



TRABAJO DE FIN DE GRADO

Desigualdad de género en el ámbito laboral.
Techo de cristal en la Universidad Pablo de Olavide.

Gender Inequality in the workplace.
Glass ceiling in the University Pablo de Olavide.

Autora:

Tutor:

Grado en Administración y Dirección de Empresas

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

Curso Académico: 2012 / 2013

Sevilla, Mayo de 2013

Índice de Contenidos

1.	RESUMEN.....	2
2.	INTRODUCCIÓN.....	3
3.	CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1.	DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	5
3.2.	TECHOS DE CRISTAL.....	6
3.3.	CAUSAS DE LOS TECHOS DE CRISTAL.....	8
3.4.	TECHOS DE CRISTAL Y UNIVERSIDAD.....	9
3.4.1	<i>Estudio en la Universidad de Sevilla.....</i>	<i>11</i>
3.4.2	<i>Estudio en la Universidad de Málaga.....</i>	<i>12</i>
3.4.3	<i>Estudio en los sistemas educativos alemán y español.....</i>	<i>12</i>
4.	CAPÍTULO II. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA U.P.O.....	15
4.1.	DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE CONFORMA LA UPO (PDI Y ALUMNADO).....	15
5.	CAPÍTULO III. TECHOS DE CRISTAL EN LA U.P.O. UN ESTUDIO EMPÍRICO.....	19
5.1.	PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS.....	19
5.2.	METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	20
5.3.	MUESTRA Y POBLACIÓN PARTICIPANTE.....	20
5.4.	INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE DATOS: ENCUESTA Y ENTREVISTA.....	22
5.5.	RESULTADOS.....	25
6.	CONCLUSIONES.....	31
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	33
8.	ANEXOS.....	35
8.1.	ANEXO 1. ENCUESTA.....	35
8.2.	ANEXO 2 ENTREVISTAS.....	38

1. RESUMEN

Este trabajo aborda el tema de la desigualdad de género existente en el ámbito laboral, concretamente en la Universidad Pablo de Olavide.

Para describir la situación laboral en la que se encuentra el conjunto de profesoras de esta Universidad, se ha utilizado el concepto de techo de cristal. Así, la finalidad de este estudio es analizar si hay evidencia de techo de cristal en la UPO.

Se ha empleado una doble metodología. Por un lado, metodología cuantitativa, a través de una encuesta enviada a todos los titulares y catedráticos de la UPO, con el objetivo de analizar las diferencias de percepción acerca de las desigualdades de género entre la población encuestada.

También se ha utilizado metodología cualitativa, a través de entrevistas personalizadas a varias catedráticas de la UPO.

A la vista de los datos, se puede decir que hay evidencia significativa de que en general las mujeres tienen más dificultad para acceder a puestos de cátedra que los hombres, y que el matrimonio parece no dificultar la promoción de la mujer en el acceso a estos puestos, por el contrario si lo hacen otras cuestiones como la maternidad o el cuidado a terceras personas.

Overview

This work addresses the issue of gender inequality in the workplace, specifically at the University Pablo de Olavide.

To describe the labor situation in which the whole of teachers of this University is located, has been used the concept of glass ceiling. Thus, the purpose of this study is to analyze if there is evidence of glass ceiling in the UPO.

A double methodology has been used. On the one hand, quantitative methodology, through a survey sent to all owners and professors of the UPO with the aim of analyzing differences in perceptions about gender inequalities among the surveyed population.

Also has been used qualitative methodology, through interviews custom to several professors of the UPO.

In view of the data, is that there is significant evidence that in general women have more difficulty accessing positions of Chair than men, and that the marriage seems to not hinder the advancement of women in access to these jobs, on the other hand if they do other issues such as maternity or care to third parties.

2. INTRODUCCIÓN

La desigualdad en base al sexo es una realidad existente, que siguen sufriendo hoy día muchas mujeres. Con este trabajo, se pretende aportar más información sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, exponiendo y explicando la situación en la que se encuentran muchas de estas profesionales.

Este proyecto fin de grado tiene como objetivo principal visualizar la existencia de un posible techo de cristal en la Universidad Pablo de Olavide.

En cuanto a la estructura del trabajo, en el capítulo I, se comienza exponiendo el marco teórico en el que se sustenta el presente trabajo fin de grado.

En primer lugar, se exponen los conceptos de discriminación horizontal y vertical, con el objetivo de introducir el concepto de techos de cristal.

A continuación se realiza una revisión bibliográfica sobre los diferentes autores que tratan el concepto de techos de cristal, así como los autores que analizan las posibles causas que sustentan el fenómeno.

El marco teórico concluye con la revisión de tres estudios sobre el mencionado fenómeno de techos de cristal. El primero es de la Universidad de Sevilla, el segundo de la Universidad de Málaga y tercero es un estudio comparativo entre las Universidades de Alemania y España.

En el capítulo II, se analizan los datos cuantitativos del curso 2009/2010 acerca de la composición de las distintas facultades que conforman el campus Universitario de la Universidad Pablo de Olavide. El objetivo de este capítulo es mostrar cómo se estratifica el personal en los distintos niveles académicos de la UPO. En los estratos más “bajos” existe una paridad de sexos, mientras que en los estratos más “altos” existe una clara asimetría favorable al hombre.

En el capítulo III, se presenta el estudio empírico que representa la parte fundamental del presente trabajo fin de grado. Este estudio consta de dos partes. La primera parte utiliza una metodología cuantitativa. Para ello se ha elaborado una encuesta que se ha enviado vía mail a la totalidad de titulares y catedráticos de la UPO, con el objetivo de analizar si los diferentes grupo perciben el mismo nivel de dificultad que tienen la mujeres para acceder a puestos de alto nivel docente.

En la segunda parte, se utiliza una metodología cualitativa. Se han realizado un conjunto de entrevistas a una serie de catedráticas de nuestra Universidad. El objetivo principal fue tratar de dar una explicación a las diferentes respuestas obtenidas tras el análisis de apartado anterior.

Finalmente, se exponen las principales conclusiones del estudio.

3. CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

La desigualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, incluido el laboral es una realidad antigua y universal. Se trata de un problema social en el que participamos todas las personas.

Tiene su origen en el sistema educativo, que diferencia de forma asimétrica a niños y a niñas ya desde edades muy tempranas y desde donde comenzamos a ver diferencias sexistas en todos los ámbitos, tanto en la escuela, como en la propia familia. Esto podemos observarlo en el lenguaje, en los modelos referentes, en los materiales, como artículos de regalo, juguetes, ropa, aderezos, etc.

Estas diferencias educativas terminan por asumirse en la identidad que las personas van construyendo como hombres o mujeres a lo largo de toda su vida. Estas diferencias de género son las que dan lugar no solo a las desigualdades salariales en base al género sino también a diferencias de poder y posicionamiento social.

Hoy día la igualdad de género, no sólo es un objetivo de reconocido interés social sino que en los últimos tiempos se ha convertido en objetivo prioritario de las políticas internacionales. Poco a poco la sociedad está comenzando a ser consciente de las enormes diferencias de género que siguen, a pesar de los cambios en la legislación realizados en las últimas décadas.

Tradicionalmente se asociaba a la mujer con trabajos única y exclusivamente domésticos. No obstante, esta mentalidad ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Ya hace más de un siglo que la mujer empezó a incorporarse al mercado laboral. Actualmente las oportunidades de trabajo para la mujer han mejorado significativamente, y tienden a equipararse a la de los hombres. Sin embargo aún podemos encontrar discriminaciones hacia el género femenino que no son solo salariales.

Aún no se ha llegado a romper con muchos de los esquemas arraigados en la sociedad desde antaño. Siguen existiendo, por ejemplo, creencias que infravaloran a la mujer aludiendo que son menos aptas para trabajos con mucha responsabilidad, por lo que muchas mujeres son relegadas a puestos de menor rango.

En definitiva y a pesar de que las mujeres han experimentado en las últimas décadas una fuerte incorporación al mundo laboral, ocupan un menor porcentaje como trabajadoras remuneradas. Sobre todo, como hemos hecho alusión anteriormente, en cargos de decisión y prestigio profesional.

En nuestro país y según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2012 la tasa de actividad femenina ha sido del 33,26% mientras que la tasa de

actividad masculina ha sido del 43,27%¹. Lo que refleja un menor porcentaje de profesionales mujeres en el mundo laboral.

3.1. Discriminación laboral

Dentro de las desigualdades de género podemos encontrar muchos tipos de discriminaciones. En las últimas décadas se han llevado a cabo muchos estudios relacionados con las desigualdades salariales entre hombre y mujeres. En estos estudios se pone de manifiesto la gran desigualdad aun existente.

Puesto que son muchos los estudios acerca de las desigualdades salariales en las empresas, se decidió centrarse en los factores determinantes que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de alta responsabilidad. Para poner de manifiesto dicha situación, a lo largo de este trabajo se abordará el concepto de techos de cristal, concepto que trata de explicar por qué se produce este fenómeno, que parece estar invisibilizado por la sociedad y que sin embargo evidencian las estadísticas.

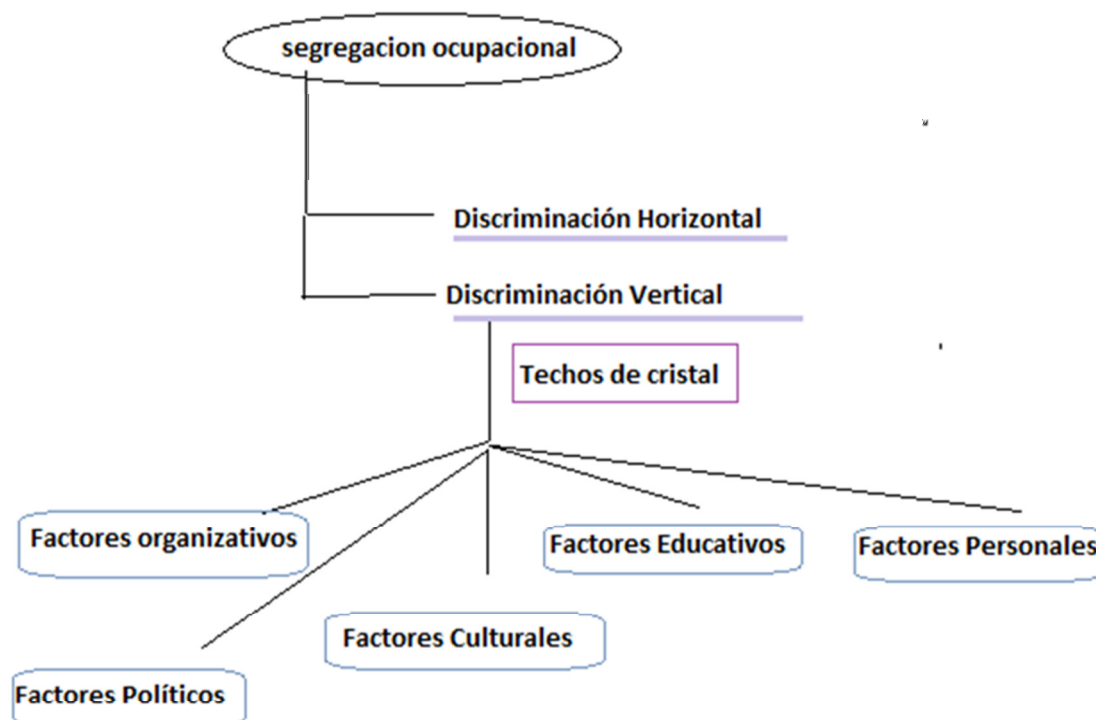
La discriminación sobre la mujer es una realidad. En muchas ocasiones estas discriminaciones pasan desapercibidas no sólo para muchas de las mujeres que la sufren, sino para el resto de la sociedad.

