

IDENTIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES DIFICULTADES QUE OBSTACULIZAN EL ACCESO A LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Martínez Torres, M^a del Rocío
Dpto. Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados
(Marketing)
Universidad de Sevilla
rmtorres@us.es

Serrano Ochoa, M^a Ángeles
Abogada
mangelesserrano.abogada@gmail.com

Díaz Fernández, M^a Carmen
Dpto. Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados
(Marketing)
Universidad de Sevilla
cardiaz@us.es

López Bonilla, Jesús Manuel
Dpto. Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de Mercados
(Marketing)
Universidad de Sevilla
lopezbon@us.es

RESUMEN

Los factores más relevantes que dificultan la promoción profesional de la mujer en la Universidad no se refieren tanto a la discriminación de la propia institución educativa sino las limitaciones autoimpuestas por la propia mujer, el denominado “techo de cemento”. Así, mientras que los hombres dan importancia a la familia y la consideran, en la mayoría de los casos, la razón de su sacrificio y esfuerzo laboral en orden a proporcionarle estabilidad económica y calidad de vida (rol de proveedor), las mujeres asocian a la familia el cuidado y atención personal. La falta de confianza en sus propias capacidades, además de una sobrecarga en las tareas domésticas y familiares, hace que las mujeres, aún con las reformas legislativas de este siglo XXI en España, principalmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se muestren menos interesadas por el poder, más tolerantes frente a su posición de desventaja y más conformistas con un trabajo que le dé estabilidad económica frente a la propia satisfacción personal y profesional. Este trabajo pretende poner de manifiesto las barreras principales que obstaculizan el acceso a los órganos de gobierno por parte de las mujeres, identificadas con una técnica científica: mapas conceptuales

PALABRAS CLAVE

Políticas de igualdad; Género; Barreras; Mapas conceptuales.

INTRODUCCIÓN

La Universidad no es ajena a la reproducción de las formas de discriminación o marginalización por género que se viven en nuestra sociedad. El aumento del número de mujeres universitarias (las jóvenes entre 20 y 24 años representan el 59% de los titulados de la Unión Europea) no se traduce en la mayor representación en las categorías más altas de la jerarquía profesional, en general, y académica, en particular.

En los años 80 se acuñó el término “techo de cristal” para hacer referencia a las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar posiciones en los entornos directivos y ello a pesar de tener las mismas capacidades que los hombres para llegar a ellos. En contraposición también se ha acuñado otro término denominado “techo de cemento”, caracterizado por los obstáculos autoimpuestos por la propia mujer para acceder a puestos directivos. Se trata de barreras internas de las mujeres o de propia elección ante la previsión de las dificultades que pueda encontrar en un puesto directivo para conciliarlo con su vida familiar. En la Tercera Encuesta de Adecco a Mujeres Directivas de 2009, el 90 % de ellas considera imprescindible la conciliación de la vida laboral y personal para impulsar la igualdad en el mundo empresarial y el 66% de las 350 directivas encuestadas afirma que cada vez hay más casos de mujeres que voluntariamente rechazan un ascenso para no renunciar a su vida familiar. Igualmente, en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la Unión Europea (<http://eur-lex.europa.eu>) se analiza, entre otras cuestiones, la desproporcionada carga de responsabilidades familiares que tiene aún la mujer y que la dificulta para conciliarla con la faceta profesional.

La desigualdad social de género hace que las mujeres se responsabilicen en mayor medida que los hombres en las labores domésticas, en el cuidado de los menores y ascendientes, manteniendo un rol de cuidadoras heredado de las generaciones anteriores. A pesar de las reformas operadas por la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según cifras del Ministerio del Trabajo, en 2009 de las 39.244 excedencias por cuidados de hijos e hijas que se obtuvieron, 37.083 fueron solicitadas por mujeres, es decir, el 94,5%, y el 75 % de las que trabajan a tiempo parcial son mujeres. En el ámbito universitario esta circunstancia se traduce en el hecho de que las mujeres limiten su carrera universitaria, bien ocupando trabajos a tiempo parcial, bien ajustando sus aspiraciones de promoción hasta conseguir la plaza de titular, por suponer una estabilidad económica el llegar a ser funcionaria. Los hombres, sin embargo, son más proclives a desarrollar una carrera académica más exitosa, se suelen mantener más informados de las ayudas y convocatorias, actualizan más su curriculum y aspiran más a llegar al último escalafón, el de catedrático. Las mujeres priorizan otras facetas de su vida, como es la familiar, al seguir estando condicionadas cultural y socialmente, y esa dedicación conlleva en muchas ocasiones a que se sientan excluidas, o que realmente lo estén, de las redes informales de poder, así como de la información que en ellas se manejan.

Por otro lado, al igual que ocurre en el mercado laboral en general, también se da en la Universidad una división sexual o segregación, ya que hay carreras universitarias más feminizadas y otras consideradas más masculinas. En verdad son elecciones voluntarias, pero la discriminación se hace evidente desde el momento en el que las mujeres acceden más a disciplinas sociales y los hombres a carreras técnicas. Pero no es que las mujeres no tengan capacidad para éstas, sino que tienden a auto-minusvalorarse. Como identificó Correll (2001) aunque hombres y mujeres hayan obtenido igual puntuación en asignaturas como las matemáticas, son ellos los que muestran una sobrestimación de su competencia para esta disciplina, y esta confianza les permite conseguir con mayor facilidad desenvolverse en carreras

como las ingenierías. Esa infravaloración también influye en que la mujer tampoco tome decisiones de ascenso.

Por tanto, la falta de confianza en sus propias capacidades, unido a una sobrecarga en las tareas domésticas y familiares, son los factores más relevantes que dificultan el acceso de las mujeres a los órganos de decisión de la Universidad.

Tras haberse realizado previamente un análisis de la situación de las universidades españolas en materia de género (Martínez Torres et al., 2010a) y de las políticas existentes en materias de igualdad en la Administración Pública y en las universidades españolas (Martínez Torres et al., 2010b), el objetivo de este trabajo ha sido el identificar las líneas estratégicas que posibiliten el diseño de las políticas de acceso equitativo a los órganos de decisión de las universidades españolas. Para ello se empleará la técnica científica de elaboración de los mapas conceptuales (Trochim, 1989).

El trabajo que sigue se estructura de la siguiente manera. Tras esta breve introducción, en la siguiente sección se expondrán los antecedentes de este trabajo, para adentrarnos posteriormente en la metodología utilizada para alcanzar el objetivo perseguido en la presente investigación. A continuación se detallarán los resultados alcanzados, finalizando con la exposición de las implicaciones y conclusiones que se derivan de los mismos.

