



Estudios e Investigaciones

BARRERAS A LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A PUESTOS DE ALTO ESTATUS EN LA UNIVERSIDAD

Año 2003 – Año 2007

Equipo investigador dirigido por: **Ana Puy Rodríguez**

- M^a Carmen Barrera Casañas
- Rosaura González Méndez
- Juana M^a Hernández García
- Juana Dolores Santana Hernández
- Margarita Díaz Viña
- M^a Jesús García Molina
- Carolina Morales Álvarez

Universidad de La Laguna

Ref: 692– 25/ 03

1.- TÍTULO:

BARRERAS A LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A PUESTOS DE ALTO ESTATUS EN LA UNIVERSIDAD

2.- AUTORAS:

Investigadora principal: Ana Puy Rodríguez

Miembros del equipo investigador:

M^a Carmen Barrera Casañas

Rosaura González Méndez

Juana M^a Hernández García

Juana Dolores Santana Hernández

Principales colaboradoras del equipo de investigación:

Margarita Díaz Viña

M^a Jesús García Molina

Carolina Morales Álvarez

3.- Fecha de realización: Años 2003-2007

4.- Objetivos:

Objetivo 1: Elaboración y aplicación de un sistema de indicadores de desigualdad de género en puestos de alto estatus en la universidad.

Este objetivo inicial perseguía hacer un diagnóstico de la presencia relativa de mujeres y varones en diferentes unidades organizativas de la Universidad de La Laguna (ULL). En concreto, analizar la distribución, por sexo, del alumnado, el profesorado y el personal de administración y servicios (en adelante, PAS) en distintos puestos de gobierno, órganos de representación y categorías profesionales. De esta forma, se han identificado las unidades organizativas, con mayor y menor desigualdad.

Objetivo 2: Detección y análisis de distintos tipos de barreras que frenan la promoción de las mujeres en una universidad pública.

El principal objetivo de este proyecto es analizar algunas de las barreras que frenan el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad, dentro del contexto universitario. Nos interesa analizar, no sólo las dificultades que limitan la estabilidad laboral y la promoción por categorías profesionales, sino también aquellos obstáculos que impiden una mayor presencia en los puestos de gobierno y de representación de la universidad (departamentos, facultades, rectorado, claustro, etc.).

En concreto, la meta central del proyecto propuesta, a partir de los datos recogidos mediante entrevistas y encuesta, consistía en analizar de forma

cualitativa y cuantitativa el grado en que se presentan los siguientes tipos de barreras en las unidades organizativas de baja presencia de mujeres en comparación con las de presencia igualitaria/alta:

1. Barreras del sistema, tales como: actitudes y prácticas sexistas (hostiles y benevolentes); estereotipos de género y de liderazgo que legitiman la desigualdad; escasa o inadecuada reglamentación para regular el acceso a los puestos de mayor responsabilidad....
2. Barreras que emanan del grupo, tales como: estereotipos de género y de liderazgo que legitiman la desigualdad; acoso sexual; falta de colaboración, hostilidad o paternalismo hacia las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad; redes masculinas informales en la toma de decisiones y difusión de la información, escasos modelos de referencia femeninos en puestos de alto estatus....
3. Barreras personales, tales como: expectativas, aspiraciones y miedos; desigualdad en disponibilidad y usos de tiempo en función de diferentes indicadores (situación familiar, otros roles desempeñados, etc.); escasa o nula conciencia de género; actitudes y creencias justificadoras del sistema.

Objetivo 3: Elaboración de propuestas de acción positiva que favorezcan la igualdad de género en puestos de alto estatus dentro del contexto universitario.

Una vez cubierto el segundo objetivo, se pretende elaborar distintas propuestas de acción positiva que contribuyan a reducir y eliminar los distintos tipos de barreras anteriormente descritos y que incentiven a las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad dentro del contexto universitario. En este sentido, se analizarán posibles acciones legislativas y organizativas de carácter general, que podrán ser aplicables a la universidad objeto de estudio y a otras universidades públicas.

5.- METODOLOGÍA

La presente investigación consta de tres estudios. El primero correspondiente al objetivo 1, y los dos últimos al objetivo 2. Presentamos a continuación, por separado, la metodología y resultados de cada uno de estos tres estudios.

ESTUDIO 1:

El primer estudio consistió en un rastreo cuantitativo del campo de investigación. Para ello, se procedió a la construcción y aplicación del sistema de indicadores sobre niveles de presencia femenina en puestos de alto estatus que permitiera la identificación de unidades organizativas de mayor vs. menor desigualdad (objetivo 1).

