

ANÁLISIS INSTITUCIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA¹.

Escamilla García, María
Máster en Estudios de Género y Desarrollo Profesional
Universidad de Sevilla
marescgar4@us.es
Rodríguez Cano, Rocío
Máster en Estudios de Género y Desarrollo Profesional
Universidad de Sevilla
roxiorodriguez@hotmail.com

González Limón, Myriam Luisa
Departamento de Análisis Económico y Economía Política
Universidad de Sevilla
miryam@us.es

RESUMEN

En el trabajo se realiza una primera aproximación del análisis institucional desde la perspectiva de género de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla con la finalidad de describir la situación en la que se encuentra el PDI, PAS y Alumnado de la misma en comparación con la Universidad de Sevilla en su globalidad.

En este estudio utilizaremos una metodología cuantitativa. Los datos han sido tratados mediante la construcción de tablas con valores absolutos y porcentajes, posteriormente contrastados, para poder conocer la situación de dicha Facultad con respecto a la Universidad de Sevilla.

A la conclusión que llegamos con esta investigación es que el Equipo de Gobierno, la Junta de Centro y las Comisiones que componen la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla se encuentran en una situación más favorable desde la perspectiva de género con respecto a la institución en general.

PALABRAS CLAVE

Género, Universidad, Igualdad, Análisis Institucional y Techos de Cristal

¹ Nuestro más sincero agradecimiento a todo el personal de la Facultad de Ciencias del Trabajo por su amabilidad y su colaboración, porque sin ellos/as no hubiera sido posible realizar este trabajo.

INTRODUCCIÓN

El sistema patriarcal en el que se desarrolla nuestra vida diaria y sobre el que se asientan las diferentes organizaciones e instituciones, no hacen más que organizar la sociedad de modo tal que las mujeres son obviadas de la misma y en donde no se tiene en cuenta sus puntos de vista a la hora de dar una explicación a todo lo que acontece a su alrededor. Esta invisibilización de la mujer no solo permea la actividad diaria si no que también llega hasta las organizaciones que se convierten en instrumentos legitimadores de dicha ocultación femenina.

La Universidad como institución de Educación superior es fiel reflejo de lo que pasa actualmente. Sería lícito pensar que el hecho de que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso a la enseñanza es igual a la hora de acceder a puestos de responsabilidad y gestión que conforman dicha institución. Estamos en condiciones de afirmar que el panorama que presentan la mayoría de las Universidades Andaluzas pone de relieve que a medida que vamos subiendo en la pirámide organizacional la presencia de las mujeres es casi totalmente nula.

MARCO TEÓRICO

El abordaje del género como variable de análisis nos otorga la posibilidad de visibilizar la desigualdad de las mujeres con respecto a los hombres en lo que se refiere a las oportunidades, reconocimiento, recursos, etc.

A pesar de el acceso de la mujer al trabajo remunerado, parece que aquellas profesiones mayor valor social, responsabilidad y sueldo las mujeres son personas non gratas, siendo ocupados dichos cargos por hombres mayoritariamente. Esto tiene su explicación en el fenómeno que se conformó en los 80 y que recibe el nombre de “techos de cristal”, haciendo referencia a las barreras y mecanismos invisibles que hacen que las mujeres no puedan promocionar profesionalmente obstaculizándole el acceso a los niveles más altos de la jerarquía organizacional por motivos que poco tienen que ver con su cualificación profesional y que por tanto escapan a toda lógica.²

La conciliación entre la vida personal y profesional³ se convierte ahora en objeto de interés pues es algo que nunca antes se había planteado debido a que la mujer se encontraba dedicándose exclusivamente a las tareas domésticas. El acceso de las mujeres al mercado de trabajo supone para éstas una doble jornada que no se ve reducida por el hecho de trabajar fuera de casa. Si bien es verdad que estas medidas se dirigen especialmente a las mujeres, sería interesante que los hombres también fueran contemplados en el terreno de la conciliación ya que las responsabilidades familiares también deberían formar parte de su actividad diaria.

Las profesoras de Universidad que tienen a su cargo tareas de cuidados ven mermada su carrera profesional por este motivo, hace que se tengan que ausentar de su puesto de trabajo o que no puedan acceder a puestos que requieran una implicación personal total.

Si nos referimos concretamente a la enseñanza superior, nos encontramos con que la Universidad es una institución profundamente masculinizada en la que los hombres detentan el poder de los cargos de representación y gestión, con las actividades docentes y de investigación. Este hecho no responde a la situación real, pues las mujeres tienen igual o superior formación que los hombres gracias a su acceso a la Universidad.

² Guil Bózal, Ana, (2007): Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal, Revista de Investigación Educativa, Vol.25, N° 1, (11-113).

³ Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El recorrido profesional de las mujeres presenta grandes diferencias en relación con el de los hombres pues ellos sí consiguen ascender a puestos docentes y de investigación, el de las mujeres decae antes de empezar el doctorado y máster por lo tanto, el número de mujeres que consiguen la categoría profesional de doctora son pocas las que alcanzan la categoría docente. Esta discriminación femenina en el ámbito universitario es aún más acusado en aquellos campos que tradicionalmente se han considerado de hombres, es decir, en las áreas de ciencias y tecnología. El informe ETAN se hace eco de esta discriminación y denuncia que en las políticas y prácticas científicas se le da mayor importancia al género que a la excelencia científica (Comisión Europea, 2001).⁴

Las mujeres ocupan un lugar secundario cuando hay que tomar decisiones y fijar prioridades traduciéndose esto en un abandono del mundo científico o en una segregación⁵ de las que permanecen en él.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar institucionalmente desde la perspectiva de género la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla y la Universidad en su conjunto, confrontándolas para poder observar y describir la situación de dicha Facultad respecto a la línea general que sigue la Universidad de Sevilla en relación al PDI, PAS y alumnado. Para ello realizamos la construcción de tablas con valores absolutos y porcentajes, y cuyos datos están desagregados por sexo, que se representarán en el trabajo mediante gráficos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Conocer si existe un principio de presencia mínima equilibrada en la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo, Comisiones y Equipo de Gobierno de la Facultad y de la Universidad de Sevilla, Consejo de Gobierno y Claustro Universitario de la Universidad de Sevilla.
- 2.- Visibilizar si existe mayor presencia femenina del alumnado matriculado en la Facultad de Ciencias del Trabajo respecto al total de la Universidad de Sevilla.
- 3.- Elaborar estrategias de propuestas de mejora que permitan una integración real y efectiva de la igualdad dentro de la Facultad de Ciencias del Trabajo.

METODOLOGÍA

En esta investigación hemos realizado un análisis institucional de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, desde una perspectiva de género. Asimismo, realizaremos un estudio comparativo de la Facultad de Ciencias del Trabajo con la Universidad de Sevilla,

⁴ ETAN (2001). *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe sobre política científica de la Unión Europea, p.1

⁵ Siguiendo el *Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia* de la COMISIÓN EUROPEA titulado *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. p. 22, la segregación femenina puede ser de tres tipos:

- Horizontal: las mujeres quedan recluidas en ciertas áreas de conocimiento.
- Vertical: La representación femenina en la actividad docente es escasa, a pesar de que existe una igualdad entre el alumnado masculino y femenino universitario.
- Contractual: Las mujeres tienen normalmente, contratos temporales y por tanto menos estables que los de los hombres. Los sueldos son más bajos para las mujeres, aún desempeñando los mismos puestos que los hombres.

para poder observar si dicha Facultad se encuentra en una especial situación con respecto a la Universidad de Sevilla.

La metodología que utilizaremos para desarrollar el análisis institucional comparado entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y el conjunto de la Universidad de Sevilla será cuantitativa.

El tratamiento de estos datos ha consistido únicamente en la construcción de tablas con valores absolutos y porcentajes, que han sido contrastados para poder conocer la situación de dicha Facultad con respecto a la Universidad de Sevilla. Para esta fase de la investigación se han utilizado datos secundarios. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo provenientes de fuentes propias, guía docente y documentos propios del Centro. En relación a la Universidad de Sevilla de su propia página web y de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia⁶.

Asimismo, se ha recogido la información del conjunto de la población de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de la Universidad de Sevilla, para conocer las características del universo. Nos encontramos ante tres poblaciones de la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Universidad de Sevilla: PDI, PAS y el Alumnado.

Dentro del PAS y PDI nos encontramos con el Equipo de Gobierno, la Junta de Centro y las Comisiones. En el equipo de gobierno de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de la Universidad de Sevilla, la variable independiente que utilizamos es el sexo y la variable dependiente es el puesto que desempeña. En la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo y en el Claustro Universitario de la Universidad de Sevilla la variable independiente ha sido el sexo y la variable dependiente el puesto que desempeña o el sector al que pertenece. En las Comisiones de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de la Universidad de Sevilla la variable independiente es el sexo y la variable dependiente es el puesto que desempeña o el tipo de comisión a la que pertenece.

