



Estudios e Investigaciones

TECHOS DE CRISTAL EN LA UNIVERSIDAD HISPALENSE

Abstract

2001 - 2004

Equipo investigador dirigido por: Ana Guil Bozal

- Yirsa Jiménez Pérez
- Mercedes Arriaga Flórez
- Gemma Vicente Arregui
- Dolores Ramírez Almazán
- Cristina González Barrameda
- Blanca Gonzáles Gabaldón

Universidad de Sevilla

Ref: 600/04

TÍTULO: **TECHOS DE CRISTAL EN LA UNIVERSIDAD HISPALENSE**

EQUIPO INVESTIGADOR:

Ana Guil Bozal (IP), Yirsa Jiménez Pérez, Mercedes Arriaga Flórez, Gemma Vicente Arregui, Dolores Ramírez Almazán, Cristina González Barrameda, Blanca Gonzáles Gabaldón,

FECHA DE REALIZACIÓN: 2001 - 2004

OBJETIVOS:

Analizar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres docentes en la Universidad de Sevilla y plantear diversas estrategias de intervención para lograr la igualdad.

Se parte de una triple aproximación teórica a los diversos procesos implicados en la realidad de los “techos de cristal”, desde los más genéricos hasta los mecanismos concretos que dificultan la promoción de las mujeres: el paradigma feminista, describirá cómo las organizaciones universitarias son también depositarias del patriarcado y del andocentrismo imperante durante siglos en nuestra sociedad; la perspectiva sistémica, con sus conceptos de “coaliciones negadas” y “zonas de incertidumbre”, explicará los mecanismos implícitos de comunicación patológica que subyacen a los obstáculos para el desarrollo de nuevos miembros en los grupos humanos; finalmente, la perspectiva organizacional, con su estudio de las “coaliciones de poder” y el “mobbing” que se ejerce contra aquellas personas a quienes no se desea facilitar la promoción profesional, completará las anteriores descripciones.

METODOLOGÍA:

Doble acercamiento metodológico inicialmente cuantitativo en la descripción de la población objeto de estudio y posteriormente cualitativo –mediante grupos de discusión- en los que encontrar explicaciones a los datos obtenidos.

5.1. Fechas de realización del trabajo de campo: el análisis de datos estadísticos se ha extendido a lo largo de todo el proceso e igualmente los grupos de discusión:

- 2001: Grupo 1º (estudio piloto previo)
- 2002: Grupos 2º y 3º
- 2003: Grupos 4º y 5º
- 2004: Grupo 6º + dos grupos de confrontación de categorías

5.2. Muestra:

- Para el estudio cuantitativo, el total de la población docente de la Universidad de Sevilla: 4.093 profesores y profesoras.
- En el apartado cualitativo: 56 profesoras compusieron el total de participantes en los diversos grupos de discusión.

5.3. Proceso de la investigación:

Inicialmente partimos del análisis cuantitativo del total de la población docente de la Universidad de Sevilla proceso que, ante las dificultades encontradas para la obtención de datos desagregados por sexo, tuvimos que mantener abierto hasta el final. Contemplando las siguientes variables:

DOCENCIA:

- Número total de miembros del P.D.I.
- Categoría profesional
- Retribuciones
- Postgrado
 - Alumnado
 - Dirección
- Edad
- Especialidades

INVESTIGACIÓN:

- Tercer ciclo
 - Alumnado
 - Suficiencia investigación
 - Tesis leídas
 - Tesis dirigidas
- Vicerrectorado de Investigación
- Servicio generales de Investigación
- Centros y grandes instalaciones
- Actividades de Investigación
 - Personal investigador
 - Modalidades de proyecto
 - Especialidades
 - Financiación global
- Grupos del Plan Andaluz de Investigación
- Sexenios de investigación
 - Tramos de investigación
 - Retribución por sexenios

GESTIÓN:

- Equipo de Gobierno
- Claustro

- Consejo de Gobierno
- Equipos directivos de Centros y Departamentos
- Complemento por desempeño de Cargos

Del análisis cualitativo de los grupos de discusión se desprendieron tres variables fundamentales:

- Barreras de contexto social
- Barreras organizacionales
- Barreras personales

5.4. Instrumentos para la obtención de información:

- Cuantitativa: listados y bases de datos del profesorado procedentes de las secciones de personal docente y del vicerrectorado de investigación de la Universidad de Sevilla, anuarios estadísticos, memorias de investigación y páginas web.
- Cualitativa: Grupos de Discusión.