Para explicar las discriminaciones que existen entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, es preciso indicar que la gran mayoría de los trabajos están asociados a estereotipos, donde un género, el masculino, predomina sobre el otro, el femenino, y en muchos de los casos podemos encontrar cómo se dividen por trabajos de “hombres” y trabajos de “mujeres”. Este hecho perjudica a muchas mujeres y les dificulta no solo el acceso a muchos trabajos, sino que les delimita la promoción en el mismo.

Según la idea anterior, existe la denominada discriminación horizontal y la discriminación vertical (Figura 3.1). La discriminación horizontal hace alusión a las dificultades que encuentran muchas mujeres para acceder a determinadas profesiones tradicionalmente asociadas a hombres. Por otro lado, la discriminación vertical, pone de manifiesto los impedimentos que sufren las féminas para poder promocionarse laboralmente y acceder a puesto de responsabilidad.

¹ EPA. Tercer trimestre del 2012

Figura 3.1 Discriminación vertical y horizontal



Fuente: López, M. (2007).

Como bien indica López, M. (2007) en su estudio sobre los factores determinantes en el acceso de la mujer a puestos directivos, tradicionalmente las principales diferencias entre hombre y mujeres las podemos encontrar en que los trabajos que requieren más capacidad de relaciones sociales son atribuidos a las mujeres y los trabajos más técnicos a hombres, de este modo ocupaciones vinculadas a la justicia, telecomunicaciones o ingeniería se considerarían tareas asociadas con el género masculino y biblioteconomía, enfermería y docencia se asociarían a tareas femeninas. Este tipo de discriminación corresponde a la exclusión horizontal.

Este trabajo se va a centrar en la discriminación vertical, basándonos en el concepto de techos de cristal, para explicar la situación actual en la que se encuentran las profesoras de la Universidad Pablo de Olavide.

3.2. Techos de cristal.

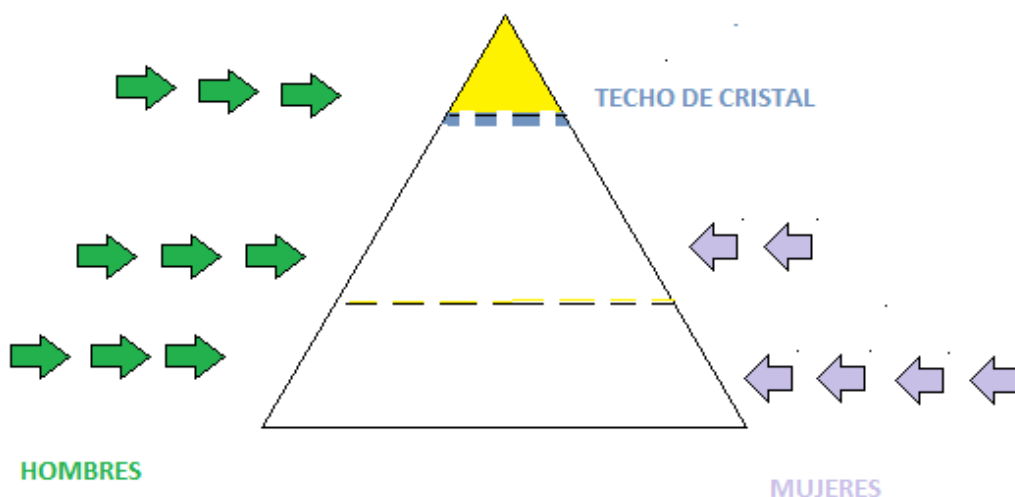
La profesora Guil (2004) señala que esta expresión, la de techos de cristal, define de manera clara la sutileza e invisibilidad de un proceso limitativo del cual la mayoría de las personas -incluso inicialmente las propias protagonistas-, son ajenas. Tan sólo nos advierte de su existencia la constatación de las cifras y las quejas de algunas mujeres que aspiran a subir en el escalafón sin conseguirlo, al margen de su idoneidad o de cualquier otra explicación profesional

En la jerga del colectivo de ejecutivas españolas se conoce como techo de cristal a la barrera casi infranqueable que tiene que romper la mujer para acceder desde los puestos intermedios de la empresa a las esferas de alta dirección.

Según la visión de Burín (1998) se trata por tanto, de una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres difícil de traspasar. Esta superficie superior invisibilizada por la sociedad, les impide seguir avanzando profesionalmente, y se produce un proceso de “estancamiento” laboral, por parte del colectivo de mujeres que no consigue llegar a la superficie de la pirámide, es decir, a los puestos de alta gerencia. Su carácter de techo invisible a simple vista, viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni tampoco se cuenta con la existencia de códigos visibles que establezcan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido en base a otros tipos de aspectos difícilmente detectables para los individuos.

En la figura 3.2, se puede apreciar el concepto de techos de cristal de manera gráfica. En una fase inicial se observa una mayor entrada de mujeres en las organizaciones, en el caso de las universidades por ejemplo, se puede apreciar con la mayor matriculación de alumnas. Conforme se asciende en la pirámide el número de mujeres presentes en las organizaciones comienza a disminuir, y por lo general se encuentra un mayor número de hombres empleados. El concepto de techos de cristal, hace alusión a los escalafones más altos de la pirámide, delimitado en la gráfica por una línea azul, gruesa y discontinua. Esta línea nos indica una barrera invisible pero a la vez infranqueable para la mayoría de las mujeres en su carrera profesional.

Figura 3.2 Mujeres profesionales en la pirámide organizativa



Fuente: Guil (2004)

El techo de cristal contemporáneo oculta una discriminación indirecta, es decir, no se refleja en las leyes pero se manifiesta en los resultados diferenciales.

Roquero (2013), explica este tipo de discriminación de la siguiente manera: “La discriminación indirecta se define en primer lugar como una medida aparentemente neutra que afecta de manera desproporcionada a las personas de un sexo, en la mayoría de los casos las mujeres, salvo que dicha disposición esté objetivamente justificada con independencia del sexo de las personas interesadas y resulte apropiada y necesaria”.

En la misma línea, Martín (2012), comenta que este techo de cristal impide a las mujeres cualificadas llegar a puestos de alta dirección en las organizaciones y en los terrenos políticos y sociales. Parece ser que las mujeres tienen menos participación en la esfera pública, elevadas tasas de paro, menores retribuciones y dificultades para ascender a puestos de mayor prestigio laboral y social, por lo que, asegura, que actualmente las mujeres son más vulnerables a las consecuencias derivadas de la actual crisis financiera.

3.3. Causas de los techos de cristal.

Actualmente, en nuestra sociedad, siguen existiendo muchos obstáculos de género que dificultan la promoción de las mujeres. Aspectos discriminativos que infravaloran a la mujer frente al hombre. El proceso de socialización diferenciado en base al género es un hecho real, que nace en la diferente educación que reciben los niños y niñas, y que abarca todos los ámbitos de nuestra sociedad incluyendo el lenguaje.

A la hora de concretar las causas que sustentan “los techos de cristal” no hay consenso en el total de ellas, pero si destacan algunas aceptadas por la mayoría de los/as autores.

Ramos et al (2003) expone en su artículo, que una de las causas condicionantes del fenómeno son los prejuicios sociales y los roles de género. Según este autor, se trata de un factor externo, que a pesar de no ser el único que influye, tiene un gran peso. Se trata de prejuicios que existen contra las mujeres por el simple hecho de serlo.

Tradicionalmente, a las mujeres se les atribuían tareas asociadas con el cuidado doméstico, y estaba mal visto que desempeñaran tareas diferentes a estas. Poco a poco la sociedad, en las últimas décadas, ha ido evolucionando hacia la igualdad, sin embargo aún son muchos más los hombres que alcanzan puestos de responsabilidad en comparación a las mujeres. Muchas mujeres cualificadas y con la capacidad para desarrollar estos trabajos de gran responsabilidad se topan con estos roles estereotipados, fuertemente ligados en nuestra sociedad, que les impide promocionarse de igual manera que a sus compañeros hombres.

Otras de las causas serían las coaliciones negadas. Concepto mencionado en los trabajos de Guil et al (2005) y Pérez et al (2006). Con este concepto se hace referencia a un fenómeno que perjudica directamente a las mujeres frente a los hombres. Consiste en que muchos hombres en igualdad de condiciones laborales que sus compañeras profesionales, consiguen, promocionarse gracias al apoyo de compañeros varones del mismo departamento.

Para tratar de explicar las coaliciones negadas que se establecen en las organizaciones, es preciso entender que las decisiones que se toman en los puestos de dirección suelen ser decisiones con un alto grado de incertidumbre,

o bien de carácter controvertido. Por ello, en muchos de los casos quienes llegan a ocupar puestos de este rango suelen tener a personas de su confianza cerca suya.

Estos puestos de alto reconocimiento y estatus social suelen ser ocupados por hombres. Y estos a su vez, suelen nombrar a colegas de su mismo sexo para que junto a ellos desempeñen este papel de alta responsabilidad. Esta situación es lo que se define como coaliciones. O dicho de otra manera, y tal y como bien expone Guil (2004), las personas del mismo sexo suelen empatizar entre sí, lo que explicaría que resulte difícil que los hombres vean a una mujer como "colega".

Otra cuestión relevante son las diferencias que existen en los estilos de liderazgo entre ambos sexos. Es probable que estas diferencias en el estilo de liderazgo cuando es asociado al género femenino provoque el rechazo por parte de muchas instituciones y empresas para contratarlas y asumir puestos de responsabilidad. Y esto es así, porque las mujeres suelen ser más democráticas en sus decisiones y actuaciones que los hombres que suelen ser más agresivos. Cuadrado (2004) alude a este fenómeno como una causa más. En este sentido, el contexto organizacional perjudica a muchas mujeres, ya que promueve el estilo de liderazgo masculino frente al femenino.

Además, por lo general, los hombres son mejor evaluados cuando aplican su estilo de liderazgo, normalmente más conflictivo que el de las mujeres.

