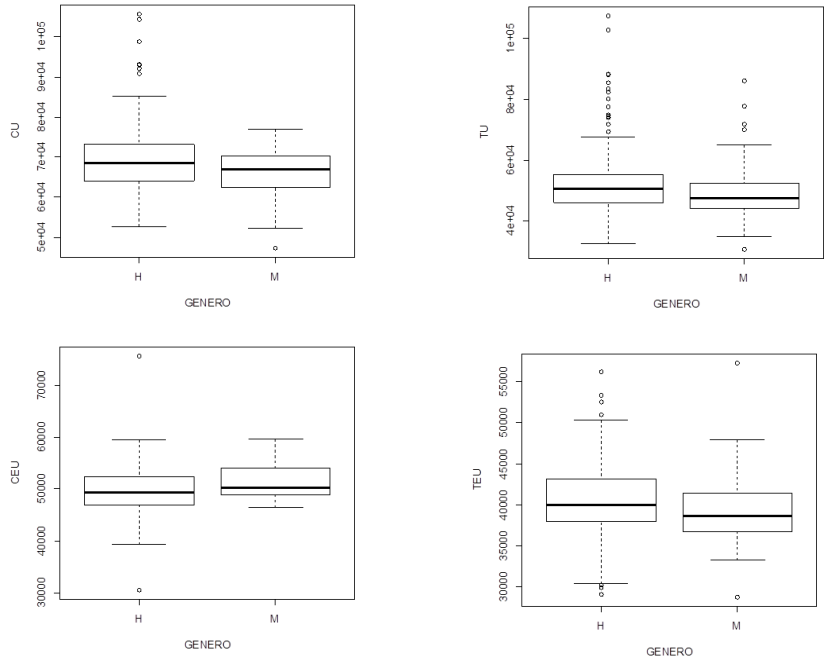



Figura 73. Distribución de retribuciones por categoría y género del PDI funcionario.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la UCA*

En TU, el colectivo más numeroso dentro del PDI funcionario de la UCA, si existen diferencias estadísticamente significativas entre el salario medio de mujeres y hombres (ANOVA P<0,05) siendo respectivamente de 49.014,99€ y 52.189,18€ resulta de nuevo llamativo la diferencia de valores atípicos superiores por género. Sean estadísticamente significativas o no, las diferencias entre el sueldo de los hombres y de las mujeres en cada una de las categorías es de un 6,2% en el caso de los CU y de un 6.1 % en el caso de los TU.

En los CEU no existen diferencias significativas en el salario medio por género (Kruskal-Wallis, P>0,05) con unos valores de 51.739,1€ para las mujeres y 49.656,22€ en los hombres. Es el único colectivo dentro del PDI funcionario que las diferencias salariales son 4,02% son a favor de las mujeres.

En los TEU de nuevo encontramos que no existen diferencias significativas en el salario medio de mujeres y hombres con unos valores de 39.159,88€ para las mujeres y 40.472,24€ en el caso de los hombres. La diferencia salarial es del 3,24%. Es importante resaltar que estas dos categorías son "a extinguir".

En el PDI laboral en ninguna de las cuatro categorías analizadas, Contratado Dr, Ayudante Dr, Colaborador y Profesorado sustituto interino, existen diferencias estadísticamente significativas de los salarios medios de mujeres y hombres (Figura 74).

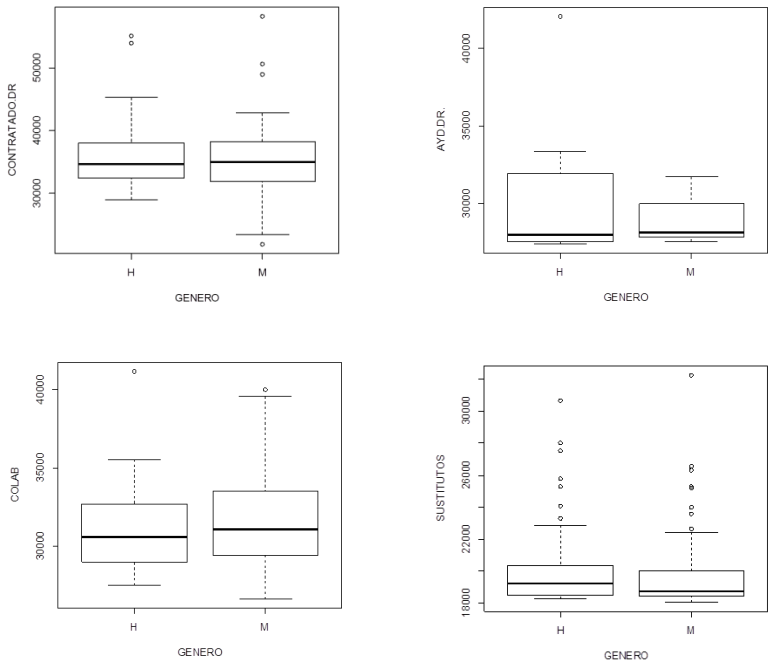



Figura 74. Distribución de retribuciones por categoría y género del PDI laboral.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la UCA*

En el caso de los Contratados Dr. el salario medio anual de las mujeres es de 35.436,44€ y de 36.024,50€ en los hombres, lo que supone una diferencia del 1,63%. En los Ayudantes Dr., que supone la entrada en la carrera profesional del PDI en la UCA la diferencia salarial es de 30.556,85€ para los hombres y 28.852,18€ de las mujeres, lo que supone un 5,6%. Como se puede observar en la gráfica existe un punto atípico en los hombres. Dada la categoría es un incremento extraordinario probablemente relacionado con un contrasto exterior. Si analizamos el mismo análisis sin tener en cuenta este valor atípico el salario medio de los hombres sería de

28.915,21€, con lo que la brecha salarial en este colectivo se reduce a un 0,2%. Para los Profesores colaboradores, el salario medio de las mujeres es superior en un 2,7% al de los hombres con 31.987,22€ frente a 31.127,80€ respectivamente. Por último, en el caso de los Profesores sustitutos las diferencias en salario medio de hombres y mujeres si consideramos todos los tiempos completos es de 20.196,30€ en los hombres y 19.794,13€ las mujeres, un 2%. Si eliminamos los puntos atípicos que se producen por la misma razón que hemos indicado para los Ayudantes Dr. 20.006,26€ para los hombres y 19.618,74 para las mujeres la diferencia se mantienen en el 2%.

En el PAS funcionario (Figura 75) los salarios del Grupo A1 presentan diferencias estadísticamente significativas entre género (Kruskall-wallis P<0,05). Mientras que el salario medio mensual de esta categoría es de 53.334,30€ para los hombres, para las mujeres se reduce a 46.232,42€, lo que supone un 11% de diferencia. Es llamativo en esta categoría como el valor anómalo superior que aparece en las mujeres es inferior al tercer cuartil de la distribución de salarios de los hombres. Recordamos además, que el PAS funcionario es el único estamento que la presencia de las mujeres es mayoritaria. Analizando las distintas actividades para ver donde hay mayores diferencias en este grupo, la mayor diferencia se da en los Facultativos de Biblioteca con un 33,2 %. Este colectivo está compuesto por 6 personas de las cuales cinco son mujeres y uno es hombre y es éste quien ostenta la Jefatura que es la que marca la diferencia salarial. Otro grupo de trabajo dentro de este colectivo es el de los Técnicos de Gestión Informática con una diferencia salarial de 13,5%. En el Grupo A2 no existen diferencias estadísticamente significativas en el salario medio entre géneros, que es respectivamente, de 37.725€ para los hombres y 37.282,42€ para las mujeres, lo que supone un 1,2% menos. Tampoco en el Grupo C1 existen diferencias significativas, con un salario medio de 29.100,25€ y 28.924,56€ respectivamente, Este grupo es el que presenta una menor diferencia salarial, un 0,6%. Por último, en el caso del Grupo C2, vuelven a existir diferencias estadísticamente significativas (Kruskall-Wallis P<0,05), con un salario medio de los hombres de 22.925,52€ y de 20.018,61€ para las mujeres. La diferencia salarial en este colectivo es del 12,7% Si se observa el diagrama de caja y bigote de esta categoría se observan como las distribuciones de salarios en cada género son distribuciones sesgadas en el caso de los hombres hacia los salarios más altos y en el caso de las mujeres hacia los más bajos.

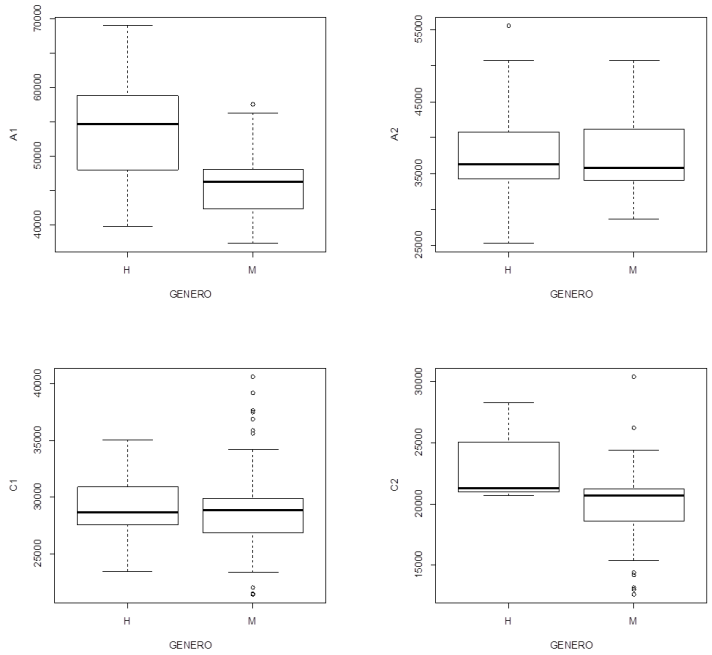



Figura 75. Distribución de retribuciones por categoría y género del PAS funcionario.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la UCA*

En el PAS laboral (Figura 76), en ninguno de los grupos hay diferencias estadísticamente significativas de los salarios por género. En el G1 el salario medio de los hombres es de 45.664,78€ frente a los 43.593,91€ de las mujeres, lo que supone una diferencia del 3,1%. En el GII las diferencias se reducen a, 1,8% con un salario medio de 34.673,08€ los hombres y 34.100,02€ las mujeres. En el GIII la diferencia salarial se incrementa al 3,3% con un salario medio de 30.099,54€ en los hombres y 29.119,39€ las mujeres. Por último, en el GIV prácticamente no existen diferencias con un salario medio para mujeres y hombres de 24.041,67€ y 24.221,18€ respectivamente, lo que supone un 0,8%.

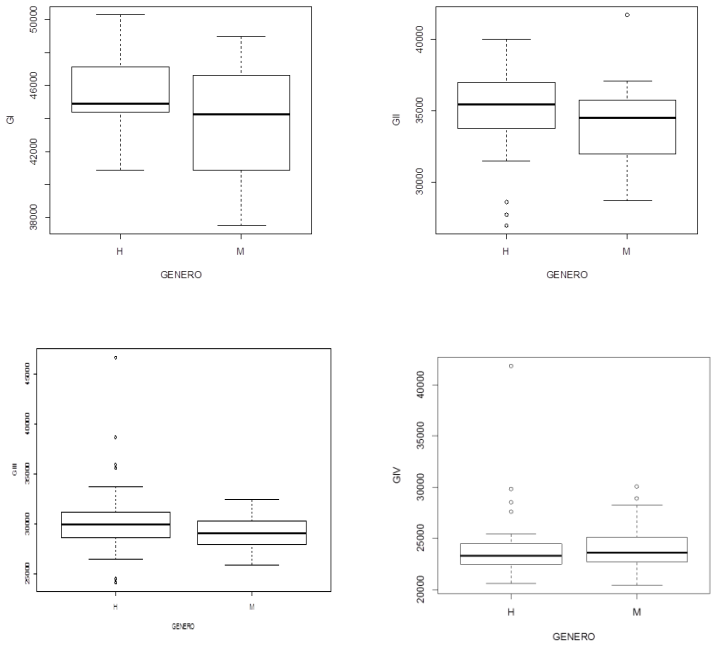



Figura 76. Distribución de retribuciones por categoría y género del PAS Laboral.
*Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la UCA*

## 3.4. Conclusiones

En las Universidades Andaluzas la plantilla del PDI funcionario, del PDI laboral y del PAS laboral es mayoritariamente masculina sin embargo, la del PAS funcionario es, mayoritariamente femenina. La UCA, caso de estudio particular de este trabajo, no difiere de estas proporciones. El grupo del PDI funcionario es el que presenta una mayor desproporción 68% hombres y 32% mujeres. Tanto en el caso del PDI laboral como en el PAS laboral las proporciones son del 60% y 40% respectivamente. Mientras que las proporciones en el caso del PAS funcionario cuyas funciones en origen eran las propias del "secretariado" la proporción es de 35% hombres y 65% mujeres.

En el PDI, en la actualidad, el acceso de hombres y mujeres a la carrera profesional no presenta grandes desviaciones de la paridad. Las plantillas de los profesores laborales con vinculación permanente están más equilibradas en cuestión de género que la de los PDI funcionario, y la tendencia en el incremento en la categoría de contratado

doctor, en los últimos años es similar entre hombres y mujeres. En el caso de los profesores sustitutos interinos, categoría más "precaria" económica y laboralmente, la proporción de mujeres es mayor que la de hombres, y la tendencia en el tiempo es ir incrementándose la diferencia.

La promoción dentro del cuerpo funcionarial PDI tanto en el proceso actual como en el antiguo es similar en su estructura al de acceso con mayor requerimiento sobre todo en el ámbito de la investigación. Existen claramente dos elementos directamente relacionados con la promoción y que están más valorados que la docencia, son la investigación y la gestión.

Así, para el Personal Docente e Investivagor un elemento fundamental en la acreditación actualmente o en las oposiciones de acceso, anteriormente, es la investigación En los grupos de investigación clasificados por Áreas Temáticas del PAIDI hay muchos más hombres que mujeres (1223 hombres y 791 mujeres), y esta proporción es similar a la proporción que hay en la plantilla de hombres y mujeres lo que permite un análisis por áreas.

Las áreas consideradas tradicionalmente masculinas como son la de la información y la comunicación y la de tecnología de la producción son donde la diferencia es mayor. En este sentido se puede considerar que esto es reflejo de la propia disponibilidad de mujeres con la titulación adecuada, sin embargo en aquellas áreas en la que en las últimas décadas ha habido más mujeres que hombres en las titulaciones correspondientes, como son las relacionadas con ciencias de la salud y las humanidades, sigue habiendo un mayor porcentaje de hombres que de mujeres.

El porcentaje de mujeres y hombres responsables de grupos de investigación en la UCA 26% y 74% respectivamente, no se corresponde con la proporción de género en la plantilla, ni siquiera en Humanidades, que engloba titulaciones tradicionalmente muy feminizadas, superan el 40%.

Uno de los principales indicadores del potencial de promoción es la posesión de sexenios. El número de mujeres que no tiene ningún sexenio es mayor que el de hombres. A partir de la obtención del tercer sexenio, siempre es superior el porcentaje de hombres que el de mujeres. La obtención del tercer sexenio se considera un requisito casi imprescindible para conseguir la acreditación a catedrático/a De los diez departamentos que forman las ingenierías en sólo cuatro las mujeres tienen algún

sexenio y son de las áreas con departamentos de tradición investigadora como son Ingeniería química y Tecnología de los alimentos y Tecnología del medio ambiente que además están integradas en Facultades no en Escuelas.

Un caso especial de "promoción" es el que tiene lugar con los TEUs, una categoría a extinguir. Tanto el número de hombres como de mujeres de este estamento está disminuyendo en los últimos años, si bien la tendencia es más rápida, en los hombres que en las mujeres, por la adquisición del título de Doctor y su inmediata promoción a TU. Las mujeres TEUs, dedican poco o nada de su tiempo a la investigación y por lo tanto a la consecución del doctorado, probablemente porque ya poseen estabilidad laboral.

El estamento de Catedráticos/as, el máximo nivel en la carrera profesional es donde mayor desequilibrio de plantilla existe entre hombres y mujeres a pesar del incremento en el número de mujeres que han accedido a la cátedra en los últimos años, la brecha se va incrementando puesto que el modelo de crecimiento lineal es significativamente diferente al de los hombres. En la Educación Superior, la desigualdad en la estructura de género en los puestos más altos (profesores titulares y catedráticos) persiste, los hombres tienen puestos de nivel más alto que las mujeres (Silander et al., 2013). Según. el Informe *"She Figures-Women in Science 2012",* la representación femenina en la Unión Europea-27 es, en promedio, del 20% de las mujeres en el grado A (equivalente al nivel de catedrática) y oscilaban entre el 36% en Rumanía y el 9% en Luxemburgo. Los dos Estados europeos miembros de la Unión, donde la proporción de mujeres entre el personal académico de grado A es el más alto (por encima del 30%) son Rumanía y Letonia. Por el contrario, la proporción de mujeres más baja fue en Luxemburgo, Chipre, Bélgica y los Países Bajos. 2002 y 2010, la presencia de las mujeres en el grado A se ha incrementado en todos los países excepto en Estonia. El promedio de incremento en la Unión Europea-27 ha oscilado entre el 15% en 2002 al 20% en 2010.

Las mujeres del PDI de la UCA presentan una situación de desigualdad con relación a sus colegas masculinos en sus posiciones académicas y de responsabilidad, desigualdad objetivamente contrastada a partir de los datos de plantilla de la propia universidad.

Las funciones del PAS laboral de la UCA engloba diversas ramas: conserjería, biblioteca, deporte, laboratorio, mantenimiento etc, ámbitos muy diversos, de origen diverso a diferencia del PAS funcionario cuyo nacimiento está vinculado a la figura femenina. La plantilla del PAS laboral, junto con la del PDI laboral es la más próxima a la representación equilibrada 60% - 40%.

El sistema de acceso y el de promoción es un concurso-oposición y unos requerimientos de titulación (en algunos casos para la promoción hasta el Grupo III la titulación requerida puede ser sustituida por una experiencia laboral demostrada). Al analizar la estructura de plantillase observa un desequilibrio de género a medida que se asciende en la carrera profesional.

Sólo el 2% de las mujeres laborales de un total de 100 mujeres ocupan puestos en el Grupo I frente al 9,5% de 148 hombres. En contraposición el Grupo IV está compuesto por un 15,32% del total de mujeres frente a un 10.08% del total de hombres. Las diferencias salariales más marcadas se han encontrado en el Grupo I del 3,1% y en el Grupo III, del 3,3%. Al igual que pasaba con la estructura de plantilla las diferencias salariales encontradas en este grupo son las menores.

La plantilla del PAS funcionario de la UCA es mayoritariamente femenina (65%-35%). La pirámide de la composición de la plantilla es inversamente proporcional. Mientras que el 20% de los hombres del PAS funcionario están en el Grupo A1 sólo el 6% de las mujeres han alcanzado el nivel profesional más alto.

Las diferencias en las retribuciones, se incrementan cuanto mayor es el nivel. La mayoría de los estudios centrados en identificar la brecha salarial en el mundo académico, han encontrado que las mujeres, pertenecientes al profesorado de instituciones de Educación Superior, ganan menos que los hombres con niveles comparables de características medibles, tales como la experiencia, la educación y la productividad de la investigación (Perna, 2001; Barbezat y Hughes, 2005; Toutkoushian *et al.,* 2007; Umbach, 2007; Currie y Hill, 2013)., aceptando que existe una penalización salarial que se asocia con ser mujer en el mundo académico.

Los ítems que probablemente determinen la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres de la UCA, en el caso del PDI funcionario serían la antigüedad, los complementos de investigación, los complementos por cargo así como los ingresos provenientes de los contratos con el exterior, estos últimos quizás sean los más

importantes como cómputo global. Para el PDI laboral, son los mismos ítems que para el PDI funcionario con la salvedad de los complementos de investigación que para este colectivo, no son remunerados económicamente. Sólo hay dos colectivos, el de colaborador dentro del PDI laboral y el de los CEU dentro del PDI funcionario en el que la diferencia salarial sea a favor de las mujeres. Como se ha comentado anteriormente, el CEU es una categoría "a extinguir" que de alguna manera supone un tope dentro de la carrera profesional y en el que consideramos que la diferencia son debidas a la antigüedad

En el caso del PAS funcionario las diferencias salariales significativas se dan en el grupo superior y en el grupo de entrada a la carrera profesional, en ambos casos superior al 10%. La diferencia puede estar enmarcada en los puestos de libre designación con niveles retributivos más altos y los puestos de más responsabilidad ocupados mayoritariamente por hombres.

Por último, en el PAS laboral las diferencias que se encuentran de salarios entre hombres y mujeres es los cuatro grupos profesionales analizados son menores que en los otros colectivos aunque se observe de nuevo un incremento en las diferencias a medida que se asciende de grupo profesional, a excepción del Grupo III que es donde se ha encontrado una diferencia mayor que consideramos son debidas al desempeño en determinadas categorías dentro de este grupo. Además de la antigüedad que es un elemento común, las direcciones y subdirecciones de servicios, ocupadas casi en exclusividad por hombres, son determinantes en la diferencia retributiva.

# CAPITULO 4

# PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD Y GÉNERO DEL PERSONAL DE LA UCA:

# UN ESTUDIO BASADO EN CUESTIONARIOS

## 4.1. Introducción

A pesar de la masiva incorporación de las mujeres a los estudios universitarios, la evolución hacia la representación equilibrada de género entre los profesores en el ámbito de la Educación Superior ha sido muy lenta desde principios de 1970 (Marschke *et al.,* 2007). Esta realidad es generalizada en todos los países y muy patente en nuestro país. En Europa, una de las principales características de los mercados de trabajo contemporáneos es el notable aumento de la educación y formación de la mujer. En todos los países, las mujeres han alcanzado o incluso superado a los hombres en términos de nivel de educación. Sin embargo, en la mayoría de países europeos la carrera académica de las mujeres sigue estando marcada por una fuerte segregación vertical (Comisión Europea, 2012a).

De manera general, muchos investigadores consideran que las mujeres están desproporcionalmente representadas en los trabajos a tiempo completo con una estabilización y promoción inferior al de los colegas masculinos como se ha señalado en el Capítulo 2.

Aunque el número total de mujeres profesoras con contratos de duración indefinida en la Educación Superior se ha incrementado de manera constante durante los últimos 35 años, el desarrollo de su carrera profesional sigue siendo lento (Marschke *et al.,* 2007; Tessens, White, y Web, 2011). Más mujeres que hombres acceden a la educación universitaria y más mujeres que hombres se gradúan en la Educación Superior. Sin embargo, en la Educación Superior, la desigualdad en la estructura de género en los puestos más altos (profesores titulares y catedráticos) persiste, (Silander *et al.,* 2013).

Como ya se indicó anteriormente, la baja representación de las mujeres en el mundo académico es el resultado de una serie de pequeñas cuestiones muy relacionadas,

pero no por ello menos importantes (August y Waltman, 2004). Uno de los más comunes se basa en el contexto cultural (Huong, 2013). Desde una perspectiva cultural, las mujeres tienen que enfrentarse a múltiples barreras culturales para aceptar posiciones de liderazgo que surgen del nivel socio-político 'macro', el nivel de organización "meso", y el "micro" nivel individual (Cubillo y Brown, 2003). Además de las barreras socio-política de la cultura, la organización altamente masculinizada de las universidades puede actuar como una barrera más para las mujeres (Odhiambo, 2011; Nguyen, 2013). La literatura ofrece evidencia sobre cómo las estructuras de organización, normas y valores puede suponer una desventaja para las mujeres en su promoción profesional (Mabokela, 2003).

Con este capítulo se pretende aportar información para comprender los factores que influyen en la limitación de las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional.

## 4.2. Metodología

### 4.2.1. Justificación y selección de la muestra

El desarrollo de la investigación empírica a través de encuestas al PDI y al PAS ha permitido recoger información de carácter personal, familiar y laboral, asegurando el anonimato. Se repartieron un total de 800 encuestas a toda la plantilla (300 entre el PAS y 500 entre el PDI). Las encuestas se repartieron aleatoriamente tanto a hombres como a mujeres. Los modelos utilizados de encuestas se encuentran en el anexo 2.

Como el tamaño de la muestra, aunque finito, era excesivo, en el caso del PDI se ha elaborado un censo por cada gran área y se ha tenido en cuenta la representación en los cuatro campus universitarios, en todos los estamentos y asegurando que todas grandes áreas y todos los colectivos estuvieran representados.

El tamaño de la muestra ha estado determinado por tres factores:

- Prevalencia estimada de la variable considerada
- Nivel deseado de fiabilidad

- Margen de error aceptable y se ha aplicado en cada muestra la fórmula :

$$\mathrm{n} = \frac{t^2 * p(1-p)}{m^2}$$

**n** = tamaño de la muestra requerido

**t** = nivel de fiabilidad de 95% (valor estándar de 1,96)

**p** = prevalencia estimada de la malnutrición en la zona del proyecto

**m** = margen de error de 5% (valor estándar de 0,05)

Aplicando esta ecuación se ha determinado el número mínimo de encuesta de cada gran área, con un valor de 14 – 15 encuestas/área.

De las 800 encuestas repartidas, contestaron 427 personas, es decir, el 53,37%, 188 hombres (44,02%) y 239 mujeres (55,98%) (Tabla 1) es decir un 14,11% del total de la plantilla de hombres de la UCA y el 26.17 % del total de la plantilla de las mujeres de la UCA. Se comprobó que las respuestas obtenidas superaban ampliamente el tamaño de la muestra que necesitábamos y que las grandes áreas, los colectivos y el género estaban bien representados.

Tabla 1. Número de respuestas de las encuestas por género y estamento

| ENCUESTADOS | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|---|---|---|---|
| PDI FUN | 68 | 49 | 117 |
| PDI LAB | 35 | 51 | 86 |
| TOTAL PDI | 103 | 100 | 203 |
| PAS FUN | 28 | 84 | 112 |
| PAS LAB | 57 | 55 | 112 |
| TOTAL PAS | 85 | 139 | 224 |
| TOTAL ENCUESTADOS | 188 | 239 | 427 |

*Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas*

En preguntas con múltiples respuestas y cada una de ellas con un valor de 1 a 5, el valor global se ha calculado dividiendo la suma de las puntuaciones de cada ítem por el máximo valor, en este caso 5.

### 4.2.2. Desarrollo del cuestionario

Dado que la metodología utilizada para el análisis empírico es de carácter cuantitativo, el instrumento utilizado para la obtención y recogida de datos ha sido un cuestionario estructurado. El cuestionario ha sido elaborado con una estructura adecuada en la que el orden y la forma tienen importancia para facilitar las respuestas a los encuestados (Luque, 1997). Las preguntas han sido adaptadas a las peculiaridades de cada colectivo (PDI y PAS), aunque manteniendo una estructura similar en ambos.

El cuestionario para el PDI consta de 35 preguntas, de 34 de ellas se pueden extraer los elementos identificadores de la muestra para delimitar las características de la misma. Preguntas sobre influencias de distintos factores en su vida laboral, sobre percepciones y/o motivaciones para ejercer cargos de gestión en la UCA y finalmente una pregunta abierta donde puede libremente expresar su opinión personal sobre porque cree que existe o no igualdad de oportunidades en la UCA. El cuestionario dirigido al PAS consta de 27 preguntas, 26 de ellas referidas igualmente a extraer los elementos identificadores y sobre su actividad profesional y familiar así como su percepción y/ motivación para integrarse en puestos de más responsabilidad y, al igual que la encuesta del PDI una última pregunta abierta para que os exprese porque cree que existe o no igualdad de oportunidades en la UCA. Ambos cuestionarios fueron testados a través de una muestra piloto tanto en el PDI como en el PAS lo que nos permitió perfeccionar el diseño del mismo.

### 4.2.3. Las variables objeto de estudio

Hemos dividido las variables en tres tipos, las relativas a las características personales, las de tipo personal/familiar y las relativas a factores influyentes.

#### 4.2.3.1. Variables relativas a las características personales

Se han analizado los atributos que determinan el perfil demográfico del grupo objeto de estudio (PDI y PAS). Estas variables son las que se les ha prestado mayor atención para explicar las diferencias encontradas en la actitud y/o percepciones de las personas encuestadas.

- *El género:* variable categórica dicotómica, que indica si la persona encuestada es hombre o mujer. Ésta ha sido la variable más utilizada para explicar las diferencias en las percepciones por género de situaciones familiares personales y profesionales. Es idéntica para el PDI y el PAS.
- *La edad:* variable categórica que clasifica a las personas encuestadas en 8 tramos para el PDI que son: menos de 30 años; entre 30 y 34 años; entre 35 y 39 años; entre 40 y 44 años; entre 45 y 49 años; entre 50 y 54 años, entre 55 y 59 años y más de 60 años. Para el PAS los tramos son de 7 coincidentes con los del PDI salvo que el último tramo es el correspondiente a más de 55 años.
- *Doctorado:* como variable dicotómica sólo se le pregunta al PDI. Al PAS se le pregunta dentro de una batería de respuestas respecto a la titulación que poseen ya que el grado de doctor no es requisito para ningún puesto del PAS
- *La categoría profesional:* Esta variable figura en ambos cuestionarios (PDI y PAS). Para medir esta variable en el PDI, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre que considera en su artículo 47 que el personal docente e investigador delas universidades públicas estará compuesto por funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado:
  - Catedráticos de Universidad (CU)
  - Profesores Titulares de Universidad (TU)
  - Catedráticos de Escuelas Universitarias (CEU)
  - Profesores Titulares de Escuelas Universitarias (TEU)

  Asimismo establece que las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudantes, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profeso Asociado y Profesores Sustitutos interinos.

Respecto al cuestionario del PAS, para el PAS funcionario se ha considerado la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto básico del empleado público la cual determina las clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas y que son funcionarios y personal laboral. Siendo para el PAS funcionario las correspondientes a los Grupos A1; A2, C1, C2 y E. Para el PAS laboral las categorías y Grupos profesionales vienen determinados en el IV Convenio Colectivo para el PAS laboral de las Universidades Andaluzas (boja Nº 36 DE 10/02/2004 y que son: Grupos I; II, III y IV.

- *El área de conocimiento:* Esta variable categórica solo se encuentra en el cuestionario del PDI porque al PAS no le afecta.
- *Primera relación laboral con la UCA:* variable categórica, para el PDI y el PAS, medida en el cuestionario a través de una lista exhaustiva y excluyente
- *La antigüedad en la UCA:* variable categórica que clasifica a las personas encuestadas en 7 tramos para el PDI: Menos de 5 años; entre 5 y 10 años; entre 10 y 15 años; entre 15 y 20 años; entre 20 y 25 años; entre 25 y 30 años y por último más de 30 años. Se ha incluido un tramo más para el PDI por la posibilidad de alargar la vida laboral hasta los 70 años. Y para el PAS se clasifica en 6 tramos con los intervalos iguales que para el PDI que el último del PAS es más de 25 años.
- *Ocupación de cargo académico o de gestión:* variable de tipo dicotómica solo para el PDI.
- *Tipo de cargo ocupado:* variable categórica solo para el PDI
- *Participación en Congresos, o actividades relacionadas con la profesión y la variable estancias en el extranjero:* Variables ambas dicotómicas para el cuestionario del PDI.
- *Tiempo de dedicación a la semana medido en horas que dedica como media la actividad profesional:* Esta variable categórica se ha presentado sólo en la encuesta del PDI para obtener una respuesta que nos indique si la parte profesional no cuantificable en horas, como es la investigación, es medible de alguna manera ya que la docencia está reglada y cuantificada en tiempo. Se han propuesto 5 tramos que van desde menos de 20 horas; entre 20 y 40 horas; entre 41 y 50 horas y por último entre 51 y 60 horas.

- *A que dedica más tiempo si a la docencia o a la investigación:* Variable dicotómica solo para el PDI.

4.2.3.2. Variables de tipo personal/familiar.

Se incluyen una serie de variables de tipo personal/familiar que nos va a permitir cuantificar aspectos relativos a la dedicación familiar de las personas encuestadas y su afectación en la vida profesional. Este bloque es bastante similar entre el PDI y el PAS salvo algunas cuestiones comparadas con la actividad profesional que se ha adaptado a cada grupo.

- *Número de hijos:* Variable categórica tanto para el cuestionario del PDI como del PAS clasifica a las personas en 4 tramos: las personas sin hijos; con un hijo; entre dos y tres hijos y en las personas que tienen más de 3 hijos.
- Otra variable para los dos colectivos de tipo dicotómica ha sido: *Si afectó o afecta, el nacimiento y crianza de los hijos a su dedicación profesional*
- Al hilo de la pregunta anterior se incluye una nueva pregunta cerrada a los cuestionarios de ambos colectivos de opción múltiple y de respuestas excluyentes: *Como afectó o afecta respecto a su situación profesional la crianza de sus hijos comparándola a la de antes del nacimiento de sus hijos?*
- *Tenencia a su cargo de algún familiar en grado de dependencia:* esta variable categórica aplicada tanto al PDI como al PAS se ha planteado en 5 respuestas no excluyentes.
- *Horas de dedicación en días laborables al cuidado familiar:* esta variable, también incluida en ambos cuestionarios se ha indicado en tres tramos: menos de 3 horas; entre 3 y 5 horas y más de 5 horas.
- *Horas de dedicación en fines de semana al cuidado familiar:* al igual que la anterior se ha indicado en tres tramos: menos de 5 horas, entre 5 y 7 horas y más de 7 horas.
- *Tipo de ayuda para el cuidado de la casa y la familia:* tres respuestas no excluyentes: contratada; familia; ninguna.
- *Posicionamiento de su pareja, si la tiene, en el ámbito profesional respecto a la persona encuestada:* variable dicotómica. Para ambos cuestionarios.

#### 4.2.3.3. Variables relativas a factores influyentes

En este apartado se han incluido un bloque de preguntas relacionadas con la influencia o no de elementos que influyen en el desarrollo de la carrera profesional, o en el grado de implicación que pueden llevar a una persona a aceptar un cargo de tipoi institucional o de representación de trabajadores. Estas preguntas han sido realizadas según la escala de Likert de 1 a 5 donde el 1 es el menos importante y el 5 el más importante. Por último, se realizan dos preguntas, una dicotómica a ambos colectivos: *¿Cree Vd. que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en la UCA?* Y la última pregunta del cuestionario es de tipo abierto *¿por qué lo cree?* Estas preguntas se han realizado para determinar la percepción que tienen las personas encuestadas del concepto la igualdad de oportunidades y la última para confirmar la respuesta

### 4.2.4. Metodología de análisis de las encuestas

La valoración de las preguntas con respuestas múltiples a las que se le asigna un valor de 1 a 5 se ha realizado de dos formas:

- Como valoración de asignación de máxima puntuación: para ello de divide el número de personas que le han otorgado el máximo valor (5) por el número total de personas que han participado en la encuesta multiplicado por 5, lo que representar la máxima puntuación que podría presentar esa posible respuesta.
- Como valoración global: para ello se divide la puntuación total que ha alcanzado cada una de las respuestas dividido por el número de personas que la han contestado multiplicado por 5.

La mayoría de los estudios empíricos utilizan una metodología estadística basada en procedimientos cuantitativos. Para este estudio se han realizado análisis de regresión lineal para definir el grado de relación entre variables y detectar tendencia y análisis de la varianza y test no paramétricos para detectar las diferencias significativas entre grupos. Los tests no paramétricos utilizados (Tests de Wilcoxon, test de Kruskal-Wallis) son herramientas muy útiles pues no están sometidos a los criterios de

aplicación de aleatoriedad, normalidad y homocedasticidad de los paramétricos (Wilcoxon, 1945; Bradley, 1966; Karas *et al,* 1967 y Kruskal *et al,* 1952). El grado de significación que se ha tenido en cuenta es el de p-valor <0,05. Se ha utilizado el paquete estadístico R-Rcomander y SPSS.

## 4.3. Análisis de resultados

### 4.3.1. Percepciones relativas al género por parte del PDI

De las 427 encuestas, 203 proceden del PDI de los cuales 103 son de hombres y 100 de mujeres, lo que supone que ha respondido el 12,9% del total de la plantilla de hombres y el 19,1% de la de mujeres. Si se desglosan en PDI funcionarios y PDI laborales, han contestado el 12,1% de los hombres y el 19,3% de las mujeres de los primeros y el 14,7% de los hombres y el 18,9% de las mujeres laborales (Figura 1).

Es importante señalar la representatividad de la encuesta. En el único estudio de este tipo sobre el PDI en la UCA (Mendez-Vigo, 1998), el número de encuestados fue el 2,2% de la plantilla de hombres y el 10% de la plantilla de mujeres. En la Tabla 1 se muestra el número de encuestados por categoría y género.

Respecto a las respuestas recibidas por grandes áreas se ha obtenido un número muy superior al que se había estimado en el diseño muestral para que fuera representativo (Tabla 2).

El rango de edad de las personas del PDI que han contestado a la encuesta se observa en la figura 2. El mayor número de respuestas se ha obtenido para los hombres en el rango entre 45 y 49 años y para las mujeres entre 40 y 44 años. El 44% del profesorado que ha contestado tienen más de 20 años de antigüedad en la UCA.

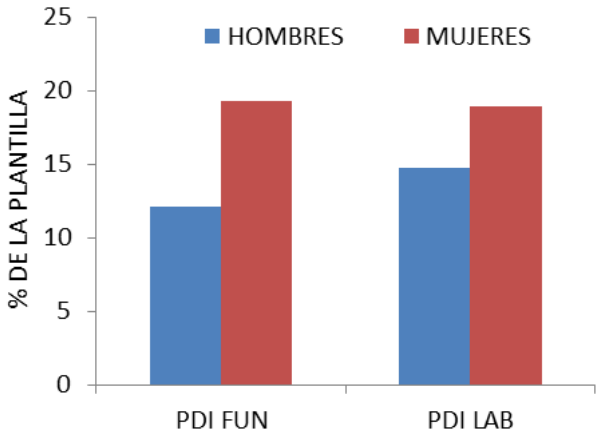



Figura 1. Porcentaje de personas que han contestado a la encuesta.
*Fuente. Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas*

Tabla 1. Numero de encuestados del PDI tanto funcionario como laboral por categoría y género

| ENCUESTADOS DEL PDI | | | |
|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| PDI FUN | 68 | 49 | 117 |
| PDI LAB | 35 | 51 | 86 |
| TOTAL PDI | 103 | 100 | 203 |
| CU | 18 | 3 | 21 |
| TU | 36 | 34 | 70 |
| CEU | 6 | 1 | 7 |
| TEU | 8 | 11 | 19 |
| ASOC. LOU | 5 | 2 | 7 |
| AYUDANTE | 1 | 0 | 1 |
| AYTE DR. | 2 | 3 | 5 |
| COLABORADOR | 2 | 1 | 3 |
| COLAB. DR. | 2 | 8 | 10 |
| CONTRATADO DR. | 9 | 14 | 23 |
| BECARIO FPI | 7 | 6 | 13 |
| SUSTITUTOS I. | 7 | 17 | 24 |
| TOTAL PDI | 103 | 100 | 203 |

*Fuente. Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas*

Tabla 2. Número de encuestados del PDI por grandes áreas de conocimiento

| ENCUESTADOS DEL PDI POR AREA DE CONOCIMIENTO | | | |
|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| ARTE Y HUMANIDADES | 18 | 16 | 34 |
| CIENCIAS DE LA SALUD | 23 | 17 | 40 |
| CIENCIAS DE LA SALUD | 24 | 21 | 45 |
| CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS | 22 | 42 | 64 |
| TODAS LAS INGENIERIAS | 15 | 4 | 19 |
| NO CONTESTA | 1 | | 1 |
| TOTAL | 103 | 100 | 203 |

*Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas*

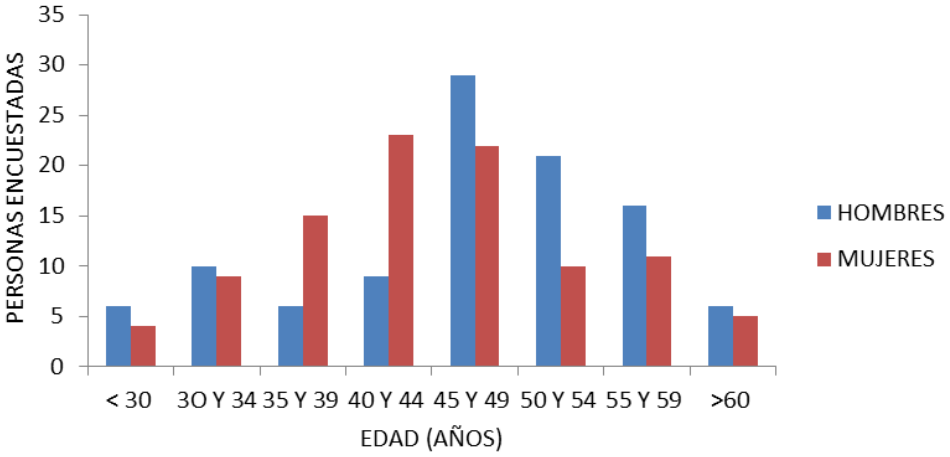



Figura 2. Rango de edad de los encuestados.
*Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas*

En cuanto al número de personas encuestadas que poseen el doctorado, el 79,8% lo poseen frente al 20,2% que no. Los únicos docentes funcionarios no obligados por Ley a poseer el doctorado son los Titulares de Escuela Universitaria (TEU). El 37% de los TEUs que han contestado a la encuesta tienen el doctorado luego, cumplen el requisito imprescindible, aunque no suficiente, para promocionar a TU. Mientras que en el caso de los TEUs no doctores la proporción de hombres y mujeres es la misma 50%, en los TEUs doctores, el 28,57% son hombres y el 71,5% son mujeres. Hay más mujeres que hombres que se mantienen en el nivel más bajo para el que tienen cualificación. En el caso de las categorías de PDI laboral que no se requiere el doctorado, la proporción de hombres y mujeres que carecen de él es muy similar,

55,5% y 44,5% respectivamente, mientras que la proporción de aquellos que, aunque no sea necesario, sí poseen el título de doctor es del 38,8% de los hombres y el 61,2% de las mujeres (Tabla 3).

Tabla 3. Perfil de las personas encuestadas del PDI

| ENCUESTADOS DEL PDI | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % |
| PDI CON DOCTORADO | 82 | 80 | 162 | 79,80% |
| PDI SIN DOCTORADO | 21 | 20 | 41 | 20,20% |
| TOTAL PDI | 103 | 100 | 203 | 100,00% |
| TEU CON DOCTORADO | 2 | 5 | 7 | 37% |
| TEU SIN DOCTORADO | 6 | 6 | 12 | 63% |
| TOTAL TEUs | 8 | 11 | 19 | 100% |
| PDI LABORAL DON DOCTORADO | 20 | 37 | 57 | 66% |
| PDI LABORAL SIN DOCTORADO | 15 | 14 | 29 | 34% |
| TOTAL PDI LABORAL | 35 | 51 | 86 | 100% |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas*

Aquellas figuras del PDI laboral en las que sí es necesario el título de doctor, el 35% son hombres y el 65% son mujeres y en este caso coincide el año promedio de lectura de la Tesis Doctoral que es 2006. De los funcionarios doctores el 60% son hombres con un año promedio de lectura de Tesis Doctoral de 1994, tres años menos que el año promedio de doctorado de las mujeres, 1997. De las 178 personas que han contestado en la encuesta que tienen complementos de investigación o sexenios, se ve en la figura 3 la distribución por género. El promedio de sexenios en los hombres es de 2,4 y en las mujeres de 1,9 algo inferior y superior respectivamente a los datos generales de la plantilla.

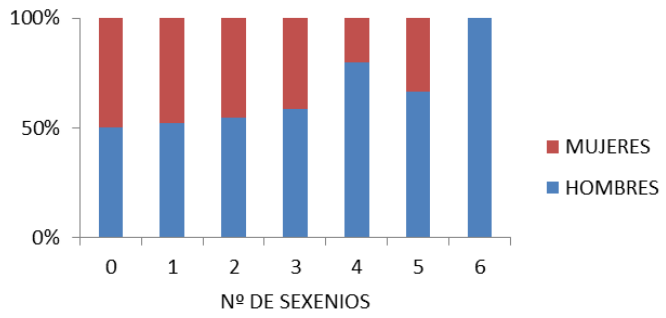



Figura 3. Porcentaje de hombres y mujeres funcionarios en función del número de sexenios.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de las encuestas*

Al analizar los rangos de edad con respecto al número de sexenios, con seis sexenios, no ha contestado ninguna mujer porque no la hay en la muestra, el rango de edad de los hombres está comprendido entre 55 y 59 años. Todas las personas con 5 sexenios tienen más de 60 años. Con 4 sexenios el rango de edad está entre 50-54 años, independientemente del género, sin embargo, con 3 sexenios, mientras que los hombres están en un rango entre 45-49 años, en las mujeres se eleva a los 50-54 años. Con 2 sexenios el rango está entre los 45-49 años y se reduce a los 40–44 años para un sexenio en ambos géneros. Con ningún sexenio la edad está comprendida entre 35-39 años para los hombres y 40-44 para las mujeres.

Como se ha indicado anteriormente el número de sexenios es un indicador del potencial de promoción y que influye en las diferencias salariales. Se ha analizado el perfil de las personas en función del número de sexenios. Con seis sexenios el perfil es de hombre con hijos, con gestión, con más de 20 tesis dirigidas, y con cargos tanto a nivel rectoral, decanal y de departamento. No hay ninguna mujer en la muestra con este perfil.

Con cinco sexenios si hay hombres y mujeres pero con muy diferente perfil. En el caso de la única mujer, no tiene hijos, ha realizado estancias, ha tenido cargos de gestión a nivel departamental, con siete tesis doctorales dirigidas y no ha dirigido ningún proyecto si bien si ha participado en ellos. En el caso de los hombres, tienen uno o dos hijos, han realizado tareas de gestión, han realizado estancias, han dirigido proyectos de investigación, el promedio de tesis doctorales dirigidas es de siete. Todos son CU.

Con cuatro sexenios las mujeres no tienen hijos o sólo uno, el 50% con estancias en el extranjero y dirección de proyectos, el promedio de Tesis Doctorales dirigidas es de 2,5 mientras que el perfil de los hombres es todos con hijos, mayoritariamente con dos o más, con cargos de gestión, una media de 6,8 tesis doctorales dirigidas con dirección de proyectos, todos con estancias. El 60% son CU y de éstos el 86% hombres. Mientras que en el caso del 30% restante que aún son TU la proporción es de dos tercios de hombres.

Por último, con tres sexenios el perfil de las mujeres es con dos hijos, 3,3 tesis doctorales dirigidas de media, que desempeñan o han desempeñado cargos de gestión, sin estancias, sin dirección de proyectos mientras que en los hombres con los

que coinciden en el número de hijos y en la gestión, tienen una media de 4,3 tesis doctorales dirigidas y estancias. El 50% son aun TU, el 33% hombres y el 66% mujeres. Del 50% de profesorado con tres sexenios que ya es CU sólo el 16% son mujeres y el resto, 84% hombres. Con menos de tres sexenios todos los CU que contestaron a la encuesta son hombres.