5.1. Fecha de realización del trabajo de campo del estudio 1

Dicho análisis se llevó a cabo en la primera mitad del año 2004 y resultó fundamental para la selección de las muestras a entrevistar en los estudios 2 y 3.

5.2. Muestra del estudio 1

No procede en el estudio 1.

5.3. Proceso de la investigación del estudio 1

Método

Se empleó una metodología cuantitativa, orientada a obtener el diagnóstico de la presencia relativa de mujeres y hombres en diferentes unidades organizativas de la Universidad de La Laguna (objetivo 1).

Diseño y Variables

5.4. Instrumentos del estudio 1

Se elaboró un sistema de indicadores de los niveles de presencia femenina en las jerarquías de distintas unidades organizativas de la universidad (objetivo 1)

5.5. Técnicas de análisis del estudio 1

En primer lugar, para saber dónde se producían las principales diferencias de género en cuanto a niveles de presencia femenina en puestos de alto estatus (en especial sobre-representación y sub-representación femenina), se hizo una profunda *explotación cuantitativa* de todos los datos disponibles al respecto en la Universidad de La laguna. Así, se recurrió a las Secretarías y Administraciones de todos los Centros de la Universidad, al Gabinete de Análisis y Planificación, y a la Memoria Académica del curso 2002/03.

6.2. Resumen de resultados del estudio 1

Al igual que han revelado otras investigaciones sobre universidades públicas españolas, la segregación vertical y horizontal de género es también evidente en la Universidad de La Laguna, en los tres sectores analizados, alumnado, profesorado y PAS.

6.3. Conclusiones y prospectiva del estudio 1

El estudio 1 ha permitido detectar, mediante el sistema de indicadores elaborado, las unidades organizativas con mayor y menor presencia de mujeres en puestos de alto estatus.

Asimismo, a partir de los indicadores más relevantes utilizados en el estudio 1 se construyó un índice sobre el grado de desigualdad en los puestos de alto estatus de las unidades organizativas, que ha podido ser utilizado como variable predictora en el diseño de la encuesta del estudio 3.

Por último, este diagnóstico inicial sirve para establecer una línea base a partir de la cual evaluar los resultados de las acciones positivas que se podrán implementar en el futuro, como consecuencia de las propuestas planteadas desde el objetivo 3 de este proyecto, y se ha avanzado en la elaboración de un documento que presenta dicho diagnóstico de forma detallada para que pueda ser publicado en formato libro o CD.

ESTUDIO 2

5.- METODOLOGÍA del estudio 2

5.1. Fecha de realización del trabajo de campo del estudio 2

Las entrevistas se realizaron y transcribieron entre los meses de mayo y octubre de 2004.

5.2. Muestra del estudio 2

Un total de 150 personas (76 mujeres + 74 hombres) de la Universidad de La Laguna han sido entrevistadas, participando de forma voluntaria. De éstas, 49 pertenecen al sector del alumnado, 48 al del profesorado y 53 al del PAS.

5.3. Proceso de la investigación del estudio 2

Método

Se trata de un estudio cualitativo, orientado a detectar distintos tipos de barreras que frenan la promoción de las mujeres en una universidad pública, mediante entrevistas semiestructuradas realizadas a la muestra del alumnado, profesorado y PAS de la ULL.

Diseño y Variables

Las variables que se han utilizado para conseguir la representatividad de la muestra han sido las siguientes:

En primer lugar, las variables comunes a los sectores de alumnado, profesorado y PAS:

- 1) Sexo (mujer vs. hombre).
- 2) Nivel de presencia femenina en la unidad organizativa a la que están adscritas en la Universidad (alta vs. baja presencia femenina).
- 3) Ocupación de algún cargo de representación o gobierno en cualquier nivel en el momento de la entrevista (sin cargo vs. con cargo).
- 4) Área científica de su facultad o centro de pertenencia

En segundo lugar, se atiende a variables específicas para cada sector

5.4. Instrumentos del estudio 2

El instrumento principal elaborado para el trabajo de campo del estudio 2 han sido los guiones de las entrevistas semiestructuradas realizadas a los sectores de alumnado, profesorado y PAS. Los temas centrales del guión de las entrevistas semiestructuradas realizadas a los tres sectores fueron los siguientes:

- 1º) Introducción general
- 2º) Experiencia y grado de participación en la toma de decisiones.
- 3º) Conocimientos, interés y discusión sobre funcionamiento político en la universidad
- 4º) Motivos, satisfacción, aspiraciones, obstáculos y aspectos favorables
- 5º) Pautas de participación en órganos de poder o toma de decisiones fuera y dentro del ámbito universitario.
- 6º) Creencias sobre liderazgo, sobre diferencias y desigualdad de género

5.5. Técnicas de análisis del estudio 2

Los análisis del estudio 2, realizado desde una *metodología cualitativa*, se han centrado en el análisis del discurso de las entrevistas semiestructuradas.

