



RUSC. Universities and Knowledge Society
Journal

E-ISSN: 1698-580X

dbindexing@uoc.edu

Universitat Oberta de Catalunya
España

Morales Caparrós, María Jesús; Luna Jiménez, María José; Esteban Pagola, Ana Isabel
Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores
RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, vol. 7, núm. 2, julio, 2010, pp. 1-14
Universitat Oberta de Catalunya
Barcelona, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78016225008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

ARTÍCULO

Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores¹

María Jesús Morales Caparrós

mjmorales@uma.es

Profesora titular de universidad, Departamento de Contabilidad y Gestión de la Universidad de Málaga

María José Luna Jiménez

mjluna@uma.es

Profesora titular de universidad, Departamento de Contabilidad y Gestión de la Universidad de Málaga

Ana Isabel Esteban Pagola

aiesteban@uma.es

Profesora titular de universidad, Departamento de Contabilidad y Gestión de la Universidad de Málaga

Fecha de presentación: noviembre de 2009

Fecha de aceptación: enero de 2010

Fecha de publicación: julio de 2010

Resumen

El objetivo de este estudio es evaluar, a través de una serie de indicadores de género, la repercusión que las políticas de género, contenidas en la normativa universitaria y los planes estratégicos, han tenido en la situación actual de las mujeres pertenecientes al colectivo del personal docente e investigador de la universidad.

Para ello se analiza la evolución de la plantilla del personal docente e investigador (PDI), a lo largo de los últimos cinco años, en una universidad que se toma como referente, para posteriormente extrapolar los resultados y las conclusiones obtenidos al resto de universidades públicas.

Los resultados indican que aún hay una presencia mayoritaria de hombres en los principales órganos de gobierno y representación de la universidad, responsables directos de la toma de decisiones en la misma. Se observa, así mismo, que dicha desigualdad se manifiesta significativamente cuando se diferencia entre cargos electos y cargos de libre designación, lo que nos corrobora la hipótesis de que la paridad exigida por la actual normativa universitaria es más aparente que real.

Esto apoya la idea de la necesidad de establecer políticas de igualdad y planes estratégicos de igualdad en todas las universidades públicas españolas, dirigidos a corregir las desigualdades que aún se producen.

Palabras clave

igualdad, universidad, indicadores de género

1. Artículo de investigación del grupo SEJ 168, de la Junta de Andalucía.

Diagnosis of Gender Parity in Universities: An Indicator-based Analysis

Abstract

The aim of this study is to assess, using a series of gender indicators, the impact that gender policies contained in Spanish university regulations and strategic plans have had on the current situation of female members of university teaching and research staff.

To that end, the evolution of the teaching and research staff (PDI) at a particular university over the last five years has been analysed. We shall take this university as a point of reference in order to extrapolate the results and conclusions to all other Spanish public universities.

The results show that there are still more men than women on the university's main representation and governing bodies, who are directly responsible for decision-making at the university. Likewise, it is found that such inequality manifests itself significantly when differentiating between elected positions and freely appointed positions, thus corroborating our hypothesis that gender parity as demanded by the current Spanish university regulations is more apparent than real.

This supports the idea of a need to establish equality policies and strategic equality plans at all Spanish public universities, aimed at rectifying the inequality that still exists.

Keywords

equality, university, gender indicators

1. Introducción

Hemos de situar a la mujer en la universidad como estudiante en la segunda mitad del siglo XIX, y casi de forma anecdótica, teniendo que luchar y presionar por alcanzar un derecho a la educación. Hoy en día, sin duda, la situación ha cambiado con la incorporación masiva de las mujeres a las aulas universitarias; sin embargo, una vez que obtienen el título y se incorporan al mercado de trabajo siguen habiendo diferencias que se manifiestan, con mayor o menor intensidad, en los diferentes ámbitos laborales.

Diversos estudios (Touchon *et al.*, 1993; Chamberlain, 1988; Sandler, 1986) demuestran que si bien ni en el acceso, ni durante los estudios universitarios se patentizan desigualdades en razón del género, no ocurre lo mismo en la carrera universitaria, es decir, es precisamente en la etapa postuniversitaria cuando la desventaja es más patente.

Jacobs (1996, págs. 153-185) demuestra que las mujeres han estado en desventaja para avanzar en cada uno de los estadios de la carrera universitaria en todos los países del mundo, y que ha existido una evidente desigualdad de género en los escalones más altos de la administración universitaria (Sagaria, 1988; Sturnick *et al.*, 1991). En Estados

Unidos, por ejemplo, Graham (1978) sugiere que la exclusión radical de las mujeres de las instituciones de la Ivy League,² referente de la enseñanza superior en todo el mundo, dañó la posición de las mujeres en la universidad en general.

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad pasa por el planteamiento de políticas públicas que incidan directamente sobre las desigualdades de género y, para ello, es imprescindible disponer de la información necesaria y suficiente para ponerlas de manifiesto. Si la desigualdad no se visualiza y no se cuantifica, no se percibe como problema y, por tanto, no se aprecia la necesidad de intervenir sobre ella.

De ahí que, desde hace ya algunos años, las políticas de igualdad hayan sido orientadas con un enfoque transversal o *mainstreaming* de género (Lombardo, 2004), de manera que afecten al desarrollo de todas las políticas y procesos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas (en Europa está institucionalizado desde 1996³). El desarrollo de la estrategia de *mainstreaming* de género, marcada desde Pekín, requiere la integración de la perspectiva de género en todas las fases y todos los niveles de las políticas con el objetivo de «influir en la producción de cambios sociales

2. Grupo de ocho universidades privadas más prestigiosas y antiguas del noreste de Estados Unidos.

3. Comunicación de la Comisión Europea del 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias», COM (1996) 67 final –no publicada en el Diario Oficial.

<<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>>

hacia la consecución de una mayor equidad entre los géneros» (López *et al.*, 2001, pág. 17).

La información concebida y producida con perspectiva de género se revela como un instrumento básico e imprescindible para desvelar la realidad de las relaciones que mujeres y hombres establecen, y constituye un criterio de análisis de la realidad histórica, social, cultural, política y económica que trasciende a todos los ámbitos de la vida cotidiana, y que nos permite visualizar y desvelar la desigual representación, presencia y reconocimiento entre hombres y mujeres en cualquiera de estos ámbitos (Guil Boza *et al.*, 2005, pág. 15).

El género se ha conceptualizado en la última década como un fenómeno social en la medida en que constituye un sistema institucionalizado de prácticas capaces de dividir la sociedad en dos grandes categorías distintivas y que organizan las relaciones de forma desigual a raíz de esa diferencia (Ridgeway *et al.*, 2004).

Existen estudios acerca de la participación en la gestión y toma de decisiones en el ámbito universitario (Tomás *et al.*, 2009; Johnsrud *et al.*, 1994; Denton *et al.*, 1993), que evolucionan posteriormente hacia las relaciones de género o el análisis presupuestario con esta perspectiva (Arango, 2006; Martínez, 2007).

Desde hace algún tiempo, no existe desigualdad manifiesta en cuanto a la composición de la plantilla de las universidades españolas; no obstante, en todos los estudios, tanto en los que se refieren a la participación en la gestión y toma de decisiones en el ámbito universitario (Tomás *et al.*, 2009; Johnsrud *et al.*, 1994; Denton *et al.*, 1993), como los que se basan en el análisis presupuestario con esta perspectiva (Arango, 2006; Martínez, 2007; Martínez, 2008), se patentiza que las categorías de mayor responsabilidad y prestigio social siguen estando ocupadas principalmente por varones.