No se encuentran diferencias en la proporción de mujeres y hombres en cuanto a la participación en proyectos de investigación o en la realización de estancias, sin embargo, si aparecen diferencias en la dirección de proyectos y de tesis doctorales. Del total de personas que han dirigido tesis doctorales el 57% son hombres frente al 43% de mujeres. Existen diferencias estadísticamente significativas (U de Mann-Whitney $p<0,005$) en el promedio de tesis doctorales dirigidas, 4,54 en el caso de los hombres y 2,33 en el caso de las mujeres. En la dirección de proyectos de investigación las diferencias en los porcentajes son más marcadas y así, del total de personas que han dirigidos proyectos de investigación solo el 38% son mujeres. Si se tiene en cuenta que la dirección de proyectos y la dirección de tesis doctorales son requisitos para la participación en los tribunales de tesis y de oposición la exclusión de las redes de contactos se mantiene a pesar de que haya una legislación que recomienda la paridad en los tribunales.

Dentro del desarrollo profesional existe el equilibrio entre la dedicación a la docencia y a la investigación. Preguntado por la dedicación a una u otro de estos aspectos, en el caso del PDI funcionario los hombres contestan en igual proporción a una mayor dedicación a la docencia o a la investigación mientras que en el caso de las mujeres es claramente superior la dedicación a la docencia el 60% de ellas frente al 27% que le dedican más tiempo a la investigación. En el caso del PDI laboral la situación es similar, el 48,5% de los hombres señalan que le dedican más tiempo a la docencia y el 51,5% a la investigación en el caso de las mujeres el 70,7% dedican más horas a la docencia. ¿Cómo repercute esta diferente dedicación en el desarrollo de la carrera profesional? En el caso del PDI funcionario se ha analizado el número de sexenios medio que tienen aquellos que han indicado que le dedican más horas a la investigación, es del 2,73 en el caso de los hombres y de 2,4 en el caso de las mujeres, claramente superior a los 1,8 sexenio en el caso de los hombres y 1,6 en el caso de las mujeres para aquellos que le dedican más tiempo a la docencia. Si se tienen en cuenta que actualmente el número de sexenios marca la carga docente, el

menor número de sexenios va a implicar mayor dedicación a la docencia que viene acompañada de menor tiempo para la investigación y menos ingresos económicos.

En el PDI laboral con vinculación permanente tanto hombres como mujeres señalan que dedican más horas a la docencia que a la investigación si bien la proporción de hombres, 60% frente a los 40% que dedican más horas a la investigación es diferente a la de las mujeres, 76,2% frente a 23,8%. En el caso del profesorado sustituto interino, sólo con funciones docentes según su contrato, el 38,6% de los hombres señalan que dedican más horas a la docencia frente al 71,4% que le dedican más horas a la investigación. En el caso de las mujeres la proporción se invierte 64,3% que dedican más a la docencia frente al 35,7% que le dedican más tiempo a la investigación.

A la pregunta de cuantas horas semanales dedica como media a su actividad profesional, el profesorado funcionario que ha señalado que dedica más tiempo a la docencia como aquel que le dedica más a la investigación, trabaja más horas que la jornada semanal estipulada (40 horas). Hay que aclarar que las horas presenciales para impartir docencia están regladas por Ley y distribuidas o acumuladas dependiendo de la planificación horaria de los centros y la asignación docente de los departamentos, no es cuantificable el tiempo de dedicación a la docencia en horas de preparación o corrección de exámenes. Asimismo, las horas dedicadas a la investigación no puede cuantificarse porque va en relación al tipo de investigación realizada. Si bien el profesorado que señala que dedica más horas a la docencia, independientemente del género, considera que trabaja más horas a la semana que aquel que ha señalado que le dedica más horas a la investigación (Tabla 4).

Tabla 4. Dedicación del PDI funcionario a la docencia y a la investigación por género

| PDI FUNCIONARIO | % CON UNA DEDICACION MAYOR A 40 HORAS/SEMANA |
|---|---|
| Mujeres que dedican más horas a la docencia | 77,00% |
| Hombres que dedican más horas a la docencia | 86,70% |
| Mujeres que dedican más horas a la investigación | 69,20% |
| Hombres que dedican más horas a la investigación | 30,80% |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Realizado este mismo análisis para el PDI laboral, la percepción de las horas trabajadas a la semana varía de manera importante entre aquellas personas que consideran que dedican más horas a la docencia o a la investigación. En este caso, las segundas tienen un rango de horas semanales trabajadas claramente superior a las primeras (Tabla 5).

Tabla 5. Dedicación del PDI laboral a la docencia y a la investigación por género

| PDI LABORAL | % CON UNA DEDICACION MAYOR A 40 HORAS/SEMANA |
|---|---|
| Mujeres que dedican más horas a la docencia | 66,60% |
| Hombres que dedican más horas a la docencia | 56,20% |
| Mujeres que dedican más horas a la investigación | 92,70% |
| Hombres que dedican más horas a la investigación | 100,00% |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Se ha considerado como representativo de la investigación aquella persona que dirige proyectos de investigación. El 79% de los hombres con Proyectos dirigidos y el 65,4% de las mujeres, además han dirigido tesis doctorales. No existen diferencias en cuanto al número de hijos ni edad del primer hijo entre género dentro de este grupo de personas. Todas las mujeres, dirijan o no tesis y todos los hombres que no dirigen tesis opinan que la crianza de los hijos si afecta al desarrollo de la carrera profesional, mientras que en el caso de los hombres que si dirigen tesis el 30% opinan que no afecta. Las mujeres con o sin tesis dirigidas coinciden en valorar la dedicación como lo más importante en la carrera profesional al igual que los hombres que no dirigen tesis. El trabajo duro lo valoran los hombres en general y las mujeres que dirigen tesis. Las mujeres que no dirigen tesis valoran como muy importante la disponibilidad mientras que los hombres que dirigen tesis consideran que lo que más valor tiene en la carrera profesional es el rigor científico.

En lo que respecta a la gestión del PDI funcionario, del profesorado implicado en este tipo de actividades, el 60% son hombres y el 40% mujeres de los cuales respectivamente el 18,6% y el 12,5% han tenido responsabilidades de gestión en los distintos niveles de la administración universitaria. La proporción de hombres y mujeres que dirigen tesis doctorales o proyectos de investigación además de

dedicarse a la gestión es similar a la proporción de aquellos que no se dedican a la gestión. No se han encontrado diferencias en los elementos que influyen en el desarrollo de la carrera profesional de aquellas personas que tienen gestión y las que no. Si hay diferencia de género, los hombres independientemente de que hayan tenido o no puesto de gestión consideran que lo más importante es el trabajo duro mientras que las mujeres con o sin gestión es la dedicación.

Respecto a si influye o no el nacimiento y la crianza de los hijos a su dedicación profesional mayoritariamente la respuesta ha sido que sí, con el 80% de las respuestas, llegando a ser en el caso de las mujeres el 95,71% de las que tienen hijos, y el 64,38% de los hombres que tienen hijos (Figura 4). El 5 de noviembre de 1999 se aprueba la Ley de para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el 22 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, estas leyes nacen como mecanismo para favorecer la conciliación de la vida familiar y disminuir las desigualdades entre hombre y mujeres.

De las mujeres que afirman que si afecta, lo hacen el 92,6% de las que tienen un hijo, el 97,4% de las que tienen entre dos o tres hijos y el 100% de las que tienen tres. Son mujeres que dedican entre 3 y 5 horas diarias a los cuidados familiares y más de 7 horas los fines de semana. Un 26% de ellas no tiene ningún tipo de ayuda externa ni familiar y el 57% tiene ayuda contratada. En el caso de los hombres, opinan que si afecta el 50% de los hombres que tienen un hijo y el 68% de los que tienen entre dos o tres. Si se observan los resultados obtenidos por Mendez-Vigo (1998), que señala que en 1998 el 91,7% de las mujeres y el 77,8% de los hombres opinan que sí afecta en su actividad profesional el nacimiento de los hijos, podría parecer que la legislación ha tenido más impacto en la conciliación de los hombres que de las mujeres.

Como se puede observar aunque la idea de que la crianza o el nacimiento de los hijos influyen en la carrera profesional en el caso de la mujer es una idea prácticamente unánime, a diferencia de lo que ocurre en el caso de los hombres. Las mujeres que opinan que no afecta, que suponen el 4%, dedican al cuidado familiar un número de horas similar tanto diaria como entre semana que el grupo que opina que si afecta, ninguna tiene más de tres hijos.

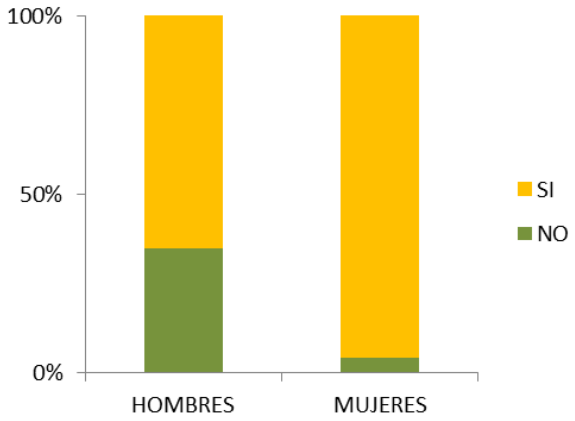



Figura 4. Porcentaje de personas que opinan sobre si afecta o no el nacimiento y la crianza de los hijos a su desarrollo profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Si bien es muy escaso el número de personas de este colectivo que opina que el nacimiento y la crianza de los hijos no afectan a la vida profesional se ha realizado una aproximación para el total de la población y por género en función de la edad. En el grupo que engloba a todo el PDI se observa un incremento con la edad del porcentaje de personas que opinan que no afecta a su desarrollo profesional. En el caso de las mujeres sólo se alcanza un porcentaje del 30% en el grupo de edad mayor (figura 5).

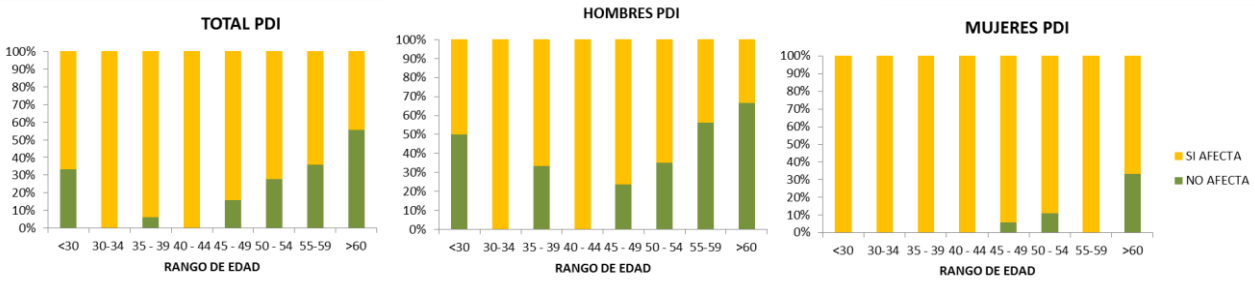



Figura 5. Porcentaje de personas que opinan que si afecta o no el nacimiento y crianza de los hijos en el desarrollo profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Se ha analizado la edad media de la primera maternidad de las mujeres que han contestado en la encuesta que tienen hijos y se ve que existe una tendencia a retrasar la maternidad (Figura 6) (P<0.005).

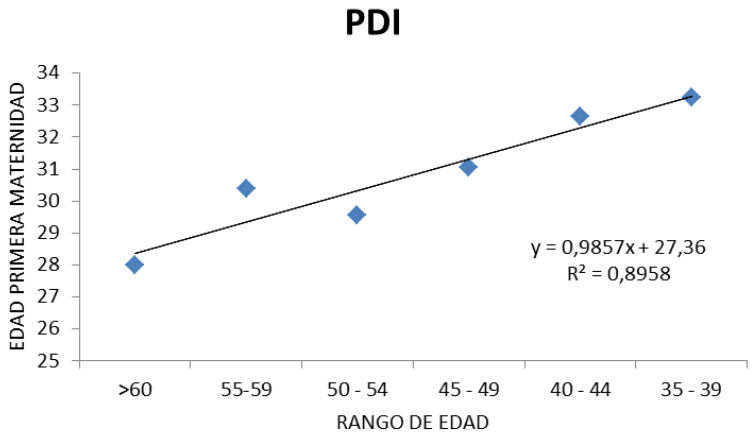



Figura 6. Tendencia de incremento de la edad de la primera maternidad
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Al analizar distintos aspectos de la profesión y su relación positiva o negativa con el nacimiento y la crianza de los hijos (pregunta nº 22 del cuestionario) se observa que las personas que habían respondido que no afectan, al ser preguntado por aspectos concretos, consideran que ha habido un efecto negativo en aspectos como la investigación y la docencia (6,7%) la disponibilidad (20%), o la movilidad (13,4%).

Respecto a cuantas horas se dedican diariamente o en fines de semana a los cuidados familiares se observa que en el trabajo diario el porcentaje de mujeres que dedican entre 3 y 5 horas o más de 5 horas es superior al de los hombres. El reparto en tiempo de dedicación los fines de semana es similar entre los dos géneros (Figura 7 y 8).

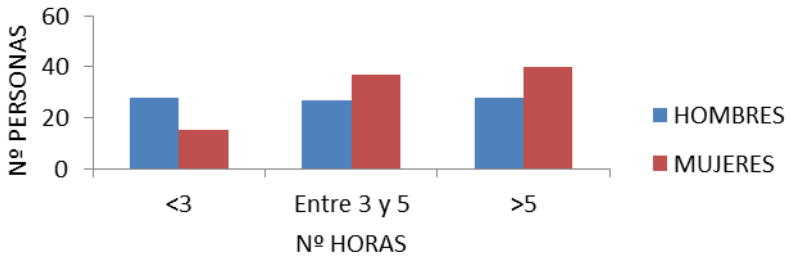



Figura 7. Tiempo de dedicación diario de mujeres y hombres al cuidado familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

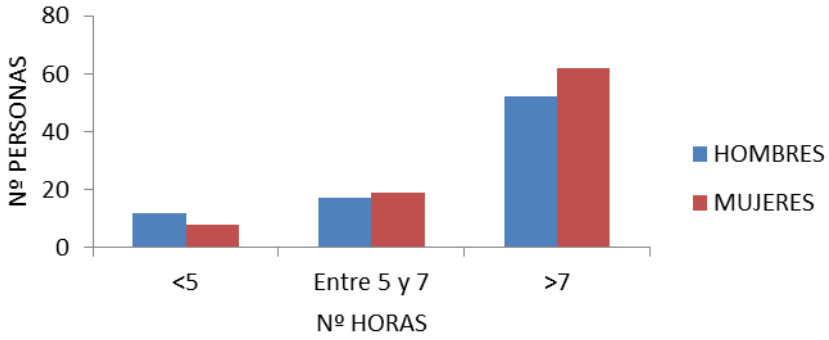



Figura 8. Tiempo de dedicación en fines de semana de mujeres y hombres al cuidado familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

El espacio muestral de los que dedican más de 5 horas diaria al cuidado de la familia cruzado con los que han contestado que el cuidado familiar no afecta a la dedicación profesional el 100% de los que han contestado en este sentido son hombres.

En la figura 9 se puede ver las respuestas que dieron los encuestados, en cómputo global, a la pregunta sobre como afectó o afecta respecto a su situación el nacimiento de sus hijos. Como se puede apreciar las actividades limitadas por la maternidad o paternidad han sido las relacionadas con la investigación, actividades fuera de la jornada laboral y las relacionadas con la movilidad y disponibilidad. Sin embargo, las relacionadas con la docencia claramente entienden que no les afecta.

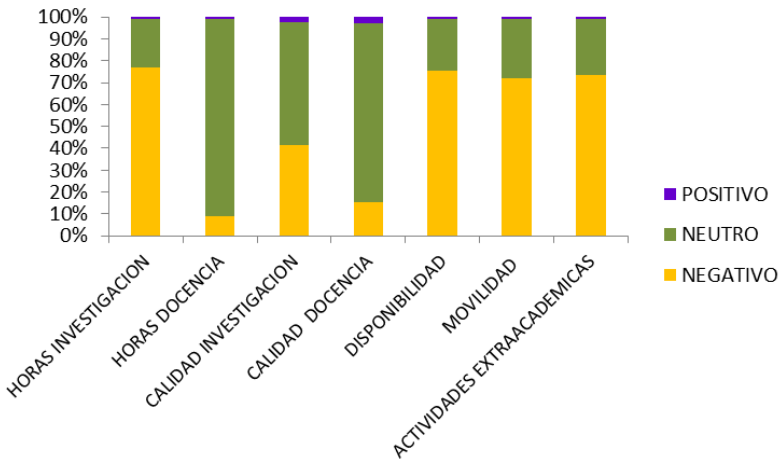



Figura 9. Porcentaje de respuestas de los encuestados del PDI al grado de afectación por el nacimiento de sus hijos. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Este análisis realizado para hombres y mujeres sobre cómo afecta el nacimiento y crianza de los hijos en los distintos aspectos profesionales planteados, ninguna mujer contestó que tuviera un efecto positivo en ninguno de ellos frente a una opinión, si bien muy minoritaria, si aparece dentro de las respuestas de los hombres. Al analizar el efecto neutro o negativo, el porcentaje de hombres que opinan que no tiene efecto en ninguna de las actividades es siempre superior al de las mujeres (Figura 10), hecho que se invierte cuando se representa el porcentaje de personas que opinan que el efecto es negativo (Figura 11).

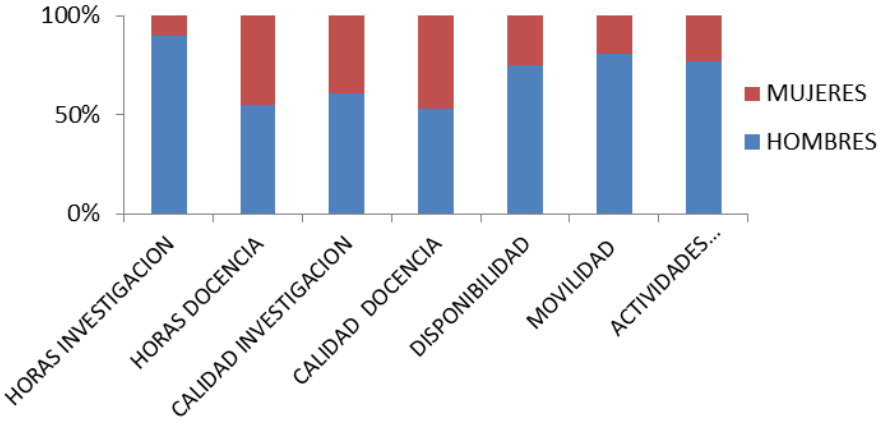



Figura 10. Porcentaje por género de las personas que opinan que "No" afecta ni positivo ni negativo la crianza de los hijos a las distintas actividades. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

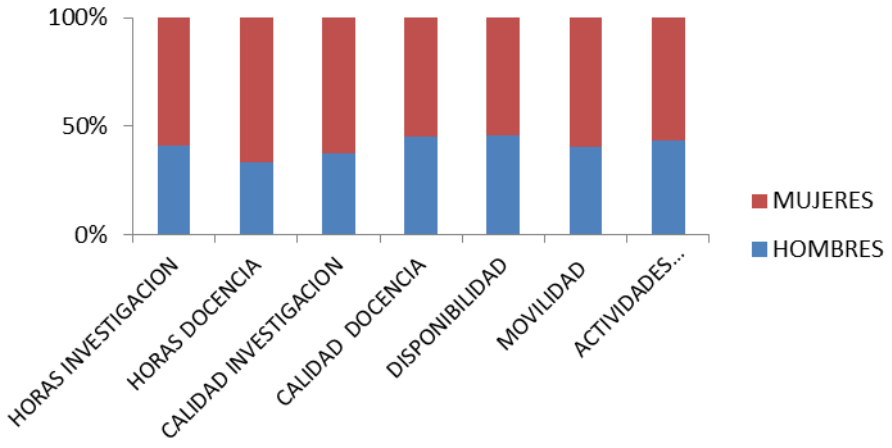



Figura 11. Porcentaje por género de las personas que opinan que "Si" afecta negativamente la crianza de los hijos a las distintas actividades.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Centrado el análisis en el efecto negativo que puede tener en el desarrollo profesional y como se veía en el gráfico global, los ítems que se consideran que más afecta serían las horas de investigación, la disponibilidad, la movilidad física y en la participación de actividades extracurriculares tanto en hombre como en mujeres, mientras no afectaría en todo lo relacionado con la docencia. Las diferencias cuantitativas mayores en el porcentaje de personas que consideran que afecta se dan en horas de investigación (un 55% de los hombres frente a un 84% de las mujeres) y en la movilidad física. Si tenemos en cuenta que la movilidad física es fundamental para el acceso y la investigación para el acceso y la promoción, la conciliación de la vida familiar y la profesional es más complicada para las mujeres que para los hombres.

El resultado de preguntar cómo afecta a la vida profesional tener a su cargo algún familiar con grado de dependencia es similar en todos los aspectos profesionales en cuanto a su efecto positivo, negativo o neutro que el nacimiento y crianza de los hijos. Sin embargo, el análisis por género presenta ciertas diferencias en cuanto a la percepción de la dependencia como algo que afecta negativamente a las actividades profesionales por parte de los hombres, en el caso de la movilidad y de las horas de docencia (Figura 12).

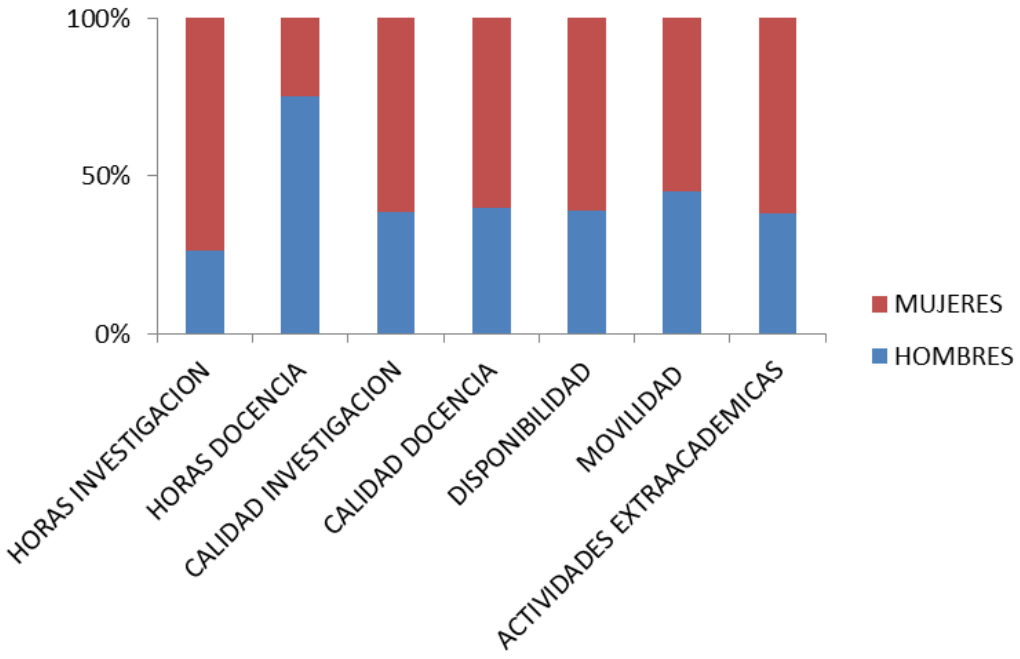



Figura 12. Porcentaje de afectación de hombres y mujeres que tienen alguna persona en grado de dependencia a diferentes actividades relacionadas con su profesión.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Del total de personas que han indicado que tienen personas en grado de dependencia a su cargo se han cruzado estas respuestas con el tipo de ayuda que tienen y se ve que el 46% tienen ayuda externa contratada frente al 42% que no tiene ninguna ayuda y el 12% que tiene ayuda de la familia.

Preguntados sobre según su propia experiencia que factores influyen en la carrera profesional. Se les ha dado 12 opciones a valorar en el grado de importancia de 1 a 5. En este apartado se valoraron aquellas respuestas a las que se les dió el máximo de importancia. En la tabla 6 se puede apreciar cuales de estos elementos son puntuados con el máximo valor.

Tabla 6. Factores que influyen en el desarrollo de la carrera profesional por orden de importancia.

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| **DEDICACION** | 1 | **DEDICACION** | 1 |
| **TRABAJO DURO** | 2 | **BUENOS CONTACTOS** | 2 |
| **CONSTANCIA** | 2 | **TRABAJO DURO** | 3 |
| **RIGOR CIENTIFICO** | 3 | **DISPONIBILIDAD** | 3 |
| VOCACION | 4 | CONSTANCIA | 4 |
| BUENOS CONTACTOS | 4 | VOCACION | 5 |
| DISPONIBILIDAD | 5 | SUERTE | 6 |
| SUERTE | 5 | CAPACIDAD NEGOCIACION | 7 |
| COMPETITIVIDAD | 5 | RIGOR CIENTIFICO | 8 |
| MOVILIDAD | 6 | COMPETITIVIDAD | 8 |
| CAPACIDAD NEGOCIACION | 6 | MOVILIDAD | 9 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Tanto hombres como mujeres coinciden que la dedicación es el factor que más influye en la carrera profesional. Para las mujeres, en segundo y tercer lugar están los buenos contactos junto con el trabajo duro y la disponibilidad mientras que para los hombres el trabajo duro, la constancia y en tercer lugar el rigor científico son los que más influyen siendo este último casi de los últimos considerados por las mujeres. Si se analiza globalmente la puntuación dada a cada uno de los ítems, teniendo en cuenta todas las puntuaciones, aparece en primer lugar como elemento más importante en la carrera profesional, para los hombres el trabajo duro y para las mujeres se mantiene la dedicación. Coinciden en los cuatro primeros aunque con distinta prioridad así como coinciden en los tres que menos influyen (Tabla 7).

Tabla 7. Valoración realizada globalmente a cada uno de los items

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| **TRABAJO DURO** | 84,1 | **DEDICACION** | 85,6 |
| **CONSTANCIA** | 82,2 | **TRABAJO DURO** | 84,1 |
| **DEDICACION** | 81,2 | **RIGOR CIENTIFICO** | 81,5 |
| **RIGOR CIENTIFICO** | 80,9 | **CONSTANCIA** | 81,2 |
| VOCACION | 77,5 | DISPONIBILIDAD | 80,9 |
| COMPETITIVIDAD | 71,9 | BUENOS CONTACTOS | 79,2 |
| DISPONIBILIDAD | 70,6 | VOCACION | 72,9 |
| BUENOS CONTACTOS | 70,0 | COMPETITIVIDAD | 69,3 |
| **CAPACIDAD NEGOCIACION** | 61,5 | **CAPACIDAD NEGOCIACION** | 66,8 |
| **MOVILIDAD** | 59,3 | **MOVILIDAD** | 66,7 |
| **SUERTE** | 58,0 | **SUERTE** | 59,7 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Respecto a la pregunta sobre cuales son a su juicio las motivaciones para estar en un órgano de representación de la universidad lo que opinan los encuestados lo podemos apreciar en la tabla 8 en función de la máxima puntuación en importancia tanto para hombres como para mujeres. Se observa como los cuatro primeros Items son coincidentes en hombres y mujeres aunque para el hombre, en primer lugar está la capacidad de ayudar y para la mujer aparece en segundo lugar. También coinciden en cuál es la motivación menor. Esta misma pregunta se ha valorado de forma global de cada uno de los ítems y los resultados se observan en la tabla 9. Como se puede apreciar no difiere demasiado, en el caso de los hombres es idéntica y en el caso de las mujeres la red de relaciones interesantes son más importantes que el desarrollo personal.

Tabla 8. Valoración máxima otorgada por los encuestados a cada ítem

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| **POSIBILIDAD DE AYUDAR** | 1 | **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | 1 |
| **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | 2 | **POSIBILIDAD DE AYUDAR** | 2 |
| **INTERES PROFESIONAL** | 3 | **INTERES PROFESIONAL** | 3 |
| **DESARROLLO PERSONAL** | 4 | **DESARROLLO PERSONAL** | 4 |
| REDES RELACIONES INTERESANTES | 5 | PODER | 5 |
| VISIBILIDAD | 6 | REDES RELACIONES INTERESANTES | 6 |
| INFLUENCIA SOCIAL | 7 | PRESTIGIO | 7 |
| PODER | 8 | VISIBILIDAD | 8 |
| INTERESES ECONOMICOS | 9 | INFLUENCIA SOCIAL | 9 |
| PRESTIGIO | 10 | INTERESES ECONOMICOS | 10 |
| **FAMA** | 11 | **FAMA** | 11 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Tabla 9. Valoración realizada globalmente a cada uno de los items

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| **POSIBILIDAD DE AYUDAR** | **75,2** | **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | **79,0** |
| **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | **74,0** | **POSIBILIDAD DE AYUDAR** | **73,9** |
| **INTERES PROFESIONAL** | **67,7** | **INTERES PROFESIONAL** | **70,5** |
| **DESARROLLO PERSONAL** | **65,0** | **REDES RELACIONES INTERESANTES** | **67,6** |
| REDES RELACIONES TERESANTES | 59,8 | DESARROLLO PERSONAL | 66,7 |
| VISIBILIDAD | 51,1 | PODER | 56,6 |
| INFLUENCIA SOCIAL | 49,3 | VISIBILIDAD | 54,7 |
| PRESTIGIO | 47,0 | PRESTIGIO | 53,6 |
| PODER | 44,6 | INFLUENCIA SOCIAL | 51,0 |
| **INTERESES ECONOMICOS** | **41,9** | **INTERESES ECONOMICOS** | **49,2** |
| **FAMA** | **36,0** | **FAMA** | **40,0** |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

La misma pregunta realizada respecto a desempeñar cargos en la UCA indica que para los hombres lo más valorado es la capacidad de mejorar o modificar, junto con a posibilidad de ayudar y la visibilidad en tercer lugar. Para las mujeres, la visibilidad es lo primero, la capacidad de mejorar, modificar en segundo lugar y en tercer lugar valoran como importante las redes o relaciones interesantes que puedan obtenerse en el desempeño de un cargo, cosa que para los hombres queda en sexto lugar (tabla 10).

Tabla 10. Valoración máxima otorgada por los encuestados a cada ítem

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | **1** | **VISIBILIDAD** | **1** |
| **POSIBILIDAD DE AYUDAR** | **2** | **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | **2** |
| **VISIBILIDAD** | **3** | **REDES RELACIONES INTERESANTES** | **3** |
| PODER | 4 | POSIBILIDAD DE AYUDAR | 4 |
| PRESTIGIO | 5 | FAMA | 5 |
| INFLUENCIA SOCIAL | 5 | INFLUENCIA SOCIAL | 6 |
| DESARROLLO PERSONAL | 6 | INTERES PROFESIONAL | 7 |
| REDES RELACIONES INTERESANTES | 6 | DESARROLLO PERSONAL | 8 |
| INTERES PROFESIONAL | 7 | INTERESES ECONOMICOS | 9 |
| FAMA | 7 | PODER | 10 |
| INTERESES ECONOMICOS | 8 | PRESTIGIO | 10 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Como en las preguntas anteriores, se ha analizado globalmente cada uno de los items como puede observarse (Tabla 11), de esta forma, tanto para hombres como para mujeres los items más valorados son idénticos, incluso coinciden en lo menos valorados.

Tabla 11. Valoración realizada globalmente a cada uno de los items

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | **77,2** | **CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR** | **83,8** |
| **POSIBILIDAD DE AYUDAR** | **72,5** | **POSIBILIDAD DE AYUDAR** | **79,5** |
| **VISIBILIDAD** | **65,0** | **VISIBILIDAD** | **70,8** |
| **PRESTIGIO** | **62,2** | **PRESTIGIO** | **67,0** |
| **REDES RELACIONES INTERESANTES** | **54,3** | **REDES RELACIONES INTERESANTES** | **58,6** |
| INFLUENCIA SOCIAL | 54,3 | DESARROLLO PERSONAL | 58,2 |
| DESARROLLO PERSONAL | 53,7 | PODER | 56,2 |
| PODER | 50,2 | INTERES PROFESIONAL | 52,6 |
| FAMA | 47,8 | FAMA | 51,9 |
| INTERES PROFESIONAL | 47,3 | INFLUENCIA SOCIAL | 51,0 |
| **INTERESES ECONOMICOS** | **42,1** | **INTERESES ECONOMICOS** | **46,7** |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Por último, se ha planteado una serie de afirmaciones para que las personas encuestadas puntúen su grado de acuerdo o de desacuerdo puntuando de 1 a 5 en orden de importancia siendo 1 el menos importante y 5 el más importante. Para el tratamiento de las respuestas dado que los epígrafes son muy extensos se ha identificado cada respuesta con la letra R y el número que corresponde. (Tabla 12).

Tabla 12. Cuestiones planteadas y claves de las mismas

| | |
|---|---|
| Los cargos de gestión afectan a la dedicación a la vida familiar | R1 |
| Las responsabilidades familiares disminuyen la posibilidad de realizar otras actividades profesionales | R2 |
| La carrera universitaria prioriza la investigación sobre la docencia | R3 |
| La mayoría de los hombres priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional | R4 |
| La mayoría de las mujeres eligen/priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional | R5 |
| Las obligaciones de un cargo son poco compatibles con las responsabilidades familiares | R6 |
| Ejercer bien un cargo exige mucho tiempo y dedicación | R7 |
| La paternidad no influye en la carrera profesional | R8 |
| La maternidad no influye en la carrera profesional | R9 |
| Generalmente los hombres tienen más libertad para desplazamientos cortos o largos al extranjero, participación en congresos, etc. | R10 |
| La mayoría de las mujeres en la Universidad retrasan su maternidad hasta afianzarse profesionalmente | R11 |
| Muchas mujeres se auto limitan en su profesión | R12 |
| La diferente proporción de catedráticos y catedráticas es debida a las diferencias en capacidades | R13 |
| La diferente proporción de catedráticos y catedráticas es debida a las diferencias en dedicación | R14 |
| La diferente proporción de catedráticos y catedráticas es debida a las diferencias en la vocación | R15 |
| El desarrollo de la carrera profesional ha supuesto conflictos en su vida familiar | R16 |
| La investigación exige una dedicación continuada, sin interrupciones | R17 |
| La carrera universitaria es demasiado competitiva | R18 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Se analiza en primer lugar las afirmaciones valoradas con el máximo valor, determinando su valor como el número de personas que le dan el máximo valor

dividido por el número total de personas por el máximo valor que en este caso es 5. Se han tomado las que han sido señaladas como las más importantes para los encuestados (Tabla 13).

Tabla 13. Valoración máxima otorgada por los encuestados a cada ítem

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| **R7/** | **11,1** | **R7/** | **14,8** |
| **R1/** | **10,7** | **R1/** | **12,6** |
| R17/ | 9,1 | R3/ | 12,4 |
| R3/ | 8,3 | R11/ | 11,4 |
| R2/ | 5,8 | R17/ | 11,4 |
| R18/ | 4,7 | R10/ | 10 |
| R11/ | 4,3 | R2/ | 9,6 |
| R6/ | 3,7 | R12/ | 7 |
| R10/ | 3,7 | R5/ | 6,8 |
| R5/ | 2,5 | R18/ | 6,4 |
| R12/ | 1,7 | R6/ | 5,2 |
| R9/ | 1,6 | R14/ | 5,2 |
| R8/ | 1,2 | R16/ | 4 |
| R14/ | 1,0 | R8/ | 3,6 |
| R16/ | 1,0 | R9/ | 3,2 |
| R15/ | 0,6 | R4/ | 1 |
| R4/ | 0,4 | R13/ | 0,4 |
| R13/ | 0,0 | R15/ | 0 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Analizados los datos de forma global (Tabla 14) se ve que no hay diferencia significativa respecto al orden establecido en la tabla 13.

Tabla 14. Valoración realizada globalmente a cada uno de los items

| HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **R7/** | **87,3** | R10/ | 65,5 | **R7/** | **93,6** | R12/ | 77,3 |
| **R17/** | **84,4** | R12/ | 60,0 | **R1/** | **89,2** | R6/ | 75,1 |
| **R1/** | **83,4** | R16/ | 49,0 | **R17/** | **87,9** | R14/ | 65,3 |
| **R3/** | **77,7** | R4/ | 48,7 | **R3/** | **86,7** | R16/ | 60,2 |
| **R2/** | 74,7 | R8/ | 47,8 | R11/ | 86,2 | R8/ | 58,9 |
| R18/ | 73,5 | R14/ | 47,8 | R2/ | 83,3 | R9/ | 44,0 |
| R11/ | 71,4 | R9/ | 47,5 | R10/ | 82,6 | R4/ | 38,7 |
| R6/ | 67,2 | **R15/** | **33,3** | R5/ | 80,9 | **R15/** | **27,3** |
| R5/ | 66,9 | **R13/** | **24,8** | R18/ | 77,4 | **R13/** | **23,3** |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Como se ha visto en las tablas 13 y 14 tanto hombres como mujeres coinciden en otorgar la máxima puntuación a la afirmación: *ejercer bien de un cargo requiere mucho tiempo y dedicación*. Un 92% de las mujeres y un 83% de los hombres están mucho o bastantes de acuerdo con la misma (Figura 13). La valoración global sobre esta

respuesta presenta diferencias significativas de género siendo superior en el caso de las mujeres (Test de Levene p<0,005).

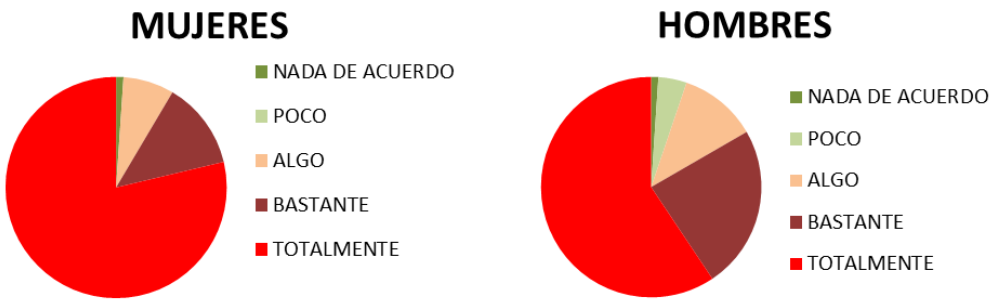



Figura 13. Porcentaje de hombres y mujeres que opinan que ejercer bien un cargo requiere mucho tiempo y dedicación.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Lo mismo ocurre con la percepción de que *los cargos de gestión afectan a la dedicación de la vida familiar,* tanto hombres como mujeres opinan mayoritariamente que sí, un 81% de las mujeres y un 78% de los hombres (Figura 14) y con la afirmación de que *las obligaciones de un cargo son poco compatibles con la vida familiar*, (Figura 15) si bien el porcentaje de mujeres y hombres de acuerdo con ella es inferior a la pregunta anterior. Analizando individualmente estas respuestas en función del género, existen diferencias estadísticamente significativas (test de Levene, p<0,05) siendo superior el grado de acuerdo en ambas, en las mujeres.

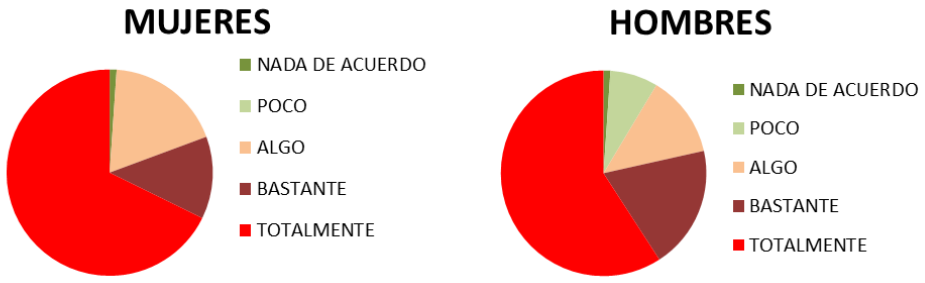



Figura 14. Porcentaje de hombres y mujeres que opinan que los cargos de gestión afectan a la dedicación a la vida familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

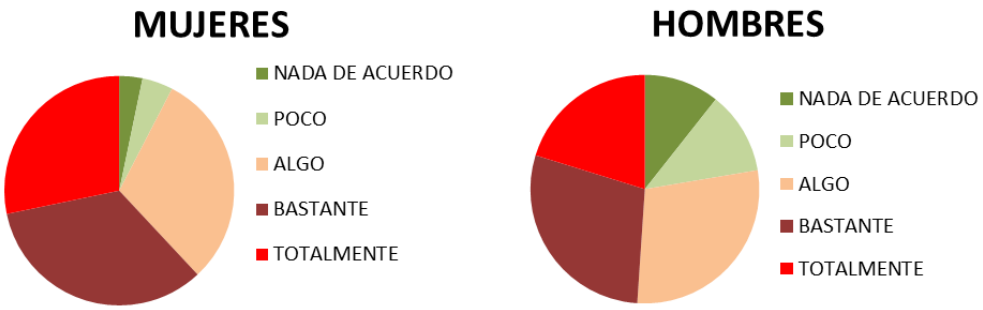



Figura 15. Porcentaje de hombres y mujeres que opinan que los cargos de gestión es poco compatible con la vida familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Si se representa la diferencia de oportunidades en el porcentaje de catedráticos como máxima categoría, el análisis de las respuestas a la pregunta de si es por diferencias de capacidad tanto hombres como mujeres señalan mayoritariamente que no están de acuerdo con esta razón 94% mujeres y 92% hombres (Figura 16).

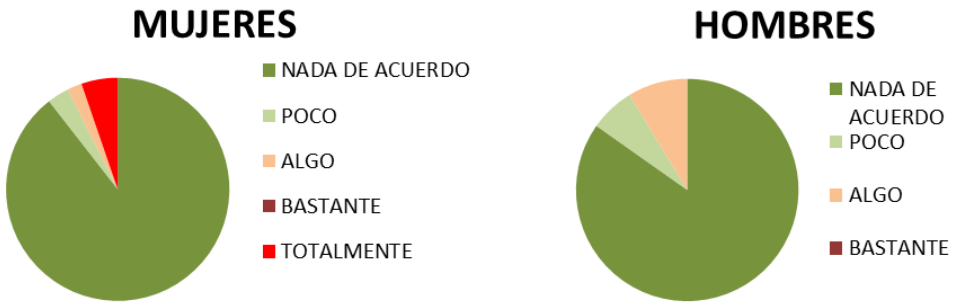



Figura 16. Porcentaje de mujeres y hombres que piensan que las diferentes capacidades son causa de la diferente proporción de catedráticas y catedráticos
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En cuanto a la diferencia de vocación también el desacuerdo es mayoritario en hombres y mujeres (92% hombres y 94% mujeres) (Figura 17). La valoración de esta afirmación presenta diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres (test de Levene $p<0,005$), siendo superior en los primeros.

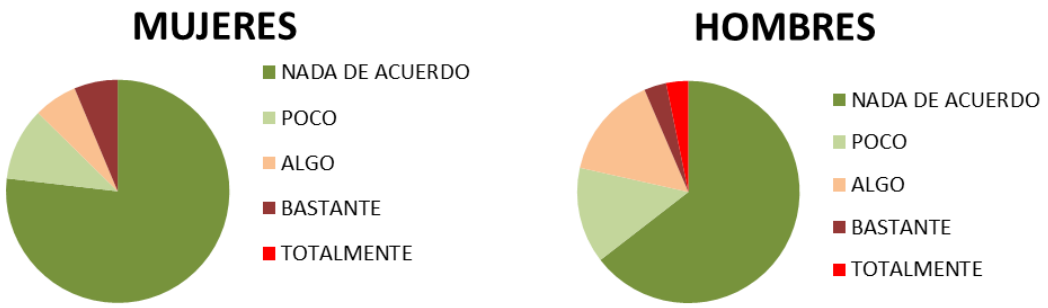



Figura 17. Porcentaje de mujeres y hombres que piensan que la diferente vocación es causa de la diferente proporción de catedráticas y catedráticos
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Donde hay más divergencias en el reparto de la opinión entre género, es en que las diferencias en el número de catedráticas sean debidas a diferencias en la dedicación (Figura 18). La mayoría de las mujeres opinan que están de acuerdo total o en parte con esta idea mientras que en los hombres esta opinión no es tan compartida. Resulta sorprendente que los hombres no tienen opinión sobre el porqué de estas diferencias.

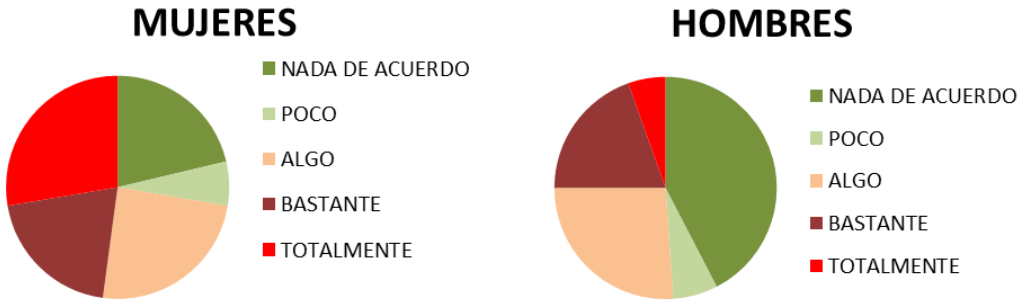



Figura 18. Porcentaje de mujeres y hombres que piensan que la dedicación es causa de la diferente proporción de catedráticas y catedráticos.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En todos los análisis realizados sobre los elementos que más influyen en la carrera profesional, la dedicación aparecía como un elemento muy influyente en el desarrollo de la carrera profesional. La dedicación requiere tiempo. Más del 50% de las mujeres encuestadas están total o en parte de acuerdo con la afirmación de haber tenido conflictos familiares por el desarrollo de su carrera profesional (Figura 19). Un porcentaje claramente mayor que los hombres, a pesar de que la gran mayoría de las

mujeres están de acuerdo en que priorizan la vida familiar sobre la profesional, afirmación ésta en la que están también de acuerdo los hombres (Figura 20). Analizado de manera global e independiente esta última afirmación la valoración es estadísticamente significativa y superior el grado de acuerdo de las mujeres con la misma (test de Levene p<0,05).

