



Revista Estudos Feministas

ISSN: 0104-026X

ref@cfh.ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina
Brasil

Llorent Bedmar, Vicente; Cobano-Delgado Palma, Verónica
La mujer en los órganos de gobierno de la Universidad de Sevilla
Revista Estudos Feministas, vol. 25, núm. 1, enero-abril, 2017, pp. 237-258
Universidade Federal de Santa Catarina
Santa Catarina, Brasil

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38149070012>

- 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

Vicente Llorent Bedmar

Universidad de Sevilla, Sevil, Sevilla, España

Verónica Cobano-Delgado Palma

Universidad de Sevilla, Sevil, Sevilla, España

La mujer en los órganos de gobierno de la Universidad de Sevilla

Resumen: en la universidad española actual existe una clara segregación horizontal por género, manifestada en la desigual distribución del alumnado, y otra vertical constatada en el desequilibrio en cuanto a la representación en los órganos de gobierno. En la Universidad de Sevilla el porcentaje de hombres casi duplica al de mujeres en el colectivo de Personal Docente e Investigador. Nuestro objetivo consiste en estudiar la imagen que la mujer en los órganos de gobierno de la US proyecta en el profesorado, para analizar posibles desequilibrios en función del género. Se trata de una investigación de carácter cuantitativo complementada con técnicas de corte cualitativo. La incorporación de la mujer a dichos órganos y la imagen que se proyecta evidencia sus aportaciones en pro de la mejora de la sociedad en que vivimos, a la vez que favorece el derribo del denominado "techo de cristal".

Palabras clave: mujer, universidad, igualdad de oportunidades, docente



Esta obra está sob licença Creative Commons.

La mujer en los órganos de gobierno de la Universidad de Sevilla: la imagen que proyecta en el profesorado

Con la actual Constitución Española de 1978 (artículo 14) se declaró la igualdad de la mujer al hombre en todos los aspectos de la vida, incluyéndose de este modo su acceso y participación en los centros educativos. Sus repercusiones no tardarían en hacerse notar. Ya en 1993, el 56% de los titulados universitarios españoles eran mujeres, y en 1998 un tercio del profesorado era femenino (Beatriz COMELLA, 1998). Actualmente el porcentaje de mujeres que cursan estos estudios es ampliamente superior al de hombres. Así, durante el curso 2010-11 el alumnado matriculado de 1º y 2º ciclo en

las universidades públicas españolas se distribuyó con 53,6% mujeres y 46,4% hombres (INE, 2013). Sin embargo, esta superioridad de alumnas no se ve equiparada con el acceso femenino a la docencia universitaria, ya que las profesoras de los centros propios de las universidades públicas españolas para ese mismo curso suponían un 38,3%, mientras que el de profesores era 61,7% (INE, 2013).

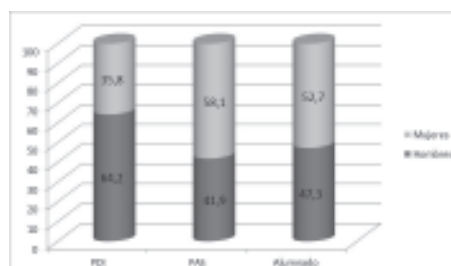
Así pues, en la universidad española actual existe una clara segregación horizontal, que se manifiesta en la desigual distribución del alumnado, y otra vertical, que se constata en el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en cuanto a la representación en los órganos de gobierno, direcciones de grupos de investigación... y en datos como el siguiente: las universidades españolas cuentan con un 15% de catedráticas frente al 75% de catedráticos (RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA, 2013).

En lo que respecta a su presencia en los ámbitos de gestión, a fecha de 2007, la media general de mujeres en los rectorados de las universidades públicas españolas era un ínfimo 6,5% y en el caso de los vicerrectorados se elevaba a un 28,9%. Si tenemos en cuenta los cargos sujetos a elección, como decanatos, dirección de Escuelas Politécnicas Superiores o dirección de Escuelas Técnicas Superiores, nos encontramos con un 16,4% de mujeres. En la dirección de departamentos su porcentaje también es deficitario, alcanzando tan solo el 19,3% (UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA, 2007).

Centrándonos en la situación de la mujer en la Universidad de Sevilla (US), advertimos que el porcentaje de hombres casi duplica al de mujeres en el colectivo de Personal Docente e Investigador (PDI). En cambio, en los grupos de Personal de Administración y Servicios (PAS) y del alumnado, la proporción femenina es mayor que la masculina. A tal efecto resulta ilustrativo el gráfico 1, donde presentamos las cifras relativas a la distribución por género del PDI, PAS y alumnado matriculado en 1º y 2º ciclo de la US.

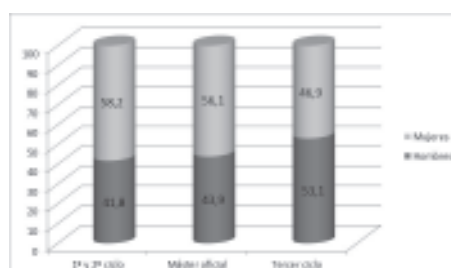
Como podemos apreciar en el gráfico 2, el porcentaje de mujeres es superior en el alumnado matriculado en 1º y 2º ciclo en la US. En lo que respecta al graduado en másteres oficiales, percibimos que porcentualmente se mantiene la superioridad femenina (56,1% frente al 43,9%). Sin embargo, observamos que en el último sector, relativo a los estudiantes que han finalizado los estudios de tercer ciclo, el número de alumnas decrece, llegando a ser inferior al de los alumnos. Como puede apreciarse, a medida que el nivel educativo es superior, la proporción de mujeres va disminuyendo, lo que nos lleva a pensar las dificultades que pueden tener durante su promoción académica.

Gráfico 1: Distribución por género del PDI, PAS y alumnado de la US



Fuente: Elaboración propia a partir de la información ofrecida por:
 - PDI y PAS: datos del curso 2011-12. Unidad Estadística de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, 2012.
 - Alumnado: datos del curso 2012-13. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, 2013.

Gráfico 2: Distribución por género del alumnado graduado en la US



Fuente: Elaboración propia a partir de la información ofrecida por Unidad Estadística. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, 2008.
 1º y 2º ciclo y máster oficial: datos del curso 2008-09.
 Tercer ciclo: datos del curso 2007-08.