6. RESULTADOS de los estudios 2 y 3

6.1. Comprobación de hipótesis en los estudios 2 y 3

Se confirman las siguientes hipótesis:

A) Experiencia y grado de participación en la toma de decisiones.

HA1) Cuanto más alto es el nivel jerárquico (por categoría profesional y/o experiencia en cargo) de la persona encuestada, esperamos mayor experiencia de ser consultada y mayor grado de influencia percibido en la toma de decisiones.

HA2) No obstante, también esperamos que por la asimetría de género, aún en niveles jerárquicos similares, a las mujeres se les consulte menos y expresen tener menor grado de influencia (especialmente en los sectores de PAS y profesorado).

HA3) En las unidades organizativas con mayor presencia de mujeres en puestos de alto estatus esperamos encontrar más referencias a procesos de participación igualitarios, búsqueda de consensos, toma de decisiones democrática, etc., que en las unidades donde la presencia femenina es menor.

B) Conocimientos, interés y discusión sobre funcionamiento político en la universidad

HB1) Cuanto más alto es el nivel jerárquico (por categoría profesional y/o experiencia de cargo) de la persona encuestada, esperamos mayor grado de

conocimientos, interés y experiencia de discusión sobre funcionamiento político en la universidad.

HB2) No obstante, también esperamos que por la asimetría de género, aún en niveles jerárquicos similares, las mujeres expresen menor grado de conocimientos, interés y experiencia de discusión sobre funcionamiento político en la universidad que los hombres.

HB3) En las unidades organizativas con mayor presencia de mujeres en puestos de alto estatus esperamos encontrar mayor grado de conocimientos, interés y experiencia de discusión sobre funcionamiento político en la universidad que en las unidades donde la presencia femenina es menor.

C) Motivos, satisfacción, aspiraciones, obstáculos y aspectos favorables

HC1) Cuanto más alto es el nivel jerárquico (por categoría profesional y/o experiencia de cargo) de la persona encuestada, esperamos más apoyo familiar y de otros colegas para acceder al cargo o categoría laboral, ya sea como motivo o aspecto favorable para promocionar o mantenerse en el cargo, o como barrera a la promoción y motivo de abandono de un cargo si no se cuenta con ello.

HC2) También esperamos que por la asimetría de género, aún en niveles jerárquicos similares, las mujeres expresen menor experiencia de apoyo de otros colegas. Es decir, que ellas indiquen en mayor medida la falta de apoyos como barrera, mientras que ellos muestren una valoración más positiva de los apoyos como motivación y de las posibilidades de contactos y relaciones que ofrece el desempeño de cargos. Asimismo, esperamos que las mujeres indiquen en mayor medida que los hombres, haber experimentado deseos de abandono y obstáculos tales como discriminación, acoso, dificultades de conciliación con el rol familiar, o considerar que carecen de alguno de los requisitos adecuados al cargo (conocimiento profundo de la institución, facilidad para hablar en público,...).

HC3) En las unidades organizativas con mayor presencia de mujeres en puestos de alto estatus esperamos encontrar menos experiencias de discriminación, acoso sexual o laboral, que en las unidades donde la presencia femenina es menor.

D) Pautas de participación en órganos de poder o toma de decisiones fuera y dentro del ámbito universitario.

HD1) Cuanto más alto es el nivel jerárquico (por categoría profesional o experiencia de cargo) de la persona encuestada, esperamos menor disponibilidad para participar en otras actividades dentro o fuera de la universidad.

HD2) No obstante, también esperamos que por la asimetría de género, aún en niveles jerárquicos similares, las mujeres, en comparación los hombres refieran menor experiencia en cargos de alto estatus en grupos y organizaciones tanto

dentro como fuera de la universidad. Asimismo, esperamos que por los roles y socialización de género, la distribución de los tiempos y espacios de participación muestre pautas diferenciales entre mujeres y hombres.

HD3) En las unidades organizativas con mayor presencia de mujeres en puestos de alto estatus esperamos encontrar mayor interés por la participación social que en las unidades donde la presencia femenina es menor.