Por último, tradicionalmente las responsabilidades familiares se asocian a tareas exclusivamente femeninas, y aunque poco a poco se va avanzando en la incorporación del hombre a las responsabilidades domésticas y de cuidados, la conciliación familiar aún sigue siendo una dificultad importante para muchas mujeres. Por ello estamos ante un obstáculo de género que dificulta el ascenso profesional a la gran mayoría de las féminas. Parece lógico entender que difícilmente se puede compaginar la vida laboral y familiar cuando se habla de puestos de gran responsabilidad. Es por ello por lo que muchas mujeres tienen que renunciar a estos puestos.

Sarrió (2002), siguiendo este argumento comenta en su artículo que las responsabilidades familiares son asumidas mayoritariamente por las mujeres y que estas encuentran muy poco apoyo social para cuidar a los hijos o personas dependientes a su cargo.

3.4. Techos de cristal y Universidad

A la vez que las mujeres se incorporan al mundo laboral también se produce la incorporación de estas al mundo universitario. En España en el año 1857, con la Ley de Moyano, por primera vez en la historia se hizo obligatoria la escolarización de las niñas. La primera mujer en matricularse en la Universidad en España fue María Elena Maseras en 1872. Dos años más tarde le seguiría Dolores Aleu. Sin embargo, no fue hasta 1910, cuando la mujer española pudo estudiar sin restricciones en las universidades españolas.

Desde entonces y hasta nuestros días, dentro del mundo universitario español, el porcentaje de mujeres que forman parte de estas corporaciones ha ido creciendo y aumentando con el paso de los años.

Sin embargo, actualmente se siguen encontrando diferencias dentro de la estructura de las universidades. Principalmente, en los puestos de responsabilidad, que suelen estar representado por hombres. Estos datos se pueden corroborar estadísticamente, tal y como se expone a continuación.

Son varios los estudios que demuestran esta realidad tanto a nivel europeo (OIT 2004) como español (Hernández et al. 2010). Un análisis de los datos del Ministerio de Educación y Deporte para el último curso disponible (2010/2011) desvela un alto porcentaje de alumnas matriculadas en la universidad. Sin embargo, conforme se asciende en la estructura de las universidades, la presencia de las mujeres en los altos cargos va disminuyendo llegando a ser muy pocas las que ocupan puestos de catedráticas.

En la universidad pública española el porcentaje de mujeres y hombres titulares es de 38,92% y 61,08% respectivamente (tabla 3.1). Significativamente el porcentaje de catedráticas desciende hasta el 29,39%. Este hecho no deja de ser cuanto menos sorprendente, puesto que según algunos estudios las notas medias más altas entre el alumnado corresponden a mujeres en la gran mayoría de las carreras y los expedientes más elevados suelen ser igualmente los de las alumnas (OIT 2004).

Tabla 3.1 Porcentaje de mujeres en las UES públicas según categoría (sobre el porcentaje total de cada categoría)

	Uni. Públicas	Uni. Privadas	TOTAL
Alumnas en Grado	54,80%	53,90%	-
Alumnas en Masters	-	-	54,80%
PDI mujeres	37,78%	-	-
PDI Titulares mujeres	38,92%	-	-
PDI Catedráticas	29,39%	-	-

Fuente: OIT 2004: romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección, ginebra, oficina internacional del trabajo.

Este fenómeno tiene una relación directa con el concepto de techos de cristal, ya que las mujeres que se encuentran dentro de estas organizaciones educativas, ven en muchas ocasiones frustrado su ascenso en la carrera profesional. La sociedad juega un papel fundamental en ello, ya que a pesar de los múltiples cambios llevados a cabo en las políticas a favor de la igualdad, los roles machistas siguen formando parte de la mentalidad y por tanto también de la sociedad.

Por tanto, muchas mujeres capacitadas para formar parte de la cúpula de las grandes organizaciones educativas encuentran barreras y dificultades al no encontrar respaldo en sus compañeros o en sus propias compañeras. De la misma forma, el número de mujeres referentes por haber conseguido llegar a altos niveles de representatividad es muy reducido, ya que son muy pocas las organizaciones educativas que tienen a mujeres dentro de su cúpula directiva, y en las organizaciones en las que están presentes es escaso el número de estas.

En la revisión de estudios se observa que no son muchos los que abordan estas desigualdades en las universidades españolas. La mayoría de los trabajos se ciñen a casos concretos de universidades y tan sólo algunos abordan comparaciones nacionales o internacionales.

De los trabajos revisados, cabe comentar tres de ellos que se centran en los techos de cristal. El primero, es un estudio realizado para la universidad de Sevilla, el segundo es un caso particular de la universidad de Málaga y el tercero es un análisis comparativo del sistema español con el alemán.

3.4.1 Estudio en la Universidad de Sevilla.

Uno de los primeros estudios que encontramos al revisar la temática que nos ocupa es el llevado a cabo en la Universidad de Sevilla por la doctora Guil (2005) y que se titula “Los techos de cristal en la Universidad de Sevilla”.

Se trata de un estudio publicado en el año 2005 con el objetivo de poner de manifiesto la necesidad de acabar con las desigualdades de género que siguen existiendo en nuestras universidades.

Para desarrollar el estudio se llevaron a cabo grupos de discusión que trataban de reproducir lo que sucede en la realidad. Tras la recogida de datos, de los grupos de discusión el estudio planteó las primeras explicaciones acerca de la desigualdad real de género existente en la Universidad de Sevilla. Esta desigualdad, se explicaría en base a la comprensión de las relaciones que se establecen dentro de los distintos departamentos de la universidad.

Las principales conclusiones del trabajo de la doctora Ana Guil, referidas a los techos de cristal en la Universidad hispalense son:

1. La autora pone de manifiesto que este fenómeno de techos de cristal, en un primer instante, podría atribuirse al deseo de las propias mujeres de no querer ocupar puestos de responsabilidad. Sin embargo, el estudio realizado y en base a los datos cuantitativos y cualitativos concluye desmintiendo esta afirmación.
2. Parece interesante resaltar de este estudio la idea de que las discriminaciones que sufre el colectivo de profesoras de Universidad no solo se debe a problemas relacionados con la dificultad para conciliar la vida personal y laboral, sino también entre otras causas, a estructuras y mentalidades estereotipadas que siguen existiendo en nuestra sociedad, es decir al pensamiento colectivo de poner en menor valor la capacidad profesional de las mujeres.
3. Parece importante destacar las perspectivas de futuro que plantea Ana Guil en esta investigación. Para tratar de mejorar la situación de desigualdad laboral en la que están inmersas muchas mujeres, la doctora Guil entre otras cosas, plantea romper con estos esquemas de género desde la infancia. Otra medida para hacer más fácil la conciliación familiar, y que se propone desde este trabajo es la creación de infraestructuras universitarias como lavanderías, comedores para niños/as pequeños/as, entre otros, que faciliten al profesorado compaginar el trabajo universitario con su familia y las tareas del hogar.

3.4.2 Estudio en la Universidad de Málaga.

El segundo estudio sobre techos de cristal que quiere comentar corresponde al de Morales et al. (2010) realizado para la Universidad de Málaga.

Este estudio tiene como objetivo tratar de evaluar si ha habido un cambio a favor de la igualdad de género en la Universidad debido a las nuevas políticas desarrolladas a favor de la igualdad.

Los resultados obtenidos muestran, entre otras cuestiones, que:

1. El peso relativo, es decir, la presencia de los hombres en la Universidad es significativamente superior a la de las mujeres, debido a que la mayor proporción de la plantilla del PDI de esta Universidad está compuesta por hombres.
2. Este estudio pone de manifiesto que la gran mayoría de las mujeres en la Universidad de Málaga ocupan puestos de titulares de Universidad y titulares de escuela. Sin embargo, el grupo de catedráticas de Universidad es muy reducido. Este estudio, además, nos aporta un gráfico explicativo de la situación. En él se intenta atribuir este fenómeno discriminatorio en base al género, a un proceso histórico, es decir, a la lenta incorporación de la mujer al mundo universitario. Aunque no por ello afirma que sea ésta la única cuestión por la que se encuentran menos mujeres representando el colectivo de catedráticas de esta Universidad.
3. Por último, parece interesante destacar de este estudio los resultados relativos a los órganos de gobierno y representación en la universidad. Este estudio evidencia un incremento del número de mujeres que forman parte de los órganos de decisión, y una fuerte desigualdad en contra de ellas en los unipersonales de gestión de gobierno a los que se accede por elección. Las principales causas que se atribuyen a esta última desigualdad entre sexos, apunta a que muchas mujeres siguen sin presentarse a estos cargos de responsabilidad, a pesar de ser igualmente válidas que sus compañeros para desarrollar esta gestión.

Como conclusión se puede afirmar que la plantilla de esta universidad está compuesta mayoritariamente por hombres, al igual que sucede en otras muchas universidades españolas. Lamentablemente este estudio no profundiza en las causas que provocan este hecho, pero sí pone de manifiesto la necesidad e importancia de las políticas de género y su repercusión en cuanto a desarrollar estrategias que fomenten el acceso de las mujeres a los niveles más altos dentro de la universidad. Así como en la identificación de los obstáculos que muchas de ellas encuentran en esta promoción profesional.

3.4.3 Estudio en los sistemas educativos alemán y español.

El último de los estudios, pone de manifiesto la poca presencia de las mujeres en la cumbre de las organizaciones educativas, tanto en España como en Alemania (Torres y Pau 2011). En esta investigación las autoras revelan datos

cuantitativos sobre la situación alemana y española frente a los techos de cristal y/o los suelos pegajosos².

Entre los resultados más relevantes de este estudio cabe señalar que:

1. Alemania presenta porcentajes más bajos que España no solo de participación de las mujeres en las instituciones de I+D (investigación y desarrollo), sino también los más bajos en relación a la representatividad de mujeres en la cumbre de las organizaciones educativas. Siendo este porcentaje del 12%. Este estudio además, revela que a pesar de que en España la presencia femenina en las organizaciones educativas sea superior a la alemana, las cifras siguen siendo alarmantes por escasas, si se tiene en cuenta las medidas llevadas a cabo en las últimas décadas a favor de la igualdad.
2. En segundo lugar es preciso señalar que Alemania comenzó antes la escolarización de las niñas que España, pero sin embargo este hecho no parece tener ninguna relevancia, ya que los datos estadísticos actuales no reflejan un mayor avance que los datos observados en nuestro país.

Aun así, se debe recordar que la integración de la mujer en las universidades españolas es mucho más lenta que en Alemania.

1. Parece importante destacar del estudio que existen diferencias en los escalafones más altos de las organizaciones educativas entre ambos países. No obstante resaltar que en España la situación de las mujeres investigadoras es favorable a la situación de las mujeres alemanas. Los obstáculos en ambos casos son difícilmente detectables, si bien tienen como consecuencia mantener a las mujeres lejos de la cúpula de la organización. En ambos supuestos las mujeres se ven relegadas a posiciones de trabajo de técnicas o a ejercer como personal de apoyo, mientras los hombres ocupan los puestos de responsabilidad.

