

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL EN EL COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE
E INVESTIGADOR (PDI) DE LA UNIVERSIDAD.
¿EVOLUCIÓN O ESTANCAMIENTO?**

Blahopoulou, Joanna¹
Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Universidad de las Islas Baleares
joanna.blahopoulou@uib.es

Bosch, Fiol, Esperanza²
Departamento de Psicología
Universidad de las Islas Baleares
esperanza.bosch@uib.es

Ferrer, Pérez, Victoria³
Departamento de Psicología
Universidad de las Islas Baleares
victoria.ferrer@uib.es

RESUMEN

El principal objetivo de esta ponencia es analizar la evolución de la composición por sexo de la Universidad de las Islas Baleares (UIB) centrándose en el colectivo del personal docente e investigador. Se trata de un análisis cuantitativo de carácter descriptivo, que está fundado en el trabajo de investigación y la elaboración de informes de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UIB de los últimos seis años. Los datos permiten una comparación de la situación actual con la de hace más de una década y forman parte del diagnóstico para la implementación del primer plan de igualdad de la UIB.

El estudio confirma la tendencia de la existencia, de momento inamovible, de segregación horizontal (estudios feminizados frente a estudios masculinizados), así como de segregación vertical (más hombres que mujeres en los estamentos superiores, tanto desde el punto de vista de titulares y catedráticos de universidad como en los lugares de representación y poder) en nuestra universidad. En las conclusiones (en forma de DAFO) se señala la necesidad de la implementación de medidas y de acciones positivas, que puedan romper las barreras internas como externas de la desigualdad y específicamente del estancamiento de la situación del personal docente e investigador femenino.

PALABRAS CLAVE

Igualdad, diagnóstico, personal docente e investigador, políticas de igualdad, universidad, segregación vertical, segregación horizontal

¹ Psicóloga y becaria de colaboración de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Dirección para correspondencia: Universidad de las Islas Baleares. Cra. Valldemossa, km 7.5, 07122 Palma de Mallorca. www.uib.es/servei/igualtat.

² Profesora del Departamento de Psicología y Directora de la Oficina para la Igualdad.

³ Profesora del Departamento de Psicología y Coordinadora del área de género de la Oficina para la Igualdad.

INTRODUCCIÓN

Uno de los efectos de la expansión del llamado estado del bienestar ha sido el desarrollo de sistemas de financiación para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior, rompiendo así con la idea clásica de una universidad elitista, que se ha cambiado por un modelo de universidad abierto al conjunto de la sociedad. No obstante, incluso en el caso de aquellos países donde el sistema de educación superior está más universalizado, existen formas de desigualdad social, que excluyen a determinados sectores de población de la formación superior. Así, la baja presencia de mujeres en determinadas titulaciones, la exclusión de minorías étnicas y religiosas, la marginación por factores sociales y culturales o las barreras a las que se han de enfrentar las personas discapacitadas, ponen de manifiesto la desigualdad de oportunidades en el acceso a la formación universitaria.

En este marco, el 9 de octubre de 1998, la UNESCO celebró la Conferencia Mundial de Educación Superior, que elaboró la “Declaración Mundial para la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción”. Esta conferencia dedicó una especial atención a la igualdad de oportunidades, considerada como uno de los principales retos a los que la educación superior debe enfrentarse.

En este sentido, en el artículo 4 de dicha declaración se hace especial referencia a un objetivo transversal como es la participación de las mujeres en la educación superior. Así, se considera que:

“a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Superarlos sigue revistiendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.(...)”

d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad.”

Dentro del marco de referencia definido por la UNESCO y con voluntad de ampliar y profundizar en las medidas ya iniciadas, se propone extender estas medidas hasta garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la universidad para garantizar el objetivo transversal que es conseguir la igualdad de oportunidades entre géneros. Son muchas las universidades en diferentes países del mundo y también en el Estado español, que están impulsando políticas y tomando medidas para frenar estas formas de desigualdad.

Desde la convicción que la universidad debe ser un espacio de tolerancia, que debe fomentar el intercambio de ideas, la formación integral y que tiene que asegurar el acceso a todas las personas capacitadas independientemente de cualquier otra consideración, en Enero 2004 se creó el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades de la Universidad de las Islas Baleares (UIB). Las finalidades y acciones del observatorio se centraron en tres ámbitos concretos: dos más específicos, el de las personas con discapacidad y el de las personas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social, y uno transversal, el de género. Y todo esto dentro del marco de actuación de nuestra Comunidad Autónoma.

La creación de un observatorio para analizar y difundir la igualdad de oportunidades en el marco universitario en el año 2004 fue una experiencia pionera en el Estado español, impulsada por el Vicerrectorado de Relaciones Exteriores de la UIB. En fecha 28 de febrero de 2007 el Observatorio, pasó a ser Oficina, consolidándose así como un servicio de la UIB y preparándose para los cambios que se esperaban a raíz de la aprobación de la reforma de la LOU, que da a las Oficinas o Unidades de Igualdad un papel importante como garante de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los centros universitarios. Por motivos organizativos, para el área de personas con discapacidad se creó una propia Oficina, la Oficina universitaria de apoyo a personas con necesidades especiales, que quedó administrativamente desvinculada de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aunque se mantiene una colaboración permanente.

La Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UIB es un servicio aprobado por nuestra universidad (FOU núm. 278, de 28 de febrero de 2007) que se encarga de analizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y difundirlo y garantizarlo a toda la comunidad universitaria (personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y alumnado). Igualmente se extiende a personas pertenecientes a grupos desfavorecidos socialmente y/o con riesgo de exclusión social, área que, como ya se ha comentado, ha estado vinculada desde el inicio al Observatorio.

Las funciones generales de la Oficina son:

- Recopilar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación en los ámbitos de actuación mencionados.
- Visualizar y proponer actuaciones para mejorar la situación de cada uno de los ámbitos con el objetivo final de conseguir la plena igualdad de oportunidades para estos grupos en su acceso a la UIB, en el seno de la comunidad universitaria y en su posterior inserción socio-laboral.

La actividad principal de la Oficina durante los años pasados ha sido la publicación anual de un informe de situación sobre las dos áreas de trabajo: género y grupos en riesgo de exclusión social. Así, se han elaborado hasta la fecha cinco informes de situación (Bosch, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009) relativos al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en relación con las personas con discapacidad y en relación con las personas en riesgo de exclusión social, que forman parte de nuestra comunidad universitaria. A lo largo del proceso de elaboración de estos informes, se ha ido trabajando en una propuesta de un sistema de indicadores cuantitativos, destinado a conocer la situación de los tres colectivos (PDI, PAS y alumnado) que conforman la comunidad universitaria, en cuanto a la implementación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo principal de esta ponencia es, presentar los resultados y las conclusiones de los informes mencionados y del diagnóstico que se realizó como paso previo a la elaboración del primer plan de igualdad de la UIB. Por razones de espacio no es posible ofrecer un análisis profundo de los datos de estos tres colectivos de la comunidad universitaria en este marco. Por eso -en vez de un análisis superficial de los tres- se ha optado por la presentación detallada de la información relativa a un colectivo, el personal docente e investigador. Sin embargo, se considera oportuno exponer previamente el marco normativo del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades para abordar la importancia de un diagnóstico para la elaboración de un plan de igualdad.