Para denominar a este fenómeno se acuñó en los años ochenta el término *techo de cristal*, que define de manera clara la sutileza e invisibilidad del proceso. «Tan sólo nos advierte de su existencia la constatación de las cifras y las quejas de algunas mujeres que aspiran a subir en el escalafón sin conseguirlo, al margen de su idoneidad y de cualquier otra explicación racional» (Guil Boza *et al.*, 2005, pág. 16).

En la universidad este techo de cristal se pone de manifiesto en la desproporción entre mujeres y varones en el acceso a cátedras, tal y como se recoge en el informe *Académicas en cifras 2007*, donde se muestra una dificultad por parte de las mujeres que no se puede explicar en términos de mérito o excelencia académica, sino por sesgos de género vigentes aún en el sistema universitario español.

El objetivo de este estudio es evaluar, a través de una serie de indicadores de género, la repercusión que las políticas de género, contenidas en la normativa universitaria y los planes estratégicos, han tenido en la situación actual de las mujeres pertenecientes al colectivo del personal docente e investigador de la universidad. Para ello, se analiza la evolución de la plantilla del PDI, a lo largo de los últimos cinco años, en una universidad que tomaremos como referente, para posteriormente extrapolar los resultados y las conclusiones obtenidas al resto de universidades públicas.

2. Método

Para la realización de nuestro estudio, se llevó a cabo el análisis de distintos parámetros incluidos en el subsistema de recursos humanos, incluido en el sistema de gestión ERP Universitat XXI-Económico,⁴ un sistema integrado por diferentes subsistemas para la gestión de la información entre los que se encuentra el UXXI_RRHH, mediante el cual se automatiza la gestión de recursos humanos y en el que, por tanto, se recoge la evolución y la situación actual de la plantilla.

Partiendo de la utilización de una metodología cuantitativa que nos sitúa en el plano numérico, se han extraído los datos más relevantes para nuestro estudio sobre el PDI. Como resultado de dicho estudio, se han identificado aquellos atributos que resultan significativos para la tipificación de la información que requeríamos en nuestro trabajo:

- Nombre: nos ha permitido realizar la tipificación de los distintos parámetros analizados en nuestro estudio asociados al atributo «sexo».
- Categoría: nos ha permitido obtener información relativa a las distintas tipologías de PDI que forman la plantilla de la universidad pública española (catedráticos de universidad, profesores titulares de universidad y catedráticos de escuela universitaria, titulares de escuela universitaria y contratados laborales).
- Dedicación: nos ha permitido realizar la tipificación de cada una de las categorías contempladas de acuerdo con los distintos tipos de dedicación (tiempo completo y tiempo parcial).
- Cargo: nos ha permitido obtener la información relativa al cargo desempeñado por cada miembro del PDI. La ostentación de cargo académico o de gestión de un PDI implica, además, la aparición de un con-

4. Aplicado en más de cien universidades de España y América Latina.

cepto retributivo asociado al mismo, imprescindible para la elaboración de los indicadores presupuestarios.

A continuación se ha acotado el periodo de vigencia de la información, y se ha obtenido la misma referida a los distintos cursos académicos objeto de estudio y se ha definido el límite del intervalo en el 30 de septiembre de cada año, excepto para el último año, que se realizó en función de la fecha actual de obtención de la información. Los registros con los que hemos trabajado por curso académico son los siguientes:

- 1.996 para el curso académico 2004-2005
- 2.093 para el curso académico 2005-2006
- 2.108 para el curso académico 2006-2007
- 2.226 para el curso académico 2007-2008
- 2.337 para el curso académico 2008-2009

Por lo que respecta a otros datos, como pueden ser los relativos a la composición de los órganos de gestión o los presupuestos, se han obtenido de la propia universidad a través de su página web.

El instrumento fundamental para realizar el análisis diagnóstico de la evolución de la plantilla del PDI, a lo largo de los últimos cinco años, se ha llevado a cabo a través de indicadores de género. La elaboración de indicadores implica la traducción de la realidad compleja a un lenguaje numérico común, validado y aceptado por todas las personas, y que ofrece una imagen que puede ser interpretada y entendida en cualquier momento y lugar, y que permite comparaciones con el objetivo de detectar los factores que, en cada contexto, intervienen en la definición del fenómeno analizado (Sabaté *et al.*, 2007, pág. 20).

Para la definición de los indicadores de género se han tomado como base los que se proponen en el Borrador del catálogo de indicadores del sistema universitario público español. No obstante, al no contemplarse en el mismo la desagregación por sexo, se está imposibilitando la obtención de una visión clara de la verdadera situación de la mujer en la universidad, por lo que realizamos dos propuestas: primero, realizar el desglose de los indicadores de recursos humanos en clave de género (tabla I); segundo, ampliar dicha propuesta con una serie de indicadores adicionales, con el fin de obtener una visión más completa de la realidad (tabla II).

Tabla 1. Indicadores del PDI desglosados por sexos. Elaboración propia.

| DENOMINACIÓN | CÁLCULO | SIGNIFICADO |
|---|--|--|
| 1.1. Mujeres PDI a tiempo completo | Numerador: Total de mujeres PDI a tiempo completo Denominador: Total de PDI | Indica el grado de compromiso exclusivo del conjunto de mujeres profesoras con la universidad. |
| 1.2. Hombres PDI a tiempo completo | Numerador: Total de hombres PDI a tiempo completo Denominador: Total de PDI | Indica el grado de compromiso exclusivo del conjunto de hombres profesores con la universidad. |
| 2.1. Dedicación en exclusiva de las mujeres PDI | Numerador: Total de mujeres PDI a tiempo completo Denominador: Total de mujeres PDI | Indica en qué grado las profesoras tienen una dedicación exclusiva con la universidad. |
| 2.2. Dedicación en exclusiva de los hombres PDI | Numerador: Total de hombres PDI a tiempo completo Denominador: Total de hombres PDI | Indica en qué grado los profesores tienen una dedicación exclusiva con la universidad. |
| 3.1. PDI mujer funcionaria | Numerador: Total de mujeres PDI funcionarias Denominador: Total de PDI | Indica el grado de estabilidad de las profesoras sobre el total de la plantilla. |
| 3.2. PDI hombre funcionario | Numerador: Total de hombres PDI funcionarios Denominador: Total de PDI | Indica el grado de estabilidad de los profesores sobre el total de la plantilla. |
| 4.1. Estabilidad de las mujeres PDI | Numerador: Total de mujeres PDI funcionarias Denominador: Total de mujeres PDI | Pone de manifiesto la estabilidad que alcanzan las mujeres. |
| 4.2. Estabilidad de los hombres PDI | Numerador: Total de hombres PDI funcionarios Denominador: Total de hombres PDI | Pone de manifiesto la estabilidad que alcanzan los hombres. |

Tabla II. Propuesta de ampliación de indicadores del PDI desglosados por sexos. Elaboración propia.