En relación a lo dicho anteriormente, se puede afirmar que aunque las mujeres lleguen a alcanzar un porcentaje de representación en los niveles inferiores, esto no implica que automáticamente los techos de cristal comiencen a desaparecer, ya que para ello se necesitaría de más medidas políticas y más agresivas en cuestión de género.

Como resumen final o conclusión del estudio, se podría decir que la “baja presencia femenina es significativa en todos aquellos países que se caracterizan por tener fuertes sistemas con base científica y tecnológica”, (Torres y Pau, (2011, 57)

Como se puede observar, se han encontrado pocos trabajos acerca del techo de cristal en las universidades españolas. Entre los estudios revisados, cabe resaltar que la gran mayoría de ellos se centran en las desigualdades entre

² **suelos pegajosos:** entendiéndose este término como un símil al techo de cristal, pero que indica la dificultad que encuentran las mujeres para prosperar social y laboralmente. A diferencia del concepto de Techos de cristal, los suelos pegajosos reflejan las dificultades de base para ir ascendiendo profesionalmente que tienen muchas mujeres. Realmente se trata de dos términos que vienen a expresar lo mismo

hombres y mujeres en general, o bien se centran en desigualdades salariales. Pero realmente, hay pocas investigaciones que traten el concepto de techos de cristal de forma específica y muy pocas que centren este concepto dentro del ámbito universitario. Por todos estos motivos, se considera que este trabajo puede ser un aporte interesante en este tema en el que la información es escasa.

4. CAPÍTULO II. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA U.P.O

En el año 1977 se constituyó la Universidad Pablo de Olavide (UPO) cerca del municipio de Dos Hermanas, siendo actualmente una de las universidades públicas más jóvenes del ámbito nacional. Las instalaciones de Pablo de Olavide tienen su origen en la Universidad Laboral de Sevilla, heredera de la antigua Universidad Laboral Primo de Rivera constituida en 1959.

La UPO está constituida por varias facultades: Ciencias Empresariales, Ciencias Experimentales, Ciencias Sociales, Deportes, Humanidades, Escuela Politécnica Superior y Derecho. Se pueden localizar un total de 13 departamentos. La Universidad cuenta con unos 10.000 alumnos/as matriculados/as aproximadamente.

Haciendo un poco de historia, y remontándose a los inicios se observa que tradicionalmente las Universidades contaban con la presencia única y exclusiva de alumnado masculino. Ya en el siglo XX se producen las primeras reformas que permiten la matriculación de mujeres en las Universidades españolas. La tardía constitución de la Universidad Pablo de Olavide, no contempla este proceso, y en sus aulas, desde sus inicios, mujeres y hombres han compartido enseñanza.

A pesar de todo ello, si se observa detenidamente como se distribuye el alumnado por las diferentes facultades, podemos apreciar algunas diferencias de género.

Por ejemplo, en el curso 2009/2010 el porcentaje de mujeres matriculadas fue superior al de hombres matriculados y ligeramente superior el rendimiento académico de las primeras. En cambio, si se analiza el porcentaje del profesorado, se observan diferencias significativas en sentido contrario. Es decir, el número de mujeres disminuye a medida que ascendemos en los puestos de mayor nivel docente. Siendo el sexo masculino el que mayor número de cátedras tiene dentro de la Universidad Pablo de Olavide.

A continuación se expondrán dichas diferencias de manera más detallada y precisa, para tratar de visualizar las desigualdades que existen dentro de la UPO en cuanto al género se refiere.

4.1. Descripción de la población que conforma la UPO (PDI y alumnado)

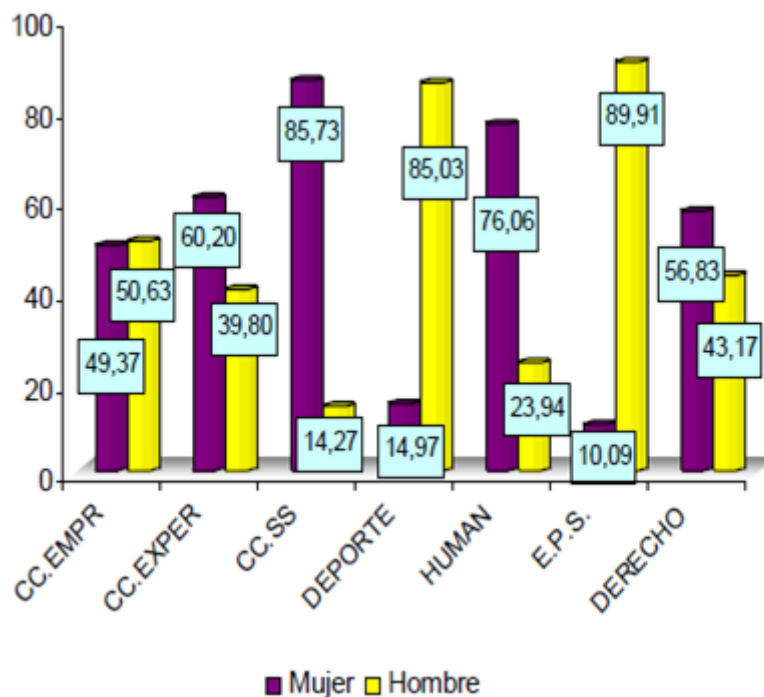
En la Universidad Pablo de Olavide, se registraron unas 10.000 matrículas de primer y segundo ciclo y de Grados para el curso 2009/2010.

Del total de alumnos y alumnas matriculados/as para dicho curso, alrededor del 59% del alumnado eran mujeres y aproximadamente el 41% estaba compuesto por hombres.

En la figura que aparece a continuación, 4.1 se presenta la composición del alumnado clasificado en base a dos criterios: la facultad de pertenencia y el

sexo. Como se puede apreciar existe una gran diferencia en la facultad de Ciencias del Deporte donde el 85,03% del alumnado está representado por hombres y tan solo un 14,97% son mujeres.

Figura 4.1 Distribución del alumnado matriculado según facultad.



Fuente: Martínez et al. (2011)

En la Escuela Politécnica Superior se aprecia igualmente, un mayor porcentaje de varones. En relación a este hecho, el estudio realizado por Torres y Pau (2010), aporta datos explicativos afirmando que el porcentaje histórico de varones en las carreras técnicas ha sido mucho mayor que el de las mujeres. Por otro lado, otra gran diferencia entre el alumnado de la población objeto de estudio, se puede observar en la facultad de Ciencias Sociales donde el mayor número de alumnado está compuesto por mujeres.

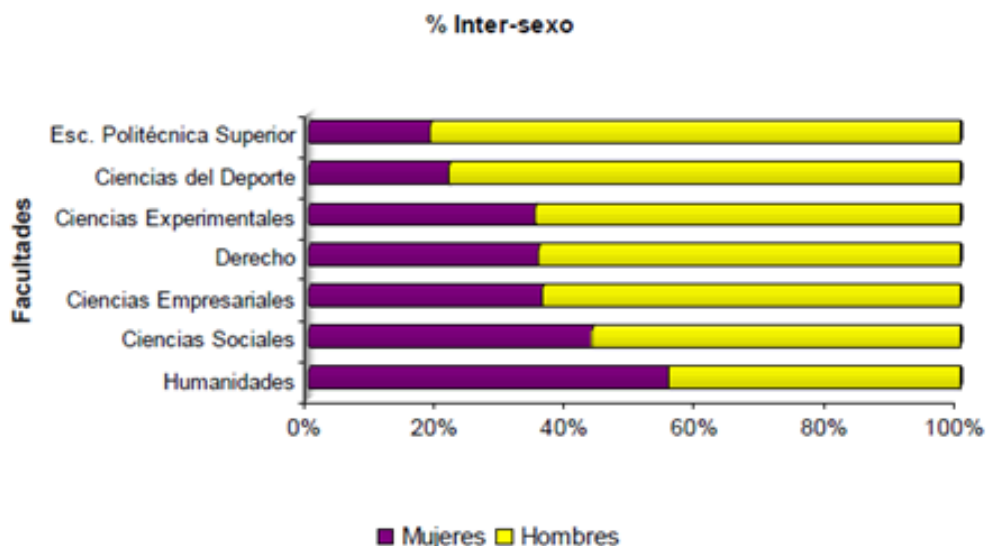
En definitiva, se puede deducir de los datos anteriores que mientras que las carreras técnicas y de deportes están representadas en su mayoría por hombres, en las carreras Sociales se encuentra un mayor número de mujeres que de hombres. Esta distribución diferenciada en base al sexo y a los estudios profesionales es lo que ya en su momento denominamos discriminación horizontal.

Para tratar de ver las diferencias de género en la UPO, además de revisar cómo es la distribución del alumnado, también es necesario analizar el PDI

Para el estudio que nos ocupa, el colectivo de profesores de la Universidad es el que más nos interesa analizar. En la figura 4.2 se pueden observar las diferencias dentro del profesorado docente investigador en base al género y por facultades.

A simple vista, la figura 4.2 refleja que el profesorado docente investigador está compuesto en su mayoría por hombres. Estos datos acerca de la Universidad Pablo Olavide confirman lo que ya defendían algunos de los estudios anteriormente comentados, es decir, que la mayor parte del colectivo de profesorado está compuesto por hombres.

Figura 4.2 Distribución del PDI por facultad y por sexos



Fuente: Martínez et al. (2011)

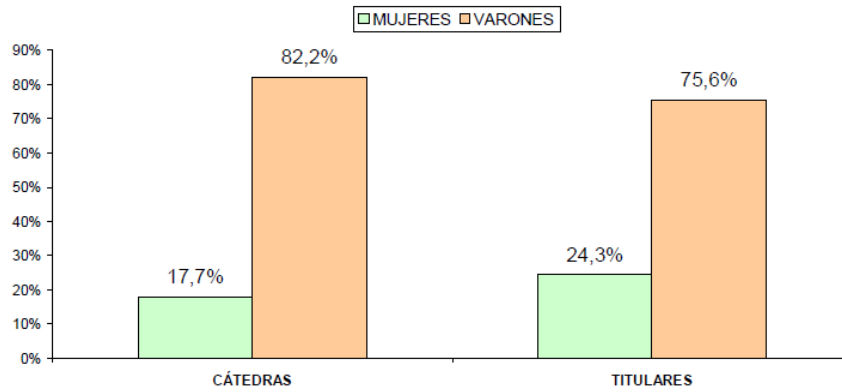
Sin embargo se observan algunas diferencias entre facultades, siendo la escuela politécnica superior en la que están menos representadas las mujeres y la facultad de Humanidades la que mayor número de mujeres tiene entre su plantilla.

Es importante resaltar que el PDI está compuesto por diferentes categorías. Siendo la de mayor nivel la catedra universitaria. Y curiosamente, es en esta categoría donde menos mujeres hay.

De hecho y acorde a lo expuesto anteriormente, en la Universidad Pablo de Olavide el porcentaje de mujeres titulares y catedráticas es bastante inferior al número de titulares y catedráticos hombres. Datos que se pueden apreciar en la figura 4.3

En esta última figura se puede observar claramente dicha diferencia entre hombres y mujeres. Es aquí precisamente donde se puede apreciar la evidencia de los techos de cristal, ya que el porcentaje de mujeres catedráticas es de un 17,7% frente al 82,2% de sexo masculino.