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades está actualmente plenamente reconocido en los diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En el caso del Estado español, este reconocimiento está presente en el artículo 14 de la Constitución y ha sido desarrollado por diferentes leyes y normas, particularmente por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). Entre otras muchas cuestiones, esta ley estipula la necesidad de elaborar los llamados planes de igualdad para hacer efectiva esta igualdad en los entornos laborales. Concretamente, esta cuestión se plantea en los siguientes términos:

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Por su parte, la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007) en el preámbulo presenta, como no podía ser de otro modo, este principio de igualdad de oportunidades en los términos siguientes:

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial.

A la vista de todo esto, las diferentes universidades han empezado el trabajo de desarrollar y aprobar sus planes de igualdad. Tomando como modelo la publicación "Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. Aspectos básicos" (Instituto de la Mujer, 2007) podemos señalar que un plan de igualdad tendría que constar de las fases siguientes:

1. Compromiso de la organización: la organización (en este caso la UIB) habría que tomar al nivel más alto la decisión de hacer el plan, comunicar esta decisión al resto de

la comunidad universitaria y definir el equipo de trabajo encargado del desarrollo del plan.

2. Comité o comisión permanente de igualdad: creación del equipo de trabajo encargado del plan de igualdad.

3. Diagnóstico: planificación y recogida de información sobre la organización y análisis de la información recogida y presentación de propuestas.

4. Programación: elaboración del plan de igualdad y planificación de este (definición de objetivos, acciones, destinatarios).

5. Implementación: ejecución de las acciones previstas, comunicación y seguimiento y control de estas.

6. Evaluación: análisis de los resultados obtenidos y recomendaciones de mejora.

Además, tendría que haber medidas transversales (comunicación, formación y seguimiento) que se desarrollarían a lo largo de todo el proceso. En definitiva, y de acuerdo con lo dispuesto a la Ley orgánica 3/2007, un plan de igualdad tendrá que incluir la totalidad de la empresa o administración, lo cual, en el caso de la universidad, implica la consideración de los tres colectivos que la integran: PDI, PAS y alumnado.

Una vez presentado este breve marco sobre lo que es y significa un plan de igualdad en el marco universitario, retomaremos el análisis del colectivo de PDI de nuestra universidad.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de obtener una imagen sobre la presencia de mujeres y hombres y sobre la posible existencia de segregación horizontal (índice de concentración en determinados sectores o disciplinas) y vertical (posición de mujeres y hombres en la jerarquía) por sexo en la UIB, se ha realizado un análisis cuantitativo de carácter descriptivo. Como se anunció en la breve introducción en las próximas páginas se podrá analizar más en detalle la situación de un colectivo de la universidad: el personal docente e investigador.

Para cumplir el propósito de ofrecer material útil para poder tener una visión objetiva de la situación de la Universidad, en cuanto a la igualdad de oportunidades, a continuación se revisarán los datos desde el año 1997 hasta el 2010 a base de los indicadores, que se han considerado relevantes para el colectivo del PDI de la UIB y para los cuales se dispone de datos. La principal fuente de los datos ha sido el Servicio de Estadística y Calidad Universitaria (SEQUA). Hay que señalar que en algunos casos los datos han estado disponibles anualmente, por lo cual hemos podido determinar la evolución del indicador. En otros casos ha sido información de la que hemos dispuesto únicamente de manera puntual o coyuntural, por lo cual está sólo la información relativa a algún curso académico. En cualquier caso y atendiendo al objetivo de recopilación de este documento y a la utilidad que podría tener el hecho de disponer al menos del dato relativo a un año, hemos considerado adecuado incluir toda la información a la cual hemos tenido acceso a lo largo de estos años. El análisis de datos se hizo comparando diferentes momentos temporales y haciendo referencia a la estructura profesional del PDI.

De acuerdo con las sugerencias de diferentes informes y análisis sobre el tema (Álvaro 1994; ETAN 2001), y tal como hemos comentado anteriormente, como parte del proyecto de creación del Observatorio se diseñó un sistema de indicadores de igualdad de oportunidades. De estos, nos centraremos en este caso en los siguientes indicadores cuantitativos:

- Características del personal
 - Plantilla total
 - Por cargo de responsabilidad
 - Por departamento
 - Por categoría profesional

- Movilidad del personal
 - Por categoría profesional

- Indicadores de excelencia
 - Dirección de memorias de investigación
 - Dirección de tesis doctorales
 - Dirección de becas predoctorales
 - Dirección y participación en grupos de investigación
 - Dirección y participación en proyectos de investigación

RESULTADOS

• Características del personal

En cuanto al PDI de la UIB en la tabla siguiente tenemos una primera aproximación a su distribución por sexo en el periodo analizado. Como podemos ver, en ninguno de los momentos analizados, podemos hablar estrictamente de una composición equilibrada por sexo entre el conjunto del personal docente e investigador de la UIB, aunque se aproxima en el último curso analizado.

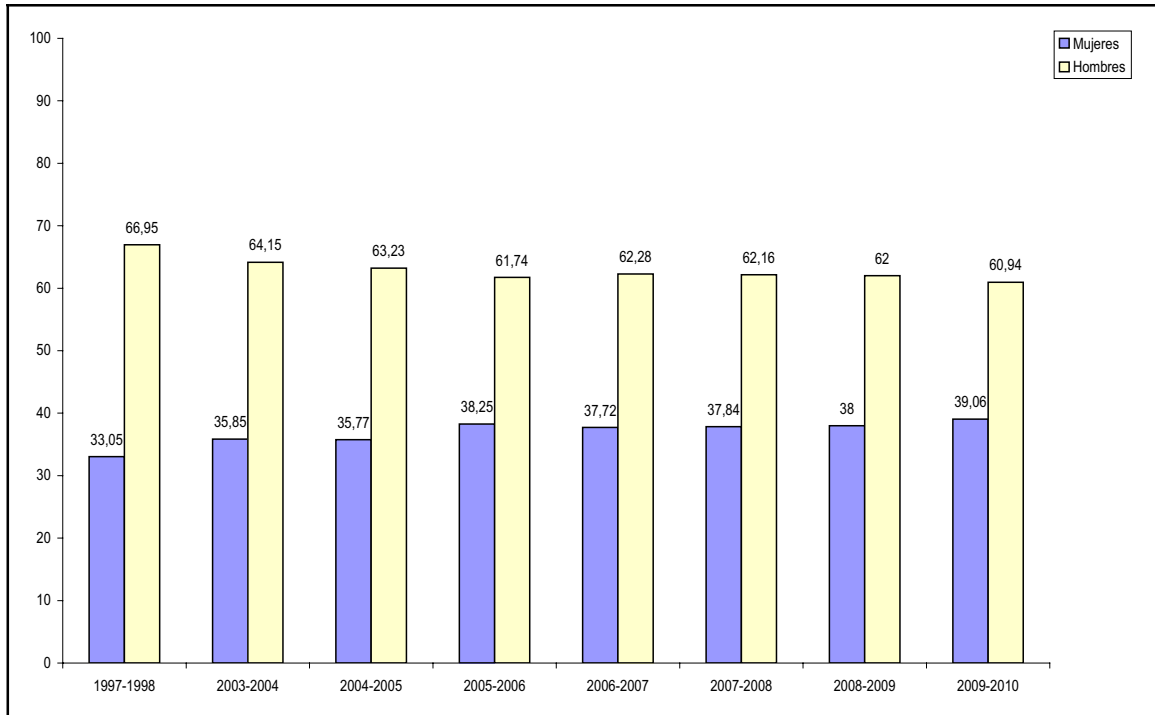
Tabla 1: PDI por sexo y año académico (Nº absoluto).