| | DENOMINACIÓN | CÁLCULO | SIGNIFICADO |
|------|--|---|---|
| 5.1. | Mujeres PDI funcionarias por categorías | Numerador: Total de mujeres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) Denominador: Total de PDI funcionarios | Indica la categoría profesional en que se ubican las docentes sobre la plantilla total de funcionarios. |
| 5.2. | Hombres PDI funcionarios por categorías | Numerador: Total de hombres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) Denominador: Total de PDI funcionarios | Indica la categoría profesional en que se ubican los docentes sobre la plantilla total de funcionarios. |
| 6.1. | Distribución de las mujeres PDI funcionarias por categorías | Numerador: Total de mujeres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) Denominador: Total de mujeres PDI funcionarias | Indica la composición de la plantilla de las mujeres funcionarias. |
| 6.2. | Distribución de los hombres PDI funcionarios por categorías | Numerador: Total de hombres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) Denominador: Total de hombres PDI funcionarios | Indica la composición de la plantilla de los hombres funcionarios. |
| 7.1. | Mujeres PDI contratadas por tipo de contrato | Numerador: Total de mujeres contratadas por tipo de contrato (asociado, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigador, otros) Denominador: Total de PDI contratados | Indica el tipo de contrato en que se ubican las docentes sobre la plantilla total de contratados. |
| 7.2. | Hombres PDI contratados por tipo de contrato | Numerador: Total de hombres por tipo de contrato (asociado, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigador, otros) Denominador: Total de PDI contratados | Indica el tipo de contrato en que se ubican los docentes sobre la plantilla total de contratados. |
| 8.1. | Distribución de las mujeres PDI contratadas por tipo de contrato | Numerador: Total de mujeres PDI contratadas por tipo de contrato (asociado, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigador, otros) Denominador: Total de mujeres PDI contratadas | Indica la composición de la plantilla de las mujeres contratadas. |
| 8.2. | Distribución de los hombres PDI contratados por tipo de contrato | Numerador: Total de hombres PDI contratados por tipo de contrato (asociado, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigador, otros) Denominador: Total de hombres PDI contratados | Indica la composición de la plantilla de los hombres contratados |

En lo que se refiere al análisis llevado a cabo de los órganos de gobierno y representación, se ha acotado el estudio a los dos últimos mandatos del equipo de gobierno de la universidad para, posteriormente, poder efectuar un análisis comparativo entre ambos.

Con el fin de conseguir el grado de homogeneidad suficiente, hemos considerado conveniente el establecimiento de criterios uniformes mediante la definición de indicadores comunes para este apartado, siendo conscientes de que las fechas de elección de determinados órganos no son coincidentes. No obstante lo anterior, el objetivo ha sido poner de manifiesto dos órdenes de ideas que queríamos significar:

- La participación de la mujer en los diferentes órganos de decisión.
- La evolución de dicha participación, es decir, si la situación de la mujer en la universidad objeto de análisis se ha visto modificada significativamente.

Para ello hemos definido en la tabla III dos indicadores, uno referido a la participación de las mujeres y otro a la de los hombres, con la idea de evidenciar si existen diferencias entre ambos sexos.

Para completar el estudio, y como parte de la metodología cualitativa utilizada, hemos recurrido también a la técnica de recogida de información a través de entrevistas a informantes clave –vicerrectores y vicerrectoras, vicerrectores de recursos humanos, directores y directoras de profesorado, directora de la Unidad de Calidad, etc. La entrevista en profundidad es, como afirma Mercadé (1986, pág. 299), un recurso óptimo para obtener la información deseada. La realización de las mismas nos ha proporcionado información relevante acerca de la situación de las mujeres en las universidades, como las carencias y necesidades de las mujeres que forman parte de la plantilla, la percepción de discriminación directa e indirecta, lagunas existentes en materia de igualdad en la universidad, etc.

Tabla III. Indicadores de participación en órganos de gobierno. Elaboración propia.

| DENOMINACIÓN | CÁLCULO | SIGNIFICADO |
|--|---|--|
| Peso relativo de las mujeres en los diferentes órganos unipersonales de gobierno de la universidad | Numerador: Total de mujeres miembros de los diferentes órganos de gobierno Denominador: Total de miembros del equipo | Nos indica el porcentaje de participación de la mujer en los diferentes equipos de dirección –rectorado, decanatos, direcciones de centros, etc.– de la universidad. |
| Peso relativo de los hombres en los diferentes órganos unipersonales de gobierno de la universidad | Numerador: Total de hombres miembros de los diferentes órganos de gobierno Denominador: Total de miembros del equipo | Nos indica el porcentaje de participación del hombre en los diferentes equipos de dirección –rectorado, decanatos, direcciones de centros, etc.– de la universidad. |

Finalmente, se ha llevado a cabo una aproximación interpretativa de la cuestión estudiada a través del análisis de distintos documentos que debían servir de guía y marcarnos las pautas para la definición de los distintos indicadores críticos –tanto cualitativos como cuantitativos– a considerar en nuestra investigación.⁵

3. Resultados

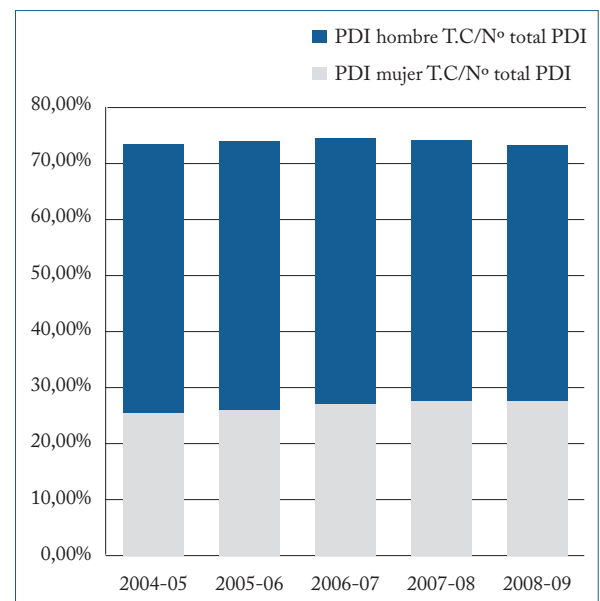
3.1. Resultados en la distribución del personal docente e investigador por categoría y sexo

El resultado del análisis de la situación del personal docente e investigador que se ha llevado a cabo a través de los indicadores elaborados para los diferentes cursos académicos 2004-05, 2005-06, 2006-07, 2007-08 y 2008-09 se representa de forma gráfica.

En relación al grado de exclusividad de la plantilla medido a través de los indicadores 1.1. Mujeres PDI a tiempo completo y 1.2. Hombres PDI a tiempo completo, que representamos en el gráfico 1, denotamos que la mayor parte de la plantilla tiene un grado de compromiso exclusivo con esta institución y que se mantiene constante a lo largo de los años. El peso relativo de los hombres es significativamente superior al de las mujeres. Suponemos que ello no es debido a que un mayor porcentaje de profesores tienen una dedicación exclusiva, sino a que en la plantilla del PDI existe una mayor proporción de hombres que de mujeres.

Para confirmar dicha hipótesis analizamos a continuación los indicadores 2.1. Dedicación en exclusiva de las mujeres PDI y 2.2. Dedicación en exclusiva de los hombres PDI.

Gráfico 1. Indicadores 1.1 y 1.2. Elaboración propia.