ANTECEDENTES

El objetivo del presente estudio ha sido diseñar las líneas estratégicas que deben guiar el diseño de una política para el acceso equitativo a los órganos de decisión de las universidades españolas. Para ello, hemos dividido el trabajo en varias fases, obteniendo en cada una de ellas una serie de conclusiones que pasamos a comentar.

En una primera fase, y tras el análisis de la legislación vigente en materia de igualdad, el objetivo era hacer un estudio por género de la situación actual en los órganos de decisión de las universidades españolas y compararla con la situación hace una década. Para ello nos basamos, en parte en el estudio realizado por López Bonilla y Martínez Torres, en el año 1997, que analizaba la Composición Orgánica y del Género en la Gestión Universitaria. Este informe tiene, en una primera fase, un enfoque comparativo con dicho estudio.

Con el fin de detallar el impacto del nuevo marco legislativo en materia de igualdad en las Universidades Españolas, y más detalladamente, el impacto de las políticas de promoción y acceso de las mujeres a los puestos directivos de las universidades públicas y privadas, se han analizado comparativamente las cifras del PDI (Personal Docente e Investigador), PAS (Personal de Administración y Servicios) y Alumnado, entre 1997 y 2009, y la composición de los órganos de gobierno de las universidades el transcurso de estos 12 años. Los datos analizados reflejan que durante este periodo, la presencia de las alumnas se ha duplicado y que siguen siendo ellas las que finalizan sus estudios cada año en un porcentaje mayor que los alumnos. Sin embargo, esta presencia sigue siendo segregada en las distintas ramas de enseñanza, ya que las chicas aún se concentran en los estudios relacionados con las Ciencias Sociales y de la Salud, mientras que en las ramas Técnicas suponen tan sólo el 27% del total del Alumnado. A pesar de este aumento de las alumnas, las cifras del PDI del curso 2008-09 en las universidades públicas no han tenido una variación importante, aunque sí ha habido un avance en el número de mujeres del PDI en el caso de las universidades privadas. Se puede hablar aquí de una segregación

vertical entre la presencia de alumnas universitarias y su representación en el profesorado. En el PAS en cambio, se ha comprobado que existe una mayor representación de las mujeres con respecto a los hombres.

En el ámbito de los Órganos de Gobierno, las Secretarías Generales y los Vicerrectorados son los Órganos Unipersonales donde los datos reflejan una mayor representación equilibrada. El Rectorado y la Gerencia por su parte, son ámbitos exclusivamente masculinos, donde las mujeres suponen el 15% en la totalidad de las Universidades, tanto públicas como privadas. En cuanto a los Órganos Colegiados analizados (Consejo de Gobierno, Consejo Social y Claustro Universitario), la presencia de las mujeres en estos centros de decisión política se encuentra en torno al 25 % en relación con los hombres que los componen. Estas cifras están muy lejos aún de alcanzar la representación paritaria que se contempla en la Ley de Igualdad (recoge la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA que “a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”). A pesar de la feminización que se está produciendo en el Alumnado y el PAS de las Universidades, la representación política de las mujeres apenas ha cambiado en los años analizados.

En una segunda fase del estudio se pretendió identificar, analizar y estudiar las políticas en materia de igualdad existente, tanto a nivel internacional, como europeo y nacional.

Las políticas de igualdad de género impulsadas desde el ámbito Comunitario han tenido repercusiones en el ámbito nacional, por lo que el cambio en el marco legislativo requiere de un análisis de su impacto en el sistema educativo de enseñanza superior en España. En la Conferencia de Pekín de 1995 se acepta universalmente el *mainstreaming* como política de integración sistemática de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Tras el Tratado de Ámsterdam en 1997, esta estrategia se incorpora a la Agenda Política Comunitaria, obligando a los Estados miembros a incorporarla antes del 21 de diciembre de 2007, de acuerdo con la Directiva del Consejo 2004/113/CE. La consecuencia directa en España será la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo de 2007, y la Ley Orgánica de Universidades del 12 de abril de 2007. En Andalucía también se aprobó la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género.

Teniendo en cuenta las políticas de igualdad que se están llevando a cabo en los niveles autonómicos o universitarios, se observa una intención de consecución de la paridad en las medidas de acceso y promoción observadas en los Planes de Igualdad. Sin embargo, el análisis realizado mostró resultados numéricos muy distantes aún de la representación equilibrada. Para un acceso de las mujeres a los órganos de decisión son importantes medidas que actúen sobre la representación y la promoción de las mujeres.

METODOLOGÍA

En el presente trabajo estamos interesados en identificar las líneas estratégicas que posibiliten el diseño de las políticas de acceso equitativo a los órganos de decisión de las universidades españolas. Para ello haremos uso de una técnica científica empleada para la elaboración de los mapas conceptuales (Trochim, 1989).

Un mapa conceptual es una forma de conceptualización estructurada que puede ser utilizada por grupos para desarrollar el marco conceptual que puede guiar una evaluación o una planificación.

Probablemente, el paso más difícil en un proyecto de planificación o evaluación es el primero, ya que todo lo demás dependerá de lo bien que se haya conceptualizado el proyecto inicialmente. En este sentido, la conceptualización se refiere a la articulación de pensamientos, ideas o premoniciones y la representación de éstos de manera objetiva. En un proceso de planificación, se desean conceptuar las principales metas y objetivos, necesidades, recursos y capacidades y cualquier otra dimensión que eventualmente constituya los elementos del plan. Por otra parte, en un proceso de evaluación lo que se pretende conceptuar son los programas o tratamientos, las muestras, las medidas y los resultados que se piensan son relevantes.

Para la elaboración del mapa conceptual se utiliza un procedimiento que utiliza tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. El contenido del mapa es completamente determinado por el grupo, quienes exponen las ideas iniciales en una tormenta de ideas, proporcionan información sobre cómo se relacionan estas ideas, interpretan los resultados del análisis y deciden cómo puede ser utilizado el mapa. Como parte del proceso, los datos son estructurados, cuantificados y analizados, utilizando métodos estadísticos que incluyen un escalado multidimensional y un análisis de jerarquización de clusters, y los resultados se muestran en forma de mapas. El mapa conceptual muestra las principales categorías de ideas determinadas de forma matemática a partir de los inputs de los participantes. Cada subconjunto de ideas queda representado en el mapa a través de un cluster. Aquellos clusters que están más cercanos entre sí se dice que están más estrechamente relacionados. Los mapas representan la opinión de los participantes en el estudio. Y aunque el procedimiento recae sobre la opinión de los expertos, el tratamiento estadístico de datos garantiza que las conclusiones son el resultado de la conceptualización grupal (Toral Marín et al., 2006).