5.3. Técnicas de análisis:

- Cuantitativa: descriptores estadísticos, fundamentalmente medias aritméticas y porcentajes.
- Cualitativa: Análisis de contenido de las transcripciones literales de los 6 Grupos de Discusión y extracción de categorías, que posteriormente se contrastaron en otros 2 nuevos Grupos.

RESULTADOS:

6.1. Comprobación de la hipótesis: al analizar la participación de las mujeres en la docencia universitaria sevillana se comprueba como, a medida que se asciende de nivel (con el consiguiente prestigio, poder y sueldo que ello conlleva), disminuye el número de mujeres y ello sin aparente explicación, puesto que los niveles de preparación son similares e incluso levemente superiores en las profesoras (son doctoras en mayores porcentajes de los que por su presencia les correspondería).

6.2. Resumen de resultados:

Las profesoras de la Universidad de Sevilla son el 32% de la población docente total, pero ocupan sólo el 11% de las Cátedras de Universidad.

Y ello pese a su mayor preparación ya que representan:

- Más del 50% del profesorado Titular de Escuela con título de Doctor/a

- El 33% del profesorado contratado con título de Doctor/a.

Y su abundante presencia en los niveles iniciales al ser mujeres el 64% del personal becario.

Las profesoras sólo alcanzan la proporción aproximada que por su presencia les correspondería en los niveles más precarios al representar el 33% del personal docente contratado, personal que representa a su vez el 45% del total del profesorado de la Universidad de Sevilla.

En la gran mayoría de departamentos no hay ninguna mujer Catedrática de Universidad y en otros -especialmente Medicina y Cirugía, con más de 100 profesores cada uno-, no solo no hay ninguna mujer Catedrática de Universidad sino que además los porcentajes de mujeres son muy escasos (15 y 7% respectivamente).

En tercer ciclo es donde se observa el primer gran descenso en la presencia de las mujeres en la Universidad. El alumnado del que posteriormente se nutrirá la plantilla docente alcanza el 50% aproximadamente, sin embargo ya en la obtención de la suficiencia investigadora hay mayores deserciones de mujeres, que continúan con la lectura de la Tesis Doctoral.

Los escasos porcentajes de mujeres directoras de tesis doctorales (20%) denotan las dificultades que las mujeres encuentran para llevar a cabo esta labor, tal y como posteriormente nos confirmarán las profesoras.

Y no es que las mujeres no investiguen, ya que son el 36% del personal que participa como investigador en proyectos financiados, sino que no se les facilita en muchos casos ser las directoras de sus propias investigaciones, ya que son sólo el 14% de los responsables, pese a lo cual, el presupuesto que manejan es de tan solo del 12% del total.

Como correlato de lo que constatamos en la docencia, también en la investigación las profesoras se concentran más en unas especialidades que en otras.

En los Grupos de Investigación que financia el PAI (Plan Andaluz de Investigación) -que hoy día en la Universidad de Sevilla representan aproximadamente un 20% del total de ingresos por investigación- también varían mucho los porcentajes de responsabilidad femenina según las áreas, alcanzando su máximo nivel de responsabilidad en Humanidades (28,5%) y el mínimo en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y Tecnologías de la Producción, con tan sólo un 6% de responsabilidad en ambas.

Finalmente, la gestión de la Universidad está fundamentalmente en manos de los varones, el rector siempre fue varón desde hace 500 años, y los 9 vicerrectorados están ocupados todos por varones con una única excepción, ya que las mujeres sólo representan el 21% del equipo de

gobierno. Claustales son el 24% del total y sólo el 16% de entre quienes componen el Consejo de Gobierno. En los distintos Centros docentes, solo son mujeres el 12% de los decanos en las Facultades y el 13% de los directores en las Escuelas Universitarias. Y en los departamentos la dirección está en manos de los varones en el 84% de las ocasiones.

Al preguntar directamente a las profesoras, una idea clara es que las Universidades no son ajenas a las discriminaciones sexistas existentes en la sociedad.

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.

También existen redes implícitas de poder que dificultan la entrada al profesorado joven que no pertenece a ellas, con lo que en muchas ocasiones comparten sus problemas profesoras y profesores jóvenes (acoso moral, menosprecio de su trabajo...). La diferencia estriba en que, en el caso de las mujeres, las barreras son mucho más persistentes.