Si tenemos en cuenta la distribución del género por ramas de enseñanza, advertimos que para el curso 2008-09 el número de mujeres es superior en Humanidades (63,1%), Ciencias Experimentales (62,1%), de la Salud (73,5%), y Sociales y Jurídicas (68,4%). Tan sólo observamos cifras superiores para la población masculina en las Enseñanzas Técnicas (27,8% de alumnas y 72,2% de alumnos) (CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA, 2008).

Si nos centramos en la presencia de las mujeres en los cargos de gestión de la US, hallamos que en el año 2000 sólo alcanzaba un exiguo 18%. Entre estos cargos se incluyen rectorado, secretaría y dirección de departamentos, y funciones decanales y vicedecanales de los centros propios. En este mismo año, las juntas de centros tenían una

participación del 59,4% de hombres y del 40,6% de mujeres, mientras que en el claustro universitario de la US, las mujeres constituían el 25%, alcanzando su mayor representación en el colectivo del PAS y la menor en el del PDI. Años más tarde, en 2008, este porcentaje ascendía al 34,4%. Desde 1996 a 2008, durante tres legislaturas, sólo dos mujeres ocuparon el cargo de vicerrectoras (UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE LA US, 2009).

Estos y otros datos, unidos a las directrices sobre la composición de los órganos de gobierno, explicitadas tíbiamente en la LOU cuando afirma que “Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres” (artículo 13), hacían presagiar una reforma en cuanto a la igualdad de género en los órganos de gobierno de la US.

En efecto, el 16 de junio de 2009 se aprobó por consejo de gobierno de la US el I Plan de Igualdad de Género. Iniciativa proyectada inicialmente para el periodo 2009-12 y que pretendía, entre otros objetivos, alcanzar una igualdad real de toda la comunidad universitaria en lo que respecta al género.

Sus propuestas iniciales comprendían distintos ámbitos de actuación, entre los que se encuentra la política universitaria de igualdad. Entre sus objetivos estratégicos destaca por su relación con la temática de nuestra investigación el siguiente: “Impregnar las acciones de gobierno de la universidad del principio de igualdad de oportunidades, facilitando el grado de compromiso e implicación de todo su personal” (UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE LA US, 2009).

Fue en la legislatura del curso 2008-09, con el por entonces rector Joaquín Luque, cuando se dio un gran paso para la igualdad con el nombramiento de un equipo de gobierno con una composición equilibrada. En mayo de 2009 se produjo un reajuste en el equipo, pasando a estar compuesto por 6 hombres y 8 mujeres (UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE LA US, 2009).

En mayo de 2011 se aprobó el proyecto de modificación del Reglamento General de Régimen Electoral de la US. Será entonces cuando la US, tras las universidades de Vigo y del País Vasco,¹ cumplirá escrupulosamente con el mandato de igualdad emanado de la LOU, aprobando una normativa electoral donde, entre otras cuestiones, se indica que:

Con objeto de propiciar la representación equilibrada de mujeres y hombres, en las elecciones para cubrir más de un puesto, cada elector podrá votar como

¹ En el caso del País Vasco se lleva a cabo por las clásicas listas cremallera o equilibradas. En Vigo la responsabilidad recae sobre el votante, que en su papeleta debe mantener el equilibrio (Manuel PLANELLES, 2010).

máximo a un sesenta por ciento de candidatos de un mismo sexo, porcentaje que se calculará sobre el número máximo de candidatos a los que se puede votar. En el caso particular de que el número máximo de candidatos que se pueden votar sea tres, cada elector podrá votar como máximo a dos candidatos de un mismo sexo (Reglamento General de Régimen Electoral, artículo 14.1).

Las consecuencias de dicha reforma son apreciables a día de hoy. El actual rector, Antonio Ramírez de Arellano, cuenta con un equipo integrado por un total de 9 vicerrectorados, de los cuales 6 están ocupados por mujeres y 3 por hombres, a lo que debemos añadirle el cargo de secretaria, también desempeñado por una mujer.

En lo que respecta al consejo de gobierno actual, se halla conformado por un total de 69 personas, de los que el 58% son hombres y el 33,3% mujeres.² Asimismo el actual claustro, cuyas elecciones han tenido lugar en mayo de 2013, lo integran un total de 276 personas, de los que el 56,2% son representantes masculinos y 43,8% femeninos.³

² El porcentaje de plazas restantes se encuentra en septiembre de 2013 vacante.

³ Datos de elaboración propia elaborados en base a la información obtenida en la web de la US: <http://www.us.es/>.

Antecedentes teóricos

Según datos del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE, 2015), a partir de las Cifras de la Educación en España (2015), el porcentaje de mujeres en cargos directivos se agrupa de forma mayoritaria en los niveles más bajos de la enseñanza y van disminuyendo a medida que los niveles van aumentando. De esta forma, la mayoría de las mujeres directoras lo son de centros de educación infantil (92,3%), y ya en educación primaria nos encontramos con un porcentaje mucho más inferior (43,8%).

Por otro lado, en cuanto al ámbito universitario, se observa igualmente que, a mayor categoría académica, menor representación femenina. Así, en cuanto a las mujeres catedráticas se ha observado un avance, pero siguen estando menor representadas en estos niveles (CNIIE, 2011).

En el ámbito de la salud, Alicia BOTELLO-HERMOSA, Rosa CASADO-MEJÍA y Concepción GERMÁN-BES (2015), en un estudio reciente, concluyen que la progresiva incorporación de la mujer en la profesión sanitaria no se corresponde con su presencia en puestos de responsabilidad. Describen la frecuencia de la presencia de mujeres en las directivas de los colegios profesionales del ámbito de la salud en España y obtienen que tan sólo el 21,91% de la presidencia está ocupada por mujeres, no existiendo paridad entre hombres y mujeres en este ámbito.

En este contexto, cobran sentido las reflexiones de Victoria Aurora FERRER PÉREZ, María Carmen RAMIS PALMER,

Esperanza BOSCH FIOL, Capilla NAVARRO GUZMÁN (2010), las cuales afirman que la historia de las mujeres en el mercado laboral ha sido la del paso de la exclusión, en cuanto la mujer no podía acceder porque la ley lo prohibía, a la segregación, aquella situación en la que se elimina la prohibición y es posible el acceso pero sólo se produce en ciertos ámbitos y/o en ciertas ocasiones.

En relación al denominado "techo de cristal", Olke FOLKE y Johanna RICKNE (2016) obtienen que incluso en un país como Suecia, el cual cuenta con una larga trayectoria de esfuerzos para mejorar la representación política de las mujeres, existe un techo de cristal que sigue obstaculizando el acceso de la mujer a puestos directivos.