<i>Año académico</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
1997-1998	231	468	699
2003-2004	337	603	940
2004-2005	364	626	990
2005-2006	417	673	1090
2006-2007	433	732	1185
2007-2008	435	730	1184
2008-2009	459	740	1199
2009-2010	482	752	1234

Fuente: SEQUA de la UIB.

Viendo el gráfico 1, en términos generales puede decirse que la situación ha mejorado ligeramente, puesto que el porcentaje de mujeres ha aumentado a lo largo del periodo estudiado. Pero, por un lado, la variación continúa siendo pequeña y la plantilla de PDI de la UIB continúa masculinizada y, por otro lado, la tendencia hacia el aumento de mujeres parece que se haya estancado en estos últimos años académicos.

Gráfico 1: Porcentaje de PDI por sexo y año académico.



Fuente: SEQUA de la UIB. Elaboración propia

En la tabla 2 podemos ver la distribución del PDI por cargos académicos y de gestión universitaria, que nos indica que ambos tipos de cargos están ocupados mayoritariamente por hombres. Queremos remarcar que desde el año 2007 la máxima responsabilidad de la UIB la ostenta una mujer, la primera rectora con la que cuenta nuestra universidad en toda su historia y que ha sido reelegida el pasado 23 de Marzo 2011.

Tabla 2: PDI por cargo de responsabilidad y sexo (Nº absoluto). Año académico 2009-2010.

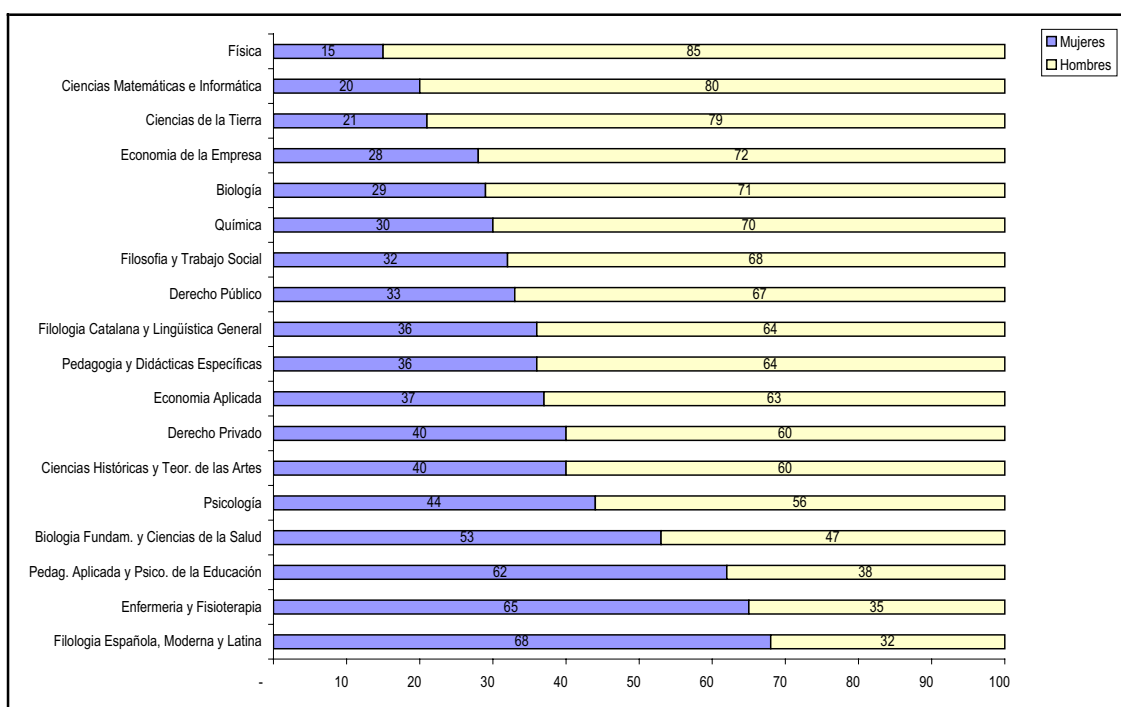
<i>Cargo de responsabilidad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Rector/a	1	0	1
Vicerector/a	2	9	11
Delegado/a del/de la Rector/a	0	3	3
Delegado/a de la Universidad	1	0	1
Secretario/a General	0	1	1
Gerente	1	0	1
Decano/a	2	4	6
Vicedecano/a	12	18	30
Jefe/a de estudios	5	14	19
Director/a y coordinador/a	1	0	1
Coordinador/a estudios	5	2	7
Director/a UOM*	1	0	1
Director/a AQUIB**	1	0	1
Director/a Campus Extens	0	1	1
Director/a Departamento	7	11	18
Director/a Escuela	1	5	6
Director/a Instituto	0	4	4
Director/a Laboratorio	0	5	5
Director/a Oficina	3	1	4
Director/a Servicio	0	2	2
Subdirector/a Departamento	9	9	18
Subdirector/a Escuela Universitaria	6	6	12
Responsable Oficina	2	0	2
Responsable Titulación	1	1	2
Defensor/a universitario/a	1	0	1
Secretario/a Departamento	5	13	18
Secretario/a Escuela	2	2	4
Secretario/a Facultad	4	2	6
Secretario/a Fundación	0	1	1
Otros/as coordinadores/as	2	5	7
Otros/as directores/as	1	5	6
Otros/as subdirectores/as	0	4	4
Otros/as Secretarios/as	0	3	3
Total	76	133	209

* UOM (Universitat Oberta per a Majors): Universidad abierta para mayores.

**AQUIB (Agència de Qualitat Universitària de les Illes Balears): Agencia de calidad universitaria.

Si desglosamos el número total de PDI por departamentos (gráfico 2), tomando como ejemplo el año académico 2009-2010, constatamos que los departamentos de Física, Ciencias Matemáticas e Informática y Ciencias de la Tierra son los que tienen el porcentaje de mujeres más bajo. Por otro lado, los departamentos con el porcentaje de mujeres más alto son los de Filología Española, Enfermería y Fisioterapia, Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación, todos con una presencia de mujeres profesoras superior al 50%. Hay que señalar que tan sólo en los casos de los departamentos de Biología Fundamental y Ciencias de la Salud y Psicología podemos hablar de una composición equilibrada por sexo. Esta distribución es muy similar a la del resto de años académicos estudiados sin que se observe una evolución o un cambio sustancial.

