

UN ESTUDIO SOBRE EL TECHO DE CRISTAL EN EL ACCESO A LOS PUESTOS DE PODER EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS VALENCIANAS (2010-2020).

Presentado por:

José Esteban Lorente Muñoz

Tutora/or:

Sonia Agut Nieto y María José Senent Vidal

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan
2013)

[\[Interuniversitario / A distancia\]](#)

13ª Edición

Curso académico 2019/2020

Segunda convocatoria.

Palabras clave: Género, Igualdad, Universidad, Puestos Directivos, Comunidad
Valenciana

Índice

1. Introducción	3
2. Objetivos.....	4
3. Fundamento teórico.....	5
3.1. Hombres y mujeres en la toma de decisiones: Marco jurídico para la presencia equilibrada.	5
3.2. Situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.....	12
3.3. Fenómeno de techo de cristal.....	17
3.4. Presencia de mujeres en los puestos de poder en el ámbito universitario	27
4. Metodología.....	33
5. Resultados en las Universidades Públicas Valencianas: Desde 2010 hasta la actualidad	33
6. Discusión y conclusiones.....	39
7. Referencias bibliográficas empleadas.....	42
Anexos.....	47

1. Introducción

En los últimos años la presencia femenina en los diferentes ámbitos de la sociedad se ha ido igualando hasta conseguir en mayor o menor medida una presencia equilibrada. Pero, aun con esto, algunos sectores siguen sufriendo una infrarrepresentación de las mujeres.

Social e históricamente, el hombre ha sido el que ha ocupado este tipo de puestos relegando a la mujer a un segundo plano. Esto ha sido así siempre, pero como decimos, últimamente parece que hay un cierto movimiento por la igualdad y para que la mujer esté debidamente representada.

Antes de nada, debemos tener claro qué entendemos por poder. Una primera pincelada nos la da Luis Antonio Cruz Soto¹, que nos define el concepto al mismo tiempo que lo desarrolla:

«(...) la influencia de ciertos actores sobre otros para lograr los propósitos de los primeros. (...) toda dominación tiene como referente alguna forma de poder, entendido como una manifestación condicionada a algún aparato de dominio o un atributo de ciertos individuos para influir a otros en la consecución de determinados fines. La característica de esta definición es el dominio de una persona, en el que se plantea la prevalencia de una acción frente a otra, de ahí que el poder adquiera una relevancia determinante en toda relación social» (pp. 46-47).

Desde hace algún tiempo, autoras y autores han pedido en sus investigaciones una homogeneización de la jurisprudencia española respecto de la europea. Emanuela Lombardo², en 2003, mencionaba lo siguiente:

«(...) Se han verificado también retrasos en la transposición, como en el caso de la igual retribución por trabajo de igual valor (...)» (p. 71).

Hacemos referencia a esto porque, como veremos más adelante, el legislador se hizo eco recientemente de esa demanda concreta y la incorporó a nuestro ordenamiento jurídico.

¹ Cruz Soto, Luis Antonio. (2013). El concepto de poder en la administración. *Contaduría y administración*, 58(4), 39-57.

² Lombardo, Emanuela. (2003). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política*, (9), 65-82.

En este Trabajo de Fin de Máster, en adelante TFM, se nos presenta la necesidad pero, también, la oportunidad de vislumbrar si la presencia de la mujer es igualitaria en un ámbito tan relevante y a la vez masculinizado como el universitario. Para observar si en este ámbito concreto se lleva a cabo la igualdad tantas veces pretendida o no.

De manera específica, hemos optado por el estudio de las Universidades Públicas Valencianas para delimitar nuestro análisis, sin perjuicio de posibles comparaciones precisas con la Universidad en general y demás organismos públicos y privados de toma de decisiones y poder.

Para ello, este TFM se ha estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, un fundamento teórico en el que haremos un recorrido por el marco jurídico hacia la presencia equilibrada, la situación de las mujeres en los puestos de dirección y la escasez de la presencia femenina, una revisión del fenómeno del techo de cristal y, a nivel genérico, la presencia de mujeres en el ámbito universitario; en segundo lugar, estudiaremos y expondremos los resultados correspondientes a las Universidades Públicas Valencianas en lo relativo a la ostentación de poder durante el periodo temporal de 2010 a 2020 y los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres. y, en tercer lugar, se finalizará con un apartado con las conclusiones más relevantes que se desprendan de este estudio realizado, y, si fuera necesario, la formulación de algunas recomendaciones.

2. Objetivos

El objetivo principal de este TFM es estudiar el fenómeno del techo de cristal en el acceso a los puestos de poder del ámbito universitario público valenciano.

A continuación, pormenorizamos los objetivos específicos:

- Realizar un marco jurídico para la presencia equilibrada, poniendo la lupa, por un lado, en el panorama internacional; y, por otro lado, el nacional.
- Profundizar en la situación de mujeres y hombres en puestos de dirección, analizando la escasez de presencia femenina.
- Desarrollar el fenómeno de techo de cristal (concepto y razones que pueden llevar a que se produzca).
- Estudiar la presencia de mujeres en el ámbito universitario español en los órganos de dirección.
- Examinar cuál es la situación de las mujeres en los órganos de dirección en las Universidades Públicas Valencianas en el período 2010-2020.

3. Fundamento teórico

3.1. Hombres y mujeres en la toma de decisiones: Marco jurídico para la presencia equilibrada.

Como destaca Rosario Tur Ausina³ en un estudio muy amplio de la Conferencia Internacional en México de 1975, destaca que ésta tenía varias metas que abarcaban desde la igualdad total de mujeres y hombres hasta la integración y reconocimiento de las mujeres:

«(...). En este contexto, auspiciado por las iniciativas llevadas a cabo en México, (...), en Naciones Unidas parece “reclamarse” ya un instrumento jurídico que lleve a cabo una proclamación singular y más o menos exhaustiva, de los derechos y principios dirigidos a lograr esta ansiada igualdad de mujeres y hombres, constituyendo un referente normativo para los Estados. El desarrollo jurídico integral de la que ya fue una innovadora mención a la igualdad de mujeres y hombres en la Carta fundacional, adquiere forma con la aprobación, en fecha 18 de diciembre de 1979, de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres* (CEDAW)» (p. 259).