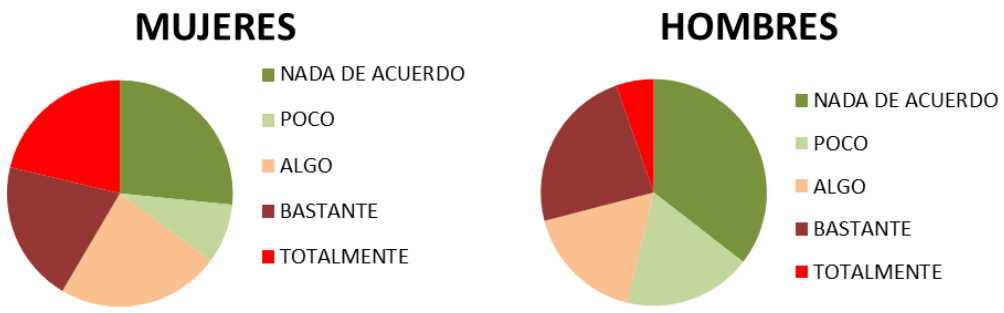



Figura 19. Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación de que el desarrollo de la carrera profesional ha supuesto conflictos en su vida familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

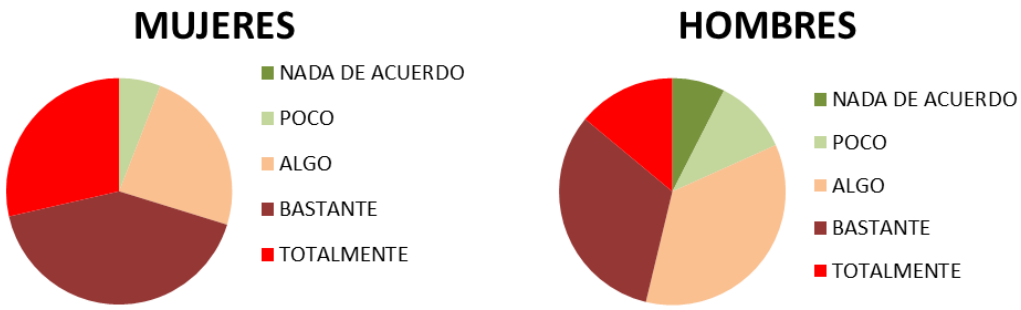



Figura 20. Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación de que la mayoría de las mujeres eligen/priorizan su vida personal y familiar por encima de la profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Parece claro que, aunque las mujeres son las que priorizan en la vida familiar respecto a la profesional, son las que tienen más conflictos.

En la afirmación de si los hombres priorizan su vida familiar sobre la vida profesional tanto hombres como mujeres están en desacuerdo con esta afirmación siendo respondida como total o bastante de acuerdo sólo por el 14% de las mujeres y el 6%

de los hombres (Figura 21). En este caso no existen diferencias significativas en su valoración global (test de Levene P>0,05).

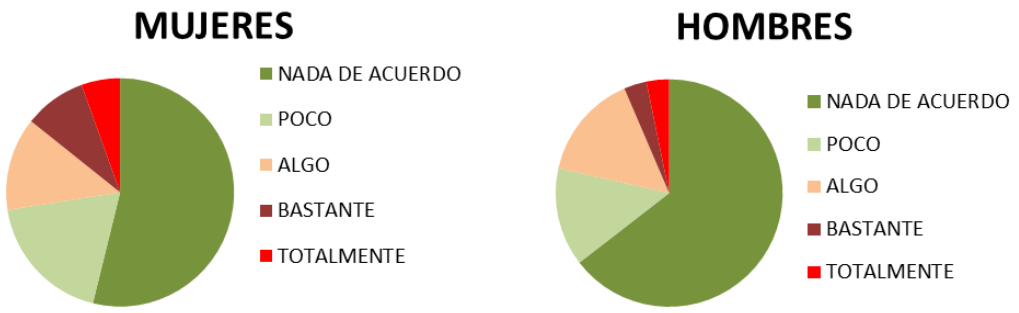



Figura 21. Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación de que la mayoría de los hombres priorizan su vida personal y familiar por encima de la profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Además, hombres y mujeres están total o parcialmente de acuerdo en que las responsabilidades familiares limitan para la realización de otras actividades profesionales (Figura 22). Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres están de acuerdo con que son las propias mujeres las que se limitan, opinión que si bien también es mayoritaria, es menos compartida por los hombres.




Figura 22. Porcentaje de mujeres y hombres que opinan que las responsabilidades familiares disminuyen la posibilidad de realizar otras actividades profesionales.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Tanto hombres como mujeres están de acuerdo en que la maternidad influye en la carrera profesional (Figura 23).

En el caso de la paternidad la respuesta de los hombres son similares a las que han realizado sobre la maternidad, en el caso de las mujeres, la visión que tienen de la paternidad es claramente diferente al de la maternidad (Figura 24).

Analizando la valoración global sobre estas afirmaciones en el caso de la maternidad existen diferencia significativas entre hombres y mujeres (test de Levene $p<0,05$).

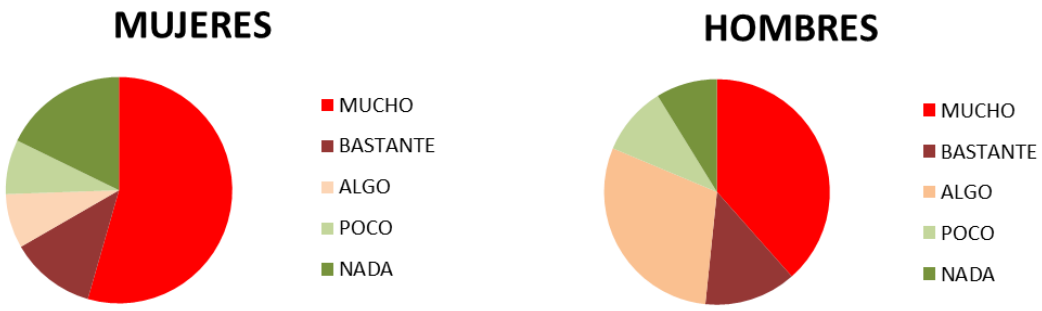



Figura 23. Opinión de las mujeres y de los hombres respecto a la influencia de la maternidad en la carrera profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

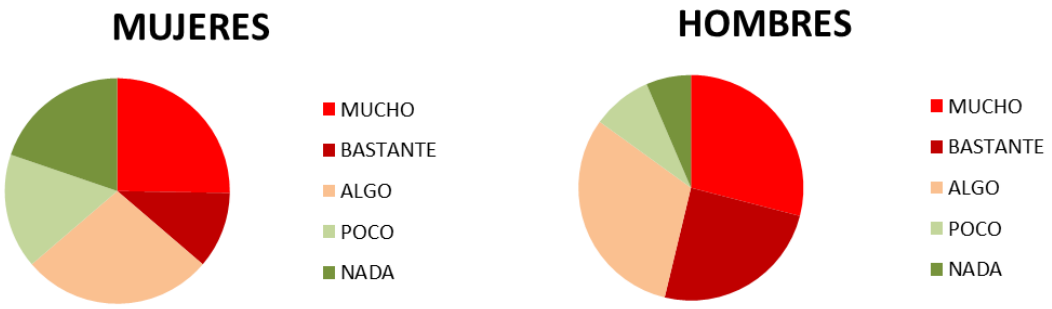



Figura 24. Opinión de las mujeres y de los hombres respecto a la influencia de la paternidad en la carrera profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

El 79% de las mujeres están total o bastante de acuerdo con la afirmación de que las mujeres retrasan su maternidad hasta consolidar su carrera profesional frente al 53% de los hombres (Figura 25). Analizado globalmente esta respuesta existen diferencias significativas (test de Levene p<0,05), siendo más valorada por las mujeres.




Figura 25. Opinión de las mujeres y de los hombres respecto a que la mayoría de las mujeres en la universidad retrasan su maternidad hasta afianzarse profesionalmente.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Con la afirmación "*Generalmente los hombres tienen más libertad en los desplazamientos largos o cortos al extranjero, participación en congresos etc"* el 74% de las mujeres están de acuerdo y el 55% de los hombres (Figura 26). La disponibilidad para realizar estancias es fundamental en el desarrollo de la carrera profesional del PDI. La valoración global de esta respuesta presenta diferencias estadísticamente significativas (test de Levene p<0,01).




Figura 26. Opinión de las mujeres y de los hombres respecto que generalmente los hombres tienen más libertad en los desplazamientos largos o cortos al extranjero, participación en congresos etc.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

El 67% de las mujeres y el 56% de los hombres están de acuerdo en que muchas mujeres se auto limitan en su profesión (Figura 27).

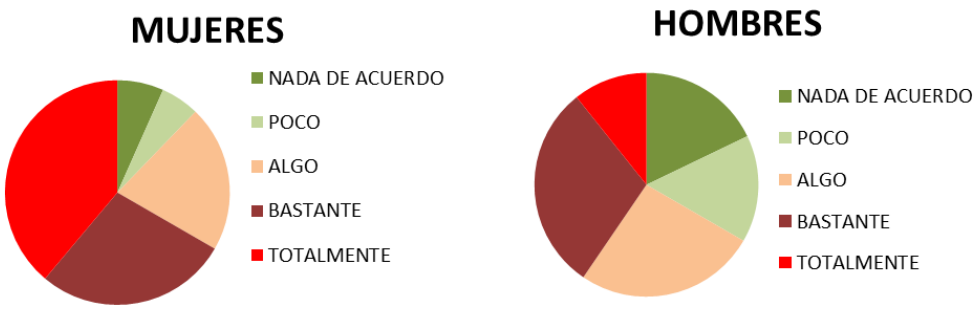



Figura 27. Opinión de las mujeres y de los hombres respecto que muchas mujeres se autolimitan en su profesión
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Por último, a la pregunta ¿Cree Vd. que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en la UCA? Han contestado 203 personas del PDI, de las cuales 103 eran hombres y 100 mujeres y 4 personas no han contestado (Figura 28).

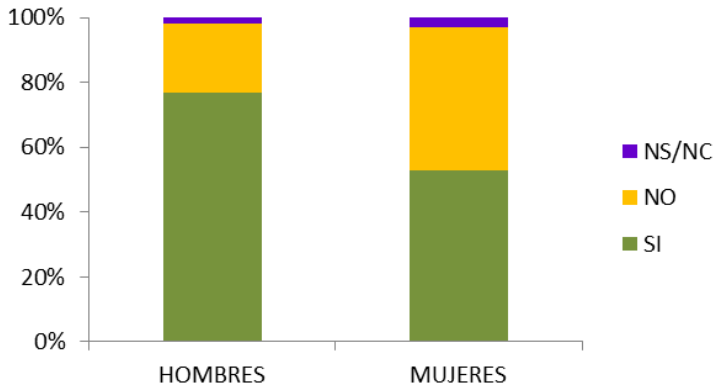



Figura 28. Porcentaje de opinión sobre la existencia de igualdad de oportunidades en la UCA por género.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Como se puede apreciar, del 76,7% del total de hombres que han contestado a esta pregunta y el 53% mujeres que han contestado sí creen que hay igualdad de oportunidades. Respecto a las personas que han opinado que no hay igualdad de

oportunidades las respuestas difieren más según género, siendo mayoritaria esta opción entre las mujeres, el 44% frente al 21,4% de los hombres calculados respectos al total de hombres y mujeres que han contestado. El porcentaje de hombres y mujeres que no han contestado es del 1,9% y 3% respectivamente.

Se ha cruzado el número de personas que han contestado que no hay igualdad de oportunidades con el rango de edad y son personas con un rango de edad medio de entre 45 y 49 años con 25 años de antigüedad en la UCA.

Dentro de la opinión de las mujeres sólo hay dos rangos de edad en el que mayoritariamente opinen que no hay igualdad de oportunidades que es el rango que va desde los 35 a los 45 años que es coincidente con la maternidad y de la crianza de los hijos (Figura 29).

El perfil de los hombres que opinan que no hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se ha desglosado en PDI funcionario y PDI laboral por entender que las características laborales son muy diferentes.

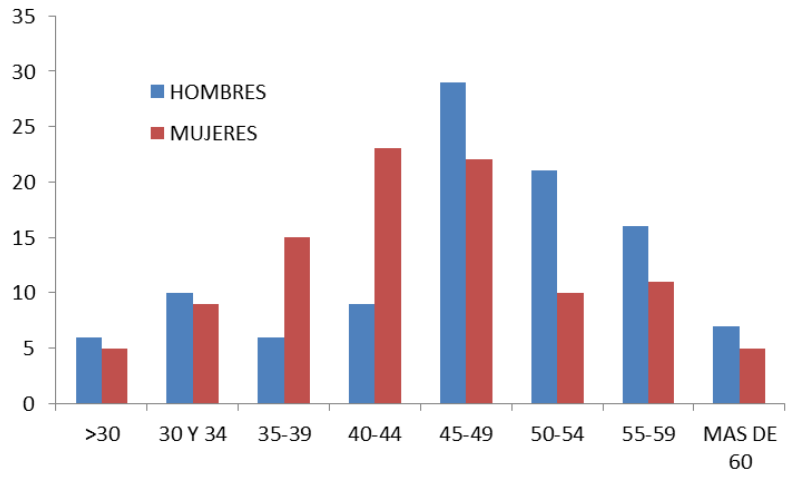



Figura 29. Número de personas que contestaron que no hay igualdad de oportunidades por rango de edad.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

No se han encontrado diferencias ni en la edad ni en años de antigüedad ni en las horas de dedicación al trabajo, en el número medio de hijos (1,5), o el tiempo de dedicación a la vida familiar entre el PDI funcionario, que considera que sí o que no

hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. De los que opinan que no hay igualdad de oportunidades, el 72,72% dedican más tiempo a la investigación que a la docencia frente al 40,7% de los que opinan que sí. Además todos son doctores salvo una persona que es TEU, más de la mitad son CU (54,54%) prácticamente todos han tenido cargos de gestión, el 72,72% han dirigido proyectos, el 81,81% han realizado estancias en el extranjero, tienen una media de 3,33 sexenios y han dirigido una media de 5,62 tesis doctorales. Es importante señalar que dentro de este grupo que ha opinado que no hay igualdad de oportunidades hay quien opina que los hombres tienen menos oportunidades que las mujeres. En este ámbito, los hombres PDI funcionarios que opinan que sí hay igualdad de oportunidades, sólo el 51% ha dirigido Proyectos, el 61% ha realizado estancias en el extranjero, el número medio de sexenios es de 2,17 y han dirigido una media de 4,5 tesis doctorales.

En las mujeres docentes funcionarias tampoco se han encontrado diferencias en cuanto a la edad, ni en años de antigüedad, ni en las horas de dedicación al trabajo o el tiempo de dedicación a la vida familiar entre las que consideran que sí o que no hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. A diferencia de los hombres de este grupo profesional que mayoritariamente opina que sí hay igualdad de oportunidades (83,6% frente a 16,4%), la respuesta de este colectivo se aproxima a la mitad (46% que sí hay igualdad de oportunidades frente al 54% que dice que no). De las mujeres funcionarias que opinan que sí hay igualdad de oportunidades el 91% son doctoras con un número medio de sexenios de 2, con 2,81 tesis dirigidas, 1,2 hijos y el 77,2% opina que los hijos afectan al desarrollo de la carrera profesional. Las que opinan que no hay igualdad de oportunidades tienen un número ligeramente superior (1,5), el 100% opina que el nacimiento y crianza de los hijos afecta o ha afectado a su desarrollo profesional. Son doctoras el 88,46% y solo una es CU que además no tiene hijos. Todas han ocupado en algún momento cargos de gestión y 60,86% no ha dirigido ningún proyecto de investigación pero prácticamente todas menos una han participado. Poseen una media de 1,86 sexenios y han dirigido una media de 1,94 tesis.

El perfil del hombre PDI laboral que opina que no hay igualdad de oportunidades en la UCA está en hombres de entre 35 y 39 años con escasa antigüedad (entre 5 y 10 años) tienen una media de 0,87 hijos. De los que tienen hijos el 100% opinan que el nacimiento y crianza de los hijos si afecta al desarrollo de la vida profesional. Tenían

una edad media de 32,2 años cuando nació su primer hijo. Dedica a su actividad profesional entre 20 y 40 horas a la semana y el 72,72% dedican más tiempo a la docencia que a la investigación. Sólo dos personas han dirigido tesis doctorales con un promedio de 1,5. No se han encontrado diferencias en el perfil de las mujeres PDI laborales que opinan que sí o que no hay igualdad de oportunidades. A diferencia de lo que ocurría con el PDI funcionario y su opinión sobre si existen o no igualdad de oportunidades, la opinión de hombres y mujeres se asemeja más. El 61% de las mujeres y el 67,6% de los hombres opinan que sí hay igualdad de oportunidades frente al 39% y el 32,4% respectivamente que opinan que no.

Para finalizar el cuestionario se ha realizado una pregunta de tipo abierta para que los encuestados, si lo deseaban, pudieran explicar por qué cree o no cree que haya igualdad de oportunidades en la UCA.

De las 134 personas que han contestado que si hay igualdad de oportunidades en la UCA, en la siguiente pregunta *¿por qué lo cree?* 94 de ellas han contestado mayoritariamente a esta pregunta abierta y 39 no saben o no contestan. De las 94 personas que opinan que si hay igualdad de oportunidades, 46 personas no han visto nunca por su experiencia personal ninguna discriminación por género, casi todas estas respuestas han sido contestadas en términos de discriminación no de igualdad de oportunidades. Diez de los encuestados han contestado que en la UCA se valora para todos los puestos, incluidos los de gestión la capacidad y los méritos de las personas. 18 personas opinan que las mujeres se autolimitan cuando son madres por motivos culturales y sociales. Diez personas hacen alusión a las normas y leyes e indican que éstas garantizan la igualdad en todos los ámbitos entre hombres y mujeres. Las 8 respuestas restantes, van encaminadas a que las mujeres son más cómodas y no quieren sacrificar su tiempo en el trabajo.

Estas mismas respuestas se han desglosado por género y, en el caso de los hombres coinciden con las respuestas globales. En el caso de las mujeres de las 36 que respondieron que sí hay igualdad de oportunidades el 38,8% nunca han visto desigualdad de oportunidades por propia experiencia ni en su entorno aunque una de ellas comenta que si una mujer trabaja mucho tendrá su reconocimiento en la docencia y en la gestión aunque no habla de la investigación. Otra se basa en que hay muchas mujeres en la plantilla del PDI pero no entra a analizar en qué categorías o puestos desempeñan sus funciones. El 61,11 % de estas mismas mujeres que han

contestado que si hay igualdad de oportunidades todas matizan luego su respuesta comentando que aunque hay igualdad de oportunidades las mujeres se autolimitan, se autoexcluyen o priorizan, bien por motivos culturales o familiares, entre la familia y el trabajo. Por último, hay mujeres que opinan que aunque las leyes son las mismas para los hombres que para las mujeres la Universidad no ayuda a las mujeres a conciliar la vida familiar y laboral.

Respecto a los hombres que han opinado que si hay igualdad de oportunidades sólo el 7,69% piensa que aunque hay igualdad de oportunidades y que las mujeres tienen un problema ajeno a la Universidad y además se autoexcluyen mientras que el 62,82% ni han visto nunca ni han notado que las mujeres tengan ningún problema de oportunidades en la Universidad, opinan que tanto hombres como mujeres promocionan en igualdad y que sólo es cuestión de dedicación y capacidades.

Las mujeres que opinan que no existe igualdad de oportunidades consideran mayoritariamente que esto es debido a que es imposible compatibilizar la vida familiar con la profesional. Las agencias de acreditación priman la investigación respecto a la docencia y las mujeres tienen menos tiempo para investigar, menos disponibilidad para estancias en el extranjero etc. por las responsabilidades familiares, que son interpretadas mayoritariamente como una presión de la sociedad más que como una opción personal. También destacan los distintos roles en cuanto a las capacidades y las responsabilidades para cargos de gestión y para la investigación que son tenidos en cuenta por las comisiones fundamentalmente formadas por hombres con criterios masculinos. Aparece también reflejada la opinión de que las mujeres necesitan realizar mayor esfuerzo para llegar a la misma situación.

Las mujeres que opinan que sí hay igualdad de oportunidades mayoritariamente opinan que existen diferencias pero que son marcadas por la sociedad o la autolimitación y no por la Universidad. Consideran que sí hay igualdad de oportunidades aunque en algunos casos señalan que no hay mujeres en los niveles más altos. Es curioso que se han encontrado opiniones que señalan como evidencia de que hay igualdad de oportunidades, "la gran cantidad de mujeres que hay en la plantilla".

Los hombres que opinan que no hay igualdad de oportunidades al igual que las mujeres consideran que es un problema de la sociedad, de conciliación con la vida

familiar, así como de las propias características de la carrera profesional en cuanto a la dedicación que requiere la investigación y la gestión que imposibilitan la conciliación de la vida familiar. También hacen referencia a la necesidad de implantar en la UCA medidas correctoras de esta situación (opinión que no se ha encontrado en las respuestas de las mujeres) y reflejan de una manera objetiva esta no igualdad en los porcentajes de mujeres y hombres (en una visión más realista que la de algunas mujeres). Como hemos señalado anteriormente, también hay un hombre que opina que no hay igualdad de oportunidades "porque se beneficia más a las mujeres".

Como se señaló anteriormente la mayoría de los hombres opinan que sí existen igualdad de oportunidades y aunque al igual que las mujeres aparece dentro de sus opiniones la influencia de la sociedad y la presión que ejerce en las mujeres para anteponer la vida familiar a la profesional y la autolimitación, la opinión mayoritaria es simplemente que no hay razones para decir lo contrario, y aquellos que dicen que puede haber diferencias plantean que son diferencias heredadas de tiempos anteriores en los que sí había discriminación, llegando a plantear que actualmente el número de profesoras es reflejo del número de alumnas que terminan las carreras. Un 5% opina que las mujeres están beneficiadas respecto a los hombres. Algunos opinan que sólo "el que la sigue la consigue" o que las mujeres prefieren dedicar su tiempo "al ocio".

### 4.3.2. Percepciones relativas al género por parte del PAS

Se han analizado la información procedente de 224 encuestas del PAS de los cuales el PAS funcionario han contestado 112 personas, 28 hombres (23,3% de la plantilla) y 84 mujeres (38,4%) y del PAS laboral 112 personas, 57 hombres (38,5%) y 55 mujeres ((23,3% de los hombres funcionarios de la plantilla, el 38,5 de los laborales y el 38,4 % de las funcionarias y el 55% de las mujeres laborales) (Figura 30 y Tabla 15).

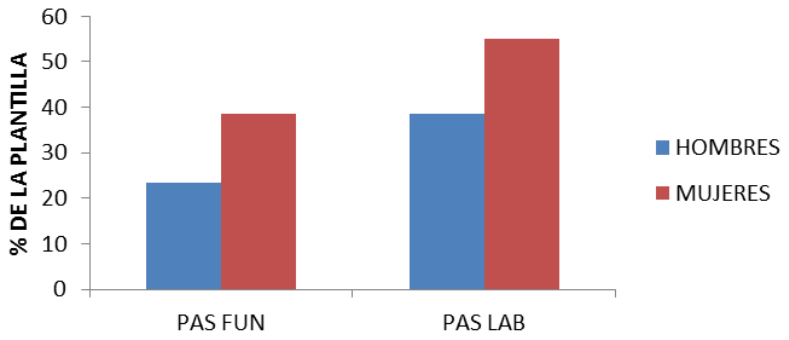



Figura 30. Porcentaje de personas que han contestado a la encuesta.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Tabla 15. Número de personas del PAS funcionario y laboral encuestados por categoría por género

| ENCUESTADOS DEL PAS | | | |
|---|---|---|---|
| | **HOMBRES** | **MUJERES** | **TOTAL** |
| **PAS FUNCIONARIO** | 28 | 84 | 112 |
| **PAS LABORAL** | 57 | 55 | 112 |
| **TOTAL PAS** | 85 | 139 | 224 |
| **A1** | 1 | 5 | 6 |
| **A2** | 5 | 13 | 18 |
| **C1** | 19 | 43 | 62 |
| **C2** | 1 | 22 | 23 |
| **E** | 2 | | 2 |
| **GI** | 1 | 2 | 3 |
| **GII** | 7 | 3 | 10 |
| **GIII** | 33 | 26 | 59 |
| **GIV** | 14 | 21 | 35 |
| **N/C** | 2 | 4 | 6 |
| **TOTAL PAS** | 85 | 139 | 224 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

El rango de edad de las personas del PAS que han contestado a la encuesta se observa en la figura 31.

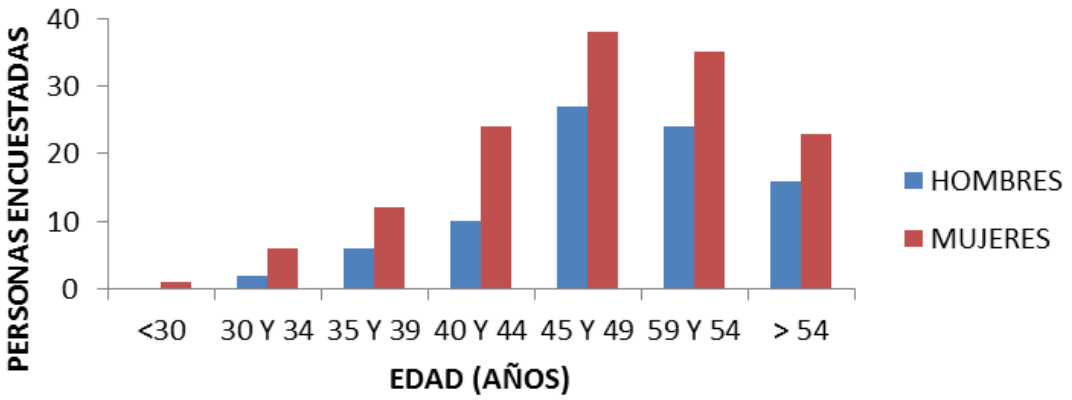



Figura 31. Rango de edad de los encuestados.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

El rango de edad media del PAS tanto funcionario como laboral encuestado está entre 45 y 49 años. Si se desglosa se puede apreciar que las mujeres y los hombres laborales así como las mujeres funcionarias tienen una edad media igual al global del PAS mientras que los hombres funcionarios su rango de edad media es algo superior, entre 50 y 54 años. El 7,4% de la plantilla que ha contestado a la encuesta poseen estudios primarios, el 2% de los hombres y el 5% de las mujeres. Los que poseen estudios de bachillerato o secundaria el porcentaje se iguala, el 15,3% de los hombres y el 15,7% de las mujeres. En el caso de la formación profesional, el porcentaje de los hombres es 30,6% es superior al de las mujeres, un 24%, mientras que las personas con titulación universitaria, el 51,7% de los hombres y el 55% de las mujeres, lo que supone que el 54% de las personas que han respondido poseen titulación universitaria. (Figura 32 y Tabla 16).

Tabla 16. Número de personas del PAS laboral y funcionario y nivel de estudios por género

| NUMERO DE PERSONAL DEL PAS CON TITULACION | | | |
|---|---|---|---|
| TITULACION DEL PAS | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| ESTUDIOS P. | 2 | 6 | 8 |
| BACH/SEC. | 13 | 22 | 35 |
| FP | 26 | 34 | 60 |
| UNIVERS. | 44 | 77 | 121 |
| N/C | 85 | 139 | 224 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

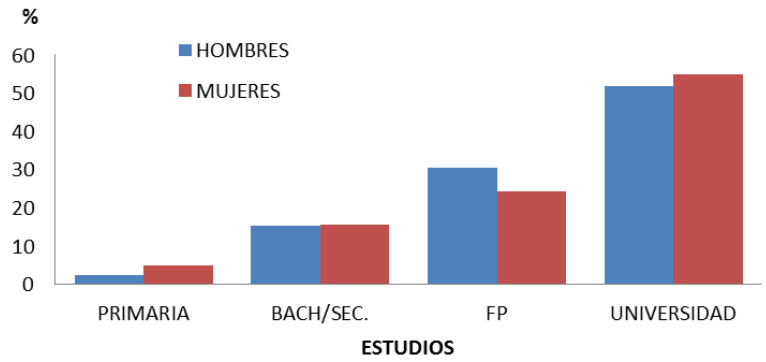



Figura 32. Porcentaje de hombres y mujeres del PAS por tipo de estudio.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En la figura 33 se puede apreciar el desglose de estudios universitarios de aquellas personas encuestadas del PAS que han contestado que poseen estudios Universitarios. El 33,33% de los hombres con titulación universitaria es diplomado, frente al 45,33% de las mujeres. Son licenciados el 52,38% de los hombres y el 45,33% de las mujeres. Resulta curioso que habiendo más mujeres que hombres del PAS realizando estudios de tercer ciclo, un 9,33% de mujeres frente a un 7,12% de los hombres, el resultado final sea que de los hombres con estudios universitarios, un 7,14% de hombres son doctores frente a 1,33% de las mujeres con estudios universitarios.

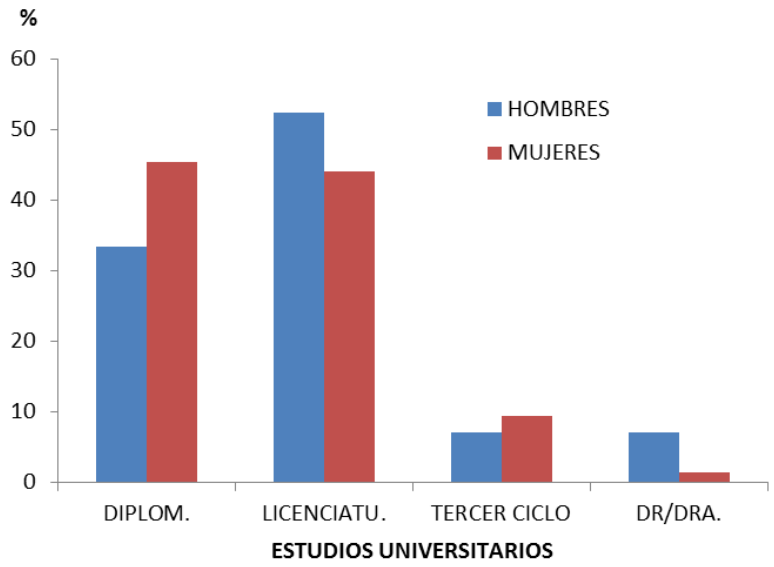



Figura 33. Porcentaje de hombres y mujeres que tienen estudios Universitarios.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Del PAS encuestado que tiene actualmente una diplomatura, el 72,23% accedió a la universidad con esta titulación y el 27,77% la ha cursado mientras trabajaba. Estas proporciones se mantienen en hombres y en mujeres. El perfil del hombre diplomado, tanto si ha estudiado la diplomatura antes o durante su vida laboral, es de una edad comprendida entre 50 y 54 años, con dos o tres hijos, una edad media de 32 años cuando nació su primer hijo. El 50% de los que no han estudiado su diplomatura junto con su trabajo opinan que no afecta el nacimiento de los hijos al desarrollo de la carrera profesional y tienen una media de hijos de 1,62 mientras que en aquellos hombres que han tenido que compaginar estudio y trabajo esta opinión se reduce al 33% y el número de hijos es similar 1,66. Del total de diplomados que han estudiado, el 33% son laborales y no ocupan una categoría correspondiente a la titulación que poseen, el 66% son funcionarios y de ellos, el 50% tienen una categoría correspondiente con su titulación.

El perfil de las mujeres que han estudiado diplomatura mientras trabajaba es de entre 45 y 50 años donde se reparte de manera uniforme las mujeres sin hijos con un hijo, o con dos o tres hijos, con una edad media de 30 años cuando nació su primer hijo. El 22% opina que no afecta el nacimiento de los hijos en el desarrollo de la carrera profesional. El 88% son funcionarias y de éstas sólo el 28,6% ocupan en la actualidad una categoría para la titulación que tienen. Ninguna mujer laboral de este sector

poblacional ocupa el grupo profesional que requiera una diplomatura. Las mujeres que opinan que la crianza de los hijos no afecta al desarrollo profesional están en la actualidad en categorías inferiores para su cualificación. El número medio de hijos es de 1.

Si se analiza el perfil de las mujeres diplomadas que no han cursado esta titulación en su vida laboral el número medio de hijos es superior 1,3 y solo el 13,04% de ellas opinan que la crianza de los hijos no afecta al desarrollo profesional. Independientemente de tener que compatibilizar formación y trabajo el número medio de hijos en el PAS diplomado es inferior en las mujeres que en los hombres.

Un 20,83% del total de licenciados encuestados han cursado la titulación durante su trayectoria laboral. A diferencia de lo que ocurría con los diplomados esta proporción no se mantiene en un análisis por separado de los géneros, elevándose al 27% en el caso de los hombres y reduciéndose al 17% en el caso de las mujeres. El licenciado que ha obtenido la licenciatura compaginándola con su vida laboral presenta un rango de edad muy variable al igual que aquellos que ya accedieron con la esta titulación. La diferencia más marcada en su perfil es el número de hijos 1,25 en aquellos que han compaginado sus estudios con su trabajo frente a 0,57 en aquellos que no. También en el porcentaje de hombres que opinan que el nacimiento de los hijos no afecta al desarrollo de la vida profesional 33,3% y el 40% respectivamente. En este último caso, es curioso que son hombres que o bien no tienen hijos o tienen uno. En el caso de las mujeres licenciadas también encontrados un rango de edad muy variado y encontramos de nuevo diferencias en el número de hijos entre el grupo poblacional de aquellas que han compaginado estudio y trabajo y las que no, siendo de 0,83 hijos en el caso de las primeras (de hecho el 33% no tiene ningún hijo) y de 1,32 en el caso de las segundas.

Se ha procedido a analizar este mismo ítem por separado a los colectivos del PAS funcionario y al del PAS laboral. En el caso de los funcionarios resulta llamativo que en todos los grupos el número de personas que poseen titulación superior a la categoría laboral que desempeña es muy alto.

En el Grupo A1 evidentemente todos poseen licenciatura, por ser requisito para opositar, y una persona tiene estudios de tercer ciclo. En el Grupo A2 el 44,44% tienen la titulación requerida (diplomatura) y el 55,55% poseen una titulación superior

(licenciatura), y de entre ellos una persona está matriculada en tercer ciclo y otra posee el grado de doctora. En el grupo C1 el requisito es el de poseer la titulación de bachillerato o formación profesional, el 51,61% de las personas que están en este grupo poseen solamente esa titulación y el 48,39% poseen una titulación superior (el 76,66% son diplomados y el 20% son licenciados). En el C2, el 17,39% tienen titulación específica y el 82,60% poseen titulación superior (26,08%% tienen Bachillerato y formación profesional, el 36,84% poseen una diplomatura y el 31,57% tienen una licenciatura y dos de ellos cursan tercer ciclo). Por último, en el grupo E que es una categoría a extinguir y cuya titulación requerida es la de poseer estudios primarios, hay dos personas y las dos tienen titulación superior una tiene FP y la otra estudios universitarios.

Esta misma situación se ha encontrado con el PAS laboral donde de las personas que contestaron al cuestionario y que están en el Grupo II, el 22,22% poseen la titulación requerida, tienen una licenciatura el 77,77% y de estos uno es doctor. y 4 están en tercer ciclo. Al Grupo III se puede promocionar no solo por titulación específica (Bachillerato o Formación profesional) sino también por experiencia laboral demostrada. De las personas que están en este grupo profesional, el 5,08% poseen estudios primarios, el 23,72% tienen estudios secundarios, el 28,81% poseen la titulación requerida y el 42,37% posee una titulación universitaria (45,83% poseen una diplomatura y el 54,16% una licenciatura). Por último, de las personas que están en el grupo IV cuya titulación requerida es la de estudios primarios, el 14,28% tienen la titulación requerida, el resto tienen estudios superiores, destacando que el 37,14% tienen estudios universitarios y de éstos el 69,23% poseen una licenciatura.

Como se ha indicado anteriormente, la titulación de licenciado se necesita para estar en el Grupo I dentro del PAS laboral y A1 para el PAS funcionario. Del total de los hombres licenciados laborales el 7,14% tienen esta categoría, situación que detentan el 10% de las mujeres laborales, el 20% de los licenciados funcionarios y el 17,4% de las funcionarias licenciadas, resultando especialmente llamativo en este último sector mayoritariamente femenino. Si se analiza la trayectoria de los licenciados que no ocupan el puesto para el que están titulados, en el caso del PAS laboral han ido promocionando el 57,14% de los hombres y el 40% de las mujeres, unos porcentajes similares a lo que encontramos en los funcionarios, un 60% de los hombres y un 47,82% de las mujeres.

La diplomatura, se necesita para estar en el Grupo II dentro del PAS laboral y A2 para PAS funcionario. En el PAS laboral el 10% de los hombres diplomados y el 14% de las mujeres están en el Grupo II, en el caso de los funcionarios el 25% de los hombres diplomados y el 20% de las mujeres. No se observan diferencias de género en los porcentajes de promoción en ninguno de los dos grupos.

De todas las personas que han contestado a la encuesta el 58,78% de los encuestados consideran, que si afectó el nacimiento y crianza de sus hijos a su dedicación profesional, frente al 41,21% que opinan que no. La opinión mayoritaria de los hombres 56,9% es que no afecta frente al 43,1% que opina que sí, frente al 30,4% de las mujeres que opinan que no y el 69,6% que opinan que si afecta.

Si se considera a todo el PAS con independencia de su género, se observa como existe una relación en la opinión con el grupo de edad (Figura 34) sin embargo, esta relación no existe, sobre todo en el caso de las mujeres donde la opinión del que no afecta se mantiene estable en todos los grupos de edad alrededor del 30%.

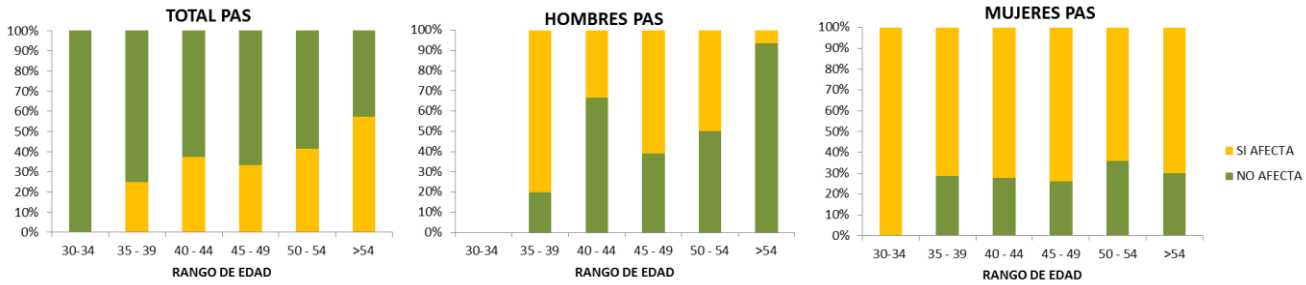



Figura 34. Porcentaje de personas que opinan que afecta o no afecta la crianza de los hijos por rango de edad. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En la figura 35 se muestra cómo ha ido aumentando la edad de la primera maternidad. Esta relación es significativa (P <0.025).

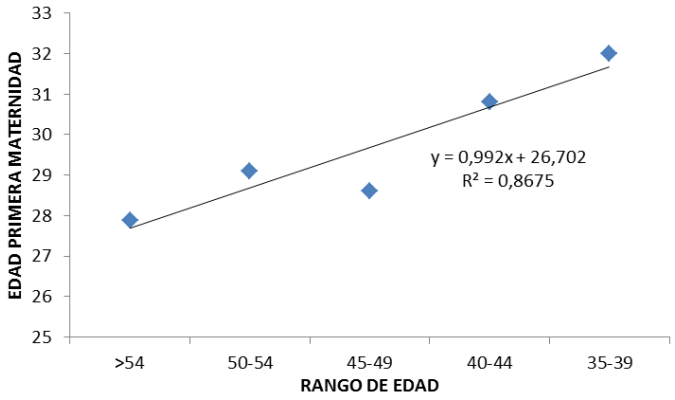



Figura 35. Tendencia de edad de la primera maternidad.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En la figura 36 se observan las respuestas que dieron los encuestados a la pregunta sobre como afectó o afecta respecto a su situación laboral el nacimiento de sus hijos. Como podemos apreciar las actividades limitadas por la maternidad o paternidad han sido las relacionadas con la realización de actividades fuera de la jornada laboral y las relacionadas con la movilidad. Entre las personas que contestaron que afectaba negativamente el nacimiento de sus hijos en su situación profesional y personal no hay diferencias en función del género. PDI y PAS coinciden en considerar que el efecto del nacimiento de sus hijos tuvo un efecto negativo en aquellas actividades que puedan necesitar disponibilidad temporal fuera de la jornada laboral establecida. Mayoritariamente las personas encuestadas no tienen ayuda externa que les facilite las tareas de cuidado doméstico y familiar.

Preguntados sobre según su propia experiencia que factores influyen en la carrera profesional. Se les ha dado 14 opciones a valorar en el grado de importancia de 1 a 5. Hay elementos que influyen en el desarrollo de las carreras profesionales del PAS y en la tabla 17 podemos apreciar cuales de estos elementos son puntuados con el máximo valor. Como podemos apreciar para el PAS de la UCA encuestado, tanto hombres como mujeres, los ítems más valorados son los buenos contactos y las relaciones personales, junto con la constancia, la suerte y la dedicación en el caso de los hombres y el rigor en el trabajo y la disponibilidad en el caso de las mujeres. Resulta llamativo que la disponibilidad aparezca en el sexto puesto en el caso de los hombres y como la suerte y la dedicación tan importante para los hombres ocupa los puestos

ocho y nueve en el caso de las mujeres. Tanto en hombres como en mujeres el trabajo duro ocupa los últimos lugares.

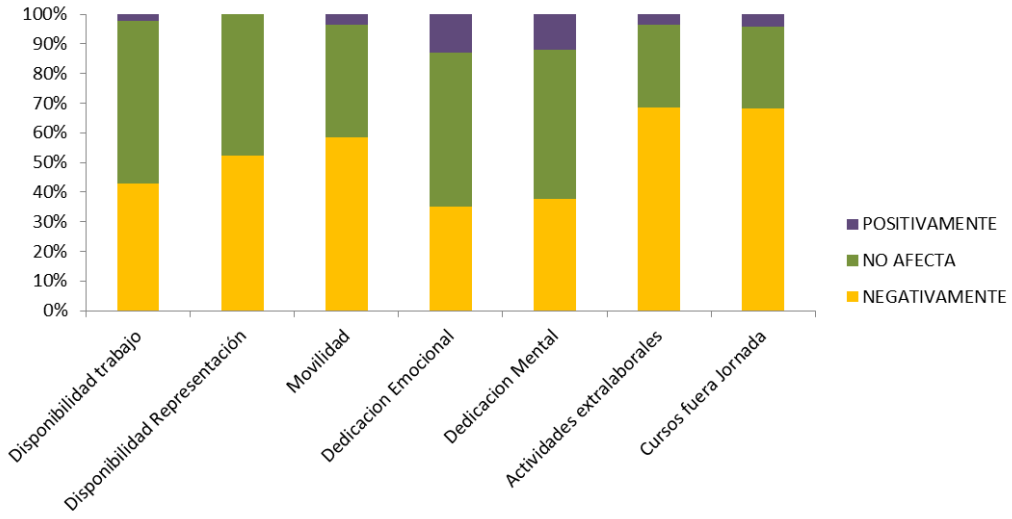



Figura 36. Porcentaje de respuestas de los encuestados del PAS al grado de afectación por el nacimiento de sus hijos. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Tabla 17. Valoración máxima otorgada por los encuestados a cada item

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| 1 | CONTACTOS | 1 | CONTACTOS |
| 2 | RELACIONES PERSONALES | 2 | RELACIONES PERSONALES |
| 2 | **CONSTANCIA** | 3 | RIGOR EN EL TRABAJO |
| 3 | **SUERTE** | 3 | **DISPONIBILIDAD** |
| 3 | **DEDICACION** | 4 | **COMPETITIVIDAD** |
| 4 | RIGOR EN EL TRABAJO | 5 | **CONSTANCIA** |
| 4 | **VOCACION** | 6 | ENTUSIASMO |
| 5 | TIEMPO | 7 | TIEMPO |
| 6 | **DISPONIBILIDAD** | 8 | **DEDICACION** |
| 6 | ENTUSIASMO | 9 | **SUERTE** |
| 7 | MOVILIDAD | 9 | CAPACIDAD NEGOCIACION |
| 8 | CAPACIDAD NEGOCIACION | 10 | **VOCACION** |
| 9 | TRABAJO DURO | 11 | MOVILIDAD |
| 10 | **COMPETITIVIDAD** | 12 | TRABAJO DURO |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Si hacemos un análisis global de la puntuación dada a cada uno de los ítems (tabla 18), vuelve a aparecer en primer lugar como elemento más importante en la carrera profesional, tanto en hombres como en mujeres, los contactos y las relaciones

personales y como menos el trabajo duro y la movilidad. Mientras que la competitividad es importante para las mujeres y no para los hombres.

Tabla 18. Análisis global de los elementos que influyen en la carrera profesional del PAS

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| BUENOS CONTACTOS | 67,1 | BUENOS CONTACTOS | 60,3 |
| RELACIONES PERSONALES | 66,4 | RELACIONES PERSONALES | 57,7 |
| DISPONIBILIDAD | 58,6 | **COMPETITIVIDAD** | 55,7 |
| DEDICACION | 56,0 | DEDICACION | 55,7 |
| CONSTANCIA | 54,1 | DISPONIBILIDAD | 55,3 |
| RIGOR EN EL TRABAJO | 53,4 | RIGOR EN EL TRABAJO | 53,8 |
| ENTUSIASMO | 52,9 | CONSTANCIA | 51,1 |
| SUERTE | 52,7 | TIEMPO | 50,6 |
| TIEMPO | 51,8 | CAPACIDAD NEGOCIACION | 49,9 |
| VOCACION | 51,3 | ENTUSIASMO | 46,9 |
| **COMPETITIVIDAD** | 47,3 | SUERTE | 45,3 |
| CAPACIDAD NEGOCIACION | 46,4 | VOCACION | 43,6 |
| TRABAJO DURO | 42,4 | MOVILIDAD FISICA | 43,2 |
| MOVILIDAD FISICA | 42,4 | TRABAJO DURO | 40,6 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

A la pregunta de cuales son a su juicio las motivaciones para estar en un órgano de representación de la universidad lo que opinan los encuestados lo podemos apreciar en la tabla 19. En función de la máxima puntuación en importancia tanto para hombres como para mujeres aparece ayudar y la capacidad de mejorar o modificar.

Tabla 19. Valoración máxima otorgada por los encuestados a cada item

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| POSIBILIDAD DE AYUDAR | 1 | CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR | 1 |
| CAPACIDAD DE MEJORAR, MODIFICAR | 2 | POSIBILIDAD DE AYUDAR | 2 |
| **PODER** | 3 | DESARROLLO PERSONAL | 3 |
| INTERESES ECONOMICOS | 3 | INTERESES ECONOMICOS | 4 |
| INTERES CIENTIFICO | 4 | **PODER** | 5 |
| DESARROLLO PERSONAL | 4 | **REDES RELACIONES INTERESANTES** | 6 |
| FAMA | 5 | FAMA | 7 |
| PRESTIGIO | 6 | INFLUENCIA SOCIAL | 7 |
| INFLUENCIA SOCIAL | 6 | PRESTIGIO | 8 |
| VISIBILIDAD | 8 | INTERES CIENTIFICO | 9 |
| **REDES RELACIONES INTERESANTES** | 9 | VISIBILIDAD | 10 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En el caso de la valoracion global de cada respuesta encontramos una valoración similar considerándoise lo más importante la capacidad de mejorar y de ayudar. La misma pregunta realizada respecto a desempeñar cargos en la UCA nos indica que tanto para hombres como para mujeres los intereses económicos y el poder son las principales motivaciones para ejercer un puesto con responsabilidad en la UCA (Tabla 20).