En el PDI de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de la Universidad de Sevilla, la variable independiente es el sexo y la variable dependiente es la categoría profesional, y dentro de la Facultad de Ciencias del Trabajo hemos utilizado también la variable independiente coordinadores, que son el profesorado responsable de las asignaturas, ya que en dicha Facultad no existen departamentos.

En el PAS la variable independiente en la Facultad de Ciencias del Trabajo es el sexo, y las variables dependientes son el cargo y el tipo de contrato. En la Universidad de Sevilla la variable independiente ha sido el sexo y la variable dependiente es el tipo de contrato.

En el alumnado hemos recogido como variable independiente el sexo y como variable dependiente el tipo de titulación en la que se encuentran matriculados -diplomatura, grado, licenciatura y máster-.

⁶ Las páginas consultadas han sido las siguientes:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/estadisticas/detalle/27337.html?menu=organismos/economiainnovacionyciencia/temas/universidad>

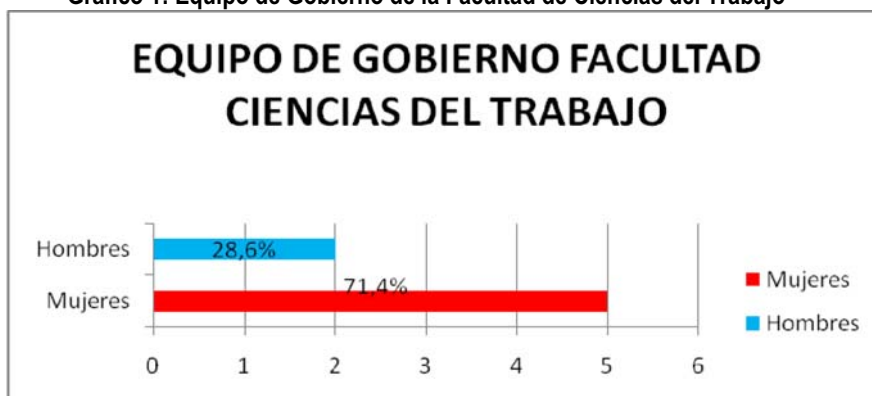
<http://www.us.es/acerca/organizacion/equipo/index.html>

<http://www.us.es/acerca/organizacion/organos/index.html>

<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/estadisticas/detalle/27338.html?menu=organismos/economiainnovacionyciencia/consejeria/viceconsejeria>

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Gráfico 1: Equipo de Gobierno de la Facultad de Ciencias del Trabajo

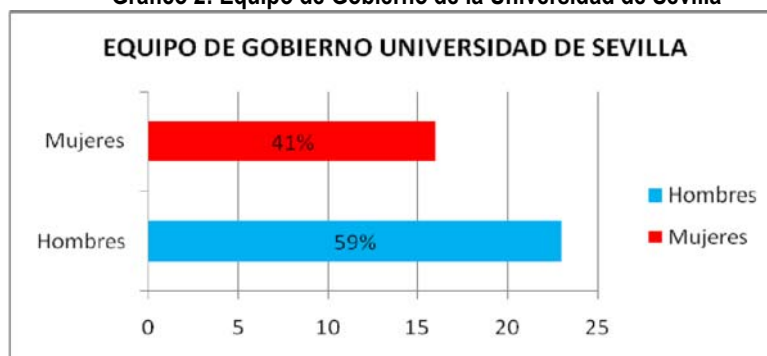


Fuente: Guía Docente de la Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

	Hombres	Mujeres
Decana		1
Secretario	1	
Vicedecana de Ordenación Académica e Infraestructura		1
Vicedecana de Investigación y Postgrado		1
Vicedecana de Relaciones Internacionales y Estudiantes		1
Vicedecano de Relaciones Institucionales y Prácticas	1	
Vicedecana de Innovación Docente		1

El Equipo de Gobierno está formado por 5 mujeres (71,4%) y 2 hombres (28,6%), siendo su máxima representación la Decana. Los cargos representados por hombres son el de Secretario y el Vicedecano de Relaciones Institucionales y Prácticas.

Gráfico 2: Equipo de Gobierno de la Universidad de Sevilla



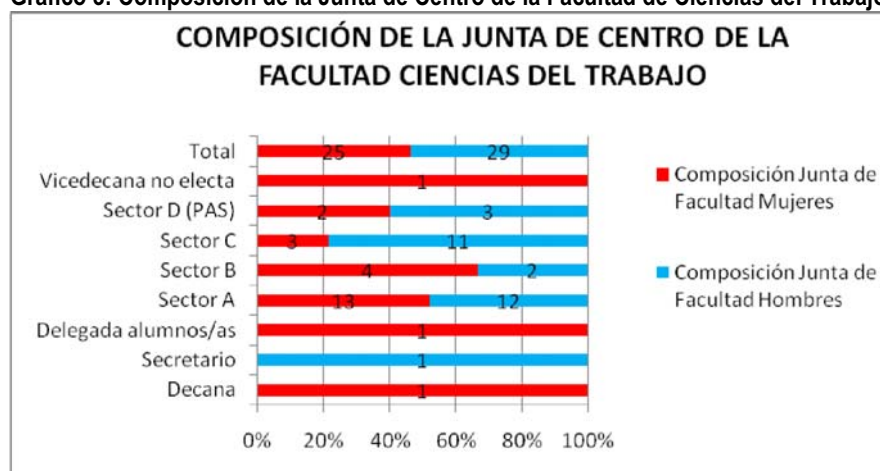
Fuente: Universidad de Sevilla y elaboración propia.

	Hombres	Mujeres
Rector	1	
Delegado del Rector para el Desarrollo Estatuario	1	
Director de Inspección de Servicios Docentes	1	
Director de Relaciones de Gobierno	1	
Secretaría General		1
Vicesecretario General	1	
Vicerrector de Ordenación Académica	1	
Directora del Secretariado de Planes de Estudio		1
Director de Secretariado de Máster Universitario	1	
Vicerrectora de Profesorado		1
Director del Secretariado de Análisis Académico de Plantillas	1	
Asesor para las Relaciones con las Instituciones Sanitarias	1	
Vicerrectora de Docencia		1
Directora del Secretariado de Calidad		1
Directora del Secretariado de Formación e Innovación Docente		1
Vicerrector de Investigación	1	
Directora del Secretariado de Investigación		1
Director del Secretariado de Centros, Institutos y Servicios de Investigación	1	
Director del Secretariado de Doctorado	1	
Vicerrector de Transferencia Tecnológica	1	
Director de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación	1	
Director General de la Fundación de Investigación de la Universidad de Sevilla	1	
Vicerrectora de Estudiantes		1
Director del Secretariado de Acceso	1	
Vicerrectora de Relaciones Institucionales		1
Directora del Centro de Formación Permanente		1
Directora del Aula de la Experiencia		1
Director de Comunicación		1
Vicerrectora de Relaciones Internacionales		1
Director de la Oficina de Cooperación al Desarrollo	1	
Vicerrector de Infraestructuras	1	
Directora del Secretariado de Infraestructuras		1
Director del Secretariado de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones	1	
Director del Secretariado de Recursos Audiovisuales y Nuevas Tecnologías	1	
Director de la Oficina de la Sostenibilidad de la Universidad de Sevilla	1	
Directora del (SACU)		1
Directora de la Unidad para la Igualdad		1
Gerente	1	
Director de Recursos Humanos	1	

El Equipo de Gobierno de la Universidad de Sevilla está formado por 23 hombres (59%) y 16 mujeres (41%), siendo su máximo representante el Rector.

Respecto a los puestos de máxima responsabilidad, el Vicerrectorado de Docencia y el SACU, están representados exclusivamente por mujeres; al contrario que el área con una vinculación más directa o inmediata con el Rector -Delegado del Rector para el Desarrollo Estatuario, Director de la Inspección de Servicios Docentes y Director de Relaciones de Gobierno- y el Vicerrectorado de Transferencia Tecnológica, compuestos únicamente por hombres. Los Vicerrectorados de Ordenación Académica, de Profesorado, de Investigación y de Infraestructuras están compuestos cada uno por más de dos personas, de las cuales sólo una persona es mujer; al contrario de lo que podemos observar en el Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y el CICUS. El Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, la Secretaría General y el Vicerrectorado de Estudiantes están compuestos por dos personas, un hombre y una mujer. Los puestos representados por una sola persona están compuestos exclusivamente por hombres (Gerente y el Director de Recursos Humanos).

Gráfico 3: Composición de la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo⁷.