Sin embargo, más de cuatro décadas después, la Comisión Europea, en una nota de prensa del pasado junio de 2020 a raíz de un informe de Eurostat sobre cómo ha progresado la Unión Europea (en adelante, UE) hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS)⁴ sigue constatando la falta de avance en materia de igualdad de género:

«(...). En general, sobre la base de los indicadores seleccionados para supervisar los ODS en un contexto de la UE, la UE avanzó hacia casi todos ellos en los últimos cinco años. El progreso de algunos objetivos ha sido más rápido que para otros (...).

(...).

³ Tur Ausina, Rosario. (2008). Igualdad y no discriminación por razón de sexo en Naciones Unidas. Proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias para la igualdad de mujeres y hombres. *Revista europea de derechos fundamentales*, (11), 247-292.

⁴ Comisión Europea. (2020). How has the EU progressed towards the Sustainable Development Goals? Consultada el 17 de julio de 2020, en <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11011937/8-22062020-AP-EN.pdf/f2aa5f4d-a7a9-8ea6-8664-639fd4244a78>

En el ODS 13 «Acción climática», en los últimos cinco años no se han avanzado, mientras que en el ODS 5 «Igualdad de género» la UE se ha alejado de los objetivos de desarrollo sostenible (...)» (pp. 1-2). (Traducción propia).

Este informe de Eurostat, ha sido recogido por varios medios digitales. A modo de ejemplo, y centrándonos en la igualdad de género, el periódico *elDiario*⁵ dice:

«(...) "Es preocupante", declaró el comisario europeo de Economía, Paolo Gentiloni: "Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de ser contratadas. Hacerse cargo de responsabilidades (domésticas) es la principal razón por la que las mujeres no forman parte de la fuerza de trabajo".

Gentiloni destacó que la representación femenina en los parlamentos nacionales haya avanzado del 20% en el año 2000 al 32,1% en 2019, pero "claramente hay un largo camino que recorrer"».

Por lo que respecta al ámbito nacional, el análisis de la Constitución Española⁶ (en adelante, CE) de 1978 desde una perspectiva de género ya ha dejado claramente patente que las mujeres quedaron excluidas de su redacción y, por tanto, sus intereses quedaron al margen. Ello no obstante, la igualdad aparece reflejada en la CE, en tres preceptos. En primer lugar, el 1.1 posee un valor superior en el ordenamiento jurídico y viene recogido de la siguiente manera:

«1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político» (p. 3).

En segundo lugar, el 9.2 es un principio que plasma la igualdad efectiva o material, del cual derivan las Medidas de Acción Positiva (en adelante, MAP), antes denominada, discriminación positiva y subraya:

«(...) 2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» (p. 4).

⁵ El Diario. (2020). La UE se aleja de los objetivos de desarrollo sostenible sobre igualdad de género y no avanza en los de acción climática. Consultada el 17 de julio de 2020, en https://www.eldiario.es/sociedad/ue-objetivos-desarrollo-sostenible-climatica_1_6060746.html

⁶ BOE. (1978). Constitución Española. Consultada el 22 de junio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

En tercer lugar, finalmente, el 14 es la igualdad formal, es decir, el derecho. En él, se encuentran las categorías sospechosas de discriminación (raza, sexo...), a saber:

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (p. 5).

Asunción Ventura Franch⁷ señaló ya en 1999 que la CE había propiciado la mejora de la situación de las mujeres en relación a la igualdad pero, a pesar de esto, subrayaba:

«(...) la Constitución es heredera de una tradición en la que la formación del Estado y las normas constitucionales estaban reservadas a los varones, todavía refleja unos tics que deben ser eliminados para dar paso a una reconceptualización de la ciudadanía» (p. 24).

Con la llegada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁸ (en adelante, LOI), se desarrollaron los artículos de la CE que acabamos de citar⁹.

Al hilo de la LOI, debemos clarificar cuatro elementos clave para evitar cualquier posible confusión, como son: la igualdad de trato y de oportunidades, la transversalidad, la igualdad en el ámbito de la educación superior y, por último, la presencia equilibrada.

Por un lado, la igualdad de trato y de oportunidades se encuentra regulada en el artículo 3 y remarca:

«(...) supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil» (p. 12).

Otro precepto a tener en consideración es el 15, que versa sobre la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

⁷ Ventura Franch, Asunción. (1999). El silencio de género en el derecho constitucional: la constitución española de 1978. *Dossiers feministes*, 23-34.

⁸ BOE. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consultada el 22 de junio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

⁹ Además, es muy interesante recordar el Proyecto de Ley integral de igualdad de trato, que proponía un desarrollo integral del derecho antidiscriminatorio, pero no llegó a aprobarse por la disolución anticipada de las Cortes en 2011. Se puede consultar en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/A/A_130-01.PDF#page=1

«El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades» (p. 14).

Además, el artículo 25 menciona la igualdad en el ámbito de la educación superior, a saber:

«1. (...), las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia» (p. 16).

Por otro lado, la presencia equilibrada se aborda en la Disposición Adicional Primera de la misma ley, dice:

«(...), se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento» (p. 30).

Para disipar todas las posibles dudas debemos diferenciar entre este concepto y el de paridad, ya que se no pueden usar indistintamente. Como acabamos de ver, el primero dice que las personas de cada sexo no pueden superar el 60% ni estar por debajo del 40%; por otro lado, el segundo, haría referencia a un 50/50 por ciento de presencia por sexo.

