



IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD. HOMBRES Y MUJERES FUNCIONARIOS FRENTE AL TECHO DE CRISTAL. ¿ALGO ESTÁ CAMBIANDO?

Mauricio Matus López
Universidad Pablo de Olavide. Dpto. de economía, Métodos
Cuantitativos e Historia Económica
Doctor en Economía.
mmatlop@upo.es

Nazareth Gallego Morón
Universidad Pablo de Olavide. Doctorado en Desarrollo y Ciudadanía.
Doctoranda en Desarrollo y Ciudadanía.
nazareth.gallego@hotmail.es

Con la colaboración de Celia Casado Godoy, Tesinanda del Grado en Administración de Empresas de la Universidad Pablo de Olavide.

Resumen: las estadísticas nacionales e internacionales reflejan que las mujeres están subrepresentadas en los estratos más altos de la carrera académica. Una cuestión que adquiere relevancia ya que la igualdad de oportunidades es esencial desde el punto de vista moral y económico. La discriminación no sólo desestabiliza la paz social sino que resulta en el subdesarrollo de las potencialidades de una sociedad. La universidad se sitúa en este sentido en la propia especificidad que surge de representar la cumbre de la pirámide educacional y el paradigma del avance en el conocimiento.

Los estudios llevados a cabo hasta la fecha llevan a pensar que el problema no está siendo dimensionado en su totalidad por el personal académico y que existen serias dudas acerca de un cambio de mentalidad entre el profesorado joven.

A través de esta investigación se contrasta esta realidad en las percepciones del profesorado y en las diferencias entre jóvenes y mayores, según sexo. Además, se evalúa si de existir, estas diferencias son estadísticamente significativas. Para ello se recurren a técnicas no paramétricas de contraste.

Los resultados confirman la baja percepción del problema en general y particularmente entre las personas más jóvenes. El principal resultado reside en que las personas más jóvenes o con menor antigüedad perciben con menor intensidad este problema que las mayores, lo que contrasta con las estadísticas descriptivas. Así, parece ser que no existe suficiente conciencia de esta problemática aún en las nuevas generaciones de profesorado funcionario.

Palabras clave: género, techo de cristal, universidad, desigualdades, jóvenes

1. Introducción

Antes de hacer cualquier análisis reciente de género del mercado laboral se debe considerar la coyuntura actual. Los análisis y las observaciones que se obtienen de un estudio de medio o largo plazo difieren de los resultados recientes. El comportamiento de los resultados recientes responde a un sesgo de género de la crisis que afectó al empleo a partir de 2008. Como señala Gálvez y Torres (2010), las causas de la crisis actual como sus consecuencias tienen profundas vinculaciones de género. No se debe olvidar que es el boom y posterior crash inmobiliario el que impulsa la burbuja previa y posterior recesión y es la construcción la que lanza la actividad económica al alza y



luego a la baja. Un sector que está compuesto mayoritariamente por hombres. En 2007 sólo el 5,6 de los ocupados en él eran mujeres (1,8% de las mujeres ocupadas). Es así como la evolución del mercado de trabajo de los últimos seis años se corresponde con un retroceso en los indicadores laborales de mujeres y hombres que fue más pronunciado en los hombres, y no a una mejora absoluta de las condiciones y oportunidades para las mujeres. El ejemplo más claro de ello es que por primera vez desde que se dispone de la Encuesta de Población Activa (EPA), las tasas de paro de mujeres y hombres se estrechan, reduciendo la brecha. No obstante, ambas registraron retrocesos, sólo que en la de los varones fue mayor. Teniendo esto en consideración, se puede realizar una visión de género de medio largo plazo que concite el consenso general en determinados puntos. Primero, que los resultados de incorporación laboral de las mujeres han sido positivos. Posiblemente insuficientes, pero francamente positivos. En las últimas dos décadas (1987-2007) el número de mujeres ocupadas se duplicó, mientras que los hombres lo hicieron apenas un 8,9%. Así, al principio de este periodo sólo el 30,3% de la fuerza de trabajo ocupada eran mujeres y al final del periodo llegaban al 45,6%.

Segundo, aunque esta incorporación ha sido positiva, la concentración en determinadas actividades sigue siendo elevada. En 1997 las cinco ramas de actividad económica más importantes entre las mujeres agrupaban al 56,8% del total de ocupadas. Esta tasa se redujo hasta el 48,6% en 1997. Sin embargo su evolución positiva se detuvo y en 2013 este porcentaje apenas había disminuido al 47,6% (47,1% en 2007).

