

## **EL ROL DE LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD: UN ESTUDIO DE GÉNERO**

**M<sup>a</sup> del Milagro Martín López (milagros@us.es)**

**M<sup>a</sup> del Carmen Díaz Fernández (cardiaz@us.es)**

**Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e  
Investigación de Mercados  
Universidad de Sevilla**

### **RESUMEN**

El éxito de una organización depende de su acierto en elegir a la persona, independiente de su sexo, adecuada para que ejecute correctamente los trabajos que precisa para su buen funcionamiento. Deben estudiarse las capacidades y conocimientos de cada una para ubicarla correctamente y tenga la posibilidad de seguir una carrera profesional de éxito, que le permita crecer tanto personal como profesionalmente. Las instituciones necesitan, para alcanzar su máximo potencial, de la contribución de hombres y mujeres en todos sus niveles jerárquicos. No es tan importante la presencia de la mujer en la vida laboral como el reconocimiento social de su capacidad para desarrollar todo tipo de funciones, desempeñar cargos de responsabilidad, de decisión y de gobierno. No debe ser cuestión de números, de proporciones o de cuotas, sino de valorar la preparación y voluntad de la mujer para desempeñar puestos de responsabilidad, nunca limitada por el peso de la tradición. La mujer debe defender la igualdad real no ficticia, ser igual por derechos y obligaciones, por principios, ser igual por ideas, pero no por una imposición legalmente establecida. Este trabajo muestra, a través de un estudio descriptivo, un análisis exploratorio de las categorías laborales en función del género en la US, para averiguar el número trabajadores/as que ocupan puestos de rango más elevados.

**PALABRAS CLAVE:** Mujer, Rol, Universidad, Género, Igualdad, Categorías Laborales, Niveles directivos

### **1.- INTRODUCCIÓN**

Como dice el viejo proverbio "el trabajo dignifica", esta afirmación es totalmente cierta y loable, ya que gracias al trabajo se desarrolla el intelecto humano, y se potencian las habilidades tanto físicas como mentales del ser humano. Otros autores de la categoría de Tolstoi matizan la afirmación anterior expresando que "la condición esencial para la felicidad del ser humano es el trabajo".

El trabajo es un medio: de expresión de sentimientos, de lo que se desea; de manifestación de ideas y fuente de creatividad; de retroalimentación por lo que aporta al propio individuo; y por último, para sostener y fortalecer la propia familia como la sociedad donde ésta está inmersa. Por el contrario, la falta de empleo o la pérdida del mismo, significa una gran decepción y frustración para la persona que se encuentre en esa situación.

Nuestra Constitución (1978), en su artículo 35, consideraba ya el derecho de trabajar y el derecho al trabajo de todos los españoles, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Esta necesidad básica del hombre, es también un derecho en todas las naciones del mundo. El Estado debe estar muy comprometido con este principio, ya que al asegurar el trabajo del "hombre", en su sentido más genérico, asegura el futuro del propio Estado.

Muchos autores consideran al trabajo, un medio para el desarrollo, no sólo profesional, sino ante todo personal del ser humano. Las personas, independientemente de su sexo,



mediante un trabajo digno llegan a su propia y plena madurez. Este debe ser el gran reto de toda Institución: dar la oportunidad para que los trabajadores puedan realizarse como personas, estableciendo estrategias en que converjan las capacidades propias de los individuos y la labor que éstos van a realizar para la Institución (Salinas, 2001). Las empresas deben crear las condiciones adecuadas para que con el esfuerzo profesional y, en muchos casos, también personal, se alcance el desarrollo de toda persona, es decir, la realización plena de todos los trabajadores, sea hombre o mujer. Ésta ha venido siendo, en algunos casos, y continua siendo, en otros, la más perjudicada o al menos, la que tradicionalmente ha estado marginada o excluida del mercado laboral (Masifern, 1995a).

“La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y los hombres de manera específica; así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen...” (Lagarde, 1997, p. 15)

Ser mujer y/o hombre no responde a una construcción material del sujeto, sino más bien a una construcción simbólica que se materializa en la cotidianidad, en el sentido de que cada sociedad delimita lo que considera que es una mujer y lo que considera que es un hombre y así establece el paradigma identitario de ambos, establece las relaciones a mantener entre unas y otros; ordena los espacios, los tiempos, los roles y establece finalmente un control sobre el cuerpo y la subjetividad de cada quien, en virtud de dicha estructuración de género (Guil et al, 2005).

Hay múltiples evidencias que nos dicen que algunas personas nacen más capacitadas que otras para determinadas actividades. Pero no es menos cierto que el ejercicio profesional desarrolla, y que si no hay práctica se aletargan las capacidades. Lo importante para el desarrollo integral de la persona tiene de base una formación adecuada, que el individuo irá perfeccionando y mejorando a lo largo del tiempo, y que se completa con la labor que la persona desempeña en su puesto de trabajo. El trabajador, ya sea hombre o mujer, se forma y aprende, se capacita, se desarrolla, se valora, etc. cuando desempeña un trabajo adecuado a sus capacidades.

## **2.- INCERSIÓN LABORAL DE LA MUJER, EL PESO DE LA TRADICIÓN**

El éxito de una organización depende fundamentalmente de su acierto en elegir a las personas adecuadas para que ejecuten correctamente la labor que dicha organización precisa para su buen funcionamiento. Deben estudiarse las capacidades y conocimientos de cada persona para que sea ubicada correctamente y tenga la posibilidad de seguir una carrera profesional de éxito dentro de la empresa, que le permita crecer tanto personal como profesionalmente. Esto conllevará a que exista un equilibrio tanto de objetivos como de necesidades entre la organización y el individuo. El género del trabajador no debe ser impedimento para que se alcance el ajuste de intereses organizacionales y personales. Las mujeres, dada las capacidades, destrezas y habilidades que les son propias, innatas en ellas, desempeñan una función importante en la compañía. Su aportación a la ésta es distinta a la del hombre, ya que su forma de reaccionar, de tomar decisiones, de trabajar en equipo, de cooperar, de gestionar los proyectos, de dirigir, etc., es distinta.

Como pone de manifiesto Masifern, (1995a), las instituciones necesitan de la contribución de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos. Obtener el máximo potencial del individuo, hombre o mujer, es, por sí, una ventaja competitiva extensible a

toda la organización. Esta ventaja se mantiene en el tiempo si la empresa sintoniza sus necesidades, objetivos y estrategia con el desarrollo personal del empleado.