Tabla 20. Puntuacion máxima a las motivaciones de desempeñar un cargo en la UCA

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| INTERESES ECONOMICOS | 1 | INTERESES ECONOMICOS | 1 |
| PODER | 2 | PODER | 2 |
| **FAMA** | 3 | INFLUENCIA SOCIAL | 3 |
| INFLUENCIA SOCIAL | 3 | PRESTIGIO | 4 |
| **VISIBILIDAD** | 4 | AYUDAR | 5 |
| AYUDAR | 5 | **CAPAC.MEJORAR O MODIF.** | 5 |
| PRESTIGIO | 6 | **FAMA** | 5 |
| INTERES CIENTIFICO | 7 | DESARROLLO PERSONAL | 6 |
| DESARROLLO PERSONAL | 7 | REDES RELACION. INT. | 7 |
| REDES RELACIONES INT. | 8 | **VISIBILIDAD** | 8 |
| **CAPACIDAD DE MEJORAR,MODIFICAR** | 9 | INTERES CIENTIFICO | 9 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Por último, se planteó una serie de afirmaciones para que las personas encuestadas puntuen su grado de acuerdo en orden de importancia 1 al 5 en orden de importancia, 1 = menos importante; 5 = más importante grado de acuerdo. Dada la extension de las preguntas se ha enunciado como R cada pregunta (Tabla 21).

En la tabla 22 se indican por orden las que han sido señaladas como las mas importantes para los encuestados. Como se puede apreciar, tanto hombres como mujeres coinciden o se aproximan bastante en sus puntuaciones. Para los hombres en lo que mas están de acuerdo es en que ejercer bien un cargo exige mucho tiempo y dedicación, así como que casi todos los hombres tienen mas libertad para desplazamientos cortos o largos al extranjero, cursos de formación etc. Y para las mujeres las dos mismas cuestiones pero al revés.

Tabla 21. Relacion de afirmaciones a valorar por el PDI

| | |
|---|---|
| Casi todas las mujeres eligen/priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional | R1 |
| Casi todos los hombres tienen más libertad para desplazamientos cortos o largos al extranjero, cursos de formación etc. | R2 |
| La mayoría de las mujeres en la Universidad retrasan su maternidad hasta afianzarse profesionalmente | R3 |
| La mayoría de los hombres priorizan en su vida profesional respecto a su vida personal | R4 |
| Casi todos los hombres dedican muy poco tiempo a la vida familiar | R5 |
| Las mujeres con cargos no tienen, por lo general, responsabilidades familiares | R6 |
| Ejercer bien un cargo exige mucho tiempo y dedicación | R7 |
| Los hombres ocupan más cargos directivos por tener más tiempo para dedicarle | R8 |
| La mayoría de las mujeres se auto limitan en su profesión | R9 |
| Las obligaciones de un cargo son poco compatibles con las responsabilidades familiares | R10 |
| Las mujeres que quieren tener una carrera al mismo nivel que sus compañeros varones en la Universidad pueden tener conflictos con su vida familiar | R11 |
| A la mayoría de los hombres no les afecta su paternidad en su desarrollo profesional | R12 |
| Las mujeres con responsabilidades familiares tienen menos posibilidades de realizar otras actividades que las estrictamente necesarias para su carrera | R13 |
| La carrera universitaria es demasiado competitiva | R14 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Tabla 22. Valoracion mas alta de hombres y mujeres sobre cada afirmación planteada

| **HOMBRES** | | **MUJERES** | |
|---|---|---|---|
| R7/ | 45,9 | R2/ | 63,3 |
| R2/ | 22,4 | R7/ | 60,4 |
| R3/ | 22,4 | R8/ | 56,1 |
| R8/ | 21,2 | R13/ | 49,6 |
| R10/ | 21,2 | R1/ | 43,9 |
| R13/ | 21,2 | R11/ | 36,7 |
| R14/ | 20,0 | R12/ | 36,7 |
| R1/ | 18,8 | R9/ | 33,8 |
| R11/ | 17,6 | R10/ | 33,8 |
| R12/ | 12,9 | R3/ | 31,7 |
| R4/ | 11,8 | R4/ | 30,9 |
| R9/ | 11,8 | R14/ | 19,4 |
| R6/ | 9,4 | R5/ | 16,5 |
| R5/ | 8,2 | R6/ | 16,5 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En la tabla 23 se puede ver la valoración global de cada una de las preguntas y como se puede observar no difiere del análisis anteriormente expuesto en la tabla 5

Tabla 23. Valoracion global realizada a cada uno de los items

| HOMBRES | | MUJERES | |
|---|---|---|---|
| R7/ | 78,4 | R7/ | 84,6 |
| R2/ | 65,4 | R2/ | 82,7 |
| R10/ | 64,9 | R8/ | 79,9 |
| R13/ | 64,5 | R1/ | 75,7 |
| R1/ | 63,3 | R13/ | 75,0 |
| R3/ | 62,1 | R12/ | 74,2 |
| R8/ | 61,9 | R10/ | 73,1 |
| R11/ | 60,9 | R9/ | 72,8 |
| R14/ | 60,7 | R4/ | 71,7 |
| R12/ | 59,5 | R11/ | 70,1 |
| R9/ | 57,2 | R3/ | 68,1 |
| R4/ | 56,0 | R5/ | 62,3 |
| R6/ | 51,8 | R6/ | 59,9 |
| R5/ | 48,0 | R14/ | 59,6 |

*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Hombres y mujeres hacen una valoración similar a la afirmacion de que *la carrera universitaria es demasiado competitida*. El 32% de los hombres y el 45% de las mujeres que contestaron a esta pregunta están mucho o bastante de acuerdo con dicha afirmación.

Al analizar las respuestas a la pregunta de si ejercer bien un cargo exige mucho tiempo y dedicación (Figura 36), el 89% de las mujeres valoran entre bastante y mucho esta afirmación y un 76% los hombres.

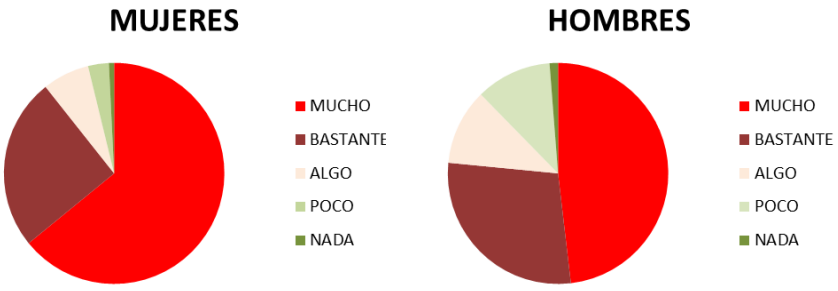



Figura 36. Porcentaje de opinion de mujeres y hombres respecto a la afirmación "ejercer bien un cargo o puesto de responsabilidad exige mucho tiempo y dedicación". *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Al preguntar de manera genérica si las obligaciones de un cargo son poco compatibles con las responsabilidades familiares, se manifiesta de una manera mayoritaria en las mujeres (74%) que están de acuerdo con esta opinión frente al 47% de los hombres (Figura 37).

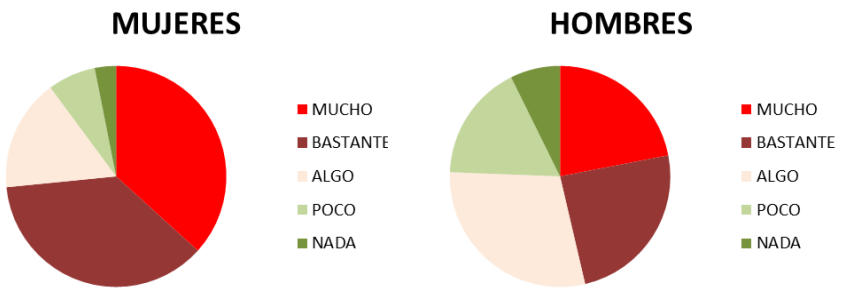



Figura 37. Porcentaje de hombres y mujeres que opinan que las obligaciones de un cargo son poco compatibles con las responsabilidades familiares.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Mientras que las mujeres señalan mayoritariamente (81%) que los hombres ocupan mas cargos directivos por tener mas tiempo para dedicarle, esta opinión es compartida sólo por el 44% de los hombres (Figura 38).

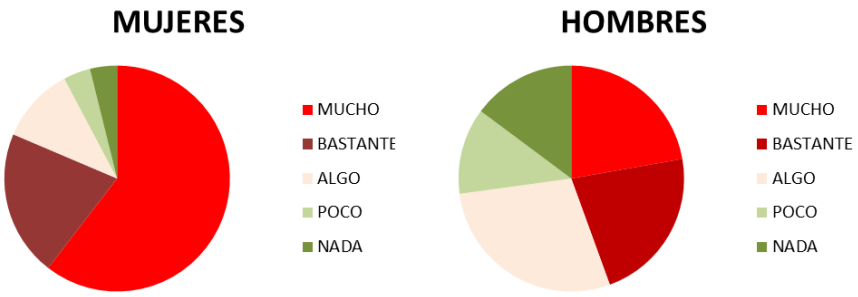



Figura 38. Opinion de hombres y mujeres respecto a que los hombres ocupan mas cargos directivos por tener mas tiempo para dedicarle.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

En lo que respecta a la pregunta de que las mujeres con cargos no tienen, por lo general, responsabilidades familiares. Se puede ver en la figura 39 como tambien

difieren las valoraciones de mujeres y hombres, mientras sólo un 25% de los hombres opinan que mucho o bastante un 45 % de las mujeres lo opinan.

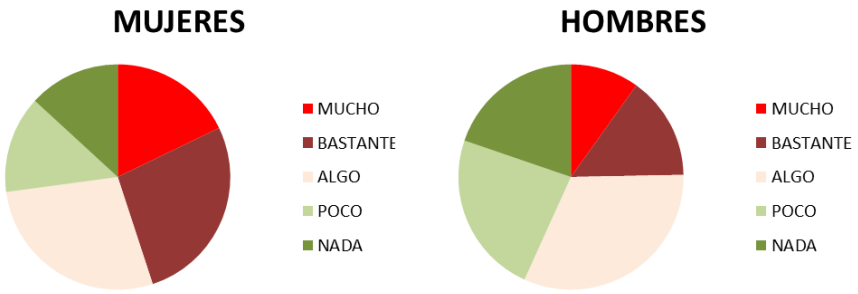



Figura 39. Valoracion de mujeres y hombres sobre la afirmacion referida a que las mujeres con cargos no tienen, por lo general, responsabilidades familiares.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

El 70% de las mujeres y el 42% de los hombres están de acuerdo con la afirmación de que casi todas las mujeres eligen/priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional (Figura 40).

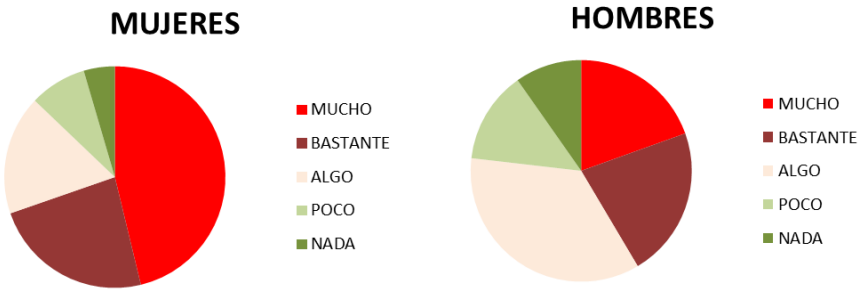



Figura 40. Opinion de mujeres y hombres sobre la afirmación de que casi todas las mujeres eligen/priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

A la afirmación contrapuesta a la enunciada anteriormente, la mayoría de los hombres priorizan su vida profesional respecto a su vida familiar, están de acuerdo mucho y bastante el 65% mujeres y el 30% de los hombres (Figura 41).

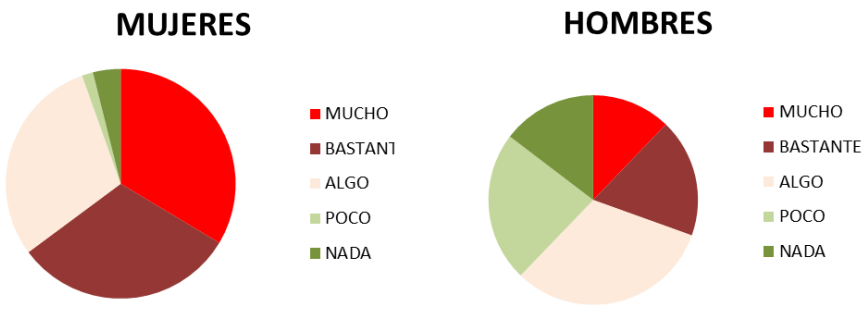



Figura 41. Porcentaje de hombres y mujeres que opinan que los hombres priorizan su vida profesional respecto a la familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

La cuestion planteada sobre que casi todos los hombres dedican muy poco tiempo a la vida familiar, tambien es valorada de forma muy diferente según las mujeres y los hombres. El 48% de ellas opinan que están mucho o bastante de acuerdo frente a un 23% de los hombres que opinan lo mismo (Figura 42).

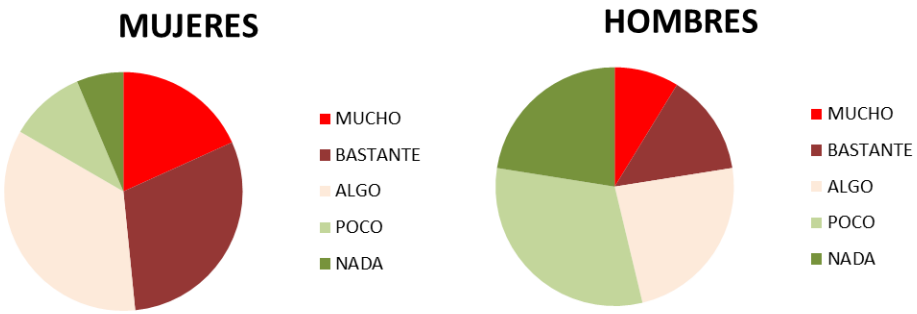



Figura 42. Opinion de mujeres y hombres respecto a que casi todos los hombres dedican muy poco tiempo a la vida familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

La opinión sobre la afirmación *a la mayoría de los hombres no le afecta su paternidad en su desarrollo profesional,* es muy similar en ambos géneros a la descrita sobre la priorización de los hombres en la vida profesional respecto a la personal. (Figura 43). El 70% de las mujeres opinan que a los hombres no les afecta la paternidad para desarrollar su trabajo frente al 38% de los hombres que opinan que no les afecta.

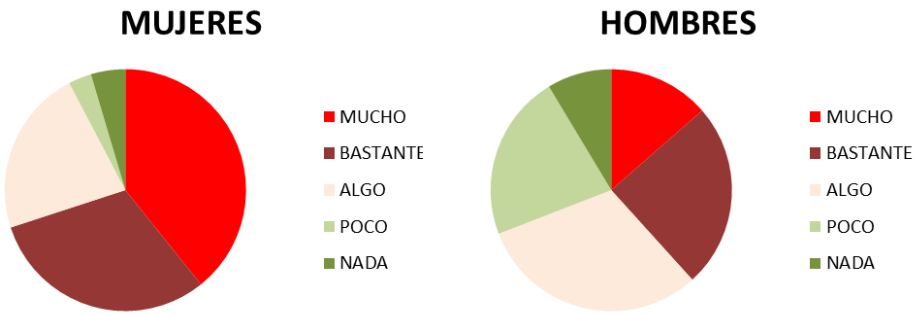



Figura 43. Opinion de mujeres y hombres a la afirmacion de que a la mayoria de los hombres no les afecta su paternidad en su desarrollo profesional.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

La afirmación de que *la mayoria de las mujeres en la Universidad retrasan su maternidad hasta afianzarse profesionalmente* es tambien percibida por mujeres y hombres de forma diferente. El 60% de las mujeres opinan que estan muy de acuerdo con esta afirmación frente al 45% de los hombres (Figura 44).

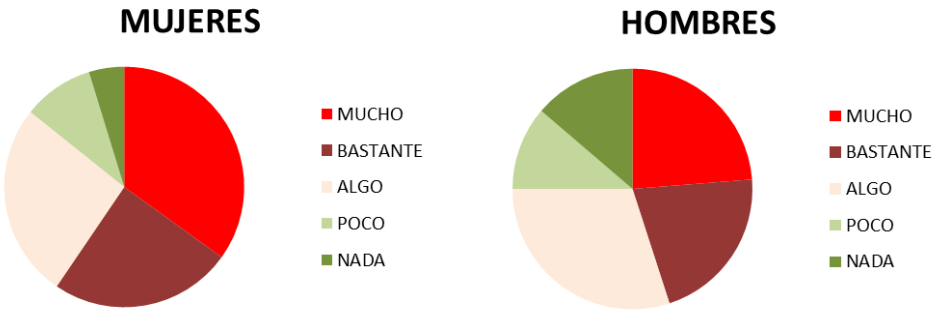



Figura 44. Opinion de hombres y mujeres sobre la afirmacion de que la mayoria de las mujeres en la Universidad retrasan la maternidad.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

La opinion de hombres y mujeres sobre que las mujeres con responsabilidades familiares tienen menos posibilidades de realizar otras actividades que las estrictamente necesarias para su carrera la podemos ver en la figura 45. Mientras que para el 44% los hombres es valorada como mucho o bastante, la misma valoración hacen el 77% de las mujeres.

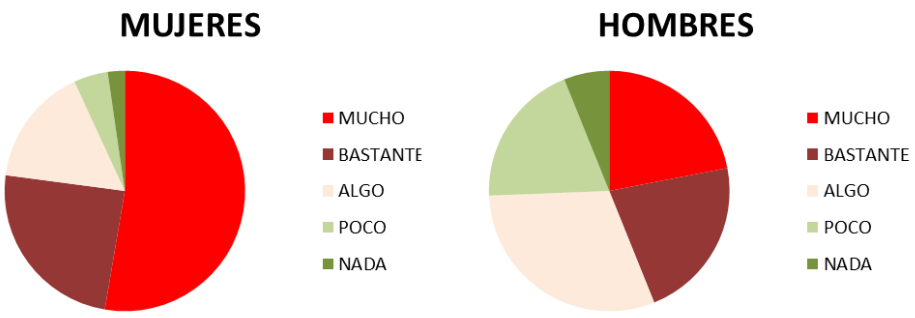



Figura 45. Valoracion de mujeres y hombres sobre la afirmacion de que las mujeres con responsabilidades familiares tienen menos posibilidades de realizar otras actividades que las estrictamente necesarias para su profesion. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

La misma tendencia en la opinión observada hasta ahora para hombres y mujeres se mantiene ante la pregunta *casi todos los hombres tienen mas libertad para desplazamientos cortos o largos al extranjero, cursos de formación etc*. El 84% de las mujeres están de acuerdo mucho o bastante con esta afirmación frente a al 50% de los hombres (Figura 46).

Sobre si *la mayoria de las mujeres se autolimitan en su profesión*, la percepcion que tienen las mujeres mayoritariamente es que están mucho o bastante de acuerdo en un 67% frente a un 30% de hombres que lo piensan así (Figura 47).

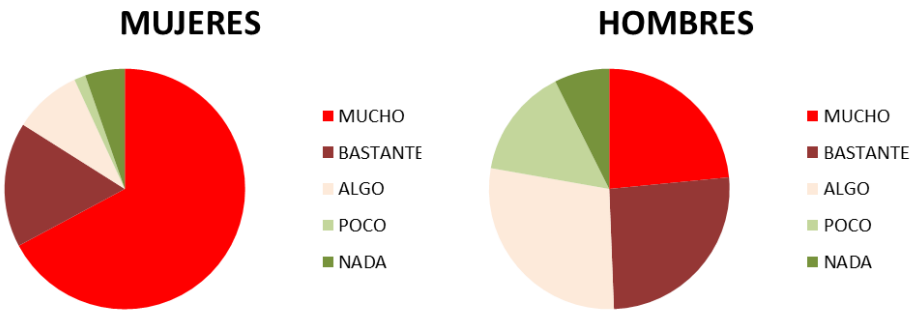



Figura 46. Porcentaje de opinion de mujeres y hombres sobre la afirmación "casi todos los hombres tienen mas libertad para desplazamientos cortos o largos al extranjero, cursos de formacion. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

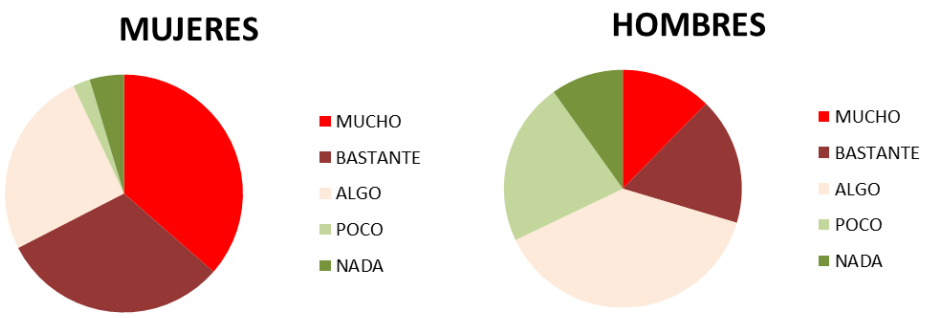



Figura 47. Porcentaje de opinion por género sobre si la mayoría de las mujeres se autolimitan en su profesion. *Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Tambien se percibe de forma bastante diferente el conflicto familiar que le ocasiona a las mujeres tener una carrera profesional al mismo nivel que sus compañeros varones. Un 65% de las mujeres opinan que mucho o bastante frente a un 33% de los hombres (Figura 48).

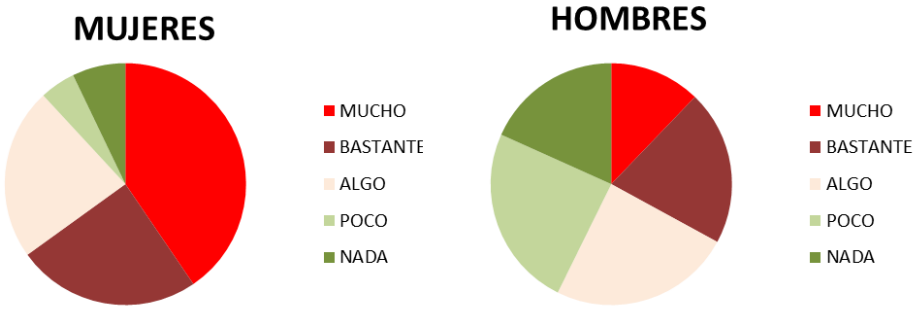



Figura 48. Opinion de mujeres y hombres solo si las mujeres que quieren tener una carrera al mismo nivel que sus compañeros varones en la Universidad pueden tener conflictos con su vida familiar.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Para finalizar el cuestionario se ha realizado una pregunta de tipo abierta para que los encuestados, si lo deseaban, pudieran explicar por qué cree o no cree que haya igualdad de oportunidades en la UCA. A esta pregunta han contestado 209 personas de las cuales 83 eran hombres y 126 mujeres. En la figura 49 vemos el número correspondiente a las respuestas emitidas. Como se puede apreciar, el 77,6% de los hombres y el 53% de las mujeres han contestado que sí creen que hay igualdad de oportunidades. Entre las personas que ha opinado que no hay igualdad de oportunidades, el 21,4% son hombres frente al 44,4% mujeres.

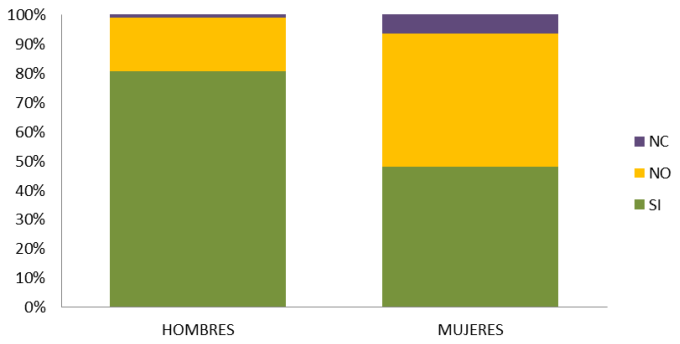



Figura 49. Porcentaje de opinión sobre la existencia de igualdad de oportunidades en la UCA por género.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Se ha cruzado el número de personas que han contestado que no hay igualdad de oportunidades con el rango de edad (Figura 50) y en todos los rangos de edad mayoritariamente son mujeres.

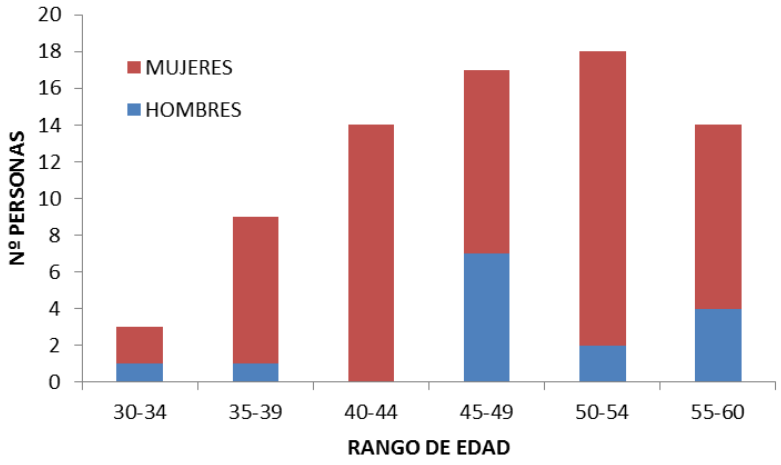



Figura 50. Nº de personas que contestaron que no hay igualdad de oportunidades por rango de edad.
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos de las encuestas*

Una vez aclarada la opinión de las personas encuestadas se ha procedido a analizar en detalle las preguntas y respuestas del cuestionario y se han ido interrelacionando con distintas variables.

De las 126 personas que han contestado que si hay igualdad de oportunidades en la UCA, en la siguiente pregunta, que como se dijo es una pregunta abierta, *¿por qué lo cree?* 78 de ellas han contestado mayoritariamente a esta pregunta abierta y 60 no saben o no contestan. De las 78 personas que opinan que si hay igualdad de oportunidades, 58 personas no han visto nunca por su experiencia personal ninguna discriminación por género, casi todas estas respuestas han sido contestadas en términos de discriminación no de igualdad de oportunidades. 16 de los encuestados han contestado que en la UCA lo que se valora para todos los puestos, incluidos los de gestión, es la capacidad y los méritos de las personas, salvo en los puestos cubiertos en Comisión de Servicios que son mayoritariamente para los hombres y las mujeres no tienen las mismas oportunidades. Sólo 4 personas indican que aunque en la UCA haya igualdad de oportunidades socialmente las mujeres tienen más problemas para conciliar la vida familiar y la laboral porque ellas eligen autolimitarse.

Estas mismas respuestas se han desglosado por género y, en el caso de los hombres coinciden con las respuestas globales.

En el caso de las mujeres que consideran que hay igualdad de oportunidades, la gran mayoría considera que no ha detectado en su entorno posibles desigualdades. Sin embargo, hay una proporción significativa de ellas que considera que sí hay igualdad de oportunidades de manera teórica pero que la situación de partida de las mujeres es diferente por lo que no consideran que la situación de hombres y mujeres sea igual en la UCA. También se repite en este grupo la opinión de que hay igual oportunidad para el acceso pero no para la promoción y sobre todos para los puestos ocupados por libre designación. Dentro de los puestos de libre designación en la UCA se puede considerar unos que son de confianza y otros que son de responsabilidad de gestión con una asignación del nivel del puesto muy superior en estos últimos que son los ocupados mayoritariamente por los hombres. En el caso de las mujeres que consideran que no hay igualdad de oportunidades en una mayoría consideran que es debido a la priorización por parte de las mujeres de la vida familiar y la autolimitación en la mayor disponibilidad de los hombres puesto que la disponibilidad es uno de los factores fundamentales en la carrera profesional. También de manera muy significativa existe la opinión de que los puestos de libre designación son mayoritariamente ocupados por hombres debidos fundamentalmente a las redes de contactos. Esta opinión es mayoritaria en las mujeres funcionarias.

Respecto a los hombres que han opinado que si hay igualdad de oportunidades en su mayoría no han detectado en su entorno que no haya igualdad de oportunidades, fundamentalmente porque consideran que la legislación no lo permite. Algunos de los hombres encuestados opinan que son las distintas capacidades las que marcan las posibles diferencias, una proporción similar a los que opinan que aunque hay igualdad de oportunidades las mujeres tienen más problemas por las cargas familiares o el peso de la sociedad. En cuanto a la opinión de los hombres que opinan que no hay igualdad de oportunidades mayoritariamente se basa en que los problemas de conciliación con la vida familiar y la autolimitación. A diferencia de las mujeres no aparece reflejado en éstos el problema de los puestos de libre designación.

Analizando globalmente las respuestas de las personas encuestadas independientemente de su estamento o categoría profesional, en aquello que consideran que no hay igualdad de oportunidades, e incluso en los que opinan que sí la hay, subyace la idea de que los procesos de incorporación a la UCA garantizan la igualdad de oportunidades, con lo cual, son presiones sociales y culturales las que marcan las posibles diferencias en el acceso.

Sin embargo, en el caso de la promoción tanto del PDI como del PAS, no sólo intervienen presiones sociales, culturales y familiares sino que los procedimientos para la promoción no garantizan la igualdad de oportunidades, siendo las redes de poder, las redes de contactos y la organización de los tiempos, tres elementos masculinos, las que definen en gran medida las posibilidades de promoción.

## 4.4. Conclusiones

Aunque no se han encontrado indicios de discriminación directa las mujeres del PDI de la UCA presentan una situación de desigualdad en relación a sus colegas masculinos detectados a través de las encuestas realizadas.

Como se ha indicado en capítulos anteriores, la investigación es un elemento fundamental para los curricula de acceso y promoción. Mujeres y hombres no presentan diferencias en la participación en proyectos de investigación o en la realización de estancias, que sí existen en la dirección de proyectos de investigación y

en la dirección de tesis doctorales. El número medio de tesis doctorales dirigidas es de 4,54 en el caso de los hombres y 2,33 en el caso de las mujeres. En la dirección de proyectos de investigación las diferencias son más marcadas y así, del total de personas que han dirigidos proyectos de investigación solo el 38% son mujeres. Si se tiene en cuenta que la dirección de proyectos y la dirección de tesis doctorales son requisitos para la participación en los tribunales de tesis y de oposición la exclusión de las redes de contactos se mantiene a pesar de que haya una legislación que recomienda la paridad en las comisiones. La influencia de este elemento no es solo que la presencia de las mujeres esté infrarrepresentada en las comisiones de valoración sino que esto supone también una exclusión de las redes de contactos y un elemento más de la invisibilidad.

El equilibrio entre las distintas facetas del trabajo del PDI puede marcar diferencias que se plasman en los curricula. Los hombres y las mujeres que señalan que dedican más tiempo a la investigación que a la docencia, tienen mayor número de sexenios. Si se tienen en cuenta que actualmente el número de sexenios marca la carga docente, el menor número de sexenios va a implicar mayor dedicación a la docencia que viene acompañada de menor tiempo para la investigación y menos ingresos económicos. Tanto las mujeres docentes funcionarias como laborales dedican más tiempo a la docencia que a la investigación.

Resulta llamativo que la docencia que es la parcela con unos horarios más rígidos no sea detectada como incompatible con la vida familiar, mientras que la investigación y la gestión que requieren mucha dedicación aunque puede ser más flexible en cierta medida, sí son consideradas como muy afectadas por la vida familiar.

No se han encontrado diferencias en los elementos que influyen en el desarrollo de la carrera profesional de aquellas personas que tienen gestión y las que no. Si hay diferencia de género, los hombres independientemente de que hayan tenido o no puesto de gestión consideran que lo más importante es el trabajo duro mientras que las mujeres con o sin gestión es la dedicación.

Mayoritariamente el PDI considera que el nacimiento y la crianza de los hijos afectan a la carrera profesional, lo que está en consonancia con la opinión de que es fundamental la dedicación en su trabajo. A mayor número de hijos el porcentaje de personas que consideran que sí afecta, también se incrementa. Si se compara con el

único trabajo realizado en este colectivo, el porcentaje de mujeres que opinan que sí afecta el cuidado de la familia ha pasado del 91,7% en 1998 al 95,7% en 2014, mientras que en los hombres ha habido una reducción del 77,8% al 64,38%. Podría parecer que la legislación ha tenido más impacto en la conciliación de los hombres que de las mujeres.

Es importante señalar que aunque la respuesta haya sido que no afecta, al cruzar esta pregunta con la que indicaba los distintos aspectos que podrían ser afectados, un porcentaje significativo de personas indicaron que estaban de acuerdo con que afectaba a determinadas facetas laborales. Esto es reflejo del desajuste entre percepción y realidad y del rechazo a reconocer elementos contrarios a los que impone la cultura dominante.

En todos los análisis realizados sobre los elementos que más influyen en la carrera profesional, la dedicación aparecía como un elemento muy influyente en el desarrollo de la misma. La dedicación requiere tiempo. Más del 50% de las mujeres encuestadas están total o en parte de acuerdo con la afirmación de haber tenido conflictos familiares por el desarrollo de su carrera profesional, un porcentaje claramente mayor que los hombres, a pesar de que la gran mayoría de las mujeres están de acuerdo en que priorizan la vida familiar sobre la profesional, afirmación ésta en la que están también de acuerdo los hombres. Parece claro que, aunque las mujeres son las que priorizan en la vida familiar respecto a la profesional, son las que tienen más conflictos de conciliación. Hombres y mujeres consideran que los hombres no priorizan su vida familiar y personal por encima de la profesional. Además, hombres y mujeres están total o parcialmente de acuerdo en que las responsabilidades familiares limitan para la realización de otras actividades profesionales. Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres están de acuerdo con que son las propias mujeres las que se limitan, opinión que si bien también es mayoritaria, es menos compartido por los hombres.

Al ser preguntados por las posibles razones por las que hay menos mujeres que hayan alcanzado el máximo nivel en su carrera profesional, tanto hombres como mujeres opinan mayoritariamente que no es por diferencias de capacidad, si bien ha resultado sorprendente un pequeño porcentaje de mujeres que si consideran que es debido a esto. Tampoco consideran que sea debido a diferencias vocacionales. De nuevo aparece la dedicación como un elemento fundamental en la carrera profesional. Un

75% de las mujeres y un 50% de los hombres están al menos en parte de acuerdo con que este factor es el responsable en el menor número de mujeres catedráticas.

En el caso del PAS la opinión mayoritaria de los hombres es que no afecta el nacimiento y la crianza de los hijos a su carrera profesional. En el caso de las mujeres aunque mayoritariamente opinan que sí, la proporción es muy inferior a la detectada en el PDI.

Al analizar aquellos aspectos donde puede influir, PDI y PAS coinciden en considerar que el efecto del nacimiento de sus hijos tuvo repercusiones negativas en aquellas actividades que puedan necesitar disponibilidad temporal fuera de la jornada laboral establecida.

Al preguntar al PAS que elementos influyen en la carrera profesional, definen como factores más importantes, tanto hombres como mujeres, los contactos y las relaciones personales y como menos, el trabajo duro y la movilidad. Esta percepción de los factores que influyen en la carrera profesional, ajenos a la formación o al propio trabajo está en consonancia con la opinión mostrada sobre el efecto que causa el nacimiento y crianza de los hijos en su carrera profesional, mucho menor que en el PDI.

En el caso de las mujeres PAS laboral se detectan como elementos capaces de generar desigualdad algunos que son implícitos al ámbito socio-cultural como puede ser la masculinización de determinados puestos de trabajo. Se considera que en este ámbito el seguimiento de la negociación colectiva es un elemento importante para seguir progresando en el ámbito de la igualdad.

En el PAS funcionario, además de lo señalado anteriormente y que es común en todos los colectivos aunque con matices se considera como un elemento importante a tener en cuenta el seguimiento de los puestos de libre designación.

Independientemente del colectivo, las mujeres están más de acuerdo con la afirmación de que la carrera profesional ha supuesto conflictos familiares y con la percepción de que son ellas las que se autolimitan para el desarrollo de su profesión.

Independientemente del colectivo y del tipo de trabajo, la opinión mayoritaria de los hombres es que sí existe igualdad de oportunidades en la UCA, alrededor de un 80%, también es coincidente el porcentaje de mujeres que opinan que sí hay igualdad de oportunidades en el PDI y en el PAS, que en este caso se reduce al 50%.

Tanto en aquellos que opinan que hay igualdad como que no, las razones que argumentan para justificar la situación son de tipo cultural en cuanto a dedicación a la vida familiar, prioridades y autoexclusión de las mujeres. Consideran que hay mayor problema en la promoción que en el acceso. Tanto PDI como PAS manifiestan la existencia de redes y de una cultura masculina que dificulta el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

Tanto la diferencia en el potencial de promoción como la desigualdad salarial de hombres y mujeres, tienen componentes comunes como son la estructura del trabajo, tanto temporal como de mecanismos, tradicionalmente masculino, la facilidad de construir redes por parte de los hombres que implican mayor accesibilidad a proyectos de investigación, o las designaciones de hombres por hombres para el desempeño de cargos de gestión, comités de evaluación, etc.

Los costes personales que han de pagar muchas mujeres para seguir carreras profesionales al mismo nivel que los varones provocan en muchas de ellas actitudes contrarias a realizar el esfuerzo que la sociedad y las organizaciones les exigen para conseguir estos fines. Este es un elemento que influye en la carrera de muchas mujeres, tanto a la hora de acceder a cuerpos docentes de mayor nivel como de ejercer cargos académicos: la propia actitud y el deseo de realizar los pasos necesarios para conseguirlo. El discurso que aparece entre hombres y mujeres sobre "las prioridades" de unos y otras, da por supuesto, obviamente, que la prioridad de las mujeres es el cuidado de la familia y que para ello prefieren puestos que les permitan compaginarlo, y que la de los hombres es el trabajo productivo, la docencia y la investigación a plena dedicación en el caso del PDI.

La idea de que las responsabilidades familiares corresponden casi exclusivamente a las mujeres es asumida sutilmente por los hombres, la dirección de la UCA y las propias mujeres. Esta idea es más marcada cuando se habla de hijos que cuando se habla de personas dependientes.

La conciliación entre la vida familiar y profesional se consigue cuando las dos se pueden desarrollar de manera satisfactoria para las personas, esto es, que se pueda mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos y apoyos externos y del tiempo suficiente para no

descuidar las necesidades familiares, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional en el caso que se desee esa opción.

El "techo de cristal", el estigma de la autolimitación, la brecha salarial, la ausencia de reconocimiento de la desigualdad y sus causas, y los espejismos de la conciliación siguen siendo las grandes asignaturas pendientes a pesar de los avances que se han conseguido a nivel normativo.

Independientemente de los requerimientos de acceso o competitividad que pueda llevar implícita la carrera profesional existe una visión de género sobre la situación. En ese apartado es importante señalar que independientemente de que la respuesta haya sido sí a la pregunta de si existe igualdad de oportunidades en la UCA, la valoración cruzada con la pregunta abierta y con otras preguntas de la encuesta refleja una contradicción que matiza esta afirmación, que se podría resumir en un "si pero…".

Todos los elementos de conciliación que faciliten la vida familiar y laboral son beneficiosos no solo para las mujeres de la UCA sino también para los hombres.

## CAPÍTULO 5.

# PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL LIDERAZGO DE LAS UNIVERSIDADES: UN ESTUDIO BASADO EN ENTREVISTAS

## 5.1. Introducción

La evolución hacia la representación equitativa de hombres y mujeres entre el profesorado en el ámbito de las instituciones de Educación Superior ha sido bastante lenta desde principios de 1970 (Marschke *et al.,* 2007). A finales del siglo XX, varios países comienzan a reconocer la escasa representación de las mujeres en el liderazgo de las instituciones de Educación Superior a nivel internacional (Gallant, 2014). Por ejemplo, Ledwith y Manfredi (2000) sugirieron "Es bien conocida la ausencia a nivel mundial de las mujeres en puestos de responsabilidad en la Educación Superior, como lo demuestran los estudios realizados en Europa, el Reino Unido, EE.UU., Noruega, Grecia, Alemania y Nueva Zelanda "(p. 9). En consecuencia, se han desarrollado políticas para tratar de ayudar a que aumente el liderazgo de las mujeres (Timmers *et al.,* 2010).

Sin embargo, en el siglo XXI continúa siendo escasa representación por género en el liderazgo de la Educación Superior (White, 2003 y Collings *et al*. ,2011). Aunque se está avanzando en este campo, el desequilibrio de género en el liderazgo de la Educación Superior sigue siendo un problema mundial debido a que el avance hacia la igualdad ha sido muy lento y desigual (Odhiambo, 2011; Tessens *et al.,* 2011). Diferentes investigadores, como Mabokela (2003) y White y Özkanli (2011), apoyan los argumentos con evidencias de que las mujeres han sido históricamente excluidas de los roles de liderazgo y de gestión en las universidades.

Por ejemplo, a finales de 2009, el trabajo de Odhiambo, (2011) enfatizaba que sólo el 18 por ciento de los vicerrectorados en universidades australianas estaban ocupados por mujeres, el 34% de los Adjuntos a los Vicerrectores eran mujeres y sólo el 40% del

personal administrativo superior eran mujeres. En febrero de 2010, sólo había seis mujeres vicerrectoras en las universidades australianas. Utilizando como referencia el Informe sobre *She Figures-Women in Science 2012* llevado a cabo por la Comisión Europea, se observa que, en promedio en toda la Unión Europea-27, sólo el 15,5% de las instituciones en el sector de la Educación Superior estaban encabezadas por mujeres. Esta proporción varía entre el 27% en Suecia (en Noruega, no es un Estado miembro de la UE, la proporción es mayor, un 32%) y el 6,5% en Francia.

Hay muchas explicaciones al por qué las mujeres siguen siendo una minoría en el liderazgo académico y una extensa literatura que llama la atención sobre las múltiples y sistemáticas barreras que han frenado el progreso de las mujeres en el mundo académico (White et al., 2011; Nguyen, 2013). Ha habido una serie de estudios que analizan la denominada "tubería con fugas", en inglés *leaky pipeline*, lo cual no es más que una metáfora que representa a cómo las mujeres van perdiendo gradualmente representatividad conforme vamos ascendiendo en la escala jerárquica de las instituciones. Estas circunstancias propician que las mujeres abandonen el empleo académico en mayor proporción que los hombres en cada etapa clave de la carrera profesional. Este proceso lleva también progresivamente a la disminución del potencial reclutamiento de mujeres para cargos académicos de alto nivel (White, 2011; Pyke, 2013).

Diferentes factores o barreras sociopolíticas pueden explicar la infra-representación de las mujeres en puestos de alta dirección (Nguyen, 2013). La desigual responsabilidad en la atención a la familia, compañeros y estudiantes, es un tema recurrente en la literatura analizada y que explica la lenta progresión de las mujeres (Toutkoushian *et al*, 2007; Wolfinger *et al.,* 2008). Las fuertes obligaciones familiares de las mujeres actúan como una macro barrera socio-política y cultural que afecta al progreso académico de las mujeres (Nguyen, 2013; Pyke, 2013).

Desde una perspectiva psicológica, los estereotipos de género, negativos con respecto a las mujeres líderes, pueden obstaculizar gravemente el avance de las mujeres hacia el liderazgo (Schein, 2001; Eagly y Carli, 2007). Se piensa a menudo que las mujeres tienen que ser más cariñosas, amables, atentas, simpáticas, interpersonales, sensibles y de voz suave. Estos estereotipos impiden la promoción profesional de las mujeres, ya que se supone que las mujeres no tienen que tener esos atributos asociados a la gestión (Nguyen, 2013).

Al lado de las barreras socio-políticas, la cultura altamente masculina en las universidades puede actuar como un obstáculo más para las mujeres interesadas en acceder a posiciones de liderazgo y de gestión (Odhiambo, 2011; Nguyen, 2013). La literatura ofrece evidencias sobre cómo las estructuras de la organización, las normas y valores hacen que las mujeres estén en desventaja para su promoción profesional (Mabokela, 2003). Por ejemplo, la cultura de largas horas de reuniones hace que sea difícil para las mujeres que tengan compromisos familiares (Dever y Morrison, 2009; Silander *et al.,* 2013). La hegemonía masculina tradicional en el plano socio-político y organizativo, parece haber creado una barrera asumida internamente por las mujeres, lo que contribuye a que exista un bajo nivel de representación en la gestión (Nguyen, 2013). Cubillo y Brown, (2003) señalan como ejemplos de estas barreras la falta de competitividad, de confianza y el miedo al fracaso. La ambivalencia de las mujeres y el menor acceso a las redes profesionales, junto con la falta de referentes y mentores que apoyen el desarrollo de la carrera también son temas importantes tratados en la literatura (Benschop, 2009). De esta manera, Gardiner *et al*. (2007), destacan que las mujeres en las universidades carecen de acceso a las redes informales, las cuales proporcionan información relevante para la promoción profesional.

Por lo tanto, la literatura parece sugerir que la infra-representación de las mujeres en el liderazgo de las instituciones de la Educación Superior es un fenómeno internacional y persistente (Gallant, 2014).

En función de lo anterior, el propósito de este capítulo es volver a examinar este fenómeno social persistente en el entorno de la Educación Superior. En nuestro caso, hemos entrevistado a catorce mujeres que han estado trabajando en posiciones de liderazgo en equipos de alta dirección de la Universidad de Cádiz. El objeto de las entrevistas semi-estructuradas era el de conocer sus puntos de vista sobre las experiencias de liderazgo en su lugar de trabajo y sus aspiraciones. Esta investigación es importante por al menos dos razones. En primer lugar, ayuda a llenar un vacío en la literatura sobre liderazgo femenino académico. La literatura ha estado dominada por una serie de estudios sobre las mujeres en la gestión de la Educación Superior en entornos occidentales, sobre todo en el Reino Unido, EE.UU., y Australia y en algunos países en desarrollo como China, Malasia, Turquía, etc. Sin embargo, muy poco ha sido escrito sobre este tema en los países del sur de Europa como España, En segundo lugar, la comprensión de los factores que influyen para que las mujeres

asuman posiciones de liderazgo en la Educación Superior es importante para la profundización y ampliación de la comprensión del desarrollo de liderazgo en el conjunto de las universidades (Madsen, 2010; Nguyen, 2013). La tarea de potenciar el liderazgo femenino es esencial no sólo en términos de lograr la igualdad de género, sino también para la mejora de la productividad de la organización y desarrollo del capital humano (Bell, 2009; Cheung y Halpern, 2010).

Tras una revisión de la literatura más relevante, se presenta el contexto y la metodología del estudio. A continuación, se analizarán y discutirán las principales conclusiones del estudio. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

## 5.2. El Estado del Arte en la literatura que estudia las diferencias de género bajo una perspectiva sociológica.

Como se ha visto en capítulos anteriores de esta tesis, desde el punto de vista sociológico, las desigualdades de género se centran en dos cuestiones principales:

1. En primer lugar, ¿qué es lo requerido por un sistema económico en términos de la composición general de su fuerza de trabajo?

2. En segundo lugar, ¿qué es lo que tiene la estructura general de la vida de las mujeres que las coloca en desventaja competitiva con respecto a los hombres y en relación al empleo remunerado?