El procedimiento seguido para la elaboración de nuestro mapa conceptual consta de las siguientes fases:

1. Selección y preparación de los participantes
2. Tormenta de ideas o *brainstorming*
3. Estructuración de las ideas
4. Representación de las ideas en forma de mapa conceptual
5. Interpretación de los mapas
6. Utilización de los mapas

El proceso anteriormente descrito no es la única vía de realizar un mapa conceptual. Por ejemplo, Novak et al. (1984) sugieren dibujar los mapas conceptuales a “mano alzada” tras una inicial articulación de las principales ideas y clasificación de las mismas en conceptos jerárquicos. De manera similar, Rico (1983) defiende la “mano alzada” como un método útil para desarrollar un marco conceptual. Las principales diferencias entre el método que utiliza Trochim y los otros procesos de mapas conceptuales son: en primer lugar, que este método es particularmente apropiado para el uso de grupos —el método genera un mapa agregado del grupo; en segundo lugar, utiliza un análisis de datos multivariante para la construcción del mapa; y por último, genera mapas con intervalos nivelados que ofrecen ventajas en la planificación y evaluación.

El mapa conceptual del grupo es consistente con el creciente interés sobre la teoría de planificación y evaluación. Por ejemplo, en la evaluación este interés es evidenciado en escritos sobre la importancia de un programa de teoría (Bickman, 1986; Chen et al., 1983, 1987), en el creciente énfasis en la importancia de estudiar los procesos causales (Mark, 1986), en el reconocimiento del papel central del juicio —especialmente del juicio basado en la teoría— en la

investigación (Cordray, 1986; Einhorn et al., 1986) y en el pensamiento de la crítica (Shadish et al., 1986) que enfatiza el papel de la teoría en la selección y guía del análisis de múltiples operaciones. El mapa conceptual puede ser visto como una forma de articular la teoría en estos contextos. Por otra parte, en la planificación la conceptualización ha tomado una mayor atención, lo cual se evidencia en la a veces desalentadora proliferación de modelos de planificación diferentes y métodos de conceptualización (Dunn, 1982).

RESULTADOS

Con el objetivo de identificar las líneas estratégicas que posibiliten el diseño de las políticas de acceso equitativo a los órganos de decisión de las universidades españolas, se aplicó la técnica científica de elaboración de los mapas conceptuales, anteriormente descrita. El trabajo de campo se llevó a cabo en la Universidad de Sevilla, por lo que los participantes pertenecen a la misma.

1. Selección y preparación de los participantes

En primer lugar, hay que decidir quién participa en el proceso. Es necesario que los participantes tengan conocimiento de la realidad a tratar y sea, en cierta medida, lo más heterogéneo posible. Esa es la razón por la cuál contactamos con PDI, tanto doctor como no doctor, PAS y estudiantes, así como personas externas a la institución. Participaron 20 personas de ambos sexos, distribuidas entre PDI, PAS y estudiantes en los mismos porcentajes de participación de estos colectivos en el Claustro: 70%, 20%, 10%, respectivamente, salvo la persona externa. Este número de participantes se encuentra dentro de los límites considerados por Trochim como adecuado, entre 10 y 20 personas.

En relación al tema a tratar en la Tormenta de ideas se planteó el “Identificar las dificultades encontradas por las mujeres para acceder a los órganos de decisión de la Universidad”. La identificación de dichas dificultades nos darán pie, posteriormente, a la identificación de las líneas estratégicas para el diseño de las políticas anteriormente mencionadas. De forma similar, se propuso como tema para las ponderaciones de las ideas identificadas a través de la Tormenta de ideas, “valorar en una escala de 5 puntos en qué medida la idea o ítem identificado dificultaba el acceso de la mujer a los órganos de decisión de la Universidad”, siendo el mínimo valor de la escala el 1 = poco, y el máximo el 5 = mucho.

2. Tormenta de ideas o *brainstorming*

Una vez que se contactó con los participantes, se les convocó a una reunión en la que se les explicó el objetivo de la investigación, el porqué de su presencia y la mecánica que se iba a seguir en la reunión. Hecha una pequeña introducción, el siguiente paso era el desarrollo de la Tormenta de ideas. Para ello se les pidió que pensaran durante un par de minutos cuáles eran aquellas dificultades que las mujeres tenían para acceder a los órganos de decisión de la Universidad, tiempo tras el cual debían aportar en voz alta sus ideas. Dichas ideas eran escritas en un documento de texto y proyectadas en una pantalla para que los participantes pudiesen verlas en todo momento. Se generaron un total de 54 ideas, recogidas en la Tabla 1.

Tabla 1. Ideas identificadas en la sesión de *brainstorming*

1. Mentalidad muy masculina
2. Aspectos socioculturales
3. Techos de cristal
4. Techos de cemento (cargas familiares)
5. Conciliación vida familiar vida laboral
6. Aspectos educativos
7. Rol de cuidadoras
8. Miedo a la subordinación de una mujer
9. Roles de género
10. Falta de decisión a presentar candidaturas
11. Falta de confianza en conseguir el acceso
12. Puestos directivos con horarios tradicionales masculinos
13. Dificultad para conseguir los méritos
14. Cuestionamiento de los méritos
15. Permiso de maternidad
16. Maternidad (después del permiso)
17. Ausencia de normativa que garantice representación paritaria
18. Criterios de promoción asociados a cantidad y no a calidad
19. Rechazo a la mujer directiva por parte de las propias mujeres
20. Rechazo al abandono de conductas femeninas
21. Ausencia de ambiciones directivas
22. Escasez de referentes femeninos en puestos directivos
23. Desinformación de la cultura organizativa
24. Desinformación de los mecanismos de promoción y acceso
25. Priorización de la vida familiar frente a la laboral
26. Puestos directivos asociados a carrera docente-investigadora
27. Trabas por sentido de exclusividad de mujeres directivas
28. Entornos de mayoría presencia masculina
29. Puestos ya ocupados por hombres
30. Mayor nivel de exigencia a las mujeres
31. Mayor esfuerzo para llegar y mantenerse en el puesto directivo
32. Ausencia de mujeres en reuniones informales por cargas familiares
33. Falta de capacidad de delegación de las cargas familiares
34. Desconexión de redes informales-información clave
35. Edad como penalización en el acceso a puestos directivos
36. Universidad con liderazgo de orientación más tradicional
37. Falta de obligatoriedad de la baja paternal
38. Falta de apoyo del entorno para el acceso a puestos directivos
39. Escasez de tutorización a mujeres
40. Falta de empatía entre géneros
41. Miedo a habladurías por apoyar a mujeres
42. Escasez en rotación en puestos directivos
43. Miedo al absentismo laboral de la mujer
44. Cuestionamiento de la profesionalización de la mujer
45. Dificultad para obtener algunos méritos (estancias en el extranjero)
46. Culturas tradicionalmente machistas
47. Mayor peso de decisiones masculinas

Tabla 1. Ideas identificadas en la sesión de *brainstorming*

48. Educación patriarcal
49. Escasez de información sobre acceso a la vida profesional universitaria
50. Falta de transparencia en la información sobre la promoción-ascenso
51. Competitividad en el acceso a puestos directivos
52. Camaradería entre hombres
53. Rivalidad entre mujeres
54. Falta de concienciación de la problemática de la dificultad existente para el acceso de las mujeres

3. Estructuración de las ideas

Una vez obtenida la lista de ideas, se pasó un cuestionario a los participantes que constaba de dos partes.