Debemos considerar que las diferencias entre géneros, lejos de ser un obstáculo para la empresa, son una fuente constante de enriquecimiento, que no tendría por qué ser utilizada en beneficio de uno y en detrimento de otro. No obstante, la historia nos ha dejado constancia de una realidad bien distinta: las mujeres han sido invisibilizadas y relegadas durante siglos a ámbitos privados, mientras que los hombres se otorgaron a sí mismos el dominio del mundo público.

La “cultura” de oficina, con el hombre dominante y la mujer subordinada, ha proporcionado imágenes estereotipadas en el cine, la televisión, etc. La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral remunerado, no ha podido desterrar de golpe las tradiciones seculares que las concebían típicamente más aptas para actividades relacionadas con el cuidado y la atención a la familia, que para cualquier otro tipo de trabajo profesional. Y aunque en la actualidad han alcanzado ya los mismos niveles de formación que los varones, e incluso en algunos casos superiores, los valores socioculturales, las creencias, el peso de la tradición, son muy difíciles de modificar, y más aún erradicar, si no hay una voluntad expresa y continuada de hacerlo.

Desde el principio de los tiempos modernos, no sólo ha sido posible, sino también perfectamente viable, que un hombre fuese ejecutivo de éxito, padre y hombre. No obstante, para la mujer ha sido una difícil batalla conseguir una mezcla satisfactoria de posición profesional, maternidad y propia identidad personal (Lehmann, 2000).

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha hecho de forma lenta, y no en las mismas condiciones que el hombre. Son muchas aún las que continúan desarrollando normalmente puestos de nivel bajo y medio y en la mayoría de los casos con contrato a tiempo parcial (Cruz y Sánchez, 2000). De igual forma, si bien los porcentajes de empleo público de la mujer con respecto al hombre han ido creciendo, día a día, no ha crecido en la misma proporción la posibilidad de que éstas tomen decisiones relevantes para las organizaciones, ya que los cargos de mayor responsabilidad, salario y prestigio social, sigue, preferentemente, estando confinado a los hombres. Para denominar a este fenómeno, se acuñó en los años ochenta el término “techo de cristal”.

Siendo un activo esencial en el mercado de trabajo, existiendo sectores en los que la tasa de ocupación es mayoritariamente femenina, es una paradoja el techo de cristal, y lo que ello conlleva, el hecho de que la mujer siga relegada social, laboral, profesional y personalmente en el puesto de trabajo.

Es evidente, que cada vez es mayor la participación de la mujer en la vida política, en las profesiones liberales y en otras muchas facetas de la sociedad civil y, porque no decir también, militar, por lo que, es de suponer, que la presencia femenina en las empresas va también creciendo debido, entre otros motivos, a la presión que la sociedad está ejerciendo para que estas entidades tengan una mayor responsabilidad social con la mujer (Lehmann, 2000, p. 84). Pero, no es importante la presencia o ausencia de la mujer en la vida laboral sino el reconocimiento social de su capacidad para desarrollar todo tipo de funciones y/o actividades, desempeñar cargos de responsabilidad, de decisión y de gobierno. Consideramos que no debe ser cuestión de números, ni de proporciones, ni de cuotas, sino de valorar si están o no preparadas, si existe una actitud positiva de desempeñar estas funciones decisorias, si quieren desarrollarlas, y que no sea el peso de la tradición el que limite su voluntad de ascender, ocupar y desempeñar puestos directivos.

Además del techo de cristal, las mujeres tienen que hacer frente a otra barrera a la hora de acceder, permanecer y/o promocionar durante el ejercicio de su carrera profesional. Y es que, su irrupción en el mundo laboral remunerado, ha traído consigo una nueva

necesidad aún por atender, que mientras permanecieron en el hogar no se detectó. Nos referimos a la imprescindible conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres (Guil et al, 2005). En este sentido, y tal como apunta la Premio Nobel de Economía Armatya Sen (1998), es preciso tener en cuenta, más aún, tomar conciencia de que: “las mujeres han dejado de ser receptoras pasivas de la ayuda para la mejora del bienestar y están cada vez más consideradas por los hombres y también por las mujeres, como agentes activos del cambio: promotoras dinámicas de las transformaciones sociales que pueden alterar las vidas tanto de hombres como de mujeres”.

La transformación de la economía industrial en una economía del conocimiento es una oportunidad excelente para cuestionar el viejo liderazgo y sus estructuras organizativas y para desarrollar nuevos principios. Por primera vez en la historia, la ciencia permite establecer estructuras económicas neutrales en cuanto al género. La palabra clave es talento, que debe estar combinado con la experiencia. Se observa también una creciente demanda de otras habilidades: comunicación, creatividad, espíritu emprendedor, iniciativa e intuición. Éstas son habilidades básicamente femeninas, que, hasta ahora, lamentablemente, sólo se han utilizado para el hogar y la familia trabajo (Raich, 2001). El mercado laboral ha cambiado, y la mujer se ha integrado en él de forma activa, creando ventajas competitivas a tener en cuenta por la organización.

Una verdadera colaboración entre los géneros es posible cuando ambas partes están dispuestas a trabajar activamente en ello (Raich, 2001). En este sentido, tanto hombres como mujeres tienen mucho que hacer. “...Una fuerza de trabajo diversa incrementa la eficacia organizacional, (...) proporciona mayores posibilidades de acceso a nuevos segmentos del mercado y aumenta la productividad. En definitiva, la diversidad es un bien para los negocios” (Sánchez-Apellániz, 1998, p. 242).

### **3.- MUJER E IGUALDAD**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos y foros nacionales e internacionales. De éstos destaca la “Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer”, aprobada en el 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificada por más de 20 países, entre ellos España en 1983, fruto de más de 30 años de trabajo para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Nuestra Carta Magna proclamaba ya en su inicial articulado (1978) el derecho a la Igualdad y la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), correspondiendo a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva (art. 9.2 CE).