Como Haralambos y Holborn, (2008) señalan al respecto: "Las mujeres se enfrentan a una serie de inconvenientes en el trabajo remunerado. En primer lugar, tienden a estar menos remuneradas que los hombres. En segundo lugar, son más propensas a estar en trabajos a tiempo parcial. En tercer lugar, tienden a estar concentradas en la parte baja del organigrama de las organizaciones en las que trabajan. En cuarto lugar, las mujeres tienden a realizar ciertos tipos de trabajos, por lo general los que tienen un estatus más bajo".

Caplow, (1954) identificó una serie de factores relacionados con la estructura general de la vida de las mujeres que minoran la capacidad de éstas para competir con los hombres en el mercado laboral:

1. El rol principal de la mujer en el status social es el de ama de casa y madre.

2. El papel secundario de las mujeres en el sustento financiero de la economía familiar.

3. El gran número de mujeres en la sociedad para las que el empleo remunerado fue una opción, en lugar de una necesidad.

4. El histórico dominio de los hombres en el ámbito laboral.

Caplow, (1954) añadió dos factores culturales adicionales a los anteriores, como una forma de explicar la posición económica de las mujeres después de la segunda Guerra Mundial:

1. El concepto de patriarcado que llevó a la idea de que, excepto tal vez en el hogar, los hombres no deben estar directamente subordinados a las mujeres.

2. La idea de que "grupos íntimos" (como los que se generan en el lugar de trabajo) suelen estar compuestos por miembros de un solo sexo (hombre o mujer), pero no una mezcla de ambos.

Más recientemente, Walby, (1990) ha escrito sobre "estructuras del patriarcado " que rodean la vida de las mujeres. En particular, este autor sostiene que la dominación masculina del lugar de trabajo ha creado un entorno cultural en el que las mujeres desempeñan un papel en gran parte periférico. Sobre esta base, podemos desarrollar un par de temas claves analizados por Caplow y que se relacionan con dos explicaciones teóricamente más desarrolladas de la desigualdad de género, como son: la teoría dual del mercado de trabajo y la teoría laboral basada en el concepto de Reserva del Ejército.

Con respecto a la teoría del mercado dual de trabajo, tenemos que tener en cuenta que esta teoría ha sido más desarrollada por Barron y Norris, (1976). Estos autores argumentan que el mercado de trabajo en general se puede dividir en dos sectores: el sector primario, caracterizado por trabajos bien remunerados y con una estabilidad

laboral relativamente alta y con posibilidades de promoción basada en la posesión de diversas competencias y cualificaciones; y el sector del empleo secundario, que se caracteriza por trabajos no cualificados, lo cual implica bajos niveles de remuneración y de seguridad o estabilidad en el empleo, inexistencia de una estructura de promoción reconocible y altos niveles de rotación laboral. Barron y Norris, (1976) argumentan que mientras que los hombres se emplean en ambos sectores, es en el sector primario donde se emplean principalmente, mientras que las mujeres, se emplean mayoritariamente en el sector secundario.

Con respecto a la segunda de las teorías enunciadas con anterioridad, Beechey, (1986) ha argumentado que el capitalismo, como sistema económico de producción, está sujeto a ciclos periódicos de "boom" (cuando aumentan considerablemente las ofertas de empleo) y de "caída" (cuando los trabajadores deben ser despedidos para reducir los costos). La naturaleza cíclica del proceso de producción significa que los empleadores tienen que encontrar un equilibrio entre la necesidad de retener a los trabajadores que son esenciales para su empresa, al tiempo que garantizan un nivel de flexibilidad dentro de la fuerza de trabajo de manera que puedan reducir los costos en periodos de recesión.

Por diversas razones históricas, la mano de obra femenina es considerada como la forma " más flexible " de mano de obra (Beechey, 1986). No sólo las mujeres suelen carecer de una organización política/económica de protección, sino que los gobiernos en general, tienden a formular políticas que hacen que la contratación y el despido de las mujeres sean más fáciles. En este sentido, las mujeres representan una forma de "ejército de reserva de mano de obra" dentro de la fuerza de trabajo, de tal manera que es económicamente atractiva para los empleadores y políticamente atractiva para los gobiernos.

La principal justificación teórica de esta idea implica dos observaciones principales:

1. En primer lugar, la fuerza de trabajo de las mujeres tiende a estar principalmente en aquellas áreas de la economía que se caracterizan por tener empleos de jornada partida, escasa habilidad y bajos salarios.

2. En segundo lugar, cuando es económicamente posible, los empresarios tratan de tener mano de obra cualificada y formada, asumible en los periodos de auge

económico y a la vez tienen que tener prevista su salida para los momentos de recesión, el empleador tiene que estar preparado para deshacerse de los trabajadores que pueden ser más fácilmente reclutados una vez que termine el periodo de depresión económica.

### 5.3. La Universidad de Cádiz como Objeto de estudio

Comprometer a las mujeres en el liderazgo y en la gestión es un objetivo importante que España está tratando de lograr. Utilizando como referencia el World Economic Forum's Global Gender Gap Index (2014), España ocupa el primer lugar entre los países del sur de Europa y el 29 de los 100 países con puntuaciones más altas en el nivel de igualdad. En este sentido, los países europeos nórdicos (Finlandia, Noruega, Suecia y Dinamarca) están clasificados en el nivel superior de la igualdad, seguidos por los países de Europa Central (Irlanda, Bélgica o Alemania).

La Educación Superior española se describe comúnmente como "feminizada" donde el número de estudiantes y de personal femenino supera al número de hombres. Al mismo tiempo, las mujeres en España siguen siendo una minoría en el nivel más alto de la *académia*. El sistema de Educación Superior español aplica un sistema de ranking académico cuyo nivel más bajo es el Nivel D (estudiante de doctorado) y el más alto es el Nivel A (Catedrático). En medio de estos dos niveles están el B (Profesor Titular) y el C (Profesor Ayudante). Como se ha indicado en el Capítulo 3, la transición de nivel C al Nivel B requiere la demostración de un nivel de excelencia en las actividades de investigación. Los niveles A y B son recompensados con un aumento sustancial en reconocimiento académico y en la remuneración. En 2010, el promedio nacional de la representación femenina en el Nivel A fue de 17%, mientras que la proporción de mujeres en el Nivel B fue del 38 % (Comisión Europea 2012).

En el sistema de Educación Superior español, ha habido algunas políticas universitarias encaminadas a la promoción de las mujeres en liderazgo y gestión. Podemos observar la Ley de Universidades 4/2007, que se refiere a la necesidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en los equipos de alta dirección de las

universidades españolas. Este documento establece la obligación de la creación de Oficinas de Igualdad en las universidades.

En nuestro caso, el objeto de estudio seleccionado ha sido la Universidad de Cádiz cuyas características han sido descritas en el Capítulo 3.

Un análisis de los diferentes informes publicados recientemente por la Universidad de Cádiz sugiere que esta institución se ha dedicado a ejercer un papel importante en cuanto a la incorporación de prácticas en materia de igualdad de género en el sistema universitario público. Se ha realizado una revisión del Plan Estratégico de la Universidad para el período 2015-2020 y se ha comprobado que entre los valores principales de la institución están la igualdad y la equidad. Por otra parte, el último informe de sostenibilidad (período de 2013 a 2014) pone de manifiesto la presencia de una estructura equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de alta dirección. La Universidad de Cádiz ha creado una Unidad de Igualdad para promover la igualdad de género entre mujeres y hombres en el contexto universitario. Durante el período de 2013 a 2014, esta Oficina realizó seis sesiones de talleres centrados en la promoción de la igualdad de género. El número de participantes fue aproximadamente 500. En este sentido, la Oficina de la Unidad de Igualdad ha publicado el I Plan de Igualdad en el período entre 2011 y 2015. Entre las actividades principales, se encuentran la promoción de un compromiso hacia la igualdad entre mujeres y hombres, la mejora de la perspectiva de género en los planes de estudio y la investigación o la mejora de la presencia igualitaria de mujeres y hombres en los equipos de alta dirección de la universidad.

### 5.4. Metodología

Los resultados presentados en este capítulo se basan en entrevistas semi - estructuradas realizadas a 14 mujeres que han ocupado altos cargos de gestión desde los inicios de la Universidad de Cádiz hasta el año 2011 donde finalizó una legislatura de gobierno. Hay que decir que aunque sólo son 14 mujeres las entrevistadas se corresponden con el 100 % de las mujeres que ocuparon cargos de gestión universitaria en la historia de esta universidad hasta la fecha indicada. Los resultados

de las entrevistas semi-estructuradas con frecuencia proporcionan datos mucho más valiosos e informativos que los proporcionados por un cuestionario, ya que los entrevistadores no están restringidos por el formato estricto de las preguntas ni se limitan a las opciones que se ofrecen como respuestas a ciertas preguntas (Bampton y Cowton, 2013). Por tanto, se trata de una información que complementa de forma muy relevante a la obtenida vía cuestionarios.

Como se ha indicado, para este estudio, la muestra ha estado compuesta por mujeres que han ocupado puestos de dirección desde los primeros años de la universidad hasta la legislatura de 2011, ya que las mujeres salientes de los cargos sienten menor presión para ser entrevistadas, lo que garantiza una mayor objetividad. Con esta selección se ha buscado obtener una perspectiva a través del tiempo que permita contrastar sus percepciones en el desarrollo de un cargo de responsabilidad.

Sobre la base anterior, la muestra estaba compuesta por dos Secretarias Generales, seis Vicerrectoras, cinco Decanas y una Directora de Departamento, aunque algunas han ocupado varios de estos cargos a lo largo de su trayectoria académica. Respecto a su situación académica, todas las mujeres que participaron en este estudio pertenecen a los dos niveles más altos, dos al nivel A (Catedrático) y las doce restantes al B (Profesor Titular). Las entrevistadas tenían una edad entre 45 y 65 años y desempeñaron su trabajo en distintas Facultades: Derecho, Ciencias, Medicina y Humanidades.

En el curso de las entrevistas se les pidió que compartieran sus experiencias durante el período en el que habían ocupado el cargo académico, así como su trayectoria profesional en la universidad. Las entrevistas tuvieron una duración de entre 60-90 minutos y se llevaron a cabo de acuerdo con los principios más importantes asociados con principios éticos. Se garantizó en todo momento la privacidad a las entrevistadas y se obtuvo su consentimiento informado.

Se utilizaron una serie de medidas para analizar las entrevistas. En primer lugar, todas las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas en su totalidad. Cada entrevista se analizó para categorizar las respuestas en secciones específicas. Las respuestas relacionadas (comentarios y perspectivas) de las 14 entrevistas se volcaron en documentos clasificados por separado. Cada transcripción y análisis de las entrevistas se releen para identificar ideas y frases clave sobre las experiencias de

las mujeres relacionadas con cada categoría en particular. Las frases o declaraciones en las entrevistas fueron agrupadas por temas. Los datos fueron codificados por temas referidos a la investigación.

### 5.5. Análisis de los resultados: experiencias y percepciones

Este aparatado está dirigido a analizar las cuestiones relativas a las experiencias y percepciones manifestadas por las mujeres que han sido entrevistadas. Se han analizado sus percepciones a partir de dos enfoques:

A) Examinar las dificultades para obtener la plaza, dificultades que podrían estar vinculadas con la mala gestión y las culturas hostiles y el difícil reto de conciliar la vida laboral y familiar.
B) Detectar los factores que han impedido el normal desarrollo de sus carreras académicas. Las mujeres manifestaron las siguientes razones: fuertes obligaciones familiares, cultura organizacional, normas y valores, falta de apoyo y ambientes de trabajo cohesivos.

A) Dificultades para la obtención de la plaza

Mala gestión y culturas hostiles

La carrera de la gran mayoría de las entrevistadas ha estado influida por experiencias de mala gestión o culturas de trabajo hostiles que oscilan desde la negligencia benigna, condescendiente, a casos claros de discriminación directa.

Así, en cuanto a su experiencia en la toma de decisiones en los equipos de dirección, cuatro de las entrevistadas señalan que sus opiniones no tenían el mismo peso que la de sus compañeros y otras cuatro señalaron que sí, pero con matices:

> *"No hay más que ver que en una reunión donde tú dices algo y nadie te echa cuenta, y llega un hombre, dice lo mismo y todo el mundo lo acepta".*

*"Cuando yo estaba hablando en una reunión con mis colegas de equipo de dirección, sentía como un silencio se hacía en términos de "a ver lo que dice". Esa sensación no la tenía cuando un colega masculino estaba hablando"*

*"Cuando teníamos una reunión de trabajo, mi opinión sobre un tema no se valoraba de la misma manera que si la opinión era manifestada por un hombre"*

*"Sí, claro que se tenía en cuenta, pero otra cosa es que se me hiciera caso después. Yo conseguía las cosas a base de ser muy pesada."*

*".. .en las reuniones del equipo de gobierno no es que te dijeran directamente "tú eres menos", no hacía falta que te lo dijeran, te das cuenta, las cosas de estudiantes eran las menos importantes y se trataban al final, el sentimiento no era que fueran poco importantes las cosas de los alumnos sino porque estaba representada por una mujer, si lo hubiera llevado un hombre no hubiera sido lo mismo. Un compañero de equipo, decía "tonterías de mujeres lo que estás planteando", hasta que un día con presencia del gerente en aquel momento tuvo que ser él el que dijera que era una actitud muy machista, me costó sangre y salir llorando de un despacho que era lo que más rabia me daba por conseguir algo que hoy es fundamental en la UCA".*

*"… mi opinión se tenía en cuenta igual que la de los hombres pero claro está mi opinión estaba siempre relacionada con temas jurídicos y venía avalada por el gabinete jurídico de la Universidad".*

La mayoría de las mujeres entrevistadas tuvieron un cargo de gestión de menor relevancia en el proceso de toma de decisiones del equipo de gobierno. De hecho, sólo dos de las entrevistadas habían ocupado un Vicerrectorado conocido como de relevancia.

Una entrevistada opinaba sobre su vicerrectorado: *"Sí, mi opinión pesaba igual, lo que también es cierto que era el vicerrectorado que suele tener menos presupuesto aunque tiene mucho peso en los medios porque se le puede sacar mucho partido…"*

De acuerdo con estos puntos de vista, se puede concluir que la aceptación por sus homólogos masculinos es uno de los desafíos con los que las mujeres se enfrentan

cuando entran en ocupaciones y entornos dominados por los hombres (Martin y Barnard, 2013). La cultura de ocupaciones dominadas por los hombres promueve la camaradería entre ellos y las mujeres tienen dificultades para ser admitidas en estos círculos sociales (Watts, 2007). Los factores que indican la falta de aceptación de las mujeres, incluyen prácticas discriminatorias sutiles y abiertas, y las mujeres vienen con etiquetas que son percibidas por sus homólogos masculinos como de incompetentes (Chovwen, 2007). Entre estas prácticas, podemos citar los chistes sexistas, comentarios despectivos sobre las mujeres, y en ocasiones, la conducta agresiva y machista de los colegas masculinos (Davey y Davidson, 2000). En las ocupaciones dominadas por los hombres, éstos tienen más recursos y poder para hacer cumplir las prácticas discriminatorias, políticas e ideologías (Damaske, 2011).

Si la organización es capaz de gestionar con eficacia esta situación, un entorno equitativo y adecuado mejorará la productividad de los trabajadores (Bloom *et al*., 2006). Trabajar las actitudes de los empleados masculinos y femeninos con equilibrio de género proporciona mejor ambiente de trabajo que en los entornos en los que la paridad de género está sesgada en cualquier dirección (Faisal, 2010).

Gestión de los estereotipos culturales y sociales

Del análisis de las entrevistas se puede señalar que el principal factor que las entrevistadas perciben como una limitación al desarrollo de su carrera en los puestos directivos, está vinculado con el papel biológico de las mujeres como reproductoras, madres y cuidadoras de la familia.

Prácticamente todas las mujeres coinciden en que los hombres tienen más tiempo para dedicar a la gestión y a la investigación, que son las parcelas que permiten una dedicación de tiempo "voluntario", aunque son la base fundamental de la promoción. La razón que esgrimen son las responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres.

> *"Por supuesto con cargas familiares es prácticamente imposible hacer ningún tipo de investigación, ni siquiera poder llevar una vida familiar medio normal."*

> "*Para mí, el mayor obstáculo que dificulta sostener un cargo de gestión en la universidad es el tiempo. A veces siento que no paso suficiente tiempo con mi familia y mis hijos, y ellos se resienten porque estoy demasiado ocupada".*

> *"Tuve que realizar un esfuerzo extra para cuidar de mis hijos mientras estuve el cargo".* En particular, esta mujer entrevistada señaló que: *"Una familia tradicional, con un enfoque patriarcal, hace que sea difícil mantener un cargo de gestión en la universidad".*
>
> *"Si yo hubiera tenido hijos no habría podido compatibilizarlo".*
>
> *"Si hubiera sido madre cuando me ofrecieron el cargo nunca habría aceptado y si eres familia monoparental es todavía más complicado. Yo cuando desempeñaba el cargo no tenía horario me levantaba a las seis de la mañana para trabajar hasta las 9 que llegaba a Cádiz porque en el despacho era imposible y comía en Cádiz y continuaba por la tarde….*
>
> *…cuando había Consejo de Gobierno o Claustro nunca me acostaba antes de las 3 o las 4 de la mañana. Este horario con hijos es imposible".*

Todas coinciden en el sobreesfuerzo que les supuso el desempeño de un cargo y que ese sobreesfuerzo no lo tienen los hombres, independientemente del tipo de familia que tengan, con o sin hijos. En los casos en que las mujeres plantean que sus parejas tienen el mismo grado de implicación familiar que ellas, señalan que sin la ayuda de sus padres o la contratación de personas tendría muchas dificultades para desarrollar su trabajo diario.

Por lo tanto, tener hijos debilita la relación positiva entre las horas de trabajo y experiencias de gestión en el caso de las mujeres. Los hombres, sin duda, tienen la facilidad de trabajar más horas que las mujeres (Metz, 2005; Wass y McNabb, 2006).

*B) Factores que influyen en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres*

Obligaciones familiares

Según las entrevistadas, las trayectorias de sus carreras profesionales difieren significativamente de la de los hombres, debido principalmente a la crianza de los hijos y otros factores relacionados. Las mujeres en las universidades a menudo son tratadas como trabajadoras secundarias (Wass y McNabb, 2006).

La gran mayoría de las mujeres entrevistadas tenían hijos y parejas. La familia fue definida por las entrevistadas como un "impedimento" para su disponibilidad, tanto en

la investigación como en la gestión. Coinciden en que su trayectoria investigadora fue muy escasa durante el período que desarrollaron el cargo académico en la universidad ya que su tiempo libre lo dedicaban a sus hijos, creando un vacío en su parcela de investigación.

> *"Mientras yo estaba desempeñando el cargo en la universidad, no tenía tiempo para investigar. Mi tiempo de trabajo se ceñía a las actividades de gestión y de enseñanza. Mis horas libres las dedicaba a mi familia".*
>
> *"Pues tuve que parar claramente, esto es un lastre que tenemos las mujeres cuando nos quedamos embarazadas. La carrera docente menos, porque puedes prepararte las clases y darlas, pero la investigadora sufrió un parón completo y eso a pesar de que yo nunca he sido una madre de esas que dicen que sus hijos son lo único importante en su vida, yo pienso que son una parcela de mi vida, que son muy importantes pero nunca me planteé dejar de trabajar por ellos."*
>
> *"Mientras ocupaba el cargo tuve que renunciar a la investigación, tenía que decidir entre familia e investigación".*
>
> *"… para publicar en revistas de impacto a todo el mundo se le valora por la misma medida y eso es muy injusto puesto que el profesorado universitario tiene una carga docente que le quita horas a la investigación y si eres mujer todavía peor ya que tienes cargas familiares que te limitan, no puedes dedicar tanto tiempo".*

Se ha identificado la relación que existe entre las carreras profesionales discontinuas e interrumpidas de las mujeres en el mundo académico y su progreso profesional. El modelo de carrera tradicional, caracterizada por, trabajo a tiempo completo y estable y medidas objetivas de éxito como promociones y retribuciones no están acordes con las necesidades de las mujeres trabajadoras (Cabrera, 2009).

En este estudio se ha detectado entre las mujeres directivas entrevistadas los problemas que tuvieron en el inicio de su carrera asociados a su periodo de doctorado. Fue un relato bastante común entre las entrevistadas, la mayoría de ellas comenzaron su carrera académica como becarias de investigación o ayudantes. Para muchas, este

período coincidió con responsabilidades de cuidado de hijos lo que significa que completar el doctorado fue un proceso largo y estresante.

> *"Terminé mi doctorado durante el período de 1992 a 1995, con muchas complicaciones porque me casé en 1992 y me quedé embarazada en 1995, justo antes de terminar con las conclusiones de mi tesis doctoral".*

Las mujeres entrevistadas con parejas que son profesores de la universidad son actualmente Profesoras Titulares mientras que sus maridos son Catedráticos, y a la pregunta de por qué se da esta situación, sus contestaciones son similares (opción personal de ellas en el cuidado familiar por imposibilidad de conciliación de la vida familiar y profesional, prioridades diferentes).

> *"Ellos tienen más posibilidades por ser varón. Por ejemplo a la hora de dar cursos en el extranjero, a la hora de ir a Congresos en el extranjero siempre te ves más limitada por las cargas familiares y sobre todo mientras los niños son pequeños siempre dependen más de ti que de tu pareja."*

> *"el sobreesfuerzo que te supone someterte a valoración y luego el hándicap de la investigación que yo no me puedo dedicar por el tema de mi hija. Mi curriculum investigador es muy débil".*

En resumen, el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres está repleto de problemas, preocupaciones, tareas y responsabilidades originadas por las presiones que experimentan tanto laborales como familiares y que son muy diferentes a las de los hombres (O'neal y Bilimoria, 2005). Los roles de las mujeres, específicamente como madres, tienen un efecto en sus trayectorias profesionales y el papel de la maternidad se ha demostrado ser una fuente potencial de sesgo tanto en las valoraciones previas de competencia como en los procesos de selección (Heilman y Okimoto, 2008).

Cultura Organizacional, normas y valores

Como la mayoría de las grandes instituciones, las universidades han estado históricamente dirigidas por hombres, por lo que se implementan prácticas

universitarias y normas en torno a las experiencias de vida de los hombres (Mabokela, 2003). Debido a que estas prácticas están bien arraigadas se dan por sentadas y son muy difíciles de cambiar (Bailyn, 2003). Aunque las mujeres han entrado en este mercado de trabajo y han añadido un enorme valor, el equilibrio de poder dentro de las organizaciones todavía gira en favor de los hombres. En consecuencia, las mujeres académicas están, frecuentemente en desventaja respecto a los hombres en remuneración y promoción (Nguyen, 2013).

Cuatro de las 14 encuestadas declararon que se habían sentido discriminadas en el proceso de selección y promoción a través del síndrome de apoyar a "gente como nosotros".

> *"En cuanto a la selección, mi departamento dio prioridad a contratar a un hombre con el argumento de que las mujeres se casan y tienen hijos y por ello terminamos o abandonando, interrumpiendo o retrasando nuestras carreras profesionales"*
>
> *"…en mi facultad el machismo estaba muy arraigado. De hecho, a mí se me dijo que no podía leer la Tesis que tenía acabada hasta que un chico que había en el Dpto. y que no tenía terminada la Tesis la leyera, "invitándoseme" a que le ayudara a terminarla… entonces eso era lo normal de aquella época tanto para la lectura de la Tesis como para opositar a una plaza, ellos siempre tenían prioridad. No era algo especial contra mí, era lo normal".*
>
> "*En el proceso de selección para una plaza de titular, mi departamento prefirió apoyar un compañero con menos antigüedad que yo, porque se quería casar, aunque yo era más antigua, pero el catedrático dijo que él tenía necesidades… ".*

Estos resultados parecen sugerir que, las mujeres sienten que están en desventaja respecto a los hombres en las oportunidades de promoción y que los hombres generalmente progresan más rápidamente que las mujeres en las universidades (Feather y Boeckmann, 2007; Martin y Barnard, 2013). Las universidades se estructuran y funcionan de una manera que no siempre admiten los patrones profesionales de las mujeres y su necesidad de integrar el trabajo con sus roles dentro de la familia como cuidadoras primarias (Pyke, 2013). En este sentido, las estructuras

de trabajo y culturas organizativas se basan todavía en la visión tradicional de que el trabajador ideal no permite responsabilidades externas que interfieran con las horas de trabajo o en su compromiso con su trabajo (Martín y Barnard, 2013). Por lo tanto, la posición de la mujer en la sociedad y, posteriormente, dentro de la organización se puede explicar principalmente a través de los sistemas y estructuras patriarcales (Walby, 1990).

La falta de apoyo y ambientes cohesivos de trabajo

Uno de los factores que inhiben la satisfacción las mujeres en el trabajo es la falta de apoyo porque trabajan en entornos dominados por los hombres (Nguyen, 2013). Chovwen, (2007) opina que esta falta de apoyo se refleja en el aislamiento de algunas mujeres por parte de sus colegas masculinos, no tienen acceso suficiente a la información ni recursos necesarios para desempeñar con eficacia el trabajo, etc. El apoyo y estímulo como resultado de un ambiente de trabajo con un equipo cohesionado supone una influencia importante en las aspiraciones de las mujeres (Pyke, 2013). El artículo de Harris *et al*. (2011) observó que para que las mujeres afroamericanas puedan lograr acceder a los puestos más altos han de crearse de redes que faciliten el acceso a las mujeres a la información y la obtención de oportunidades significativas para su promoción profesional.

Tres de las mujeres entrevistadas hablaron de que la falta de apoyo y la ausencia de ambientes de trabajo cohesionados redujeron directamente sus aspiraciones. En particular, señalaron que tener un grupo de investigación y apoyo del grupo podría ayudar a las mujeres con las promociones en la carrera profesional.

> **"…***no trabajar en un grupo de investigación hace que te inviten menos a participar en otros foros, reuniones y conferencias, eso es determinante".*
>
> "Si se está en un grupo de investigación importante, la carrera académica progresa porque la investigación es muy valorada para la promoción, pero si el grupo de investigación es reducido lógicamente no se da opción a muchas publicaciones"
>
> *"yo tenía grupo propio pero al empezar con la gestión tuve que dejarlo de lado y la gente se fue dividiendo y metiendo en otros grupos para seguir investigando. Posiblemente el hombre nunca deja apartado a su grupo y sigue*

> *publicando aunque se dedique a la gestión, porque tienen siempre personas que hacen el trabajo, lo compaginan todo. Los hombres vigilan que el territorio se mantenga. Es más, me pareció normal que la gente buscara otras oportunidades si yo no podía estar encima"*

Aunque en los últimos años ha surgido la idea de la figura de mentores en el lugar de trabajo para ayudar a las mujeres a integrarse en contextos dominados por los hombres, el valor y la eficacia de estas relaciones de tutoría sigue siendo cuestionable, las mujeres sienten que estas relaciones no están dando los resultados que deberían (Martin y Barnard, 2013).

Percepción de la realidad

La existencia de las diferencias de género en las carreras profesionales no siempre son percibidas, ni siquiera por las propias mujeres. Las cuestiones de género se hacen más visibles para las mujeres que ganan poder, y son más intensas en los niveles superiores. Las mujeres en los niveles más bajos en las universidades pueden evitar las cuestiones de género, en cierta medida, haciéndose a sí mismas "invisibles" (Kloot, 2004).

La mayoría de las mujeres entrevistadas, que como se ha señalado anteriormente suponen el 100% de las mujeres que habían ocupado un cargo de alta gestión, creen que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e incluso existe discriminación por razón de género, aunque algunas lo transmitan de una manera bastante contradictoria.

> *"legalmente sí (existe igualdad de oportunidades), las convocatorias son las mismas, si hay un proyecto lo puedes pedir igualmente, la repartición de créditos etc pero, a efectos reales no la hay, no es lo mismo tener hijos que no tenerlos, sobre todo si son pequeños, ahora necesito mucho más tiempo para dedicarme a mi curriculum que antes. Para solicitar los sexenio las exigencias son muy duras y necesitas mucho tiempo para tener un buen curriculum y para ello tienes que organizarte con la vida familiar" "...Algo vamos evolucionando pero no por la Universidad, sino por la ayuda de las parejas".*

*"Yo creo que sí (existe discriminación). Es sutil en algunas cosas y descarada en otras. ¿Por qué nosotras tenemos que demostrar siempre más y a ellos siempre se le presupone?. "*

*"Sí (existe discriminación), encubierta, es decir, en la Universidad de Cádiz no se contravienen las leyes pero no es una cuestión de leyes, es una cuestión de convencimiento personal y cuando esas personas son las que toman decisiones en órganos de gobierno de mayor o menor envergadura, eso se pone de manifiesto."*

*"Consciente no (existe discriminación), inconsciente sí, porque la mayoría son hombres".*

*"…no me he sentido discriminada pero siempre está la típica bromita que por ser mujer y ser joven tienes que aguantar, comentarios que no se hacen a los hombres".*

*"Yo nunca me he sentido discriminada y no creo que en la Universidad haya habido la discriminación que hay en otros ámbitos, al menos en el Personal Docente, tal vez porque estoy en una facultad de presencia femenina mayoritaria aquí hay mucho peso femenino, no en los cargos pero si a la hora de que en la junta de facultad tengamos peso. Más que discriminación yo lo que creo es que las mujeres nos implicamos menos porque tenemos otras presiones ajenas al trabajo que nos llevan mucho tiempo".*

*"Oficialmente no hay problema (discriminación), es que si no se tienen en cuenta otras realidades, hablamos de la discriminación positiva, no tendremos las mismas oportunidades. Se hacen cosas muy sutiles. Nos auto discriminamos por motivos familiares. Las mujeres somos de redes en general porque los débiles o se unen o no siguen. Si no nos hubiéramos dejado romper las redes otro gallo cantaría".*

Este argumento de autoexclusión ya se esgrimía en el estudio de Mendez-Vigo *et al.,* (1998) en entrevistas realizadas a algunas mujeres docentes. Una de ellas, Profesora Titular comentaba que las dificultades de la carrera universitaria para las mujeres no son formales y quedan sutilmente encubiertas por las "elecciones o "prioridades" que las mujeres deciden.

> *"La trampa que un poco surge es que de manera objetiva no hay discriminación. El problema es que la hay. No hay la misma oportunidad. Mi teoría es que el esquema, el patrón que se establece para tu carrera profesional y el desarrollo de tu trabajo es tremendamente masculino: valores masculinos, formas de trabajo masculinas, prioridades masculinas, tiempo masculino. Acaba siendo un proceso de autoexclusión, y ahí está la trampa. O sea que eres tú la que al final dices no porque tiene un coste muy elevado".*

## 5.6. Conclusiones

Siguiendo el punto de vista de la literatura sociológica, los resultados de este trabajo sugieren que las razones de la escasa representación de las mujeres en puestos de dirección en las universidades se explican por dos factores socio-culturales principalmente.

En primer lugar, existe la percepción de que las mujeres tienen más responsabilidades que los hombres con respecto a las tareas de cuidado de los niños y las tareas domésticas. Esta "regla no escrita" coloca una pesada carga para las mujeres con responsabilidades académicas de gestión, tanto física como mental (Nguyen, 2013). Los efectos psicológicos de este imperativo social puede ser visto como un "techo de cristal" para las mujeres académicas (Harris *et al*., 2011). Esto se debe a que los líderes universitarios están a menudo a favor de los hombres en la selección de un cargo ya que como norma social, los hombres tienen más tiempo para el trabajo que las mujeres (Odhiambo, 2011). Esta creencia también está afectando a la trayectoria de sus promociones en las carreras profesionales. A menudo se espera que las mujeres subordinen sus propios intereses profesionales a los de la familia, por lo tanto la batalla que se les plantea a las mujeres es elegir entre diversas opciones: su vida de pareja, la maternidad, el trabajo o el desarrollo de su carrera - o una combinación de ambos (Martín y Barnard, 2013).

En segundo lugar, hay una opinión generalizada de que los grupos directivos están dominados por los hombres en comparación con las mujeres. El patriarcado ha llevado a los hombres a ocupar posiciones de poder y control en la gestión de las

universidades, lo que ha dado lugar a la creación de grupos de poder en puestos de dirección formados por hombres, lo que dificulta el acceso de las mujeres, así como el desarrollo de su carrera profesional. Los hombres se caracterizan por un mayor deseo de reconocimiento exterior, de status, poder, dinero, estar bien reconocidos socialmente, mientras que las mujeres presentan una motivación intrínseca mayor por el deseo de hacer un buen trabajo y contribuir al funcionamiento de la organización (Davey, 2008).

Las organizaciones tienen que ser sensibles a estas dinámicas informales ya que desempeñan un papel crucial en las interacciones y el ambiente social dentro de las mismas. Las características de las mujeres, los comportamientos y valores naturales tienen que ser legitimados y crear una plataforma dentro de la organización con el fin de nivelar el campo de juego entre los dos sexos sin discriminar a ninguno (Martin y Barnard, 2013).

Estos resultados parecen sugerir que las cuestiones de género siguen siendo problema solo de las mujeres, incluso después de que hayan ocupado puestos de dirección (Kloot, 2004). Esto podría explicarse por la falta de representación de mujeres en puestos de responsabilidad (Tessens *et al*., 2011).

En todo caso, las experiencias de las mujeres en este caso indican que las cuestiones de género se hacen más visibles cuando las mujeres ganan poder, y son más intensas en los niveles superiores, ya que las mujeres en los niveles más bajos pueden evitar las cuestiones de género (Kloot, 2004). A pesar de las experiencias de estas mujeres, nada parece haber cambiado. Los cambios organizativos son procesos inertes (Elg y Jonnergard, 2003). El cambio no puede darse si los agentes que pueden generar este cambio optan por abandonar la organización.

Si hubiera más mujeres líderes y con cargos de gestión podrían promover no sólo la igualdad de género, sino también la productividad de la organización y el desarrollo del capital humano, por eso se deben tomar las medidas adecuadas para potenciar a las mujeres líderes. Kloot (2004) indica que un reto de futuro podría ser el nombramiento de mujeres como vicerrectoras de la diversidad, que integraran la igualdad de género, racial y similares. La presencia y visibilidad de las mujeres en los niveles más altos de gestión proporcionaría el estímulo y el apoyo a otras mujeres que se incorporan a la gestión, y ayudar a su permanencia al menos durante todo el período

de su mandato. Esto sería una señal de que la Universidad realiza una apuesta seria por la igualdad de género. Las universidades, en general, necesitan procesos más transparentes y estructuras organizativas (Benschop y Brouns, 2003) para superar la discriminación institucionalizada. Los procedimientos para la selección y promoción de los académicos se pueden mejorar a través de la comprensión de las cuestiones de género (Kloot 2004). La promoción y la designación exclusivamente por méritos son aparentemente justas y equitativas. Sin embargo, la desigualdad persiste incluso en la institucionalización de los principios de la meritocracia (Caballeros y Richard, 2003; Krefting, 2003), ya que los hombres parten con ventajas. Por lo tanto, una mayor rendición pública de cuentas, la responsabilidad social y la transparencia del proceso (Benschop y Brouns, 2003) podrían ayudar a las universidades a crear un clima más favorable para las mujeres directivas. La transparencia del proceso se debe instituir en las prácticas de las contrataciones iniciales (Falkenburg, 2003).

Otra iniciativa para aumentar la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad se relaciona con la tutoría o mentorización (Gardiner *et al.,* 2007). La tutoría en relación con la carrera se ha relacionado con el aumento de la satisfacción (Tessens *et al*., 2011). En su meta-análisis de 43 estudios examinando tutorías, Allen *et al.,* (2004) encontraron que aquellos que tenían un mentor experimentado no sólo tenían mayor satisfacción en sus carreras sino que estaban más comprometidos y satisfechos con su trabajo y tenían la percepción de que promocionarían pronto. Dever y Morrison, (2009) hicieron hincapié en un contexto institucional más amplio en el que las personas puedan determinar sus opciones y oportunidades en lo que respecta a la investigación, así como la motivación personal, la calidad de la formación y la práctica académica individual. Esto sugiere que los programas de apoyo a las necesidades específicas de las mujeres investigadoras (por ejemplo, programas de tutoría/mentorización) tienen un papel clave en la mejora de la participación en la investigación, centrando la atención en cuestiones importantes más amplias de la cultura y la práctica laboral.

Aunque el presente estudio esté limitado por su ámbito geográfico y por el bajo número de mujeres que cumplen las condiciones necesarias para realizarlo, la falta de investigación sobre este tema en España hace que sea muy importante este trabajo exploratorio y en este contexto. La construcción de un conjunto de estudios de casos

sobre las experiencias de las mujeres de más antigüedad en las universidades permitiría inferir una teoría general y conceptualizar las soluciones.

# CAPÍTULO 6.

# CONCLUSIONES FINALES

## CAPÍTULO 1. UNIVERSIDAD Y GÉNERO: MARCO DE REFERENCIA

1. .La lucha de las mujeres para ser reconocidas como sujetos de derechos ha sido un esfuerzo de siglos como ha quedado evidenciado en este estudio, al igual que su incorporación en condiciones de igualdad con los hombres al sistema educativo, fundamental para el acceso de las mujeres al mundo laboral en general, y fundamentalmente en el ámbito universitario, objeto de esta tesis doctoral. Todos estos elementos deben ser encuadrados en un marco normativo, que generalmente nace como respuesta a una realidad social.

2. En la actualidad, la normativa general analizada tanto en el marco internacional, nacional, autonómico e incluso de la propia universidad, consagra la igualdad de género en todos sus aspectos: derechos generales, acceso al trabajo, promoción, salario y retribuciones.

3. Si bien el acceso de las mujeres al mundo laboral, en términos históricos, se puede considerar relativamente reciente, son muchos los años que han transcurrido como para que la incorporación de las mujeres, en este caso en el ámbito estudiado, la Universidad, no haya sido completa, tanto en términos numéricos como de condiciones laborales.

4. La discriminación en el mercado laboral es con frecuencia resultado de una evolución histórica que ha desembocado en una segregación de las ocupaciones, manifestada de dos formas diferentes (segregación vertical y horizontal). A pesar de los avances que se han producido en el campo legislativo y de un esfuerzo institucional continuado, que abarca desde los organismos de igualdad hasta las instancias donde se diseñan e implementan las políticas públicas en el ámbito del empleo, las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral siguen estando muy presentes.

5. Los estudios realizados sobre la participación de las mujeres en España en los puestos directivos dejan en evidencia que su presencia es extremadamente baja tanto en las empresas como en las instituciones de Educación Superior. A pesar de poseer en la actualidad el mismo nivel educativo e incluso la misma experiencia profesional, la segregación vertical sigue estando presente, y cuando más alto nos situemos en la escala, más escasa es la presencia de mujeres.

6. La presencia de las mujeres a lo largo de la historia de la construccion del conocimiento es un hecho incuestionable. A pesar de ello, la necesidad de estrategias por parte de las mujeres para entrar en un mundo marcadamente masculino, las ciencias, ha sido una constante a lo largo de la historia: la vida monástica, el disfraz de hombre o el matrimonio como coartada para desarrollar su actividad en el campo de la ciencia y que les sea reconocida, son claros ejemplos.

7. La invisibilidad de la mujer en el ámbito científico responde a un enmascaramiento intencionado de su presencia, el estancamiento y las barreras en la promoción profesional conllevan al denominado "techo de cristal". Aunque el marco normativo apuesta por medidas de compensación que permitan visibilizar a las mujeres en el ámbito científico, la aplicación de estas medidas generan rechazo incluso en las propias mujeres.

8. La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento vertiginoso en el nivel formativo ni tampoco la participación generalizada de las mujeres en el mercado de trabajo ha generado un incremento proporcional en posiciones de poder y puestos con capacidad de decisión, ni en el mercado laboral, en el ámbito académico y el científico.

## CAPÍTULO 2: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE GÉNERO EN EL PROFESORADO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

9. La revisión bibliográfica sobre el volumen de publicaciones en revistas especializadas en Educación Superior, refleja que, frente a otros temas relacionados, son escasos los trabajos realizados en el ámbito de la igualdad. La

mayoría de los estudios se han encaminado al análisis de las diferencias de género entre el profesorado en términos de ingresos, permanencia y promoción o gestión.

10. En este estudio se han identificado los temas principales estudiados en relación a las diferencias de género entre los miembros del profesorado de las universidades: la carrera profesional, las mujeres en los equipos de dirección, la brecha salarial de género y las políticas de igualdad.

11. La revisión de la literatura a nivel internacional, pone de manifiesto que las mujeres han estado históricamente infra-representadas y siguen estándolo en el sector de la Educación Superior, lo que avala la teoría de que no es un problema que radique en las características de nuestro sistema universitario.

12. En esta revisión se pone de manifiesto que es necesario desarrollar políticas y estrategias, tanto a nivel nacional e internacional, orientadas hacia el incremento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en puestos de responsabilidad para que las universidades consigan mejoras en lo que respecta a la igualdad de género, tanto en el desarrollo de la carrera profesional, el acceso a los puestos de dirección, y a la desaparición de la brecha salarial.

## CAPÍTULO 3: ESTUDIO DESCRIPTIVO Y COMPARADO DE LA ESTRUCTURA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

13. La composición de las plantillas de las Universidades públicas del Estado, de las Universidades Andaluzas y de la Universidad de Cádiz por estamentos presentan una composición por género muy similar, estando compuesta mayoritariamente por hombres salvo en el PAS funcionario cuya presencia es mayoritariamente femenina en todos los ámbitos.

14. Analizada la plantilla de la UCA por sectores y género, el PDI funcionario es el que presenta una mayor desproporción: (68% hombres y 32% mujeres). Tanto en el caso del PDI laboral como en el PAS laboral las proporciones son del 60% y 40%

respectivamente, existe pues una representación equilibrada. Mientras que las proporciones en el caso del PAS funcionario es de 35%-65% en favor de las mujeres.

15. Existen dos elementos directamente relacionados con la promoción y que están más valorados que la docencia, son la investigación y la gestión. En los grupos de investigación clasificados por Áreas Temáticas del PAIDI hay más hombres que mujeres (1223 hombres y 791 mujeres), si bien esta proporción es similar a la proporción que hay en la plantilla. La proporción de mujeres y hombres responsables de grupos de investigación es 26% y 74% respectivamente, en este caso no se corresponde con la proporción de género en la plantilla, ni siquiera en un área como la de Humanidades, que engloba titulaciones tradicionalmente muy feminizadas, superan el 40%. El número de mujeres que no tiene ningún sexenio es mayor que el de hombres. A partir de la obtención del tercer sexenio, siempre es superior el porcentaje de hombres que el de mujeres. La obtención del tercer sexenio se considera un requisito casi imprescindible para conseguir la acreditación a catedrático/a.

16. Las docentes de la UCA presentan una situación de desigualdad con relación a sus colegas masculinos en sus posiciones académicas y de responsabilidad, desigualdad objetivamente contrastada a partir de los datos de plantilla de la propia universidad. El estamento de catedráticos/as, el máximo nivel en la carrera profesional, es donde mayor desequilibrio de plantilla existe entre hombres y mujeres a pesar del incremento en el número de mujeres que han accedido a la cátedra en los últimos años, la brecha se va incrementando puesto que los modelos de crecimiento lineal son significativamente diferentes al de los hombres.

17. La plantilla del PAS funcionario de la UCA presenta una composición piramidal muy diferente en función del género: mientras que el 20% de los hombres están en el Grupo A1 sólo el 6% de las mujeres han alcanzado el nivel profesional más alto. La plantilla del PAS laboral se encuentra a nivel global con la proporción de género más equilibrada, aunque la desigualdad se va haciendo mayor a medida que avanza la carrera profesional. Sólo el 2% de las mujeres ocupan puestos en el Grupo I frente al 9,5% de hombres. En contraposición en el Grupo IV se encuentran el 15,32% de las mujeres frente a un 10.08% del total de hombres.

18. Los ítems que probablemente determinen la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres en el caso del PDI funcionario son la antigüedad, los complementos de investigación, los complementos por cargo así como los ingresos provenientes de los contratos con el exterior, estos últimos quizás sean los más importantes como cómputo global. Para el PDI laboral, son los mismos ítems excepto el de los complementos de investigación que para este colectivo no son remunerados económicamente. En el caso del PAS funcionario las diferencias salariales significativas se dan en el grupo superior y en el grupo de entrada a la carrera profesional, en ambos casos superior al 10%. La diferencia puede estar enmarcada en los puestos de libre designación con niveles retributivos más altos y los puestos de más responsabilidad ocupados mayoritariamente por hombres. En el PAS laboral las diferencias que se encuentran de salarios entre hombres y mujeres es los cuatro grupos profesionales analizados son menores que en los otros colectivos aunque se observe de nuevo un incremento en las diferencias a medida que se asciende de grupo profesional, a excepción del Grupo III que es donde se ha encontrado una diferencia mayor que consideramos son debidas al desempeño en determinadas categorías dentro de este grupo. Además de la antigüedad que es un elemento común de todos los colectivos, las direcciones y subdirecciones de servicios, ocupadas casi en exclusividad por hombres, son determinantes en la diferencia retributiva

## CAPÍTULO 4: PERCEPCIONES SOBRE IGUALDAD Y GÉNERO DEL PERSONAL DE LA UCA: UNESTUDIO BASADO EN CUESTIONARIOS

19. En este estudio, aunque no se han encontrado indicios de discriminación directa, las mujeres del PDI de la UCA presentan una situación de desigualdad en relación a sus colegas masculinos detectadas a través de las encuestas realizadas.

20. Existen diferencias de género en cuanto a la dirección de proyectos de investigación y de tesis doctorales entre hombres mujeres PDI. Estos elementos son requisitos para la participación en tribunales de tesis y de oposición, lo que puede suponer un inconveniente en la aplicación de la normativa que recomienda

la paridad en las comisiones. La influencia de este elemento no es solo la infrarrepresentación de las mujeres en las comisiones de valoración sino una exclusión de las redes de contactos y un elemento más de invisibilidad.

21. El equilibrio entre las distintas facetas del trabajo del PDI puede marcar diferencias que se plasman en los curricula. Los hombres y las mujeres que señalan que dedican más tiempo a la investigación que a la docencia, tienen mayor número de sexenios. Si se tienen en cuenta que actualmente el número de sexenios marca la carga docente, el menor número de ellos va a implicar mayor dedicación a la docencia que viene acompañada por tanto de menor tiempo para la investigación y menos ingresos económicos., lo que supone un círculo vicioso que determina el desarrollo de la carrera profesional. Tanto las mujeres docentes funcionarias como laborales dedican más tiempo a la docencia que a la investigación.

22. La docencia, que es la parcela con unos horarios más rígidos, no es detectada como incompatible con la vida familiar, mientras que la investigación y la gestión que requieren mucha dedicación aunque puede ser más flexible en cierta medida, sí son consideradas como muy afectadas por la vida familiar.

23. Mayoritariamente el PDI considera que el nacimiento y la crianza de los hijos afecta a la carrera profesional, lo que está en consonancia con la opinión de que es fundamental la dedicación en su trabajo para el desarrollo de la misma. A mayor número de hijos el porcentaje de personas que consideran que sí afecta, también se incrementa. Si se compara con el único trabajo realizado en este colectivo, el porcentaje de mujeres que opinan que sí afecta el cuidado de la familia ha pasado del 91,7% en 1998 al 95,7% en 2014, mientras que en los hombres ha habido una reducción del 77,8% al 64,38%.