En tercer lugar, los avances en segregación horizontal han sido relativamente lentos. Pese a que en 2007 el 45,6% de la fuerza ocupada eran mujeres, sólo el 29,8% de las directoras y gerentes en empresas privadas lo eran. Por el contrario, en la categoría más baja, denominada Ocupaciones elementales, el porcentaje de mujeres se elevaba en igual fecha al 63,1%. Dos fenómenos conocidos como “suelos pegajosos”, sobrerrepresentación en la base de la pirámide ocupacional y “techos de cristal”, subrepresentación en la cúspide de la misma. Los efectos de este fenómeno, como señalan Gradín y Del Rio (2009) se reflejan en las diferencias salariales donde se aprecia un preocupante mantenimiento e incluso incremento de la proporción de la brecha debida a factores no relacionados con la productividad, vale decir, discriminación. Pese a que la incorporación de mujeres universitarias ha reducido las brechas medias, a medida que se avanza hacia los percentiles de mayores ingresos, el diferencial se incrementa (De la Rica et al. 2007). Resultados que incluso se aprecian en la distribución de las rentas del trabajo en las estadísticas de la Agencia Tributaria. En los tramos de menos ingresos (menos de 17.959 euros anuales) la relación entre hombres y mujeres se mueve en torno a uno (0,85 a 1,2). Sin embargo a partir de los tres tramos más elevados (desde 67.347 euros/año) la relación de hombres/mujeres se incrementa notablemente llegando a más de 5 hombres por cada mujer entre las personas que superan los 89.796 euros anuales. Un estudio comparativo de 44 países muestra que la proporción de empresas en España que no cuentan con ninguna mujer en sus equipos directivos alcanza el 37%, mayor que para la muestra en su conjunto que muestra un promedio de 31% (Grant Thornon, 2013). En 2013 sólo el 21% de los directivos de empresas eran mujeres, un resultado que invierte la tendencia mostrada desde 2004 y que en 2012 había llegado al 24%. Si se considera el ámbito de la dirección se repite el patrón de su incorporación en los perfiles del área de recursos humanos, donde alcanzan el 30% de los directivos, mientras que en la dirección financiera apenas representan al 13%. Asimismo, si se consideran las más importantes empresas españolas que conforman el IBEX 35, se tiene que solo tres de ellas cuentan



con mujeres ejecutivas dentro de sus consejos de administración (InforPress - IESE 2013).

La bibliografía internacional y nacional es extensa. Una búsqueda rápida de artículos de “glass ceiling” en Scopus o ProQuest entrega casi doscientos estudios desde 2010 en adelante y España se ubica como el tercer país productor de trabajos académicos sobre esta temática, sólo por detrás de Estados Unidos y Gran Bretaña.

Este volumen de producción científica ha impulsado la conceptualización del fenómeno. Su descripción literal nace de una visualización de una pared transparente que las mujeres no pueden cruzar en su intento de alzarse a las posiciones más elevadas de sus profesiones. Como señalan Morrison y Ven Velsor (1987), ésta sería invisible, acotada y sólida. Invisible por cuanto no es percibida como tal por parte importante de la sociedad y porque no existen impedimentos explícitos y discriminatorios contra las mujeres, sino que es producto de determinados comportamientos grupales y sociales que bloquean el acceso a los puestos de alta jerarquía por parte de las mujeres. Sería acotada por cuanto es relativamente fácil determinar en qué punto de la escala ocupacional se produce este quiebre. Una especie de umbral que no se puede cruzar debido a la solidez del mismo. Tras dicho umbral no habría mujeres y por debajo de ese umbral, el problema sería mucho menor o no existiría.

Sin embargo, el fenómeno no es tan simple. Los estudios posteriores señalan al menos tres variables que han llevado a evolucionar el concepto hacia términos complejos. Aunque por una cuestión práctica se mantenga la denominación original, su interpretación se ha extendido más allá de la literalidad. Por ejemplo, tras esa barrera efectivamente hay presencia de mujeres. Aunque subrepresentadas, los porcentajes de mujeres que sobrepasan dicho umbral ha crecido con los años. En el caso mismo de las directivas de empresas españolas, sólo en los últimos cinco años, han pasado del 14% al 21%. Sin embargo, los estudios vienen a demostrar que para poder superar esta barrera, las mujeres deben mostrar mejores resultados productivos que sus pares varones que también alcanzan esos niveles (Lynes y Heilman, 2006) a la vez que mostrar comportamientos significativamente distintos de aquellas mujeres que no superan dicha barrera, actuar de forma similar a los hombres directivos, acotar actitudes que puedan ser consideradas femeninas y adaptarse a un medio masculinizado (Adam y Funk, 2012).

Por otro lado, no parece ser una barrera localizable y fácil de identificar como una cuestión única. Más bien, se podría hablar de un laberinto de cristal (Berenguer et al, 1999). Es decir, una serie de caminos profesionales que no conducen a la cima organizacional. Trayectorias que seguidas por mujeres tienen un final bloqueado. Así, las mujeres van quedando en el camino en distintas rutas y opciones profesionales. Las barreras por tanto serían varias que a través de distintos factores cierran los caminos elegidos por las mujeres.

Por último y en esta misma línea, más que una barrera se podría hablar de una mochila que va acumulando los obstáculos que a través de la vida laboral las enfrentan y superan. Se une así el techo de cristal con el fenómeno de los suelos pegajosos por el cual las mujeres difícilmente pueden salir de las categorías más bajas (Baxter y Wright, 2000).

2. Techos de cristal en la Universidad

Lo interesante es que pese a que el estudio en este ámbito es realmente potente desde su dimensión cuantitativa y cualitativa, son pocos y muy limitados en medios los estudios dirigidos a abordar esta problemática en el ámbito educativo y particularmente en el



universitario. Así, no sólo es una carencia bibliográfica sino que además los estudios que se han llevado a cabo reflejan una suerte de invisibilidad del problema por parte de los integrantes de la academia.