E) Creencias sobre liderazgo, sobre diferencias y desigualdad de género.

HE1) Cuanto más alto es el nivel jerárquico (por categoría profesional o experiencia de cargo) de la persona encuestada, esperamos menos referencias a la necesidad de la dimensión socioemocional y de búsqueda de consenso respecto a las características necesarias para ocupar un puesto de liderazgo.

HE2) No obstante, también esperamos que por la asimetría de género, aún en niveles jerárquicos similares, las mujeres muestren un nivel de exigencia mayor que los hombres respecto a las características necesarias para ocupar un puesto de liderazgo. Por otro lado, esperamos que los hombres nieguen más la discriminación y muestren actitudes más sexistas.

HE3) En las unidades organizativas con mayor presencia de mujeres en puestos de alto estatus esperamos encontrar menos referencias a definiciones de liderazgo basadas en el estilo autocrático y más referencias al estilo democrático que en las unidades donde la presencia femenina es menor. Asimismo, esperamos que en las unidades organizativas con mayor presencia de mujeres en puestos de alto estatus se observen menos discursos basados en la diferenciación de mujeres y hombres según los estereotipos tradicionales de género que en las unidades donde la presencia femenina es menor. El reconocimiento de la discriminación será mayor en las mujeres que pertenecen a las unidades organizativas con menor presencia femenina y en los hombres que pertenecen a las de mayor presencia.

HE4) Esperamos que todos los sectores tenderán a concebir la (des)igualdad en términos más formales que informales, por lo que encontraremos una tendencia a negar la desigualdad.

6.2. Resumen de resultados del estudio 2

Las entrevistas del estudio 2 han permitido comprobar que, a pesar de que la mayoría de la muestra considera que la universidad es un entorno privilegiado respecto al resto de la sociedad en lo que a desigualdad de género se refiere, lo cierto es que sus discursos ponen de manifiesto la existencia de barreras sistémicas, grupales y personales que dificultan el acceso y promoción de las mujeres a puestos de alto estatus. Así, en comparación con los hombres, las mujeres revelan por ejemplo, menor influencia y experiencia de ser consultadas en la toma de decisiones, menores conocimientos, interés y experiencia de discusión sobre funcionamiento político de la universidad, mayor falta de apoyos de colegas y amistades, mayores dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral, más experiencia de deseo de abandono del cargo o

puesto de trabajo, menor interés y disponibilidad para promocionar a cargos o categorías profesionales de nivel jerárquico superior a pesar de tener más aspiraciones a nivel formativo, poseen menos experiencia en cargos dentro y fuera de la universidad, también, y especialmente en las unidades organizativas donde su presencia es menor, revelan más experiencias de discriminación y son más juzgadas según estereotipos de género y liderazgo. También cabe destacar que el lenguaje sexista aparece de forma recurrente en los discursos analizados, especialmente en el de los varones, en las unidades organizativas con menor presencia de mujeres y en los puestos de nivel jerárquico superior; y por último, que los hombres, si bien suelen reconocer la desigual distribución de las cargas familiares, lo entienden como algo inmutable y no muestran interés por promover un cambio social al respecto a fin de que ellos también puedan asumir como propias las responsabilidades domésticas.

6.3. Conclusiones y prospectiva de los estudios 2 y 3

Las entrevistas realizadas han puesto de manifiesto la existencia de muchas de las barreras sistémicas, grupales y personales que nos planteábamos detectar en los objetivos de este trabajo, y algunas otras, si bien con algunos matices que ha sido preciso analizar en mayor profundidad en la investigación mediante encuesta en el estudio 3, especialmente en relación al nivel de presencia femenina en los puestos de alto estatus de la unidad organizativa.

ESTUDIO 3

5.1. Fecha de realización del trabajo de campo del estudio 3

El trabajo de campo se inició en mayo de 2007 y finalizó en septiembre del mismo año.

5.2. Muestra del estudio 3

Con relación a los objetivos de este proyecto, los tres sectores que configuran la comunidad universitaria –profesorado, alumnado y PAS- presentan importantes diferencias, por lo que son considerados poblaciones independientes.

Para la selección de las muestras de la encuesta, se utiliza un procedimiento polietápico por conglomerados.

5.3. Proceso de la investigación del estudio 3

Método

La metodología utilizada en el estudio 3, de tipo cuantitativo, se ha centrado en el diseño, aplicación y análisis de resultados de la encuesta realizada a muestras representativas de alumnado, profesorado y PAS de la ULL.