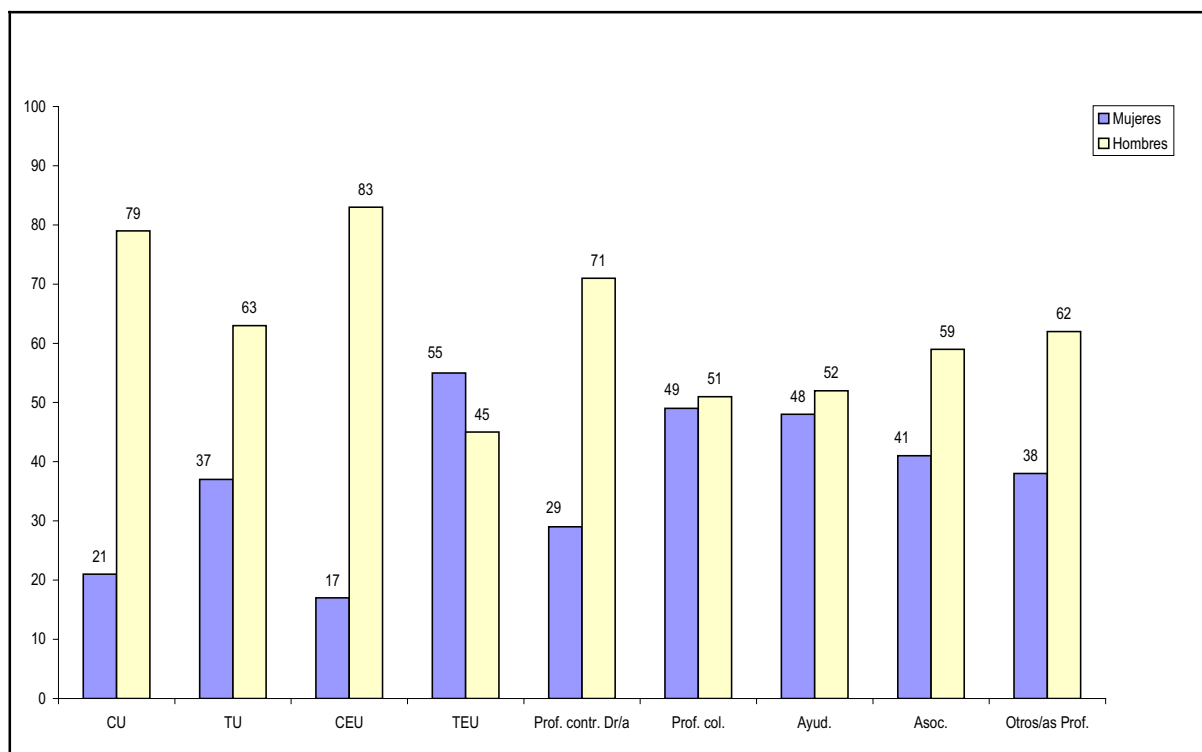
Gráfico 2: Porcentaje de PDI por departamento y sexo. Año académico 2009-2010.



Fuente: SEQUA de la UIB. Elaboración propia.

En cuanto a categorías docentes (gráfico 3), los datos del año académico 2009-2010 muestran que la masculinización del profesorado de la UIB es particularmente importante en las categorías de nivel superior (CU y CEU) y en la categoría de profesorado contratado doctor/a, mientras para el resto de categorías el porcentaje de mujeres se sitúa alrededor o por encima del 40%. Viendo los porcentajes del personal femenino destaca que hay muchas más profesoras colaboradoras que contratadas doctoras (a pesar de que las cifras absolutas son muy pequeñas), lo cual puede relacionarse con la presencia más grande de ellas en los estudios de ciclo corto más feminizados. Hay que remarcar que, dado que las cifras globales no son muy amplias, los funcionarios interinos, cuando hay, se han incluido en sus respectivas categorías (TU o TEU) y la figura de profesorado ayudante se ha estudiado sin presentar datos diferenciados por tipos. La categoría «otros/as profesores/as» incluye profesorado visitante y emérito.

Gráfico 3: Porcentaje de PDI por categoría profesional y sexo. Año académico 2009-2010.



Fuente: SEQUA de la UIB. Elaboración propia.

Cabe señalar que a pesar de que el porcentaje de catedráticas de universidad en la UIB (21%) es superior al del conjunto del Estado español (13,9% el año académico 2006-2007), nos sitúa todavía lejos de algunas universidades del Estado con porcentajes de mujeres en esta categoría que pueden llegar en torno al 25% (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2007). En el caso de la categoría TU la proporción de mujeres en la UIB es cercana a la del conjunto del Estado (entorno al 36,5%), aunque aún lejana del casi 50% de ciertas universidades.

• **Movilidad del personal**

Los datos de las tablas 3 y 4 muestran el número de mujeres y hombres en la plantilla del PDI en todas las categorías. El análisis de los datos absolutos por categoría profesional a lo largo de todo el periodo, del cual disponemos de información, y de las variaciones producidas, nos indica lo siguiente: El número absoluto de profesorado femenino ha crecido en todas las categorías, menos en la de CEU. El del profesorado masculino ha disminuido bastante en las categorías CU, CEU y TEU. Porcentualmente la presencia de mujeres ha crecido más que la presencia de hombres en todas las categorías analizadas (excepto en el caso del profesorado colaborador y contratado doctor, categorías de nueva creación que no se pueden comparar con el resto), particularmente en el caso del profesorado asociado y TU. Hay que señalar que el caso de las categorías de CEU y TEU es un poco especial, dado que al inicio del periodo analizado eran muy importantes en número (particularmente en el caso de TEU) y se ha ido produciendo un proceso de equiparación a TU. De hecho, en el caso de las mujeres se inició el periodo analizado con 62 TEU, llegaron a 87 el 2004-2005 (un aumento de casi un 40%) y actualmente son 75. Un fenómeno similar se da para los hombres TEU aunque su presencia ha disminuido a menos que la mitad del año 1997-1998.

Tabla 3: Comparativa de la movilidad de las mujeres del PDI por categoría y año académico (Nº absoluto).

<i>Mujeres</i>									
<i>Categoría</i>	<i>Año académico</i>								<i>Variación*</i>
	97-98	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	
CU	10	16	17	16	18	18	25	24	14 (140%)
CEU	7	16	17	17	12	4	3	2	-5 (-71,04%)
TU	42	66	66	69	67	76	106	107	65 (154,76%)
TEU	62	85	87	85	75	75	44	44	18 (29,03%)
Prof. contr.	–	–	–	1	8	8	14	15	14 (100%)
Prof. col.	–	4	7	16	22	22	25	24	20 (100%)
Ayd.	21	24	21	20	18	18	23	28	7 (33,33%)
Asoc.	89	125	148	192	213	214	214	233	144 (161,80%)
Otros/as	–	1	1	1	–	–	5	5	5 (100%)
Total	231	337	364	417	433	435	459	482	

Fuente: Elaboración propia.

*La variación se calculó a base de la comparación de los años académicos 1997-1998 y 2009-2010.

Tabla 4: Comparativa de la movilidad de los hombres del PDI por categoría y año académico (Nº absoluto).

<i>Hombres</i>									
<i>Categoría</i>	<i>Año académico</i>								<i>Variación*</i>
	97-98	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	
CU	57	68	67	68	72	72	94	93	-36 (-63,16%)
CEU	14	20	19	17	13	11	10	10	-4 (-28,57%)
TU	105	140	141	142	146	148	183	179	74 (70,48%)
TEU	83	115	114	103	89	89	37	36	-47 (-53,63%)
Prof. contr.	–	–	2	4	21	22	32	36	36 (100%)
Prof. col.	–	11	12	26	27	26	25	25	25 (100%)
Ayd.	32	30	31	28	27	27	28	30	-2 (-6,25%)
Asoc.	177	214	234	282	333	331	323	335	158 (89,27%)
Otros/as	–	5	6	3	4	4	8	8	8 (100%)
Total	468	603	626	673	732	730	740	752	

Fuente: Elaboración propia.