Sólo las profesoras que se adaptan a estos implícitos usos y costumbres organizacionales, consiguen con relativa facilidad hacer carrera, pero siempre hasta unos límites, ya que quienes intentan subir más allá de la media, comienzan a tener grandes dificultades si no tienen algún catedrático varón que las apadrine.

Si la Universidad tuviera más en cuenta a las mujeres, tomando medidas que les facilitaran la vida sin someterlas a constantes situaciones de estrés, a sacrificios y a renunciaciones para poder ejercer su profesión, no sólo mejoraría considerablemente su calidad de vida laboral, sino que sobre todo, podrían trabajar en igualdad de oportunidades respecto a sus compañeros varones.

6.3. Conclusiones y perspectivas.-

Los techos de cristal parecen estar especialmente en la Investigación al proporcionar mayor prestigio y mayores posibilidades de promoción, y no tanto en la docencia.

Por otra parte, los porcentajes de mujeres docentes contratadas son los mismos que la media de profesoras en toda la Universidad, con lo que no parece que la situación vaya a cambiar.

Si la estructura organizativa universitaria lo propiciase mediante estrategias de promoción no sexistas, las becarias podrían ser una futura esperanza, puesto que en la actualidad sobrepasan en números absolutos a los becarios.

Un problema añadido es que la edad de formación pre y postdoctoral coincide con la independencia familiar y al no existir en la Universidad estructuras que faciliten la conciliación, esto supone una carga añadida que sitúa a muchas chicas jóvenes en la tesitura de tener que decidir entre la formación de una familia y su carrera docente. Pero nuevamente la estructura universitaria podría apoyar con medidas paliativas la solución de los conflictos de conciliación entre la vida profesional, la vida laboral y también la vida personal de toda su plantilla docente, mujeres y varones.

Serían necesarias además políticas de empowerment en la Universidad y estrategias para desactivar las coaliciones de poder, que junto con la potenciación de Seminarios y Asociaciones de profesoras e investigadores, podrían empezar a deshacer las férreas barreras que imponen los techos de cristal.

Como resumen, ofrecemos el siguiente listado de estrategias de intervención:

A. DIFUSIÓN SOCIAL:

- Proyectos para el cambio de estereotipos de género.
- Publicidad de iniciativas y estrategias no sexistas.

B. TELETRABAJO UNIVERSITARIO:

- Tutorías electrónicas.
- Correo electrónico gratuito en el hogar.
- Potenciación de los recursos de Internet.

C. OBSERVATORIO UNIVERSITARIO PARA LA IGUALDAD:

- Publicación de datos desagregados por sexo sobre Docencia, Gestión y especialmente sobre Investigación universitaria.
- Paridad proporcional a la presencia de las mujeres en la Universidad, en todas y cada una de sus estructuras, incluidas las distintas Comisiones y Tribunales de Evaluación.
- Premios y/o sanciones a las universidades que destaquen por su labor a favor o en contra de la Igualdad entre Géneros.
- Lenguaje no sexista en textos y publicaciones.

D. INFRAESTRUCTURAS UNIVERSITARIAS PARA LA CONCILIACIÓN:

- Canguros y cuidadores/as subvencionados.
- Nurserías y espacios para lactancia materna.
- Horarios flexibles y ausencias cortas remuneradas.
- Guarderías, Ludotecas, transportes, comedores infantiles...
- Alojamientos familiares dentro de los campus universitarios - Alojamientos para universitarios en hogares de mayores.
- Servicios de lavandería, limpieza, comidas para llevar...
- Bancos de Tiempo.

E. INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO:

- Financiación de proyectos de investigación con perspectiva de género en todas y cada una de las áreas de conocimiento.
- Asignaturas de género transversales, optativas, de libre configuración...
- Cursos, Jornadas, Encuentros, Congresos, etc. tanto para el alumnado como para el personal docente e investigador.
- Cursos de Tercer Ciclo y Enseñanzas Propias
- Creación y/o potenciación de Seminarios de Estudios de las Mujeres e Institutos Feministas, en todas las Universidades.

ENTIDAD INVESTIGADORA: Universidad de Sevilla

IDIOMA: Castellano

Nº DE PÁGINAS:

DESCRIPTORES: Techo de cristal, Profesoras, Promoción profesional, Universidades

IDENTIFICADORES: Universidad de Sevilla

LUGARES: España. Sevilla

CLASIFICACIÓN: Educación

DIRECCIÓN DE UBICACIÓN DE LA MEMORIA FINAL:
Hypatia\Estudios2\Memorias 600