La primera de ellas recogía las ideas identificadas en la sesión de *brainstorming* y se les pidió que las agruparan en base a algún concepto común. Para la realización de dicha tarea debían tenerse en cuenta una serie de requisitos:

- Cada idea no podía pertenecer a dos agrupaciones distintas
- Todas las ideas no podían pertenecer a la misma agrupación
- No podían existir tantas agrupaciones como ideas había

Para facilitar la tarea de agrupación, se pidió a los participantes que dieran nombre a cada una de las agrupaciones.

La segunda de las partes recogía las mismas ideas identificadas previamente y se les pidió esta vez que las ponderaran en función de cómo influían en la dificultad que las mujeres encontraban para acceder a los órganos de decisión de la Universidad, utilizando una escala Likert de 5 puntos, atendiendo a la siguiente valoración:

- 1 = muy poca dificultad
- 2 = poca dificultad
- 3 = dificultad intermedia
- 4 = mucha dificultad
- 5 = dificultad máxima

Se les recordó que el valor 0 de "ninguna dificultad" no cabía en el cuestionario pues en la fase de *brainstorming* se les pidió que identificaran las dificultades encontradas, por lo que aquellas ideas representaban en alguna medida, cierto grado de dificultad.

Los datos de los cuestionarios fueron estudiados de manera agregada, realizándose sobre ellos un doble análisis: por una parte, se realizó un escalado multidimensional, que situó cada una de las ideas en un espacio de dos dimensiones, y por otra parte se realizó un análisis cluster, que agrupó las ideas en base a algún concepto común.

4. Representación de ideas en forma de mapa conceptual

A partir del doble análisis de los datos se obtienen cuatros mapas conceptuales, cuya información se utilizó como base para la interpretación en la siguiente etapa:

1. Mapa de puntos (Gráfico 1): representa cada idea como un punto separado del mapa, siendo la distancia entre puntos proporcional a la relación conceptual que exista entre ellos, de manera que puntos cercanos representan una gran relación conceptual y puntos lejanos representan poca relación conceptual. En el Gráfico 1 se puede observar lo mencionado anteriormente. Por ejemplo, las ideas “24. Desinformación de los mecanismos de promoción y acceso” y “50. Falta de transparencia en la información sobre la promoción-ascenso” están muy cercanas entre sí en el mapa, lo que indica que conceptualmente son muy parecidas, mientras que la idea “20. Rechazo al abandono de conductas femeninas” se encuentra muy alejada de las ideas anteriores en el mapa y, por tanto, conceptualmente también es bastante distinta.
2. Mapa de puntos ponderado (Gráfico 2): incorpora al mapa de puntos la ponderación media dada a cada idea por parte de los distintos miembros que participaron en la fase de clasificación y ponderación. Cuanto mayor es la altura, mayor es la contribución de la idea al concepto buscado. En nuestro caso concreto, cuanto mayor sea la altura, mayor es la dificultad encontrada para acceder a los órganos de decisión de la Universidad por parte de las mujeres.
3. Mapa de clusters (Gráfico 3.): representa el mayor orden de agrupaciones conceptuales del conjunto original de ideas. De manera similar a lo que sucedía en el mapa de puntos, en este mapa de clusters las agrupaciones cercanas entre sí son conceptualmente más parecidas, lo que permitirá identificar regiones en la fase de interpretación.
4. Mapa de clusters ponderado (Gráfico 4.): incorpora la ponderación media de los ítems incluidos en el cluster. Cuanto mayor es la altura del cluster, mayor es la contribución de éste al concepto buscado, siendo para nuestro caso concreto, mayor dificultad encontrada por la mujer para el acceso a los órganos de decisión de la Universidad.