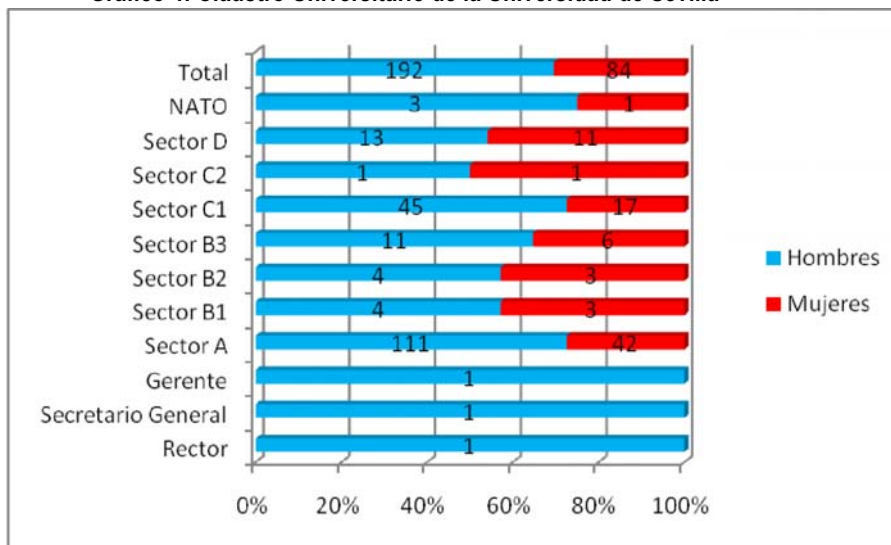


Fuente: Documentación de la Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

La Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo está compuesta por 25 mujeres (46,3%) y 29 hombres (53,7%), siendo su máxima representante la Decana. Nos encontramos con otros dos cargos ocupados por mujeres, la Vicedecana no electa y la Delegada de alumnas/os. El único cargo ocupado por un hombre es el de Secretario. El sector formado mayoritariamente por hombres es el C, constituido por los representantes de estudiantes matriculados en el Centro.

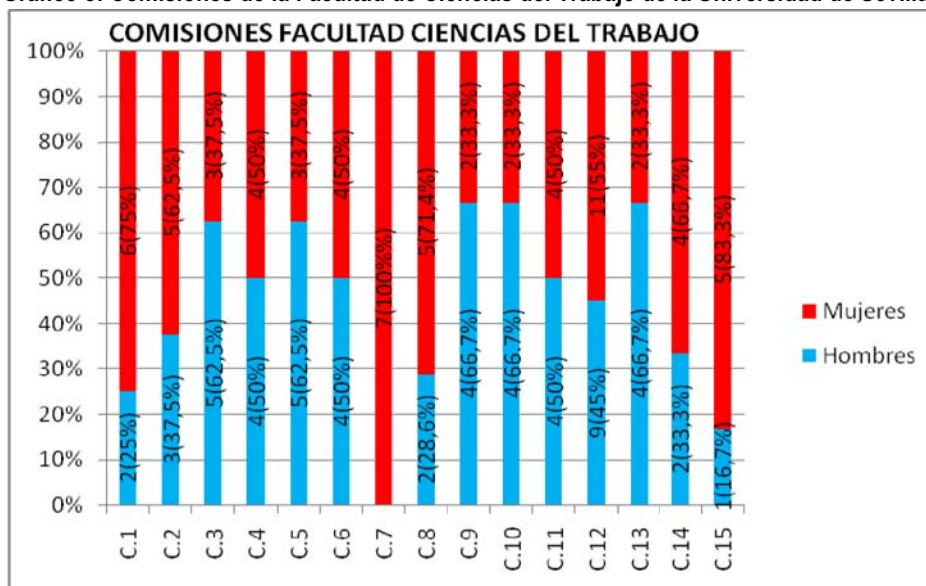
⁷ Sector A: Profesores Representantes Cuerpos Docentes
Sector B: Personal Docente no perteneciente al sector A
Sector C: Representantes Estudiantes Matriculados en el Centro
Sector D: Representantes Personal Administración y Servicios

Gráfico 4: Claustro Universitario de la Universidad de Sevilla



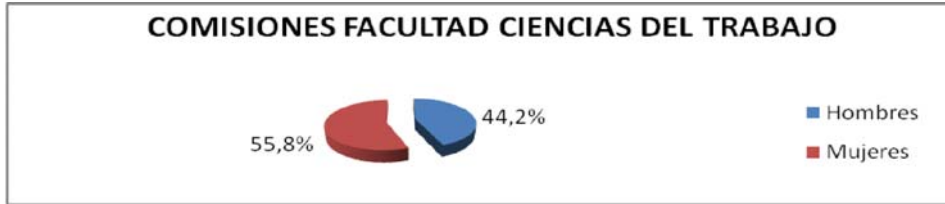
Fuente: Universidad de Sevilla y elaboración propia.

Gráfico 5: Comisiones de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla⁸



Fuente: Documentación de la propia Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

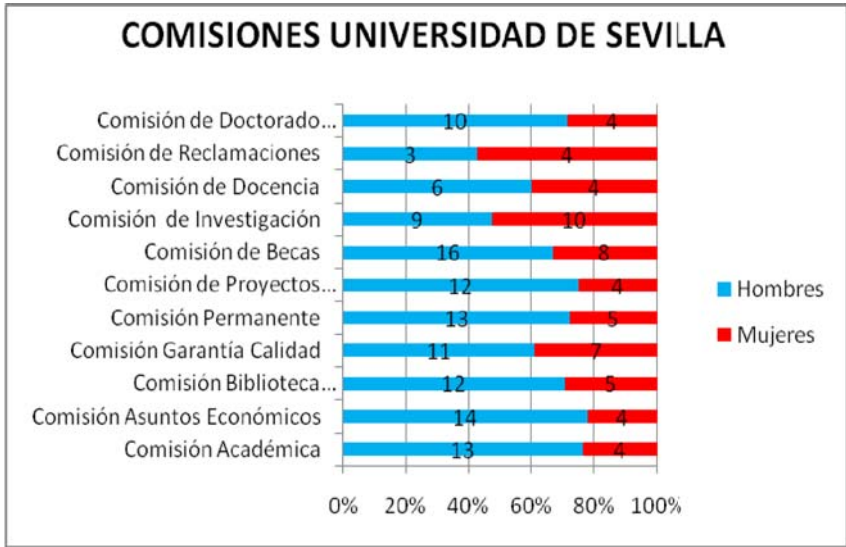
⁸ C.1: Comisión de Ordenación Académica
 C.2: Comisión de Asuntos Económicos e Infraestructuras
 C.3: Comisión de Investigación
 C.4: Comisión de Prácticas en Empresas e Instituciones
 C.5: Comisión de Asuntos Internacionales
 C.6: Comisión o Junta Electoral
 C.7: Comisión de Docencia
 C.8: Comisión de Seguimiento de Planes de Estudio
 C.9: Comisión de Garantía de Calidad del título de Grado en Relaciones Laborales RR.HH
 C.10: Comisión de Garantía de la Calidad del Centro
 C.11: Comisión de Biblioteca de Área
 C.12: Comisión de Elaboración del Plan de Estudio de Máster
 C.13: Comisión de Garantía de Calidad del título de Máster en Consultoría Laboral
 C.14: Comisión de Garantía de Calidad del título de Máster en Políticas Socio-laborales
 C.15: Comisión de Garantía de Calidad del título de Máster en Ciencias del Trabajo



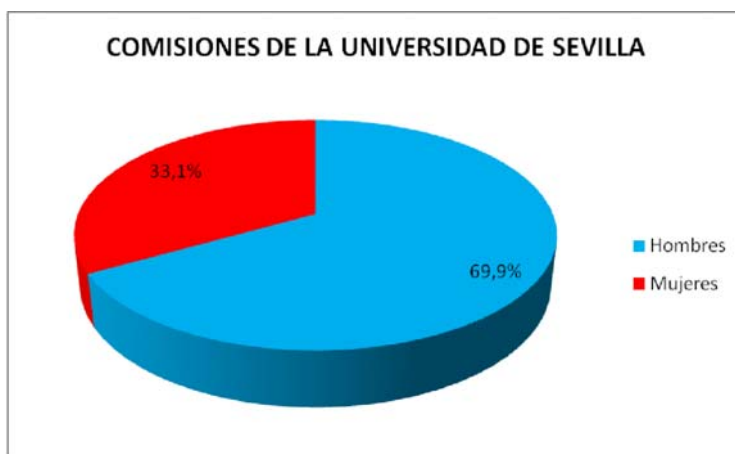
Fuente: Documentación de la propia Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

Las Comisiones de la Facultad de Ciencias del Trabajo están compuestas por 53 hombres (44,2%) y 67 mujeres (55,8%). La Comisión constituida exclusivamente por mujeres es la de Docencia, no existiendo ninguna Comisión formada exclusivamente por hombres. Las Comisiones en las que existe menor equilibrio de representación entre hombres y mujeres, son la Comisión de Ordenación Académica (mayoritariamente mujeres, 75%), la Comisión de Seguimiento de Planes de Estudio (mayoritariamente mujeres, 71,4%), la Comisión de Garantía de Calidad del título de Máster en Ciencias del Trabajo (mayoritariamente mujeres, 83,3%), la Comisión de Investigación (mayoritariamente hombres, 62,5%), la Comisión de Asuntos Internacionales (mayoritariamente hombres, 62,5%), la Comisión de Garantía de Calidad del título de Grado en Relaciones Laborales RR.HH (mayoritariamente hombres 66,7%), la Comisión de Garantía de la Calidad del Centro (mayoritariamente hombres, 66,7%) y la Comisión de Garantía de Calidad del título de Máster en Consultoría Laboral (mayoritariamente hombres, 66,7%). La Comisión o Junta Electoral y la Comisión de Biblioteca de Área, están representadas por el 50% de hombres y mujeres.