24. Es importante señalar que el PDI que respondió que el nacimiento y la crianza de los hijos no afecta a la carrera profesional, al cruzar esta pregunta con la que indicaba los distintos aspectos que podrían ser afectados, un porcentaje significativo de personas indicaron que estaban de acuerdo con que afectaba a determinadas facetas laborales. Esto es reflejo del desajuste entre percepción y realidad y del rechazo a reconocer elementos contrarios a los que impone la cultura dominante.

25. En el caso del PAS la opinión mayoritaria de los hombres es que no afecta el nacimiento y la crianza de los hijos a su carrera profesional. En el caso de las mujeres aunque mayoritariamente opinan que sí, la proporción es muy inferior a la detectada en el PDI.

26. Al preguntar al PAS que elementos influyen en la carrera profesional, definen como factores más importantes, tanto hombres como mujeres, los contactos y las relaciones personales y como menos, el trabajo duro y la movilidad. Esta percepción de los factores que influyen en la carrera profesional, ajenos a la formación o al propio trabajo está en consonancia con la opinión mostrada sobre el efecto que causa el nacimiento y crianza de los hijos en su carrera profesional, mucho menor que en el PDI.

27. En el caso de las mujeres PAS laboral se detectan como elementos capaces de generar desigualdad algunos que son implícitos al ámbito socio-cultural como puede ser la masculinización de determinados puestos de trabajo. Se considera que en este ámbito el seguimiento de la negociación colectiva es un elemento importante para seguir progresando en el ámbito de la igualdad. En el PAS funcionario, se considera como un elemento importante a tener en cuenta el seguimiento de los puestos de libre designación.

28. Independientemente del colectivo, las mujeres están más de acuerdo con la afirmación de que la carrera profesional ha supuesto conflictos familiares y con la percepción de que son ellas las que se autolimitan para el desarrollo de su profesión.

29. Independientemente del colectivo y del tipo de trabajo, la opinión mayoritaria de los hombres es que sí existe igualdad de oportunidades en la UCA, alrededor de un 80%, también es coincidente el porcentaje de mujeres que opinan que sí hay igualdad de oportunidades en el PDI y en el PAS, que en este caso se reduce al 50%.Tanto en aquellos que opinan que hay igualdad como que no, las razones que argumentan principalmente para justificar la situación son de tipo cultural en cuanto a dedicación a la vida familiar, prioridades y autoexclusión de las mujeres.

30. El "techo de cristal", el estigma de la autolimitación, la brecha salarial, la ausencia de reconocimiento de la desigualdad y sus causas, y los espejismos de la conciliación siguen siendo las grandes asignaturas pendientes en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en el ámbito estudiado, a pesar de los avances que se han conseguido a nivel normativo.

## CAPÍTULO 5: PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL LIDERAZGO DE LAS UNIVERSIDADES: UN ESTUDIO BASADO EN ENTREVISTAS

31. La mayoría de las mujeres entrevistadas, que suponen el 100% de las mujeres que habían ocupado un cargo de alta gestión en la UCA, creen que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e incluso existe discriminación por razón de género. Es importante señalar que independientemente de que se responda que si existe igualdad de oportunidades, la valoración cruzada con la pregunta abierta y con otras preguntas de la encuesta refleja una contradicción que matiza esta afirmación, que se podría resumir en un "si pero…".

32. La mayoría de las mujeres coinciden en que los hombres tienen más tiempo para dedicar a la gestión y a la investigación, que son las parcelas que permiten una dedicación de tiempo "voluntario", aunque son la base fundamental de la promoción. De hecho la conciliación de estas dos actividades es considerada como imposible y todas reconocieron que abandonaron la investigación durante el periodo de tiempo en que estuvieron desempeñando un puesto de gestión. El factor que definen como un impedimento para el desarrollo de estas actividades fue la familia.

33. Las razones de la escasa representación de las mujeres en puestos de dirección en las universidades se explican por factores socio-culturales: la percepción de que las mujeres tienen más responsabilidades que los hombres con respecto a las tareas de cuidado de los niños y las tareas domésticas, la opinión generalizada de que los grupos directivos están dominados por los hombres y la creación de grupos de poder en puestos de dirección formados por hombres, lo que dificulta el acceso de las mujeres, así como el desarrollo de su carrera profesional.

34. La mayor presencia de mujeres liderando instituciones puede promover no sólo la equidad de género, sino también la productividad de la organización y desarrollo del capital humano, por lo que deberían tomarse las medidas adecuadas para potenciarlas. El desarrollo de redes de apoyo de las propias mujeres permitiría contrarrestar el síndrome de apoyar a "gente como nosotros" muy patente en algunos elementos que son importante en el acceso y sobre todo en la promoción de la carrera profesional. Otro elemento importante es la existencia de una estructura administrativa relacionada con las cuestiones de género.

## CONSIDERACIONES FINALES

35. El punto inicial de este trabajo de investigación, indicaba que cuando no existen desigualdades formales, leyes, reglamentos y procedimientos que en teoría impidan tener las mismas oportunidades, las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito universitario proceden de elementos informales que son más difíciles de detectar, analizar y resolver. Estos pueden pertenecer a tres diferentes categorías, socioculturales, organizacionales y personales que, en general, se realimentan y sostienen. Tanto la realidad, refrendada por la estructura de plantilla y la información cuantificable aportada en este trabajo, como la percepción de la misma, refrendada con las opiniones vertidas en encuestas y entrevistas, confirman la hipótesis de partida.

36. Tanto la diferencia en el potencial de promoción como la desigualdad salarial de hombres y mujeres, tienen componentes comunes como son la estructura del trabajo, tanto temporal como de mecanismos, tradicionalmente masculino, la facilidad de construir redes por parte de los hombres que implican mayor accesibilidad a proyectos de investigación, o las designaciones de hombres por hombres para el desempeño de cargos de gestión, comités de evaluación, etc. Los costes personales que han de pagar muchas mujeres para seguir carreras profesionales al mismo nivel que los varones, provocan en muchas de ellas actitudes contrarias a realizar el esfuerzo que la sociedad y las organizaciones les

exigen para conseguir estos fines. La carrera profesional del PDI presenta unos requerimientos de disponibilidad mayor que la del PAS. En este sentido las mujeres PDI consideran en mayor medida que la vida familiar puede condicionar negativamente el desarrollo de su vida profesional. ¿Puede ser que la autoexclusión de las mujeres, opinión que comparten tanto mujeres como hombres y razonaba bajo la premisa "las mujeres tienen/tenemos otras prioridades", esconda otras razones de desigualdad? A través de las encuestas y sobre todo de las entrevistas, se detecta la experiencia vivida por las mujeres durante su trayectoria profesional: Invisibilidad, ninguneo, obligación de demostrar su valía en mayor medida que los hombres, condescendencia. Detectar este tipo de elementos y sobre todo cuantificarlos y corregirlos es enormemente complejo. Hacer consciente a las mujeres de esto, también.

## LIMITACIONES DEL TRABAJO Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Este trabajo viene limitado geográficamente, a una única universidad del sur de un país del sur de Europa y temporalmente, ya que había que acotar el estudio a unos años determinados que hicieran manejable la gestión de la información. Este trabajo viene limitado por el escaso número de mujeres que han desempeñado altos puestos de gestión universitaria y porque no abarca en su totalidad a los diferentes colectivos.

La elevada participación de los sujetos del estudio consideramos que es un valor añadido a los resultados obtenidos´.

Esperamos que se puedan llevar a cabo investigaciones adicionales para proporcionar una comprensión más amplia de las razones que frenan u obstaculizan la plena incorporación de las mujeres a la carrera profesional en las universidades, tanto en España como en otros países del sur de Europa abarcando así a un mayor número de partes interesadas y contextos universitarios más amplios.

Sería interesante comparar las barreras de las mujeres académicas en España con los de otros países del sur de Europa como Italia o Portugal. Estudios comparativos sobre las similitudes y diferencias en las barreras encontradas por las mujeres con cargos de gestión universitaria ayudarían a potenciar y promover que hubiera un mayor número líderes académicos femeninos.

# CAPÍTULO 7.

# BIBLIOGRAFÍA

Abadía Alvarado, L. K. (2005): *Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística*. Documentos de Economía, 17, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá

Abdel Aziz Salem, El Sared, (1980): *La mujer en el Egipto faraónico. Revista de Arqueología* Nº 1. Zugarto Ediciones S. A. Madrid. 1980.

Abril, A. (2010): *Prólogo del libro Responsabilidad Social Universitaria*. Coordinado por Marta de la Cuesta, Cristina de la Cruz y José Miguel Rodríguez. Universidad de A Coruña, Netbiblo

Adler, N.J. (1986): Women in Management Worldwide. *International Studies of Management and Organization*, 16b(3/4), 3-32.

Adler, R.D. (2001): Women in the executive suite correlate to high profits. Working paper. European Project on Equal Pay.

Aigner, D. y Cain N, G. (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review* 30, 175- 187.

Albrecht, J., Bjorklund, A. y S. Vroman (2003): "Is there a glass ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics,* 21, pp. 145-177.

Alcalá-Zamora, N. (2002): *Los defectos de la Constitución de 1931 y tres años de experiencia constitucional.* Málaga. Patronato Niceto Alcalá-Zamora y Torres, ISBN 84-932071-6-0.

Alcalde, C. (1996): *Mujeres en el Franquismo: Exiliadas, nacionalistas y opositoras.* Ed. Flor del Viento, Barcelona.

Alcaraz Ariza, M.A. (2005): Las mujeres en las Ciencias de la Salud. *Revista de filosofía práctica.* Universidad de Los Andes nº 15 pg. 164-174. Mérida – Venezuela.

Alic, M. (1981): *Women and technology in ancient Alexandria: Maria and Hypatia*. Ed. Pergamon. Vol 4, nº 3. 305-312.

Alic, M. (1991): *El legado de Hipatia.* Siglo XXI. Madrid.

Alic, M. (2005): *El legado de Hipatia: Historia de las mujeres en la ciencia desde la antigüedad hasta finales del siglo XIX.* Ed. Siglo XXI.

Alonso-Olea, B. (2007): La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea. *Participacion en mesa redonda IV Congreso "La mujer en el Derecho del Trabajo. Uv.Complutense de Madrid.*

Alós-Moner, R. (2007): Mercado, clase y persona en las relaciones laborales. Entre la individualidad y la acción colectiva. Bellaterra: UAB (Tesis Doctoral).

Alós-Moner, R. (2008): Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26, núm. 1 123-148.

Alvarez Lires, M.; Nuño Angós, T. y Solsona Pairó N. (2003): *Las científicas y su historia en el aula.* Ed. Síntesis. Madrid.

Álvarez Tardío, M. (2002): *Anticlericalismo y libertad de conciencia. Política y religión en la Segunda República española (1931-1936).* Ed. Centro de Estudios Politicos y Constitucionales. 405 págs.

Alzaga Villamil, O.(1983): *La Lode: un obstáculo para la libertad de enseñanza.* Fundación Humanismo y Democracia - 48 páginas.

Allen, T., Eby, L., Poteet, M., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology,* 89(1), 127–136.

Amar y Borbón, J. (1784*): Importancia de la instrucción que conviene dar a las mujeres,* Zaragoza, [Perdida].

Amar y Borbón, J. (1790): *Discurso sobre la educación física y moral de las mujeres.* Madrid, Imp. De Benito Cano, edición de María Victoria López-Cordón, Madrid, Cátedra-Instituto de la Mujer, 1994.

Anderson, B y Zinzer, J.P. (1991): *Historia de las mujeres, una historia propia*. Dos volúmenes. Ed. Crítica. Barcelona.

Andrés, P., Azofre, V. y Lopez, F. (2005): Corporate boards in OECD countries: size, composition, functioning and effectiveness. Corporate Governance: An *International Review*, Vol 13 nº2, pp. 197-210.

Anker, R (1998): *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Office, Ginebra.

Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías, *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 3, pp. 343-370.

Anker, R. (2001): *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world,* Geneve, International Labour Office.

Antón Sevilla, S. (2005): *Académicas en la Universidad de Alicante*, Alicante, Centro de Estudios de la Mujer.

Antón Sevilla, S. (2005): Informe: Académicas en la Universidad de Alicante. Alicante: Universidad de Alicante*, Cuadernos de trabajo de investigación* Nº 12.

Araque Hontangas, N. (2013): *Manuel José Quintana y la Instrucción pública*. Ed. Universidad Carlos III de Madrid ISBN: 978-84-9031-572-9 ISSN: 1886-0710

Arrow, K. J., (1973), The Theory of Discrimination, en O. Ashenfelter y A. Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Arrow, K. J., (1972a); Models of Job Discrimination, en A. H. Pascal (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington, MA: D. C. Heath.

Arrow, K. J., (1972b): Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market, en A. H. Pascal (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life,* Lexington, MA: D. C. Heath.

Arulampalam, W.; Booth, A. L. y Bryan, M. (2007): Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution, *Industrial and Labor Relations Review,* 60: 163-186.

Association of American University Professors (2008). *Gender equity guidelines for department chairs*. Report on gender equity.

Association of American University Professors (2011). *Persistent inequity: Gender and academic employment*. Report on gender equity

August, L., & Waltman, J. (2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2), 177-192.

Avery, M. E. (2000): *Biographical Memoir of Gertrude B. Elion.* Vol. 78, pp. 16–29, National Academy of Sciences, Washington, D. C.

Babini, J.; Barrios Medina, A.; Ferrari, R.A.; Furlong, G.; Galles, C.D.; Kohn, A.; Lertora C.A.; OrtizZ E.L. y Ansua, M. (1993): *La ciencia en la Argentina: perspectivas históricas.* Ed. Buenos Aires. Centro Editor America Latina . 159 p.

Bain, O. and Cumming, W. (2000): Academe's glass ceiling: societal, professional-organizational and institute barriers to ehe career advancement of academic women. *Comparative Education Review*, Vol 44. Nº 4, pp. 493-515.

Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT. *Gender, Work, and Organization*, 10(2), 137–153.

Ballarin Domingo, P. (2001): *La Educación de las mujeres en la España contemporánea. Siglos XIX y XX.* Síntesis, Madrid.

Ballarin Domingo, P. (2006): La educación "propia del sexo". en Rodríguez Martínez, Carmen Comp.), *Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo.* (Madrid, Akal), 37-58.

Balme, J. (1988): Consideraciones políticas sobre la situación de España en: *Política y Constitución*. Madrid C.E.C. pg.. 80.

Balme, J. and Beck, W. (1993): Archaeology and Feminism - Views on the Origins of the Division of Labour. In H. du Cros and L. Smith (eds.) in *Women in Archaeology: A Feminist Critique*, pp. 61-74. Canberra: The Australian National University.

Banyuls, J.; Cano, E.; Pitxer, J.V.; Sánchez, A. (2005): *Economía laboral i polítiques d'ocupació.* València: Universitat de València.

Bampton, R., & Cowton, C. (2013). Taking stock of accounting ethics scholarship: A review of the journal literature. *Journal of Business Ethics,* 114(3), 549-563.

Barba, J. (2007): Medición de la responsabilidad social en la empresa. Tendencias y dificultades, pp. 217-237. En Alcoberro, R. (coord.) *Ética, economía y empresa,* Barcelona: Gedisa.

Barberá, E.; Lafuente, M.J. y Sarrió, M. (1998): *La promoción profesional de las mujeres en la Universidad.* En Promolibro. Valencia

Barberá, E., Sarrió, M. y Ramos, A. (Coord.) (2000): Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido. Valencia: *Colecció Quaderns Feministes. Institut Universitari d´Estudis de la Dona de la Universitat de València.*

Barberá, E.; Ramos, A.; Sarrió, M. (2000): Mujeres directivas ante el tercer milenio: El Proyecto NOWDI XXI. Papeles del Psicólogo. ISSN 0214-7823 nº 75.

Barberá, E. (2002): *Rompiendo el "techo de cristal": los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección.* Universitat de Valencia e Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales).

Barberá, E.; Ramos, A.; Sarrió, M. y Candela, C. (2002): Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género.; *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*. 40: 55-68.

Barbezat, D. A., & Hughes, J. W. (2005). Salary structure effects and the gender pay gap in academia. *Research in Higher Education*, *46*, 621-640.

Barragan, A. (2009): Nacimiento y crisis del nacionalcatolicismo en España en: *Las Españas que no pudieron ser; herejias, exílios y otras conciencias (s.XVI al XX)* coord. Manuel Peña Diaz pag. 169-180.

Barron, R.D., & Norris, G.M. (1976). Sexual divisions and the dual labour market. In D. Barker & S. Allen (Eds.), *Dependence and Exploitation in Work and Marriage: Conference Proceedings*. London, UK: Prentice Hall Press.

Barry M. G.; Barbara A. G.; Jordan H. S. and Kyle L. (2006): Employment discrimination in organization Antecedents and Consequences. *Journal of Management* 32; 786-830 DOI: 10.1177/0149206306293544.

Bassett, R., & Rumbley, L (2006). Journals in higher education: An international inventory. In P. Altbach, L. Bozeman, N. Janashia, & L. Rumbley (Eds.), *Higher education: A worldwide inventory of centers and programs* (pp. 283–333). Chestnut Hill, MA: Centre for International Higher Education, Boston College.

Bayard, K.; Hellerstein, J.; Newmark, D. and Troske, K. (1999): *New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employer data*, NBER Working Paper, 7003.

Beechey, V. (1986). Women´s employment in contemporary Britain. In V. Beechey & E. Whitegg (Eds.), *Women in Britain Today* (pp. 117-118). Milton Keynes, OU Press.

Becker, G. (1957): *The Economics of Discrimination,* University of Chicago Press, Chicago.

Becker, G.S. (1964): *Human Capital*. (Traducido al español en 1984). New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

Becker, G.S. (1971): *The economics of discriminations*. Segunda Edición. Chicago, University Chicago Press.

Becker, G. (1981): Treatise on the Family. Harvard University Press, Cambridge, Mass. Version en Castellano (1987): *Tratado sobre la familia*. Alianza Universidad. Madrid

Becker, G. (1985): Human Capital, Effort, and sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics* 3, pp. S33-S58.

Becker, G. (1987): *Tratado sobre la familia*; Madrid; Alianza Editorial.

Beechey, V. (1982): The sexual division of labour and the labour process: a critical assessment of Braverman', in WOOD, S. (ed) *The degradation of work?* (Hutchinson, London) pp. 54-73

Bel Bravo, Mª A. (1998): *La mujer en la historia*. Ed. Encuentro. Madrid.

Bell, S. (2009). Women in science in Australia: maximizing productivity, diversity, and innovation: FASTS

Beneria, l. (1977): *Mujer, Economía y Patriarcado durante la España Franquista*. Ed. Anagrama.

Benhabib, S.; Cornella, D. (1990): *Teoría feminista y teoría crítica*. Alfons el Magnanim / Institució Valenciana D'Estudie y Investigació.

Bennett, J. M. (1994): Medieval Women, Modern Women: Across the Great Divide, en *Feminist Revision History,* Ann-Louise Shapiro ed., Rutgers University Press, págs. 47-72.

Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization*, 10(2), 194-212.

Berenguer, G.; Castelllví, J.; Cerver, E.; Torcal, V.R. y De la Torre A., (1999): *El laberinto de cristal*. FVECTA. Valencia.

Berg, M. (1985): *The Age of Manufactures, 1700-1820*. Ed Fontana. Londres

Bearman, M., Smith, C., Carbone, A., Slade, S., Baik, C., Hughes-Warrington, M., & Neumann, D. (2012). Systematic review methodology in higher education. *Higher Education Research and Development*, *31*, 625-640.

Berthelot, M. and Ruelle, F. (1887): *Collection des anciens alchimistes grecs*, Ed. G.Steinheil, t. II pg. 226 París, 3 vols.

Bertini, F.; Cardini, F.; Fumagelli Beonio Brocchieri, M.T. y Leonardi, C. (1991): *La mujer medieval.* Alianza Editorial, Madrid.

Bimrose, J., Barnes, S.A. & Brown, J. (2005). *A systematic review of research into career-related interventions for higher education*. Institute for Employment Research, University of Warwick.

Bird, S.R. (2011). Unsettling universities' incongruous, gendered bureaucratic structures: A case-study approach. *Gender, Work and Organization*, *18*, 202-230.

Bisquerra Alcina, R. (1996): *Orígenes y Desarrollo de la Orientación Psicopedagógica.* Madrid: Narcea.

Blackburn, R. M.; Siltanen, J. y Jarman, J. (1995): The Measurement of Occupational Gender Segregation: Current Problems and New Approach, *Journal of Royal Statistical Society*, 158, Part 2, págs. 319-331.

Blackmore, J. (2002). Globalisation and the restructuring of higher education for new knowledge economies: New dangers or old habits troubling gender equity work in universities. *Higher Education Quarterly, 56,* 419–441.

Blanco Corujo, O. (2000): *Olimpia de Gouges (1748-1793).* Madrid: Ediciones del Orto, pp. 85- 89.

Blau F. and Kahn L., (2007: The Gender Pay Gap: Have Women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, February, pp.1-23

Blau, F. D.; Ferber, M. A., y Winkler, A. E. (1998): *The Economics of* Women, Men, and Work, Upper Sadle River: Prentice-Hall, 3.ª ed.

Blau, F.; Simpson, P. y Anderson, D. (1998*): Continuing progress? trends in occupatilonal segregation in the United States over the 1970's and 1980's*, NBER Working Paper, 6716.

Blazquez, J.A. (1991): Aspectos de la sociedad romana bajo el Imperio en las cartas de San Jerónimo. En: P. Sáez – S. Ordóñez (eds.), *Homenaje al Profesor Presedo,* Sevilla 1994, 305-318.

Bloom, N., Tobias K., & Reenen, J.V. (2006). *Work-life balance, management practices and productivity*. Centre for Economic Performance, London School of Economics.

Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, FUHEM.

Bradley, R.A. (1966): *Obituary: Frank Wilcoxon.* Biometric 22 (1): 192-194

Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Models*, Montly Review Press, Nueva York.

Bravo, C; Zarapuz, L.; Gómez, R. y Antón, E. (2012): *Crisis y discriminación salarial de género*. Ed. Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Depósito Legal: M-38923-2012. 46 páginas.

Buedo, S (2015): Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas patriarcalmente desiguales. *Res, Revista de Educación Social* nº 21, pag. 64-83.

Bustelo, M y Lombardo, E. (2006): Los "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: Conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Rev. Española de Ciencias Políticas* ISSN-E: 2173-9878 Nª 14 PAG. 117-140.

Caballero Cortés, A. (2009): La educación en la Segunda República en Málaga (1931-1937). *Rev. Tendencias pedagógicas* Vol.14, pág. 95-115.

Cabeza Pereiro, J. (2011): La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak/25* (79-98).

Cabré i Pairet M. (1995): Autoras sin nombre, autoridad femenina (siglo XIII). GRAÑA CID, María del Mar, (ed.) en *Las sabias mujeres, II (siglos III-XVI). Homenaje a Lola Luna.* Madrid, Asociación Cultural Al-Mudayna, 59-73.

Cabré i Pairet, M. (2005): *Cristina de Pizan y La ciudad de las damas (1405-2005).* Santander: Universidad de Cantabria.

Cabrera, E.F. (2009). Protean organisations. Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 14(2), 186-201.

Cáceres Ruíz, J.I. , Escot Mangas, L. , Fernández Cornejo, J.A. y Saiz Briones, J. (2004) *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español.* [Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales; nº 06, ISSN: 2255-5471]

Cheung, F. M., & Halpern, D. F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work-family in a culture of gender. *American Psychologist*, *65*, 182–193.

Cairnes, J.E. (1874): *Some leading principles of political economy newly expounded.* Reproducido por A.M. Kelley, New York 1967.

Cámara Villar, G. (1984): *Nacional-Catolicismo y Escuela. La socialización política del franquismo. (1936-1951)*. Hesperia. Madrid.

Campos Luque, C y Gonzalez Castillejo, Mª J. (1996): *Mujeres y Dictadura en Europa y América: El Largo Camino.* Ed. Ateneo. Estudios sobre la mujer. Universidad de Málaga.

Cantera Montenegro, E. (1988): Actividades socio-profesionales de la mujer judía en los reinos hispano-cristianos de la Baja Edad Media. En Muñoz Fernández, A. y Segura Graiño, C. (eds.). *El trabajo de las mujeres en la Edad Media hispana*. Madrid: Asociación Cultural Al-Mudayna, pp. 321-345.

Cantera Montenegro, M. (1989): La mujer judía en la España medieval*. Espacio, Tiempo y Forma,* Serie III, Hf Medieval, t. 2.

Capel Martínez, R. Mª. (1986*): El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930).* Madrid. Ministerio de Cultura, 2º Edición.

Capel Martínez, R. Mª (1999): *Mujer y trabajo en el siglo XX.* (Madrid, Arco/Libros).

**Caplow, T. (1954). *The sociology of work.* University of Minnesota Press, USA.**

Carantoña, E. (2006): *El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas,* (Dirección: Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM), Madrid, junio 2006,

Carcel Orti, V. (1990): *La persecución religiosa en España durante la Segunda República, 1931-1939*. Ediciones Rialp, 404 páginas.

Carrasco Gallego, A., Laffarga Briones, J. (2007): La diversidad de género en el código unificado español y la práctica empresarial. *Pecvnia* 4 pp 1-25.

Carrasco, C. (1991): El trabajo doméstico. Un análisis económico. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Tesis Doctorales. Madrid

Carrasco, C. (1997): Mujeres, trabajo y política social en España *DUODA*. *Revista d'estudis Feministes* nº 13.

Carrasco, C. y Rodriguez, A. (1999): Women, Families and work in Spain: Structural changes and new demands. *Feminist Economics*, 6 (1).

Carter, D., Simkins, B.; Simpson, W. (2003): Corporate governance, board diversity, and firm value, *The Financial Review*, vol. 38 nº 1, pp. 33-53.

Carvalho, T. y Santiago, R. (2010): New challenges for women seeking an academic career: the hiring process in Portuguese higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management,* vol. 32: (3), pp. 239-249.

Casado, M.J. (2006): *Las damas del laboratorio. Mujeres científicas en la historia*. Ed. Debate.

Casas, J. (1987): *La participación laboral de la mujer en España*, Serie Estudios 9, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, Madrid.

Casas Baamonde, M.E. (1998): Sobre discriminaciones por razón de sexo (comentario al Tribunal Constitucional 207/1987 de 22 diciembre), *REDT* nª 35 pág 424.

Casimiro-Soriguer Escofet, M. (2004): Las mujeres en la ciencia en: Rodriguez Martínez, C. *La ausencia de las mujeres en los contenidos escolares* Ed. Miño y Davila PAG. 37-54.

Castañeda, J.C. (2008): Vida y trabajo: La mujer egipcia y su vida cotidiana en: *Señoras y Esclavas: El papel de la mujer en la historia social de Egipto Antiguo*. Ed. El colegio de Mexico. Pags. 83-232.

Castells Olivan, I. y Fernández García, E. (2008): Las mujeres y el primer constitucionalismo español (1810-1823). *Historia Constitucional (revista electrónica)*, n. 9. http://hc.rediris.es/09/index.html.

Catalyst (2004): *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity.* New York. www.Catalystwomen.org

Chao Rego, J. (1976): *La Iglesia en el franquismo,* Ed. Felmar, Madrid,

Chernesky, R.H. (2003): Examining the glass ceiling: Gender influences on promotion decisions. *Administration in Social Work*, 27(2), 13.

Cheung, F.M., & Halpern, D.F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work-family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65(3), 182–193.

Chinchilla, N.; Jimenez, E. y Grau, M. (2014): *Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida en España.* Publicado por IESE Business School. Universidad de Navarra y Vida Caixa 100 páginas.

Cheung, F.M., & Halpern, D.F. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success as work-family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65(3), 182–193.

Chovwen, C. (2007). Barriers to acceptance, satisfaction and career growth. Implications for career development and retention of women in selected male occupations in Nigeria. *Women in Management Review*, 22(1), 68-78.

Chuaire; L. (2006): Telómeros y telomerasa: breve recuento de una historia iniciada por Hermann Müller y Barbara McClintock. *Colombia médica*, vol 37, nº4.

Cohen, P.N. y Huffman, M.L. (2003): Individuals, Jobs and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work. *American Sociology Review*, 68 (3), 443-463.

Colino, P. (2001): Mujer en puestos directivos de la banca. *http//222.cincodias.com 8 de marzo de 2001.*

Collings, A., Conner, L., McPherson, K., Midson, B., & Wilson, C. (2011) Learning to be leaders in higher education: What helps or hinders women's advancement as leaders in universities. *Educational Management Administration and Leadership*, 39(1), 44–62.

Condorcet (1790): Essai sur l'admission des femmes au droit de cité, In PAULE-MARIE DUHET *Las Mujeres y la Revolución (1789-1794).* Barcelona, 1974 Ed. Península.

Confederación Sindical Internacional (CSI) (2008*): "Informe de la brecha salarial de género", pag 11-27.*

*European Commission. (2009). Women and science—Statistics and indicators. She figures.*

*European Commission (2012a). Gender in research and innovation-Statistics and indicators. She figures.*

*European Commission (2012b). Meta-analysis of gender and science research. Synthetic report.*

Corominas, A.; Coves, A.M., Lusa, A., Martínez, M.C., Ortegfa, M.A. (2000): Against gender discrimination in pay structures: equal pay for value and job evaluation, en: Gender and Organization-Exploring the Reality, Edited by Paulina Lampinen, Helsinki.

Cortada Andreu, E. (1988): *Escuela mixta y coeducación en Cataluña durante la II República.* Ed. Ministerio Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.316 págs.

Crossley, T; Jones, S y Kuhn, P (1994): Gender Differences in Displacement Cost, *Journal of Human Resources* 29, pp 461-480.

Cubillo, L., & Brown, M. (2003). Women into educational leadership and management: International differences? *Journal of Educational Administration*, 41(3), 278–291.

Cruz Blanca, M.J. (2001): Derecho Penal y discriminación por razón de sexo. La violencia doméstica en la codificación penal en L. Morillas Cueva (coord.) *Estudios penales sobre violencia doméstica*, ed. DIJUSA, Madrid pág. 29.

Cruz Villalón, J.; Alvarez del Cuvillo, A. Cervilla Garzón, M.ªJ.; De la Flor Fernández, Mª L. y Fernández Diaz, P. (2001): Igualdad y no discriminación en *"Veinte años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional", XIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, /coord. por Rodríguez-Sañudo, Fermín; Elorza Guerrero, Fernando Madrid, España*, pag. 263-327. ISBN 84-309-3745-5.

Cruz Villalón, J. (1999): El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentario de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) *RMTAS* ISSN 1137-5868 nº extraordinario págs 71-104.

Cubillo, L., & Brown, M. (2003). Women into educational leadership and management: International differences? *Journal of Educational Administration*, 41(3), 278–291.

Cubillos Alonso, G. (2003): *Introducción al pensamiento químico, de los átomos de Demócritos al carbono tetrahédrico de Van Hoff.* Ed. Unv. De Colombia. 170 pag.

Cuenca Gómez, P. (2008): Mujer y Constitución: los derechos de la Mujer antes y después de la Constitución española de 1978. Universitas. *Revista de Filosofía, Derecho y Política,* nº 8 pág.73-103.

Cuesta, P. (1994): *La Escuela en la reestructuración de la sociedad española (1900-1923).* Ed. Siglo XXI. 579 pág.

Currie, J., & Hill, B. (2013). Gendered universities and the wage gap: Case study of a pay equity audit in an Australian university. *Higher Education Policy*, *26*, 65–82,

CWDI (2002): *Las mujeres en el consejo de administración de las principales empresas españolas.* (Informe). Corporate Women Directors International.

D & B del Grupo Cesce (2013): Informa: Las mujeres en los Consejos de Administración y Organismos de Decisión de las empresas españolas 2013.

Damaske, S. (2011). A 'major career woman'? How women develop early expectations about work. *Gender and Society,* 25(4), 409-430.

Davey, C.L., & Davidson, M.J. (2000). The right of passage? The experiences of female pilots in commercial aviation. *Feminism & Psychology*, 10(2), 195-225.

Davey, K.M. (2008). Women's accounts of organisational politics as a gendering process. *Gender, Work and Organisation*, 15(6), 650-671.

David, M. E. (2012). Feminism, gender and global higher education: women's learning lives. *Higher Education Research & Development*, *31*, 679-687

Davidson, M.J. y Cooper, C.L. (1992): *Shattering the Glass Ceiling: The Woman manager*. Paul Chapman Publishing.

De Borja y Solé, M. (1984): *El juego como actividad educativa: instruir deleitando*. Ed. Universitat Barcelona. 195 págs.

De la Cuesta, M.; (2012): *Responsabilidad Social Universitaria* 2.0. Netbiblo, S. L.

De la Cuesta, M.; De la Cruz, C. & Rodríguez, J. M.: (2010): *Responsabilidad social universitaria,* La Coruña: Netbiblo.

De la Rica, S. (2003): *De composing the effect of gender wage gap: The effects of firm, occupation and job stratification*, University of California Berkeley Center for Labor Economics Woerking Paper 64.

De la Rica, S., Dolado, J.J. y Garcia-Peñasola, C. (2009): *On gender gaps and self-fulfi lling expectations: Theory, policies and some empirical evidence*, IZA Discussion Paper No. 3553.

De la Rica, S.; Ugidos, A. (1995): ¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?, *Investigaciones Económicas*, vol. XIX (3).

De la Villa Gil, L.E. (1969): El Derecho del trabajo en España durante la II República, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, núms. 34-36, pp. 237.

Deans-Smith, S. (1992): Compromiso and Conflict: Tobacco Workers of Mexico City and the colonial State, 1770-1810*. Anuari de Estudios Americanos t.XLOX*, págs. 271-309.

Del Amo, M.C. (2009): La educación de las mujeres en España: de la amiga a la Universidad. *Rev. CEE Participación Educativa* nº 11, pág. 8-22.

Del Val Valdivieso, M. (2008): *Los espacios del trabajo femenino en la Castilla del siglo XV.* Ediciones Universidad de Salamanca Stud. hist., H.ª mediev., 26

Delgado Criado, B. (1994*): Historia de la Educación en España y América: La educación en la España contemporánea (1789-1975).* Ed. Morata. 974 págs.

Dever, M., Morrison, Z., Dalton, B., & Tayton, S. (2006). *When research works for women*. Melbourne: Monash University. Retrieved from http://monash.edu/equity-diversity/women/when-research-works.pdf Last access 1 July 2015.

Dever, M., & Morrison, Z. (2009). Women, research performance and work context. *Tertiary Education and Management, 15,* 49-62.

Dex, S. (1985): *The Sexual Division of Work.* Brighton: Wheatsheaf Books.

DeYoung, A. J. (1989). *Economics and American education: An historical and critical overview of the impact of economic theories on schooling in the United States*. White Plains, NY: Longman Inc.

Díaz Silva, E. (2009): El año Internacional de la Mujer: 1975. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, vol 31, 319-339.

Doeringuer, P.; Piore, M. (1971): *Internal Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books. D.C. Heath and Company.

Doeringuer, P.B.; Piore, M.J (1983): Los mercados internos de trabajo, en *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones,* L. Toharia, Comp. Madrid, Alianza Universidad.

Doherty, L., & Manfredi, S. (2010). Improving women's representation in senior positions in universities. *Employee Relations*, 32(2), 138–155.

Du Reitz A. y Henrekson, M. (2000): Testing the female underperformance hypothesis , *Small Business Economics,* vol 14, 1 pp. 1-10.

Duby, G. (1968): *Economía rural y vida campesina en el Occidente medieval*. Librería Vetusta. Barcelona,

Duby, G. (1981): *La historia de las mujeres.* 2ª ed., Editorial GRECMO, Francia

Duby G. (1995): *Mujeres del siglo XII*. Ed. Andrés Bello. Chile

Duhet, P.M. (1974): *Las mujeres y la revolución (1789-1794).* Ed. Peninsula Spain. 228 pags.

Dumon, A. P. (1982): *El género en la historia.* 2ª ed., Editorial Universidad de Londres, Londres.

Duran, M.A. (1993): *Mujeres y hombres: La formación del Pensamiento igualitario* Editorial: Castalia. Instituto de la mujer. 1993, Madrid.

Duverger, M. (1955): *The Political Role of Women*. París: Unesco.

Eagly, A.H., & Carli, L. (2007). *Women and the labyrinth of leadership*. Watertown: Harvard Business Review.

Echebarría Miguel, C. (2001): Novedades bibliográficas en economía vasca y navarra ante el cambio de siglo (1999-2001). *Revista Internacional de los Estudios Vascos = Nazioarteko Eusko Ikaskuntzen Aldizkaria = Revue Internationale des Etudes Basques* (46). pp. 389-411. ISSN 0212-7016.

Ehrenreich, B. (1984):. *Brujas, comadronas y enfermeras.* ENGLISH, Deirdre Barcelona, La Sal. pp. 1-37.

El Sindicato Español Universitario (SEU), 1939-1965: la socialización política de la juventud universitaria en el franquismo. Siglo XXI de España Ed. 531 pág.

Elg, U., & Jonnerga°rd, K. (2003). The Inclusion of female PhD students in academia: a case study of a Swedish university department. *Gender, Work and Organization,* 10(2), 154-174.

Engels, F. (2002): *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Ed. Debarris. Barcelona.

Erhardt, N., Verberl, J-D. y Shrader, C. (2003): "Board of director diversity and firm financial performance", Corporate Governance: An International Review, 11, pp. 102-111.

Espadas Burgos, M. (1988): *Franquismo y Política Exterior*. Ediciones RIALP.

Espigado, G. (2003): Mujeres y ciudadanía en el primer liberalismo español, en el *Seminario Mujeres y Ciudadanía: del Antiguo Régimen a la Revolución Liberal*, Universidad Autónoma de Barcelona. Debats de la Revista digital "HMIC" ISSN 1696-4403, http//séneca.uab.es/2003/HMIC2003. Pdf

Espina, A. (1995): Pasado, presente y futuro de la tasa de actividad femenina en España en Espina *et al*. *Estudios de Economía del Trabajo en España. Oferta y Demanda de Trabajo.* Madrid. Min. Trabajo y SS.

European Commission. (2009). *Women and science—Statistics and indicators*. She figures.

European Commission (2012a). *Gender in research and innovation-Statistics and indicators*. She figures.

European Commission (2012b). *Meta-analysis of gender and science research.* Synthetic report.

Evans, R.J. (1980): *Las feministas. Los movimientos de emancipación de la mujer en Europa, América y Australasia 1840-1920*. Siglo XXI Editores. España, 314 págs.

Faisal, F. (2010). Measuring perceptions of work environment among educated female public servants in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review,* 48(1), 135-165.

Falkenburg, J. (2003). Decreasing numbers at increasing levels: An investigation of the gender imbalance at NHH. *Gender, Work and Organization*, 10(2), 175–193.

Feather, N.T., & Boeckmann, R.J. (2007). Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample. *Sex Roles*, 57, 31-42.

Fernández de la Mora, G. (1986): La Universidad en España diez años después del franquismo. En *España diez años después de Franco*. Editorial Planeta. Barcelona.

Fernández, E., Gómez, S. y Cuervo, A. (2004): The stock market reaction to the introduction of best practices codes by Spanish firms, Corporate Governance. *An International Review,* Vol 12 Nº 1, pp. 29-46.

Fernández, M.D.; Uskola, A. y Nuño, T. (2006): Mujeres en la historia de la Geología (I): Desde La Antigüedad Hasta El Siglo XIX. "Women in the history of Geology (I): antiquity through XIXth Century. *Enseñanza de las Ciencias de la Tierra*, (14.2) 118-130.

Fernández-Vargas, V. (1986): Mujer y régimen jurídico ewn el Antiguo Régimen, una realidad disociada. *Actas de ls IV Jornadas de Investigación Interdisciplinaria. Ordenamiento jurídico y realidad social de las mujeres. Siglos XVI a XX, 31.*

Fierman, J. (1990): Why women still don´t hit the top? *Fortune*, July, 30, 40-62.

Fisher, A.B. (1992): When will women get to the top?. *Fortune*, September 21, 44-46.

Flecha García, C. (1996): *Las primeras Universitarias en España: 1872-1910.* Narcea S.A. Ediciones. Madrid.

Flecha García, C. (1997): Las mujeres en la legislación educativa española. Enseñanza Primaria y Normal en los siglos XVIII y XIX; *Gihus, Dep. de Teoría e Historia de la Educación;* Sevilla.

Flecha García, C. (2000): Profesoras y alumnas en los Institutos de Segunda Enseñanza (1910-1940). *Revista de Educación. 2000.* Número extraordinario. Instituto de Calidad y Evaluación, INCE. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Madrid. 269-294

Flecha García, C. (2001): *Educación y género. Una crítica a la teoría del capital humano e*n: II Congreso de Historia Económica. Disponible en: http://www.unizar.es/eueez/cahe/flecha.pdf

Flecha García, C. (2002): Las mujeres en el sistema educativo español en Martín Eced, T. y Pozo Andrés, Mª M (coords). *Las mujeres en la construcción del mundo contemporáneo.* Diputación Provincial de Cuenca, 2002 pp. 209-226.

Fohlen, C. (1971): *Qu'est ce que la Révolution industrielle?.* Ed. R. Laffont. Paris.

Foro de Consejos Sociales (2007): Universidad y Género: Indicadores de Género de las Universidades Públicas de Andalucía. 16 páginas.

Friday, N., (1979*): Mi madre, yo misma.* Argos Vergara, Barcelona.

Fuchs, V. (1988): *Womens's Quest for Equality,* Harvard University Press, Cambridge.

Fuente, Mª.J. y Fuente, P. (1995): *Las mujeres en la Antigüedad y la Edad Media*. Ed. Anaya. Serie Vida cotidiana.

Fuentes Rodriguez, F. (2006): La Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género: una aproximación general en: *Mujer, Violencia y Derecho.* Ed. Serv. Publ. UCA ISBN13978-84-9828-057-9 Pág.13-28.

Fundación de estudios financieros (2005): Diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas y cajas de ahorros españolas, *Papeles de la Fundación,* 12.

Fundacion Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y de Trabajo (2010): *Addressing the gender pay gap: Govemment and social partner actions p. 28.*

Gaete, Ricardo (2008a): La responsabilidad social universitaria en el modelo de apertura de sedes regionales: el caso de la ciudad de Antofagasta, *Perfiles Educativos,* 30(120):94-127.

Gaete, Ricardo (2008b): Aplicaciones de la responsabilidad social corporativa a la gestión pública*, Revista Documentos y aportes en Administración Pública y Gestión Estatal,* 11:35-61.

Gaete, Ricardo (2011): La responsabilidad social universitaria como desafío para la gestión estratégica de la Educación Superior: el caso de España*, Revista de Educación*, Nº355, pp.109-133.

Galvez, L. (2013): Una lectura feminista del austericidio. *Rev. De Economía Crítica,* Nº 15, primer semestre. ISNN 2013-5254 pag. 80-110.

Gallant, A. (2014). Symbolic interactions and the development of women leaders in higher education. *Gender, Work & Organization*, *21,* 203–216.

Gallego Mendez, M.T. (1983): *Mujer, Falange y franquismo*. Ed.Taurus, Madrid. 48002

Gallego, J.A. (1983): *Revolución y Restauración 1868-1931*. Ediciones Rialp. 788 pags.

García Bacallao, L.; García Gómez L.V.; Rojo Dominguez, M. y Sánchez García, E. (2001): Plantas con propiedades antioxidantes. *Rev. Cubana de Investigación Biomedica.* (20) 3; 231-235.

García Lastra, M. (2010): La voz de las mujeres en la Universidad. *RASE* vol. 3, núm. 3: 357-368.

García Luque, A. (2010): Viejos retos y nuevas realidades de las mujeres en la educación superior. *Antrop. Exper*. nº 10, Especial Educación 3: 29-46.

García, J., Hernández, P.J. y A. López (2001): How wide is the gap? An investigation of gender wage di-erences using quantile regression, *Empirical Economics* 26, pp.149-168.

Gardeazábal, J. y Ugidos, A. (2005): A measure of gender wage discrimination at quantiles, *Journal of Population Economics* 18, pp. 165-179.

Gardiner, M., Tiggmann, M., Kearns, H., & Marshall, K. (2007). Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia. *Higher Education Research & Development*, 26(4), 425–442.

Gardner, S. K. (2013). Women faculty departures from a striving institution: Between a rock and a hard place. *Review of Higher Education, 36,* 349-370.

Gardner, S. K., & Blackston, A. (2013). "Putting in your time": Faculty experiences in the process of promotion to professor. *Innovative Higher Education, 38,* 411-425.

Gavin L. (1997): *American Women in World War I* - They Also Served, University Press of Colorado.

Genicot, L. (1993): *Las comunidades rurales en el Occidente medieval*, Barcelona, Ed. Crítica.

Gerdes, E. (2003). Do it your way: Advice from senior academic women. *Innovative Higher Education, 27*, 253-275

Gershuny, J. y Robinson, J. (1991): *The household division labor*. Multinational comparisons of change en European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (ed). The Changing Use of Time.

Gibson, S. (2006). Mentoring of women faculty: The role of organizational politics and culture. *Innovative Higher Education, 31,* 63-79.

Gil, J. M. S. (2001). Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos. *Educar*, (28), 41-60.

Goldin, C. y Polachek,S. (1987): Residual Differences by sex: Perspectives on the Gender Gap in Earnings *American Economic Review* 77, pp.I45-51

Gómez Blesa, M. (2009): *Modernas y vanguardistas. Mujer y democracia en la II República*. Ediciones del Laberinto.

Gómez Bueno, C. (2001): Mujeres y trabajo: principales ejes del análisis. *Papers* 63-64, PP.123-140.

Gómez-Ferrer, G. (2002): *Hombres y mujeres: el difícil camino hacia la igualdad.* Ed. Complutense 461 págs. Series Instituto de Investigaciones Feministas nº 7.

González Marcén, P. (2006): Mujeres y prehistoria: vivir el presente, pensar el pasado. En: *Las mujeres en la prehistoria.* Ed. València: Museu de Prehistòria de València,Pg. 15-26.

Gordon, D.M.; Edwards, R.; Reich, M (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.

Green, H. M. (1989): Women's medical practice and health care in medieval Europe. Signs: *Journal of Women Culture and Society*, 14, 434-471.

Green, H. M. (2002): The trotula: An *English translation of the medieval compendium of women's Medicine*. Ed. University of Pensylvania. 227 paginas.

Griffin, K. A., Bennett, J. C., & Harris, J. (2013). Marginalizing merit?: Gender differences in black faculty D/discourses on tenure, advancement, and professional success. *Review of Higher Education, 36,* 489-512.

Guerrero Salom, E.; Quintana de Uña, D.; Seage, J. (1977): *Una pedagogía de la libertad. La Institución Libre de Enseñanza.* Editorial Cuadernos para el diálogo S.A. Edicusa. Madrid.

Guillaume, J. (1962): *Boletín de Institución Libre de Enseñanza*. 1918. Nº 42.

Guillén, Ana Marta (1999): Protección social, género y ciudadanía, en Ortega, Sánchez y Valiente (eds.), *Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado,* Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad Autónoma, pp. 313-339

Gumbrell-Mccormick, R.; Hyman, R. (2006): Embedded collectivism? Workplace representation in France and Germany. *Industrial Relations Journal.* Vol. 37 Núm. 5: pp 473-491.