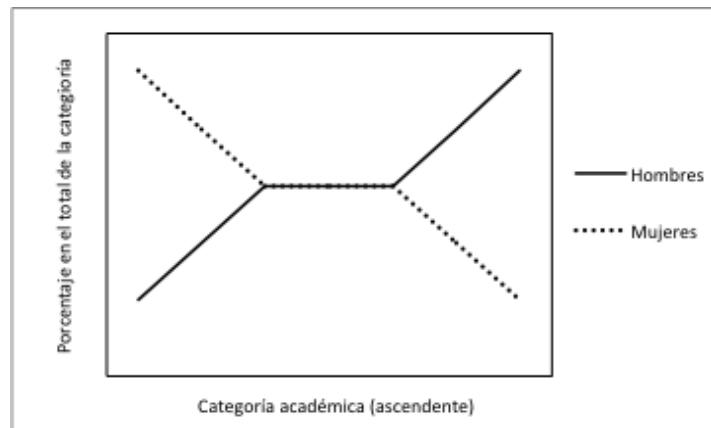
Una nueva revisión de las principales bases de datos anteriormente mencionadas, apenas arroja como resultado una veintena de artículos de techos de cristal en las Universidades y tan solo un par del caso español.

En el ámbito internacional destaca la revisión bibliográfica que llevan a cabo Jackson y O'Callaghan (2009) para Estados Unidos. Estos autores logran identificar un total de 66 artículos científicos sobre techo de cristal por razón de sexo y por raza. De estos, una veintena resultan estar centrados en la problemática universitaria. Los estudios analizados muestran que las diferencias salariales entre hombres y mujeres académicas se deben casi completamente a las diferencias de categoría (Ginter y Hayes, 1999). Estas diferencias, se basan para unos en que las mujeres desarrollan carreras profesionales más cortas (Bain y Cummings, 2000) o tienen menos años trabajados en la academia (Fisher et al., 1993). Sin embargo, existe evidencia de que aún tomando todos los factores de productividad que puedan afectar a hombres y mujeres, se sigue manteniendo un margen de promoción desfavorable para las mujeres (Ginther y Hayes, 1999; Tesch et al., 1995). Aunque algunos estudios niegan la existencia de este techo de cristal en la academia americana, estos son minoría. Dicha barrera parece ser aún incluso más dura que en las empresas privadas. Tanto así que para Bonawitz y Andel (2009), el techo de cristal se transforma en un techo de cemento en esta ámbito, sobre el que las mujeres apenas han podido rasguñar sobre su superficie.

Uno de los estudios más avanzados en esta materia es el realizado en las Universidades holandesas por Timmers et al. (2010). Estos autores llevan a cabo una evaluación de 19 medidas implementadas en las Universidades para combatir el techo de cristal. Ello muestra un avance importante que supera la fase de diagnóstico y toma de conciencia en la que están estancados la mayoría de los países. Clasificando las medidas entre individuales, culturales y estructurales, concluyen que aquellas que involucran la perspectiva cultural parecen ser las más eficaces. Vale decir, reducen estereotipos en la contratación y selección a través de reuniones para analizar el problema, participación de mujeres en mesas de contratación, formación para los staff de promoción y estudios de impacto de género de las decisiones.

La situación se extiende a muchos más países. Guil (2008), hace una breve revisión de las estadísticas de mujeres y hombres en la academia en diez países, incluyendo España y muestra como se repite un descenso de la tasa de participación femenina a medida que se incrementa el nivel académico estudiado, y lo contrario ocurre con la masculina. La diferencia suele apreciarse en un gráfico “tipo sobre” como el de la Figura 1.

Figura 1. Esquema de participación de mujeres y hombres en la academia según categoría.



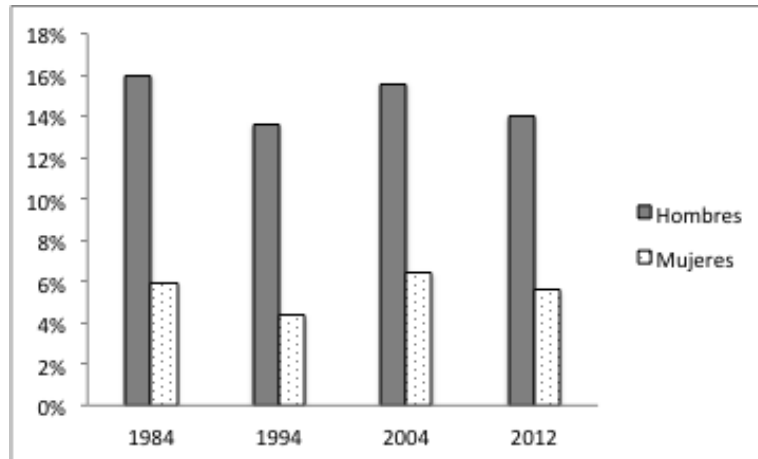
Fuente: Elaboración propia

En España, los datos confirman esta estructura. Las mujeres representan el 54% del alumnado de grado universitario y en los Másteres oficiales alcanzan al 59,6% de los egresos. A partir de las tesis doctorales leídas comienzan a ser minoría; el 48,6%. Entre el profesorado ayudante doctor son el 50,3%, en el contratado doctor el 48,7% y entre titulares de Universidad el 39%. Finalmente, en el último escalafón profesional, la cátedra, tan sólo son el 18% (MECyD, 2012).

Aunque la disminución es gradual, el quiebre en la última categoría es evidente. Existe un catedrático varón por cada 7 hombres en el Personal Docente e Investigador de las Universidades (PDI). En cambio, existe una catedrática mujer por cada 16 mujeres en el PDI.