5.4. Instrumentos del estudio 3

El cuestionario diseñado para cada uno de los tres sectores a encuestar está dividido en seis partes comunes, las cinco primeras de las cuales corresponden a cada uno de los cinco grandes temas que estructuraron las entrevistas del estudio dos más los datos sociodemográficos.

Los tres cuestionarios diseñados –alumnado, profesorado y PAS- contienen por un lado preguntas comunes a los tres sectores, y por otro lado, preguntas específicas adaptadas a cada sector.

5.5. Técnicas de análisis del estudio 3

Se utilizan técnicas de análisis multivariado de datos mediante SPSS

6. RESULTADOS del estudio 3

6.1. Comprobación de hipótesis del estudio 3

Ya mencionadas arriba, con las del estudio 2.

6.2. Resumen de resultados del estudio 3

En este momento, sin haber concluido todos los análisis planeados, no estamos en condiciones de establecer un resumen bien estructurado de los resultados de este último estudio, pero sí que podemos concluir que los resultados tienden a ser robustos y coherentes en cuanto a las múltiples barreras detectadas. Las mujeres en la universidad, se encuentran con barreras en distintos niveles (personal, grupal, sistémico), que interaccionan entre sí. Por ejemplo, las alumnas de centros de baja presencia de mujeres refieren mayores miedos a las consecuencias del desempeño de un cargo que las que estudian en centros de igualitaria/alta presencia, mientras que los alumnos revelan el patrón inverso. Los resultados sobre creencias acerca del liderazgo confirman que en general, las mujeres tienden a mostrar un nivel de exigencia mayor que los hombres respecto a diversas características necesarias para ocupar puestos de liderazgo, a la vez que tienden a autoatribuirse en menor medida que ellos la posesión de diferentes características de liderazgo, con lo cual no sólo ponen el listón más alto que ellos en cuanto a los requisitos necesarios, sino que además se consideran menos cualificadas. Dicho patrón de respuesta se acentúa, para algunas características, en las unidades organizativas donde la presencia femenina es baja, a la vez que también se comprueba que los hombres en departamentos igualitarios o con alta presencia de mujeres tienden también a poner el listón más alto y a sentirse menos cualificados como líderes que sus compañeros en departamentos de baja presencia. Por otro lado, los hombres de los tres sectores analizados se muestran más sexistas que sus compañeras en la universidad. Los profesores, más que las profesoras, niegan la existencia de desigualdades de género en la universidad. Las mujeres tienen menos experiencia de ocasiones como candidatas a cargos y a la vez perciben menor probabilidad de resultar elegidas, pero también se comprueba que ellas se las motiva menos que a sus compañeros a presentar su candidatura a cargos, y en

los rasgos positivos son más juzgadas en términos de sociabilidad que de competencia, a la inversa que sus compañeros.

6.3. Conclusiones y prospectiva de la presente investigación

Hasta el momento, los análisis desarrollados en los estudios 2 y 3 nos han permitido identificar y cuantificar numerosas barreras a la promoción de las mujeres en el ámbito universitario. La combinación de las metodologías cualitativa y cuantitativa se ha demostrado muy efectiva. El hecho de que los resultados obtenidos mediante ambos tipos de metodologías coincidan de forma tan robusta en confirmar las principales hipótesis, otorga una mayor fuerza a las conclusiones de este trabajo, especialmente cuando muchos de los patrones y efectos observados se repiten de forma congruente en los tres sectores analizados. El retraso sufrido por el trabajo de campo del estudio 3 ha motivado que los análisis más avanzados, orientados a establecer todas relaciones cuantitativas planeadas entre variables de distinto nivel de análisis, no hayan podido realizarse al completo antes de la fecha límite para la presentación del presente informe, pero algunas de las relaciones entre variables sistémicas y personales de distinto nivel observadas en los resultados actuales apuntan hacia resultados muy prometedores en dicho sentido.

Una vez que podamos avanzar en mayor medida en el establecimiento de las relaciones cuantitativas entre distintos tipos y niveles de barreras, estaremos en mejores condiciones de presentar una propuesta de acciones concretas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito universitario, y en el desempeño y acceso a puestos de alto estatus en general. Una vía de continuidad de este proyecto será la de avanzar en el diseño de intervenciones (guías de buenas prácticas...) orientadas a la reducción y eliminación de las barreras detectadas, y evaluar los resultados de las medidas propuestas si finalmente son emprendidas por la universidad.