Gunther, D. (2008): La educación religiosa en España. ¿Contribución al dialogo intercultural o conflicto entre religiones? *Rev. Estudios sobre la cultura contemporánea*. Época II. Vol XIV Num 28, Colima.

Hausmann, R., Tyson, L.D. y Zahidi, S. (2010): The Global Gender Gap Report 2010. ORLD ECONOMIC FORUM. Geneva. Switzerland 2010.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf

Haralambos, M., & Holborn, M. (2008). *Sociology themes and perspectives*. Harper Collins Publishers Limited.

Hargens, L. L., & Long, J. S. (2002). Demographic inertia and women's representation among faculty in higher education. *Journal of Higher Education, 73,* 494-517.

Harris, S.L., Wright, S.J., & Msengi, C. (2011). Chapter 4: African American females' career paths to the presidency: Navigating the glass ceiling challenge. In G. Jean-Marie & B. Lloyd-Jones (Eds.), *Women of color in higher education: Turbulent past, promising future* (Vol. 9, pp. 79–98). Bingley, U.K.: Emerald Group.

Hart, J. (2006). Women and feminism in higher education scholarship: An analysis of three core journals. *Journal of Higher Education*, *77*, 40-61.

Hart, J., & Metcalfe, A. S. (2010). Whose web of knowledge™ is it anyway?: Citing feminist research in the field of higher education. *Journal of Higher Education, 81,* 140-163.

Heilman, M.E., & Okimoto, T.G. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189-198.

Hemsley-Brown, J., & Oplatka, I. (2006). Universities in a competitive global marketplace. *International Journal of Public Sector Management*, *19*, 316-338.

Hernandez Díaz, J. Mª. (1998): L'Université dans l'Espagne contemporaine (1812-1983). *Histoire de l'Education*, 78, pp. 31-56.

Hernández Rodriguez, G. (1992): *El aborto en España: Análisis de un proceso Socio-Político.*Univ. Pontifica Comilla. 350 pgs.

Hernandez, P.J. (1995): Análisis Empírico de la Discriminación Salarial de la Mujer en España, *Investigaciones Económicas* 19, pp. 195-215.

Holgate, J.; Hebson, G.; Mcbride, A. (2006): Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research*. Industrial Relations Journal*. Vol. 37 Núm. 4: pp 310- 328.

Holmes, R. (2007): *The Secret Life of Dr. James Barry*. Ed. Tempus. 336 pages.

Huilman, R., & Winters, K. T. (2011). Feminist research in higher education. *Journal of Higher Education, 82,* 667-690.

Huertas Vázquez, E. (1988): *La política cultural de la Segunda República Española.* Ministerio de Cultura. Centro de Información y Documentación del Patrimonio Histórico. Madrid.

Huong, T.L. (2013). Barriers to and facilitators of female Deans' career advancement in higher education: an exploratory study in Vietnam. *Higher Education*, *66,* 123–138.

Hymowitz, C. and Schellhardt, T.D. (1986): *The glass ceiling: why women can`t seem to break the invisible barrier that blecks them from the top jobs*, The Wall Street Journal.

Ibañez Pascual, M. (2010): Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Rev. Int. Sociol. (RIS)* vol. 68, nº 1 145-164. ISSB: 0034-9712.

Iglesias, C, y Llorente, R. (2008): Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Documento de trabajo, 13* Instituto Universitario de Analisis Económico y Social. Univ. Alcalá de Henares (Madrid).

Informa (2015*): Las mujeres en los Consejos de Administración y Organismos de decisión de las empresas españolas*.

Instituto de Enseñanzas Profesionales de la Mujer (1954): *Instituto de Enseñanzas Profesionales de la Mujer y sus secciones de Aprendizaje.* Ed. Estades. 18 págs.

Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (Espagne) (1998*): Elementos para un diagnóstico del sistema educativo español.* Ministerio de Educación 168 págs.

Izquierdo Benito, M.J. (1977): Los derechos de la mujer en la Constitución de 1978, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, núm. 2, (ejemplar dedicado a: Los derechos humanos y la Constitución de 1978), pp. 205-222

Izquierdo, M.J., Canelles, N., Colldefons, L. Duarte, L., Gutierrezotero, A., Mora E., y Puig, X. (2008): *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer.

Izquierdo, M.J.; del Rio, O. y Rodríguez, A.: (1988*): La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo.* Madrid, Serie Estudios Nº 20, ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Jacobsen, J. P. (1998): Trends in work force sex segregation 1960-1990, en: *Ferber*, pp. 295-302

Jagoe, C.; Blanco, A.; Enriquez de Salamanca, C. (1998): *La mujer en los discursos de género: textos y contextos en el Siglo XIX*. Ed. Icaria 548 pags.

Jenkins, I. y Moran, I. (1998): La vida cotidiana en Grecia y Roma Vol III en *La Herencia del Pasado.* Eds. Akal. 72 páginas.

Jiménez Landi, A. (1996): *La Institución Libre de Enseñanza y su ambiente.* Editorial Complutense. Madrid.

Jimenez, E y Grau, M (2014): *Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida en España.* IESE Business School (Centro Internacional Trabajo y familia) y Vida Caixa. Directora Nuria Chinchilla.

Jorganes, J. y Algora, C. (2008): *La Escuela en la II República*. Ed. Cajasol Obra Social, 205 págs.

Judge, T.A.; Cable, D.M.; Boudreau, J.W. y Bretz, R.S. (1995): An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48 (3), 485-519.

Karas. J. y Savage. I.R. (1967): *Publications of Frank Wilcoxon (1982-1965).* Biometrics 23 (1): 1-10.

Karmel, T. y Maclachlan, M. (1988): Occupational sex segregation - increasing or decreasing, *Economic Record*, 64, pp. 187-195.

Kloot, L. (2004). Women and leadership in universities. A case study of women academic managers. *The International Journal of Public Sector Management*, 17(6), 470–485.

Knights, D., & Richards, W. (2003). Sex discrimination in UK Academia. *Gender, Work and Organization*, 10(2), 213-238.

Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D. y Thomas, D. (2003): The effects of diversity on business performance: report of the diversity network, *Human Resource Management,* Vol. 42 No. 1, pp. 3-21.

Konrad, A. M., & Pfeffer, J. (1991). Understanding the hiring of women and minorities in educational institutions. *Sociology of Education, 64*, 141–157.

Krais, B. (2002). Academia as a profession and the hierarchy of the sexes: Paths out of research in German universities. *Higher Education Quarterly*, 56(4), 407–418.

Krefting, L.A. (2003). Intertwined discourses of merit and gender: Evidence from academic employment in the USA. *Gender, Work and Organization*, 10(2), 260–278.

Krishnan, H. y Park, D. (2005): A few good women –on top management teams *Journal of Business Research*, Vol 58 Nº 12 pp. 1712-1720.

Kruskal, W.H. and Wallis W. A. (1952): Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American Statistical Association* 47 (260): 583–621.

Kuhn, S. L. and Stiner M. C. (2006): What's a Mother to Do? The Division of Labor among Neandertals and Modern Humans in Eurasia*, Current Anthropology*, Volume 47, Number 6.

Kulis, S. (1997). Gender segregation among college and university employees. *Sociology of Education, 70*, 151–173.

Kulis, S. y Sicotte, D. (2002): Women scientists in academia: Geographically constrained to big cities, college clusters, or the coasts? *Research in Higher Education,* vol. 43: (1), pp. 1-30.

Landivar Heredia, J.; Landivar Encalada, M. E. y Prieto Cardenas, M. (2004): *Historia de la Medicina*. Ed. Universidad de Cuenca.

Larrán, M.; De la Cuesta, C.; Fernández, A.; Muñoz, M.J.; López, A.; Moneda, J.M.; Rodriguez, J.M.; Martín Villaspin, E.; Calzado Cejas, Y.; Herrera Madueño, J.; Andrades Peña, J. y Garde, R. (2012): *Análisis del nivel de implantación de políticas de responsabilidad social en las universidades españolas*. Ed. Colaboradoras: Fundación Economistas sin Fronteras Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Públicas Españolas. Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía.

Larrañaga, M. (2000): Análisis teóricos de la desigualdad. VII Jornada de Economía Crítica, Área Temática 3: Economía Feminista, Albacete, 3 a 5 de febrero, pp. 1-33.

Las Heras, A. (2005): *Alquimia: las formulas rituales esotéricas de las transmutación.* Ed. Alhue. Buenos Aires,

League of European Research Universities (2014). *Tenure and tenure track at LERU universities: Models for attractive research careers in Europe.* Working paper.

Ledwith, S., & Manfredi, S. (2000). Balancing gender in higher education: A study of the experience of senior women in a 'new' UK university. *European Journal of Women's Studies*, 7, 7–33.

Levi-Montalcini, R. (1988): Autobiografía, en el sitio del Premio Nobel, en *http://nobelprize.org/nobel_prizes/medicine/laureates/1986/levi-montalcini-autobio.html*

Levi-Montalcini, R. y Tripodi, G. (2008): *La clessidra della vita di rita levi-montalcini.* Ed. Baldini Castoldi Dalai pgs. 199.

Levin, B. (2002): *Women and medicine.* Scarecrow Press. 205 págs.

Lévi-Strauss, C. (1971): *The Elementary Structures of Kinship*. Beacoi Press, Boston.

Liga de Universidades de Investigación Europeas (2014). *Tenure and tenure track at LERU universities: Models for attractive research careers in Europe.* Working paper.

Lopes de Oliveira, D. (2008): 12 Científicas del Siglo XX. Elizabeth Helen Blackburn: el camino al telómero. El País - Salud, p. 7, 12.

López Alarcón, M. (1977): Matrimonio civil y matrimonio canónico. Ordenamiento actual en España y legislación comparada. *Pretor Año XXV* nº 98 pg. 18 y 19.

López Galindez, C. (2008): Premios Nobel de Medicina 2008 En: *Premios Nobel 2008.* Coord. Carlos Magro Mazo y Teresa Barbado Salmerón

López Guerra, L.M. (2000): Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978 En: Salazar Benitez (2001) *Mujer y Constitución en España*. nº 111 pág 19-42.

López Marcos, M. (2001): *El fenómeno ideológico del franquismo en los manuales escolares de Enseñanza Primaria. (1936-1945).* UNED. Madrid.

López Martín, R. (1995): *Ideología y Educación en la dictadura de Primo de Rivera: Institutos y Universidades.* Ed. Universitat de Valencia, 258 págs.

López Monroy, J. (2006): El código civil de Napoleón y los derechos humanos. *Rev. De Derecho privado, nueva época,* año V, num. 13-14 pag. 81-91.

López, J. (1991): *La mujer y la historia argentina*. Ed. Buenos Aires Plus Ultra. 152 pg.

López, O. (2002): Reseña de la incorporación de la maestra a la escuela pública en España 1783 1882 de Sonsoles Roman Gago. Identidades de mujeres en la historia de la educación pública en España. *Rev. Mexicana de Invest. Educativa.* Vol 7 núm 15. pags. 381-386.

Lorenzo Vicente, J.A. (2004): *La enseñanza media en la España franquista (1936-1975)*. Editorial Complutense, 326 páginas.

Lousada, J.F.; Fernández Docampo, B.; Fernández Prol, F. y Cabeza Pereiro, J. (2008). *El prioncipio de igualdad en la negociación colectiva*. Ed. Ministerio d Trabajo e Inmigración Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. ISBN 978-84-8417-301-4.

Lozano Seijas, C. (1995): La Educación en España 1945-1992, en p.p. 253-277 de la obra coordinada por A. Puiggrós y C. Lozano: *Historia de la Educación Iberoamericana* (Tomo I). Buenos Aires, Miño y Dávila Editores.

Luis Gómez, A. Romero Morante, J. (2007): Educación para niñas, ilustración del entendimiento e igualdad: Una biografía de Josefa Amar y Borbón (1749-1833) *Biblio 3W Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Vol.XII, nº 698. [ISSN 1138-9796].

Luque Martínez, T. (1997): *Investigación de Marketing. Fundamentos*, Barcelona: Ariel Economía.

Luzuriaga, L. (1957): *La Institución Libre de Enseñanza y la Educación en España.* Universidad de Buenos Aires. Departamento Editorial. Buenos Aires.

Mabokela, R. O. (2002). Reflections of black women faculty in South African universities. *Review of Higher Education, 25,* 185-205.

Mabokela, R.O. (2003). "Donkeys of the university": Organizational culture and its impact on South African women administrators. *Higher Education*, 46(2), 129–145.

MacFarlane, B., & Grant, B. (2012). The growth of higher education studies: from forerunners to path takers. *Higher Education Research and Development*, *31*, 621-624.

Macpherson, D.A. y Hirsch, B.T. (1995): Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less? *Journal of Labor Efconomics,* 13, 426-471.

Madsen, S. R. (2010). Chinese women administrators in higher education: Developing leadership throughout life academic leadership. *The online Journal*, 8(2).

Maher, M.A., Ford, M.E., & Thompson, C.M. (2004). Degree progress of women doctoral students: Factors that constrain facilitate and differentiate. *The Review of Higher Education*, *27*, 385-408.

Maillo, A. (1943): *Educación y revolución. Los fundamentos de una Educación nacional.* Madrid. Editora Nacional. Pags 93−94

Manrique Arribas, J.C. (2003): La educación física femenina y el ideal de mujer en la etapa franquista. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte* vol. 3 (10) pp. 83-100.

Mansfield, E.; Lee, J.Y. (1996): The modern university; contributor to industrial and recipient of industrial R&D support. *Research and Policy*, 25, p. 1047-1058

Manzanera L.(2008): *Mujeres Espias, Spy Women*. Ed. Debate. España.

Marschke, R., Laursen, S., Nielsen, J.M., & Rankin, P. (2007). Demographic inertia revisited: An immodest proposal to achieve equitable gender representation among faculty in higher education. *Journal of Higher Education, 78*, 1-26.

Marcuello, C. (2007): Responsabilidad social y organizaciones no lucrativas, *Ekonomiaz,* Nº65, pp.208-227.

Martín, G. y Lacomba, B. (2008): *La oferta y la demanda de enseñanzas universitarias del Sistema público español* en Hernández Armenteros, J. (Dir.) pp. 53-72

Martin, P., & Barnard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *SA Journal of Industrial Psychology,* 39(2), 1-12.

Martínez Marin, M.I.; Guilló, N; Santero, R. y Castro, R.S. (2011): *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación.* Colección Economía Mujer Empresa (EME). Ministerio de Salidad, Política Social e igualdad 166 páginas.

Martínez Miranda, R. (1975): *La condición de la mujer en el Derecho del Trabajo* Anuario de estudios jurídicos y sociales, núm. 4, pp. 259-298.*español,*

Martínez Quintero E. (2003): Derechos humanos y derechos de las mujeres en el franquismo (1939-1969) en Cuesta Bustillo, J., *Historia de las mujeres en España.* Siglo XX, Tomo II, Instituto de la mujer, Madrid, pp. 383-394, p. 385.

Maruani, M.; Rogerat, CH. y Torns, T. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad.* Ed. Icaria. Barcelona.

Marx, K. (1867): *Das Capital*. Hamburgo: Otto Messner.

Mataix, S. (1999): *Matemáticas es nombre de mujer*. Ed. Barcelona 1ª.160 pág.

Maté J.J.; Nava, L.A. y Rodriguez J.C. (2002): La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* 36, 79-94.

Mateos de Cabo, R.; Gimeno Nogués, R.; Escot Mangas, L. (2010): Discriminación en los consejos españoles: análisis e implicaciones económicas*", Revista de Economía Aplicada* nº 53 vol. XVIII pp. 131-161.(ISI Journal Citation Report, Factor de Impacto: 0.128; IN~RECS, Factor de Impacto: 0.603; Ranking 2010: 288/302 en Economics; 2/136 en Economía).

Mattis, M.C. (1994): "Organizational initiatives in the USA for advancing managerial women". En M.J. Davidson y R.J. Burke (eds), *Women in management: Current research issues.* Págs 261-276. Londres. Paul Chapman.

Mayer, A. L. y Tikka, P. M. (2008): Family-friendly policies and gender bias in academia*. Journal of Higher Education Policy and Management,* vol. 30: (4), pp. 363-374.

Mayordomo Pérez, A y Fernández Soria, J.M. (1993): *Vencer y convencer: educación y política, España 1936-1945.* Cuadernos del Departamento de Educación Comparada e Historia de la Educación (Universidad de Valencia). Serie minor; 23.

Mayordomo Pérez. A. y López Martín, R. (1999*): Estudios Sobre la política educativa durante el franquismo*. Universitat de Valencia 303 págs.

McCall, L., Lidell, M., O´Neil, J., & Coman, G. (2000). Strategies to increase the representation of women on the academic staff of the Faculty of Medicineat Monash University. *Higher Education, 39,* 131-149.

McCoy, S.K., Newell, E.E., & Gardner, S.K. (2013). Seeking balance: The importance of environmental conditions in men and women faculty's well-being. *Innovative Higher Education, 38*, 309-322.

Melamed, T. (1995): Career Success: The Moderating Effect of Gender. *Journal of Vocational behavior,* 47 (1), 35-60.

Mellado Prado, P. y Gómez Sánchez, Y. (1984): En torno a la posible Inconstitucionalidad del apartado primero del artículo 57 de la Constitución española de 1978, *La ley*, núm. 4, pp. 1145-1157.

Mendez Vigo, M. Batlles Climent, M. y Vaquero Merediz, L (1998): *El Profesorado Femenino en la Universidad de Cádiz.* Proyecto financiado EL Fondo Social Europeo (FSE) entre 1994-1999 al Sindicato Comisiones Obreras, para completar el NOW-LUNA y que se llevado a cabo entre 1995 y 1997.

Mercado, A. F., Leitón, J. y Ríos, F. (2004). *El mercado matrimonial: un nexo entre la movilidad social y el mercado laboral.* Documento de Trabajo 03/04, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas, Universidad Católica Boliviana, La Paz.

Metz, I. (2005). Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, 10(3), 228-245.

Millán, F. (1983): *La revolución: de la Institución libre de Enseñanza a la Escuela Republicana.* Edit. Fernando Torres. Valencia.

Mills, J.S. (1885): *Principles of political economy*. Reproducido por A.M. Kelley, New York, 1969.

Mincer, J. y Polachek, SD. (1974): "Family Investments in Human Capital: Earnings of women" *Journal of Political Economy* 82, *pp S106-S108.*

Mincer, J., (1962*): Labor force participation of married women: A study of labor supply en Lewis (ed.)*, Aspects of Labor Economics, NBER, Princenton University Press.

Ministerio de Educación (2001): *Identidades de género y feminización del éxito académico.* 344 páginas

Molinero, C. (1998): Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada a un mundo pequeño. En *Historia Social*, nº 30 pp. 97-117.

Montero, M. (2009): *La conquista del Espacio Público. Mujeres Españolas en la Universidad (1919-1936).* Ediciones Minerva, 282 págs.

Moraga García, M.A. (2008): Notas de la situación Jurídica de la mujer en el Franquismo. *Feminismo/s* 12 pp. 229-252.

Moreno Quesada, B. (1975): La condición civil de la mujer en el Derecho Español, *Anuario de estudios sociales y jurídicos*, núm. 4, pp. 165-204.

Morley, L. (2002) Lifelong yearning: feminist pedagogy in the learning society. In G. Howie, & A. Tauchert (Eds.), *Gender, Teaching and Research in Higher Education: Challenges for the 21st Century*. Aldershot: Ashgate.

Morrison, E., Rudd, E., & Nerad, M. (2011). Onto, up, off the academic faculty ladder: The gendered effects of family on career transitions for a cohort of social science Ph.D.s. *Review of Higher Education*, *34*, 525-553

Muntani Sánchez, A. (2005): *La mente y el cerebro. Visión Orgánica, funcional y metafísica.* Libros en red. 228 paginas.

Muñoz Fernández, A. y Segura C. (1985*): El Trabajo de las mujeres en la Edad Media Hispana*. Instituto de la Mujer. 292 páginas.

Muñoz Muñoz, A. M. (2006): *Presencia y producción científica de las profesoras de la Universidad de Granada (1975-1990).* Granada: Editorial UG.

Muñoz-Repiso Izaguirre, M. (2000): *El Sistema Educativo Español*. Ministerio de Educación. 439 págs.

Nash, M. (1981): *Mujer y movimiento obrero en España (1931-1939)*. Barcelona, Ed. Fontaina.

Nash, M. (1982): Desde la invisibilidad a la presencia de la mujer en la historia. Corrientes historiograficas y marcos conceptuales de la Nueva Historia de la mujer. In *"Nuevas perspectivas sobre la mujer".* Actas de las Primeras Jornadas de Investigacion Interdisciplinaria., Madrid, Universidad Autonoma de Madrid. Vol I: 18-37

Nash, M. (1983): *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936).* Ed. Anthropos, Editorial del hombre.

Nash, M. (1999): *Rojas. Las mujeres republicanas en la Guerra Civil*, Ed. Taurus, Madrid.

Nash, M. y Duby, G. (1993): Historia *de las mujeres en Occidente*. Madrid. Taurus Ediciones.

Navarro García, C. (1993): *La educación y el Nacional-Catolicismo.* Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. Murcia.

Nguyen, T.L.H (2013). Barriers to and facilitators of female Deans' career advancement in higher education: an exploratory study in Vietnam. *Higher Education*, 66(1), 123–138.

Norwood, J.L. (1983): Labor Market contracts: United State and Europe. *Monthly Labor Review,* August, 3-7.

Núñez Pérez, M. G. (1993): Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la Segunda República (1931-1936). *Cuadernos de relaciones laborales.* Nº 3. Ed. Complutense.

Núñez Pérez, M.G. (1998): Políticas de Igualdad entre varones y mujeres en la segunda república española. *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, H. Contemporánea,* t. 11, págs. 393-445.

Nuño Angos, T. (2011): *Biografía de Ada E. Yonath*. Nº 27 pág. 20-24. ISSN 1139-4854.

Odhiambo, G. (2011). Women and higher education leadership in Kenya: a critical analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 667-678.

Ogbobu, C. (2009). An analysis of female research productivity in Nigerian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *31*, 17-22.

O'neal, D.A., & Bilimoria, D. (2005). Women's career development phases. Idealism, endurance, and reinvention. *Career Development International,* 10(3), 168-189.

O'Neill, D., Hopkins, M. M. y Bilimoria, D. (2008): Women's Careers at the Start of the 21st Century: Patterns and Paradoxes. *Journal of Business Ethics*, vol. 80, pp. 727-743.

Organic Law 4/2007. Spanish Law on universities. http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf Last accessed 3 July 2015.

Orti, A. (1992): "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo" en En García Ferrando, M.; Ibañez, J. y Alvira, J. (Comp.). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad Textos. Madrid. p. 221.

Ortiz de Andrés, M.A. (2005): Una maestra para tiempos de crisis: Victoria Díaz y Bustos de Molina. *Rev. Escuela Abierta* 355.

Ortiz Heras, M. (2006): Mujer y dictadura franquista. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* ISSN 1696-7348. Pags. 1-26. nº 28

Ortiz Hidalgo, C. (2003): Encontramos el secreto de la vida. 50 años del descubrimiento de la estructura del ADN. *An. Med. Soc Hosp ABC* Vol. 48, Núm. 3 pp. 177 – 188.

Otero Giraldez, M.S. y Gradín Lago, C. (2001): *Segregación ocupacional en España. Una perspectiva Territorial.* Ed. Hacienda Pública Española, 159-4, págs. 163-190.

Özkanli, O., & White, K. (2008). Leadership and strategic choices: female professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management, 30,* 53-63.

Pahl, R.E. (1990): De l''economia informal' a 'formes de treball': models i tendències transnacionals. *Papers. Revista de sociologia*. Núm. 34: pp 63-95.

Peces-Barba Martínez, G. (1984): *Los valores superiores*, Tecnos, Madrid.

Peinado., A. (1988): *La Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo Español: Una Aproximación empírica a la discriminación salarial.* Colección Informes, Serie Empleo, Miniaterio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Pérez del Río, T. (2006): *Igualdad y Género en el empleo. Guías de Negociación*. Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. ISBN: 84-689-4677-X. págs 151.

Pérez del Río, T.: (2009): *Guías de negociación*. Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. ISBN: 978-84-691-9894-0 Nº DE REGISTRO: 05/76910. Pags. 223.

Pérez del Río, T.; (2011): *Crisis y medidas anticrisis: una óptica de género*. HAOL, Núm. 26, 155-163 ISSN 1696-2060.

Pérez Galán, M. (1975): La enseñanza en la Segunda República Española. Cuadernos para el diálogo. Edicusa. Madrid.

Pérez Galán, M. (1977): *La Enseñanza en la Segunda República Española*. Madrid Edicusa.

Pérez Luño, E. (2004): *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos, pp. 29-39.

Pérez Luño, E. (2005): Dimensiones de la igualdad, *Cuadernos del Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas",* Dykison, Madrid, pp. 84 y ss.

Pérez Sedeño, E. (1994): *Mujeres matemáticas en la historia de la ciencia, en Matemáticas y coeducación.* OECM Ada Byron.

Pérez Tremps, P. (1996-1997): Constitución y derechos de la mujer, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Facultad de Extremadura,* núm. 14-15, pp. 247-260, p. 247.

Pérez Tremps, P., (1996-1997): "*Constitución y derechos de la mujer", Anuario de la Facultad de Derecho de la Facultad de Extremadura,* núm. 14-15, pp. 247-260.

Perna, L.W. (2001). Sex differences in faculty salaries: A cohort analysis. *Review of Higher Education*, 24(3), 288-307.

Perna, L.W. (2002). Sex differences in the supplemental earnings of college and university faculty. *Research in Higher Education, 43,* 31-58.

Perna, L. W. (2003). Studying faculty salary equity: A review of theoretical and methodological approaches. In J. C. Smart (Ed.), *Higher education: Handbook of theory and research (volume xviii)* (pp. 323-388). Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.

Perna, L.W. (2005). Sex differences in faculty tenure and promotion: The contribution of family ties. *Research in Higher Education*, *46*, 277-307.

Pernil Alarcón, P. (1987): La creación de Escuelas Gratuitas de Primeras Letras por la Diputaciones de Barrio de Madrid por Carlos III. Tesis Doctoral.

Phelps, E.S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review.* Ed. American Economic Association. Vol 62, nº 4 pp. 659-661.

Piatkus.

Pigou, A.C. (1945): *Lapses from full employment*. London Macmillan.

Polachek, S.W y Siebert, W,S. (1993): *"The economics of earnings"*, Cambridge University Press, Nueva York.

Portal Nieto, A.M. (1998): *Mujeres: ciencia, tecnología y medioambiente*. Volumen 3 de Año: En *"Mujeres, ecología y paz".* Universitat Jaume I. 175 páginas.

Powell, G.N. (1993): *Women and men in management*. 2ed. Newbury Park, C.A.: Sage.

Prieto, J. (1995); "Discriminación salarial de la Mujer y Movilidad Laboral", Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Oviedo.

Puelles Benitez, M. (1982): *Historia de la Educación en España, tomo II: de Las Cortes de Cádiz a la Revolución de 1868 (Legislación y Documentos)*; Ministerio de Educación y Ciencia.

Puelles Benitez, M. (1986): *Educación e Ideología en la España contemporánea*. Ed. Labor. 371 pags.

Puiggrós, A.; Ossana, E. y Artieda, T.L. (1993): *La educación en las provincias y territorios nacionales (1885-1945)*.Ed. Galerna, 550 págs.

Pushman, M.G. (2006): *We All Wore Blue: Experiences in the WAAFW (Paperback).* NPI Media Group. 160 pages.

Pyke, J. (2013). Women, choice and promotion or why women are still a minority in the professoriate. *Journal of Higher Education Policy and Management,* 35(4), 444-454.

Rabazas Romero, T. (2000): La educación física del magisterio femenino en el franquismo*. Rev. Complutense De Educación*. Vol 11 nº 2. 167-198.

Ramos López, A. (2005): Mujeres directivas. Un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuad. De Geogr.* 78. pag.191-214.

Redondo, G. (1993): Historia de la Iglesia en España 1931-1939. *Tomo II La Guerra Civil 1936-1939.* Ed. Rialp, 671 pags.

Redondo, M. y Jimeno, F.J. (2005): Perfil económico-financiero de la empresa y perspectiva de género en el gobierno corporativo. Congreso de AECA

Reskin, B. (1993): Sex segregation in the Worplace*. Annual Review of Sociology*, 19, 241-270.

Reybold, L., Mason, G., Brazer, S.D., Schrum, L., & Corda, K.W. (2012). The politics of dissertation advising: How early career women faculty negotiate access and participation. *Innovative Higher Education, 37,* 227-242.

Reynolds, L.G. (1951): *The estructure of labor markets*. Harper and Row, New York.

Ribaud, M. y Fernández, F. (1989): *Un análisis de la discriminación Salarial de las Mujeres en España,* Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

Robins, G. (1993): *Women in ancient Egypt*. Ed. British Museum

Robinson, G. y Dechant, K. (1997): Building a business case for diversity. *The Academy of management Executive,* Vol. 11, nº 3, pp.21-31.

Roca Roca, E. (1975): *Aspectos de la condición de la mujer en el Derecho administrativo español,* Anuario de estudios jurídicos y sociales, núm. 4, 1975, pp. 237-258.

Rodríguez Cabezas, A.; Rodríguez Idígoras, M. I. y Rodríguez idídoras, B. (2006): *Mujeres en la Medicina*. Grupo Editorial 33. 156 pp.

Rodríguez Izquierdo, R. (1998): Formación de las Maestras desde 1949 a 1970. Un análisis de los Planes de Estudio desde una perspectiva histórico-Legislativa y de Género. *Rev. Escuela Abierta, 2.*

Rodríguez de Lecea, T.; Laporta, F. y Ruiz Miguel, A. (1985): *La Institución Libre de la Enseñanza*. Ed. Ed. Grupo 16. 33 pags.

Rodríguez López, C. (2010): Experiencias universitarias en torno a 1910. En*: El centenario del acceso de la mujer a los estudios universitarios.* CEE Participación Educativa, 15, noviembre, pp. 209-219.

Rodríguez, J.L. (1993): *"La Entrevista en la empresa"*, Eudema. Madrid.

Rodriguez-piñero, M. Y Fernández López, M.F. (1986): *Igualdad y discriminación.* Tecnos, Madrid.

Rose, C. (2007): Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence, Corporate Governance: *An International Review*, 15 (2), 404-413.

Rösener, W. (1990): *Los campesinos en la Edad Media*, Barcelona, Ed. Crítica.

Rubio, F. (2008): La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball. Barcelona/Fundació Surt.

Rubio Herrans, E. (2006): *Mileva Einstein-Maric ¿Por qué en la sombra?* Madrid: Ed. Eneida, Biblioteca Ensayo, 2. 160 pp.

Rucquoi, A. (1978): Historia de un tópico: la mujer en la Edad Media .*Historia 16,* ISSN 0210-6353, Nº 21, pags. 104-113.

Ruiz Franco, M.R. (2007): *¿Eternas menores? Las mujeres en el franquismo,* Biblioteca Nueva, Madrid, p. 33.

Ruth Guelman, L. (2006): La conducta alimentaria humana en un contexto evolutivo. Human eating behaviour in an evolutionary context. *Psicofarmacología* 6:36.

Ryan, M. y Haslam, S.A. (2005): "The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions", British Journal of Management, Vol. 16 No. 1, pp. 81-90.

Sach, R. G. (1979): Maria Goeppert Mayer 1906-1972. En: "*A Biographical Memoir". Nacional Academic of Sciences*. Washington.

Saldaña, E. (1995): Negociación colectiva, estructura salarial y discriminación por razón de sexo. *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*. Madrid, CES*.

Saldaña, E, (1997). Discriminación Salarial, en *(Pérez del Río, T. coord.) La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva* Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid, pag. 14-15.

Saldaña, E. (2004). Discriminación retributiva en función del género. *Sevilla: Mergablum*, *400*, 10-27250.

Saldaña, E. (2011): El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: insuficiencia y buenas prácticas.

Saldaña, (2012): Las acciones de responsabilidad social de las empresas como instrumentos de promoción de la igualdad de género en el trabajo. *Rev. Temas Laborales* nº 113 págs. 129-151.

Samaniego Boneu, M. (1977). *La Enseñanza en la Segunda República Española*. Madrid: Edicusa

Samuel, H. (2000). *Troubled passage: The labor movement and the Fair Labor Standards Act.* Monthly Labor Review. United States Bureau of Labor Statistics. http://www.bls.gov/opub/mlr/2000/12/art3full.pdf Retrieved 10 September 2015.

San Román Gago, S. (1998): *Las primeras maestras: Los orígenes del proceso de feminización docente en España*. Ed. Ariel, 254 págs.

Sánchez Ron, J. M. (2007): *El poder de la ciencia: historia social, política y económica de la ciencia.* Ed. Critica.

Sánchez, M. (1993*): "La segregación de las mujeres en el mercado de trabajo español: 1964-1988",* Hacienda Pública Española, 124, pp. 123-139.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002): El "techo de cristal" en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, (17/2), 167-182.

Saunderson, W. (2002). Women, academia and identity: Constructions of equal opportunities in the 'New Managerialism' – A case of lipstick on the gorilla?. *Higher Education Quarterly*, *56,* 376-406.

Sax, J.J., Hagedorn, L.S., Arredondo, M., & Dicrisi, F.A. (2002). Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors. *Research in Higher Education*, 43(4), 423-446.

Scanlon, G. (1976): *La polémica feminista en la España Contemporánea (1868-1974),* Madrid, Ed. Siglo XXI.

Scanlon, G. (1986): La posición legal de la mujer en *La Polémica feminista en la España Contemporánea (1968-1974)* Madrid. Ed. Akal 2ª ed. Pp. 123-158.

Scott, B.E. (2001): *The WAAF (Shire Album) (Paperback).* Shire Publications Ltd. 40 pages.

Schein, V.E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of social issues*, 57(4), 675–688.

Schmitt, P., & Raufflet, E. (2015). Sustainability in higher education: a systematic review with focus on management education. *Journal of Cleaner Production, 106,* 22-33.

Segerman-Peck, L.M. (1991): *Networking and mentoring: a woman´s guide*. London:

Segura Graiño, C. (2001): Actividades remuneradas y no remuneradas de las mujeres en la Edad Media hispana. En *"Rentas, producción y consumo en España en la Baja Edad Media".* Zaragoza: Facultad de Filosofía y Letras, Departamento de Historia Medieval, pp. 109-120.

Severiens, S., & ten Dam, G. (2012). Leaving college: A gender comparison in male and female-dominated programs. *Research in Higher Education*, *53,* 453-470.

Sevilla Merino, J. (2007): Paridad y leyes electorales en igualdad ¿para qué?: a propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Comares*, Granada, pp. 473-511.

Shambaugh, R. (2007): *It's Not a Glass Ceiling, It's a Sticky Floor: Free Yourself From the Hidden Behaviors Sabotaging Your Career Success.* McGraw-Hill Professional ISBN-10 00714939448; ISBN-13 978-0071493949, 240 págs.

Sierra Hernáiz, E., (1999): *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social, Madrid.

Silander, C., Haake, U., & Lindberg, L. (2013). The different worlds of academia: a horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education. *Higher Education,* 66(2), 173–188.

Smith, M. (2009). Gender, pay and work satisfaction at a UK university. *Gender, Work and Organization, 16,* 621-641.

Snell, S.A. y Dean, J.W. (1991): Integrated manufacturing and human resource management: a human capital perspective. *The Academy of Management Journal.* Vol 35, nº3 pp. 467-504.

Solaeche Galera, M. C. (1994): Lady Ada Byron y el primer programa para computadoras. Lady Ada Byron and the First program for computers. *Divulgaciones Matematicas* 2(1), 75-81.

Solsona, N. (1996): A voz das mulleres na ciencia nos seculos XVII e XVIII. *Ingenium*, 5,125 -136.

Solsona, N. (1997): *Mujeres cienfíficas de todos los tiempos*. Madrid, Ed.Talasa.

Soriguer Escofet, M. C. (2004). Las mujeres en la ciencia. En: *La ausencia de las mujeres en los contenidos escolares*. Madrid : Miño y Dávila. p. 37-54.

Spencer S. (2004): *España 2004.* Indice Spencer de Consejo de Administración.

Steele, P. (2007): *Marie Curie.* En Colección Biografías ALTEA. 64 pgs.

Steven L. Kuhn and Mary C. Stiner (2006): What's a Mother to Do? The Division of Labor among Neandertals and Modern Humans in Eurasia. *Current Anthropology* Volume 47, Number 6.

Stroh, L.K. Brett, J.M. y Reilly, A.H. (1992): All the Right Stuff: A Comparison of Female and Male Managers' Career Progression. *Journal of Applied Psychology,* 77, 251-260.

Subramanian, N. (2003): Factors affecting the career progress of academic accountants in Australia: Cross-institutional and gender perspectives. *Higher Education,* vol.46, pp. 507-542.

Tattersall, R. (2009): *Diabetes: The Biography*. Oxford University Press.

Tavera García, S. (2005): *La memoria de las vencidas: política, género y exilio en la experiencia republicana,* Ayer, nº 60, pp. 197-224.

Taylor, S. J. y R. Bogdan, (1986), *"Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados",* Buenos Aires: Editorial Paidós University Level ± A Manual of Good Practice, CRE-COPERNICUS, Bradford.

Tenjo, J., Ribero, R. y Bernat, L. F. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Documento CEDE (Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico), 8, Facultad de Economía, Universidad de los Andes, Bogotá.

Tessens, L., White, K., & Web, C. (2011). Senior women in higher education institutions: perceived development needs and support. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 653-665.

Tharenou, P. (1994). Commentary: Why so few female academics? *Australian Journal of Management*, 19(2), 221–228.

Tharenou, P. y Conroy, D. (1994): Men and Women Managers' Advancement: Personal or Situational Determinants*? Applied Psychology: An International Review,* 43, 5-31.

Thebaud, F. (1993): La Primera Guerra Mundial: ¿la era de la mujer o el triunfo de la diferencia sexual? En DUBY, Georges i PERROT, Michelle (Dir.): *Historia de las mujeres.* El siglo XIX, Madrid, Taurus. Tomo V, pp. 31-90.

Tight, M. (2012). Higher education research 2000–2010: changing journal publication patterns. *Higher Education Research and Development*, *31*, 723-740.

Tilbrook, K.E. (1998). An exploration of the current under-representation of senior women managers in Australian universities. *Women in Management Review*, 13(8), 291–298.

Timmers, T. M., Willemsen, T. M. y Tijdens, K. G. (2010). Gender diversity policies in Universities: a multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education,* vol. 59, pp. 719–735.

Tobio, C. (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias.* Ed. Cátedra. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. 281 págs.

Tomas, M. y Guillamon, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las Profesoras Universitarias a los cargos de Gestion Academica. *Revista de Educación,* vol. 350, pp. 253-275.

Tomaskovic-Devey, D. (1995): Sex Composition and Gendered Earnings Inequality: A Comparison of Job and Occupational Models. En J.A. Jacobs (Ed), *Gender Inequality at Work*. Pag. 23-56. Thousand Oaks, C.A.: Sage.

Toutkoushian, R. K. (Ed.). (2003). *Unresolved issues in conducting salary equity studies* (Vol. 117). San Francisco: Jossey Bass.

Toutkoushian, R.K., & Bellas, M.L. (2003). The effects of part-time employment and gender on faculty earnings and satisfaction: Evidence from the NSOPF:93. *Journal of Higher Education, 74,* 172-195.

Toutkoushian, R.K., Bellas, M.L., & Moore, J.V. (2007). The interaction effects of gender, race, and marital status on faculty salaries. *Journal of Higher Education,* 78(5), 572-601.

Torralbo Ruiz, A. (2011): El rol de la mujer en el Código Civil: Especial referencia a los efectos personales del matrimonio. Master en estudios interdisciplinares de género. Salamanca.

Townsend, B. K. (1993). Feminist scholarship in core higher education journals. *Review of Higher Education, 17*, 21–41.

Traxler, F. (2003): Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations. *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 9 Núm. 2: pp 141-161.

Tuñón de Lara, M. (2000): *La España del siglo XX*. Ed. Akal. 852 págs.

Twombly, S.B. (1998). Women academic leaders in a Latin American university: Reconciling the paradoxes of professional lives. *Higher Education*, 35(4), 367–397.

Tyson, L. (2003): *The Tyson Report on the Recruitment and Development of non-executive directors.* London Business School.

Ugidos, A. (1994): *"Gender Wage Differentials and Sample Selection: Evidence from Spain"*. Documento de trabajo 94.01. Departamentos de Teoría Económica, Economía Aplicada II y III e Instituto de Economís Pública. Universidad del Pais Vasco.

Ull Pont, E.J. (1976): El Sufragio Universal en España (1890-1936*). Rev. Estudios Políticos,* Jul-Oct (208-209).

Umbach, P. D. (2007). Gender equity in the academic labour market: An analysis of academic disciplines. *Research in Higher Education*, *48*, 169-192.

Usandizaga Sáinz, M.A. (2006): *La Mujer y la primera Guerra Mundial* pp 83-102 en: Sobre la guerra y la violencia en el discurso femenino (1914-1989) Rosa Rius Gastell (coord.) Editores Universidad de Barcelona. Servicio de Publicaciones.

Valderas, E. S. (2004). *Discriminación retributiva en función del género: un análisis técnico y jurídico* (Vol. 17). CARL, Consejo Andaluz de Relaciones laborales.

Van Den Eynde, A. (1994): Genero y Ciencia, ¿Términos contradictorios?. Un análisis sobre la contribución de las mujeres al desarrollo científico. *Revista Iberoamericana de Educación* nº 6, pp. 79-101.

Varas García, P. (1993): Las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, ISSN 1131-8635, Nº 3, págs. 227-242.

Vázquez Ramil, R. (1989): La Institución Libre de Enseñanza y la Educación de la Mujer en España: La Residencia de Señoritas (1915- 1936). Tesis Doctoral. Universidad de La Coruña.

Vazquez, Mª G. (2004): Algunas reflexiones sobre Cristina de Pizán y su obra La ciudad de las Damas. *Artículo escrito en Agenda de las Mujeres: El portal de las mujeres Argentinas, Iberoamericanas y del Mercosur.*

Veleva, V. (2005): "Gender diversity and financial performance", Citizens Advisers, Inc. http://www.citizensfunds.org/common/pdfs/Gender_Diversity_Paper_110 5.pdf

Ventura Franch, A. (1999): *Las mujeres y la Constitución Española de 1978*. Ed. Instituto de la Mujer. 284 páginas.

Verley, (1999): *La première revolution industrielle (1750-1880).* Ed. Colin.

Vickery, A. (1993): Goplden Age to Separeta Spheres? Review of the Categories and Chronology of English Women's History. *The Historical Journal,* 3:2, pags. 384-414.

Vilches Arriba, Mª J. (1995): La acción positiva como instrumento para la igualdad de oportunidades. Una perspectiva sindical. *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 6. Universidad Complutense de Madrid.

Visser, J. (2002): Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 4 Núm. 3: pp 403-430.

Vivas Tesón, I. (2004): Un breve apunte civil acerca de la mujer casada En: Noticias jurídicas.http://noticias.juridicas.com/articulos/45-Derecho%20Civil/200411-285514151010413190.html

Wade Labarge, M. (1989): *La Mujer en la Edad Media*. Editorial Nerea.

Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell, Oxford, UK

Wallace, M., & Marchant, E.T. (2009). Developing female middle-managers in Australian universities. *Higher Education, 58,* 781–797.

Ward, K. B., & Grant, L. (1996). Gender and academic publishing. In J. C. Smart (Ed.), *Higher education: Handbook of theory and research* (pp. 172–212). New York: Agathon.

Wass, V., & McNabb, R. (2006). Pay, promotion and parenthood amongst women solicitors. *Work, Employment and Society*, 20(2), 289-308.

Watts, J.H. (2007). Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, Employment and Society*, 21(2), 299-316.

Weatherford, D. (2008): *American Women And World War II*. Ed. Castel Books. N.Y.

White, K. (2003). Women and leadership in higher education in Australia. *Tertiary Education and Management*, 9, 45–60

White, K., Carvalho, T., & Riordan, S. (2011). Gender, Power and managerialism in universities. *Journal of Higher Education Policy and Management, 33,* 179-188.

White, K., & Özkanli, O. (2011). A comparative study of perceptions of gender and leadership in Australian and Turkish universities. *Journal of higher education policy and management*, *33,* 3–16.

White, K. (2011). Legislative frameworks for EO. In B. Bagilhole and K. White (Eds.), *Gender, Power and Management: A Cross Cultural Analysis of Higher Education*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 20–49.

White, K., Bagilhole, B., & Riordan, S. (2012). The gendered shaping of university leadership in Australia, South Africa and the United Kingdom. *Higher Education Quarterly*, *66*, 293–307.

Wilcoxon, F. (11945): *Individual CVomparisons by Ranking Methods.* Biometrics Bulletin 1: 80-83.

Williams, V. S. (1997): *Wacs: Women's Army Corps*. Ed. Motorbooks International. 160 pg.

Wirth, L. (2002): *Romper El "techo de cristal": las mujeres en puestos de dirección.* Madrid. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales. Informes OIT; 58.

Wolfinger, N., Mason, M., & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the Ivory Tower. *Journal of Higher Education,* 79(4)*,* 388-405.

*World Economic Forum (2015). Global Gender Gap Report. http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014 Last accessed 03 July 2015*

Woodward, D. (2000). Gender: Academic staff. In D. Woodward and K. Ross (eds.) *Managing equal opportunities in higher education: A guide to understanding and action*. Buckingham: SRHE and Open University Press.

Yllán Calderón, E. (1998): *La transición española*. Ed. AKAL. 46 págs.

Zihlman, A.L. (1991): Did The Australopithecines Have a Division of Labor? En *The Archaeology of Gender*. D. Walde and N.D. Willows. Alberta, The University of Calgary. Archaeological Association: 64-70.

Zulueta, C. (1992*): Cien años de educación de la mujer española. Historia de Instituto Internacional.* Segunda edición. Editorial Castalia.

Documentos de trabajo:

http://agendadelasmujeres.com.ar/notadesplegada.php?id=1087

http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/ortizheras.pdf

http://www.diversidadactiva.org/areas_responsabilidad.html, 24/11/06, 18:16

http://www.intertradeireland.com/uploads/pdf/Tyson_Report_June_2003.pdf.

http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_05.pdf

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=1851- 372720080002&lng=es&nrm=iso

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0185- 269820080002&lng=es&nrm=iso

**Anexo Normativo:**

Decreto Legislativo 1/2013 de 8 de enero por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Andaluza de Universidades. http://www.juntadeandalucia.es/boja/2013/8/1

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (BOE nº 307, de 24/12/2001).

OIT. Convenio 100 (1953): *Convenio sobre la igualdad de remuneración.* Ginebra 34ª reunión CIT.

OIT Convenio 111 (1958): *Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación).* Ginebra 42ª reunión CIT.

OIT Convenio 156 (1981): *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familioares.* Ginebra 67ª reunión CIT.

OIT (2003): *La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra.