Si bien hace unas décadas se habló de una tardía incorporación de las mujeres a la Universidad, hoy en día cuesta mantener esta afirmación. Cualquier comparación de incorporación laboral de las mujeres o nivel formativo no son correspondidos por el acceso a la cátedra. Como se puede ver en el Gráfico 1, la situación ha cambiado más bien poco en las últimas décadas. Desde la Reforma Universitaria de 1983 a los diez años siguientes, el porcentaje de mujeres catedráticas apenas aumentó en 1,8 puntos porcentuales (del 11% al 12,8%). La década posterior, de 1994 a 2004 el incremento fue notablemente superior, impulsado por la creación de universidades, alcanzando hasta el 18%. Sin embargo desde entonces hasta 2012-2013 (casi un década más) el incremento volvió a ser sólo de 2,5 puntos, hasta el 20,3%. Aunque es un avance, su proporcionalidad con respecto a la incorporación de las mujeres a la academia es prácticamente nula. En 1984 el porcentaje de hombres catedráticos sobre el total de varones del PDI era del 16%, mientras que las catedráticas eran el 5,9% de las mujeres PDI. Treinta años después estos porcentajes apenas han variado. En el caso de los hombres muestran un leve descenso hasta el 14% mientras que en las mujeres esta proporción incluso ha disminuido hasta el 5,6%.

Gráfico 1. Proporción de catedráticas/mujeres PDI y catedráticos/hombres PDI. España. 1984-2012.



Fuente: INE. Varios años. Elaboración propia.

A través del RD 1312/2007 se crea el programa Academia por el cual la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) se hace cargo de la acreditación por pares del personal funcionario de las universidades. Desde su origen hasta 2012, este organismo ha recibido un total de 24.145 solicitudes, de las que 8.041 corresponde a la figura de Catedrático/a de Universidad (CU). Si bien las tasas de respuestas positivas casi no difieren entre mujeres y hombres (en torno al 70% cada una), sus tasas de aplicación son muy diferentes. De todas las solicitudes, 2.551 (el 32%) correspondieron a mujeres y 5.490 (68%) a hombres. Es decir, si se mantiene esta tendencia, la proporción de mujeres catedráticas se mantendría más o menos igual que hasta ahora.

La cuestión radica en las perspectivas o, mejor dicho, expectativas que puedan tener mujeres y hombres a la hora de solicitar la cátedra. De acuerdo a Alonso (2012), no existen diferencias significativas en las carreras profesionales de mujeres y hombres, no obstante la solicitud de cátedras es significativamente más baja en mujeres. Por ejemplo, si se considera que el potencial mayoritario de solicitudes proviene del PDI con categoría de Profesor Titular de Universidad, se puede calcular la tasa de solicitud. Ésta entrega como resultado que hasta lo que va de funcionamiento de la ANECA, un 26,7% de los varones titulares ha solicitado la categoría más alta, mientras que entre las mujeres titulares sólo lo ha hecho el 21,5% (ANECA, 2012). Una vez más, si se repite esta tasa en el tiempo, con tasas de resoluciones positivas similares, las proporciones continuarían disminuyendo.

3. Los estudios de techos de cristal en la Universidad española

En la revisión bibliográfica de la situación española se identificaron una veintena de trabajos sobre desigualdades de género en el profesorado universitario. De ellos, diez se centran directamente en los techos de cristal de la academia.

El trabajo que da origen al estudio en profundidad de esta problemática es el desarrollado por García y García (1997) para el Centro de Investigaciones Sociológicas. Con base en una encuesta a 254 catedráticas españolas, se definió el perfil de ellas, sus problemáticas y percepciones. Los resultados fueron amplios y señalaban la particularidad de estas mujeres en el sistema educativo. Una de las cuestiones más notables del estudio y que se repetirá más tarde, es que pese a que las mujeres entonces sólo eran el 9,6% del total del cuerpo de catedráticos, no percibían esta desigualdad como tal. Cuatro años más tarde, estas mismas autoras publicaron un nuevo trabajo basado en las trayectorias profesionales de una quincena de mujeres y hombres en esta



categoría profesional (García y García coord., 2001). Los resultados confirmaron que la percepción de la problemática era significativamente baja en mujeres y en hombres y que apenas habían aumentado la proporción de catedráticas en los últimos años. Alonso (2002) proporciona una reflexión de estos resultados destacando el particular perfil de las catedráticas, una élite con singularidades propias, que en general infravaloran o directamente no reconocen la existencia de las desigualdades y que en su mayoría se oponen a medidas de intervención.

Dos de las conclusiones de la revisión de Jackson y O`Callaghan (2009) para EE.UU se repiten para España. Primero, que la mayoría de los estudios son de casos de Universidad y muy pocos representativos del total nacional. Segundo, que éstos se dividen entre los que estudian la categoría profesional más alta y los que analizan la participación en los cargos de toma de decisiones, electos por votación o por nominación.

Guil (1994; 2005; 2007) ha sido una de las autoras más prolíficas en este campo. Sus estudios para la Universidad de Sevilla (US) se derivan de un comienzo en su tesis doctoral y abordan la problemática desde una perspectiva psicológica social. Constata entonces la existencia de los techos de cristal. En esta misma línea, Guil et al. (2005) hizo extensivo el estudio a las 9 Universidades andaluzas. En este caso, el diagnóstico fue similar, ratificando la existencia de esta barrera, reconociendo el problema y señalando algunas causas de falta de apoyo para las mujeres.