Desde algunos sectores la presencia equilibrada siempre ha sido criticada. Esto se ha hecho desde supuestas perspectivas que defendían una igualdad en la que debían estar siempre los mejores o más preparados, lo que se camuflaba en un discurso que

defendía que si debían ser todo hombres o todo mujeres era porque unos u otros estaban mejor cualificados. Como veremos, esta tesis sería falsa.

Por una parte, la profesora Rosario Tur Ausina¹⁰, en otra de sus aportaciones trata de romper el mito de las “mujeres-cuota” y lo explica muy bien:

«Cuando se implantaron las medidas de participación equilibrada desde diversos ámbitos resultó obvio el objetivo: se trataba de incorporar en los puestos de poder al sexo infrarrepresentado, el femenino en dicho caso, lo cual llevó a que, en aplicación de este principio, se las denominara «mujeres-cuota», con el efecto peyorativo que esta expresión implica y que es bien conocido. En efecto, no ha sido infrecuente considerar que las mujeres-cuota no acceden a los puestos por mérito y capacidad, sino sólo por su mera consideración como mujeres, lo que correlativamente lleva al argumento siguiente, según el cual una vez se accede a la toma de decisiones aquéllas tratarían de combatir la presencia de otras mujeres (...)» (p. 676).

Bien al contrario, como afirma la profesora María Amparo Calabuig Puig¹¹, que reflexiona sobre este asunto:

«(...). Paradójicamente dicha situación persiste ante la generación femenina mejor preparada de todos los tiempos, resultando obvio que el problema, ni deriva de la escasez de mujeres preparadas, ni parece ser una mera cuestión de tiempo. (...). Por lo tanto, no podemos perder de vista que el problema viene en los niveles donde dependemos de la subjetividad. A raíz de ello, ni los motivos que nos llevan a dicha situación, ni las soluciones a la misma deben basarse en el cuestionamiento de la preparación/capacidad de ellas –pues está sobradamente demostrada-, sino que deberán partir del análisis de los elementos informales que escapan de la objetividad, y que determinan de forma trascendente las trayectorias profesionales de hombres y mujeres (...)» (pp. 508-509).

Por su parte, el profesor Octavio Salazar Benítez¹² zanja el asunto de la presencia equilibrada y expone:

¹⁰ Tur Ausina, Rosario. (2014). Los mitos de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. In *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico: estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla* (pp. 671-683). Cortes Valencianas.

¹¹ Calabuig Puig, María Amparo. (2017). Los retos de la reforma constitucional desde la óptica de la toma de decisiones públicas equilibradas. En *Reflexiones y propuestas sobre la reforma de la Constitución Española* (pp. 505-520). Comares.

«La presencia equilibrada, por tanto, no supone dividir la soberanía en dos mitades, sino que persigue articular el sistema democrático de manera más justa partiendo de cómo las relaciones de género han sido y son las que dividen la ciudadanía y el poder en dos mitades diferenciadas jerárquicamente (...).

(...).

Por lo tanto, las acciones positivas dirigidas a conseguir una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en las instituciones públicas, y a las que no debemos reducir el mucho más complejo y sustantivo concepto de democracia paritaria, no suponen una medida “agresiva” contra la democracia representativa sino más un perfeccionamiento de la misma (...)» (pp. 27-28).

A nuestro juicio, creemos que la presencia equilibrada no es una MAP. La razón es muy simple: como ya se ha dicho, la presencia equilibrada exige que un sexo no supere el 60% ni el otro sea inferior 40, por lo que se aplica para todos de la misma forma y es una norma neutra al género.

Por su parte, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades¹³ indica, en su artículo 13, que los estatutos de las Universidades, tanto públicas como privadas

«(...) establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres» (p. 19).

Además, en el precepto 41.4 de esta misma ley se asienta que:

«(...). Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos» (p. 28).

Es la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación¹⁴, más concretamente, su Disposición adicional decimotercera la que desarrolla éste último aspecto:

¹² Salazar Benítez, Octavio. (2015). Ciudadanía, género y poder: la presencia equilibrada como principio constitucional. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (10), 16-37.

¹³ BOE. (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Consultada el 2 de septiembre de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>

«1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres (...).

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso (...). Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

(...).

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

(...).

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.

¹⁴ BOE. (2011). Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Consultada el 15 de julio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf>

(...).

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual» (p. 52).

3.2. Situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo

Resulta evidente e innegable que las normas basadas en el género, influyen en nuestros valores, hábitos y comportamientos. Por ello, muchas veces de forma inconsciente e involuntaria, nos educan en “lo que es propio” para un chico o una chica, es decir, nuestra cultura patriarcal determina (erróneamente) cómo debemos ser en función de que seamos hombres o mujeres¹⁵.

Desde el inicio de los tiempos, estas normas basadas en el género a las que nos referimos, han provocado que los hombres ostenten el poder mientras que las mujeres han quedado relegadas a un segundo plano.

La autora María Josefa Mosteiro García¹⁶, exponía ya en 2010 este hecho poniendo el foco en la educación, a saber:

«(...) uno de los principales elementos que ayudan a perpetuar los roles tradicionalmente masculinos y femeninos en nuestra sociedad actual es el comportamiento diferencial de padres y madres a lo largo de todo el proceso de socialización infantil y adolescente» (p. 249).