Petrea REDMOND, Hanna GUTKE, Linda GALLIGAN, Angela HOWARD y Tara NEWMAN (2016) exploran las experiencias de siete mujeres que han logrado puestos de dirección en la universidad regional en Australia. Obtienen similitudes en cuanto a los retos y adversidades a las que se han ido enfrentando y sus percepciones sobre las cuestiones que les han permitido alcanzar cierto éxito en sus roles de liderazgo. Entre estas destacan aprovechar todas las oportunidades que se le presentan, la importancia de recibir apoyo y desarrollar la capacidad de resiliencia. Los autores señalan que identificar los factores clave que contribuyen al apoyo de las aspirantes a dirigentes es fundamental a la hora de promover el equilibrio de género en el liderazgo.

Francisco MURILLO y Reyes HERNÁNDEZ-CASTILLA (2015), en una reciente investigación sobre directores de escuelas de Educación Primaria, obtienen que los directores que dedican más tiempo a tareas pedagógicas consiguen que su alumnado alcance mejores resultados académicos. En este sentido, concluyen que el género incide en la distribución del tiempo de los directores, pues las mujeres dedican menos tiempo a tareas administrativas internas y más a tener reuniones con el profesorado y las familias.

Estos resultados relacionados con la mayor dedicación de las mujeres a cuestiones pedagógicas que administrativas son también apoyados por investigaciones internacionales como la de Philip HALLINGER, Li DONGYU y Wen-Chung WANG (2016), mediante la cual pretenden comprobar si existen diferencias significativas en las percepciones de las prácticas de liderazgo educativo entre hombres y mujeres directoras. Entre sus resultados concluyen que sí existen diferencias significativas entre ambos sexos en liderazgo pedagógico, participando en este más activamente las mujeres.

Julián LÓPEZ, Marita SÁNCHEZ y Mariana ALTOPIEDI (2014), en una investigación sobre los estilos de liderazgo, las necesidades formativas y las bases de poder puestas en

marcha por mujeres y hombres a cargo de organizaciones de orden superior, obtienen entre sus resultados diferencias en cuanto a cómo afrontan distintos problemas más que diferencias en sí de liderazgo entre ellos. No obstante, sí que obtienen diferencias en priorizar unas tareas u otras. En esta línea, las mujeres priorizan la atención a las personas, el bienestar del grupo y los aspectos informales de la gestión, mientras que los hombres tienden a priorizar más la toma de decisiones y el cumplimiento de las tareas.

LÓPEZ y SÁNCHEZ (2008), en un estudio anterior sobre las mujeres que desempeñan cargos directivos y de gestión en universidades españolas, ya destacaron que no existe un estilo de liderazgo femenino, sino que las bases de poder utilizadas van cambiando más en función de la situación que del género. No obstante, sí que encuentran diferencias en torno a aspectos como: las mujeres se orientan más hacia los aspectos internos de la organización frente a las relaciones con el exterior, le otorgan una gran importancia al clima y a las relaciones entre los miembros y priorizan los acuerdos internos sobre las normas formales.

Todas estas cuestiones son relevantes en un marco de trabajo donde el concepto de liderazgo ha sido construido sobre parámetros masculinos como la agresividad y el dominio. Las mujeres, por el contrario, tienden a expresar el poder de forma más cooperativa, dando más importancia a las redes de comunicación informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros y alentando a compartir y a trabajar en equipo (Manuel ÁLVAREZ, p. 13, 2015).

María Pilar CÁCERES, Juan Manuel TRUJILLO, Francisco Javier HINOJO, Inmaculada AZNAR y Marina GARCÍA (2012), afirman que los atributos asociados tradicionalmente a la mujer, y que han sido a menudo causa de su exclusión en cargos de dirección, parecen estar desembocando en un estilo de liderazgo que coincide con las nuevas tendencias de la cultura organizacional, que apuntan a un estilo de liderazgo más democrático y participativo, basados en el trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje, entre otras.

Metodología

⁴ Proyecto de Investigación financiado a través de la Convocatoria de Ayudas para la realización de estudios 2011 previstos en el Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla (Resolución rectoral de 25 de julio de 2011).

La finalidad de nuestra investigación⁴ radica en coadyuvar el desarrollo de una sociedad más justa, donde prevalezca la equidad entre hombres y mujeres. Con este propósito, nos hemos trazado como objetivo estudiar la imagen que la mujer en los órganos de gobierno de la US proyecta en el profesorado, para analizar posibles desequilibrios en función del género.

Se trata de una investigación fundamentalmente de carácter cuantitativo. Si bien, queremos dejar constancia de la utilización de técnicas de corte cualitativo. Así que hemos pretendido combinar y adecuar distintos enfoques metodológicos dentro de una misma investigación (PÉREZ, p. 65, 2000), para obtener la mayor cantidad de información posible, utilizando una variedad de instrumentos complementarios de evaluación, análisis, decodificación e interpretación de datos. Los instrumentos utilizados para la recogida de información se han basado en la investigación documental y el cuestionario, viéndose complementados por el uso de entrevistas abiertas.

Hemos seleccionado la triangulación para analizar los datos porque consideramos que es el procedimiento que más directamente puede llegar a recoger las diferentes técnicas utilizadas, protegiendo las tendencias del investigador y sometiendo a control recíproco información de diferentes informantes (Steven TAYLOR y Robert BOGDAN, p.84, 1987).

El diseño de la cédula del cuestionario ha sido un proceso que se inició con la selección y reformulación de un amplio abanico de preguntas. Posteriormente se realizó un estudio piloto, con sujetos de similares características a los de la población objeto de estudio, en las facultades de Trabajo Social, Medicina e Informática, que supuso ligeros cambios de la cédula primaria. Para la realización del análisis de los datos y su representación gráfica, hemos utilizado el programa estadístico SPSS 20.

La validez de los instrumentos utilizados para recopilar los datos se ha centrado en la evaluación del cuestionario empleado (Miguel MARTÍNEZ, 2006), llevada a cabo por parte de profesores de tres universidades andaluzas (Córdoba, Pablo de Olavide y US). Además se ha tenido en cuenta tanto la validez aparente como la de contenido. A tal fin realizamos algunos ensayos piloto, contando con los juicios de los expertos. La triangulación de información obtenida a través de los cuestionarios y las entrevistas, amén de las fuentes documentales, nos reafirmaron la validez interna de la investigación.