Gráfico 6: Comisiones de la Universidad de Sevilla



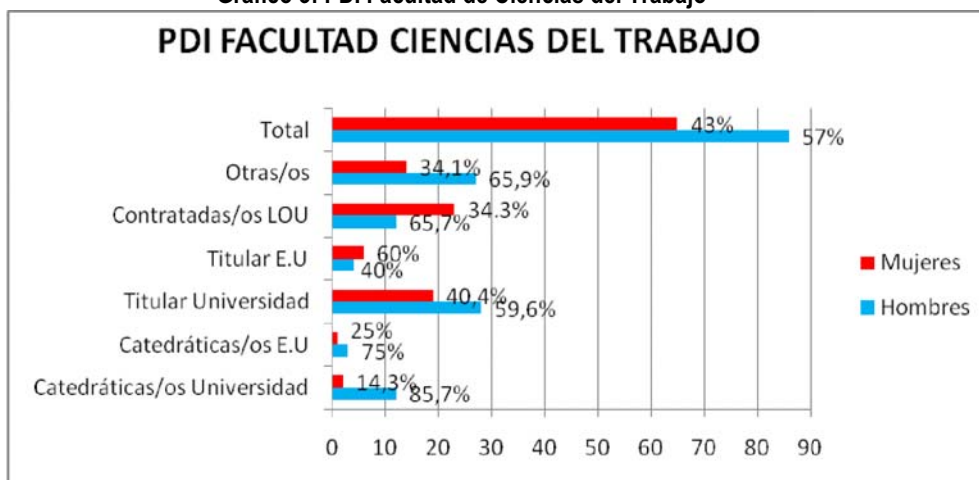
Fuente: Universidad de Sevilla y elaboración propia.



Fuente: Universidad de Sevilla y elaboración propia.

Las Comisiones de la Universidad de Sevilla están compuestas por 119 hombres (66,9%) y por 59 mujeres (33,1%). Las Comisiones con mayor presencia masculina son la Comisión de Proyectos Normativos (75%), la Comisión Permanente (72,2%), la Comisión de Doctorado Honoris Causa (71,4%), la Comisión de Garantía de Calidad (61,1%), la Comisión de Biblioteca Universitaria (70,6%), la Comisión de Asuntos Económicos (77,8%) y la Comisión Académica (76,5%). Las Comisiones con mayor presencia femenina son la Comisión de Reclamaciones (57,10%) y la Comisión de Investigación (52,60%).

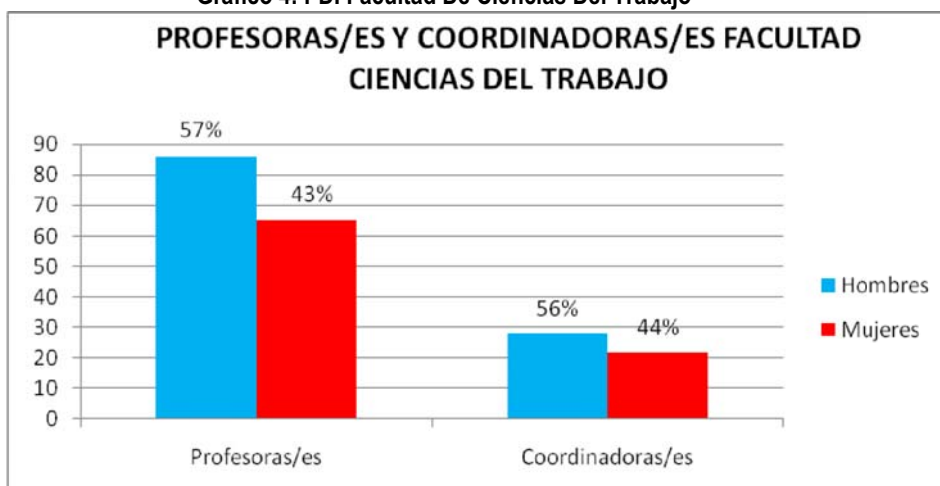
Gráfico 3: PDI Facultad de Ciencias del Trabajo



Fuente: Guía Docente, documentación de la propia Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

El PDI de la Facultad de Ciencias del Trabajo está constituido por 86 hombres (57%) y 65 mujeres (43%). Las categorías profesionales donde se agrupan mayoritariamente los hombres son: Catedráticos de Universidad, Catedráticos de Escuela Universitaria, Titulares de Universidad y Otros. Las mujeres se agrupan mayoritariamente en la categoría profesional de Contratadas. La categoría profesional donde existen diferencias más notables son en las de Catedrático/a Universidad y Catedrático/a de Escuela Universitaria.

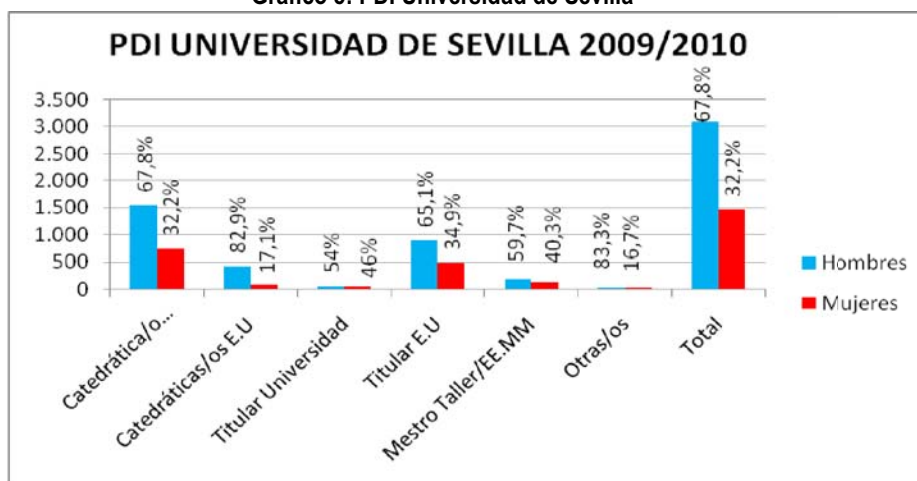
Gráfico 4: PDI Facultad De Ciencias Del Trabajo



Fuente: Guía Docente de la Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

En esta gráfica se representa la valoración total numérica y porcentual del PDI y de los coordinadores responsables de la asignatura, encontrándonos una mayoría de hombres en relación a las mujeres, al igual que en el profesorado.

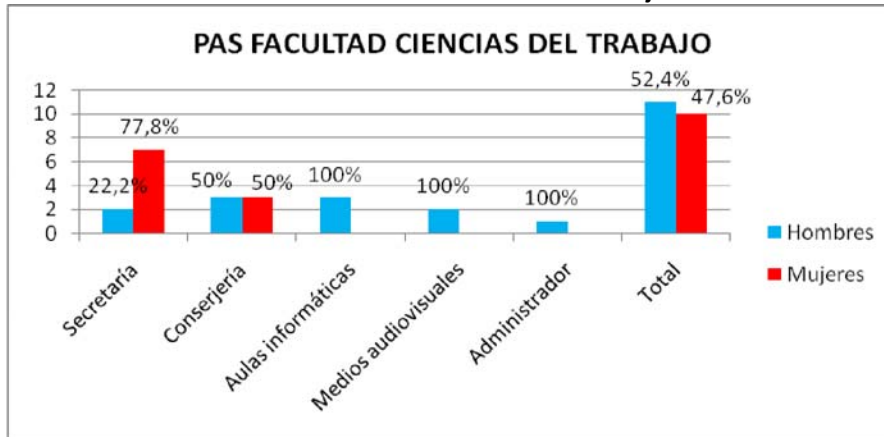
Gráfico 5: PDI Universidad de Sevilla



Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia. Elaboración propia.

El PDI de la Universidad de Sevilla está compuesto por 3.092 hombres (67,8%) y 1.468 mujeres (32,2%). Todas las categorías profesionales están formadas mayoritariamente por hombres, existiendo las diferencias más notables en los Catedráticos de Universidad, en los Catedráticos de Escuela Universitaria y en los Titulares de Escuela Universitaria.