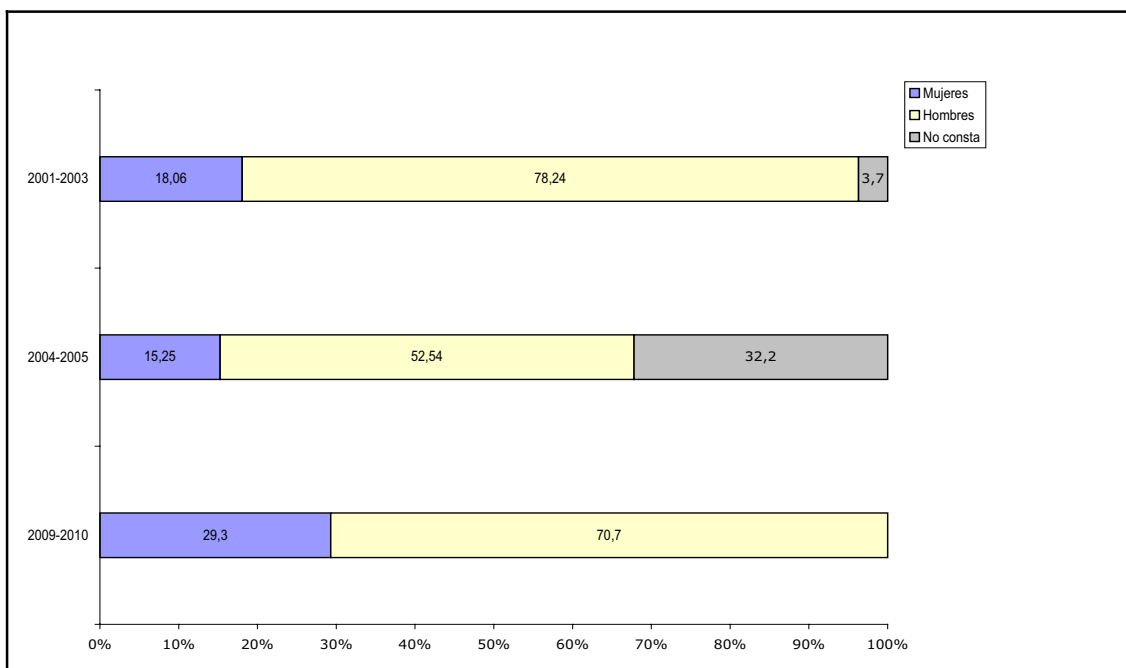
*La variación se calculó a base de la comparación de los años académicos 1997-1998 y 2009-2010.

• Indicadores de excelencia

En cuanto a los indicadores de excelencia investigadora, un primer dato en este sentido viene dado por la dirección de memorias de investigación, tesis doctorales y becas predoctorales (gráficos 4, 5 y 6). En términos generales la gran mayoría de las personas que han dirigido trabajos de investigación en los momentos temporales para los cuales disponemos de esta información (bien sean memorias de investigación, tesis doctorales o becas predoctorales) han sido hombres. Dado que la dirección de este tipo de trabajos suele estar ligada a la posterior publicación de estos trabajos u otros relacionados, cabe pues suponer que estos datos tendrán una repercusión posterior en la producción científica del PDI.

Cómo se puede observar, en el caso de las memorias de investigación (gráfico 4) el porcentaje de directoras está por debajo del 40% en todos los años académicos estudiados. Es importante remarcar que en el periodo del 2004 al 2005 no consta si se trata de director o directora en casi un tercio de los casos.

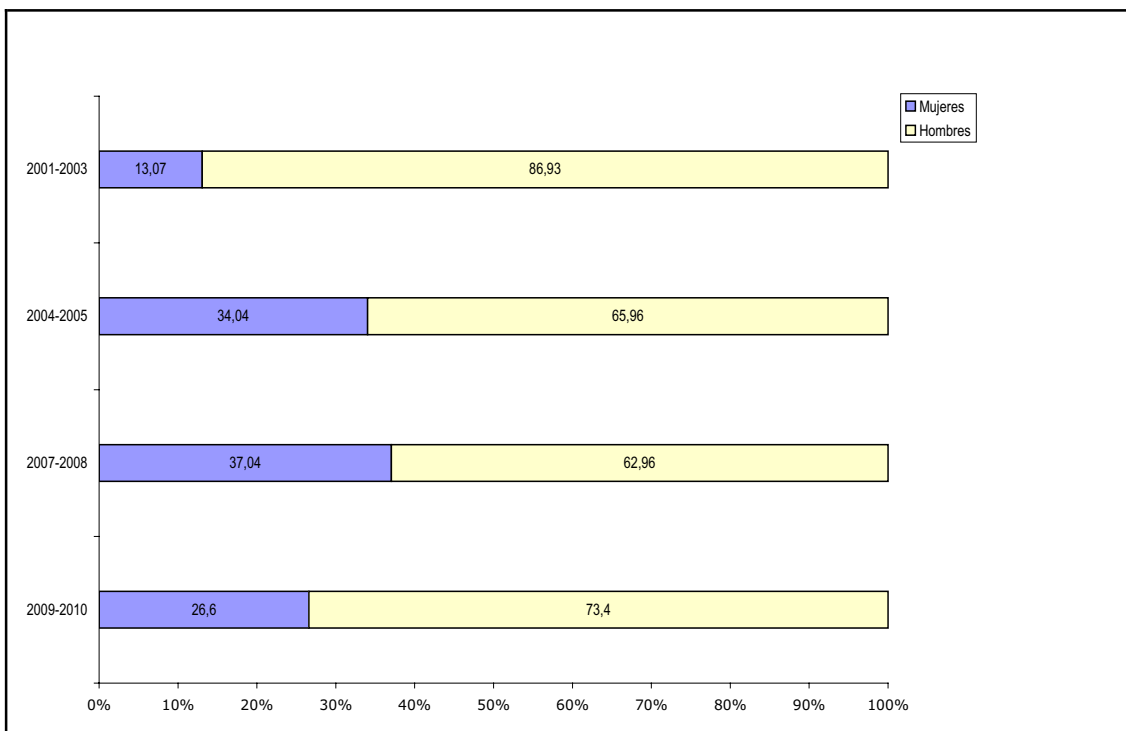
Gráfico 4: Porcentaje de memorias de investigación dirigidas por sexo. Años académicos 2001-2003, 2004-2005 y 2009-2010.



Fuente: SEQUA de la UIB. Elaboración propia.

En cuanto a las tesis (gráfico 5), aunque se ha duplicado el número de directoras entre los periodos del 2001 y del 2010, menos de una tercera parte de las tesis doctorales presentadas en la UIB el año académico 2009-2010 ha tenido una directora.