Figura 4.3 Titularidad y cátedra por sexo Universidad Pablo de Olavide.



Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia (Unidad de Mujeres y Ciencia): *Académicas en cifras 2007*

5. CAPÍTULO III. TECHOS DE CRISTAL EN LA U.P.O. UN ESTUDIO EMPÍRICO.

En los capítulos anteriores se ha desarrollado la parte correspondiente al marco teórico con la finalidad de encuadrar las ideas más relevantes a fin de dar explicación a las desigualdades de género en los altos niveles del profesorado.

A continuación se centrará la atención en el estudio empírico. Para ello, empezaremos por explicar cuál es la finalidad que se persigue y de dónde surge el interés para llevar a cabo este estudio, así como los objetivos que se plantean. Posteriormente se abordará la metodología empleada, la población objeto de estudio, un apartado de resultados y discusión y finalmente las conclusiones derivadas de este trabajo.

5.1. Planteamiento y objetivos

Como ya se comentaba en capítulos anteriores, las desigualdades de género son un problema que nos afecta a todas las personas. La universidad como institución no es ajena a estas desigualdades entre hombres y mujeres. Aunque en los últimos tiempos la incorporación de la mujer a la universidad es un hecho evidente. Cabe plantearse cómo se está haciendo esta incorporación al mundo académico y cuál es la relevancia de las mujeres en el ámbito universitario.

Este tema parece interesante y de plena actualidad, por ello, surgió la idea de saber cómo está representada la figura femenina en la plantilla docente de la Universidad Pablo de Olavide, y qué dificultades han podido encontrar las mujeres que han conseguido llegar a los niveles docentes más elevados.

El concepto de techo de cristal, estudiado en otras universidades y aplicado para describir las dificultades que las mujeres encuentran en la promoción profesional en general, parece un concepto oportuno para realizar este estudio.

Como objetivos se plantea conocer, por un lado, cómo están representadas las mujeres en la UPO respecto a los hombres, por otro, cuántas han alcanzado el nivel de catedráticas, y además averiguar de su propia voz, qué dificultades han encontrado algunas de estas últimas, para acceder a esta categoría de catedráticas.

Para entender más acerca de esta realidad se ha empezado revisando algunos estudios que describen este problema social discriminatorio. Como resultado de esta revisión hay que decir que no se ha encontrado ningún trabajo anterior que refleje la realidad de los techos de cristal en la Universidad Pablo de Olavide. Es por esto, por lo que parecía aún más interesante seguir profundizando, estudiando y analizando este fenómeno social.

Entre otros análisis se ha tratado de ver si en la Pablo de Olavide estas desigualdades de género son tan visibles, como por ejemplo lo son en la

Universidad de Sevilla, como nos presentaba el trabajo de la doctora Ana Guil (2005).

Finalmente, se plantea también saber, como conclusión, si las desigualdades de género han ido evolucionando a lo largo del tiempo, y si las políticas de igualdad de género han fomentado el cambio hacia una paridad en el trabajo o por el contrario no han evolucionado. Al menos en lo que a la Universidad de Pablo de Olavide se refiere.

5.2. Metodología del estudio.

El objetivo principal de este estudio, es visualizar si existen desigualdades y o discriminación en base al género en los niveles más elevados de docencia para el PDI en la UPO.

Para ello se ha desarrollado una doble metodología, cuantitativa y cualitativa. En primer lugar, y desde el análisis cuantitativo, se han recabado datos a través de cuestionarios con el objetivo de conocer cuántas personas del profesorado de la UPO perciben posibles discriminaciones de género.

Para esta primera recogida de datos se ha llevado a cabo una encuesta vía mail dirigida al profesorado, titulares y catedráticos/as, que forman parte de nuestra universidad. Hay que decir que el porcentaje de respuesta obtenido después del envío por mail de los cuestionarios fue inferior al deseado. Sin embargo, se piensa que suficientemente representativo para obtener conclusiones aproximadas.

Además, se ha utilizado el método cualitativo para tratar de encontrar una explicación más profunda que ayude a comprender por qué se producen y se agudizan las desigualdades de género en los puestos de mayor responsabilidad entre hombres y mujeres. Para realizar esta última recogida de información se planteó realizar entrevistas al menos a cinco profesoras de la UPO con el objetivo de profundizar, como ya se ha dicho, en la información recabada a través de los cuestionarios. Se pretendía con ello, que la muestra fuera lo más significativa posible. No obstante, han sido muchas las dificultades que se han ido encontrando a lo largo del curso para entrevistarnos con todas las catedráticas identificadas para ser encuestadas. Así que, finalmente, la muestra ha sido de dos profesoras entrevistadas de la UPO.

5.3. Muestra y población participante

El análisis cuantitativo se ha dirigido, al total de profesorado titulares y catedráticos/as de la UPO a través de un cuestionario. Para tener una visión más clara y global de esta población docente se mostrará a continuación una tabla en la que aparecen todos los titulares y catedráticos/as que forman el conjunto de la población objeto de estudio. La tabla expuesta está clasificada según las diferentes Facultades que se pueden encontrar en la UPO, desagregada por sexos.

El mayor número de profesores/as encuestados se han localizado en la Facultad de Ciencias Experimentales, y el menor número de profesorado encuestado en la Escuela Politécnica Superior

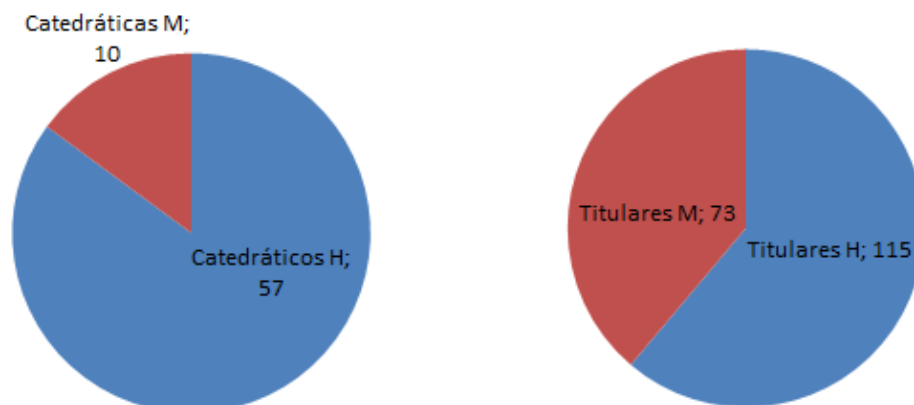
Tabla 5.1 Número de catedráticos y titulares según facultad.

Centro	Categoría								Totales
	Cátedra Escuela Univ.		Cátedra Universidad		Titular Escuela Univ.		Titular Universidad		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Escuela Politécnica Superior	0	0	2	0	0	0	5	2	9
Facultad Ciencias del Deporte	1	0	2	0	0	0	10	0	13
Facultad Ciencias Empresariales	0	0	9	5	1	0	16	13	44
Facultad Ciencias Experimentales	0	0	17	1	0	0	31	17	66
Facultad Ciencias Sociales	1	1	3	0	5	6	13	9	38
Facultad de Derecho	0	0	13	2	1	0	17	16	49
Facultad de Humanidades	0	0	9	3	0	0	16	10	38
Totales	2	1	55	11	7	6	108	67	257

Fuente: RRHH UPO. Elaboración Propia

En el siguiente figura, 5.1, se puede apreciar que la población de mujeres titulares (73) ha sido inferior a la de titulares varones (115), al igual que sucede en el caso de las catedráticas. Se puede observar que la diferencia es elevada, 57 catedráticos hombres frente a 10 catedráticas mujeres.

Figura 5.1 Representación gráfica del número de titulares y catedráticas de la UPO.



Fuente: RRHH UPO. Elaboración propia

A pesar de contar con una población objetivo de estudio bastante amplia para el análisis cuantitativo, el porcentaje de respuesta fue bajo (13,61%). Es decir, la tasa de respuesta fue menor que la deseada.

Como se aprecia en la tabla 5.2, la encuesta fue contestada por un total de 35 personas, 13 mujeres y 22 hombres.

Tabla 5.2 Muestra para el estudio.

		categoría		
		Cátedra	Titularidad	Total
sexo	Mujeres	4	9	13
	Hombres	10	12	22
Total		14	21	35

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, y para el análisis cualitativo, se seleccionaron del total de catedráticas de la UPO (diez) a cinco de ellas con el criterio de que hubiese una representación de todas las facultades que componen el campus universitario.

De las cinco catedráticas consideradas para entrevistar, tan solo dos accedieron a participar en este estudio.

Para cumplir con la confidencialidad de datos, no se aporta más información personal de las entrevistadas, tales como área docente o datos socio-demográficos.

5.4. Instrumentos para la recogida de datos: encuesta y entrevista

Como ya comentamos al inicio de este capítulo, para desarrollar este estudio se comenzó realizando una encuesta vía mail a 257 profesores de la UPO.

Para esta encuesta se elaboró un cuestionario a través del cual se presentaban hasta 11 afirmaciones relacionadas con la desigualdad y la discriminación de género. Más adelante se presentarán los ítems de este cuestionario.

Se pretendía que la encuesta fuera lo más simple posible para facilitar las respuestas de los y las encuestadas. Por ello se planteó utilizar una escala Likert con 5 opciones de respuesta por ítem. Estas opciones iban desde muy en desacuerdo (opción 1) hasta muy de acuerdo (opción 5).

Además, se recogió información acerca de la edad de los/as encuestados/as, el año en el que obtuvieron el doctorado, la titularidad y la cátedra en el caso de que la tuvieran.

La encuesta está compuesta por 11 ítems, que se divide en dos apartados. En el primero de ellos, se plantean afirmaciones relacionadas con la desigualdad laboral y las dificultades que pueden encontrar las mujeres para acceder a los niveles más altos de la docencia en la universidad. En un segundo apartado, se plantean afirmaciones también relacionadas con las posibles desigualdades de género y las barreras profesionales para las mujeres, pero en este caso relacionadas con el acceso a cargos de responsabilidad como son los puestos de decanas o rectoras. Además también se incluyen los posibles obstáculos que las mujeres docentes pueden encontrar en la promoción profesional derivados de la teoría revisada y la posible promoción profesional de las mujeres en la última década.