Gráfico 1. Mapa de puntos

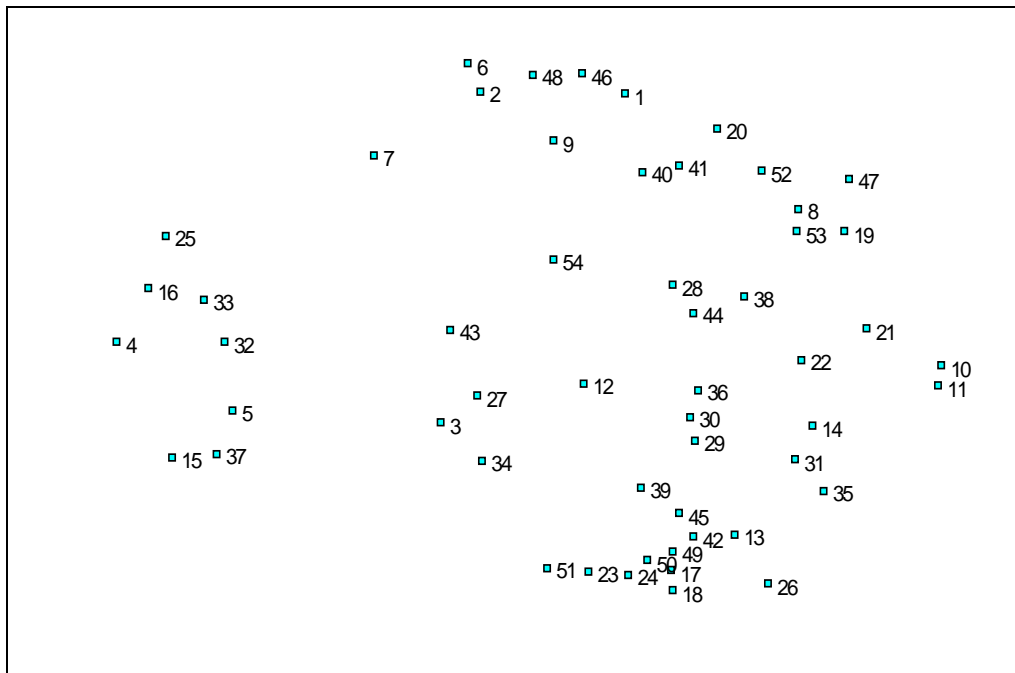


Gráfico 2. Mapa de puntos ponderado

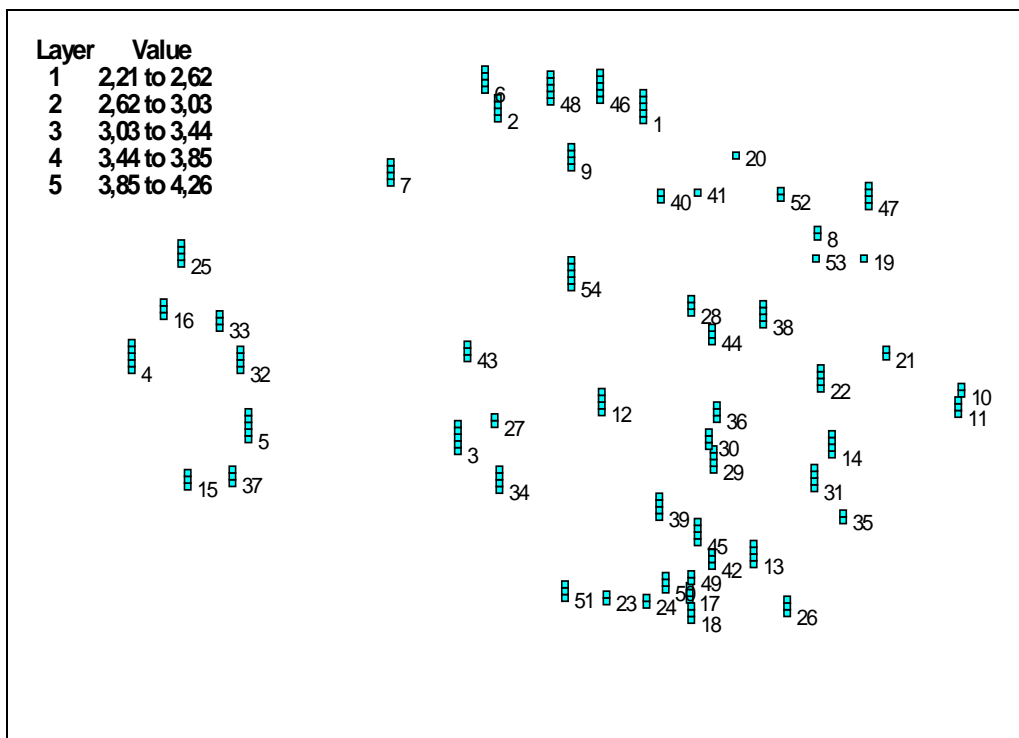


Gráfico 3. Mapa de clusters

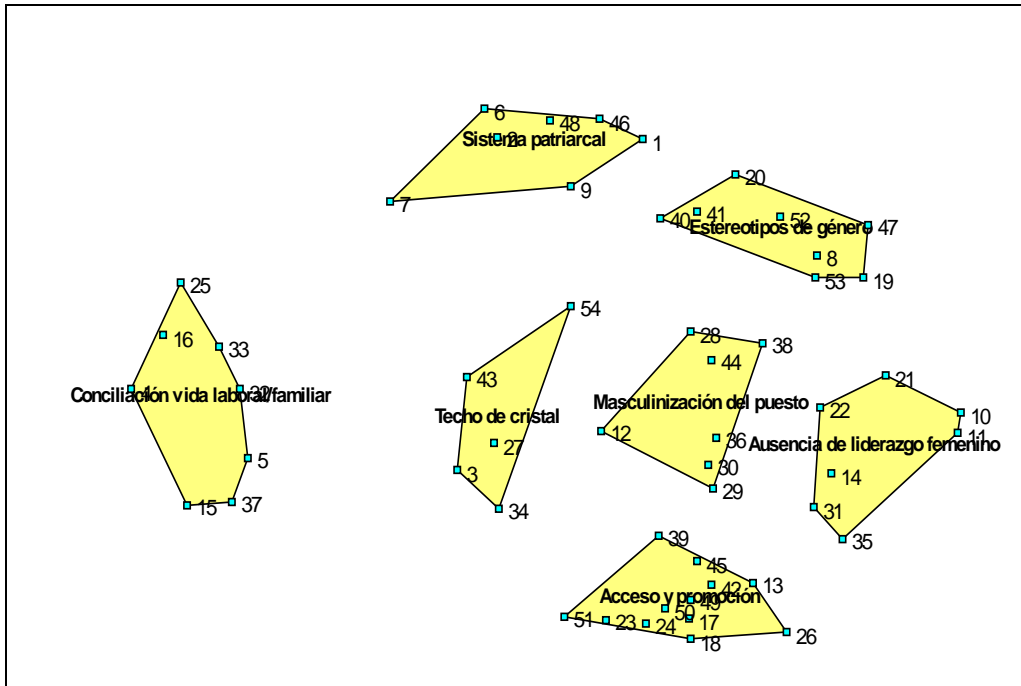
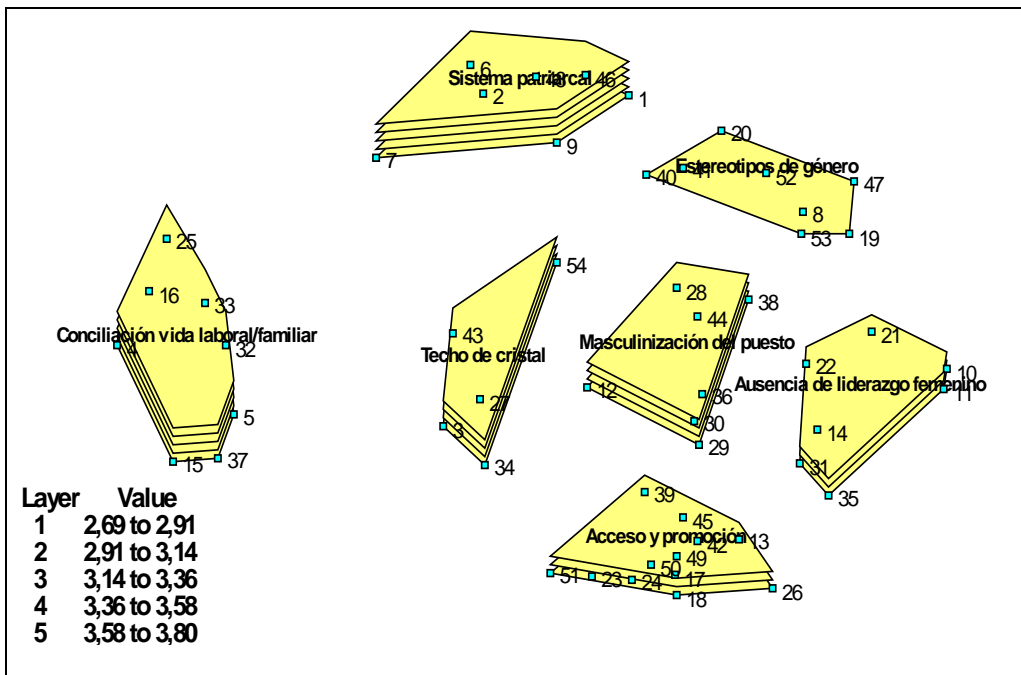