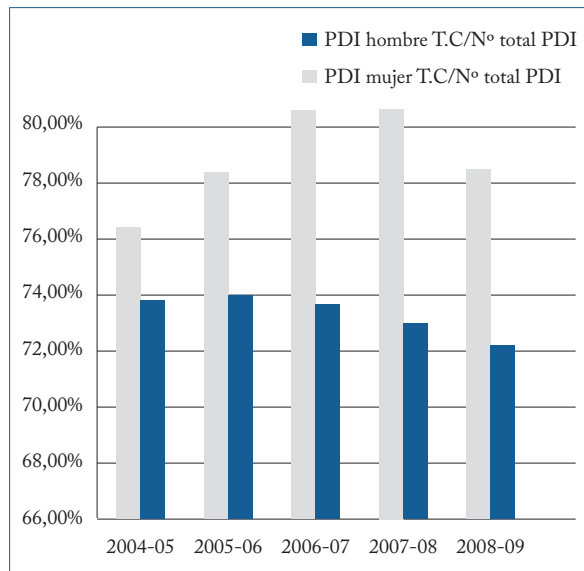


El gráfico 2, nos muestra que el porcentaje de mujeres con exclusividad en la universidad es superior al de los hombres. En consecuencia, si ponemos en comparación estos indicadores con los anteriores, observamos que el mayor número de hombres con dedicación a tiempo completo se debe tan sólo a que en la plantilla de la universidad el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, lo que nos confirma nuestra hipótesis.

Una vez analizada la composición mayoritaria de la plantilla, procede determinar el grado de estabilidad del profesorado distinguiendo por sexo, a través de los indicadores 3.1. PDI mujer funcionaria y 3.2. PDI hombre funcionario, con lo cual, a su vez, se puede comprobar la política estabilizadora de la universidad.

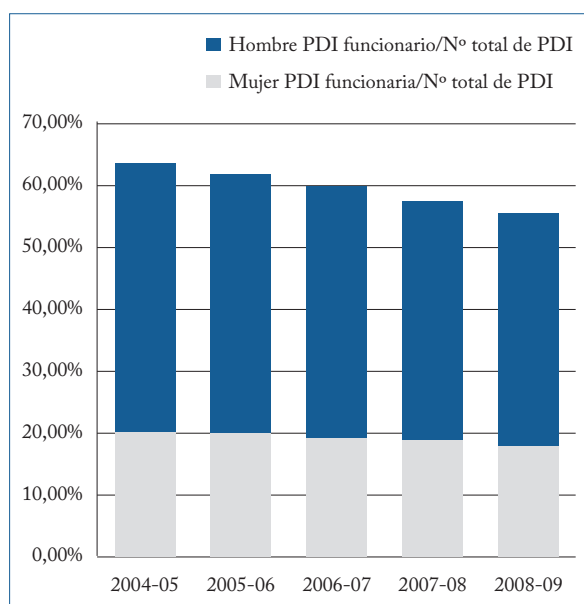
5. Se ha analizado el modelo de financiación suscrito entre las universidades andaluzas y la Junta de Andalucía para el período 2007-2011, el contrato-programa firmado entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y las distintas universidades para el año 2008.

Gráfico 2. Indicadores 2.1 y 2.2. Elaboración propia.



Como se desprende del gráfico 3, en los últimos cursos académicos ha disminuido la proporción del personal funcionario en favor de otras figuras contractuales que propician también una situación de estabilidad, aunque el decremento ha sido en ambos sexos; sin embargo, aunque en términos generales pueda parecer que las mujeres han sufrido un descenso menor, esto no es del todo cierto.

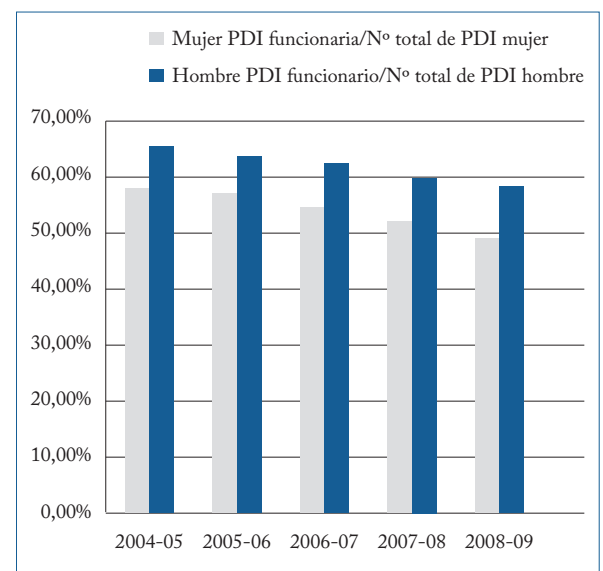
Gráfico 3. Indicadores 3.1 y 3.2. Elaboración propia.



Si la relación la establecemos no sobre el conjunto del funcionariado sino para cada sexo en particular, los indi-

cadores 4.1. Estabilidad de las mujeres y 4.2. Estabilidad de los hombres corroboran que ambos siguen un camino hacia la baja, aunque es dentro del grupo de mujeres donde podemos encontrar un descenso mayor (gráfico 4). Esto nos llevaría a plantearnos cuál ha sido la razón. Quizás ello pueda ser debido a la mayor dificultad de conseguir la estabilidad en las nuevas figuras de profesorado contempladas en la LOU.

Gráfico 4. Indicadores 4.1 y 4.2. Elaboración propia.



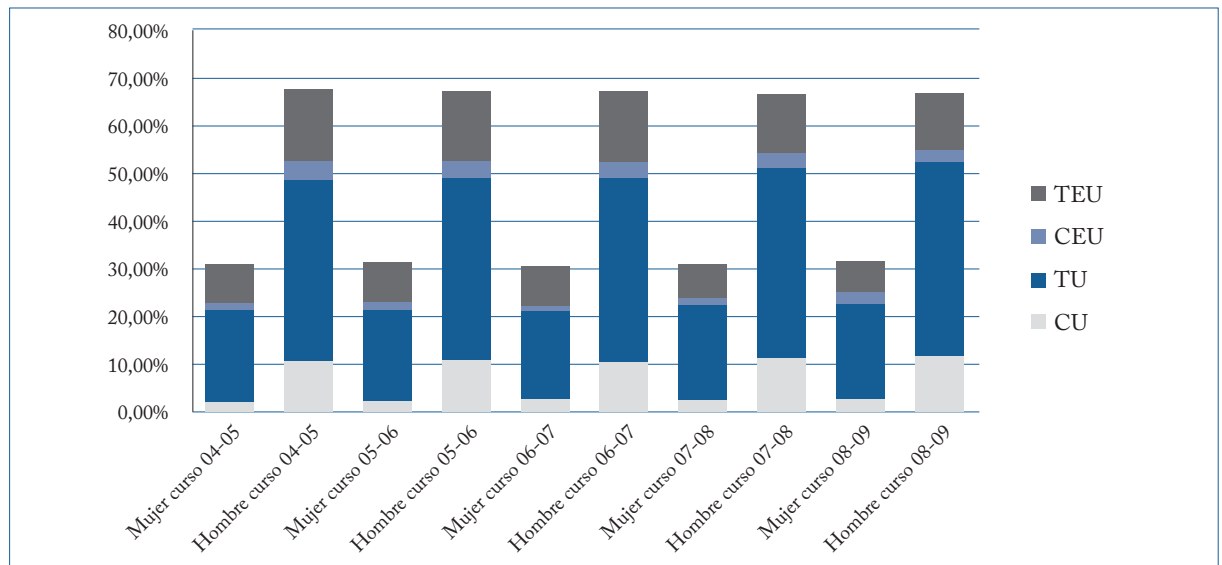
Una vez reseñada la dimensión del PDI funcionario, es conveniente discernir entre las diferentes categorías laborales discriminadas por sexo, a través de los indicadores 5.1. Mujeres PDI funcionarias por categorías y 5.2. Hombres PDI funcionarios por categorías.