Buscando profundizar de una forma flexible en determinados aspectos, hemos realizado aleatoriamente un total de quince entrevistas a miembros de los órganos de gobierno de la US. Fueron utilizadas principalmente para obtener información específica y personal sobre algunos aspectos que pudieran resultarnos relevantes para la interpretación y explicación de los datos obtenidos a través de los cuestionarios y de las fuentes documentales. Si bien nos fueron de gran utilidad para averiguar las opiniones personales de los encuestados ante situaciones específicas con las que nos encontramos.

Para la realización del presente estudio, hemos seleccionado diez facultades, dos por cada una de las cinco áreas de conocimiento en las que se clasifican estos centros. La elección de dichos centros se ha llevado a cabo utilizando el procedimiento de azar estratificado. De tal manera que las facultades objetivo de estudio han sido las siguientes:

Tabla 1: Facultades objeto de estudio

| ÁREAS DE CONOCIMIENTO | FACULTADES |
|------------------------------|--|
| Arte y Humanidades | Filosofía Bellas Artes |
| Salud | Enfermería, Fisioterapia y Podología Psicología |
| Sociales y Jurídicas | Derecho Ciencias de la Educación |
| Ciencias | Física Química |
| Ingeniería y Arquitectura | Escuela Técnica Superior Ingeniería de Edificación Escuela Técnica Superior de Arquitectura |

Fuente: Elaboración propia

El universo lo han conformado la totalidad de los docentes de la US que asciende a 4.487. La población, constituida por todo el profesorado de las facultades elegidas, está compuesta por 2.271 docentes (1.391 profesores y 880 profesoras) (Anuario Estadístico de la US, 2010-11).

Dado que conocemos el número total de individuos que componen la población objeto de estudio (4.487), y siendo éste inferior a 100.000 individuos, podemos afirmar que se trata de una población finita. Así pues, determinamos que con un error muestral (Pedro MORALES, 2011) de $\pm 6\%$, la amplitud de la muestra objeto de nuestro estudio se eleva a 251,8. Motivo por el que la muestra seleccionada ha sido de 252 (126 profesoras y 126 profesores).

Resultados

La distribución por género de los equipos decanales y juntas de facultad, así como la del profesorado de las facultades que han sido objeto de estudio, podemos observarla en la tabla 2. En ella apreciamos que la mayor

parte de los equipos decanales están conformados por hombres, concretamente el 61,8%, frente al 38,2% restante de mujeres. En el caso de los miembros electivos de las juntas de facultades, hallamos similares porcentajes, el 57% para el colectivo masculino y el 43% para el femenino. Si analizamos los datos por sectores, observamos que en los únicos donde la representación de la mujer es mayor son el C y E, que corresponden al colectivo de estudiantes y al PAS, respectivamente. Curiosamente, si analizamos globalmente las cifras relativas a la situación actual de la US (gráfico 1), también apreciaremos mayor proporción de mujeres en estos dos colectivos (alumnado y PAS), pudiendo por tanto afirmar que guardan coherencia con su mayor representación en las juntas de facultad.

Al analizar los datos del profesorado, hallamos que el 61,3% de los docentes del conjunto de facultades analizadas son hombres, frente a un 38,7% de mujeres. La facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología es la única que muestra mayor proporción de mujeres que de hombres, aunque las cifras están bastante igualadas.

Estos datos resultan llamativos si tenemos en cuenta que para el curso 2008-09 el número de mujeres matriculadas en las facultades de Ciencias de la Educación; Derecho; Bellas Artes; Enfermería, Fisioterapia y Podología; y Química de la US casi duplicaba al de hombres (Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, 2009).

Ocupación de puestos con mayor responsabilidad

Para mostrar los datos y resultados más relevantes haremos alusión, en primer lugar, al porcentaje global de los encuestados (incluyendo hombres y mujeres) y posteriormente analizaremos dicha información en función del género, mostrando los porcentajes de respuestas de los profesores encuestados y a continuación el de las profesoras.

Primeramente les cuestionamos si estiman que existe algún tipo de desigualdad entre profesoras y profesores de la US por motivos de género. Comprobamos que la mayoría de docentes encuestados (71,8%) considera que no existe desigualdad alguna en su lugar de trabajo por motivos de género. No obstante, el porcentaje de hombres que así lo estima es bastante superior al de mujeres (84,1% frente al 59,5%). Del mismo modo, la proporción de mujeres que afirman la existencia de dicha desigualdad supera con creces a la de los hombres (10,3% respuestas del grupo masculino por un 31,7% del colectivo femenino).

Centrándonos en este último sector de la muestra encuestada, aquellos que sí estiman que existe esta

Tabla 2: Distribución de cargos en función del género en la US. Curso 2011/12

| FACULTAD | EQUIPO DECANAL | | | | | | JUNTA DE FACULTAD | | | | | | | | | | | | PROF. | |
|------------------------|----------------|----|----------|----|---------|----|-------------------|----|----------|----|----------|----|----------|----|----------|----|-----|-----|-------|--|
| | DECAN. | | VICEDEC. | | SECRET. | | SECTOR A | | SECTOR B | | SECTOR C | | SECTOR D | | SECTOR E | | | | | |
| | HH | MM | HH | MM | HH | MM | HH | MM | HH | MM | HH | MM | HH | MM | HH | MM | HH | MM | | |
| DERECHO | 1 | | 3 | 3 | 1 | | 34 | 16 | 5 | 5 | 14 | 16 | 0 | 8 | 5 | 5 | 167 | 101 | | |
| EDUCACIÓN | 1 | | 4 | 2 | | 1 | 21 | 29 | 6 | 4 | 12 | 18 | 8 | 11 | 4 | 5 | 163 | 161 | | |
| FILOSOFIA | 1 | | 1 | 3 | 1 | | 5 | 2 | 1 | | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 45 | 13 | | |
| BELLAS ARTES | | 1 | 3 | 1 | | 1 | 15 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | | 3 | 2 | 93 | 55 | | |
| ENF., FISIOT. y PODOL. | 1 | | 4 | 2 | | 1 | 21 | 19 | 3 | 2 | 14 | 14 | 3 | 5 | 2 | 5 | 126 | 128 | | |
| PSICOLOGÍA | 1 | | 1 | 3 | 1 | | 7 | 10 | 3 | 2 | 4 | 10 | 3 | 1 | | | 85 | 79 | | |
| FÍSICA | 1 | | 2 | 1 | 1 | | 25 | 8 | 2 | 1 | 12 | 6 | 10 | 1 | 2 | 5 | 130 | 61 | | |
| QUÍMICA | | 1 | 3 | 1 | 1 | | 15 | 8 | 3 | 1 | 12 | 7 | 7 | 4 | 2 | 3 | 213 | 136 | | |
| INGENIERÍA EDIFICACIÓN | 1 | | 2 | 3 | 1 | | 14 | 5 | 2 | 3 | 7 | 8 | 6 | 1 | 2 | 4 | 128 | 62 | | |
| ARQUITECTURA | 1 | | 5 | 1 | | 1 | 25 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 7 | 1 | 3 | 3 | 241 | 84 | | |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en las páginas web de cada facultad
Sector A: Catedráticos y Titulares; B: Asociados, Ayudantes y Becarios; C: Estudiantes; D: Representantes de departamentos; E: PAS.