Hace poco más de dos años, se desarrolló el contenido de este principio fundamental de Igualdad efectiva de hombres y mujeres a nivel nacional y a nivel autonómico, siendo el objeto de esta Ley hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE nº 71 de 23/3/2007), junto con los Planes de Igualdad derivados de la misma, entraña, entre su articulado, un: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 46). El correcto acatamiento de la misma así como su implantación óptima, ha de conducir al logro, entre otros, de las siguientes manifestaciones de igualdad, entre sexos:

- Igualdad de remuneraciones
- Igualdad en el empleo y el trabajo
- Igualdad de trato en la seguridad social y en la ayuda social
- Conciliación entre la vida familiar y profesional
- Organización pertinente del trabajo a tiempo parcial
- Dignidad en el trabajo y prohibición del acoso sexual en el trabajo
- Acciones positivas en el ámbito profesional
- Igualdad en el acceso a bienes y servicios
- La participación equilibrada en la toma de decisión (Martínez, 2010).

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad, tienen la obligación de:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional;
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional;
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional;
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo;
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo; y
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

La publicación del Informe EUROSTAT 2008 nos vino a recordar que, aún cuando nos encontramos en aquella parte del orbe en el que la igualdad entre sexos es una realidad a nivel legislativo, constata que en Europa no se puede considerar que exista un pleno reconocimiento de derechos, ya que el principio de igualdad entre mujeres y hombres todavía no constituye una realidad en las diferentes facetas de la vida política, social y económica. La mayoría de las medidas promovidas para fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral adolecen de ciertos prejuicios y no dejan de reflejar que reproducen antiguas desigualdades, y se dirigen fundamentalmente a las mujeres permaneciendo los hombres ausentes sin hacerles copartícipes y sin que se les asigne ninguna responsabilidad. Por tanto, las políticas de igualdad en la Unión Europea están dirigidas fundamentalmente a la eliminación de roles y estereotipos sexistas. Pero, es prioritario revisar con detalle a quien van dirigidas estas políticas de igualdad. Ahora toca responsabilizar a los hombres y las políticas de igualdad deben dirigirse también a la implicación de ellos, repartiendo también los esfuerzos en este sentido.

No podemos ser ajenos a que medidas como la llamada “cuota” presentan en ocasiones efectos no previstos y de signo inverso, generando incluso rechazo por aquellos sectores a los que presumiblemente se trata de favorecer, extremo éste que en el ámbito universitario se hace aún más patente. Pero no cabe la menor duda de que sensibilizan y aportan soluciones a situaciones de otro modo difícilmente subsanables.

La Universidad, Institución Pública al servicio de la Sociedad, se inspira en los principios de igualdad, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo. Luego todos los miembros de la comunidad universitaria somos, co- responsables de transmitir los valores de igualdad a la sociedad en la que estamos inmersos desde la formación, el aprendizaje y, el propio proceso educativo.

La actual acción normativa va dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Pero el logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. También se ha establecido determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

No se trata sólo de problemas de conciliación –no es ahí donde están realmente los techos de cristal, aunque los conflictos entre la familia y el trabajo tampoco contribuyan a ayudar a la promoción profesional de las mujeres, sino de estructuras y mentalidades estereotípicas que no facilitan el acceso de las mujeres a los niveles superiores, tanto en la docencia como en la gestión, pero especialmente en la investigación” (Guil, 2004).

La mujer debe defender la igualdad real no ficticia, ser iguales por derecho y obligaciones, por principios, ser iguales por ideas, pero no ser iguales por una imposición legal.

#### **4. MUJER Y UNIVERSIDAD: RESULTADOS EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**

La existencia de igualdad formal dentro de la Institución no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. El peso de la tradición en los respectivos roles que mujeres y hombres desempeñan hace que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable. La mayor responsabilidad sobre las tareas familiares y domésticas que la mujer suele asumir y las inevitables interrupciones durante el periodo reproductivo de sus vidas, constituyen factores clave para su carrera profesional. La discriminación no siempre es visible. A veces se esconde en procesos aparentemente neutros.

Continuando con la línea de trabajo iniciada años atrás en relación al estudio de género y la Universidad, transcurridos unos años desde entonces y desde que se aprobara la Ley de Igualdad en España, el presente trabajo trata de hacer, a través de un estudio descriptivo, un análisis exploratorio de las diferentes categorías laborales en función del sexo en la Universidad de Sevilla.

Los resultados del análisis exploratorio descriptivo realizado (ver tablas y gráficos adjuntos en el anexo) ponen de relieve los siguientes resultados:

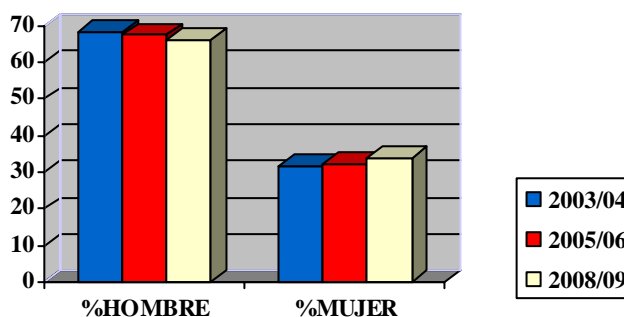
En relación con el *número de graduados en titulaciones oficiales de primer y segundo curso* (ver tabla 1, gráficos 1 y 2) obtenemos que en el curso académico 2003-2004, de

un total de 7728 graduad@s, 3366 eran hombres (43,55%) frente a 4362 mujeres (56,44%). En el curso académico 2005-2006 de un total de 7035 graduad@s, 2997 (42,60%) eran hombres frente a 4038 mujeres (57,40%). En el curso académico 2007-2008, el número de graduad@s, era de 6707, siendo 2927 hombres (43,04%) y 3780 mujeres (56,36%). Como se puede apreciar, el porcentaje de graduadas es superior al de graduados.

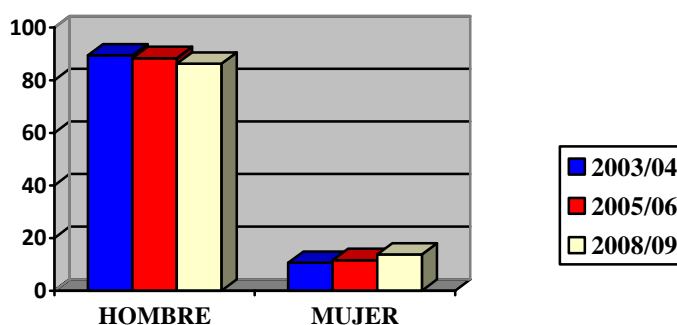
Si observamos la tabla 1 con algo más de detenimiento, se comprueba que en todos los Centros el número de graduadas es superior al de graduados, a excepción de Física, ETS Arquitectura, ETS Ingeniería Informática, ETS Ingenieros, EU Arquitectura Técnica, EC Ciencias de la Salud y EU Politécnica. En muchas de éstas, el peso de la tradición juega un papel fundamental en los resultados.