Gráfico 4. Mapa de clusters ponderado



5. Interpretación de los mapas

Una vez hecho el tratamiento estadístico de los datos se convocó a los participantes a una segunda reunión en la que se les entregó la documentación necesaria para el desarrollo de la misma: lista de ideas derivada del *brainstorming*, mapa de clusters y mapa de clusters ponderado.

Tras recordarles el objetivo de la investigación y explicarles cómo interpretar los mapas, se les pidió en primer lugar llegar a un consenso en el nombre de cada uno de los clusters, representativo de las ideas que los mismos contenían y, en segundo lugar, que identificaran regiones de clusters, es decir, grupos de clusters homogéneos.

Si atendemos al mapa de clusters ponderado (Gráfico 4.) se pueden identificar cuáles son los que han recibido una mayor ponderación media por parte de los participantes. Dichos clusters harían referencia a las mayores dificultades encontradas por las mujeres para formar parte de los órganos de decisión de la Universidad. Así podemos decir que las mayores dificultades se encuentran en relación a la conciliación de la vida laboral / familiar (cluster 1) y a la educación patriarcal existente hoy en día en la sociedad (cluster 3). En menor medida que los anteriores, nos encontramos con el famoso techo de cristal (cluster 2), el cual también es observable en la Universidad, aun siendo ésta un organismo público, y la masculinización del puesto (cluster 7), consecuencia de la tardía incorporación de la mujer al ámbito laboral, incluido también en la Universidad. A estas dificultades le siguen, por una parte, la dificultad encontrada en el acceso y promoción (cluster 6), así como la ausencia de liderazgo femenino (cluster 5), que en cierta medida frena a otras mujeres por no sentirse identificadas con el acceso a puestos directivos. Finalmente, los estereotipos de género (cluster 4) no son vistos como un lastre para el acceso a los órganos de decisión.

Tanto la Tabla 2 como el Gráfico 5 se resumen las regiones identificadas por los participantes, los nombres consensuados para cada uno de los clusters y las ideas incluidas en cada uno de los mismos y que definirían o aclararían el concepto representado con cada cluster.