El trabajo de Ión et al. (2009) analiza la situación en la US y la Universidad Autónoma de Barcelona. A través de 22 entrevistas en profundidad ratifica una vez más la existencia de la desigualdad de género y asigna tres causas posibles: problemas de conciliación familiar/laboral, cultura organizacional masculina e ineficaces políticas de igualdad.

El estudio de Morales et al. (2010) se centra particularmente en los puestos de decisión en la Universidad de Málaga y propone una serie de indicadores para su evaluación. Entre sus principales conclusiones destaca la significatividad de las desigualdades cuando se trata de cargos electos, más que cuando son de libre designación, lo que vendría a desvelar la cultura masculinizada de las instituciones. En esta misma línea, Tomás y Guillamón (2009) realizan 150 entrevistas al profesorado de cuatro Universidades catalanas con el objeto de determinar desigualdades en el acceso a los puestos de dirección. Como el estudio anterior, confirma la menor presencia femenina en estos cargos y clasifica los problemas de acceso en internos y externos. Los internos vendrían dados por los propios procesos de socialización de las mujeres y los externos por sucesos de cooptación, cultura institucional y problemas de conciliación.

A estos trabajos habría que agregar algunos estudios más genéricos sobre las mujeres en las Universidades y en la ciencia en general, como por ejemplo el trabajo de Alcalá et al. Coord. (2005) y Torres y Pau (2011) para ciencia y tecnología o Callejo et al. (2004) y Grañeras y Gil coord. (2011) para el sistema educativo en su conjunto.

4. Planteamiento del problema

Lo cierto es que la igualdad de oportunidades en el acceso a la categoría más elevada de la carrera universitaria es un incentivo fundamental para la investigación. El reconocimiento social y la validación de un sistema basado en el mérito descansan en este principio. No es sólo una cuestión de índole moral, que por supuesto existe, sino un juego de incentivos que pueden llevar al desánimo y consecuente pérdida de desarrollo del potencial intelectual de la academia. Las reglas del juego limpias promocionan e incentivan a las buenas investigadoras y permiten el avance del conocimiento.



Afrontar esta problemática, como señal Alonso (2002), pasa por reconocer este problema. Sin embargo, el análisis de los estudios revisados muestra un preocupante denominador común: existe una disociación significativa entre la realidad y las percepciones del profesorado. Pese a la abundante evidencia estadística y las conclusiones de los estudios llevados a cabo, el profesorado universitario subvalora sistemáticamente la importancia e incluso la existencia de este fenómeno. Lo que Ión et al. (2013) denomina brecha entre lo “oficialmente escrito” y lo “realmente vivido” o bien la igualdad “indiscutible en la norma” y “natural en la práctica” que señala Callejo et al. (2004). Concuerdan los resultados con las reflexiones de Alonso (2002) y se encadenan con la de García y García (1997, 2001) y con las de Guil et al. (2005), quien además destaca la baja percepción de esta problemática por el profesorado más joven. Si la población catedrática o potencialmente catedrática, titulares de Universidad, más joven mantiene el patrón de baja percepción de desigualdad, es poco lo que la toma de conciencia ha avanzado.

La pregunta central de este trabajo es ¿existe una mayor percepción del problema de parte del profesorado funcionario más joven? Si es así, hay razones para pensar que la sensibilización positiva ha mejorado, con lo que la implementación de medidas pro-igualdad tendrían mejor recepción que lo que demuestran estudios anteriores.

Para esto es necesario poder separar al menos tres factores que se entrelazan. La categoría profesional (catedrático o titular), el sexo (hombre o mujer) y el área de conocimiento (masculinizado o no).

5. Método y muestra

El presente estudio se basa en una encuesta realizada al personal docente funcionario de la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla (UPO). La UPO es una de las Universidades más jóvenes de España. Fundada en 1997 tiene uno de los promedios de edad más joven del profesorado; 42 años frente a la media nacional de 47 años. En cuanto a su composición por sexo, goza de una proporción de mujeres algo superior a la media española; 41% frente al 38,6% (MECyD, 2013). En el ranking de igualdad de género Elizondo et al. (2007), la UPO ocupa el lugar 20 de un total de 70 instituciones de educación superior en España.

El universo de la encuesta fue el profesorado funcionario de Universidad de la UPO; titulares y catedráticos/as. En total, estos suman 241 profesores/as, de los que 175 son titulares y 66 son catedráticos/as. Las proporciones de hombres y mujeres son de 61,7% y 38,3% en el primer grupo y de 83,3% y 16,7% en el segundo, respectivamente.

La encuesta fue enviada a la totalidad del universo, del cual se recibieron un total de 35 encuestas respondidas; un 14,5% del total. Por lo tanto, la muestra no es representativa. La categoría con mayor tasa de respuesta fue la de las mujeres catedráticas, en donde la muestra alcanzó al 36,4% de la población, seguida de los catedráticos varones, con una tasa del 20%. En las titulares mujeres la participación fue del 14,9% y en el caso de los hombres de la misma categoría apenas de un 9,3%.

La encuesta consistió en un total de ocho aseveraciones sobre igualdad de género sobre las que los/as encuestados/as seleccionaron el grado de acuerdo con cada una (con base en una escala de Lickert; puntuación de cinco en caso de estar totalmente de acuerdo y cero en caso de estar en total desacuerdo).