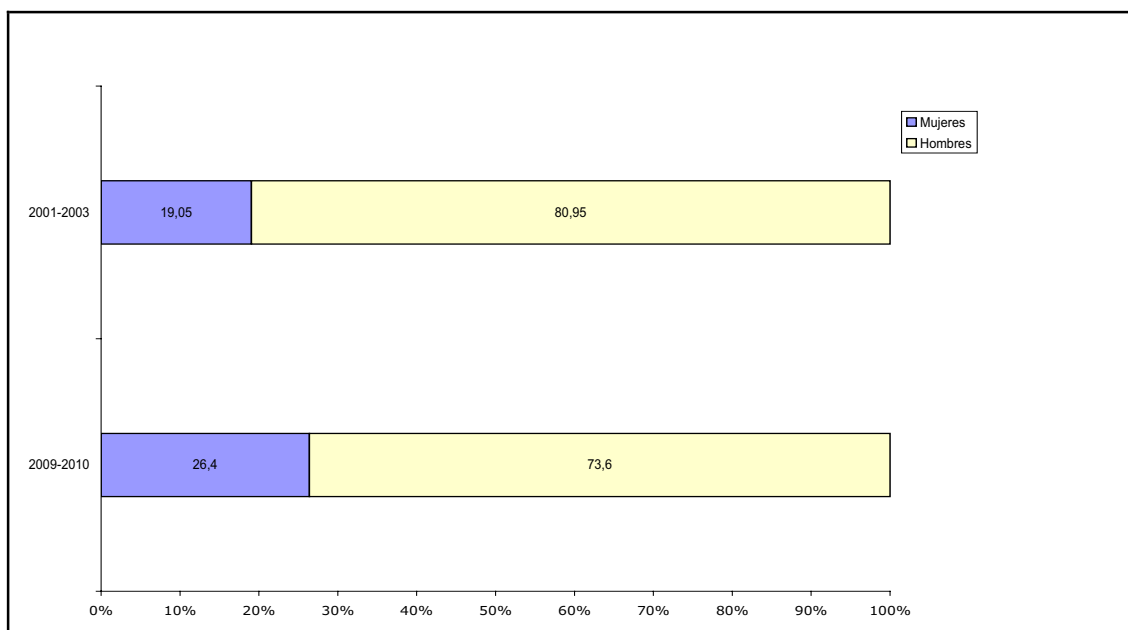
Gráfico 5: Porcentaje de tesis doctorales dirigidas por sexo. Años académicos 2001-2003, 2004-2005, 2007-2008 y 2009-2010.



Fuente: SEQUA de la UIB. Elaboración propia.

En el caso de las becas predoctorales, más del 70% de las becas han sido dirigidas por hombres.

Gráfico 6: Porcentaje de becas predoctorales dirigidas por sexo. Años académicos 2001-2003 y 2009-2010.



Fuente: SEQUA de la UIB. Elaboración propia.

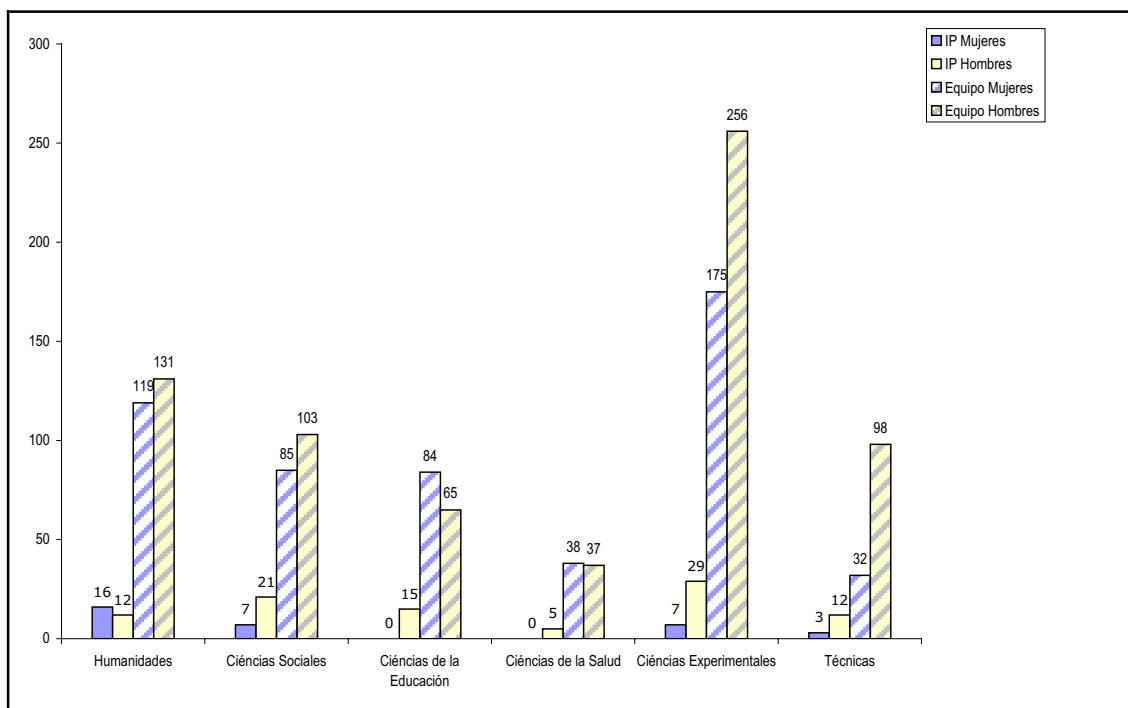
Otro dato de excelencia investigadora es el número del PDI que participa en o dirige grupos y proyectos de investigación de la universidad (gráfico 7 y 8). De acuerdo con los datos publicados por la Oficina de Apoyo a la investigación de la UIB (en Mayo 2010) hay registrados en nuestra universidad 128 grupos de investigación, 94 de los cuales (74,02%) están dirigidos por un hombre y 33 (25,98%) por una mujer. En estos grupos, participan un total de 1.223 miembros y colaboradores: 533 son mujeres (43,58%) y 690 son hombres (56,42%).

Al diferenciar estos grupos por ámbitos de conocimiento (gráfico 7), podemos ver que en todos los casos hay una mayoría de investigadores principales, siendo Humanidades el ámbito con un mayor porcentaje (de casi el 40%) de investigadoras principales. En cuanto a miembros de los grupos de investigación en Ciencias de la Educación hay más de un 50% de mujeres, en Humanidades y Ciencias Sociales más de un 40% de mujeres, y en Ciencias Experimentales este porcentaje no llega al 40%.

En cuanto a los proyectos de investigación, de acuerdo con los datos que podemos ver en los catálogos de investigación de la UIB la situación es muy parecida (gráfico 8). Así menos del 10% de los proyectos en el marco de la Unión Europea y entorno a un 30% de los proyectos nacionales tienen una investigadora principal. Entorno al 40% de los miembros de los equipos investigadores son mujeres.

En el caso de los proyectos de investigación es importante señalar, que la información disponible en los catálogos contiene algunas duplicidades, puesto que una misma persona puede figurar como investigador/a principal en proyectos de diferentes instancias (nacionales, europeos...) y como miembro de un equipo investigador en más de un proyecto.

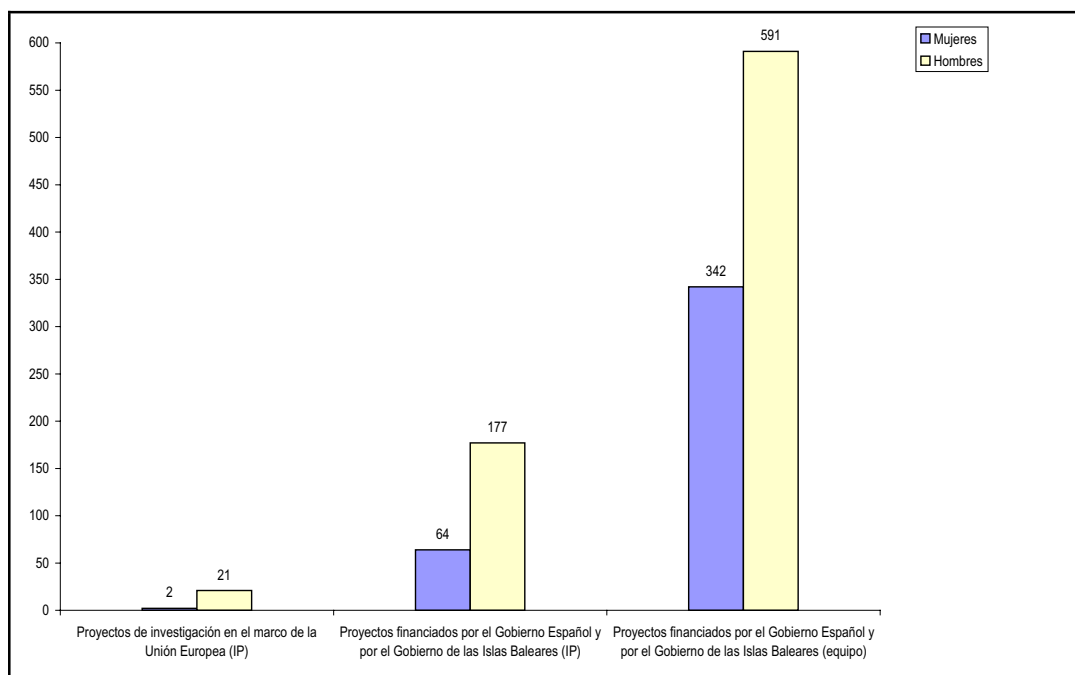
Gráfico 7: PDI en grupos de investigación por áreas y sexo (Nº absoluto). Año académico 2009-2010.