Las afirmaciones planteadas en el cuestionario son las siguientes:

- *Desigualdad laboral.*

P1. En el mercado de trabajo español existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas

P2. En la Universidad existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas (Cátedra)

P3. En los últimos 10 años han disminuido las barreras de acceso para las mujeres a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

P4. El matrimonio es un factor que dificulta el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

P5. Tener hijos/as es un factor que dificulta el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

P6. Tener personas dependientes es un factor que dificulta el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

P7. La cooperación y apoyo entre hombres es una barrera para que las mujeres accedan a las categorías más altas en la Universidad (Cátedra)

P8. Las leyes de igualdad aprobadas en España y Andalucía han favorecido el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

- *Acceso a puestos de dirección en las universidades. (rectorado, vicerrectorados, decanatos, jefaturas de dpto.)*

P9. En la Universidad existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de acceder a puestos de dirección

P10. Las mujeres tienen un estilo de liderazgo más democrático que los hombres

P.11. Los estereotipos de género son un condicionante para muchos directivos (rectores, vicerrectores, etc.) a la hora de seleccionar sus equipos de trabajo

Además de la encuesta vía mail, se consideró oportuno profundizar en las posibles dificultades que han encontrado o encuentran aún, algunas de las catedráticas de la UPO, así como las posibles discriminaciones que hayan podido sufrir a lo largo de su carrera profesional en la Universidad.

Para recabar esta información, como ya se ha indicado, se consiguió realizar una entrevista personal a dos catedráticas de la UPO.

Lo primero que se hizo fue elaborar un guion para la entrevista. En un principio se ideó para que fuera lo más breve posible, en torno a unos 30 minutos, aunque finalmente se alargaron hasta una hora por entrevista.

La entrevista estaba compuesta por una serie de preguntas, 12 en total, relacionadas con la teoría expuesta en los primeros apartados haciendo hincapié en las dificultades que estas mujeres han encontrado a lo largo de su carrera.

A continuación se exponen las preguntas concretas tal y como se plantearon en las entrevistas:

1. *¿Considera que existen desigualdades de género, discriminaciones de mujeres frente a hombres, en el ámbito universitario español? ¿Y en la UPO?*
2. *¿Opina que han habido cambios en la última década? ¿muchos?*
3. *En caso de opinar que ha cambiado mucho, ¿qué factores considera que han contribuido al cambio?*
4. *¿Conoce usted el concepto de techos de cristal?*
5. *¿Cree que se da el fenómeno conocido como techos de cristal en la universidad española? ¿y en la UPO?*
6. *¿De qué es su cátedra? ¿Considera que existen diferencias en cuanto a las posibilidades de acceder a la Cátedra según las Facultades?
¿Cree que las diferencias sexistas en su facultad son mayores que en otras facultades? ¿Por qué?*
7. *¿Podría decirme, Cuánto tiempo ha invertido para conseguir la cátedra?
¿Considera que ha invertido más tiempo que sus compañeros varones?*
8. *¿Recuerda si ha tenido algún problema en el ascenso profesional relacionado o en base a que usted sea mujer? ¿cuál? ¿cuáles?*
9. *Cree que el hecho de tener una familia y de ser mujer, ¿le ha complicado la vida laboral y dificultado alcanzar esta posición?*
10. *¿Diría que ha tenido que sacrificar parte de su vida personal/familiar por su desarrollo profesional? ¿Que ha tenido que sacrificar?*
11. *¿Considera que los hombres que tienen puestos de catedráticos han realizado el mismo sacrificio para alcanzar ese nivel profesional, que las mujeres catedráticas?*
12. *Y para finalizar, si volviera al pasado, ¿volvería a tomar las mismas decisiones para alcanzar este puesto? ¿Por qué?*

Una vez elaborado el cuestionario se realizó una petición formal a través de una carta personal vía mail, solicitando una cita para poder entrevistar a un total de cinco catedráticas. De las cuales solo accedieron a ser entrevistadas dos de ellas. No fue nada fácil conseguir las entrevistas debido al escaso tiempo del que disponían estas profesoras.

Para la recogida de la información, se consideró en grabar a estas mujeres con la idea de recoger todos los datos posibles y poder atenderlas mejor y prestarles más atención. Finalmente la recogida de estos datos se hizo a mano.

Tras exponer los instrumentos para la recogida de datos, descripción de la encuesta enviada por mail, y preguntas generadas para la entrevista personal con las catedráticas, se analizarán y discutirán los resultados obtenidos.

5.5. Resultados.

Para la discusión de los resultados se plantearán las diferentes opiniones entre hombres y mujeres, y se tratarán de explicar estas diferencias con los datos recogidos a través de las entrevistas personales. A continuación se expondrán los obstáculos encontrados referidos por las catedráticas entrevistadas. Y por último, se terminará planteando los avances de los últimos diez años en cuanto a la mejora de la situación de igualdad de género en el mundo laboral.

Para tratar de darle una explicación a este fenómeno, consideramos importante exponer las diferentes opiniones del colectivo de profesores de la UPO.

Lo primero que sorprendió al analizar los datos, fue que existía una diferencia de opinión entre hombres y mujeres. Y no solo entre mujeres y hombres, sino también entre las distintas categorías docentes objeto de estudio, titulares y catedráticos/as, independientemente del sexo.

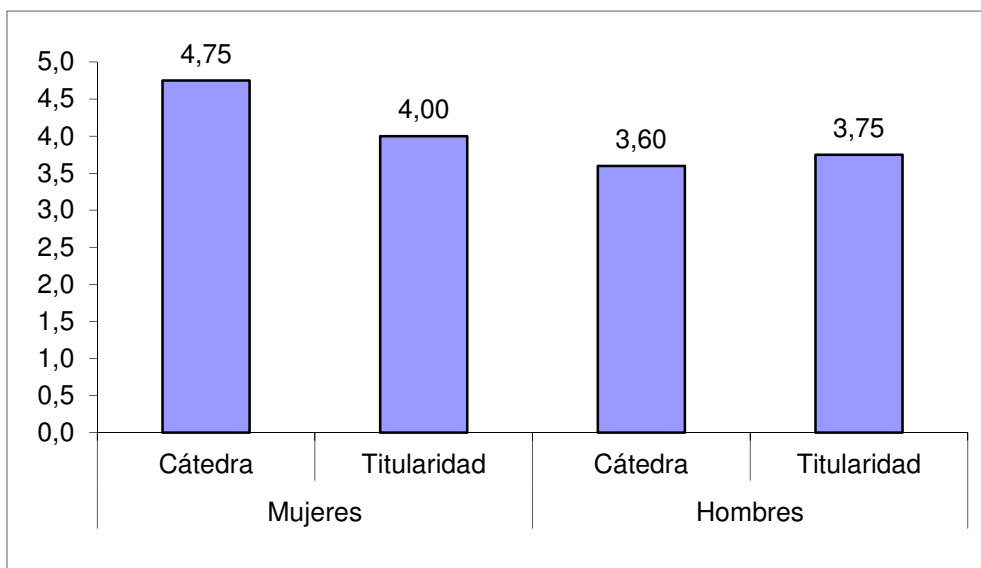
Tabla 5.3 Media sobre el resultado obtenido en las diferentes afirmaciones de nuestra encuesta, desagregada por sexo y por categoría docente.

	sexo			
	Mujeres		Hombres	
	Cátedra	Titularidad	Cátedra	Titularidad
p1	4,75	4,00	3,60	3,75
p2	4,75	2,78	2,10	2,25
p3	2,25	3,33	3,10	4,08
p4	3,75	2,11	3,30	2,75
p5	4,25	3,78	3,70	3,42
p6	4,25	4,00	3,80	3,83
p7	4,00	2,38	2,40	2,27
p8	2,25	2,63	2,90	3,64
p9	3,75	2,56	2,40	2,00
p10	2,50	3,33	2,30	2,83
p11	4,00	2,67	3,40	2,83

Fuente: Elaboración propia

Por un lado, las catedráticas perciben más barreras de género en el mercado laboral que las titulares mujeres, siendo su grado de respuesta de 4,75 puntos frente a 4 puntos de los hombres. Sin embargo, se observa (Figura 5.2) que los catedráticos hombres perciben menores desigualdades (3,6 puntos), que los titulares hombres (3,75 puntos). Aunque en general se aprecia que tanto mujeres y hombres están bastante de acuerdo en que existen barreras de género que dificultan la promoción de las mujeres. Esto hace pensar que en general existe un alto grado de sensibilización sobre la situación de discriminación que sufren las féminas.

Figura 5.2 Primera afirmación del cuestionario: En el mercado de trabajo español existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al acceso a los categorías profesionales más altas (cátedra), la contestación entre los diversos grupos fue algo más dispar que al preguntar por las barreras existentes en el mercado laboral en general.

Sobre todo llama la atención que los hombres catedráticos y titulares, según su contestación, no visibilizan tanto la existencia de barreras u obstáculos para acceder a categorías profesionales más altas (cátedra). En cambio, las mujeres catedráticas, sí que perciben estas barreras.

Esta diferencia es probable que se deba a la experiencia personal vivida por las mujeres, las cuales posiblemente hayan sufrido a lo largo de sus carreras estas discriminaciones y dificultades para lograr alcanzar estos puestos. Experiencia que probablemente sus compañeros varones no hayan experimentado.

Se recuerda que en los primeros capítulos del trabajo se expuso que existían una serie de obstáculos que dificultaban a muchas mujeres el avance profesional. Estos les impedían seguir avanzando al mismo ritmo de sus compañeros varones. En este apartado no sólo se recordarán, sino que se tratara de contrastarlos con las respuestas obtenidas.

Cuando se preguntaba a través de la encuesta, por los diferentes barreras que encuentran las mujeres a la hora de acceder a niveles de catedra en la universidad, se pudo ver que todos los grupos mantenían la misma línea de respuesta. Es decir, todos en general consideran que tanto, hijos como personas dependientes a su cargo, coaliciones negadas, estilo de liderazgo o estereotipos suponen dificultades a las que se enfrentan las mujeres de forma diferente que sus compañeros hombres. Sin embargo, curiosamente el matrimonio no parece ser una dificultad para muchas mujeres.

Entre los obstáculos mencionados en el marco teórico, Sarrio (2002), ponía de manifiesto que las responsabilidades familiares eran asumidas principalmente por la mujer, y en efecto se puede ver reflejado en los datos obtenidos, cómo

las mujeres y los hombres encuestados están de acuerdo en que la carga del cuidado de los/as hijos/as, supone un obstáculo para muchas mujeres en su carrera profesional. Por ello, en muchos casos las mujeres que deciden seguir avanzando en su carrera profesional, se ven obligadas a atrasar la maternidad. Una de las profesoras encuestadas comenta al respecto: *“es curioso ver como se acepta universalmente que la familia es la que frena la carrera de la mujer, pero quien defiende esta idea suele ser incapaz de demostrar por qué si una mujer es válida, tiene que interrumpir está progresión”*. Lo mismo ocurre en el caso de que tengan personas dependientes a su cargo

Sin embargo, no ocurre lo mismo cuando las mujeres se casan y no tienen hijos. En este caso el matrimonio no supone una dificultad añadida. Este dato lo confirman tanto los/as encuestados como las catedráticas entrevistadas.