En el gráfico 5 se constata que en todas las categorías profesionales el peso relativo de los hombres es superior al de las mujeres, aunque quizás donde más se evidencian esas diferencias sea en el nivel superior, es decir, catedrático de universidad.

Al igual que en casos anteriores, para tener una visión clara por sexo, y no diluir los porcentajes sobre totales, a través de los indicadores 6.1. Distribución de las mujeres PDI funcionarias por categorías y 6.2. Distribución de los hombres PDI funcionarios por categorías, se expone la composición de la plantilla de hombres y mujeres funcionarios.

Observamos en el gráfico 6 que el grueso más importante de la plantilla funcionaria mujer lo engloba la categoría de titulares de universidad junto con las titulares de escuelas universitarias. Sin duda, lo más significativo es la diferencia tan importante que existe entre los catedráticos de univer-

Gráfico 5. Indicadores 5.1 y 5.2. Elaboración propia.



sidad, así como los catedráticos de escuelas universitarias, a pesar de tener estos últimos la misma categoría que los TU.

Hay una tendencia a atribuir la diferencia en el número de mujeres y varones catedráticos al proceso histórico: «hay pocas catedráticas porque es reciente la incorporación de las mujeres a la universidad. Pero este no parece ser el caso, ya que desde la década de los sesenta las mujeres constituyen más del 30% de las licenciadas. Por ejemplo, en 1968, las mujeres eran el 33,8% de los licenciados. Es un número significativo que debiera haber generado un porcentaje de catedráticas bastante más elevado que el actual» (*Académicas en cifras 2007*, pág. 20).

Para concluir con la composición de la plantilla del PDI presentamos, a través de los indicadores 7.1. Mujeres PDI

contratadas por tipo de contrato y 7.2. Hombres PDI contratados por tipo de contrato, la distribución del personal contratado. En el gráfico 7 se aprecia que la figura más extendida a lo largo de estos años ha sido la de asociado, aunque tiende a disminuir. Entendemos que ello es debido a la nueva legislación universitaria, con el consiguiente cambio de figuras contractuales. Lo que se evidencia también en el incremento de la figura tanto del profesor colaborador, como del contratado doctor.

Por lo que respecta a la composición de las plantillas de hombres y mujeres contratados (indicadores 8.1. Distribución de las mujeres PDI contratadas por tipo de contratado y 8.2. Distribución de los hombres PDI contratados por tipo de contratado), comprobamos que es mayor el porcentaje de

Gráfico 6. Indicadores 6.1 y 6.2. Elaboración propia.

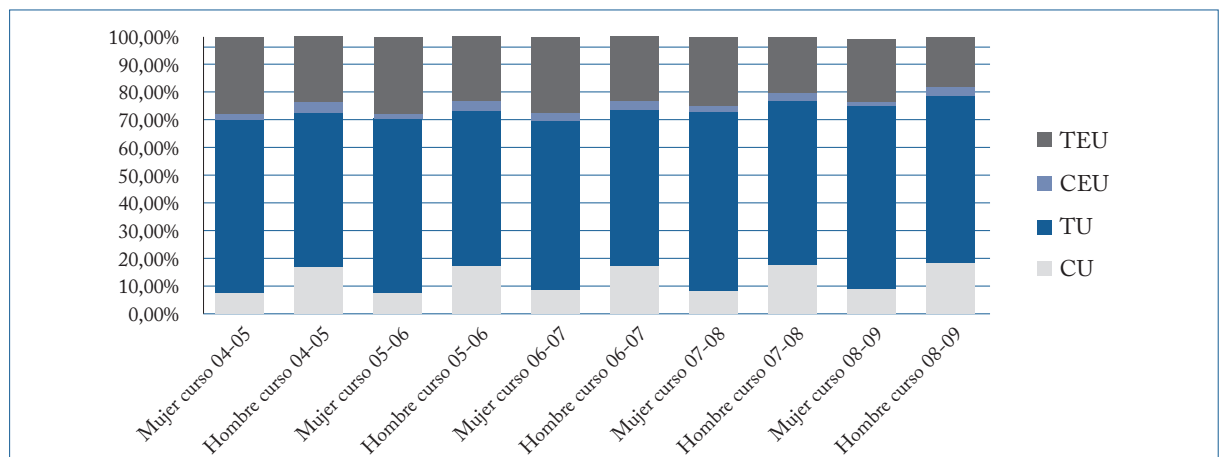
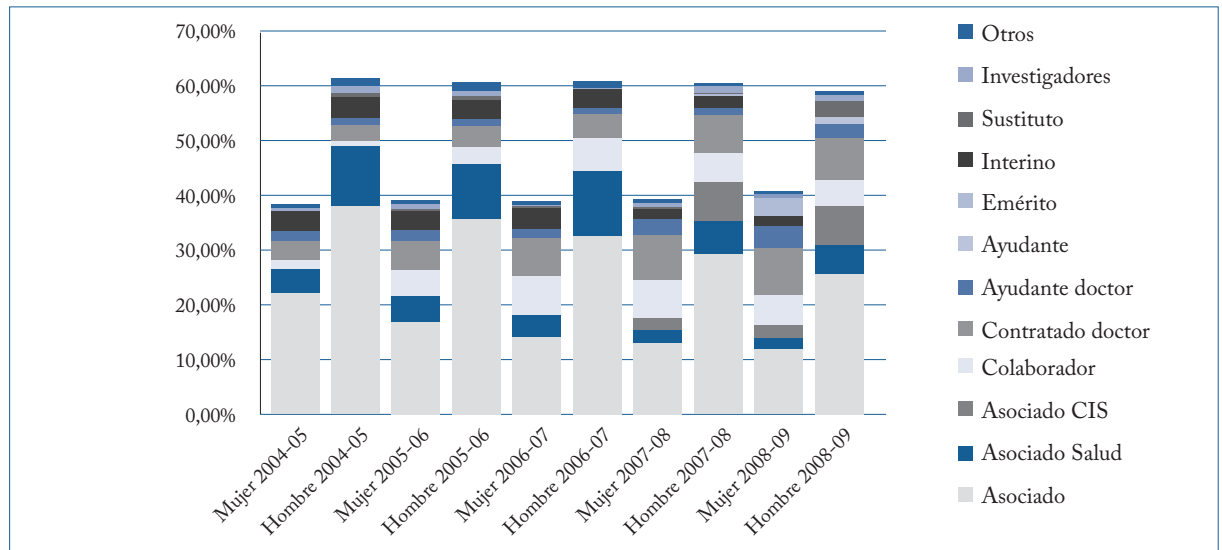


Gráfico 7. Indicadores 7.1 y 7.2. Elaboración propia.



hombres en la figura del profesor asociado, mientras que en los contratos emergentes, como son el profesor colaborador y el contratado doctor, la tendencia es a la inversa (gráfico 8).

3.2. Resultados en órganos de gobierno y representación en la universidad

En los resultados relativos a cargos de libre designación se evidencia (gráfico 9) un notable incremento en el porcen-

taje de mujeres que forman parte de estos órganos de decisión de la universidad, con una clara intención de acercarse al precepto de paridad establecido en nuestra legislación.

Sin embargo, en el resto de órganos de gobierno y decisión, como vemos en el gráfico 10, el desequilibrio es importante. En relación con los órganos unipersonales de gestión de gobierno de los centros, los decanos o las decanas de facultad y directores o directoras de escuela, teniendo en cuenta que se trata de órganos unipersonales a los que se accede por elección y no por designación, di-

Gráfico 8. Indicadores 8.1 y 8.2. Elaboración propia.