Fuente: Elaboración propia.

*Humanidades: Filología, Filosofía, Geografía, Historia e Historia del Arte; Ciencias Sociales y Jurídicas: ADE, Ciencias Empresariales, Economía, Turismo, Título Superior de Turismo, Derecho, Relaciones Laborales y Trabajo Social; Ciencias de la Educación: Educación Social, Magisterio, Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía; Ciencias de la Salud: Enfermería y Fisioterapia; Ciencias Experimentales: Biología, Bioquímica, Física, Matemáticas y Química; Técnicas: Arquitectura Técnica, Especialidades en Ingeniería Técnica, Industrial e Informática.

Gráfico 8: PDI en proyectos de investigación por tipo de financiación y sexo (Nº absoluto). Año académico 2007-2008.



Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Como conclusiones más significativas, podríamos decir, que en nuestra universidad de forma muy lenta, aumenta la presencia de profesorado femenino, pero en los niveles más inferiores; aun así se mantiene la segregación tanto por categorías profesionales como por departamentos. Es decir, hablamos de la existencia de una elevada concentración del profesorado masculino en unos determinados departamentos y del profesorado femenino en otros. Esto demostraría una marcada segregación horizontal. Igualmente encontramos una importante segregación vertical, es decir, una presencia más grande de hombres en las posiciones superiores de la jerarquía académica.

Los datos obtenidos en relación con el PDI muestran que su situación en la UIB continúa siendo muy parecida a la del resto de universidades del Estado (véase ETAN 2001; Grañeras et. al. 2001; Pérez Sedeño 2003; Ministerio de Ciencia e Innovación 2008; Unidad de Mujeres y Ciencia 2007), de forma que, tanto en general como en nuestra universidad, el profesorado está constituido en mayor medida por hombres que por mujeres y se detecta una segregación tanto horizontal (con mucha más presencia femenina en determinados departamentos) cómo vertical (con muchos más profesores a las categorías CU y TU; García y García 1998; 2001; Ministerio de Ciencia e Innovación 2008), y esta última forma de segregación es una muestra de la presencia del llamado techo de cristal en el mundo universitario (Ballarín 2005; Callejo et. al. 2004; Guil 2005).

Desde la perspectiva que nos permiten los datos presentados y además teniendo en cuenta que podemos hacer comparativas, desde trece años atrás, tenemos que reconocer por una parte que la situación en cuanto al análisis desde la perspectiva de género no ha cambiado. Esto nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de incorporar acciones positivas recogidas en los planes de igualdad de necesaria implementación en las universidades, y también en la nuestra. Por otra parte, estos resultados (sobre todo en cuanto a la evolución de la carrera docente en los resultados de investigación y en los cargos de representación) nos llevan a formular hipótesis sobre los motivos para esta situación. Y en este sentido consideramos que la división sexual del trabajo social y la consiguiente transferencia de recursos que conlleva, estarían en la base de estas desigualdades (Izquierdo, 2004). Es decir, la organización productiva de nuestras sociedades es tal, que las mujeres, tengan o no un trabajo remunerado, son quienes mayoritariamente se ocupan de cubrir las necesidades de las familias (incluyendo tareas de intendencia, cuidado de niños, enfermos, mayores etc.) La realización de estas tareas supone una transferencia de recursos de la mujer al hombre, puesto que en la medida que las mujeres se ocupan de dichas tareas pueden ocuparse menos de ellas mismas o de sus carreras y, al mismo tiempo, liberan a los hombres de realizarlas, hecho que hace aumentar el tiempo que ellos pueden dedicar a sí mismos o a sus carreras.

En este sentido, el análisis cualitativo desarrollado por Callejo, Casado y Gómez (2004), y hecho a partir de grupos de discusión y entrevistas en profundidad, sugiere que, en el caso de los hombres, la decisión de aceptar y/o presentarse a un cargo de tipo académico, surge como un proceso de evolución «natural» de su carrera. En cambio, en el caso de las mujeres, estas decisiones surgen como fruto de complejas reflexiones, en las que se analizan muchos factores (familia, hijos, pareja, características del cargo etc.) y, en muchos de los casos, se toman como fruto de situaciones excepcionales (cambio de centro, cambios en el mismo centro, situaciones de crisis etc.), y exigen el compromiso y el apoyo directo, tanto del entorno familiar como profesional, cosa que no sucede en el caso de los hombres. Insistiendo en esta cuestión, Esther Barberá (2005) nos recuerda que muchas investigaciones recientes han mostrado que las

mujeres profesoras, que han tenido que hacer un importante esfuerzo para poder llegar a una posición estable en la universidad y que hacen sus tareas docentes e investigadoras con entusiasmo y eficacia, no están motivadas para acceder a cargos de responsabilidad. Los argumentos que exponen estas mujeres son de dos tipos: por un lado, estaría el hecho de que los cargos suponen una sobrecarga profesional que resta tiempo libre, lo cual dificulta la conciliación entre la vida profesional y personal (no sólo para la realización de tareas domésticas o de cuidado sino también de vida social, ocio, etc.), aspecto mucho más valorado por las mujeres que por los hombres. Por otro lado, estaría la carencia de motivación para participar en proyectos que las mujeres consideran de características masculinas (gestión académica basada en largas horas de reunión, dedicación exclusiva, objetivos poco claros, carencia de complicidad de los compañeros hombres etc.) y con los cuales no se sienten identificadas.

CONCLUSIONES

A partir de todos los datos recogidos y presentados a lo largo de las páginas precedentes hemos hecho una valoración y hemos podido llegar a una serie de conclusiones, que hemos estructurado a partir de la metodología DAFO, una herramienta estratégica muy extendida, que permite extraer una cantidad más amplia de ideas que otras técnicas y por lo tanto, llegar a un análisis mucho más enriquecedor.