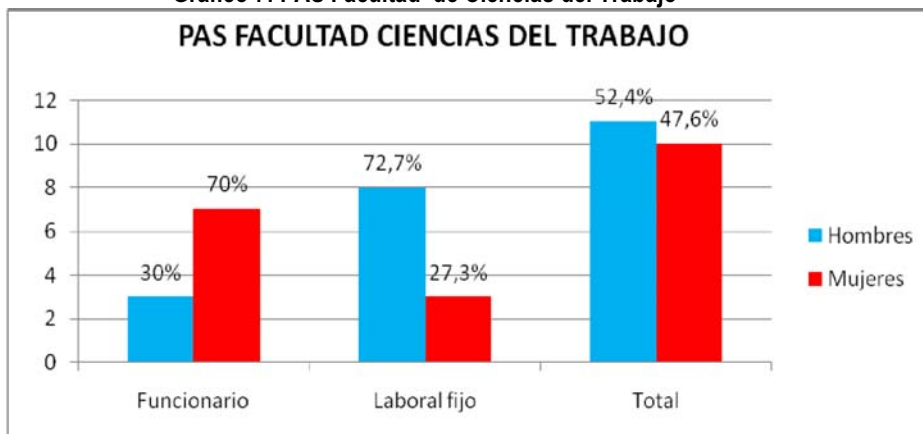
Gráfico 6: Pas Facultad De Ciencias Del Trabajo.



Fuente: Documentación de la propia Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

El PAS está compuesto por 11 hombres (52,4%) y 10 mujeres (47,6%), siendo su máxima figura el Administrador. La Secretaría está formada mayoritariamente por mujeres (77,8%), la Conserjería está constituida por ambos sexos (50%), y las Aulas Informáticas y Medios Audiovisuales están representadas exclusivamente por hombres.

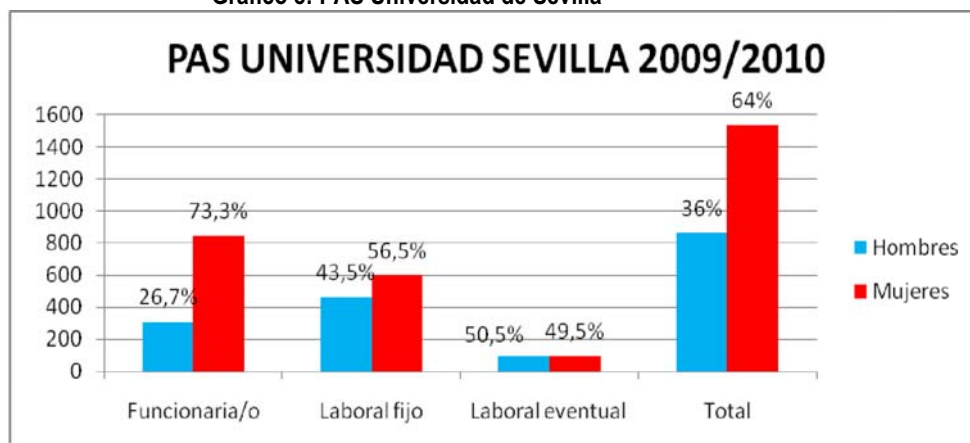
Gráfico 7: PAS Facultad de Ciencias del Trabajo



Fuente: Documentación de la propia Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

En el PAS de la Facultad de Ciencias del Trabajo, según el tipo de contrato, las mujeres forman parte mayoritariamente del grupo funcionario (70%) y los hombres del grupo laboral fijo (72,7%).

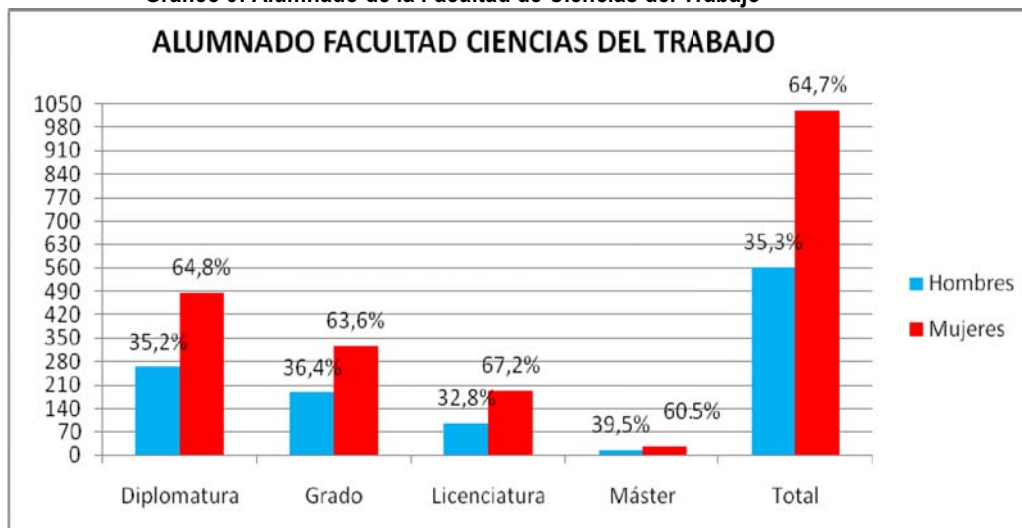
Gráfico 8: PAS Universidad de Sevilla



Fuente: Conserjería de Economía, Innovación y Ciencia y elaboración propia.

El PAS de la Universidad de Sevilla está compuesto por 863 hombres (36%) y 1.536 mujeres (64%), El tipo de contrato en el que mayoritariamente están representadas las mujeres son los de funcionaria (73,3%), pero también, aunque en menor medida, en el de laboral fijo (56,5%). Con respecto al laboral eventual, están muy equilibrados.

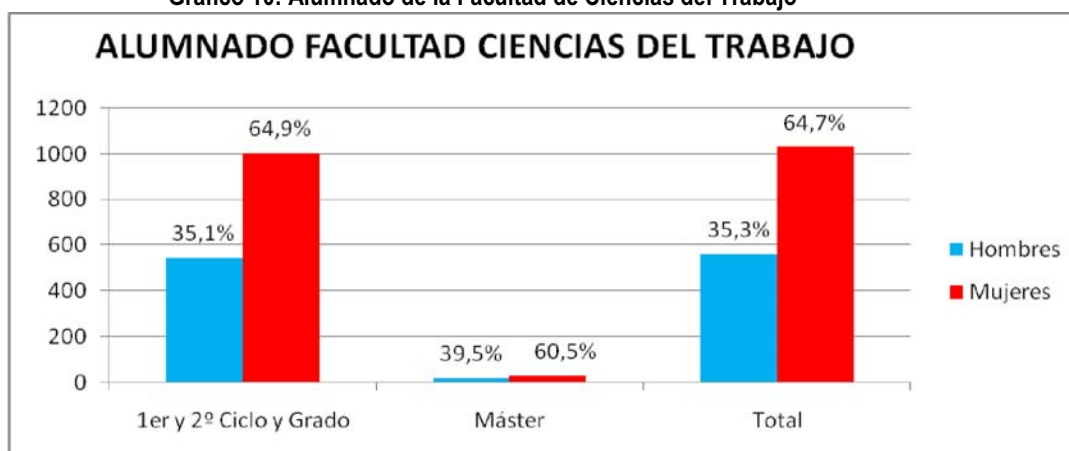
Gráfico 9: Alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo



Fuente: Documentación de la propia Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

El alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo está compuesto por 561 hombres (35,3%) y 1.030 mujeres (64,7%). En todos los tipos de titulaciones existe un mayor número de mujeres.

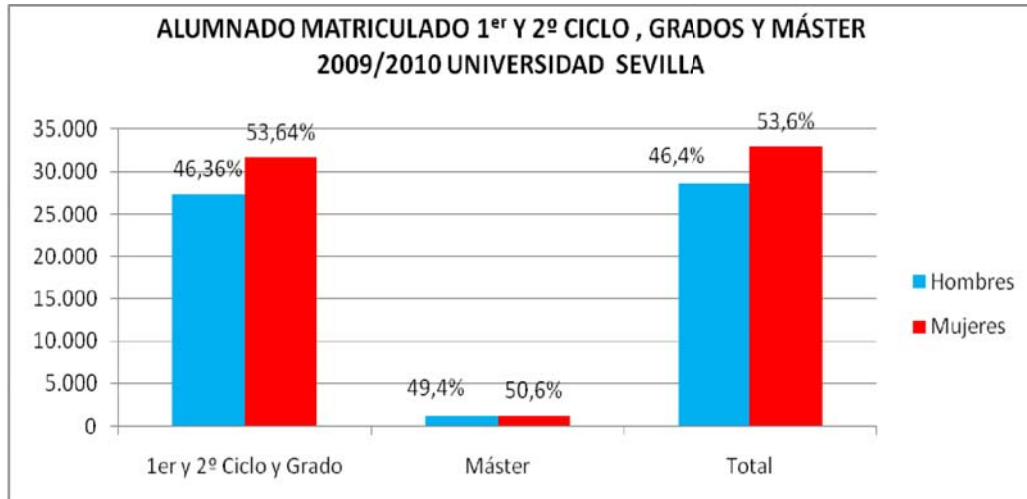
Gráfico 10: Alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo



Fuente: Documentación de la propia Facultad de Ciencias del Trabajo y elaboración propia.

El alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo está compuesto en primer y segundo Ciclo y Grado por 544 hombres (35,1%) y 1.004 mujeres (64,9%). El máster lo componen 17 hombres (39,5%) y 26 mujeres (60,5%). Por lo tanto, en ambos grupos, predominan las mujeres.

Gráfico 11: Alumnado de la Universidad de Sevilla



Fuente: Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y elaboración propia.