Debido al número de respuestas y al tipo de encuestas, se utilizaron pruebas no paramétricas para contrastar hipótesis de significancia de diferencias entre jóvenes y mayores. Concretamente, de acuerdo a los criterios de Berlanga y Rubio (2012), se



utilizó la prueba de H de Kruskal-Wallis para tres categorías de edad: menores de 40 años, de 40 a 50 años y más de 50 años.

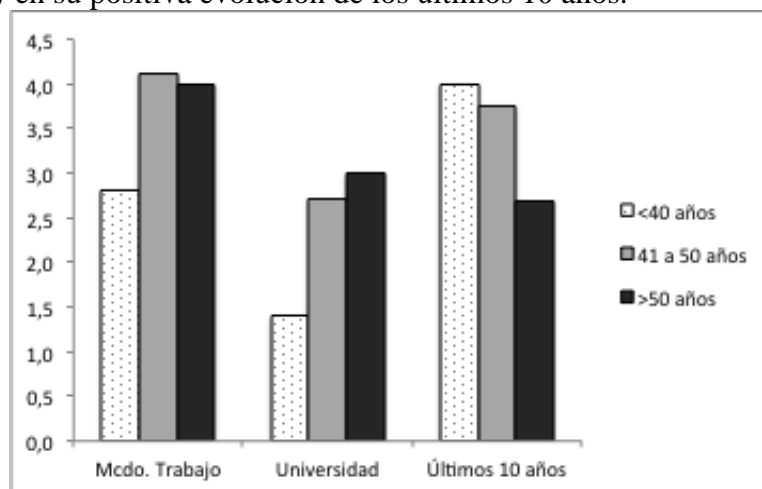
6. Resultados

En primer lugar y de forma general, las percepciones de las más personas más jóvenes son más optimistas que las del resto. Están de acuerdo con la existencia de techos de cristal en el mercado de trabajo en un valor de 2,8 sobre 5. Muy inferior al tramo de 40 a 50 años y del siguiente, donde alcanzan valores de 4,1 y 4 respectivamente.

Asimismo, muestran una menor sensibilización con el problema en la Universidad. Cuando se les solicita el grado de acuerdo con la existencia de techos de cristal en la Universidad, este valor cae al 1,4. Si bien es cierto que también cae en el resto; 2,7 y 3 respectivamente. Es decir, salvando la problemática de interpretación de las escalas Lickert, se podría señalar que en general están en desacuerdo con esta opinión. No existirían para ellos/as estos techos de cristal.

Este perfil cambia a la hora de evaluar si están de acuerdo que en los últimos 10 años la igualdad en el acceso a las categorías más alta de la academia (Cátedra) entre mujeres y hombres ha evolucionado favorablemente. En este caso las menores de 40 años muestran valores similares a las de 40 a 50 años; 4.0 y 3,8, descolgándose las mayores de 50 años con un valor de 2,7 (Gráfico 2).

Gráfico 2. Acuerdo con la existencia de techos de cristal en el mercado de trabajo, en la Universidad y en su positiva evolución de los últimos 10 años.

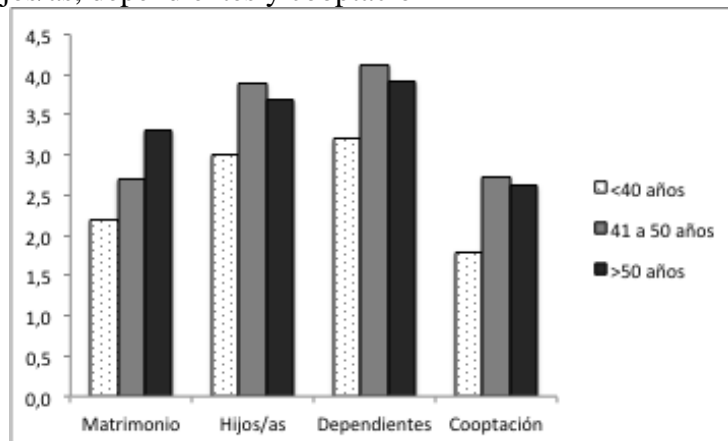


Fuente: Elaboración propia.

En las siguientes tres aseveraciones se propusieron como causas que dificultan el acceso a la categoría más alta a las mujeres el matrimonio, los hijos/as, personas dependientes a cargo y la cooptación entre hombres. La cooptación de hombres en favor de hombres fue la menos valorada como barrera. Las más jóvenes le otorgaron tan sólo 1,8 puntos mientras que las siguientes en edad 2,7 y 2,6 puntos respectivamente (Gráfico 3). El matrimonio tampoco congregó demasiado acuerdo como barrera. 2,2 entre las jóvenes, 2,7 entre las de 40 a 50 años y 3,3 entre las mayores de 50 años. Las cifras se elevan cuando se consideran los hijos/as y sobre todo las personas dependientes. En este último caso los valores de las de más de 40 años bordan los 4 de los 5 puntos máximos posibles. Incluso el grupo de menos de 40 años alcanza un valor de 3.2.