desigualdad, les solicitamos concretaran su respuesta indicando a qué tipo de desigualdad se referían. A raíz de las respuestas emitidas, podemos afirmar que, en el caso del profesorado masculino, la mayor parte de las respuestas apuntan a “minoría del profesorado femenino” (30,8%), “distribución de cargos y responsabilidades” (15,4%) y “machismo” (15,4%). Respecto a las opiniones de las profesoras, el 40% coinciden en la “dificultad para la promoción”, el “machismo” (17,5%) y “minoría de profesorado femenino” (17,5%).

Seguidamente quisimos conocer su opinión en relación a la ocupación de puestos de mayor responsabilidad. Analizando los datos en función del género de los encuestados advertimos una disparidad de opiniones. Mientras que los profesores encuestados afirman en su mayoría que el género no influye en dicha cuestión (77%), la mayor parte de las profesoras (56,3%) consideran que los cargos de mayor relevancia son ocupados por los hombres.

Tabla 3: Desempeño de puestos de mayor responsabilidad en la US

| | | | Los puestos de trabajo de la US que requieren mayor responsabilidad generalmente son ocupados por: | | | | Total |
|--------|-----------|--------------------|--|---------|----------------------|-------|--------|
| | | | Hombres | Mujeres | No influye el género | NS/NC | |
| Género | Profesor | Recuento | 22 | 1 | 97 | 6 | 126 |
| | | % dentro de Género | 17,5% | 0,8% | 77,0% | 4,8% | 100,0% |
| | Profesora | Recuento | 71 | 0 | 46 | 9 | 126 |
| | | % dentro de Género | 56,3% | 0,0% | 36,5% | 7,1% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 93 | 1 | 143 | 15 | 252 |
| | | % dentro de Género | 36,9% | 0,4% | 56,7% | 6,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia

Si nos detenemos a analizar las opiniones del profesorado encuestado respecto a la participación femenina en los órganos de gobierno de las facultades de la US, hallamos que una mayoría del profesorado encuestado considera que no es reducida. En este caso, sí hallamos respuestas diferenciadas entre las profesoras y los profesores encuestados. En el caso de los profesores, el 56,3% afirma que no se trata de una pequeña aportación, en oposición a un 18,3% que sí lo considera. La opinión de las profesoras encuestadas es la contraria. Un 49,2% estima que la mujer presta una mínima participación en los distintos órganos de gobierno de cada facultad, en oposición a un 27,8%.

Equiparaciones en cuanto al género en cargos de responsabilidad

Continuando con el protagonismo de los diferentes puestos de responsabilidad, pretendemos conocer la opinión de los docentes respecto a si se ha conseguido un equilibrio en cuanto al género en la ocupación de determinados puestos, o por el contrario, sigue existiendo un desajuste en los mismos.

En relación a la "secretaría de departamento" de cada facultad, si hallamos un porcentaje elevado de encuestados (68,7% del total, 68,3% hombres y 69% mujeres) que coinciden en estimar que existe una equiparación en cuanto al género en las diversas secretarías correspondientes a cada uno de los departamentos sitos en las facultades estudiadas. Tan sólo un ínfimo 18,3% de profesores y un 15,9% de profesoras niegan que se haya producido un equilibrio en cuanto al género respecto a la ocupación de dicho cargo.

En cuanto a la "dirección de departamento", los encuestados se decantan por afirmar que existe una equiparación en cuanto al género (49,6%). No obstante, el porcentaje de respuestas afirmativas de los profesores es mayor que el de las profesoras, 51,6% y 47,6% respectivamente. Sin embargo, no deja de ser significativo que el 36,5% de profesores y el 37,3% de profesoras opinen que aún no se está logrando un equilibrio en cuanto al género en relación a dicho cargo.

Con respecto al "equipo decanal" de cada facultad, las respuestas se hallan bastante repartidas, el 47,3% de la muestra responde afirmativamente y el 33,7% de forma negativa. Para este caso, observamos una diferencia de opiniones entre ambos grupos encuestados. Por un lado, el colectivo de profesores estima en su mayoría (57,1%) que se ha logrado una paridad en el equipo decanal, de manera que no hay atisbo de desigualdad en el mismo. En cambio, el 40,5% de las profesoras encuestadas consideran que la ocupación en dicho cargo no es equiparable en cuanto al género.

Referente a la "junta de facultad" hemos de señalar que el 53,6% de la muestra se considera que el género de los miembros se encuentran igualitariamente distribuido, en oposición a un 19,8%. Si atendemos a los datos en función del género de los encuestados, advertimos que el 68,3% del profesorado masculino afirman que existe una equiparación entre hombres y mujeres en la ocupación de los puestos que conforman este órgano colegiado. Sin embargo, las respuestas de las profesoras se encuentran muy repartidas, el 38,9% de las respuestas que también lo consideran así, frente al 31,7% que estiman no existe paridad entre mujeres y hombres. Resulta significativo también el alto porcentaje de

encuestados que no sabe o no responde a esta cuestión, alcanzando un total de 23,8% en el caso del colectivo masculino y un 29,4% en el femenino. Tras las entrevistas realizadas advertimos cierto desconocimiento por parte de la población encuestada sobre este órgano de gobierno y, por ende, sobre la distribución de género en el mismo.