El alumnado de la Universidad de Sevilla está compuesto por 28.605 hombres (46,5%) y 32.935 mujeres (53,5%). Existe una escasa diferencia numérica entre hombres y mujeres en el primer y segundo Ciclo y Grado, y en el Máster, aunque las mujeres siguen siendo mayoritarias en ambos grupos (53,6% mujeres realizan el primer y segundo ciclo de grado, y 50,6% mujeres estudian un máster).

PROPUESTAS DE MEJORA

Se proponen como medidas de mejoras:

1. Aprobación del proyecto de modificación del Reglamento de Régimen Electoral, para promover el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, y también impulsando el acceso al trabajo la promoción profesional igualitarios.
2. Premios y /o sanciones que destaquen por su labor a favor o en contra de la Igualdad entre Géneros.
3. La Unidad de Igualdad elabore informes de impacto de género, de los cuales dependa su aprobación, para la publicación de los reglamentos universitarios dictados por el Consejo de Gobierno.
4. Diseñar campañas y poner en marcha procesos permanentes de difusión y sensibilización a favor de la equidad de género para el PDI, PAS y alumnado, que permitan visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional.
5. Publicidad de iniciativas y estrategias no sexistas.
6. Potenciar el desarrollo de las capacidades de las mujeres ofreciéndoles modelos de comportamiento.
7. Establecer medidas de políticas de conciliación acordes a las necesidades del personal y el alumnado.
8. Posteriormente se establecerían una serie de estrategias en función de los resultados de los cuestionarios cumplimentados por el PDI, PAS y alumnado.

ANEXO

CUESTIONARIO PDI

La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla está realizando un estudio para conocer las relaciones de género en el ámbito laboral e institucional que se desarrollan en esta Facultad. Por ello, solicitamos su colaboración, a través de la cumplimentación de este cuestionario. Usted fue elegido(a) al azar, siendo sus respuestas confidenciales. Ninguna persona puede ser identificada a través de este cuestionario ya que los resultados se presentarán en forma agregada. Su opinión es muy importante para nosotras.

Por favor NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario.

1. ¿Cuál es su sexo?

- Mujer
 Hombre

2. ¿Cuál es su edad?

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Casada/o; pareja de hecho.
 Vive con una pareja/unión libre
 Viuda/o
 Divorciada/o
 Casada/o pero separada/o
 Soltera/o

4. Número de descendientes a su cargo

5. Número de ascendientes a su cargo

6. ¿Cuál es su categoría profesional?

- Catedrática/o de Universidad
 Catedrática E.U
 Titular de Universidad
 Titular de E.U
 Contratados LOU
 Otros

7. ¿Cómo calificaría su carga de trabajo en la actualidad?

- Muy alta
 Alta
 Ni alta ni baja
 Baja
 Muy baja

8. ¿Está satisfecha/o con las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se llevan a cabo en la universidad?

- Si
 No
 NS/NC

8a. ¿Qué medidas considera que mejorarían las políticas de conciliación en la vida laboral, personal y familiar?

- Guarderías
 Flexibilidad de horarios lectivos
 Reducción de la jornada laboral

<input type="checkbox"/> Baja de paternidad obligatoria					
9. ¿Disfruta de algún tipo de reducción de jornada laboral como medida de conciliación de la vida familiar, personal y laboral?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
9a. En caso de que disfrute de una reducción de la jornada laboral, ¿cree que es una medida positiva?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
10. ¿Introduce la perspectiva de género en algún tema o bloque de la materia que imparte como docente en la universidad o en sus procesos de investigación?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
11. ¿Considera que tiene que esforzarse más que una persona de otro sexo para obtener reconocimiento académico?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
12. ¿Le han negado la participación en alguna actividad por razón de sexo?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
13. ¿Le han negado alguna posibilidad de promoción por razón de sexo?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
14. ¿Considera que existe un trato desigual entre hombres y mujeres en su Departamento?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
15. ¿Tiene en cuenta la utilización de un lenguaje no sexista en sus clases?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
15a. ¿Tiene en cuenta la utilización de un lenguaje no sexista en la elaboración de los proyectos docentes?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
16. ¿Recibe o ha recibido algún tipo de formación específica en materia de género?					
<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
17. ¿Qué importancia considera que tiene la formación en materia de género para su desarrollo personal y/o profesional (1 nada importante, 5 muy importante)?					
<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	
18. Como sabe, al contrario que la mayor parte de los centros de esta Universidad, la Facultad de Ciencias del Trabajo tiene un equipo de gobierno compuesto mayoritariamente por mujeres. A su juicio, ¿cuál cree que es la razón principal de esta situación?					
<input type="checkbox"/> Existencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres <input type="checkbox"/> Una exitosa política de conciliación <input type="checkbox"/> Menor peso de la Facultad dentro de la Universidad <input type="checkbox"/> Por ser una carrera con una alta tasa de feminización <input type="checkbox"/> La implantación de la Facultad coincide con la incorporación de la mujer al mercado de					

trabajo
<input type="checkbox"/> Otros. Especifique cuál _____
19. ¿Cuál es el área por la que está vinculado a la Facultad de Ciencias del Trabajo?
<input type="checkbox"/> Área de Derecho
<input type="checkbox"/> Área de Económicas
<input type="checkbox"/> Área de Sociología
<input type="checkbox"/> Área de Psicología
<input type="checkbox"/> Otra. Indique cuál _____
20. ¿Desempeña usted un puesto de representación en esta Facultad?
<input type="checkbox"/> Ninguno
<input type="checkbox"/> Equipo de Gobierno
<input type="checkbox"/> Junta de Facultad
<input type="checkbox"/> Coordinador de asignatura
<input type="checkbox"/> Otro. Indique cual: _____
21. Considera que para alcanzar ese puesto de representación, el sexo ha sido:
<input type="checkbox"/> Más bien un impedimento
<input type="checkbox"/> Más bien facilitador
<input type="checkbox"/> Ni una ayuda ni un impedimento
<input type="checkbox"/> NS/NC
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

CUESTIONARIO PAS
La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla está realizando un estudio para conocer las relaciones de género en el ámbito laboral e institucional que se desarrollan en esta Facultad. Por ello, solicitamos su colaboración, a través de la cumplimentación de este cuestionario. Usted fue elegido(a) al azar, siendo sus respuestas confidenciales. Ninguna persona puede ser identificada a través de este cuestionario ya que los resultados se presentarán en forma agregada. Su opinión es muy importante para nosotras.
Por favor NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario.
1. ¿Cuál es su sexo?
<input type="checkbox"/> Mujer
<input type="checkbox"/> Hombre
2. ¿Cuál es su edad?
3. ¿Cuál es su estado civil?
<input type="checkbox"/> Casada/o; pareja de hecho.
<input type="checkbox"/> Vive con una pareja/unión libre
<input type="checkbox"/> Viuda/o
<input type="checkbox"/> Divorciada/o
<input type="checkbox"/> Casada/o pero separada/o
<input type="checkbox"/> Soltera/o
4. Número de descendientes a su cargo
5. Número de ascendientes a su cargo
6. ¿Cuál es su categoría profesional?
<input type="checkbox"/> Funcionario
<input type="checkbox"/> Personal laboral fijo
<input type="checkbox"/> Personal laboral eventual
7. ¿Cómo calificaría su carga de trabajo en la actualidad?
<input type="checkbox"/> Muy alta
<input type="checkbox"/> Alta
<input type="checkbox"/> Ni alta ni baja
<input type="checkbox"/> Baja
<input type="checkbox"/> Muy baja
8. ¿Está satisfecha/o con las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se llevan a cabo en la Universidad?
<input type="checkbox"/> Si

<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> NS/NC 8a. ¿Qué medidas considera que mejorarían las políticas de conciliación en la vida laboral, personal y familiar? Guarderías <input type="checkbox"/> Flexibilidad de horarios lectivos <input type="checkbox"/> Reducción de la jornada laboral <input type="checkbox"/> Baja de paternidad obligatoria					
9. ¿Disfruta de algún tipo de reducción de jornada laboral como medida de conciliación de la vida familiar, personal y laboral? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
9a. En caso de que disfrute de una reducción de la jornada laboral, ¿cree que es una medida positiva? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
10. ¿Introduce la perspectiva de género en algún tipo de tarea que desempeña o procedimiento administrativo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
11. ¿Considera que tiene que esforzarse más que otra persona de otro sexo para obtener reconocimiento profesional? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
12. ¿Le han negado la participación en alguna actividad por razón de sexo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
13. ¿Le han negado alguna posibilidad de promoción por razón de sexo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
14. ¿Considera que existe un trato desigual entre hombres y mujeres en su área de trabajo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
15. ¿Tiene en cuenta la utilización de un lenguaje no sexista en el desempeño de su cargo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
16. ¿Recibe o ha recibido algún tipo de formación específica en materia de género? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No					
17. ¿Qué importancia considera que tiene la formación en materia de género para su desarrollo personal y/o profesional (1 nada importante, 5 muy importante)? <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	
18. Como sabe, al contrario que la mayor parte de los centros de esta Universidad, la Facultad de Ciencias del Trabajo tiene un equipo de gobierno compuesto mayoritariamente por mujeres. A su juicio, ¿cuál cree que es la razón principal de esta situación? <input type="checkbox"/> Existencia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres <input type="checkbox"/> Una exitosa política de conciliación <input type="checkbox"/> La implantación de la Facultad coincide con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo <input type="checkbox"/> Menor peso de la Facultad dentro de la Universidad <input type="checkbox"/> Por ser una carrera con una alta tasa de feminización <input type="checkbox"/> Otros. Especifique cuál _____					
19. ¿Desempeña usted un puesto de responsabilidad en esta Facultad? <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> Administrador/a <input type="checkbox"/> Responsable Administración <input type="checkbox"/> Gestor/a <input type="checkbox"/> Otro. Indique cuál _____					
20. Considera que para desempeñar su actual puesto de trabajo, el sexo ha sido: <input type="checkbox"/> Más bien un impedimento <input type="checkbox"/> Más bien facilitador <input type="checkbox"/> Ni una ayuda ni un impedimento <input type="checkbox"/> NS/NC					
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN					