Respecto al total del **PDI (Personal Docente e Investigador)** (ver tabla 2, gráfico 3), el número de hombres, aproximadamente, oscila en torno a un 67,25% frente a un 32,75% de mujeres, siempre teniendo en cuenta el período considerado. Este dato varía, no obstante, en función de tipo de personal y de la categoría laboral. Así, en el cuerpo de profesores funcionarios, el número de Catedráticos Universitarios es de, aproximadamente, un 88% frente a un 12% de Catedráticas Universitarias. Cuando se desciende en la escala jerárquica esta horquilla disminuye, así los TEU varones son aproximadamente un 60% frente a un 40% de mujeres. No obstante, sí podemos comprobar que el número de CU (mujeres) va ligeramente ascendiendo año tras años (ver tabla 2, gráfico 4). En cuanto al profesor contratado en Régimen Administrativo, en general, el 70% son hombres frente a un 30% de mujeres. Esa relación va cambiando en detrimento de las mujeres, ya que a lo largo del periodo estudiado cambia el porcentaje hasta situarse en un 80% de hombres frente a un 20% de mujeres (ver tabla 2).

**Gráfico 3: PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**

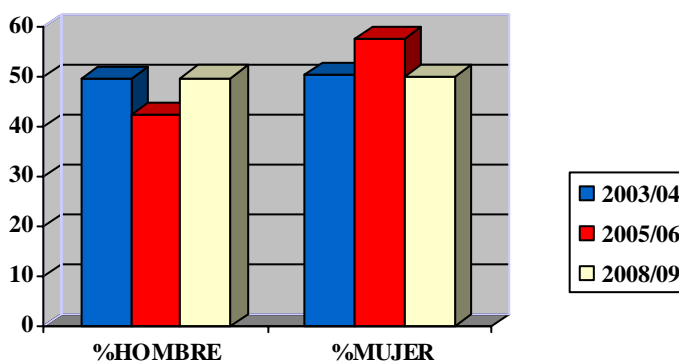


**Gráfico 4: CATEDRÁTI@S UNIVERSIDAD**



En relación con el **PAS (Personal de Administración y Servicios)** (ver tabla 3, gráfico 5), se comprueba que, en general los porcentajes globales totales por género se equilibran, existiendo de media un 50% de cada uno. No obstante, si nos centramos en los distintos tipos y/o categorías, se aprecia, por ejemplo, cómo en el PAS funcionario, las escalas más significativas son Administrativo y Auxiliar Administrativo, y en ambas, la media es de un 25% de hombres frente a un 75% de mujeres. En referencia al PAS laboral, excepto el Grupo I, a medida que vamos descendiendo en categoría laboral va creciendo el porcentaje de personal del PAS ocupado por mujeres.

**Gráfico 5: PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**



Un último análisis centrado en los *últimos nombramientos académicos* a los que hemos podido tener acceso (ver tabla 4), nos permite apreciar un porcentaje minoritario sobre el total de la presencia de la mujer en cargos académicos, un 30% frente al 70% de hombres. Tal como se recoge en la tabla, hay cargos de dirección y gestión en los que la mujer no aparece, y además, si bien es cierto, que el número de personas que ocupan determinados cargos es minoría, ésta no obstante, es minoría masculina.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

Una preparación insuficiente, junto con la falta de una total dedicación a la vida profesional han constituido parte de las tradicionales barreras impuestas a la mujer a la hora tanto de ascender hacia puestos de mayor responsabilidad como de acceder a determinadas áreas específicas dentro de la empresa. Una situación que, aunque presente, parece que empieza a ser relegada, carente de sentido, en un mercado laboral en el que los índices de participación femenina son cada vez más elevados y en una sociedad en la que la mujer cada vez más concienciada, apuesta más por su formación, como reflejan los altos porcentajes de alumnas matriculadas y con titulaciones universitarias.

La transformación de las organizaciones actuales cuestiona el estilo de dirección que otorga validez únicamente al modelo masculino. Las nuevas exigencias impuestas por el entorno requieren desarrollar nuevos principios, nuevas estructuras económicas neutrales en cuanto al género. La palabra clave debe ser el talento, vinculada a otras habilidades como experiencia, comunicación, creatividad, espíritu emprendedor, iniciativa o intuición. Habilidades que no están necesariamente vinculadas a un determinado tipo de sexo. La gran diversidad de objetivos empresariales hace necesario la existencia de nuevas combinaciones de capacidades, competencias, habilidades, rasgos y preparación para la figura de quienes deben alcanzar los mismos: los directivos.

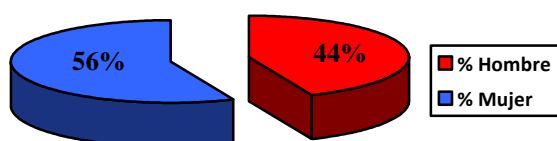


Una verdadera colaboración entre los sexos se hace necesaria pues en un entorno en el que, aprovechar al máximo todas las oportunidades posibles es fundamental. Esta situación es posible cuando ambas partes son conscientes y están dispuestas a trabajar activamente en ello.

Todo lo anteriormente expuesto además de los resultados alcanzados en nuestro análisis nos permite llegar a las siguientes conclusiones finales:

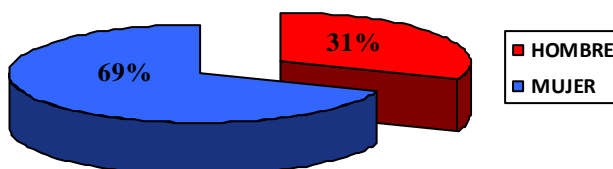
1. La mujer se encuentra suficientemente preparada para acceder al mercado laboral, los datos respaldan esta conclusión y de hecho el número de graduadas (año tras año) es superior al número de graduados. Las mujeres graduadas superan todos los años el 50%, existiendo además una diferencia de más de un 12% con respecto al sexo masculino.