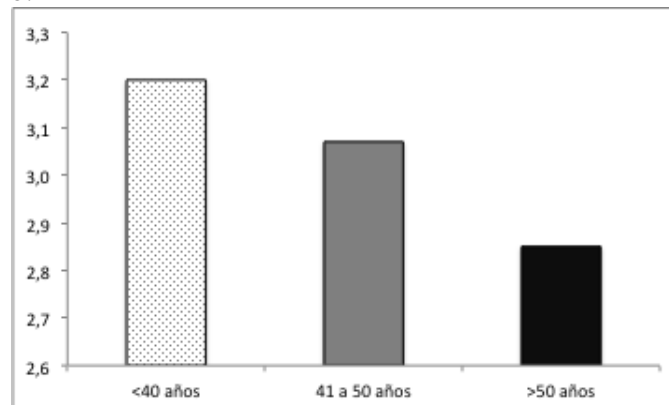
Grafico 3. Acuerdo con barreras de acceso al techo de cristal de las mujeres; matrimonio, hijos/as, dependientes y cooptación



Fuente: Elaboración propia.

Ante la última aseveración, de que las Leyes de Igualdad promulgadas en España y Andalucía han favorecido la incorporación de las mujeres a la máxima categoría académica, la mejor percepción se produce precisamente entre las jóvenes (3,2), seguida de las de 40 a 50 años (3,1) y en último lugar, las que menos de acuerdo están en su efectividad son las de mayor edad (2,8).

Gráfico 4. Acuerdo con eficacia de las Leyes de Igualdad nacionales y andaluzas para la igualdad de género.



Fuente: Elaboración propia.

Aunque las diferencias parecen interesantes y en cierta medida lógicas, la significancia estadística sólo se vio contrastada positivamente en dos aseveraciones. En primer lugar, en las diferencias sobre percepción del techo de cristal en el mercado de trabajo y en segundo lugar, en la evolución durante la última década del fenómeno en la Universidad.

7. Conclusiones

El presente trabajo se enmarca en la literatura existente como un esfuerzo cuantitativo de contrastar las diferencias de percepción sobre la existencia de techos de cristal en la Universidad. Para ello se llevó a cabo una encuesta en la Universidad de Pablo de Olavide de Sevilla con una escala tipo Lickert para ocho aseveraciones sobre este tema,



cuyas diferencias fueron contrastadas estadísticamente utilizando pruebas no paramétricas.

Los resultados muestran distintas apreciaciones del profesorado sobre esta problemática. En primer lugar, se confirma lo que la bibliografía había sugerido en el sentido de que en general el problema es escasamente visible desde la perspectiva de las propias personas involucradas. Aunque se reconoce la existencia de este fenómeno en el mercado de trabajo, no existe igual reconocimiento al interior de la Universidad. Se piensa que este fenómeno ocurre más bien en el mercado laboral no académico y que los techos de cristal, de haber existido en la Universidad, se han reducido en la última década. Lo interesante es que precisamente las personas más jóvenes son las menos sensibles a esta realidad y sus diferencias son estadísticamente significativas. Es como si no tuviesen la misma información que las mayores o bien, que sus historias de vida personales se han visto afectadas de menor discriminación.

En segundo lugar, las barreras que la bibliografía concibe como causantes de este fenómeno son escasamente consideradas como tal por el profesorado, principalmente por el más joven. De entre ellos, el más reacio a ser aceptado como un fenómeno existente es la cooptación de varones en favor de varones a la hora de acceder a la máxima categoría académica. Fenómeno que se agudiza entre las jóvenes.

En resumen, parece ser que queda bastante por avanzar en la toma de conciencia de este fenómeno. No existe una correspondencia entre los datos que muestran las estadísticas y las percepciones personales. Así, se vuelve la tentación de recurrir a la premisa ya rechazada por otros trabajos previos de que el cambio en pro de la igualdad es una cuestión de tiempo. Los estándares no han mejorado en los últimos quince años y más aún, estudios recientes rechazan las diferencias de currículo entre mujeres y hombres así como relaciones entre el sexo y la antigüedad. De hecho, un contraste entre estas dos últimas variables en el presente estudio demostró que no existe tal correlación para el caso.

Por lo tanto, parece necesario retomar esta problemáticas y ponerla entre las principales preocupaciones del sistema educativo. Algo que ahora no ocurre y que mantiene en un punto ciego la situación (Andreu, 2004; Pastor et al., 2010; Callejo et al., 2004). Sin toma de conciencia es difícil avanzar y sin este avance se sacrifica el potencial investigador de gran parte del profesorado.

8. Referencias

- Adams, R. & Funk, P. (2012), "Beyond the glass ceiling: Does gender matter?", *Management Science*, vol. 58, n° 2, pp. 219-235.
- Alcalá, P., Guil, A. & Pérez, E. coord. (2005), *Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España*. Madrid, FECYT.
- Alonso, M. J. (2002), "Las académicas. Profesorado universitario y género", *Revista de educación*, n° 328, pp. 465-475.
- Andreu, S. (2002), "La carrera académica por género (a propósito de dos investigaciones recientes)", *Revista complutense de educación*, vol. 13, n° 1, pp. 13-31.
- ANECA (2012), *Memoria de las actividades Enero-Octubre 2012*, Madrid. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- Bain, O., & Cummings, W. (2000), "Academe's glass ceiling: Societal, professional, organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women", *Comparative Education Review*, vol. 44, n° 4, pp. 493-51.