CUESTIONARIO ALUMNADO

La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla está realizando un estudio para conocer las relaciones de género en el ámbito laboral e institucional que se desarrollan en esta Facultad. Por ello, solicitamos su colaboración, a través de la cumplimentación de este cuestionario. Usted fue elegido(a) al azar, siendo sus respuestas confidenciales. Ninguna persona puede ser identificada a través de este cuestionario ya que los resultados se presentarán en forma agregada. Su opinión es muy importante para nosotras.

Por favor NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario.

1. ¿Cuál es su sexo?

- Mujer
 Hombre

2. ¿Cuál es su edad?

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Casada/o; pareja de hecho.
 Vive con una pareja/unión libre
 Viuda/o
 Divorciada/o
 Casada/o pero separada/o
 Soltera/o

4. Número de descendientes a su cargo

5. Número de ascendientes a su cargo

6. ¿Cómo calificaría su carga de trabajo en la actualidad?

- Muy alta
 Alta
 Ni alta ni baja
 Baja
 Muy baja

7. ¿Está satisfecha/o con las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se llevan a cabo en la universidad?

- Si
 No
 NS/NC

7a. ¿Qué medidas considera que mejorarían las políticas de conciliación en la vida laboral, personal y familiar?(Ejemplo: guardería, flexibilidad de horarios lectivos)

- Guarderías
 Flexibilidad de horarios lectivos
 Reducción de la jornada laboral
 Baja de paternidad obligatoria

8. ¿Se introduce la perspectiva de género en alguna de las materias que cursa?

- Si
 No

9. ¿Considera que tiene que esforzarse más que una persona de otro sexo para obtener reconocimiento académico?

- Si
 No

10. ¿Le han negado la participación en alguna actividad por razón de sexo?

Sí
 No

11. ¿Le han negado alguna posibilidad de promoción por razón de sexo?

Sí
 No

12. ¿Considera que existe un trato desigual entre hombres y mujeres en su Facultad?

Sí
 No

13. ¿Se tiene en cuenta la utilización de un lenguaje no sexista en las clases por parte de las/os profesoras/es?

Sí
 No

14. ¿Recibe o ha recibido algún tipo de formación específica en materia de género?

Sí
 No

15. ¿Qué importancia considera que tiene la formación en materia de género para su desarrollo personal y/o profesional? (1 nada importante, 5 muy importante)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. ¿Qué titulación cursa actualmente?

Licenciatura. Indique el curso: _____

Diplomatura. Indique el curso: _____

Grado. Indique el curso: _____

Máster. Indique el nombre: _____

17. ¿Forma usted parte de la Junta de Centro o de alguna Comisión?

Sí
 No

18. Considera que para alcanzar un puesto de responsabilidad, el sexo es:

Más bien un impedimento

Más bien facilitador

Ni una ayuda ni un impedimento

NS/NC

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

CONCLUSIONES

1- La Universidad de Sevilla es una institución pública al servicio de la sociedad que se inspira en varios principios, uno de ellos es el principio de igualdad⁹. La comunidad universitaria, como institución encargada de la transmisión del conocimiento al más alto nivel, tendría que utilizar estrategias y adoptar medidas que evitaran discriminaciones, aunque éstas sean de carácter implícito.¹⁰

2- Existen estructuras y mentalidades estereotípicas que no facilitan el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno¹¹. En el Equipo de Gobierno de la Universidad de Sevilla, las mujeres ocupan el 41% de los cargos académicos de gestión y representación, disminuyendo su participación a medida que aumenta el poder y el prestigio social; ocupando los hombres en este caso los puestos de Rector, Delegado del Rector, Director de Inspección de Servicios Docentes, Director de Relaciones de Gobierno, Gerente y Director de Recursos Humanos. Los cargos están también relacionados con la asociación de estereotipos femeninos; por ello, los Vicerrectorados ocupados mayoritariamente o exclusivamente por mujeres son los del SACU, Docencia, Relaciones Institucionales y CICUS, siendo el Vicerrectorado ocupado exclusivamente o mayoritariamente por hombres el de Transferencia Tecnológica, Profesorado, Investigación e Infraestructuras.

Lo mismo ocurre en el Claustro Universitario y las Comisiones que componen la Universidad de Sevilla. En el Claustro Universitario las mujeres tienen una representación del 30,4%, y no existe ningún cargo exclusivamente desempeñado por alguna de ellas, a diferencia de los hombres, que ocupan dos cargos. el de Secretario General y Gerente. En las Comisiones las mujeres tienen una representación del 33,1%, obteniendo mayor presencia en la Comisión de Reclamaciones y la Comisión de Investigación.

El Equipo de Gobierno de la Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra en una situación más favorable desde la perspectiva de género respecto a la Universidad de Sevilla en su globalidad, y posiblemente también en relación a muchas facultades que componen dicha institución, en proporción al porcentaje de mujeres (71,4%) que ocupan los cargos de mayor responsabilidad dentro de dicho centro.

En la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo, existe una representación femenina del 46,3%; es decir, una representación casi equilibrada. Los puestos desempeñados por mujeres son los de Decana Delegada de alumnas/os, las Vicedecanas están representadas en su mayoría por mujeres (cuatro de cinco) y el puesto desempeñado por un hombre es el de Secretario. Estando mayormente representados el sector alumnos por hombres tanto en la Junta de Centro como en el Claustro Universitario de la Universidad de Sevilla.

⁹ Artículo 2 del Estatuto de la Universidad de Sevilla.

¹⁰ Artículo 23 L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

¹¹ Los artículos 52, 53 y 54 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, hacen referencia a la obligación por parte de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella a ajustarse al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos, órganos de selección, comisiones de valoración, órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, así como en los consejos de administración.

El 25 de febrero de 2011, el Equipo de Gobierno de la Universidad de Sevilla, aprobó el proyecto de modificación del Reglamento General de Régimen Electoral, motivado por exigencias legales (leyes que requieren a la Universidad propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados), estatutarias (sistema de elección del Rector) y de mejora y de adecuación técnica.

Las Comisiones de la Facultad de Ciencias del Trabajo están compuestas por 55,8% de mujeres. No hay ninguna Comisión formada exclusivamente por hombres, al contrario del caso de las mujeres, que ocupan la Comisión de Docencia.

3- Es menor el porcentaje de mujeres que forman el PDI en la Universidad de Sevilla (32,2%), en comparación al porcentaje de mujeres que lo conforman en la Facultad de Ciencias del Trabajo, siendo este del 43%. A medida que aumenta la categoría profesional, el poder, el estatus social, y consecuentemente el sueldo, disminuye el número de mujeres en las plantillas de los dos grupos. La plantilla femenina queda reducida a un solo 14,3% de Catedráticas de Universidad y a un 25% en el caso de Catedráticas de Escuela Universitaria en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo; ocurriendo el mismo fenómeno en la Universidad de Sevilla, con una reducción al 32,2% de Catedráticas Universidad y de un 17,1% de Catedráticas de Escuela Universitaria.

Las mujeres coordinadoras de las asignaturas que se imparten en la Facultad de Ciencias del Trabajo, también representan un menor porcentaje respecto a los hombres (44%).

A medida que se sube en la escala jerárquica, conllevando puestos de mayor reconocimiento social, las mujeres están menos representadas.

4- Existen puestos del PAS que tienen un marcado perfil femenino (Secretaría), y otros con un marcado perfil masculino (Medios Audiovisuales y Aulas Informáticas). Las mujeres se encuentran agrupadas mayoritariamente en el grupo funcionaria porque el acceso al puesto de trabajo por esta vía es más objetivo en cuanto a la evaluación de los méritos y capacidades que posee una persona. Sería conveniente observar, si en el caso de la Universidad de Sevilla existen más mujeres funcionarias fijas o interinas, datos que no hemos obtenido desagregados. En la Facultad de Ciencias del Trabajo, sólo existe un funcionario interino.