**Gráfico 6: ALUMN@S GRADUAD@S**

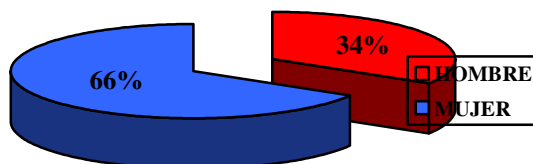


2. En el caso concreto de la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Escuela de Estudios de Empresariales de las que autoras formamos parte, podemos decir que en la Facultad de ciencias del Trabajo la media de graduadas en los tres años estudiados es de, aproximadamente, del 69% frente a un 31% de hombres graduados, y en la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales el número de graduadas, de media, es de un 65%, en los años considerados frente a un 35% de graduados (ver tabla 1, gráficos 7 y 8).

**Gráfico 7: FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO. GRADUAD@S 2008/09**



**Gráfico 8: ESCUELA ESTUDIOS EMPRESARIALES. GRADUAD@S 2008/09**



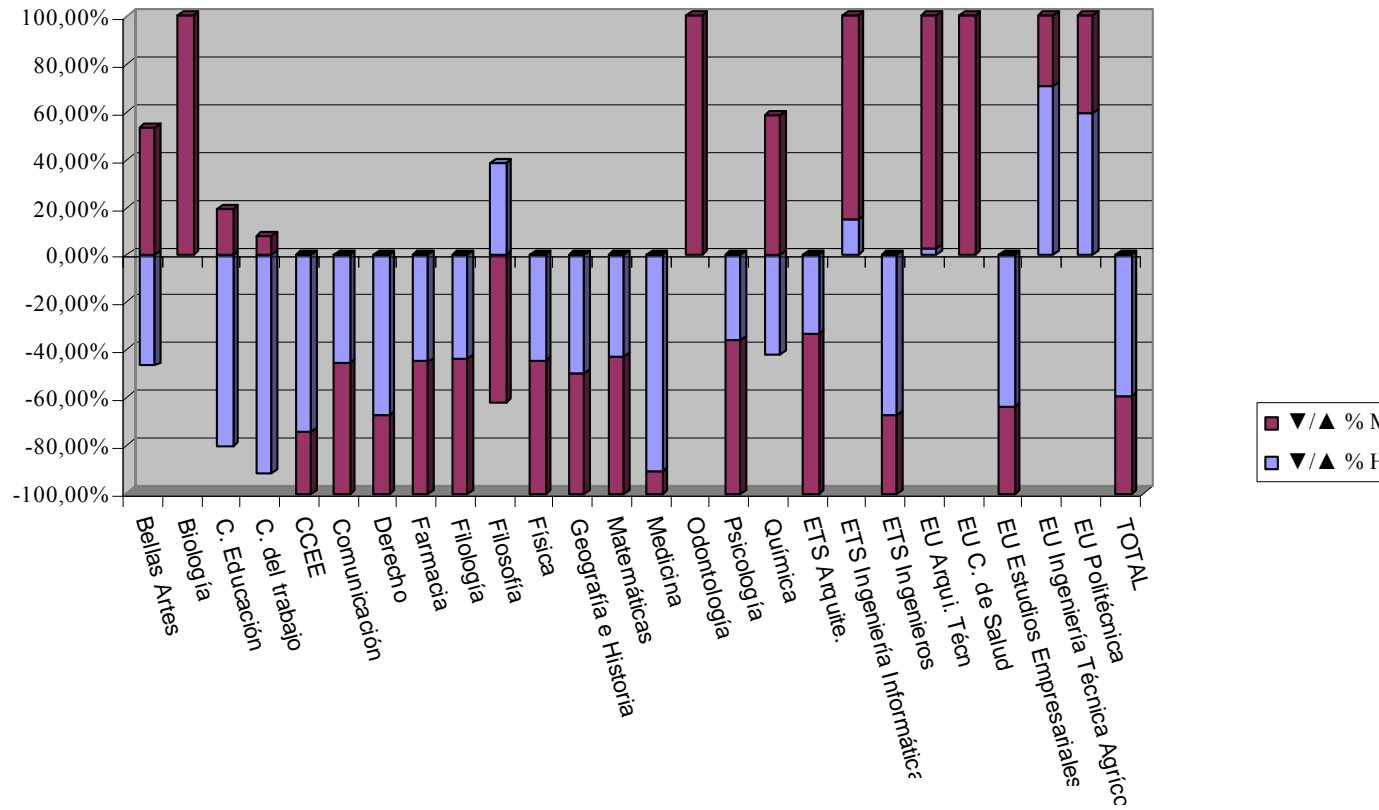
3. El análisis de las distintas categorías de PDI y PAS ponen de relieve una presencia mayoritaria de la mujer en los niveles jerárquicos inferiores siendo una minoría las que logran llegar a niveles elevados.

4. La presencia de la mujer en los cargos académicos aún hoy es minoritaria. Hay cargos de dirección y gestión en los ni siquiera están representadas. Si bien es cierto que el número de personas que ocupan determinados cargos es minoritaria, ésta no obstante, aún sigue siendo una minoría masculina, ¿secretarías más que gestoras?
5. El hecho de que aún siga siendo mayor la presencia de mujeres en tareas administrativas y que los niveles jerárquicos superiores continúen estando ocupados por hombres, siendo el nivel de formación de la mujer, para ocupar estos puestos de dirección, igual que el del hombre.
6. Los resultados obtenidos son bastantes coincidentes con los obtenidos hace diez años, esto nos induce a pensar que todavía nos queda mucho por trabajar en este camino, hacia el logro efectivo y real de la igualdad. Una igualdad de género en la Universidad, que, el igual que en cualquier otra institución, parece ser lenta y compleja de lograr, y que requiere una colaboración por parte de todos. Los escasos logros alcanzados hacen viable el éxito final.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albert, C. (1997):** “La demanda de educación superior en España: diferencias por sexo”, *Información Comercial Española (ICE)*, nº 760, pp. 105-116.
- Anuario Estadístico (2003-04).** Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla 2004. Depósito Legal M41.639-2001.
- Anuario Estadístico (2005-06).** Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla 2006. Depósito Legal M41.639-2001.
- Anuario Estadístico (2008-09).** Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla 2009. Depósito Legal M41.639-2001.
- Azorín, F.; Sánchez- Crespo, J.L. (1986):** Métodos y aplicaciones del muestreo, Alianza editorial, Madrid.
- Calleja, T. (1990):** La Universidad como empresa: una revolución pendiente. Ed. Rialp, Madrid.
- Capowsky, G. (1996):** “Management Diversity”, *Management Review*, June, pp. 13-19.
- Cruz González, M.M. y Sánchez Sellero, F.J. (2000):** “La formación profesional de mujeres, un valor a tener en cuenta para el desarrollo del Mercado Laboral Gallego”, *X Jornadas Luso- Espanholas de Gestao Científica*, vol. III, pp. 339-347.
- Goffee, R. (1996):** “Diversidad Cultural”, *Expansión, Nuevas ideas de management*, pp. 12-14.
- Guil Bozal, A. (2004):** “Techos de Cristal, Instituto de la Mujer, Secretaría general de Políticas de Igualdad”, Equipo Investigador dirigido Guil Bozal, 2004.
- Guil Bozal et. al, (2005):** “La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas”, Guil Bozal, A.; Solano Parés, A., Álvarez Girón, M.; Publicaciones CES-A, Consejo Económico y social de Andalucía, 2005, pag. 15-16).
- Instituto nacional de estadística (1996):** Estadística de la enseñanza superior en España. Series y resúmenes de todos los niveles. Curso 1996-97. Madrid.
- Lehmann, Jean-Pierre (2000):** “La tecnología y el papel de la mujer en la empresa”, *Nuevas perspectivas de gestión, Harvard Deusto Business Review*, mayo-junio, nº96, pp. 80-85.
- Ley Orgánica 11/1983, 25 de agosto, de Reforma Universitaria.** BOE, nº 257, de 26 de Octubre de 1983
- López Bonilla, L.M. (1996):** “La formación universitaria: un producto ofertado a las empresas”. *Administrando para la Sociedad*, Diputación provincial.