Otra autora a la que debemos hacer mención es Nuria Méndez Garita¹⁷ que, en la misma línea de lo que sostenemos de que las normas basadas en el género desplazan a las mujeres, sostiene que:

«(...) El género es justo ese instrumento cultural capaz de alterar y vehicular las motivaciones fundamentales, de dirigirlas hacia diferentes procesos de

¹⁵ Como curiosidad, algunas marcas y empresas están lanzando anuncios con la intención de desencorsetar a la sociedad. En 2019, la empresa *Artiach*, lanzó dos anuncios de sus galletas Princesa que exponían estos roles y la necesidad de cambiar. Por si resulta de interés, disponibles en *Youtube*:

– Quiero ser bailarín: <https://www.youtube.com/watch?v=KbgcookWXys>

– Quiero ser diseñador: https://www.youtube.com/watch?v=WDoeyjKVY_I

¹⁶ Mosteiro García, María Josefa. (2010). Los estereotipos de género y su transmisión a través del proceso de socialización. In *Investigaciones actuales de las mujeres y del género* (pp. 239-252). Serv. de Publ. e Intercambio Científico.

¹⁷ Méndez Garita, Nuria. (2004). Un acercamiento al cuento infantil desde la perspectiva de género. Estereotipos en el cuento infantil. *Revista Electrónica Educare*, (7), 127-140.

socialización ligados al establecimiento y mantenimiento del poder. Por ello, el género es símbolo de autoridad, es decir, representa la autoridad y, al mismo tiempo, realiza ese poder, pero más que nada, educa en ese poder. (...). Si el género simboliza el poder, es porque el poder simboliza la diferencia. Si el género ha sido una herramienta fundamental en los ritos de subordinación y dominio, es porque la importancia de la sexualidad prevalece sobre la personalidad y la actividad social (...). Son ellos el prototipo, patrón y medida de todo lo existente» (pp. 129-130).

A la hora de definir los estereotipos, Sonia Casal Madinabeitia¹⁸ dice que:

«(...) un estereotipo es una idea o creencia que fija la imagen atribuida a un grupo. Se podría añadir que este conjunto de ideas, normalmente compartido o consensuado, se transmite y se aprende naturalmente desde que nacemos y socializamos en la familia, en el grupo de amigos, en el colegio, etc» (p. 137).

En cuanto a ellos, Susana Puertas Valdeiglesias¹⁹ recoge que:

«(...) cumplen para los individuos numerosas funciones tanto individuales como sociales, enfatizando, en estas últimas, la relación existente entre el propio contenido de los estereotipos y su extensión en diferentes grupos sociales» (p. 138).

Con más profundidad, Sonia Agut Nieto y Laia Pitarch Centelles²⁰ (en base a Cuadrado, Navas y Molero 2006) hablan de las dos dimensiones de los estereotipos, como son: la descriptiva y la prescriptiva.

«(...) El componente descriptivo alude a las creencias sobre las características que poseen hombres y mujeres. Así, se considera que los hombres son independientes, dominantes, agresivos, asertivos, confiados e intelectuales, mientras que las mujeres son emocionales, compasivas, hogareñas, sumisas y gentiles. El segundo componente, el prescriptivo, se refiere a las creencias sobre las características deseables para los miembros de cada sexo. Esto es, indican cómo deberían comportarse hombres y mujeres» (p. 2).

¹⁸ Casal Madinabeitia, Sonia. (2006). Los estereotipos y los prejuicios: cambios de actitud en el aula de L2. *ELIA*, 6, 135-149.

¹⁹ Puertas Valdeiglesias, Susana. (2004). Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación. *Seminario médico*, 56(2), 135-144.

²⁰ Agut Nieto, Sonia y Pitarch Centelles, Laia. (2020). SRM015 – Organizaciones en Igualdad. *Universitat Jaume I de Castellón*, 1-43.

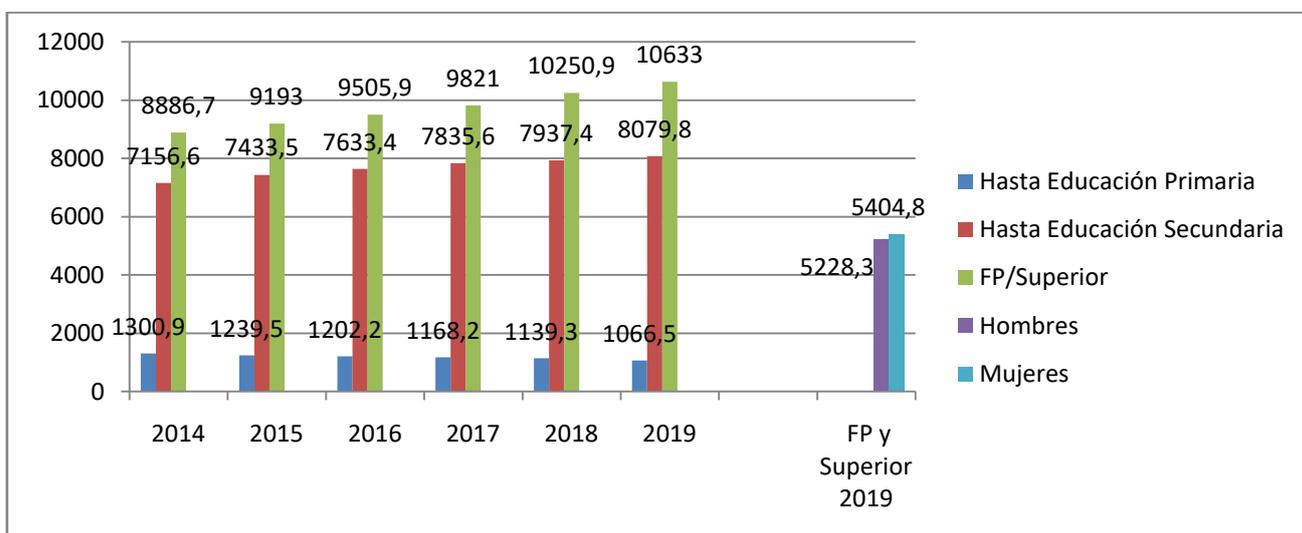
Bajo esta premisa, el patriarcado y el machismo se han mantenido en la sociedad camuflados en organizaciones y, también, discursos (a veces, de apariencia muy sutil) con el objetivo de perpetuar su hegemonía o influencia a lo largo del tiempo.