***ANEXOS***

## ANEXO 1.- ENCUESTAS

**ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DEL PAS EN LA UNIVERSIDAD DE CADIZ**

1. Sexo:

| Hombre: | | Mujer: | |
|---|---|---|---|

2. Edad. Marque con una cruz lo que corresponda:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 30 años: | | Entre 30 y 34 años: | | Entre 35 y 39 años: | | Entre 40 y 44 años: | |
| Entre 45 y 49 años: | | Entre 50 y 54 años: | | Más de 54 años: | | | |

3. Titulación marque con una X lo que proceda:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E. PRIMARIOS | | E. SECUNDARIOS: | | E. F.P./BACHILLER | | UNIVERSITARIOS | |

4. Si tiene estudios Universitarios marque con una cruz lo que proceda:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| DIPLOMATURA | | LICENCIATURA | | TERCER CICLO | | DOCTOR/A | |

5. PAS laboral o funcionario/a: marque con una cruz lo que corresponda

| Laboral | | Funcionario | |
|---|---|---|---|

6. Si es PAS FUN: marque con una cruz en la categoría que corresponda y ponga el nivel que tiene en la actualidad

| Grupo A1 | | Grupo A2 | | Grupo B | | Grupo C1 | | Grupo C2 | | (Antiguo Grupo E) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nivel | | Nivel | | Nivel | | Nivel | | Nivel | | Nivel | |

7. Si es PAS FUN: marque con una cruz en la categoría que tenía cuando entró en la UCA y ponga el nivel que tenía cuando entró en la UCA

| Grupo A1 | | Grupo A2 | | Grupo B | | Grupo C1 | | Grupo C2 | | (Antiguo Grupo E) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nivel | | Nivel | | Nivel | | Nivel | | Nivel | | Nivel | |

8. Si es PAS LAB: marque con una cruz en el Grupo que corresponda y que tiene en la actualidad

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Grupo I | | Grupo II | | Grupo III | | Grupo IV | | Grupo V | |

9. Si es PAS LAB: marque con una cruz el Grupo que tenía cuando entro en la UCA:

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Grupo I | | Grupo II | | Grupo III | | Grupo IV | | Grupo V | | Otros | |

10. Vía de acceso a la UCA: marque con una cruz lo que corresponda

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Interino/a Fun. Conv. Restring. | | Conv. Pub. Concurso-Oposición Fun. | | Contrato Laboral fijo a través de la Bolsa | | Contrato Laboral Conv. Public. | |
| Proveniente de otra Admon. | | Otros: especificar | | | | | |

11. Antigüedad en la UCA : Marque con una cruz lo que corresponda

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 5 años: | | Entre 5 y 10 años: | | Entre 10 y 15 años: | | Entre 15 y 20 años: | |
| Entre 20 y 25 años | | Más de 25 años | | | | | |

12. ¿Has realizado obtenido alguna titulación mientras estabas trabajando? Marca con una cruz lo que proceda:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E. Primarios | | E. Secundarios | | Módulo prof. | | Diplomatura | |
| Licenciatura | | Tercer Ciclo | | Mayores 25 años | | Otros | |

13. Número de hijos:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ninguno | | Uno | | Entre 2 y 3 | | Más de 3 | |

14. ¿Qué edad tenía cuando nació su primer hijo/a? _____ ¿Y en el último? _____

15. ¿Afectó o afecta el nacimiento y crianza de sus hijos a su dedicación Profesional?

| | | | |
|---|---|---|---|
| SI | | NO | |

16. ¿Cómo afectó o afecta respecto a su situación antes del nacimiento de sus hijos? Marque con una cruz.

| | Positivamente | No afecta | Negativamente |
|---|---|---|---|
| Disponibilidad para estar en Grupos de trabajo | | | |
| Disponibilidad para estar en Órganos de Representación | | | |
| Movilidad física | | | |
| Dedicación emocional | | | |
| Dedicación mental | | | |
| Participación en actividades extra laborales | | | |
| Participación en formación fuera jornada laboral | | | |

17. Tiene a su cargo algún familiar con grado de dependencia:

| Padre | | Madre | | Padre y madre | | Hijo/a | | Otros | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

18. ¿Cuántas horas en días laborales dedica de media al cuidado de su familia?

| < 3 horas | | Entre 3 y 5 horas | | Más de 5 | |
|---|---|---|---|---|---|

19. ¿Cuántas horas en fines de semana dedica de media al cuidado de su familia?

| < 5 horas | | Entre 5 y 7 horas | | Más de 7 | |
|---|---|---|---|---|---|

20. Tienes ayuda externa para el cuidado de la casa y la familia?

| Contratada | | familia | | Ninguna | |
|---|---|---|---|---|---|

21. Si tiene pareja ¿Cree que su pareja, en el ámbito profesional, está mejor posicionada que Vd o ha conseguido mayores metas que Vd.?

| SI | | NO | |
|---|---|---|---|

22.

23. ¿Cuáles son, según su experiencia, los elementos que más influyen en las carreras profesionales del PAS? (Puntúe del 1 al 5 en orden de importancia, 1= menos importante, 5 = más importante)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Rigor en el trabajo | | Disponibilidad | | Buenos contactos |
| | Trabajo duro | | Entusiasmo | | Competitividad |
| | Movilidad física | | Constancia | | Capacidad negociación |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Vocación | | Suerte | | Dedicación |
| | Relaciones personales | | Tiempo | | Otros |

24. ¿Cuáles son a su juicio las motivaciones de ocupar un puesto en algún <u>órgano de representación</u> en la Universidad? (Puntúe del 1 al 5 en orden de importancia, siendo el 1= más importante y el 5 = menos importante)

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Posibilidad de ayudar | | Intereses económicos |
| | Poder | | Desarrollo personal |
| | Capacidad de mejorar, modificar | | Visibilidad |
| | Interés científico | | Redes relaciones interesantes |
| | Fama | | Influencia social |
| | Prestigio | | Otros |

25. ¿Cuáles son a su juicio las motivaciones de tener un <u>cargo en la Universidad</u>? (Puntúe del 1 al 5 en orden de importancia, los 5 que considere más importantes. 5 = menos importante; 1= más importante)

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Posibilidad de ayudar | | Intereses económicos |
| | Poder | | Desarrollo personal |
| | Capacidad de mejorar, modificar | | Visibilidad |
| | Interés científico | | Redes relaciones interesantes |
| | Fama | | Influencia social |
| | Prestigio | | Otros |

26. .- Puntúe su grado de acuerdo: (1 menos importante, 5 = más importante)

| | |
|---|---|
| Casi todas las mujeres eligen/priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional | |
| Casi todos los hombres tienen más libertad para desplazamientos cortos o largos al extranjero, cursos de formación etc. | |
| La mayoría de las mujeres en la Universidad retrasan su maternidad hasta afianzarse profesionalmente | |
| La mayoría de los hombres priorizan en su vida profesional respecto a su vida personal | |
| Casi todos los hombres dedican muy poco tiempo a la vida familiar | |
| Las mujeres con cargos no tienen, por lo general, responsabilidades familiares | |
| Ejercer bien un cargo exige mucho tiempo y dedicación | |
| Los hombres ocupan más cargos directivos por tener más tiempo para | |

| | |
|---|---|
| dedicarle | |
| La mayoría de las mujeres se autolimitan en su profesión | |
| Las obligaciones de un cargo son poco compatibles con las responsabilidades familiares | |
| Las mujeres que quieren tener una carrera al mismo nivel que sus compañeros varones en la Universidad pueden tener conflictos con su vida familiar | |
| A la mayoría de los hombres no les afecta su paternidad en su desarrollo profesional | |
| Las mujeres con responsabilidades familiares tienen menos posibilidades de realizar otras actividades que las estrictamente necesarias para su carrera | |
| La carrera universitaria es demasiado competitiva | |

27. ¿Cree Vd. que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en la UCA:

| SI | | NO | |
|---|---|---|---|

28. ¿Por qué lo cree?

| |
|---|
| |

MUCHAS GRACIAS POR HABER COLABORADO EN ESTE ESTUDIO

**ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DEL PDI EN LA UNIVERSIDAD DE CADIZ**

1. Sexo:

| Hombre: | | Mujer: | |
|---|---|---|---|

2. Edad. Marque con una cruz lo que corresponda:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 30 años: | | Entre 30 y 34 años: | | Entre 35 y 39 años: | | Entre 40 y 44 años: | |
| Entre 45 y 49 años: | | Entre 50 y 54 años: | | Entre 55 y 59 años: | | Más de 60 años | |

3. ¿es Doctor/a?

| SI | | NO | |
|---|---|---|---|

4. Año de lectura de la Tesis.-

5. Si pertenece al cuerpo docente funcionario: marque con una cruz lo que corresponda

| | | | |
|---|---|---|---|
| Catedrático/a Universidad | | Titular Universidad | |
| Catedrático/a Escuela Universitaria | | Titular Escuela Universitaria | |

6. Si pertenece al cuerpo docente laboral: marque con una cruz lo que corresponda

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Asociado/a LOU | | Ayudante | | Ayudante Dr/a | | Colaborador/a | |
| Colaborador/a Dr/a | | Contrado/a Dr/a | | Becario/a | | Sustituto/a | |

7. Marque con una cruz el área a la que pertenece:

| | |
|---|---|
| Arte y Humanidades | |
| Ciencias de la Salud | |
| Ciencias | |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | |
| Ingenierías, I. en Automática, electrónica, arquitectura y Redes de computadores | |

8. ¿Cuál fue su primera relación laboral en la UCA?: marque con una cruz lo que corresponda

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Fun. UCA | | PDI Lab. UCA | | A partir de Asociado | | Becario/a UCA | |
| Proveniente de otra Universidad | | A partir de Asociado LRU | | A partir de Ayudante | | Proveniente de I. Bachillerato | |
| Otros: | | Especificar: | | | | | |

9. Antigüedad en la UCA : Marque con una cruz lo que corresponda

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 5 años: | | Entre 5 y 10 años: | | Entre 10 y 15 años: | | Entre 15 y 20 años: | |
| Entre 20 y 25 años | | Entre 25 y 30 años | | Más de 30 años | | | |

10. Nº Tramos de Investigación _____

11. Nº de Quinquenios :_____ Nº Complementos Autonómicos: _____

12. Ocupa o ha ocupado algún cargo académico o gestión

| | | | |
|---|---|---|---|
| SI | | NO | |

13. Especificar cargo:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Rectoral | | Decanal | | Departamento | |
| Otros: | | Especificar | | | |

14. Nº total de Tesis dirigidas:_____

15. ¿Dirige o ha dirigido algún proyecto de investigación?

| | | | |
|---|---|---|---|
| SI | | NO | |

16. ¿Ha participado en los tres últimos años en seminarios, congresos o actividades relacionadas con su profesión?

| | | | |
|---|---|---|---|
| SI | | NO | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| SI | | NO | |

17. ¿Ha realizado alguna estancia en el extranjero?

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 20 horas | | Entre 20 y 40 horas | | Entre 41 y 50 horas | | Entre 51 y 60 horas | |
| Más de 60 horas | | | | | | | |

18. ¿Cuántas horas a la semana dedica como media a su actividad profesional?

| | | | |
|---|---|---|---|
| Docencia | | Investigación | |

19. ¿A que dedica más tiempo?

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ninguno | | Uno | | Entre 2 y 3 | | Más de 3 | |

20. Número de hijos:

21. ¿Qué edad tenía Vd. en el nacimiento de su primer hijo/a? ------- ¿y en el último? ------

22. ¿Afectó, o afecta, el nacimiento y crianza de sus hijos a su dedicación profesional?

| SI | | NO | |
|---|---|---|---|

23. ¿Cómo afectó o afecta respecto a su situación profesional la crianza de sus hijos comparándola a la de antes del nacimiento de sus hijos? Marque con una cruz.

| | Positivamente | No afecta | Negativamente |
|---|---|---|---|
| Horas de investigación | | | |
| Horas de Docencia | | | |
| Calidad de la investigación | | | |
| Calidad de la Docencia | | | |
| Disponibilidad | | | |
| Movilidad física | | | |
| Participación en actividades extra académicas | | | |

24. ¿Cuántas horas en días laborales dedica de media al cuidado de su familia:

| < 3 horas | | Entre 3 y 5 horas | | Más de 5 | |
|---|---|---|---|---|---|

25. ¿Cuántas horas en fines de semana dedica de media al cuidado de su familia?

| < 5 horas | | Entre 5 y 7 horas | | Más de 7 | |
|---|---|---|---|---|---|

26. ¿Tiene a su cargo algún familiar con grado de dependencia?:

| Padre | | Madre | | Padre y madre | | Hijo/a | | Otros | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

27. Si tiene a su cargo algún familiar con grado de dependencia. ¿Cómo afecta a su vida profesional respecto a antes de tenerle a su cuidado?

| | Positivamente | No afecta | Negativamente |
|---|---|---|---|
| Horas de investigación | | | |
| Horas de Docencia | | | |
| Calidad de la investigación | | | |
| Calidad de la Docencia | | | |
| Disponibilidad | | | |
| Movilidad física | | | |
| Dedicación emocional | | | |
| Participación en actividades extra académicas | | | |

28. ¿Qué tipo de ayuda externa tiene para el cuidado de la casa y la familia?

| Contratada | | familia | | Ninguna | |
|---|---|---|---|---|---|

29. Si tiene pareja: ¿Crees que su pareja, en el ámbito profesional, está mejor posicionada que Vd o ha conseguido mayores metas que Vd?

| SI | | NO | |
|---|---|---|---|

30. ¿Cuáles son, según su experiencia, los elementos que influyen más en el desarrollo de la carrera profesional de la comunidad docente e investigadora? (Puntúe del 1 al 5 en orden de importancia los que considere más importantes. 1= menos importante, 5 = más importante)

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Rigor científico | | Disponibilidad | | Buenos contactos |
| | Trabajo duro | | Dedicación | | Competitividad |
| | Movilidad | | Constancia | | Capacidad negociación |
| | Vocación | | Suerte | | Otros |

31. ¿Cuáles son a su juicio las motivaciones de ocupar un puesto en algún <u>órgano de representación</u> (Claustro, Consejo Gobierno, Comisiones delegadas, Consejo Social, Representante Sindical..) en la Universidad? (Puntúe del 1 al 5 en orden de importancia, 1= menos importante 5 = más importante)

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Posibilidad de ayudar | | Fama |
| | Poder | | Visibilidad |
| | Capacidad de mejorar, modificar | | Redes relaciones interesantes |
| | Interés profesional | | Prestigio |
| | Intereses económicos | | Influencia social |
| | Desarrollo personal | | Otros |

32. ¿Cuáles son a su juicio las motivaciones de tener un <u>cargo en la Universidad</u> (Equipo Rectoral, Decano/a, Director/a Escuela U.)? (Puntúe del 1 al 5 en orden de importancia, 1 = menos importante y 5 = más importante)

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Posibilidad de ayudar | | Intereses económicos |
| | Poder | | Desarrollo personal |
| | Capacidad de mejorar, modificar | | Visibilidad |
| | Interés científico | | Redes relaciones interesantes |
| | Fama | | Influencia social |
| | Prestigio | | Otros |

33. Puntúe su grado de acuerdo: (Puntúe del 1 al 5 en orden de importancia, 1 = menos importante; 5 = más importante)

| | |
|---|---|
| Los cargos de gestión afectan a la dedicación a la vida familiar | |
| Las responsabilidades familiares disminuyen la posibilidad de realizar otras actividades profesionales | |
| La carrera universitaria prioriza la investigación sobre la docencia | |
| La mayoría de los hombres priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional | |
| La mayoría de las mujeres eligen/priorizan su vida personal y familiar por encima de la vida profesional | |
| Las obligaciones de un cargo son poco compatibles con las responsabilidades familiares | |
| Ejercer bien un cargo exige mucho tiempo y dedicación | |
| La paternidad no influye en la carrera profesional | |
| La maternidad no influye en la carrera profesional | |
| Generalmente los hombres tienen más libertad para desplazamientos cortos o largos al extranjero, participación en congresos, etc. | |
| La mayoría de las mujeres en la Universidad retrasan su maternidad hasta afianzarse profesionalmente | |
| Muchas mujeres se auto limitan en su profesión | |
| La diferente proporción de catedráticos y catedráticas es debida a las diferencias en capacidades | |
| La diferente proporción de catedráticos y catedráticas es debida a las diferencias en dedicación | |
| La diferente proporción de catedráticos y catedráticas es debida a las diferencias en la vocación | |
| El desarrollo de la carrera profesional ha supuesto conflictos en su vida familiar | |
| La investigación exige una dedicación continuada, sin interrupciones | |
| La carrera universitaria es demasiado competitiva | |

34. ¿Cree Vd. Que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en la UCA:

| SI | | NO | |
|---|---|---|---|

35. ¿Por qué lo cree?

## ANEXO 2

**NORMATIVA**

Anexo normativo por orden cronológico.

- La Ley 11/1981, de 13 de Mayo, que modifica el Código Civil en materia de filiación, patria potestad y el régimen económico del matrimonio.

- La Ley 30/1981, de 7 de Julio, que modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio (modificada por la Ley 15/2005, de 8 de julio denominada “Ley del divorcio exprés”).

- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.

- El Estatuto de los Trabajadores y la reforma parcial del Código Penal, de 25 de Junio de 1983 y la de 2 de Junio de 1989, recogen en su articulado los principios constitucionales de igualdad ante la Ley en razón de la no discriminación por razón de sexo.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras (BOE nº 266, de 6/11/99).

- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (BOE nº 251, de 19/10/00).

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE 246, de 14 de octubre de 2003).

- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica (BOE 183, de 1 de agosto de 2003.

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE de 29 de diciembre de 2004).

- 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 mujeres y hombres. (BOE de 08 de marzo de 2005).

- Real Decreto 237/2005, de 04 de marzo, por el que se establecen el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. (BOE de 08 de marzo de 2005).

- Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. (BOE de 08 de marzo de 2005).

- Real Decreto1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. (BOE de 17 diciembre de 2005).

- Ley Orgánica 3/2005, de 8 julio, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, para perseguir extraterritorialmente la práctica de la mutilación genital femenina. Boletín Oficial del Estado núm. 163, de 9 de julio de 2005.

- La Ley 13/2005 de 1 de julio por la que se modifica el Código civil en materia de derecho a contraer matrimonio en los siguientes términos:

> *Artículo 44. Se añade un segundo párrafo, con la siguiente redacción:*
> *"El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo."*
> *Artículo 66 queda redactado en los siguientes términos:*
> *"Los cónyuges son iguales en derechos y deberes."*
> *Artículo 67 queda redactado en los siguientes términos:*
> *"Los cónyuges deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia."*
> *Artículo 154 primer párrafo queda redactado en los siguientes términos:*
> *"Los hijos no emancipados están bajo la potestad de sus progenitores."*
> *Artículo 160 primer párrafo queda redactado en los siguientes términos:*
> *"Los progenitores, aunque no ejerzan la patria potestad, tienen el derecho de relacionarse con sus hijos menores, excepto con los adoptados por otro o conforme a lo dispuesto en resolución judicial."*
> *Artículo 164 párrafo segundo queda redactado en los siguientes términos:*
> *"2º Los adquiridos por sucesión en que uno o ambos de los que ejerzan la patria potestad hubieran sido justamente desheredados o no hubieran podido heredar por causa de indignidad, que serán administrados por la persona designada por el causante y, en su defecto y sucesivamente, por el otro progenitor o por un administrador judicial especialmente nombrado."*

*Artículo 175 apartado 4 del queda redactado en los siguientes términos:*

*"4. Nadie puede ser adoptado por más de una persona, salvo que la adopción se realice conjunta o sucesivamente por ambos cónyuges. El matrimonio celebrado con posterioridad a la adopción permite al cónyuge la adopción de los hijos de su consorte. En caso de muerte del adoptante, o cuando el adoptante sufra la exclusión prevista en el artículo 179, es posible una nueva adopción del adoptado."*

*Artículo 178 apartado segundo queda redactado en los siguientes términos:*

*"2. Por excepción subsistirán los vínculos jurídicos con la familia del progenitor que, según el caso, corresponda:*

*1º Cuando el adoptado sea hijo del cónyuge del adoptante, aunque el consorte hubiere fallecido.*

*2º Cuando sólo uno de los progenitores haya sido legalmente determinado, siempre que tal efecto hubiere sido solicitado por el adoptante, el adoptado mayor de doce años y el progenitor cuyo vínculo haya de persistir."*

*Artículo 637 en su párrafo segundo queda redactado en los siguientes términos:*

*"Se exceptúan de esta disposición las donaciones hechas conjuntamente a ambos cónyuges, entre los cuales tendrá lugar aquel derecho, si el donante no hubiese dispuesto lo contrario."*

*Artículo 1.323 queda redactado en los siguientes términos:*

*"Los cónyuges podrán transmitirse por cualquier título bienes y derechos y celebrar entre sí toda clase de contratos."*

*Artículo 1.344 queda redactado en los siguientes términos:*

*"Mediante la sociedad de gananciales se hacen comunes para los cónyuges las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos, que les serán atribuidos por mitad al disolverse aquella."*

*Artículo 1.348 queda redactado en los siguientes términos:*

*"Siempre que pertenezca privativamente a uno de los cónyuges una cantidad o crédito pagadero en cierto número de años, no serán gananciales las sumas que se cobren en los plazos vencidos durante el matrimonio, sino que se estimarán capital de uno u otro cónyuge, según a quien pertenezca el crédito."*

*Artículo 1.351 queda redactado en los siguientes términos:*

*"Las ganancias obtenidas por cualquiera de los cónyuges en el juego o las procedentes de otras causas que eximan de la restitución pertenecerán a la sociedad de gananciales."*

*Art.ículo 1.361 queda redactado en los siguientes términos:*

*"Se presumen gananciales los bienes existentes en el matrimonio mientras no se pruebe que pertenecen privativamente a uno de los dos cónyuges."*

*Artículo 1368 párrafo 2º queda redactado en los siguientes términos:*

*"2º En el ejercicio ordinario de la profesión, arte u oficio o en la administración ordinaria de los propios bienes. Si uno de los cónyuges fuera comerciante, se estará a lo dispuesto en el Código de Comercio."*
*Artículo 1.404 queda redactado en los siguientes términos:*
*"Hechas las deducciones en el caudal inventariado que prefijan los artículos anteriores, el remanente constituirá el haber de la sociedad de gananciales, que se dividirá por mitad entre los cónyuges o sus respectivos herederos."*
*Artículo 1.458 queda redactado en los siguientes términos:*
*"Los cónyuges podrán venderse bienes recíprocamente."*

- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.

- Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (BOE de 14 de marzo de 2006).

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 marzo 2007).

*Artículo 6.*
*1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

*2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*

*3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, durecta o indirectamente, por razón de sexo.*

Esta ley, es de aplicación plenamente a la Universidades en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública.

De esta forma en su artículo 25 regula la igualdad en el ámbito de la educación superior y plantea las siguientes medidas:

> *Artículo 25.*
>
> *1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*
>
> *2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:*
>
> *a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).*
>
> *b. La creación de postgrados específicos.*
>
> *c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia"*
>
> *La Ley en su Título IV establece el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y concretamente el artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad, recoge:*
>
> *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral."*

Además de lo mencionado anteriormente, el Título V de la Ley Orgánica está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar el principio de igualdad:

> *Artículo 51. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*
>
> *a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre*

*mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*

*b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*

*c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*

*d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*

*e. Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

*f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*

*g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación."*

- Resolución de 26 de marzo de 2007, de la Secretaría General Técnica, relativa a la Objeción de España a las reservas formuladas por el Sultanato de Omán al Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» nº 69, de 21 de marzo de 1984), hecho en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

- Real Decreto 1361/2007, de 19 octubre, que modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998, de 20-11-1998 (RCL 1998\2760), en materia de supervisión del reaseguro, y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22- 3-2007 (RCL 2007\586), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales. Boletín Oficial del Estado núm. 254, de 23 de octubre de 2007.

- Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado núm. 262, de 1 de noviembre de 2007.

- Ley 39/2007, de 19 noviembre, de Carrera Militar. Boletín Oficial del Estado núm.278, de 20 de noviembre de 2007.

- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado núm. 11, de 12 de enero de 2008.

- Resolución de 29 de abril de 2008, del Instituto de la Mujer, por el que se convoca la edición de las subvenciones al empleo "Emprender en Femenino" del año 2008, para fomentar la inserción laboral por cuenta propia de las mujeres. (BOE 19 mayo 2008).

- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. (BOE 10 diciembre 2008)

- Subvenciones públicas para la ejecución de proyectos innovadores que garanticen el derecho a la asistencia social integral de las víctimas de violencia de género. (BOE 21 junio 2008).

- Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado núm.32, de 6 de febrero de 2009.

- Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Boletín Oficial del Estado núm.33, de 7 de febrero de 2009.

- Real Decreto 1615/2009, de 26 octubre, que regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa». Boletín Oficial del Estado núm.265, de 3 de noviembre de 2009.

- Resolución de 2 de febrero de 2009, del Instituto de la Mujer, por la que se convocan subvenciones públicas destinadas al fomento de la edición de publicaciones relacionadas con la mujer, correspondientes al año 2009. (BOE 13 marzo 2009).

- Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. (BOE 07 marzo 2009).

- Orden IGD/1801/2009, de 24 de junio, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de becas de formación en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer para el año 2010. (BOE 06 julio 2009).

- Resolución de 18 de junio de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se convocan subvenciones en el año 2009, para la realización de un programa específico de formación e inserción laboral a favor de las mujeres desempleadas del medio rural, con

necesidades formativas específicas y con dificultades para su inserción o recualificación profesional. (BOE 04 septiembre 2009).

- Orden IGD/1738/2009, de 19 de junio, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la implantación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, correspondientes al año 2009. (BOE 30 junio 2009).

- Ley 9/2009, de 6 octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Boletín Oficial del Estado núm. 242, de 7 de octubre de 2009.

- Resolución de 3 de noviembre de 2009, del Instituto de la Mujer, por el que se convocan subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con estudios feministas, de las mujeres y del género, para el año 2009. (BOE 06 noviembre 2009).

- Resolución de 19 de enero de 2010, del Instituto de la Mujer, por la que se convocan subvenciones públicas destinadas al fomento de la edición de publicaciones relacionadas con la mujer, correspondientes al año 2010. (BOE 11 febrero 2010).

- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la Interrupción voluntaria del embarazo. (BOE 4 de marzo de 2010).

A nivel autonómico, en nuestra comunidad podemos destacar:

- Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989 (BOJA nº106, de 30/12/88) TITULO VI De los organismos Autónomos (...)

- Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer (BOJA nº 4 de 17/01/89)

- Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos (BOJA nº 126 de 5 de diciembre de (...)

- Orden conjunta de 19 de febrero de 1993 de las Consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales, por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en el empleo de imágenes en la información y (...)

- Decreto 120/1997, de 22 de abril, por el que se modifica el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobado por Decreto 1/1989, de 10 de enero (BOJA nº 49, de 26/04/97)

- Ley 8/2002 de 17 de diciembre del Plan Estadístico de Andalucía 2003-2006 (BOJA nº 154, de 31 de diciembre de 2002. Artículo 22, letra e) sobre desagregación por sexo de datos estadísticos)

- Orden de 24 de junio de 2003, por la que se crea la materia optativa Cambios sociales y nuevas relaciones de género en la Educación Secundaria Obligatoria (BOJA nº 134, de 15 de julio de 2003)

- Orden de 18 de julio de 2003 de la Consejería de la Presidencia que regula los requisitos materiales y funcionales específicos de los Centros de Atención y Acogida a mujeres víctimas de malos tratos (BOJA nº 146, de 31 de (...)

- Ley 18/2003, de medidas fiscales y administrativas (Artículos 139 y 140 de la Ley de acompañamiento a los Presupuestos del año 2004 - BOJA nº 251, de 31 de diciembre de 2003) CAPITULO VIII MEDIDAS EN MATERIA DE GÉNERO Artículo 139. Informe de (...)

- Decreto 452/2004, de 6 de julio, de modificación de los Decretos 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer y 118/1997 de 22 de abril por el que se aprueba el régimen de organización y funcionamiento del Instituto de la mujer.

- Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno (BOJA nº 50, de 12 de marzo de (...)

- Ley 1/2004, de 17 de diciembre de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía (BOJA nº 254, de 30 de diciembre de 2004).

- Ley 4/2005, de 8 de abril, del Consejo Consultivo de Andalucía ( BOJA nº 74, de 18 de abril de 2005).

- Ley 5/2005, de 8 de abril, modifica la Ley Electoral de Andalucía (BOJA nº 74, de 18 de abril de 2005).

- Ley 6/2005, de 8 de abril de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía (BOJA nº 74, de 18 de abril de 2005).

- Ley 16/2005, de 28 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el 2006 (BOJA nº 254, de 31 de diciembre de 2005).

- Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA nº 215, de 7 de noviembre de 2006).

- Ley 11/2006, de 27 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para el 2007 (BOJA nº 251 de 30 de Diciembre de 2006).

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Esta Ley proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, incorporación de valores igualitarios en la educación, elaboración de informes de impacto de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc…

- Resolución de la Presidencia, de 28 de marzo de 2007, sobre adecuación de los nombramientos y designaciones que efectúe el Parlamento de Andalucía al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece:

  *El Artículo 20, lo dedica a la Igualdad en la Educación Superior:*

  *1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.*

  *2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.*

  *Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las Universid*ades y comisiones de selección y evaluación".

  *El Artículo 21, relativo a los proyectos de investigación:*

  *1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.*

  *2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad*

*docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades públicas de Andalucía.*

*3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género".*

*Art. 23.6 relativo a las políticas de empleo:*
*Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres".*

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. La Ley contra la violencia de Andalucía dedica algunos de sus artículos a establecer las responsabilidades que las Universidades tienen para erradicar este tipo de violencia estableciendo medidas tales como:

  Promover los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en las enseñanzas de postgrado.

  Fomentar los estudios transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

  Promover los contenidos sobre violencia de género en la formación del profesorado.

- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- ORDEN de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. (BOJA 8 Marzo 2010).

- Decreto 275/2010, de 27 de abril por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

- ORDEN de 23 de mayo de 2011, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2012.

*g) Impulso de las actuaciones que eviten y reduzcan, en su caso, la desigualdad entre mujeres y hombres, al objeto de posibilitar los proyectos personales a lo largo del ciclo vital y de no restar potencial al crecimiento de la economía andaluza.*

- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. (BOJA nº 36 de 22/02/2012)

Las Universidades Españolas también han tenido una normativa específica que las ha ido regulando en el tiempo. Algunas de carácter general para todas las universidades y otras de carácter específico que regula cada universidad.

- Ley Orgánica, de 21 de diciembre de Universidades (BOE 24-12-2001).
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (BOE 24-12-2001).
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades ( BOE 13-04-2007) .

- RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, art 6.3 y 8.1.

- RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

- R.D. 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a la Universidades Públicas Españolas (BOE 24-11-2008).

- Corrección de errores del Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas. (BOE 28-03-09).

- Orden EDU/1434/2009, de 29 de mayo, por la que se actualizan los anexos del Real Decreto 1892/2008 de 14 de noviembre, (BOE 04-06-2009).

- Resolución de 14 de marzo de 2008, por la que se dictan instrucciones para el acceso de los alumnos procedentes de sistemas educativos de aplicación del artículo 38.5 LOE 2/2006, de 3 de mayo (BOE 21-03-2008).

- Resolución de 30 de marzo de 2009, de la Secretaría de Estado de Universidades, por la que se dictan instrucciones para el acceso de los alumnos procedentes de sistemas educativos de aplicación del artículo 38.5 LOE 2/2006, de 3 de mayo (BOE 22-04-2009).

- Orden ECI/2514/2007, de 13 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales de Máster y Doctor (BOE 21-08-2007).

- R. D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (BOE 30-10-2007).

- R.D. 1509/2008, de 12 de septiembre, por el que se regula el Registro de Universidades, Centros y Títulos (BOE 25-09-2008).

Cada Universidad también está regulada por una normativa específica a través de sus Estatutos, Plan Estratégico Institucional y Convenios Colectivos.

Existen una serie de normas con carácter de transversalidad en la Legislación Estatal General que afectan directamente a las mujeres:

- Real Decreto Ley 1/1988, de 12 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

- Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y orden de los mismos.

- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

- Real Decreto legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

- Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

- Orden DEF 524/2005, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

- Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

- Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, sobre medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.

Fuera de nuestras fronteras, a nivel internacional y a nivel europeo existe una legislación específica, que ha contribuido a situar el objetivo de la Igualdad en el centro de la agenda política y ha unido a la comunidad internacional en el compromiso con los Derechos de las mujeres.

Así, a nivel internacional podemos destacar:

- Carta de las Naciones Unidas firmada el 26 de Junio de 1945.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948.

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entrada en vigor: 7 de julio de 1954, de conformidad con el artículo VI.

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer. 7 de noviembre de 1967.

- A nivel internacional, las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer (1975-2005).

- Directiva 75/117/CEEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

  Esta Directiva prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración. Abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución y protege a quienes reclamen frente a la reacción de las y los empleadores. Asimismo, invita a los Estados Miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y a informar a las y los trabajadores de las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva.

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social Diario Oficial n° L 006 de 10/01/1979 p. 0024 – 0025.

- Disposiciones nacionales comunicadas por los estados miembros y relativas a Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 (aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social).

- Directiva del Consejo de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (79/7/CEE).

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

- Informe de la IV conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995.

- Declaración del Milenio aprobado en septiembre del 2000.

- Documento final del 23 periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General (Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siblo XXI).

- Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de Noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (DOCE L 303/16 de 2.12.2000).

- Directiva 2000/43 CE del Consejo de 29 de Junio 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. (DOCE L 180/22 de 19.7.2000).

- Decisión 2000/750/CE del Consejo de 27 de Noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001/2006). (DOCE L 303/23 de 2.12.2000).

- Resolución 2000/C 218/02 del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. (DOCE C 218/5 de 31.7.2000).

- Decisión 2000/407/CE de la Comisión de 19 de Junio 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión. (DOCE L 154/34 de 27.6.2000).

- Comunicación 2000/C 203/03 de la Comisión de 7 de Julio 2000 a los Estados miembros, sobre la Decisión de la Comisión relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y en los grupos de expertos creados por la Comisión. (DOCE C 203/4 de 18.7.2000).

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. (DOCE L 269/15 de 5.10.2002).

- Resolución 2003/C 175/02 del Consejo de 15 de julio de 2003, sobre formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres. (DOUE C 175/3 de 24.7.2003).

- Resolución 2003/C 260/03 del Consejo de 20 de octubre de 2003, sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular mujeres. (DOUE L 260/4 de 29.10.2003).

- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. (DOUE L 373/37 de 21.12.2004).

- Documento Final de la Cumbre Mundial firmado en octubre de 2005.

- COM/2006/92. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de 1 de marzo de 2006 {SEC(2006) 275} (DOUE C 104 de 3.5.2006, P. 19/20).

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Consejo Europeo de Bruselas 23-24 de marzo de 2006. Conclusiones de la Presidencia. (Anexo II, págs. 27-28) http://www.eu2006.at/en/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf (versión inglesa).

- Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos (2007): Hacia una sociedad justa (DOUE L 146 de 31.5.2006)

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (DOUE L 204/23 de 26.7.2006).

- Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social — Progress (DOUE L 315 de 15.11.2006, p. 1/8).

- Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (DOUE L 403 de 30.12.2006, p. 9/17).

- DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

El Consejo de Europa también ha regulado bastante normativa en el mismo sentido a través de convenios y recomendaciones:

- Convenio Europeo de Derechos Humanos, 4 noviembre 1950.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, mayo 2005.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica Estambul, 11.V.2011
- Recomendación 1065 (1987), de la Asamblea Parlamentaria, sobre el tráfico y otras formas de corrupción de menores, 6 Octubre de 1987.
- Recomendación 1325 (1997) relativa a la trata de mujeres y la prostitución forzada en los Estados Miembros del Consejo de (Asamblea Parlamentaria), 23 Abril 1997.
- Recomendación Nº R (2000) 11 del Comité de Ministros sobre las Medidas contra el Tráfico de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual y Memorándum Explicativo, 19 Mayo 2000.
- Recomendación 1450 (2000) Violencia contra las Mujeres en Europa, 3 Abril 2000 (Asamblea Parlamentaria).
- Recomendación Rec. (2002) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la protección de la mujer contra la violencia y Memorándum Explicativo, 30 Abril 2002.
- Recomendación 1545 (2002) Campaña contra la trata de mujeres, 21 Enero 2002 (Asamblea Parlamentaria).
- Recomendación 1610 (2003) Migraciones relacionadas con la trata de mujeres y la prostitución, 25 Junio 2003 (Asamblea Parlamentaria).
- Recomendación Rec. (2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público adoptada el 12 de marzo de 2003 y Memorándum Explicativo.
- Recomendación No. R (91) 11 del Comité de Ministros de los Estados miembros, de 9 de septiembre de 1991, relativa a la explotación sexual, la pornografía, la prostitución y el tráfico de menores y jóvenes, y Memorándum Explicativo.
- Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendación CM/Rec (2007)13 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la integración de la dimensión de género en la educación.

- Recomendación CM/Rec (2008)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la inclusión de diferencias de género en la política de salud.

- Recomendación CM/Rec (2010)10 sobre el papel de las mujeres y de los hombres en la prevención y solución de conflictos y la consolidación de la paz, y las demás recomendaciones pertinentes.

## ANEXO 3

**Glosario**

ACCIÓN POSITIVA: Medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los Poderes Públicos y agentes sociales con el fin de hacer efectivo el mandato constitucional de promover la igualdad. Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad. Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO SEXUAL: Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. n° C 157, de 27/06/1 990). (Glosario de términos relativos a la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recopilación de la Unión Europea).

ANÁLISIS de GÉNERO: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (Recopilación de la Unión Europea).

AUDITORIA DE GÉNERO: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género". (Recopilación de la Unión Europea).

BARRERAS INVISIBLES: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad. (Recopilación de la Unión Europea).

BUENAS PRÁCTICAS: filosofía, política, proceso y/o estrategia de carácter innovador que genera un impacto positivo, resuelve un problema y/o crea nuevas oportunidades. (Documento INOFOR sobre "Identificación y Validación de Buenas Prácticas", cumbre EQUAL Barcelona).

DISCRIMINACIÓN: "Una distinción irrelevante, arbitraria, no razonable, injusta, que se realiza en detrimento o perjuicio de una persona o grupo de personas, y no de una diferencia sobre la base de las cualidades personales". (Sáez Lara, Carmen. Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas. Madrid: Consejo Económico y Socia, 1994. Pág. 35).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: "La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en

situación comparable. (Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

ESTEREOTIPO DE GÉNERO: “Conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Son estereotipos cuando son rígidas, homogéneas y se comparten como si fueran verdades objetivas inalterables. Los estereotipos anulan los comportamientos individuales, reduciéndolos a unas pocas ideas simples. Se emplean para justificar formas de dominación y poder social de un grupo sobre otro. Así los estereotipos de género han servido para legitimar la dominación de los hombres sobre las mujeres. (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).

GÉNERO: Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables. (Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal “En clave de culturas” 2007. Ayuntamiento de Guadalajara).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. (Proyecto Equal “En clave de culturas”. 2007. Ayuntamiento de Guadalajara).

IMPACTO DE GÉNERO: “Análisis de las medidas, actuaciones, programas, proyectos, normativa, etc., relativas que llevan a cabo las organizaciones públicas y privadas que deben llevar al objeto de género con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias. Los informes de evaluación del impacto de género se regulan según la Ley 30/2003. Ley Orgánica 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración

del impacto de género en las disposiciones que elabore el Gobierno. (Proyecto Equal “En clave de culturas”. 2007. Ayuntamiento de Guadalajara).

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. Su utilización supone un mayor conocimiento de la situación y/o presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad; contribuyendo a explicar los factores que determinan las diferencias y semejanzas entre unas y otros. La desagregación de datos por sexo recogida y desglose de datos y de información por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

MAINSTREAMING: “La organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”. El “mainstreaming” se traduce en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres como la Integración del principio de igualdad en todos los ámbitos. Véase también transversalidad. (El Grupo de Expertas del Consejo de Europa).

PARIDAD  Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o ninguna discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60% ni por menos del 40% (ver presencia equilibrada). (Glosario Mujer y Trabajo editado Dpto. de Trabajo Generalitat de Catalunya)

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Consideración sistemática de los factores o condicionantes de género, las diferentes condiciones, situaciones, problemas, prioridades o necesidades de mujeres y hombres en cualquier campo del conocimiento y en cualquiera de las actividades humanas. La incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, tanto en fase de planificación como de ejecución y evaluación podrá prever el impacto diferencial en función del género entre hombres y mujeres y los posibles efectos discriminatorios, permitiendo aplicar factores correctores de las desigualdades por razón de sexo o género. %. (Glosario Mujer y Trabajo editado Dpto. de Trabajo Generalitat de Catalunya).

PRESENCIA EQUILIBRADA: Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%. (Ver paridad). (Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES (Ver Discriminación): principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación

por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades. (Glosario 8 Unitat d'Igualtat Generalitat de Catalunya).

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: "Integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se deriven de sus acciones. (Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo Español, 2005).

ROLES DE GÉNERO: Pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres, respectivamente, transmitidas por cada cultura y asumidas por las personas de uno y otro sexo en función del contrato social de género. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica (que no privada) y de servicio a las personas, y la responsabilidad ineludible sobre la procreación y el cuidado en ámbito familiar. (Guía de Orientaciones y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Macaronesia. Instituto Canario de la Mujer, 2006).

SEGREGACIÓN DE GÉNERO: Infrarrepresentación de las mujeres en los espacios de representación política, participación social, eco nómica, laboral, cultural, etc., y su sobrerepresentación en otros. (Proyecto Equal "En clave de culturas". 2007. Ayuntamiento de Guadalajara)

SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal) y a puestos de trabajo de menor categoría profesional (segregación vertical). (Glosario "Generando cambios, Comunidad Autonoma de Madrid y Union Europea Fondo Social Europeo).

SEXISMO: Ideología, valores, comportamientos y conjunto de manifestaciones y actos en los que se proyecta, basada en la creencia en el desigual valor entre las personas por su pertenencia a uno u otro sexo y en la legitimidad de la dominación, discriminación y subordinación de un sexo al otro. Asimismo, se refiere a los métodos empleados para sostener el sistema patriarcal y las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres; a las características del trato, los prejuicios, los estereotipos, el modelo educativo, el lenguaje, las condiciones laborales, las condiciones de representación social, etc., propias del sistema patriarcal y el contrato social de género. (Guía de Orientaciones y Actuaciones en materia de

Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Macaronesia. Instituto Canario de la Mujer, 2006).

SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO: Proceso por medio del cual los hombres y las mujeres vamos aprendiendo las normas, valores, costumbres y roles asignados por cada cultura a unos y a otras. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social, el grupo de pares o de iguales. (Guía de indicadores para la evaluación de impacto de género de las políticas públicas. Likadi, 2006).

SUELO PEGAJOSO: "Obligaciones y llamadas que desde lo doméstico se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio. Lo cual crea las numerosas dificultades a las que se enfrentan las mujeres para desprenderse del "suelo pegajoso" que las atrapa en obligaciones y solicitudes por quienes se sienten abandonados tras su salida hacia otra esfera no doméstica. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese "suelo pegajoso", llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres. (García Prince, Evangelina. Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para Mujeres "Poder y Empoderamiento de las Mujeres).

"TECHO DE CRISTAL": Barrera invisible y sutil que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, que impide su acceso a puestos importantes o de mayor responsabilidad, resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por los hombres. (Glosario "Generando cambios, Comunidad Autonoma de Madrid y Union Europea Fondo Social Europeo).

TRANSVERSALIDAD: "Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." Transversalidad es también la Integración del principio de Igualdad en todos los ámbitos (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), 1997)

VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXISTA: Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el

maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia (Glosario 100 palabras para la igualdad).

## ANEXO 4

### Litado de acrónimos

**BOUCA.** Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz
**CE.** Constitución Española
**CEDAW.** Convencion contra las formas de discriminación dhacia las mujeres
**CEE.** Comunidad Económica Europea
**CEU.** Catedrático de Esacuela Universitaria
**CG.** Consejo de Gobierno
**CRUE.** Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
**CSIC.** Consejo Superior de Investigaciones Científicas
**CU.** Catedratico Universidad
**EBEP.** Estatuto Básico Empleado Público
**EEO.** Equal Employment Opportunity
**EEUU.** Estados Unidos
**ERAB.** European Research Area Board
**FEC.** Federación de Estudiantes Católicos
**FET.** Falange Española Tradicional
**FLSA.** Fair Labor Standards Act
**FNRS.** Fondo para la Investigación Científica de Bélgica
**HE.** Higher Education
**HEMP.** Higher Education Managements & Policy
**HEP.** Higer Education Policy
**HEPQ.** Higher Education Quaterly
**HERD.** Higher Education Research & Development
**IHE.** Innovative Higher Education
**JCSD.** Journal of Collegue Student Decelopment
**JHE.** Journal of Higher Education
**JHEPM.** Journal of Higher Education Policy and Management
**JONS.** Junta Ofensiva Nacional Sindicalista
**LAU.** Ley de Autonomía Universitaria
**LEG.** Ley General de Educación
**LERU.** Liga Europea de Universidades de Investigación
**LODE.** Ley Orgánica de Educación
**LOE.** Ley Orgánica de Educación.
**LOECE.** Ley Orgánica de Estatutos de Centros Escolares
**LOGSE.** Ley Orgánica General del Sistema Educativo
**LOIHM.** Ley Orgánica de Igualdad de hombres y mujeres
**LOMCE.** Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa
**LOMLOU.** Ley de Universidades
**LOPEG.** Ley Orgánica de Participación, Evaluación y Gobierno de los Centros
**LOU**. Ley de Ordenación Universitaria
**LOU.** Ley Orgánica de Universidades
**LRU.** Ley de Reforma Universitaria

**OIT.** Organización Internacional del trabajo
**ONG.** Organizaciones no Gubernamentales
**ONU.** Organización de las Naciones Unidas
**PAIDI.** Plan Andaluz de Investigación Desarrollo e Innovación
**PAS.** Personal de Administración y Servicios
**PCDr.** Profesor Contratado Doctor
**PDI.** Personal Docente e Investigador
**PSI.** Profesos Sustituto Interino
**PYMES.** Pequeñas y Medianas Empresas
**RAE.** Real Academia Española
**ResHE.** Research in Higher Education
**RevHE.** Review of Higher Education
**RRHH.** Recursos Humanos
**RSE.** Responsabilidad Social Empresarial
**SEU.** Sindicato Español Universitario
**SHE.** Studies in Higher Education
**STC**. Sentencia del Tribunal Constitucional
**SUE.** Sistema Universitario Español
**SUPA.** Sistema Universitario Público Andaluz
**TC.** Tribunal Constitucional
**TEAM.** Tertiary Education and Management
**TEU.** Titular de Escuela Universitaria
**THE.** Teaching in Higher Education
**TS.** Tribunal Supremo
**TU.** Titular de Universidad
**UCA.** Universidad de Cádiz
**UCD.** Unión de Centro Democrático
**UE**. Unión Europea
**UK.** Reino Unido
**UNIA.** Universidad Inernacional de Andalucía.
**UUAA.** Universidades Andaluzas
**WAC.** Women's Army Corps
**WAFF.** Women's Auxiliary Air Force