Gráfico 1: Graduados Curso Académico 2005/06-2003/04



- López Bonilla, J.M. y Martínez Torrez, M.R. (1999):** “Estudio de la composición orgánica y del género en la gestión universitaria”, *XIII Congreso Nacional- IX Congreso Hispano- Francés*, Logroño, 16-17 y 18 de Junio, pp. 167-175.
- Martínez Torres, M. R. (2010):** Transparencias asignatura: Economía, relaciones laborales y transversalidad de género, adscrita al programa académico del Master Universitario Oficial de la Universidad de Sevilla: “*Master Universitario en Estudios de Género y Desarrollo Profesional*”
- Masifern, E. (1995a):** “La dirección de recursos humanos”, *Enciclopedia de Dirección y Administración de la Empresa*, Edición especial para el diario Expansión, Ed. Orbis, S. A., pp. 445-464.
- Masifern, E. (1995b):** “Reclutamiento, selección y desarrollo de personal”, *Enciclopedia de Dirección y Administración de la Empresa*, Edición especial para el diario Expansión, Ed. Orbis, S. A., pp. 465-484.
- Memoria 2008.** Área de Personal Docente. Universidad de Sevilla.
- Pelmutter, H.V. (1996):** “Hacia una civilización global”, *Expansión*, Nuevas ideas de management, pp. 12-14.
- Thomas, D. A. y Ely, R.J. (1996):** “Making differences matter: A new paradigm for managing diversity”, *Harvard Business Review*, september- october, pp. 79-91.
- Instituto nacional de estadística (1996):** Estadística de la enseñanza superior en España. Series y resúmenes de todos los niveles. Curso 1996-97. Madrid.
- Rendón, T. (1997):** “El papel de mujer y hombre en la economía española”, *Información Comercial Española (ICE)*, nº 760, pp. 9-30.
- Salinas, Oscar Javier (2001):** “Trabajo = desarrollo...de cómo el trabajo dignifica al hombre” en <http://www.gestiopolis.com/>
- Sánchez-Apellaniz, M. (1997):** “Culturas y estilos directivos en hombres y mujeres. Un análisis empírico”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la empresa*, vol. 6, nº 1, pp. 57-74.
- Sánchez-Apellaniz, M. (1997):** “Mujeres, Dirección y Cultura organizacional”. *Centro de Investigaciones Científicas*, Madrid.

<b>Tabla 1: NÚMERO DE ALUMNOS GRADUADOS EN TITULACIONES OFICIALES DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO</b>									
<b>CENTROS</b>	<b>Curso Académico 2003/2004. ANUARIO 2003/04</b>			<b>Curso Académico 2005/2006 ANUARIO 2006/07</b>			<b>Curso Académico 2007/2008. ANUARIO 2008/09</b>		
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Bellas Artes</b>	71	87	158	61	101	162	<b>67</b>	90	157
<b>Biología</b>	68	91	159	68	109	177	49	96	145
<b>C. Educación</b>	166	725	891	150	742	892	187	676	863
<b>C. del trabajo</b>	86	169	255	69	172	241	80	178	258
<b>CCEE</b>	260	306	566	205	283	488	217	235	452
<b>Comunicación</b>	121	263	384	91	184	275	131	243	374
<b>Derecho</b>	249	358	607	179	309	488	165	236	401
<b>Farmacia</b>	69	169	238	66	160	226	54	137	191
<b>Filología</b>	90	274	364	73	208	281	30	164	194
<b>Filosofía</b>	26	28	54	30	21	51	10	8	18
<b>Física</b>	49	23	72	27	10	37	19	5	24
<b>Geografía e Historia</b>	184	234	418	159	202	361	138	157	295
<b>Matemáticas</b>	57	111	168	37	59	96	29	44	73
<b>Medicina</b>	82	159	241	77	158	235	62	157	219
<b>Odontología</b>	19	37	56	19	68	87	27	65	92
<b>Psicología</b>	51	206	257	44	155	199	31	147	178
<b>Química</b>	61	59	120	50	74	124	31	61	92
<b>ETS Arquitectura.</b>	273	194	467	225	126	351	207	127	334
<b>ETS Ingeniería Informática</b>	190	18	208	264	59	323	280	52	332
<b>ETS Ingenieros</b>	453	121	574	337	106	443	332	126	458
<b>EU Arquitectura Técnica</b>	252	84	336	254	111	365	243	122	365
<b>EU C. de Salud</b>	69	177	246	69	182	251	80	214	294
<b>EU Estudios Empresariales</b>	231	395	626	184	349	533	176	349	525
<b>EU Ingeniería Técnica Agrícola</b>	63	41	104	100	51	151	88	37	125
<b>EU Politécnica</b>	126	33	159	159	39	198	194	54	248
<b>TOTAL</b>	<b>3366</b>	<b>4362</b>	<b>7728</b>	<b>2997</b>	<b>4038</b>	<b>7035</b>	<b>2927</b>	<b>3780</b>	<b>6707</b>