Como decimos, el poder generalmente se ha ejercido por los hombres pero, con el paso de los años, las mujeres han roto esas normas de género y están mostrándose en esferas históricamente masculinizadas. En este sentido, tienen más presencia en el ámbito educativo (de hecho, la presencia en carreras universitarias de las mujeres es superior a la de los hombres, lo que denota una mayor especialización por parte de ellas), laboral y social.

Si ponemos el acento en el nivel formativo, ha ido mejorando los últimos años, reduciéndose cada vez más los ocupados con un nivel educativo de Educación Primaria o inferior y, en consecuencia, un aumento de las otras dos variables (hasta Educación Secundaria y FP/Superior). En lo relativo a esta última, debemos decir que, en 2019, las mujeres superaban a los hombres siendo, por lo general, la Formación Profesional preferida por éstos y la universitaria por aquéllas (Gráfica 1).

No obstante, debemos aclarar que los datos que se muestran son genéricos y, por tanto, depende de la rama de estudios de que se trate.

Gráfica 1: Media de los ocupados en España por nivel educativo (en miles)



Fuente: Elaboración propia, según datos de la EPA del Instituto Nacional de Estadística (INE)²¹.

²¹ INE. (Sin fecha). Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad. Consultada el 20 de junio de 2020, en <https://www.ine.es/jaxiT3/files/t/es/xls/9448.xls?nocab=1>

Antes decíamos que las mujeres estaban rompiendo con lo establecido y se estaban mostrando cada vez más en esferas o sectores masculinizados. No obstante, pese a que jurídicamente existe igualdad entre mujeres y hombres, las mujeres se encuentran en situación de desventaja en multitud de ocasiones.

Sergio Buedo Martínez²² expone que (a pesar de que, en muchas ocasiones, las mujeres han superado el nivel educativo de los hombres), éstas continúan ocupando puestos de menor remuneración:

«(...). El empleo doméstico, un refugio en tiempos de crisis, es un ejemplo de ello. Especialmente segregados están también todos los sectores destinados al cuidado de otras personas, como la educación, la sanidad, los servicios sociales o las amas de casa. El concepto de Trabajo, como construcción sociocultural, ha de pasar por una reconceptualización (a través símbolos, políticas y actualizaciones de los valores desfasados), ajeno a las lógicas heteropatriarcales y neoliberales dominantes, desvinculando el concepto de éxito al trabajo, siendo así sometidas todas las personas que no puedan desempeñar labores “útiles” para la sociedad» (p. 71).

Otro ejemplo son las carreras tecnológicas y, para esto, nos apoyaremos en el estudio de Ana María González Ramos de 2014²³ y que, en lo relativo a la proporcionalidad, sostiene que:

«(...), las mujeres son únicamente cuatro entre una treintena de candidatos, la misma proporción que hay entre las que trabajan en posiciones permanentes y aquéllas que podrían alcanzar una cátedra en el futuro» (p. 196).

A pesar de esto, curiosamente, las mujeres se siguen orientando a estudios considerados tradicionalmente femeninos. Esto nos da como resultado que éstas se concentran más en ocupaciones tradicionalmente femeninas. De nuevo, María Josefa Mosteiro García²⁴ ya habló en 1997 de esta cuestión:

«Cuando hablamos de elección de carrera, nos referiremos al género como condicionante de las diferencias entre sexos en el desarrollo vocacional, ya que

²² Buedo Martínez, Sergio. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Res, Revista de Educación Social*, (21), 64-83.

²³ González Ramos, Ana María. (2014). ¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas. *Educar*, 50(1), 187-205.

²⁴ Mosteiro García, María Josefa. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicología e educación*, 305-315.

la relación del sexo con la elección se basa en las implicaciones sociales que éste todavía tiene en la actualidad y la incidencia de las mismas en los factores personales de la elección vocacional» (p. 308).

Además, un artículo reciente de los profesores Juli Antoni Aguado Hernández, Francisco Javier Cano Montero y María José Sánchez Pérez²⁵ ratifica lo que venimos sosteniendo a lo largo de este epígrafe, y no es otra cosa que, las normas basadas en el género muchas veces condicionan el ámbito laboral de hombres y mujeres. Para entenderlo mejor, veamos el siguiente fragmento:

«(...), en las profesiones consideradas como innatas a la condición femenina se valoran competencias y destrezas adquiridas en el proceso de socialización de género y, por lo tanto, no reducibles a un conocimiento transmisible a través de las instituciones académicas. Además, en ellas se ponen de manifiesto formas específicas de poder, la dominación patriarcal de género (...), que provoca una desvaloración de las cualidades o habilidades femeninas» (p. 312).

Pese a que jurídicamente existe igualdad entre mujeres y hombres, las mujeres se encuentran en situación de desventaja con respecto a los hombres en el terreno laboral. Así lo subrayaba Amparo Ramos López²⁶ en un estudio de 2005:

«A medida que se asciende en el nivel jerárquico de las empresas, la presencia de las mujeres se reduce al tiempo que aumenta la de los hombres, siendo en algunos casos la presencia masculina total. La ausencia de las mujeres en los estamentos de poder de las organizaciones laborales privadas o públicas es un indicador de discriminación que impide que la mitad de la población participe en el planteamiento de necesidades a resolver, en las negociaciones, en las acciones a plantear, en definitiva, en la toma de decisiones importantes del entorno socioeconómico, impidiendo, por tanto, un verdadero desarrollo social, justo y democrático» (pp. 196-197).