Importancia de la presencia de la mujer en los órganos de gobierno de la US

Otra de las variables que forman parte de nuestro estudio es la opinión de los encuestados acerca del grado de participación de la mujer como representante del PDI, alumnado y PAS. Tanto en las respuestas recogidas como en las entrevistas realizadas constatamos un extendido desconocimiento sobre esta cuestión. El mayor porcentaje de encuestados (46%) no sabe o no contesta cuando se le pregunta en qué colectivo existe mayor representación femenina, lo cual resulta altamente significativo si tenemos en cuenta el objetivo de la presente investigación, centrado en la imagen que se proyecta. El resto de respuestas se mantienen uniformes respecto a hombres y mujeres encuestados. La siguiente opción más respondida en ambos casos es “alumnado” (20,6% profesores y 22,2% profesoras), “PAS” (15,9% y 14,3%) y en último lugar “PDI” (13,5% y 11,1% respectivamente).

Tabla 4: Mayor porcentaje de representación femenina

| | | | ¿Dónde estima que existe un mayor porcentaje de representación femenina? (Representantes) | | | | |
|--------|-----------|--------------------|---|----------|-------|-------|-------|
| | | | PDI | Alumnado | PAS | NS/NC | Todas |
| Género | Profesor | Recuento | 17 | 26 | 20 | 56 | 7 |
| | | % dentro de Género | 13,5% | 20,6% | 15,9% | 44,4% | 5,6% |
| | Profesora | Recuento | 14 | 28 | 18 | 60 | 6 |
| | | % dentro de Género | 11,1% | 22,2% | 14,3% | 47,6% | 4,8% |
| Total | | Recuento | 31 | 54 | 38 | 116 | 13 |
| | | % dentro de Género | 12,3% | 21,4% | 15,1% | 46,0% | 5,2% |

Fuente: Elaboración propia

El colectivo docente encuestado opina que en la última década se ha producido un aumento de la participación de la mujer en los órganos de gobierno de la US (84,9% del total, 82,5% de hombres y 87,3% de mujeres), incrementándose así la igualdad de oportunidades a favor del profesorado femenino. Tan sólo un nimio 4,8% de la muestra niega que la situación haya cambiado, considerando que aún existe un desigual reparto de funciones y responsabilidades dentro de la universidad.

Para conocer la trascendencia que tiene para el profesorado que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad y de alto nivel, y al mismo tiempo participe en la toma de decisiones, le preguntamos si consideran importante la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la US. En este caso, constatamos que la mayoría de los docentes encuestados (80,2%) así lo estiman. Aún más, según la información obtenida a través de las entrevistas, la mayoría considera que el hecho de que las mujeres lleguen a desempeñar cargos de alto nivel supone un avance hacia una sociedad más democrática, orientada hacia la equidad entre hombres y mujeres, disminuyendo las dificultades que éstas tienen en su promoción. Así, el 72,2% de los profesores y el 88,1% de profesoras apoyan la representación de la mujer en dichos órganos. En cambio, un 11,9% de los hombres y un 5,6% de las mujeres encuestadas, opinan que no este no es un hecho especialmente relevante.

Para concretar las opiniones vertidas con anterioridad, quisimos conocer los motivos que alegan para fomentar la presencia de la mujer en los órganos de gobierno. La mayoría de los encuestados que respondieron afirmativamente se decantaron por las opciones “es justo y conveniente, necesario para una igualdad real” (31,5%) y “aportan otro punto de vista” (31,5%). En cambio, entre aquellos sujetos cuya respuesta fue negativa, sustentaban su opinión alegando, en su mayor parte, que la “representación no debe ser en función del género sino de las capacidades”.

Quisimos conocer también la opinión del colectivo encuestado sobre la política seguida en la US para conseguir un equilibrio de género en sus órganos de gobierno. Hallamos que el mayor porcentaje de sujetos encuestados desconoce tal cuestión (51,2% del total, 52,4% de profesores y 50% de mujeres), lo cual resulta bastante significativo. La siguiente opción más contestada es “sí”, por un 32,5% y 27,8% respectivamente y “no” en un 15,1% y 22,2% de los casos.

Participación de la mujer y sociedad

La mujer se ha ido incorporando al ámbito público sin que, hombres y mujeres, hayan resuelto plenamente el papel de ellas en el ámbito privado, como cuidadora de la familia y responsable de las tareas del hogar. En muchas ocasiones, han tenido que hacer frente a su participación en el mercado laboral, sin dejar de atender sus relaciones familiares y labores domésticas. Circunstancia que ha contribuido a que, frecuentemente, las mujeres lleven a cabo

una diversidad de roles que le dificultan promocionar o avanzar en su trabajo (Rosario VALPUESTA, 2002, p.15)

Por este motivo, quisimos conocer las opiniones del profesorado encuestado acerca de la conciliación laboral y familiar de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de gobierno de la US. Para este caso, el 53,2% de los encuestados opinan que el desarrollo de funciones en puestos de responsabilidad en la gestión universitaria no dificulta las labores de las profesoras en el ámbito familiar. El 46,8% de hombres y el 59,5% de mujeres nos respondieron que son funciones compatibles. Las entrevistas realizadas nos desvelaron que con una adecuada organización se pueden llevar a cabo ambas labores sin mayores problemas. En cambio, el 25,4% de los profesores y el 23% de profesoras consideran que las mujeres que ejercen altos cargos universitarios tienen dificultades para compatibilizar sus funciones laborales con las familiares.

Continuamos nuestro estudio teniendo en cuenta la consideración de los encuestados acerca de si esta participación de la mujer en los órganos de gestión influye en el aumento del prestigio de la propia universidad. El 63,5% de los docentes (51,6% profesores y 75,4% profesoras) consideran positiva la presencia de la mujer en altos cargos, contribuyendo a una mejora en la imagen de la US al exterior. Mientras que el 19,4% (23,8% hombres y 15,1% mujeres) no están de acuerdo, considerando este hecho como irrelevante.

El 51,2% del profesorado universitario considera que la presencia igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la US conlleva una repercusión en la sociedad. Ante esta cuestión, observamos una diferencia notoria entre las respuestas en función del género de los encuestados. El 37,31% de profesores así lo estima, frente a una cifra que casi se duplica en el caso de las profesoras, el 65,1%.