Fuente: Anuarios Estadísticos Universidad de Sevilla (Cursos Académicos 2003/2004, 2005/06, 2007/08)

<b>Tabla 2: PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR POR CATEGORÍAS Y GÉNERO</b>																
		<b>AÑO 2003. ANUARIO 2003/04</b>					<b>AÑO 2005. ANUARIO 2005/06</b>					<b>AÑO 2008. ANUARIO 2008/09</b>				
<b>Tipo de personal</b>	<b>Categoría</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>%H</b>	<b>%M</b>
<b>Profesorado Funcionario</b>	<b>CU</b>	362	43	405	89,38	10,62	365	48	413	88,38	11,62	363	58	421	86,22	13,78
	<b>TU</b>	850	434	1293	65,74	34,26	878	471	1349	65,09	34,91	888	482	1370	64,82	35,18
	<b>CEU</b>	69	45	114	60,53	39,47	78	57	135	57,78	42,22	57	50	107	53,27	46,73
	<b>TEU</b>	255	153	408	62,50	37,50	262	157	419	62,53	37,47	200	131	331	60,42	39,58
	<b>Maestro Taller</b>	1	1	2	50	50	1	1	2	50	50	1	1	2	100	100
	<b>TOTAL</b>	<b>1537</b>	<b>685</b>	<b>2222</b>	<b>69,17</b>	<b>30,83</b>	<b>1584</b>	<b>734</b>	<b>2318</b>	<b>68,33</b>	<b>31,67</b>	<b>1509</b>	<b>721</b>	<b>2230</b>	<b>67,67</b>	<b>33,33</b>
<b>Profesor Interino</b>	<b>TU/TEU</b>	1	2	3	33,33	66,67	4	1	5	80	20	2	1	3	66,67	33,33
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>66,67</b>	<b>33,33</b>
<b>Profesor Contratado Régimen Administrativo</b>	<b>Asoc. T I</b>															
	<b>Asoc. T II</b>	478	179	657	72,75	18,18	299	100	399	74,94	25,06	157	33	190	82,63	17,37
	<b>Asoc. T III</b>	291	184	475	61,26	24,68	245	131	376	65,16	34,84	104	33	137	75,91	24,09
	<b>Asoc. T IV</b>								0							
	<b>Asoc. Clínico</b>	159	40	199	79,90	17,33	135	31	166	81,33	18,67	113	26	139	81,29	18,71
	<b>Asoc. Extra</b>															
	<b>Ayudante Fa</b>	8	7	15	53,33	46,67		2	2		100					
	<b>Ayudante E.U.</b>	7	9	16	43,75	56,25		3	3		100					
	<b>Visitante</b>	1		1	100											
<b>Emérito</b>																
<b>TOTAL</b>	<b>944</b>	<b>419</b>	<b>1363</b>	<b>69,26</b>	<b>30,74</b>	<b>679</b>	<b>267</b>	<b>946</b>	<b>71,78</b>	<b>28,22</b>	<b>374</b>	<b>92</b>	<b>466</b>	<b>80,26</b>	<b>19,74</b>	
<b>Profesor Contratado Régimen Laboral</b>	<b>Ayudante</b>	18	22	40	45	55	82	60	142	57,75	42,25	88	59	147	59,86	40,14
	<b>Ayudante Dr.</b>	4	5	9	44,44	55,56	3	5	8	37,50	62,50	67	41	108	62,04	37,96
	<b>Colaborador</b>	80	75	155	51,61	48,39	121	74	195	62,05	37,95	232	161	393	59,03	40,97
	<b>Contratado Dr.</b>	2	2	4	50	50	60	53	113	53,10	46,90	186	152	338	55,03	44,97
	<b>Asociado</b>	98	49	147	66,67	33,33	164	96	260	63,08	36,92	218	101	319	68,34	31,66
	<b>Asoc. Clínico</b>	45	30	75	60	40	66	52	118	55,93	44,07	107	71	178	60,11	39,89
	<b>Visitante</b>	1		1	100							3		3	100	0
	<b>Emérito</b>	30	2	32	93,75	6,25	35	2	37	94,59	5,41	19	1	20	95	5
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>185</b>	<b>463</b>	<b>60,04</b>	<b>39,96</b>	<b>531</b>	<b>342</b>	<b>873</b>	<b>60,82</b>	<b>39,18</b>	<b>1015</b>	<b>674</b>	<b>1689</b>	<b>60,09</b>	<b>39,91</b>	
<b>Profesor universitario no funcionario</b>	<b>Prof. EEMM Comisión Serv.</b>	22	12	34	64,71	39,96	8	5	13	61,54	38,46	4	1	5	80	20
	<b>Total Com. Serv.</b>	22	12	34	64,71	39,96	8	5	13	61,54	38,46	4	1	5	80	20
<b>TOTAL P.D.I.</b>		<b>2782</b>	<b>1303</b>	<b>4085</b>	<b>68,10</b>	<b>31,90</b>	<b>2806</b>	<b>1349</b>	<b>4155</b>	<b>67,53</b>	<b>32,47</b>	<b>2904</b>	<b>1489</b>	<b>4393</b>	<b>66,11</b>	<b>33,89</b>

Fuente: Anuarios Estadísticos Universidad de Sevilla (Cursos Académicos 2003/2004, 2005/06, 2007/08)