Además de la familia, en los capítulos dedicados a la revisión teórica se encontró referencia a otro tipo de obstáculos, entre los que se destacaban los relacionados con los estereotipos de género. Cuadrado (2004) comentaba que el contexto organizacional podía ser un obstáculo para muchas mujeres, ya que hasta hace poco tiempo la gran mayoría de los sectores sociales estaban ocupados por hombres. Según esta explicación, los hombres se veían beneficiados en muchos ámbitos laborales, ya que al predominar el estilo de liderazgo masculino tenían más facilidades para ocupar puestos de responsabilidad que muchas de las mujeres, que suelen tener un estilo de liderazgo más democrático y por tanto irrumpen en el mercado laboral con un estilo más novedoso de liderazgo.

Actualmente, siguen existiendo áreas de conocimientos más masculinizadas que otras. Al realizar las entrevistas personales, las entrevistadas comentaban cómo la gran mayoría de las áreas las fundaron hombres, y cómo aún, existen áreas exclusivamente compuestas por varones en sus puestos más altos. Sin embargo no todos coinciden en que las mujeres tengan por lo general un estilo más democrático que los hombres. Podría ser que en muchos casos las mujeres que llegan a ocupar cargos de responsabilidad, para ser aceptadas en estos puestos por el sexo contrario, han de adoptar roles masculinizados. Por tanto se podría estar hablando de un estereotipo erróneo asociado al género femenino, ya que las mujeres no desarrollarían este estilo de liderazgo democrático, sino que también desarrollarían estilos más agresivos de liderazgo, más propios de los estereotipos masculinos.

Por otro lado y según los/as encuestados, la cooperación y apoyo entre hombres y por otro lado, entre las mismas mujeres, parece ser que no supone ser un obstáculo, excepto para las catedráticas. Esto se podría explicar, como ya se apuntaba anteriormente, por la experiencia personal que han experimentado las mujeres. Estas comentaban que no les resultaba nada fácil acceder a un área en la que predomina el sexo masculino. Se recuerda que este concepto de cooperación entre los hombres como grupo de pertenencia, era lo que Ana Guil (2005) denominaba coaliciones negadas. En definitiva, es importante decir que no se ha confirmado la evidencia de coaliciones negadas en este estudio entre el profesorado, excepto, como ya se ha indicado, en el caso de las catedráticas.

Por otro lado, también parece interesante resaltar como las mujeres que ocupan puestos de alto nivel docente en la universidad tardan más años que

sus compañeros varones en alcanzar estos puestos. Esto podría ser debido a que realmente las mujeres encuentran dificultades en su camino que a veces les lleva a atrasar sus objetivos profesionales. Estas dificultades no son solo familiares, como ya se dijo en el caso de la maternidad y el cuidado a personas dependientes, sino también relacionadas con los estereotipos de género y la discriminación organizacional que beneficia a los hombres en contra de ellas.

Las mujeres tardan una media de 18 años en llegar a conseguir la cátedra frente a los 13 años que tardan de media sus compañeros varones. La media del año en doctorarse es bastante similar entre los sexos, aunque podemos apreciar una ligera diferencia a favor de los hombres, los cuales tardarían algo menos en conseguir el doctorado. En obtener la titularidad los hombres tardan más que las mujeres, pero sin embargo son las mujeres las que más tardan en obtener la cátedra (tabla 5.4).

Tabla 5.4 Años para obtener la cátedra

Sexo	Categoría	Año doctorado	Año titularidad	Año cátedra	Años en obtener cátedra
Mujeres	Cátedra	1991	1993	2011	18
	Titularidad	2001	2009		
Hombres	Cátedra	1987	1990	2003	13
	Titularidad	2000	2010		

Fuente: Elaboración propia

Otro dato interesante es la edad media de los participantes de la investigación. En la tabla 5.5, se presentan los datos recogidos en los que se puede apreciar la edad de los participantes. Se puede ver como la edad media de los hombres y las mujeres titulares y catedráticos es bastante similar. Existe una ligera diferencia dentro de las cátedras, ya que como vemos los hombres tienen una edad media ligeramente superior a la de las mujeres.

Tabla 5.5 Edad media de los encuestados

sexo	categoría	edad
Mujeres	Cátedra	53,8
	Titularidad	43,2
	Total	46,5
Hombres	Cátedra	54,3
	Titularidad	43,9
	Total	48,9
Total	Cátedra	54,1
	Titularidad	43,6
	Total	47,9

Fuente: Elaboración propia

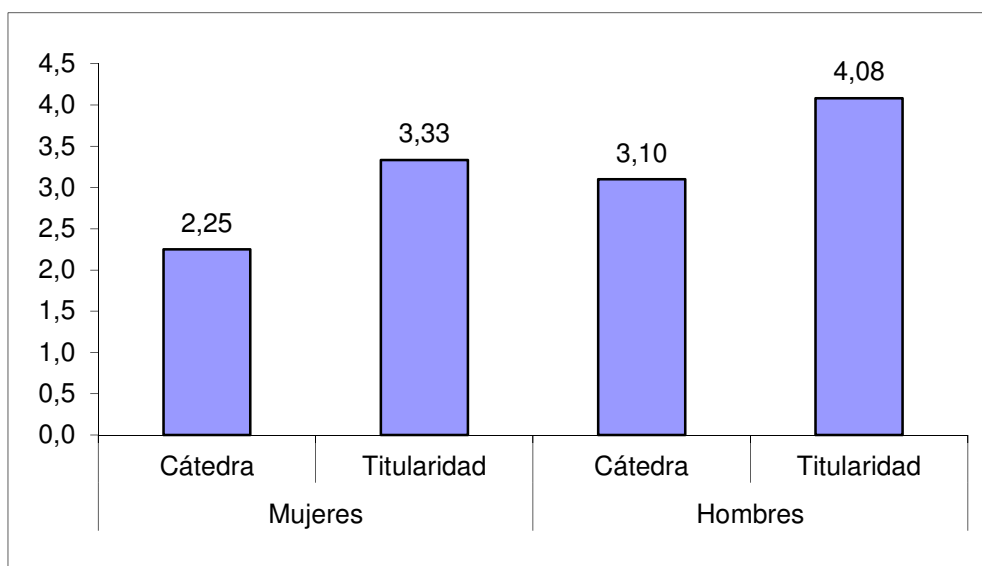
Después de analizar las distintas percepciones entre los diferentes grupos objeto de estudio, observar la diferencia de años en obtener la cátedra y las edades medias de los encuestados, se preguntó a los/as encuestados y a las catedráticas entrevistadas, sobre la evolución de la situación de discriminación de la mujer en el mundo laboral y en el ámbito universitario. La finalidad era ver

si estos obstáculos expuestos anteriormente, se han ido reduciendo con el paso del tiempo.

Las respuestas de los diferentes grupos, es cuanto menos curiosa, ya que son las catedráticas mujeres las que menos cambios perciben y sin embargo son los titulares hombres los que aprecian una mayor evolución de la situación de desigualdad de género en la UPO.

La respuesta parecía interesante, por esto se recurrió a las entrevistas personales donde preguntamos por esta evolución. Se pudo extraer que se habían producido algunos cambios en nuestra sociedad a lo largo de estos diez últimos años, aunque no los suficientes para tratar de mejorar considerablemente la situación (figura 5.3)

Figura 5.3 Tercera afirmación del cuestionario. En los últimos 10 años han disminuido las barreras de acceso para las mujeres a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)



Fuente: Elaboración propia

Si se tiene en cuenta que la mayoría de las mujeres no sólo perciben obstáculos, sino también los ha sufrido, pueden tener una percepción de haber alcanzado pocos logros en relación a la discriminación de la que partían y las metas que se han propuesto. Los hombres no parten de la misma situación por tanto, tampoco tienen la misma percepción.

Entre algunos de los logros hacia la igualdad, nuestras entrevistadas destacaban los siguientes:

- Ley 12/2007 de 26 de Noviembre
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo
- La creación de un Ministerio de Igualdad que se hiciera eco en los medios
- Mayor concienciación social en base al género
- Desarrollo del presupuesto en género en Andalucía

- Y quizás lo más importante el avance en las investigaciones de género, que ponen de manifiesto las desigualdades reales existentes.

En contra del avance hacia la igualdad, estarían los estereotipos de género aún vigentes que aún infravaloran a la mujer y que no facilitan nada este cambio, y sobre todo, que con la actual crisis se han frenado muchas políticas relacionadas con el género.

Una vez discutidos estos obstáculos, y confirmado que en la UPO se da el fenómeno de techos de cristal, llamó la atención el hecho de que las entrevistadas ponían de manifiesto que en la UPO quizás no es tan visible este fenómeno ya que la primera rectora fue una mujer. No son muchas las universidades que han tenido a una rectora mujer en sus primeros años de inicio. Es probable que este hecho haya servido de referente y haya abierto puertas a muchas mujeres de las mujeres de la Universidad Pablo de Olavide. Por tanto, se podría afirmar que este fenómeno, aun evidenciándose en la UPO, pueda tener características especiales en esta universidad.

6. CONCLUSIONES

A la vista de los resultados recientemente expuestos, se puede afirmar que efectivamente el fenómeno discriminatorio de género denominado “techo de cristal” se produce en la UPO.

En primer lugar, se observa que el total de mujeres titulares es inferior al total de titulares hombres. Si bien hay que decir que este dato asimétrico entre el profesorado masculino y femenino no es tan llamativo como en la categoría de cátedra (10 mujeres frente a 57 hombres). Se podría considerar este hecho como un indicador evidente de la existencia de techo de cristal en la universidad Pablo de Olavide

Otra de las aportaciones a las que se ha llegado después de analizar los datos, es que la percepción del profesorado, tanto hombres como mujeres, acerca de la discriminación laboral en general en base al género, es bastante alta. Es decir, que se está de acuerdo en que las mujeres, por el hecho de serlo, tienen mayores dificultades y peor tratamiento en los distintos ámbitos laborales. Sin embargo, no ocurre lo mismo en cuanto a la percepción que se tiene en el ámbito laboral universitario, donde tan solo las mujeres catedráticas perciben estas desigualdades de género.

Paradójicamente, a la pregunta de si las mujeres pueden encontrar más obstáculos para promocionarse en el desarrollo profesional académico, tanto los/as encuestados/as como las entrevistadas coinciden en afirmar que efectivamente las docentes encuentran más dificultades para acceder a puestos de alto nivel, lo que de alguna forma indica que si se reconoce una desigualdad en la Universidad.

De la misma forma que ya concluían algunos de los estudios revisados y comentados en el marco teórico, los resultados de este trabajo apuntan a que entre los obstáculos que las profesoras encuentran, destacan los relacionados con el cuidado de los hijos/as, las personas dependientes a su cargo y los estereotipos asociados al género.

Tanto las profesoras como los profesores consultados coinciden en que el matrimonio no tiene por qué ser un obstáculo para que las mujeres puedan seguir promocionándose en la carrera académica. Este hecho parece bastante interesante y podría ser motivo de un nuevo estudio. Sin embargo, el profesorado coincide en asegurar que sí lo es el cuidado de los demás, especialmente el de hijos e hijas.