Conclusiones

A lo largo de la historia el papel de la mujer en el ámbito público se ha encontrado relegado a un segundo plano, conformando una realidad social en la que el hombre ha predominado como protagonista de las diferentes acciones o esferas sociales. Del mismo modo, hemos de señalar que la mujer ha ido avanzando paulatinamente hacia un reconocimiento de su competencia laboral y profesional, incorporándose cada vez más al ámbito público. Concretamente, en el ámbito universitario, la presencia de la mujer se ha ido ampliando considerablemente, aunque, a pesar de los avances en

cuanto a su incorporación en la comunidad universitaria, continúan prevaleciendo formas diversas de discriminación sexista y androcéntrica que infravaloran a la mujer en sus actuaciones (Ana VEGA y José Diego SANTOS, 2010, p. 132). En lo que respecta a su participación en los órganos de gobierno de las universidades se confirma el avance de las mujeres, que han llegado a ocupar puestos de alta relevancia. Esta tendencia nos ha de llevar a alcanzar la deseable equiparación entre géneros. Aun así, han tenido dificultades en la promoción de puestos que requieren la ampliación y el ejercicio de responsabilidades con mayor complejidad (Marina TOMÁS y Cristina GUILLAMÓN, 2009, p. 260).

A la luz de los datos expuestos, destacamos en primer lugar como el porcentaje de mujeres graduadas en 1º y 2º ciclo en la US es superior al de los hombres, proporción que va disminuyendo al aumentar el nivel educativo. No obstante, la equiparación global de las alumnas y alumnos matriculados en las universidades españolas no concuerda con el considerable mayor porcentaje de profesorado universitario masculino. Posiblemente, el hecho de que hace décadas el porcentaje de las alumnas fuera notablemente inferior al de los alumnos, cuando una buena parte del profesorado cursó sus estudios universitarios, pueda incidir directamente en que el colectivo docente de cierta edad sea mayoritariamente masculino. Circunstancia que repercutiría en su mayor proporción en los órganos de gobiernos de las universidades españolas, entre ellas la US.

En lo que respecta a la imagen que proyecta la mujer en el cuerpo de docentes, observamos que la mayoría de encuestados no aprecia una desigualdad entre géneros en las funciones de los docentes de la US. En cambio, sorprende que las profesoras encuestadas afirmen que son los hombres los que suelen ocupar los cargos de mayor responsabilidad en la US.

Del mismo modo, queremos resaltar que hallamos diferencias significativas en función del género de los encuestados cuando emiten opiniones sobre algunas de las variables estudiadas. Válganos como muestra, la valoración acerca de la participación de la mujer en los órganos de gobiernos. El colectivo de profesores estima mayoritariamente que no se trata de una presencia reducida, contrariamente a lo que piensa la mayor parte de la población femenina encuestada, que sí considera que ésta es bastante escasa. En este mismo sentido, al considerar la importancia de alcanzar una igualdad de participación de hombres y mujeres dentro de los órganos de gobierno de la US debido a su influencia en la sociedad, el porcentaje de mujeres que así lo estima casi duplica al grupo de hombres.

En lo referente al desempeño de puestos de gestión concretos, y teniendo en cuenta los resultados globales de la muestra, advertimos una imagen equiparada entre hombres y mujeres en los cargos de dirección del departamento, secretaría de departamento y junta de facultad. En cambio, según los encuestados no se observa esta paridad en los equipos decanales.

Respecto a las medidas llevadas a cabo en la US para conseguir un equilibrio de género en sus órganos de gobierno, percibimos un desconocimiento generalizado por parte del profesorado, también puesto de manifiesto en las entrevistas mantenidas. Lo cual nos lleva a sugerir que desde la unidad de igualdad de la US se podrían llevar a cabo mayores campañas de sensibilización sobre el tema, así como difusión de las iniciativas adoptadas y su puesta en práctica. Estimamos que con una mayor difusión, no sólo se consigue una mejora de la imagen de la US en la sociedad, sino que se contribuye a que dicha institución sirva como transmisora de valores y principios que fomentan la igualdad de oportunidades. Asimismo, consideramos que la imagen que se proyecta al profesorado de la US y a la sociedad contribuye a evidenciar sus aportaciones en pro de la mejora de la sociedad en que vivimos, a la vez que favorece el derribo del denominado “techo de cristal”.

Así pues, la imagen de las mujeres en los órganos de gobierno de la US refleja el incremento que éstas han tenido en la última década en cargos de responsabilidad. Aun así, en determinados puestos, se detecta una superioridad numérica masculina.

Todavía quedan barreras que superar en España para estimular y favorecer la presencia de las mujeres en todos los estamentos universitarios. Los poderes públicos deben poner los medios necesarios para que la maternidad no sea una limitación para la carrera profesional de las mujeres. La falta de corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas sigue siendo una variable a tener en cuenta. Estimamos que la equidad entre ambos colectivos es un componente fundamental en el progreso de los derechos humanos.

Referencias Bibliográficas

- ÁLVAREZ, Manuel. “El liderazgo positivo y compartido”. *Padres y maestros*, n.361, p.12-17, marzo. 2015.
- BOTELLO-HERMOSA, Alicia, CASADO-MEJÍA, Rosa y GERMÁN-BAS, Concepción. “Presencia de las mujeres en los órganos de dirección de los colegios profesionales del ámbito de la salud en 2015”. *Revista Española de Salud Pública*, v.89, n.6, p.1-6. 2015.

- CÁCERES, María Pilar; TRUJILLO, Juan Manuel; HINOJO, Francisco Javier; AZNAR, Inmaculada; GARCÍA, Marina. "Tendencias actuales de género y liderazgo de la dirección en los diferentes niveles educativos". *Revista Educar*, v.48, n.1, p.69-89. 2012.
- CNIE. Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II. Madrid: Instituto de la mujer. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/MujeresCargosRepresentacion.pdf> , 2011.
- COMELLA, Beatriz. Evolución de la presencia de la mujer en la Universidad española. Recuperado de: <http://www.aceprensa.com/articles/evolucion-de-la-presencia-de-la-mujer-en-la-univer/>, 1998.
- CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA. Estadística sobre procesos y resultados del sistema universitario en Andalucía. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacionciencia/yempleo/servicios/estadisticas/detalle/12943.html>, 2008 y 2009.
- CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. Avance de los procesos universitarios. Curso 2012-2013. Recuperado de: http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Avance2012_2013.pdf , 2013.
- FERRER, Victoria; RAMIS, María Carmen; BOSCH, Esperanza; NAVARRO GUZMÁN, Capilla. "Definición de indicadores laborales asociados al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: el caso de España". *Revista de estudios de género: La ventana*, v.3, n.24, p.7-56. 2010.
- FOLKE, Olke; RICKNE, Johanna. "The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests". *Comparative Political Studies*, v.49, n.5, p.567-599. 2016.
- HALLINGER, Philip, DONGYU, Li y WANG, Wen-Chung. "Gender Differences in Instructional Leadership: A Meta-Analytic Review of Studies Using the Principal Instructional Management Rating Scale". *Educational Administration Quarterly*, p.1-35. 2016.
- INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t13/p405/a2010-2011&file=pcaxis>, 2013.
- 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 núm. 89, 13 abril 2007.
- LÓPEZ, Julián; SÁNCHEZ, Marita; ALTOPIEDI, Mariana. "Liderazgo en la universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos". *Revista Iberoamericana sobre*

- Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, v.12, n.5, p.21-42. 2014.
- MARTÍNEZ, Miguel. "Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa". *Paradigma*, v.27, n.2, p.7-33. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&Ing=es&nrm=iso, 2006.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Las cifras de la educación en España. Gobierno de España. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2015/B3.pdf>, 2015.
- MORALES, Pedro. Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>, 2011.
- MURILLO, Francisco; HERNÁNDEZ-CASTILLA, Reyes. "Liderazgo para el aprendizaje, ¿Qué tareas de los directores y directoras escolares son las que más inciden en el aprendizaje de los estudiantes?". *Revista RELIEVE*, v.21, n.1. 2015.
- PÉREZ, Gloria. *Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. II Técnicas y Análisis de Datos*. España: La Muralla, 2002.
- PLANELLES, Manuel. La Universidad de Sevilla impondrá la paridad en los órganos de gobierno. Recuperado de: http://elpais.com/diario/2010/11/08/andalucia/1289172125_850215.html, 2010.
- RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA. Manifiesto 8 de marzo de 2013. Recuperado de: <http://www.igualdad.us.es/>, 2013.
- REDMOND, Petrea; GÜTKE, Hanna; GALLIGAN, Linda; HOWARD, Angela; NEWMAN, Tara. "Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university". *Gender and Education*, p.1-20, marzo. 2016.
- Reglamento General de Régimen Electoral: Acuerdo 2/CU 19-5-11 por el que se aprueba el proyecto de modificación del Reglamento General de Régimen Electoral. Sevilla, BOUS núm. 3, de 20 mayo de 2011.
- SÁNCHEZ, Marita; LÓPEZ, Julián. "Poder y liderazgo de mujeres responsables de Instituciones Universitarias". *Revista Española de Pedagogía*, n.240, p.345-363. 2008.
- TAYLOR, Steven y BOGDAN, Robert. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós, 1987.
- TOMÁS, Marina y GUILLAMÓN, Cristina. "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica". *Revista de Educación*, n.350, p.253-275, sept/dic. 2009.

UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. *Académicas en cifras*. Recuperado de: <http://www.uned.es/rectoras/2007-academicas-en-cifras.pdf>, 2007.

UNIDAD ESTADÍSTICA DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. JUNTA DE ANDALUCÍA. *Estructura de las Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2011-2012*. Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacioncienciayempleo/servicios/estadisticas/detalle/12942.html>, 2012.

UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA. *Plan de igualdad de género de la Universidad de Sevilla*. Recuperado de: <http://www.igualdad.us.es/htm/actua-plan.htm>, 2009.

UNIVERSIDAD DE SEVILLA. *Anuario estadístico curso 2010-2011*. Recuperado de: <http://servicio.us.es/splanestu/WS/Anuario1011/Present.pdf>, 2011

VALPUESTA, Rosario. "Mujer y Universidad". *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 4, 11-28. 2002.

VEGA, Ana y SANTOS, José Diego. "La mujer en la Universidad de la Laguna". *Revista Curriculum*, 23, 129-154. 2010.

[Recebido em 19/07/2014,
reapresentado em 03/05/2016
e aceito para publicação em 31/05/2016]

Women in governmental bodies of the University of Seville

Abstract: Nowadays Spanish universities present a horizontal segregation by gender, manifested by an unequal distribution of students, and a vertical segregation, manifested by the imbalance concerning representation in governmental bodies. In University of Seville the percentage of men is nearly twice the percentage of women among the teaching and research personnel. The aim of this paper is to study the image that women in the governmental bodies of the University of Seville project on the faculty, to analyze possible gender imbalance. This is a quantitative research complemented with qualitative techniques. The incorporation of women in such positions and the image projected highlight their contributions to the improvement of our society, favoring, also, the dismantlement of the so-called "glass ceiling".

Keywords: woman; university; equal opportunity; professor

A mulher nos órgãos governamentais da Universidade de Sevilha

Resumo: Nas universidades espanholas, hoje em dia, há uma clara segregação horizontal por gênero, manifestada na distribuição desigual de alunos, e uma vertical, que se verifica no desequilíbrio de representação nos órgãos de chefia da universidade. Na Universidade de Sevilha a porcentagem de homens é quase o dobro da de mulheres nos setores de Ensino e Pesquisa. Nosso objetivo consiste em estudar a imagem que a mulher nos órgãos representativos projeta no professorado, para analisar possíveis desequilíbrios em função do gênero. Esta é uma pesquisa quantitativa, completada com técnicas de corte qualitativo. A incorporação da mulher nesses órgãos e a imagem que se projeta evidencia suas contribuições para a melhoria da sociedade em que vivemos, ao mesmo tempo que favorece a derrubada do chamado "telhado de vidro".

Palavras-chave: mulher; universidade; igualdade de oportunidades; professor

Vicente Llorent-Bedmar (llorent@us.es). Director del Grupo de Investigación de Educación Comparada de Sevilla. Past president de la Sociedad Española de Educación Comparada. Artículos recientes: "Utilización de signos religiosos en los centros escolares de Alemania y Reino Unido: el velo islámico", *Revista Educación XX*, v.1, n. 12, p. 97-121, 2009; "El papel educativo de la prensa digital ante la integración de los inmigrantes en España: el mundo.es y elpais.com. *Revista Comunicar*, v. XIX, n. 38, p.139-146, marzo 2012.

Verónica Cobano-Delgado Palma (cobano@us.es). Miembro investigador del Grupo de Investigación de Educación Comparada de Sevilla. Artículos recientes: "The muslim veil controversy in French and Spanish schools", en *Islam and Christian-Muslim Relations*, v. 21, n. 1, January, p. 61-74; "The influence of the Socio-educational environment on marriage formation in Morocco", en *Journal of Comparative Family Studies*, v. 42, n. 6, p. 771-786.