En relación con ello se ha de mencionar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre

²⁵ Aguado Hernández, Juli Antoni., Cano Montero, Francisco Javier & Sánchez Pérez, María José. (2020). Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(3), 308-327.

²⁶ Ramos López, Amparo. (2005). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuadernos de geografía*, (78), 191-214.

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación²⁷, que modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”, y regulando la obligación de la persona empresaria a:

«2. (...) llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor» (p. 6).

Además, y siguiendo en la misma ley, en su apartado 3 señala que “cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”²⁸.

Todo ello de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia²⁹.

Finalmente, decir que la presencia femenina es menor en los puestos directivos. A este fenómeno se le ha denominado “techo de cristal” que explicaremos, con más detalle, en el siguiente apartado.

3.3. Fenómeno de techo de cristal

Según Teresa Barberá Ribera, Sofía Estellés Miguel y Carlos Manuel Dema Pérez³⁰ el techo de cristal es:

«(...) un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (en igualdad de condiciones y salario) en corporaciones así como en todo tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas y sin fines de lucro (...).

²⁷ BOE. (2019). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Consultada el 30 de septiembre de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

²⁸ BOE. (2019). Real Decreto-ley 6/2019..., cit., p. 7.

²⁹ Por si resulta de interés, disponible en: <https://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

³⁰ Barberá Ribera, Teresa., Estellés Miguel, Sofía & Dema Pérez, Carlos Manuel. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. En *XIII Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 133-142).

(...). El techo de cristal es una barrera que afecta a todas como colectivo y dificulta, y en algunos casos impide, su ascenso por el hecho de ser mujeres (...)» (p. 134).

Estos autores sostienen que, aunque los puestos más relevantes deberían cubriese en base a conocimientos y habilidades, en la práctica la gran mayoría de las mujeres no logran acceder a dichos puestos, aunque cubran dichos requisitos.

Si nos llevamos todo lo expuesto al liderazgo y la discriminación de género, Esther Barberá Heredia y Amparo Ramos López³¹ exponen que:

«(...) se deduce claramente que las jerarquías de poder están muy presentes en la construcción tanto de los estilos de liderazgo como de los roles de género. Masculinidad y feminidad no adquieren sus correspondientes significados psicológicos en una situación de igualdad y simetría entre los géneros, sino que se inscriben en las relaciones de dominio/sumisión características de la sociedad patriarcal» (p. 154).

A continuación, para ahondar en las razones por las que existe el techo de cristal, vamos a hacer uso de la Tesis Doctoral "Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35" de Virginia Martínez Ayuso³².

La autora menciona las teorías más recientes que explican las causas del techo de cristal y dice:

«(...) tratan de superar las insuficiencias explicativas que ofrecen las creencias más convencionales (...). En esta línea, se ha desarrollado un marco teórico propio centrado en la existencia tanto de factores de tipo interno asociados a la condición de mujer como de factores socioeconómicos de carácter externo (como la cultura organizacional de las empresas o el mantenimiento de estereotipos sociales). Ninguno de ellos en exclusiva ofrece explicaciones totales y satisfactorias, será más bien una combinación de todos ellos lo que arroje luz sobre la cuestión» (pp. 43-44).

³¹ Barberá Heredia, Esther & Ramos López, Amparo. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 147-160.

³² Martínez Ayuso, Virginia. (2015). *Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35* (Doctoral dissertation, Tesis) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. UNED).

Un factor que entorpece el acceso a puestos de responsabilidad es la dificultad para conciliar. Atendiendo al trabajo conjunto de Esther Barberá Heredia, Amparo Ramos, Maite Sarrió y Carlos Candela³³ revelan que:

«(...), por regla general, son las mujeres quienes suelen asumir como propias la mayor parte de responsabilidades familiares y cargas domésticas, incluso aunque trabajen a tiempo completo y compartan su vida con compañeros que tienen una actitud positiva para la colaboración doméstica (...). Las dificultades se agravan cuando se trata de actividades directivas que conllevan una dedicación prolongada y una gran disponibilidad de movimiento. De hecho, bastante mujeres que han llegado a ocupar un puesto directivo relevante afirman que, en algún momento de su vida, han tenido que afrontar el dilema de conceder prioridad al trabajo o a la familia (...)» (p. 60).

Como han expuesto los autores anteriores, las mujeres suelen hacerse cargo de las responsabilidades familiares y tareas domésticas lo que hace que éstas tengan una dificultad añadida en la promoción de sus puestos de trabajo.

A medida que el puesto aumenta de importancia, la presencia femenina disminuye considerablemente, por lo que podemos deducir que siguen siendo puestos altamente masculinizados a pesar de que la mujer también pueda estar bien preparada para ocuparlo (Tabla 1).

³³ Barberá Heredia, Esther., Ramos, Amparo., Sarrió, Maite & Candela, Carlos. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 40, 55-68.

Tabla 1: Evolución de los puestos de dirección, según el cargo y el sexo (en miles)

Año	Mando intermedio		Director de pequeña empresa, departamento o sucursal		Director de empresa grande o media	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2010	676.1	396.1	908.3	362.9	114.6	26.2
2011	657.7	414.1	903.5	368.6	110.2	42.7
2012	661.4	391.9	854.3	372.6	113.7	26.7
2013	7188	466.2	803.8	346.5	103.4	30.1
2014	654.6	420.7	764.5	342.2	101.9	28.3
2015	654.6	409.3	808.9	378.6	96.0	31.5
2016	654.7	437.6	746.1	318.9	93.1	33.9
2017	764.8	519.1	831.2	388.9	100.1	26.6
2018	802.1	533.2	891.6	432.5	97.7	29.1
2019	825.1	571.0	871.9	406.9	85.4	36.6

Fuente: Elaboración propia, según datos de la EPA (INE)³⁴

En la línea del poder y toma de decisiones, el INE actualizó las cifras en la publicación “Mujeres y hombres en España”. Concretamente, vamos a atender a dos secciones: por un lado, las mujeres en altos cargos públicos y privados³⁵; y, por otro lado, las mujeres en órganos constitucionales y en Reales Academias³⁶.