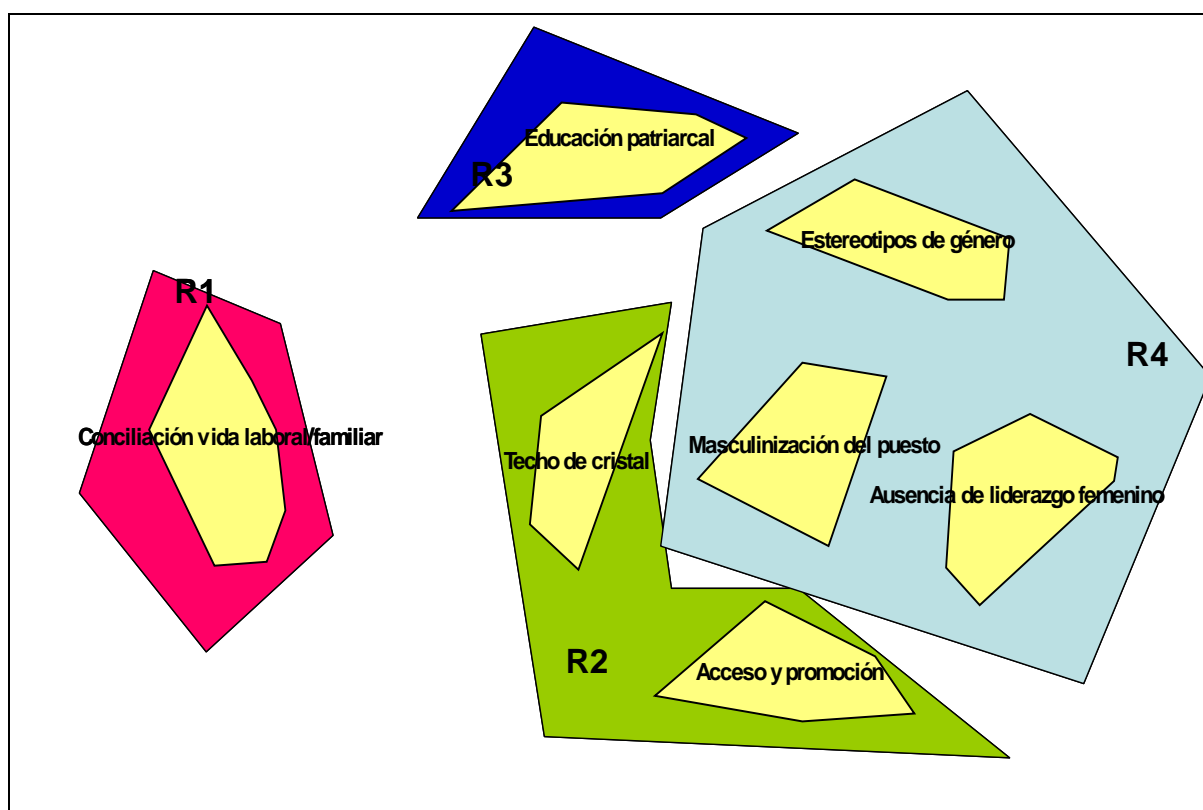
Tabla 2. Regiones

Región	Cluster	Ideas
R1. Conciliación vida familiar / laboral	Cluster 1. Conciliación vida laboral/familiar	4. Techos de cemento (cargas familiares)
		5. Conciliación vida familiar vida laboral
		15. Permiso de maternidad
		16. Maternidad (después del permiso)
		25. Priorización de la vida familiar frente a la laboral
		32. Ausencia de mujeres en reuniones informales por cargas familiares
		33. Falta de capacidad de delegación de las cargas familiares
R2. Techo de cristal	Cluster 2. Techo de cristal	37. Falta de obligatoriedad de la baja paternal
		3. Techos de cristal
		27. Trabas por sentido de exclusividad de mujeres directivas
		34. Desconexión de redes informales-información clave
		43. Miedo al absentismo laboral de la mujer
	Cluster 6. Acceso y promoción	54. Falta de concienciación de la problemática de la dificultad existente para el acceso de las mujeres
		13. Dificultad para conseguir los méritos
		17. Ausencia de normativa que garantice representación paritaria
		18. Criterios de promoción asociados a cantidad y no a calidad
		23. Desinformación de la cultura organizativa
		24. Desinformación de los mecanismos de promoción y acceso
		26. Puestos directivos asociados a carrera docente-investigadora
		39. Escasez de tutoración a mujeres
		42. Escasez en rotación en puestos directivos
		45. Dificultad para obtener algunos méritos (estancias en el extranjero)
		49. Escasez de información sobre acceso a la vida profesional universitaria
		50. Falta de transparencia en la información sobre la promoción-ascenso
		51. Competitividad en el acceso a puestos directivos
		R3. Problemas culturales
2. Aspectos socioculturales		
6. Aspectos educativos		
7. Rol de cuidadoras		
9. Roles de género		
46. Culturas tradicionalmente machistas		
R4. Estructura de	Cluster 4. Estereotipos	48. Educación patriarcal
		8. Miedo a la subordinación de una mujer

Tabla 2. Regiones

Región	Cluster	Ideas
las relaciones de género	de género	19. Rechazo a la mujer directiva por parte de las propias mujeres
		20. Rechazo al abandono de conductas femeninas
		40. Falta de empatía entre géneros
		41. Miedo a habladurías por apoyar a mujeres
		47. Mayor peso de decisiones masculinas
		52. Camaradería entre hombres
		53. Rivalidad entre mujeres
	Cluster 5. Ausencia de liderazgo femenino	10. Falta de decisión a presentar candidaturas
		11. Falta de confianza en conseguir el acceso
		14. Cuestionamiento de los méritos
		21. Ausencia de ambiciones directivas
		22. Escasez de referentes femeninos en puestos directivos
		31. Mayor esfuerzo para llegar y mantenerse en el puesto directivo
	Cluster 7. Masculinización del puesto	35. Edad como penalización en el acceso a puestos directivos
		12. Puestos directivos con horarios tradicionales masculinos
		28. Entornos de mayoritaria presencia masculina
		29. Puestos ya ocupados por hombres
		30. Mayor nivel de exigencia a las mujeres
		36. Universidad con liderazgo de orientación más tradicional
		38. Falta de apoyo del entorno para el acceso a puestos directivos
	44. Cuestionamiento de la profesionalización de la mujer	

Gráfico 5. Regiones



6. Utilización de los mapas

Una vez diseñados e interpretados los mapas derivados del doble análisis estadístico llevado a cabo sobre los datos obtenidos de los cuestionarios, el último paso que queda es utilizar los mismos.

La técnica de elaboración de los mapas conceptuales, como anteriormente se comentó, son adecuados para el desarrollo de una planificación o de un control, pues destacan los puntos clave sobre los que hacer mayor énfasis (Trochim, 1986).

Nosotros utilizamos esta técnica con el fin de identificar las líneas estratégicas que debieran guiar el desarrollo de las políticas para conseguir el acceso equitativo a los órganos de decisión de las universidades españolas. El estudio se ha realizado centrándonos en el caso de la Universidad de Sevilla.

Del análisis de los datos podemos decir que las líneas sobre las que debería diseñarse una política para conseguir el acceso equitativo serían, de mayor a menor importancia, las siguientes:

- Conciliación vida laboral / familiar
- Problemas culturales relacionados con el sistema y la educación patriarcal existente
- Techo de cristal
- Masculinización del puesto
- Acceso y promoción
- Liderazgo femenino
- Estereotipos de género

Fiabilidad de los mapas

Todos los estimadores de fiabilidad referidos a los mapas conceptuales y utilizados en el estudio de Trochim (1993) para demostrar la fiabilidad de los mismos fueron calculados para nuestro caso en concreto y se compararon con los resultados obtenidos en las investigaciones de Trochim (ver Tabla 3). Se observó un alto grado de fiabilidad de nuestro mapa conceptual. Además, los indicadores se encontraban entre los estándares señalados por Trochim como válidos.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos para la estimación de la fiabilidad

	r_{II}	r_{IT}	r_{IM}	r_{RR}	r_{SHT}	r_{SHM}
Número de proyectos	33	33	33	37	33	33
Media	0.81507	0.92965	0.86371	0.78374	0.83330	0.55172
Mediana	0.82060	0.93070	0.86280	0.82120	0.84888	0.55881
Mínimo	0.67040	0.88230	0.74030	0.42700	0.72493	0.25948
Máximo	0.93400	0.97370	0.95490	0.93540	0.93269	0.90722
Desviación típica	0.07016	0.02207	0.04771	0.12125	0.05485	0.15579
Nuestro mapa	0.73399	0.92615	0.87592	0.7785	0.90652	0.83778

En definitiva, podemos decir que nuestro mapa conceptual es fiable en tanto que los distintos indicadores de fiabilidad muestran un valor que se encuentra dentro de los límites aceptados por Trochim (1993)

CONCLUSIONES

A través de la técnica de los mapas conceptuales se ha conseguido elaborar un modelo que recoge las distintas barreras que dificultan el acceso y la promoción de las mujeres a los puestos de decisión. Dicho modelo puede servir de base para establecer las líneas estratégicas que diseñen las políticas de acceso equitativo a los órganos de decisión en las universidades españolas. Este modelo es compatible con los estudios académicos de las mujeres, feministas y de género, pues en él se encuentran fácilmente identificables las principales problemáticas planteadas en estos estudios.

Asimismo, también es posible determinar cual de estos problemas es más importante. Dicha importancia se puede extraer a partir de las ponderaciones de los clusters del modelo, pero teniendo siempre en cuenta que estos problemas no se pueden abordar de manera sectorial, sino considerando siempre la transversalidad de las políticas de igualdad.

Por tanto, como se señaló en la etapa de utilización de los mapas, del análisis de los datos podemos decir que las líneas sobre las que debería diseñarse una política para conseguir el acceso equitativo serían, de mayor a menor importancia:

1. Conciliación vida laboral / familiar. Hoy en día, las “cargas familiares”, ya sea el cuidado de un ascendiente o descendiente principalmente, siguen siendo asumidas mayoritariamente por la mujer, lo que le impide, en cierta medida, estar siempre en el momento apropiado, en el lugar apropiado. Sería necesario crear medidas de actuación que fomentasen aún más la conciliación

de la vida laboral, familiar y personal. Además, dicha falta de conciliación hace que la mujer se cree su propio “techo de cemento”, lo que le impide el desarrollo de su carrera profesional.