Estas aportaciones se podrían entender como que muchas mujeres de hoy día podrían encontrar una pareja con la que compaginar la vida laboral y personal. Probablemente, esto se deba a una evolución más igualitaria en las relaciones de pareja en las últimas décadas, ya que tradicionalmente las tareas domésticas dentro del matrimonio las asumían las mujeres. Pero, y por otro lado, también se deduce que el cuidado de los hijos/as y personas

dependientes, siguen siendo tareas que asumen en mayor medida las mujeres.

Como consecuencia de estos y otros obstáculos, las mujeres tardan más en llegar a puestos de cátedra que los hombres, tal y como se deduce de los datos analizados.

También parece ser, y en contra de lo que apunta la teoría revisada, que los encuestados/as no perciben la existencia de coaliciones negadas dentro de la UPO, excepto las catedráticas. De hecho estas afirman que ocupar puestos docentes en áreas de conocimiento tradicionalmente compuesta por hombres, es una tarea compleja.

Parece interesante resaltar que fueron las catedráticas, una vez más, las que apreciaban menor evolución hacia la igualdad. Es posible que estas puedan tener una percepción de haber alcanzado pocos logros en relación a la discriminación de la que partían y las metas que se habían propuesto. Lo que no ocurre igual en el caso de los hombres.

En definitiva, se observa una evolución positiva en los últimos diez años a favor de la igualdad de género. Aunque, y como se viene diciendo, estos avances aún parecen ser insuficientes para alcanzar una igualdad real.

Finalmente y corroborando la idea anterior, se quiere hacer alusión a la afirmación de una de las catedráticas entrevistadas, que aseguraba que hoy día los comentarios machistas ya no se toleran como antes. Así como tampoco, decía la entrevistada, se admiten los argumentos discriminativos en contra de la promoción profesional de las mujeres. Por todo ello se podría decir, que si bien este fenómeno del Techo de Cristal aún parece existir en el ámbito universitario estudiado, también se presenta de forma más sutil, tal y como aseguraba la catedrática a la que aludimos.

7. BIBLIOGRAFÍA

Adams, R., Funk, P. (2012). Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*. 2(58).

Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*.

Burín, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*. Vol. 39. Número 1.

Carrasco, C., Mayordomo, M. (2000). Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género. *Política y Sociedad*, 34, 101-112.

Cuadrado, I., Navas, M., Molero, F. (2004). *El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo*. Departamento de Psicología Social y de las organizaciones. Facultad de Psicología. UNED.

De Luis Carnicer, M., Martínez, A., Pérez, M. (2003). *Género y nueva economía: ¿se romperá "el techo de cristal"?*. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Universidad de Zaragoza.

Delgado, J. T. (1999). ¿Romperá la mujer el techo de cristal? *Revista Su dinero, laboral*, Número 162.

Díez, E J., Terrón, E., Anguita, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 1(23), 27-40.

Fernández, F., López, M., Maeztu, I., Martín, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales* (1), 231-247.

Guil, A. (2004). Los techos de cristal en la Universidad de Sevilla. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Instituto de la mujer, plan nacional I+D+I 2001-2004*

Guil, A., Solano, A., Álvarez, M. (2005). La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas. *Consejo Económico y Social de la Junta de Andalucía*. Sevilla.

Hernández Armenteros, J., Pérez, J., Hernández Chica, J. (2010). La Universidad Española en cifras. *Información Académica, productiva y financiera de las universidades españolas*. Madrid. CRUE.

I.N.E. (2012). Encuesta de población activa. *Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad, por Comunidad Autónoma*.

- López, M. (2007). Factores determinantes en el acceso de la mujer a puestos directivos. *Capital Humano*, 207.
- Martin, C. (2012). Techos de cristal. *Mujeres y Tecnología de ciudad Real*, 27.
- Martínez, R., Terceño, C., Martínez, I., Ariza, A., Dorantes, E., Serrano, P., Barrera, S., Marcos, R., Andrade, M., Chamorro, L. (2011). *Estudio diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*. Sevilla. Universidad Pablo de Olavide.
- Ministerio de Educación y Ciencia, Unidad de Mujeres y Ciencia. (2007). *Académicas en cifras*.
- Moral de Blas, A., Corrales, H., Martín, A. (2012). ¿Techo de cristal o suelo resbaladizo? Comprendiendo las diferencias de género en el sistema de indemnización por accidente. *Estudios de economía aplicada*. 30, 311 – 340.
- Morales, MJ., Luna, M., Esteban, A. (2010). Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores. *Universidad y Sociedad del Conocimiento* 2(7).
- Oficina internacional del trabajo. (2004). *Romper el techo de cristal*. Ginebra.
- Pérez, E., Alcalá, P., González, M., Villota, P. (2006). Ciencia tecnología y género en Iberoamérica. Consejo Superior de Investigaciones científicas.
- Ramos, A., Barberá, E., Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 2(34), 267-278.
- Roquero, M. (2013). El «techo de cristal» en la dirección cinematográfica: discursos y representaciones sociales en un caso de segregación ocupacional. *Mediaciones sociales* 10.
- Sales, L. (2009). El Techo de cristal de las investigadoras: la ciencia incompleta. *Enfermería Clínica*. 19(1), 1–3.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Psicología Social*, 17(2), 167-182.
- Torres, O., Pau, Bernadette. (2011). “Techo de cristal” y “suelo pegajoso”. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología*. *CTS*. 18(6), 35-39.
- Universidad Pablo de Olavide. (2013). *Datos Personal Docente e Investigador*. Servicios centrales.

8. ANEXOS

8.1. Anexo 1. Encuesta

Me dirijo a usted para pedirle su colaboración en la realización de mi trabajo fin de grado. Hacerlo no le llevara más de 5 minutos.

Mi nombre es _____, alumna de 4º curso de G.A.D.E., y mi tutor es el Prof. _____.

Estoy realizando un trabajo sobre desigualdad de género. Su colaboración me permitirá recabar información sobre la percepción en este tema de los/as profesores/as titulares y catedráticos/as de nuestra universidad.

Por este motivo, le solicito que marque con una x el grado de acuerdo-desacuerdo con las siguientes 11 afirmaciones y nos reenvíe las respuestas por este mismo medio. Para responder el cuestionario, dar al botón Responder.

Tanto la autora como el tutor del proyecto se comprometen a mantener absoluta confidencialidad de sus respuestas.

Desde ya, muchas gracias por su colaboración,

AFIRMACIONES:

1. Desigualdad laboral. En el mercado de trabajo español existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas

<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo
<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
<input type="checkbox"/>	Indiferente
<input type="checkbox"/>	De acuerdo
<input type="checkbox"/>	Muy de acuerdo

2. En la Universidad existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de alcanzar las categorías profesionales más altas (Cátedra)

<input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo
<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
<input type="checkbox"/>	Indiferente
<input type="checkbox"/>	De acuerdo
<input type="checkbox"/>	Muy de acuerdo

3. En los últimos 10 años han disminuido las barreras de acceso para las mujeres a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

4. . El matrimonio es un factor que dificulta el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

5. . Tener hijos/as es un factor que dificulta el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

6. . Tener personas dependientes es un factor que dificulta el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

7. . La cooperación y apoyo entre hombres es una barrera para que las mujeres accedan a las categorías más altas en la Universidad (Cátedra)

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

8. Las leyes de igualdad aprobadas en España y Andalucía han favorecido el acceso a las categorías profesionales más altas en la Universidad (Cátedra)

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo

	Muy de acuerdo
--	----------------

ACCESO A PUESTOS DE DIRECCION EN LAS UNIVERSIDADES.
(RECTORADO, VICERRECTORADOS, DECANATOS, JEFATURAS DE DPTO.)

9. En la Universidad existen más barreras para las mujeres que para los hombres a la hora de acceder a puestos de dirección

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

10. Las mujeres tienen un estilo de liderazgo más democrático que los hombres

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

11. Los estereotipos de género son un condicionante para muchos directivos (rectores, vicerrectores, etc.) a la hora de seleccionar sus equipos de trabajo

	Muy en desacuerdo
	En desacuerdo
	Indiferente
	De acuerdo
	Muy de acuerdo

Para finalizar, por favor cumplimente la siguiente información personal:

Su edad (en años):

Año en el que obtuvo el título de Doctor:

Año en el que obtuvo la titularidad:

Año en el que obtuvo la cátedra (si corresponde)

8.2. Anexo 2 Entrevistas

Estimada catedrática, mi nombre es _____, alumna de 4º curso de G.A.D.E, y mi tutor es _____

En estos momentos estoy realizando un estudio sobre el techo de cristal en nuestra universidad, cuya finalidad es recabar información sobre posibles desigualdades y/o discriminación en base al género, es decir, de las mujeres respecto a los hombres.

Aunque ya cuento con información acerca de la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en cargos de responsabilidad, me parecería interesante complementarlo con otras opiniones significativas, como sería la suya. Este es el motivo por el que me dirijo a usted para solicitarle una entrevista personal. Dicha entrevista no tendría una duración superior a 30 minutos, y me prestaría a desplazarme al lugar y fecha que crea conveniente.

Sin lugar a duda la información derivada de dicha entrevista será totalmente confidencial. Le agradecería muchísimo que accediera a esta petición, dado que la información que puede aportar dado su calidad de Catedrática y mujer pienso que es de suma relevancia para esta investigación.

Reciba un cordial saludo.

Datos personales/sociográficos:

Edad:

Años del doctorado:

Años de la titularidad:

Años de la cátedra:

Estado Civil:

Hijos menores a su cargo:

¿Considera que existen desigualdades de género, discriminaciones de mujeres frente a hombres, en el ámbito universitario español? ¿Y en la UPO?

¿Opina que han habido cambios en la última década? ¿Muchos?

En caso de opinar que ha cambiado mucho, ¿qué factores considera que han contribuido al cambio?

¿Conoce usted el concepto de techos de cristal?

¿Cree que se da el fenómeno conocido como techos de cristal en la universidad española? ¿y en la UPO?

¿De qué es su cátedra? ¿Considera que existen diferencias en cuanto a las posibilidades de acceder a la Cátedra según las Facultades?

¿Cree que las diferencias sexistas en su facultad son mayores que en otras facultades? ¿Por qué?

¿Podría decirme, Cuánto tiempo ha invertido para conseguir la cátedra?

¿Considera que ha invertido más tiempo que sus compañeros varones?

¿Recuerda si ha tenido algún problema en el ascenso profesional relacionado o en base a que usted sea mujer? ¿cuál? ¿cuáles?

Cree que el hecho de tener una familia y de ser mujer, ¿le ha complicado la vida laboral y dificultado alcanzar esta posición?

¿Diría que ha tenido que sacrificar parte de su vida personal/familiar por su desarrollo profesional? ¿Que ha tenido que sacrificar?

¿Considera que los hombres que tienen puestos de catedráticos han realizado el mismo sacrificio para alcanzar ese nivel profesional, que las mujeres catedráticas?

Y para finalizar, si volviera al pasado, ¿volvería a tomar las mismas decisiones para alcanzar este puesto? ¿Por qué?