Hay que recordar que una matriz DAFO permite clasificar las conclusiones obtenidas de una forma ordenada y hace posible posteriormente, la formulación de las acciones, que es más adecuado poner en marcha, como también aprovechar las oportunidades detectadas y prepararse para las amenazas a partir de las debilidades y fortalezas. De hecho, el objetivo principal de un análisis DAFO es, ayudar a identificar los factores críticos para poder utilizarlos en los cambios, que se tiene que realizar: apostando y aprovechando fortalezas y oportunidades y minimizando y eliminando o mitigando debilidades y amenazas. Es decir, un análisis DAFO contiene los siguientes elementos:

DEBILIDADES	AMENAZAS
Consideraciones de cariz negativo detectadas en el análisis. Son los puntos considerados en primera instancia para la definición de objetivos.	Aspectos desfavorables y que condicionan o pueden condicionar la consecución de los potenciales objetivos.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Características positivas que se tienen que mantener y que favorecen la consecución de otros objetivos.	Aspectos favorables que posibilitan un escenario positivo.

A continuación se presenta el análisis DAFO para nuestro caso en sus cuatro apartados por separado:

Debilidades

1. Carencia de información entre los diferentes colectivos que conforman la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado) sobre lo que es y significa un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Las bases de datos actualmente disponibles no ofrecen toda la información desagregada por sexo que sería necesaria para la realización de una diagnosis cuidadosa. Hay que señalar que esta carencia es menos importante en el caso del alumnado y mucho más importante en el caso del PDI y del PAS.

3. Posible carencia de motivación para la elaboración y/o el desarrollo de un plan de igualdad de oportunidades en determinados sectores de la comunidad universitaria.

Amenazas

1. El peso de las inercias en ciertas actuaciones, ciertos servicios o ciertas estructuras puede dificultar o retrasar los cambios.
2. Las resistencias hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que podemos ver en la sociedad en general y que constituyen barreras visibles y, en mayor medida, barreras invisibles para la consecución plena de este principio pueden tener un reflejo entre la comunidad universitaria.
3. La actual situación de crisis económica puede hacer que, para determinados sectores, personas o colectivos, lograr el principio de igualdad haya perdido fuerza como prioridad.

Fortalezas

1. Existencia de un organismo de igualdad en la UIB, la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
2. Existencia de una Comisión de Políticas de Igualdad en la UIB.
3. Disponibilidad de informes previos, que han recogido información cuantitativa relevante sobre la situación.
4. Presencia en el seno de la UIB de personas especializadas en el diseño y la aplicación de políticas de igualdad.

Oportunidades

1. La legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, tanto en general como en relación con la universidad.
2. La puesta en marcha de planes de igualdad de oportunidades en otras instancias, que puede favorecer las sinergias entre organismos que diseñan e implementan planes de este tipo.
3. La puesta en marcha de planes de igualdad de oportunidades en otras universidades del Estado español, lo cual puede favorecer las sinergias entre instituciones universitarias y el intercambio de experiencias y aprendizajes sobre este proceso.

Diagnosticando la situación de hombres y mujeres en la UIB, a partir de los datos oficiales se llega a la conclusión, que un futuro plan de igualdad tiene que poder afrontar las barreras del camino hacia la igualdad a diferentes niveles. En definitiva esto significa por un lado, que la universidad tiene la responsabilidad de fomentar estudios monográficos sobre el acceso y la promoción a la carrera académica, para diagnosticar los posibles factores de desigualdad retributiva entre mujeres y hombres y estudios exploratorios, para detectar los obstáculos subjetivos, que frenan la incorporación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones. De esta manera y a través de la visibilización, comunicación y sensibilización, se puede contribuir a la creación de una cultura de igualdad. Por otro lado, para equiparar el acceso a la ocupación, ascensos y promociones profesionales y las condiciones de trabajo es importante, asegurar la igualdad en las medidas de conciliación, para afrontar las dificultades para conciliar la vida personal y profesional, la división sexual del trabajo social y la consiguiente transferencia de recursos que podrían estar en la base de estas desigualdades (Izquierdo 2004; Pérez Sedeño 2005; Puy 2007).

En nuestro entorno, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres está tan plenamente reconocido en el ámbito normativo como deficientemente implementado en la sociedad. Posiblemente, muchos de los mecanismos que hoy en día generan asimetría entre mujeres y

hombres son involuntarios, mantenidos por las inercias y las costumbres, y podrían ser neutralizados si se analizara a tiempo su impacto. Es por eso que el análisis diagnóstico de las universidades, desde una perspectiva de género, como también la puesta en marcha de las actuaciones necesarias para hacer real esta igualdad, revierte, necesariamente, en más calidad de la institución.

Una universidad moderna y progresista no se puede mantener al margen de toda esta corriente que reclama una sociedad más justa y equitativa; por lo tanto, y en cumplimiento de la legalidad vigente, se tienen que elaborar y poner en funcionamiento planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asumiendo un compromiso valiente y que no tenga marcha atrás. Es cierto que nos podremos encontrar con resistencias que de una forma o de otra intenten entorpecer el proceso o incluso ridiculizarlo. Las autoridades académicas tendrán la obligación de contrarrestar estas actitudes haciendo pedagogía, aclarando las dudas e impidiendo que el proceso se retrase o, todavía peor, se desnaturalice.

BIBLIOGRAFÍA

Álvaro, M. (coord.) (1994): *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Ballarín, P. (2005): "Mujeres en el laberinto de cristal universitario", en De Torres, I. (coord.). *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres*, Nancea, Madrid (pág. 183-194).

Barberá, E. (2005). "Mujeres en las universidades españolas". *Universidalia*, 7, (pág. 10-11).

BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007. Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril.

Bosch, E. (coord.) (2005, 2006, 2007, 2008, 2009): Informe de situació (I, II, III, IV, V). Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la UIB. <http://www.uib.es/servei/igualtat/>. Consultado: 06/03/2011.

Callejo, J., Casado, E. & Gómez, C. (2004): *El techo de cristal en el sistema educativo español*, UNED, Madrid.

Comisión europea. Dirección general de investigación (2001): "Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros". *Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees. <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>. Consultado: 06/03/2011.

García de Cortázar, M. L.; García de León, M. A. (1998): *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre la catedráticas de universidad en España*, CIS, Madrid.

García de León, M. A.; García de Cortázar, M. L. (dir.) (2001): *Las académicas (profesorado universitario y género)*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Grañeras, M. [et al.] (2001): *Las mujeres en el sistema educativo*. CIDE / Instituto de la Mujer, Madrid.

Guil, A. (2005): "Techos de cristal universitarios: buscando, visibilizando e interpretando datos", en Maquiera, V. [et al.]. *Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI*, Universidad Autónoma, Madrid, (pàg. 187-198).

Instituto de la Mujer (2007). *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. Aspectos básicos*. <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empres.pdf>. Consultado: 06/03/2011

Izquierdo, M. J. (dir.) (2004): *El sexisme a la Universitat Autònoma de Barcelona. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Bellaterra: UAB, Barcelona.

Ministerio de Ciencia e innovación. Consejo de coordinación universitaria (2008). *Datos y cifras del sistema universitari. Curso 2008-2009*, Secretaría General Técnica, Madrid, MEPSYD. http://www.oei.es/salactsi/Informe2008_2009.pdf. Consultado: 06/03/2011.

Pérez Sedeño, E. (2005): "Qué dicen y qué ocultan las estadísticas", en Maquiera, V. [et al.]. *Democracia, feminismo y universidad en el siglo XXI*, Universidad Autónoma, Madrid, (pàg. 77-90).

Puy, A. (dir.) (2007): *Barreras a la promoción de las mujeres a puestos de alto estatus en la Universidad*, Instituto de la Mujer, Madrid. http://www.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inues.html. Consultado: 06/03/2011.

UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. Consultado: 06/03/2011.

Unidad de Mujeres y Ciencia (2007): *Académicas en cifras 2007*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.