En el primer caso, para los altos cargos, vamos a diferenciar, a su vez, dos grupos: por una parte, los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado (AGE); y, por otra parte, los Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35.

Así pues, en el primer grupo, la presencia de mujeres en órganos superiores y altos cargos de la AGE se produce con mayor fuerza en Presidencia de Gobierno,

³⁴ INE. (Sin fecha). Ocupados por tipo de puesto laboral, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad. Consultada el 21 de junio de 2020, en <https://www.ine.es/jaxiT3/files/t/es/xls/5125.xls?nocab=1>

³⁵ INE. (2020). Mujeres en altos cargos públicos y privados. Consultada el 20 de julio de 2020, en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

³⁶ INE. (2020). Mujeres en órganos constitucionales y en Reales Academias. Consultada el 20 de julio de 2020, en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595743&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Vicepresidencia/s y Ministerios, anotando datos muy positivos en 2018 y 2019. Por el contrario, los números más preocupantes se observan en las Secretarías de Estado, con un 32,1% de representatividad femenina, aunque en 2018 y 2019 se aprecia una ligera mejoría (Tabla 2).

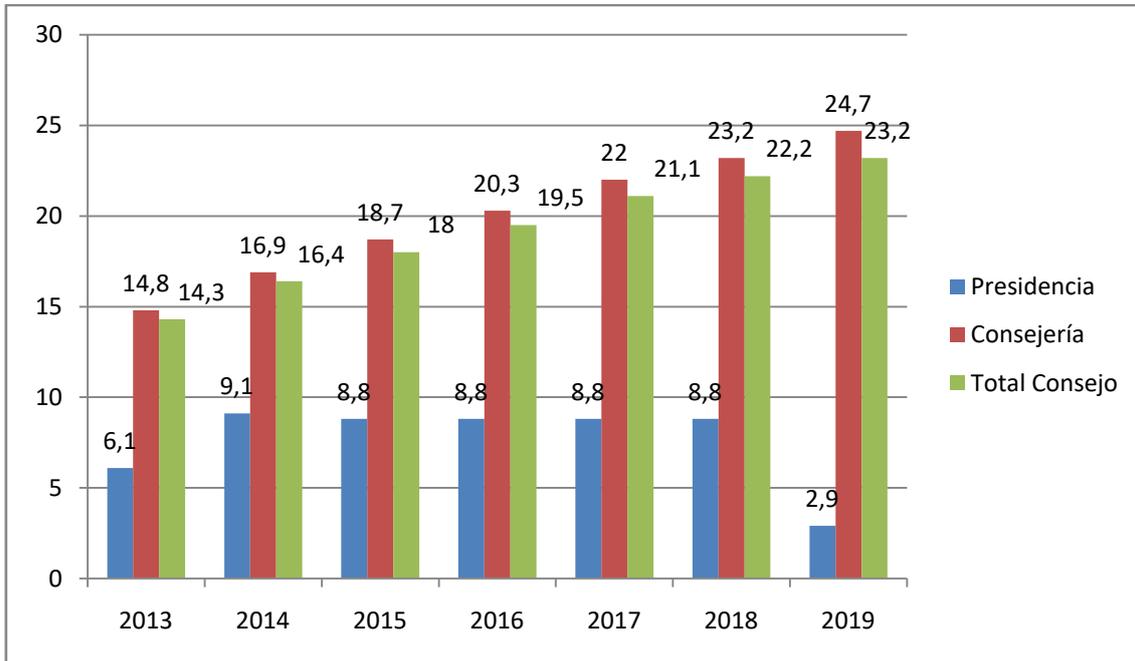
Tabla 2: Presencia de mujeres y hombres en órganos superiores y altos cargos de la AGE (%)

Año	Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios		Secretarías de Estado		Subsecretarías y Secretarías Generales		Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2013	71,4	28,6	75,0	25,0	65,4	34,6	69,3	30,7
2014	64,3	35,7	66,7	33,3	65,4	34,6	69,0	31,0
2015	71,4	28,6	75,0	25,0	64,8	35,2	72,1	27,9
2016	72,7	27,3	75,0	25,0	63,5	36,5	72,6	27,4
2017	64,3	35,7	70,8	29,2	69,8	30,2	72,1	27,9
2018	38,9	61,1	56,5	43,5	60,3	39,7	61,0	39,0
2019	41,2	58,8	56,0	44,0	61,7	38,3	57,5	42,5

Fuente: Elaboración propia, a partir de la sección de mujeres en altos cargos públicos y privados (INE).

Buceando ahora en el segundo grupo, los Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35, la información no es nada alentadora. En ningún momento, los datos superan el 30% de mujeres. De hecho, dentro de la gravedad, es especialmente preocupante la caída en picado de las Presidencias (de un 8,8% en 2018 a un 2,9% en 2019). Con la intención de arrojar algo de luz, debemos subrayar que el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 está muy por encima respecto al año 2013, y superior en más de un punto y medio al del año 2018 (Gráfica 2).

Gráfica 2: Mujeres en Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 (%)



Fuente: Elaboración propia, a partir de la sección de mujeres en altos cargos públicos y privados (INE).

En el segundo caso, tenemos los órganos constitucionales y en Reales Academias. Si prestamos atención a las mujeres en diversos órganos constitucionales extraemos lo siguiente: la participación más alta se da en el Consejo General del Poder Judicial, con un 42,9%, no experimentando ninguna variación desde 2015. Además, es reseñable el Tribunal de Cuentas, que en 2013 experimentó una subida muy notable y que, en 2019, con un 41,7% se mantiene respecto al ejercicio anterior. También, la Junta Electoral Central ha incrementado la presencia de mujeres en cinco puntos, ya que asciende a un 42,9% frente al 35,7% anterior (Tabla 3).