- Baxter, J. & Wright, E. O. (2000), "The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia". *Gender And Society*, vol. 14, n° 2, pp. 275-294.
- Berenguer, G., Castellví, J. M., Cerver, E., Juan, C., Torcal, R. & De La Torre, A. (1999), *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas, Dificultades y oportunidades*. Valencia, FVECTA.
- Berlanga, V. & Rubio, M. (2012), "Clasificación de pruebas no paramétricas", *Revista d'Innovació i Reserca en Educació*, vol. 5, n° 2, pp. 101-113.
- Bonawitz, M. & Andel, N. (2009), "The Glass Ceiling Is Made of Concrete: The Barriers to Promotion and Tenure of Women in American Academia", *Forum On Public Policy Online*, vol. 2009, n° 2.
- Callejo, J., Gómez, C. & Casado, E. (2004), *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid: UNED Ediciones.
- De la Rica S., Dolado, J. J. & Llorens, V. (2007), "¿Techos o Suelos?: Diferenciales salariales por género y educación en España", *Cuadernos económicos de ICE*, n° 74, pp. 39-72
- Elizondo, A., Novo, A. y Silvestre, A. (2007), "La presencia de mujeres y hombres en las universidades españolas", *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, n° 21, pp. 25-34.
- Fisher, B. D., Motowidlo, S., & Werner, S. (1993), "Effects of gender and other factors on rank of law professors in colleges of business: Evidence of a glass ceiling", *Journal of Business Ethics*, vol. 12, n° 10, pp. 771-778
- Gálvez, L. & Torres, J. (2010), *Desiguales: Mujeres y hombres en la crisis financiera*. Barcelona, Icaria.
- García de León, M. A. & García de Cortázar, M. L. (1997), *Mujeres en minoría: una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS),
- García de León, M. A. & García de Cortázar, M. L. coord. (2001), *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid, Instituto de la Mujer,
- Ginther, D. K., & Hayes, K. J. (1999), "Gender differences in salary and promotion in the humanities", *The American Economic Review*, vol. 89, n° 2, pp. 397-402.
- Gradín, C. & Del Río, C. (2009), "Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: un análisis por subgrupos poblacionales", *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, vol. 189, n° 2, pp. 9-46
- Grant Thornton (2013), *Presencia de mujeres en puestos directivos: retroceso en España*, <http://www.grantthornton.es/publicaciones/estudios/Grant-Thornton-Estudio-IBR-2013-mujer-en-puestos-directivos.pdf>, consultado el día 10 de enero de 2014.
- Grañeras, M. & Gil, N. coord. (2011), "Mujeres en cargos de representación del Sistema Educativo II", *Mujeres en la educación*, n° 14, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Guil, A. (2005), *Techos de Cristal en la Universidad Hispalense*. Informe final del proyecto del Plan Nacional I+D+i 2001-2004 Sevilla, Universidad de Sevilla. Recuperado de: http://www.amit-es.org/assets/files/publi/ana_guil_2004.pdf
- Guil, A. (2007), "Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal", *Revista de investigación educativa*, vol. 25, n° 1, pp. 111-132.
- Guil, A. (2008), "Mujeres y ciencia, techos de cristal", *Eccos Revista Científica*, vol. 10, n° 1, pp. 213-232.
- Guil, A., Solano, A. & Alvarez, M. (2005), *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.



- InforPress & IESE (2013), *El peso de las mujeres en los consejos del Ibex 35*, http://www.culturarsc.com/Genero/Informe_Peso_mujeres_consejos_Ibex35.pdf, Consultado el día 03 de enero de 2014.
- Ion, G., Durán, M. & Bernabeu, M. D. (2013), “El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad”, *Revista Complutense de Educación*, vol. 24, nº 1, pp. 123-140.
- Jackson, J. L. & O'Callaghan, E. M. (2009), “What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research”, *Research In Higher Education*, vol. 50, nº 5, pp. 460-482.
- Lyness, K. & Heilman, M. (2006), “When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers”, *Journal Of Applied Psychology*, vol. 91, nº 4, pp. 777-785.
- MECyD (2012), *Datos y cifras del sistema universitario español*. Curso 2012-2013. Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- MECyD (2013), *Estadística de personal al servicio de las universidades. PDI*. Curso 2011-2012. Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Morales, M.J, Luna, M.J. & Esteban, A.I. (2010), “Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores”, *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, vol. 7, nº 2, pp. 1-14.
- Morrison, A. M., White, R.P. & Van Velsor, E. (1987), *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* New York: Addison-Wesley.
- Pastor, I., Belzunegui, A., Moreno, B. & Mañas, C. (2010), “La igualtat d'oportunitats a la universitat: les percepcions del PDI”, *Papers: revista de sociologia*, vol. 95, nº 2, pp. 457-481.
- Tesch, B. J., Wood, H. M., Helwing, A. L., & Nattinger, A. B. (1995), “Promotion of women physicians in academic medicine: Glass ceiling or sticky floor?”, *Journal of the American Medical Association*, vol. 273, nº 13, pp. 1022–1025.
- Timmers, T., Willemsen, T. & Tijdens, K. (2010), “Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures”, *Higher Education*, vol. 59, nº 6, pp. 719-735.
- Tomás, M. y Guillamon, C. (2009), “Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica”, *Revista de educación*, nº 350, pp. 253-275.
- Torres, O. & Pau, B. (2011), “Techo de cristal y suelo pegajoso: La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología”. *CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, vol. 6, nº 18, pp. 35-59.