Tabla 3: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS POR CATEGORÍAS Y GÉNERO																
		AÑO 2003. ANUARIO 2003/04					AÑO 2005. ANUARIO 2005/06					AÑO 2007. ANURIO 2008/09				
Tipo de Personal	Categoría	H	M	Total	% H	%M	H	M	Total	% H	%M	H	M	Total	% H	%M
<b>P.A.S. FUNCIONARIO</b>	Técnico de Gestión	9	9	18	50.00	50	10	9	19	52.63	47.37	14	11	25	56.00	44
	Gestión Administración	23	28	51	45,10	54,90	23	27	50	46	54	25	39	64	39.02	60.94
	Administrativo	125	388	513	24,37	75,63	140	465	605	23.14	76.86	135	439	574	23.52	76.48
	Auxiliar Administrativo	25	107	132	18,94	81,06	37	91	128	28.91	71.09	35	91	126	27.78	72.22
	Subalterno	5		5	100.00	0	3		3	100		2		2	100.00	0
	Facultativo de Biblioteca		9	9	0.00	100		9	9	0	100		11	11	0.00	100
	Ayudante de Biblioteca	10	45	55	18,18	81,82	11	55	66	16.67	83.33	12	55	67	17.91	82.09
	Auxiliar de Biblioteca	1	2	3	33,33	66,67	1		1	100		1		1	100.00	0
	Analista Informática	8	6	14	57,14	42,86	10	6	16	62.50	37.50	10	6	16	62.50	37.5
	Programador Informática	12	10	22	54.55	45.45	12	10	22	54.55	45.45	12	10	22	54.55	45.45
	Operador Informática	12	6	18	66,67	33,33	14	9	23	60.87	39.13	14	9	23	60.87	39.13
<b>Total P.A.S. Funcionario</b>		<b>230</b>	<b>610</b>	<b>840</b>	<b>27,38</b>	<b>72,62</b>	<b>261</b>	<b>681</b>	<b>942</b>	<b>27,71</b>	<b>72,29</b>	<b>260</b>	<b>671</b>	<b>931</b>	<b>27,93</b>	<b>72,07</b>
<b>P.A.S. INTERINO</b>	Técnico de Gestión	4		4	100		2		2	100		2		2	100	0
	Gestión Administración	3		3	100		3		3	100		1		1	100	0
	Auxiliar Administrativo	31	126	157	19,75	80,25	19	81	100	19	81	33	128	161	20.50	79.5
	Ayudante Biblioteca	2	16	18	11,11	88,89	3	10	13	23.08	76.92	4	10	14	28.57	71.43
	Programador Informática	2	3	5	40	60	2	3	5	40	60	2	3	5	40	60
	Operador Informática	3	4	7	42,86	57,14	1	1	2	50	50	1	1	2	50	50
<b>Total P.A.S. Interino</b>		<b>45</b>	<b>149</b>	<b>194</b>	<b>23,20</b>	<b>76,80</b>	<b>30</b>	<b>95</b>	<b>125</b>	<b>24</b>	<b>76</b>	<b>43</b>	<b>142</b>	<b>185</b>	<b>23,24</b>	<b>76,76</b>
<b>P.A.S. LABORAL FIJO</b>	Grupo I	24	33	57	42,11	57,89	25	32	57	43.86	56.14	29	38	67	43.28	56.72
	Grupo II	52	15	67	77,61	22,39	53	15	68	77.94	22.06	63	23	86	73.26	26.74
	Grupo III	254	80	334	76,05	23,95	268	89	357	75.07	24.93	338	115	453	74.61	25.39
	Grupo IV	192	215	407	47,17	52,83	185	263	448	41.29	58.71	184	296	480	38.33	61.67
	Grupo V	24	67	91	26,37	73,63										
	<b>Total P.A.S. Laboral Fijo</b>		<b>546</b>	<b>410</b>	<b>956</b>	<b>57,11</b>	<b>42,89</b>	<b>531</b>	<b>399</b>	<b>930</b>	<b>57,10</b>	<b>42,90</b>	<b>614</b>	<b>472</b>	<b>1086</b>	<b>56,54</b>
<b>P.A.S. LABORAL EVENTUAL</b>	Grupo 0	1		1	100		1		1	100		1		1	100	0
	Grupo I	5	15	20	25	75	7	16	23	30.43	69.57	6	11	17	35.29	64.71
	Grupo II	2	3	5	40	60	2	5	7	28.57	71.43	2	5	7	28.57	71.43
	Grupo III	26	14	40	65	35	19	10	29	65.52	34.48	7	4	11	63.64	36.36
	Grupo IV	77	48	125	61,60	38,4	93	58	151	61.59	38.41	45	47	92	48.91	51.09
	Grupo V	19	48	67	28,36	71,64	23	52	75	30.67	69.33					
<b>Total P.A.S. Laboral Eventual</b>		<b>130</b>	<b>128</b>	<b>258</b>	<b>50,39</b>	<b>49,61</b>	<b>145</b>	<b>141</b>	<b>286</b>	<b>50,70</b>	<b>49,30</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>47,66</b>	<b>52,34</b>
<b>TOTAL P.A.S.</b>		<b>935</b>	<b>951</b>	<b>1886</b>	<b>49,57</b>	<b>50,43</b>	<b>967</b>	<b>1316</b>	<b>2283</b>	<b>42,36</b>	<b>57,64</b>	<b>974</b>	<b>978</b>	<b>1952</b>	<b>49,90</b>	<b>50,10</b>

Fuente: Anuarios Estadísticos Universidad de Sevilla (Cursos Académicos 2003/2004, 2005/06, 2007/08)

<b>Tabla 4. Cargos Académicos. Nombramientos en función del género. Año 2008.</b>			
<b>Cargos Académicos</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Asesor	1		1
Colaborador AGAE	1		1
Conservador Patrimonio ART. USE			1
Coordinador	2	<b>1</b>	3
Decano Facultad	6	<b>1</b>	7
Delegado del Rector	1	<b>1</b>	1
Director	6		7
Director Centro	1	<b>1</b>	5
Director Departamento Universitario	33	<b>4</b>	41
Director Escuela Universitario	4	<b>8</b>	4
Director Instituto Universitario	1		1
Director Secretariado	8		13
Director de Servicio		<b>5</b>	1
Inspectores Docentes		<b>1</b>	1
Jefe de Área CAP		<b>1</b>	1
Ponente Bachillerato	24	<b>4</b>	28
Rector	1		1
Responsable de Máster	3		3
Responsable Área AGAE	1		1
Secretario Dpto. Universitario	21	<b>13</b>	34
Secretario Escuela Universitaria	1	<b>2</b>	3
Secretario Facultad	6	<b>1</b>	7
Secretario Instituto	1	<b>1</b>	2
Secretario General		<b>1</b>	1
Subdirector Escuela Tec. Sup	1	<b>1</b>	2
Subdirector Escuela Universitaria	10	<b>8</b>	18
Subdirector Instituto	1		1
Vicedecano Facultad	10	<b>11</b>	21
Vicerrector	5	<b>4</b>	9
Vicesecretario General		<b>1</b>	1
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>70</b>	<b>219</b>

Fuente: Memoria 2008. Área de Personal Docente. Universidad de Sevilla.



Gráfico 2: Graduados Curso Académico 2008/09-2005/06