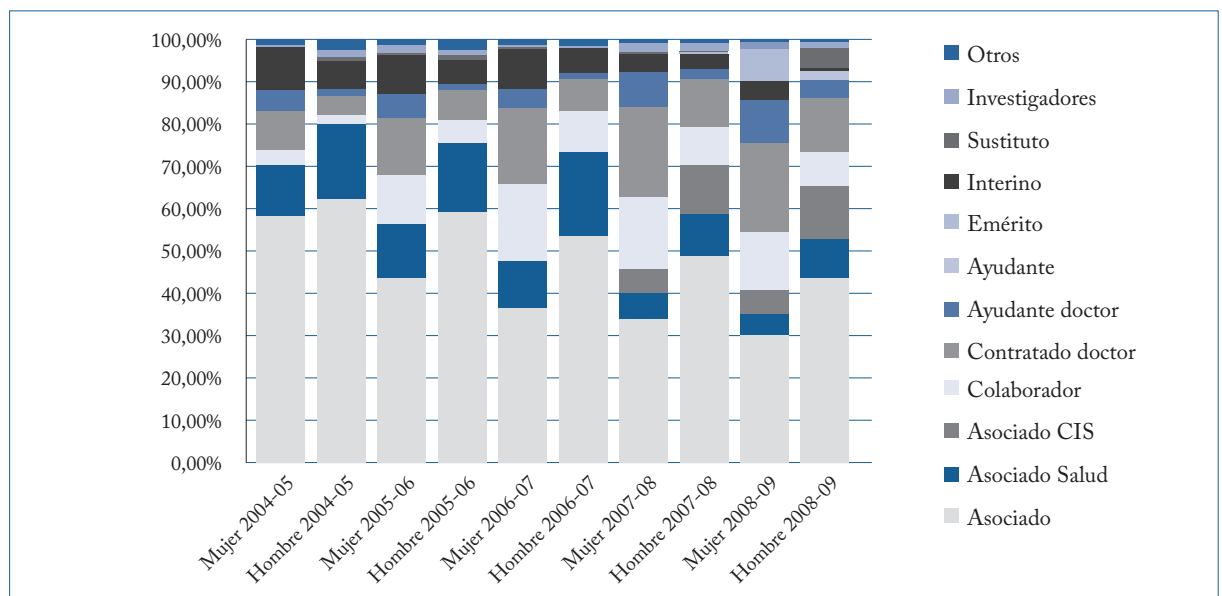
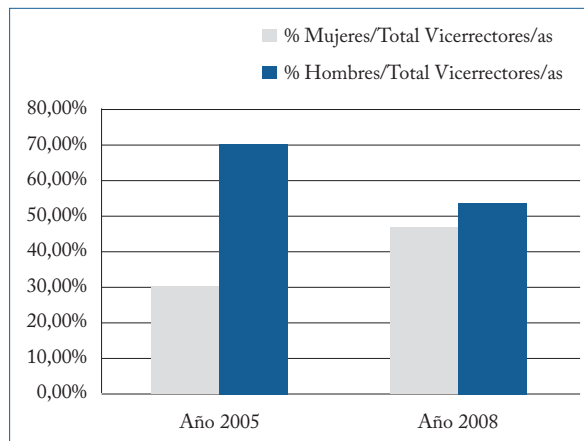


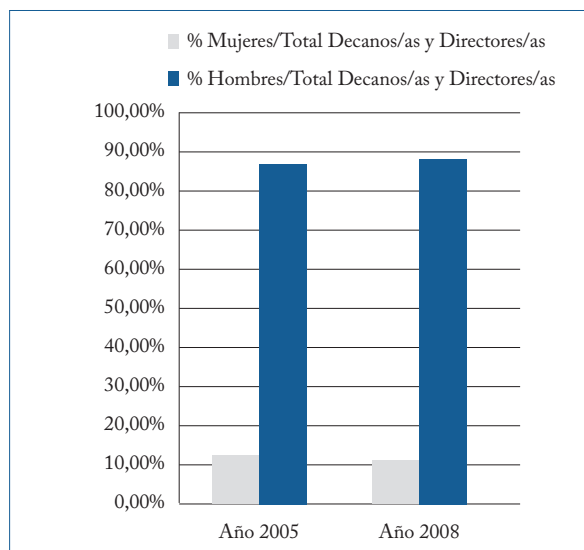
Gráfico 9. Porcentaje de vicerrectores/vicerrectoras. Elaboración propia.



cho desequilibrio pensamos puede deberse, en parte, a que las mujeres siguen sin presentarse como candidatas a este puesto en las correspondientes elecciones. En consecuencia, sería conveniente analizar las causas que provocan la falta de motivación, para lo cual proponemos la realización de una encuesta para detectar las posibles causas, lo que abordaremos en trabajos posteriores.

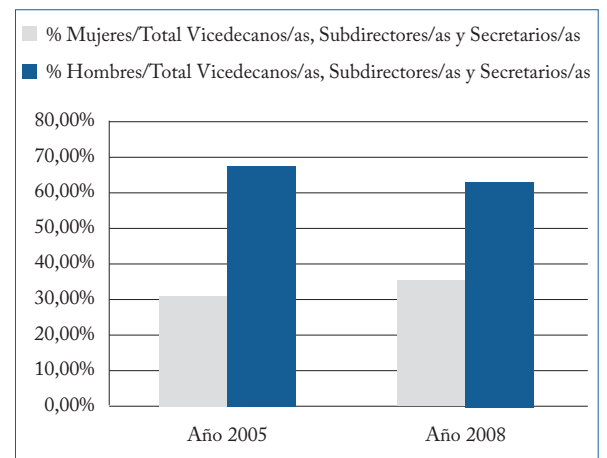
Con respecto al resto de los órganos unipersonales de gobierno de los centros, su composición y evolución se pone de manifiesto en el gráfico 11, donde se evidencia que a pesar de tratarse de puestos a los que se accede por designación y que deberían cumplir con los criterios de paridad, observamos que a pesar de haberse producido un ligero in-

Gráfico 10. Porcentaje de decanos/decanas y directores/directoras. Elaboración propia.



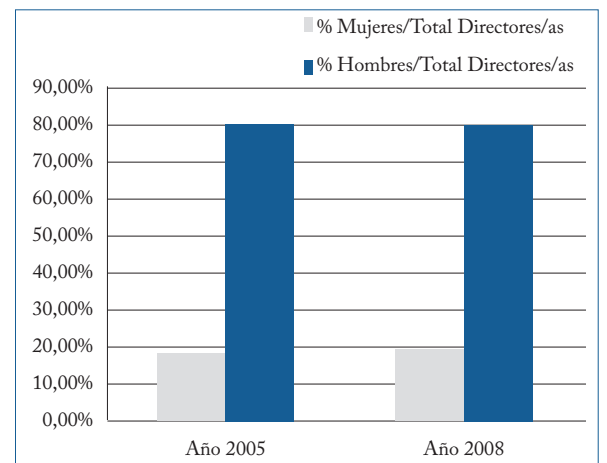
cremento, sigue habiendo una desigualdad manifiesta, que se acentúa enormemente en determinados centros.

Gráfico 11. Porcentaje de vicedecanos/vicedecanas y subdirectores/subdirectoras. Elaboración propia.