2. Problemas culturales relacionados con el sistema y la educación patriarcal existente. Los aspectos socioculturales y educativos giran en torno a una mentalidad muy masculina, generada en gran medida por la educación patriarcal recibida desde tiempos inmemoriales. Dichos aspectos son, en cierta medida, los causantes de la hasta hoy definición de roles de género.

3. Techo de cristal. Muchas veces, las causas de este techo de cristal son la desconexión por parte de las mujeres de redes informales en las que se trata información clave para la promoción de las mismas, o el miedo a que la mujer se vaya a ausentar a la primera de cambio por motivos familiares.

4. Masculinización del puesto. Al tener la Universidad un liderazgo de orientación más tradicional, sus órganos de decisión están copados mayoritariamente por hombres y, por tanto, los horarios y la forma de actuar tiene una mayor tendencia a la tradición masculina.

5. Acceso y promoción. Muchas dificultades se observan en este sentido como consecuencia de la desinformación en temas de acceso y promoción, información que muchas veces se maneja en reuniones informales celebradas en horario no laboral, dificultad para obtener algunos méritos (por ejemplo, estancias en el extranjero, pues, aun trabajando la pareja en el ámbito universitario, es más fácil y probable que él se ausente una temporada), o para ser tutorada.

6. Liderazgo femenino. La ausencia de mujeres en puestos directivos hace que exista escasez de referentes femeninos, lo que provoca una falta de confianza tanto por parte de las mujeres para conseguir el acceso, como por parte de los hombres, quienes se cuestionan realmente la valía de las mismas.

7. Estereotipos de género. Mal que nos pese, dichos estereotipos existen y seguirán existiendo a menos que se luche contra ellos.

Finalmente, cabría señalar las limitaciones encontradas en este estudio. La primera de ellas se debe a su ámbito local, al ceñirse únicamente a la Universidad de Sevilla. Sin embargo, cabe decir en su favor que esta Universidad podría ser suficientemente representativa al contar con un elevado número de titulaciones y áreas de conocimiento. La Universidad de Sevilla es la tercera en cuanto al número de alumnos a nivel de España.

Otra limitación se refiere a que el trabajo se ha apoyado en medidas basadas en percepciones de los individuos que han participado en la investigación. Éstos han actuado como informantes del comportamiento propio y de su colectivo (PDI, PAS y estudiantes). No obstante, el uso de medidas basadas en percepciones no ha de ser visto necesariamente como una debilidad.

AGRADECIMIENTOS

Este estudio ha sido financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia (Proyecto de investigación EA2009-0039: Análisis del acceso de la mujer a los puestos directivos de las universidades españolas y propuestas para conseguir la igualdad participativa de género).

BIBLIOGRAFÍA

Bickman, L. (Ed.) (1986): *Using Program Theory in Evaluation. New Directions for Program Evaluation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Chen, H. T. y Rossi, P. H. (1983): "Evaluating with Sense: the Theory-Driven Approach", *Evaluation Review*, nº 7, págs. 283-302

Chen, H. T. y Rossi, P. H. (1987): "The Theory-Driven Approach to Validity", *Evaluation and Program Planning*, nº 10, págs. 95-103

Cordray, D. S. (1986): "Quasi-Experimental Analysis: a Mixture of Methods and Judgment", en Trochim, W. (Ed.) *Advances in Quasi-Experimental Design and Analysis. New Directions in Program Evaluation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Dunn, W. N. (1982): "Reforms as argument", *Knowledge: Creation, Diffusion, Utilization*, Vol. 3, págs. 293-326

Einhorn, H. J. y Hogarth, R. M. (1986): "Judging Probable Cause", *Psychological Bulletin*, Vol. 99, nº 1, págs. 3-19

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la Unión Europea <http://eur-lex.europa.eu> Consultado: 05/03/2011

Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE de 23 de marzo de 2007 (LOIEMH)

Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE. 24/12/2001), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (BOE 13/04/2007). Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU)

Mark, M. M. (1986): "Validity Typologies and the Logic and Practice of Quasi-Experimentation", en Trochim, W. (Ed.) *Advances in Quasi-Experimental Design and Analysis. New Directions in Program Evaluation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Martínez Torres, M.R., López Bonilla, J.M., Díaz Fernández, M.C. (2010): "Estudio de género en los órganos decisorios de la Universidad", en Vázquez Bermúdez, I. (Coord.): *Investigaciones multidisciplinares en Género, II Congreso Universitario (Nacional) "Investigación y Género"*, Sevilla, págs. 681-692

Martínez Torres, M.R., Toral Marín, S.L., Barrero García, F.J., Serrano Ochoa, M.A. (2010): "El análisis de las políticas de igualdad en la Administración Pública", en Vázquez Bermúdez, I. (Coord.): *Investigaciones multidisciplinares en Género, II Congreso Universitario (Nacional) "Investigación y Género"*, Sevilla, págs. 693-706

Novak, J. D. Y Gowin, D. B. (1984): *Learning How to Learn*. Cambridge, England: Cambridge University Press

Nueva estrategia de la Comisión Europea para fomentar la igualdad de género
http://ec.europa.eu/spain/novedades/empleo_politica_social/igualdad-hombres-mujeres-nueva-estrategia-ce-fomentar-igualdad-genero_es.htm Consultado: 05/03/2011

Rico, G. L. (1983): *Writing the Natural Way: Using Right-Brain Techniques to Release your Expressive Powers*. Los Angeles, CA: J. P. Tarcher

Shadish, W. R.; Cook, T. D. y Houts, A. C. (1986): "Quasi-Experimentation in a Critical Multiplist Mode", en Trochim, W. (Ed.) *Advances in Quasi-Experimental Design and Analysis. New Directions in Program Evaluation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Tercera Encuesta de Adecco a Mujeres Directivas de 2009.
www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/485.pdf Consultado: 05/03/2011

Toral, S.L.; Martínez-Torres, M. R.; Barrero, F.; Gallardo, S.; Vargas, E.; González, V. (2006): "Planning a master's level curriculum according to career space recommendations using concept mapping techniques," *International Journal of Technology and Design Education*, Vol. 16, nº. 3, págs.. 237–252

Trochim, W. M. K. (1989): "An Introduction to Concept Mapping for Planning and Evaluation", *Evaluation and Program Planning*, Vol. 12, nº 1, págs. 1-16

Trochim, W. M. K. (1993): "The Reliability of Concept Mapping", Paper presented at the *Annual Conference of the American Evaluation Association*, Dallas, Texas, November 6

Trochim, W. y Linton, R. (1986): "Conceptualization for Evaluation and Planning", *Evaluation and Program Planning*, Vol. 9, págs. 289-308