5- Existe mayor presencia de mujeres en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla. En las titulaciones que se imparten en la Facultad de Ciencias del Trabajo las mujeres representan el 64,7%.

6- Sería conveniente realizar en una fase posterior de la investigación, un análisis de las opiniones y actitudes ante las políticas en materia de género de los miembros de la comunidad universitaria de la Facultad objeto de estudio. A partir de las opiniones de las personas que forman parte del grupo de la misma no sólo describimos una realidad, sino también podemos llegar a visibilizar las necesidades de las mujeres, para más tarde poder definir los recursos, estrategias y actitudes necesarias para una real integración de la igualdad dentro del ámbito laboral e institucional de dicho Centro.

Para esta tarea, sería necesario recurrir a la producción de datos primarios, obtenidos a través de un cuestionario. El tratamiento de esta información se realizaría mediante técnicas de análisis estadístico.

Hemos elaborado 3 cuestionarios similares que se dirigirían al PDI, al PAS y al alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla. El principal objetivo del cuestionario es recoger datos concretos, que no habían podido extraerse de la información estadística recopilada en la primera fase de la investigación, relativos a diversos temas, como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que pueden afectar de forma diversa a hombres y mujeres.

En su elaboración se han combinado varias técnicas como la escala tipo Likert, las preguntas cerradas y las preguntas abiertas. El cuestionario dirigido al PDI consta de 21 preguntas, el del PAS de 20 preguntas, y el del alumnado consta de 18 preguntas. Tras una breve introducción sobre el objeto de investigación se pregunta por los diferentes aspectos que a continuación se muestran en la siguiente tabla.

ALUMNADO	PDI	PAS
1-5: datos sociodemográficos	1-5: datos sociodemográficos	1-5: datos sociodemográficos
6-7: políticas de conciliación	6: categoría profesional	6: categoría profesional
8: perspectiva de género en materias que cursa	7-9: políticas de conciliación	7-9: políticas de conciliación
9-12: si sufre desigualdad o discriminación	10: si introduce la perspectiva de género en su trabajo	10: si introduce la perspectiva de género en su trabajo
13: lenguaje no sexista	11-14: si sufre algún tipo de discriminación o desigualdad	11-14: si sufre algún tipo de discriminación o desigualdad
14-15: formación específica en género	15: lenguaje no sexista	15: lenguaje no sexista
16: titulación que cursa	16-17: formación específica en género	16-17: formación específica en género
17-18: si ostenta algún puesto de responsabilidad y si cree que es determinante el sexo para este tipo de puestos.	18: opinión respecto al equipo de gobierno de la Facultad, compuesto mayoritariamente por mujeres	18: opinión respecto al equipo de gobierno de la Facultad, compuesto mayoritariamente por mujeres
	19: área de vinculación a la Facultad	19-20: si ostenta un puesto de responsabilidad y si cree que es determinante el sexo para este tipo de puestos
	20-21: si ostenta un puesto de responsabilidad y si cree que es determinante el sexo para este tipo de puestos	

La selección de la muestra para la aplicación del cuestionario es un elemento muy relevante dentro de la investigación cuantitativa, puesto que puede permitirnos obtener resultados válidos para el conjunto de la muestra únicamente, o como nosotras pretendemos en este trabajo adquirir datos que resulten válidos para las diferentes poblaciones (PDI, PAS y alumnado). Por ello se ha decidido realizar dos muestras distintas, una para aquellos estamentos de los que se dispone de una lista de toda la población (PDI y PAS), y otra muestra para el alumnado, del que sólo se dispone de una lista con el tipo de titulación (Diplomatura, Grado, Licenciatura y Máster) y curso al que pertenecen.

El primero, corresponde con un muestreo estratificado mediante afijación proporcional, en el que se estratifica la población mediante dos variables: sexo y personal. De esta forma obtenemos cuatro estratos: PDI hombre, PDI mujer, PAS hombre y PAS mujer. Para asegurar de la misma forma que todas las categorías profesionales estén representadas, se realiza una nueva estratificación dentro de los dos estratos de PDI.

El escaso número de personas que componen la población hará que el valor de la muestra sea muy elevado, sin embargo los beneficios que ello reporta para el análisis posterior, y el disponer del listado completo, además de permanecer accesibles en un espacio concreto y limitado (las dependencias de la Facultad), hace que esta desventaja -el gran número de entrevistas a realizar sea asumible-. Para obtener el número de entrevistas a realizar se utiliza la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde: **n** = Tamaño de la muestra
Z = representa las unidades de desviación típico correspondiente al nivel de confianza = $2 \sigma = 1,96$
P Q = Varianza poblacional, que se han determinado para ambos 0,50 ya que el mayor tamaño poblacional se da con $P = Q = 0,50$.
N = Tamaño de la población. En mi caso 175.
E = Error máximo permitido que establece el investigador a priori, que se ha fijado en 3%.

Aplicándola para el caso que nos ocupa obtenemos un número para n de 150 que quedará repartido de la siguiente forma.

PAS HOMBRE	PAS MUJER	PDI HOMBRE		PDI MUJER	
Subtotal: 10	Subtotal: 9	Catedráticos Universidad	10	Catedráticas Universidad	2
		Catedráticos E.U	3	Catedráticas E.U	1
Error del estrato: 5%	Error del estrato: 5,56%	Titular Universidad	24	Titular Universidad	16
		Titular E.U	4	Titular E.U	5
		Contratados LOU	10	Contratadas LOU	20
		Otros	24	Otras	12
		Subtotal	75	Subtotal	56
		Error del estrato: 2,30%		Error del estrato: 2,51 %	
Total: 150					
Error de la muestra: 3,03%					

La elección de los sujetos últimos se realiza por el método aleatorio simple, teniendo en cuenta una salvedad, serán seleccionados todos los miembros del área de gestión de la Facultad de Ciencias del Trabajo.

Para la muestra del alumnado se aplica la misma fórmula anterior, para una población total de 1.591 alumnos, obteniendo un valor de $n = 640$, para el 3%. Al no disponer de listados completos de alumnos se decide realizar un muestreo polietápico, en el que, en primer lugar se establecerán cuatro estratos (correspondientes a las cuatro titulaciones que imparte la Facultad), para, posteriormente realizar un muestreo por conglomerados, en los que la unidad de muestreo será uno o varios cursos de cada titulación.

	Población total			Porcentajes			Muestra		
	Hombres	Mujeres	Total	%H	%M	% Total	Hombres	Mujeres	
Licenciatura	1º	46	83	129	2,9%	5,2%	8,1%	19	33
	2º	31	77	108	1,9%	4,8%	6,8%	13	31
	3º	17	33	50	1,1%	2,1%	3,1%	7	13
Grado	1º	103	190	293	6,5%	11,9%	18,4%	41	76
	2º	84	137	221	5,3%	8,6%	13,9%	34	55
Máster		17	26	43	1,1%	1,6%	2,7%	7	11
Diplomatura	1º	23	26	49	1,4%	1,6%	3,1%	9	11
	2º	28	73	101	1,8%	4,6%	6,3%	11	29
	3º	212	385	597	13,3%	24,2%	37,5%	85	155
Total		561	1030	1591	35,3%	64,7%	100,0%	226	414

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Europea (2001): *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea. Luxemburgo.

ETAN (2001). *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe sobre política científica de la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea. Luxemburgo. Disponible en <http://www.amit.esorg/etan.htm>

Gómez García, María Nieves (1993): *Universidad y poder. Problemas históricos*. Sevilla. Kronos.

Guil Bózal, Ana (1994): *Mujer e Identidad profesional universitaria: una aproximación Psicosocial*. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla.

Guil Bózal, Ana (2007): Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal, *Revista de Investigación Educativa*, Vol.25, Nº 1, (11-113).

Guil Bózal, Ana. et.al. (2005): *La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas*. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla.

Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Avance de los Procesos Universitarios. Curso 2009-2010. Unidad de Estadística. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/estadisticas/detalle/27338.html?menu=organismos/economicainnovacionyciencia/consejeria/viceconsejeria>. Consulta realizada en el mes de abril 2011.

Estructura de las Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2009-2010. Unidad de Estadística. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/estadisticas/detalle/27337.html?menu=organismos/economicainnovacionyciencia/temas/universidad>. Consultado 26/04/2011

Página web de la Universidad de Sevilla.

<http://www.us.es/acerca/organizacion/equipo/index.html>

<http://www.us.es/acerca/organizacion/organos/index.html>

Lecuona Naranjo, María del Pino (2005): Género y Universidad. Universidad de Salamanca, *Enseñanza & Teaching*, Vol. 23, (143-160).

Informe del Sr. Rector al Consejo de Gobierno. Sesión de 25 de febrero de 2011.

Jiménez Rodrigo, María Luisa et. al. (2010): *Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud*. Granada. Escuela Andaluza de Salud Pública.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Estatuto de la Universidad de Sevilla.

I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla, Aprobado por el Consejo de Gobierno el 16 de Junio de 2009.