En el gráfico 12 se pone de manifiesto la distribución por sexo de este órgano, y se constata nuevamente un gran desequilibrio, y al igual que en el caso de los órganos unipersonales de gobierno de los centros, proponemos la necesidad de realizar una investigación de las posibles causas a través de la realización de una encuesta *ad hoc* que nos ayude a reflexionar sobre los motivos que inducen a las mujeres a no presentar su candidatura.

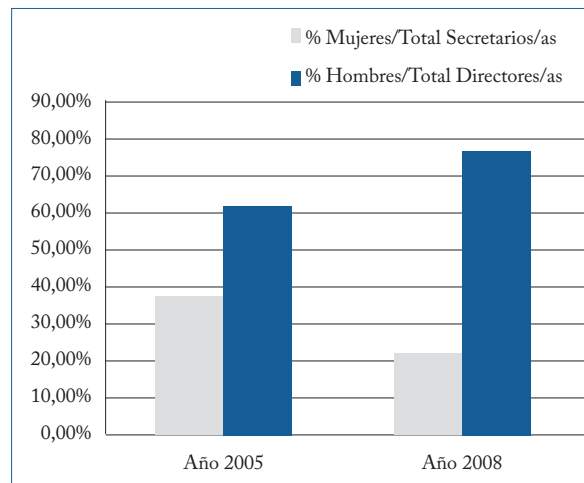
Gráfico 12. Porcentaje de directores/directoras. Elaboración propia.



En cuanto a los secretarios o las secretarías de departamentos, tal y como queda reflejado en el gráfico 13, se observa un cambio en sentido opuesto. En años anteriores

existía una mayor participación de la mujer, mientras que en la actualidad ha disminuido su peso.

Gráfico 13. Porcentaje de secretarios/secretarias de departamento. Elaboración propia.



La ostentación de cargo académico o de gestión implica la percepción de un complemento retributivo asociado al mismo. En aras de completar el análisis comparativo y para resaltar la repercusión en sentido económico de las diferencias que acabamos de constatar, se realiza su dis-

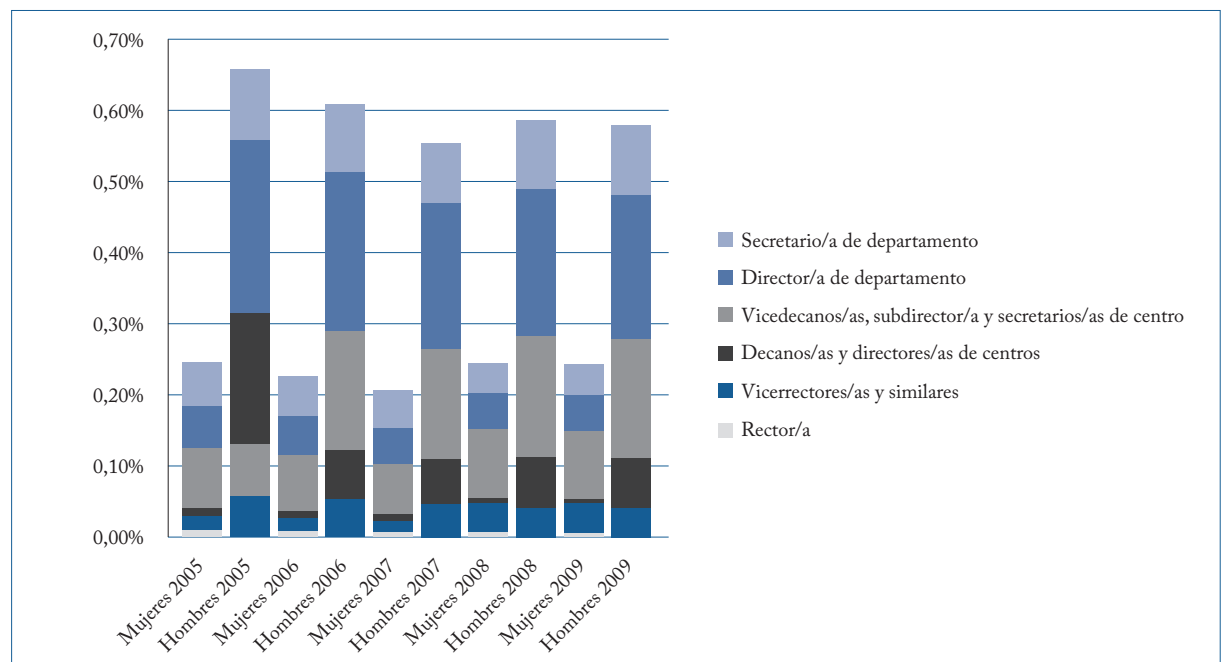
criminación en los presupuestos de la universidad objeto de estudio, en función del peso específico de los complementos por cargo. Los resultados son los que se patentizan en el gráfico 14, donde se pone de manifiesto que, a pesar de no existir diferencias salariales por razón de género, el porcentaje de remuneración que los hombres que ostentan los diferentes cargos perciben sigue siendo superior. No obstante, parece que existe una ligera tendencia, probablemente debida a las políticas de paridad que se promueven desde el rectorado, y que hace disminuir la brecha de género (*global gender gap*).

Para simplificar la visualización del análisis se ha realizado la agrupación en función del importe del complemento por cargo, calculando el porcentaje que representa el importe total de complemento por cargo para mujeres y hombres sobre el capítulo I (gastos de personal) de los presupuestos de la universidad, a lo largo del periodo de estudio considerado.

4. Discusión y conclusiones

La plantilla de la universidad objeto de estudio está compuesta mayoritariamente por hombres, lo que concuerda con estudios llevados a cabo tanto en el ámbito de la universidad pública en España (*Académicas en cifras*, 2007; *Datos y*

Gráfico 14. Discriminación en función del complemento por cargo. Elaboración propia.



cifras del sistema universitario español en el curso 2008-2009) como en otros países (Jacob, 1996; Ridgeway, 1997; Ranson, 1990). Son varias las razones que justifican la mayor presencia de hombres en la universidad, la concentración de hombres en determinadas áreas de conocimiento caracterizadas por un elevado grado de investigación (ciencias tecnológicas y experimentales) o, como ha ocurrido también en otros países, el ingreso académico de un gran número de mujeres en un periodo en el que se produjo una fuerte reducción de la matrícula (Slaughter, 1993).

Pero este déficit de mujeres no es sólo cuantitativo, sino también cualitativo, y se dibuja en la evolución académica de mujeres y hombres el denominado *modelo de tijera*: al inicio de la carrera académica e investigadora se encuentran más mujeres que varones y según vamos ascendiendo en las categorías académicas e investigadoras se produce la inversión, mayor presencia de varones y escasa presencia de mujeres.

La situación laboral del PDI de la universidad es mayoritariamente funcionariado, aunque con un ligero descenso en los últimos años a favor de las figuras contractuales que suponen también estabilidad en la plantilla. Es de resaltar la diferencia existente entre el número de profesoras con dedicación exclusiva frente al de hombres.

Una primera conclusión del análisis podría ser que cuando la mujer trabaja en la universidad la dedicación es absoluta y única a la misma, mientras que existe un mayor porcentaje de hombres que se dedican, además, a otra actividad.

Los titulares de universidad tienen el mayor peso de la plantilla de funcionarios, seguidos por los titulares de escuelas universitarias. Lo más representativo es la diferencia tan importante que se produce en los catedráticos, donde la mujer apenas representa en este último año un 20% del total de catedráticas, por lo que la desigualdad persiste claramente a pesar de los intentos normativos por su incremento.

El personal docente no funcionario, en concreto el contratado laboral, está integrado mayoritariamente por hombres, sobre todo en la figura contractual de profesor asociado. Una primera conclusión podría ser que la figura de asociado, reservada para profesionales de reconocido prestigio, es asumida en la actualidad por hombres para los que trabajar en la universidad, además de un complemento económico salarial, conlleva el prestigio personal que supone ser, además de profesional, profesor universitario.

Por lo que respecta a los órganos de gobierno y representación, responsables directos de la toma de decisiones, los resultados indican que aún hay una presencia mayoritaria de los hombres respecto a la de mujeres.

En referencia a los cargos de libre designación, existe una clara tendencia hacia la paridad, mucho más evidente en los órganos de gobierno de la universidad designados directamente por el rector o rectora que, por imperativo legal, deben cumplir con la paridad.

Sin embargo, en los órganos de decisión de los centros –decanatos y direcciones de centros y departamentos– se observa una diferencia abrumadora en el porcentaje de hombres que desempeñan la labor de decanos y directores de centros, así como en el de directores de departamentos, todos ellos cargos electos. Esto nos corrobora la hipótesis de que la paridad exigida por la actual normativa universitaria es más aparente que real, lo que necesariamente ha de ser objeto de reflexión y base de futuras acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En tal sentido creemos conveniente analizar las causas que provocan este hecho, por lo que es nuestra intención completar el estudio apoyado en la metodología cualitativa de la técnica de la encuesta, que nos permita clarificar los motivos que llevan a las mujeres a no presentar su candidatura y dar respuesta adecuada a cuestiones importantes.

En consecuencia, es necesario desarrollar instrumentos de análisis comparativo, tanto temporal como espacial, sobre la asignación de recursos en el sistema universitario que permitan identificar la repercusión de las políticas de género que se están poniendo en marcha en la universidad, así como identificar los obstáculos a la igualdad de género y visibilizar las desigualdades allí donde se produzcan.

El análisis a través de indicadores presupuestarios constituye una herramienta clave para determinar el impacto de género en los presupuestos con el fin de desarrollar estrategias que posibiliten y fomenten el acceso de las mujeres a los niveles más altos de la actividad docente, así como al núcleo de la práctica y de la innovación científica y tecnológica en el ámbito universitario, todo ello partiendo de la consideración de que las políticas de igualdad que se lleven a cabo por parte de la universidad tienen que ser parte de dicho presupuesto.

Bibliografía

- ARANGO GAVIRIA, L. G. (2006). *Jóvenes en la Universidad. Género, clase e identidad profesional*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- CHAMBERLAIN, M. K. (1988). *Women in Academe: Progress and Prospects*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Comunicación de la Comisión Europea, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre

- las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» (COM (1996) 67 final, no publicada en el Diario Oficial).
<http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_es.htm>
- Acuerdo de 10 de julio de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Modelo de Financiación de las Universidades Públicas de Andalucía (2007- 2011). *BOJA*, 25 de julio de 2007, n.º 146.
- DENTON, M.; ZEYTINOGLU, I. U. (1993). «Perceived Participation in Decision-Making in a University Setting: The Impact of Gender». *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46, n.º 2, págs. 320-331.
- GRAHAM, P. A. (1978). «Expansion and Exclusion: a History of Women in America Higher Education». *Signs*. Vol. 3, n.º 4, págs. 759-773.
- GUIL BOZAL, A.; SOLANO PARÉS, A.; ÁLVAREZ GIRÓN, M. (2005). *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.
- JACOBS, J. A. (1996). «Gender Inequalities and Higher Education». *Annual Review Sociological*. Vol. 22, págs. 153-185.
- JOHNSRUD, L. K.; HECK, R. H. (1994). «Administrative Promotion within a University: The Cumulative Impact of Gender». *Journal Higher Education*. Vol. 65, n.º 1, págs. 23-44.
- LOMBARDO, E. (2004). *La europeización de la política española de igualdad de género*. Barcelona: Editorial Tirant Lo Blanch.
- LÓPEZ, I.; SIERRA, B. (2001). *Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de cooperación*. Madrid: IUDC. UCM.
- MARTÍNEZ AGUAYO, C. (2007). «Aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos de Andalucía». *Nuevas Políticas Públicas: Anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas*. Vol. 3, págs. 19-36.
- MARTÍNEZ USERO, J. A. (2008). «La Ley 4/2007 de universidades y la integración de los estudiantes con diversidad funcional en la sociedad del conocimiento». *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 5, n.º 1, págs. 1-8. UOC.
- MERCADÉ, F. (1986, julio-septiembre). «Metodología cualitativa e historias de vida». *Revista internacional de sociología*. Págs. 295-319.
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (2008). *Datos y cifras del sistema universitario español - curso 2008-2009*. Secretaría General Técnica MEPSYD.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2007). *Académicas en cifras 2007*.
- RANSON, M. R. (1990). «Sex Segregation by Field in Higher Education». *Journal Higher Education*. Vol. 31, n.º 5, págs. 447-494.
- RIDGEWAY, C. L. (1997). «Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment». *American Sociological Review*. Vol. 62, págs. 218-235.
- RIDGEWAY, C. L.; CORRELL, S. J. (2004). «Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations». *Gender and Society*. Vol. 18, n.º 4, págs. 510-531.
- SABATÉ MARTÍNEZ, A. et al. (2007). *Hacia un sistema de indicadores de género en España: Un análisis territorial*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- SAGARIA, M. A. (1988). «Administrative Mobility and Gender: Patterns and Processes in Higher Education». *Journal Higher Education*. Vol. 59, págs. 305-306.
- SANDLER, B. R. (1986). *Campus Climate Revisited: Chilly for Women Faculty, Administrators, and Graduate Students*. Washington, DC: Association of American Colleges.
- SLAUGHTER, S. (1993). «Retrenchment in the 1980s: The Politics of Prestige and Gender». *Journal Higher Education*. Vol. 64, n.º 3, págs. 250-282.
- STURNIC, J.; MILLEY, J. E.; TISINGER, C. A. (1991). *Women at the Helm: Pathfinding Presidents at State Colleges and Universities*. Washington, DC: AASCU Press.
- TOMÁS, M.; DURÁN, M. M. (2009). El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 20, n.º 1, págs. 151-163.
- TOUCHON, J. G.; SHAVLIK, D.; DAVIS, L. (eds.) (1993). *Women in Presidencies*. Washington, DC: American Council Education.

Cita recomendada

MORALES, María Jesús; ESTEBAN, Ana Isabel; LUNA, María José (2010). «Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores» [artículo en línea]. *Revista de Universidad y Sociedad del conocimiento (RUSC)*. Vol. 7, n.º 2. UOC. [Fecha de consulta: dd/mm/aa].
<<http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v7n2-morales-luna-esteban/v7n2-morales-luna-esteban>>
ISSN 1698-580X



Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.es>.

Sobre las autoras

María Jesús Morales Caparrós

mjmorales@uma.es

Profesora titular de universidad, Departamento de Contabilidad y Gestión de la Universidad de Málaga

María José Luna Jiménez

mjluna@uma.es

Profesora titular de universidad, Departamento de Contabilidad y Gestión de la Universidad de Málaga

Ana Isabel Esteban Pagola

aieesteban@uma.es

Profesora titular de universidad, Departamento de Contabilidad y Gestión de la Universidad de Málaga

Universidad de Málaga

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Avda. Cervantes, 2

29071 Málaga (España)