Tabla 3: Mujeres en diversos órganos constitucionales (%)

Año	Consejo de Estado	Consejo General del Poder Judicial	Tribunal de Cuentas	Defensor/a del Pueblo	Junta Electoral Central	Consejo Económico y Social
2010	17,9	35,0	7,1	0,0	15,4	23,0
2011	19,2	33,3	7,1	100,0	8,3	21,3
2012	23,3	35,0	6,7	100,0	14,3	25,0
2013	21,9	33,3	41,7	100,0	14,3	19,7
2015	23,3	42,9	41,7	100,0	14,3	23,0
2016	24,1	42,9	38,5	100,0	15,4	23,0
2017	20,7	42,9	38,5	100,0	20,0	23,0
2018	34,5	42,9	41,7	0,0	35,7	25,0
2019	33,3	42,9	41,7	0,0	42,9	25,4

Fuente: Elaboración propia, a partir de la sección de mujeres en órganos constitucionales y en Reales Academias (INE).

A continuación, respecto a las Reales Academias Españolas debemos aclarar que no se han incluido todas ellas, sino aquellas con una mayor presencia de mujeres. No obstante, los datos no son demasiados buenos, al contrario, vemos una gran infrarrepresentación en los puestos de estas Reales Academias, ya que en muy pocos casos superan el 20%.

De todas maneras, comenzamos el análisis de la información disponible: la Real Academia Española, la Real Academia Nacional de Farmacia, la Real Academia de la Historia, la de Ciencias Veterinarias y la de Doctores de España, se supera el 15% de participación de mujeres, siendo la participación más alta la de Farmacia y la de Historia, con un 21,9% y un 18,1% respectivamente (Tabla 4).

Tabla 4: Presencia femenina en una selección de Reales Academias Españolas (%)

Año	Real Academia de Doctores de España	Real Academia Española	Real Academia Nacional de Farmacia	Real Academia de la Historia	Real Academia de Ciencias Veterinarias
2010	8,0	9,3	13,6	8,1	5,1
2011	11,1	11,9	15,6	8,3	10,3
2012	11,2	12,2	18,0	13,9	12,5
2013	11,9	16,7	16,7	12,1	13,5
2015	10,6	14,6	16,7	17,1	17,1
2016	10,4	16,3	18,2	14,7	17,1
2017	10,6	18,6	21,7	18,5	16,2
2018	13,7	18,2	23,3	16,7	17,5
2019	15,5	17,4	22,0	18,2	16,3

Fuente: Elaboración propia, a partir de la sección de mujeres en órganos constitucionales y en Reales Academias (INE).

Un estudio de Sonia Agut Nieto y Pilar Martín Hernández³⁷ señala algunos factores que explican la existencia del techo de cristal. El primero es la segregación del mercado de trabajo:

«(...) las mujeres están concentradas en determinadas profesiones feminizadas (por ejemplo, profesiones que muchas veces tienen como cometido principal atender y/o servir a otras personas) (segregación ocupacional horizontal), donde paralelamente permanecen concentradas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral (segregación ocupacional vertical) (...)» (p. 204).

En el mismo artículo plasman, como venimos anunciando que, en el caso de las mujeres, existen menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización:

«(...) Para que las personas puedan alcanzar puestos de alta responsabilidad es importante que tengan acceso a un amplio rango de oportunidades de desarrollo de carrera o experiencias laborales que les preparen para tales puestos. Pero las políticas y estructuras de las organizaciones están diseñadas frecuentemente para considerar el período comprendido entre los 30 y 40 años

³⁷ Agut Nieto, Sonia & Martín Hernández, Pilar. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25(2), 201-214.

de edad como el más importante para el desarrollo de una carrera, cuando precisamente es esta etapa la que exige una dedicación más intensiva al cuidado de los/as hijos/as (...). Incluso las mujeres sin responsabilidades familiares son vistas como madres potenciales (...)» (p. 206).

Además, Trinidad Donoso, Pilar Figuera y María Luisa Rodríguez Moreno³⁸ hablan del miedo a la evaluación negativa:

«(...). Esta barrera, muy desarrollada en la década de los 70 (...) ha pasado a considerarse por algunas autoras una barrera más inventada que real (...). A pesar de estos planteamientos las investigaciones siguen haciéndose eco de esta variable y los resultados apuntan a que el miedo a la evaluación negativa está inversamente relacionado con las ejecuciones de las mujeres en puestos de mando (...)» (pp. 192-193).

Otro elemento importante es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya tratada con anterioridad³⁹

Además, es necesario hablar de la brecha salarial existente. Por un lado, la investigación de Brindusa Anghel, José Ignacio Conde-Ruiz e Ignacio Marra de Artíñano sobre las Brechas Salariales de Género en España⁴⁰, subraya que:

«(...), en ocupaciones más cualificadas como Directores y gerentes, Técnicos y profesionales científicos, Técnicos y profesionales de apoyo o Empleados administrativos, la brecha salarial ajustada es de alrededor de un 12%» (p. 107).

Por otro lado, Lina Gálvez Muñoz y Paula Rodríguez Madroño⁴¹, en plena crisis económica explicaron de forma clara y sencilla a qué se debe la brecha de género, a saber:

«(...) el incremento de la brecha de género que observamos en las crisis se explica por la ausencia de corrección de las desigualdades y de análisis de impacto de género de las políticas por parte de los poderes públicos, así como

³⁸ Donoso, Trinidad., Figuera, Pilar & Rodríguez Moreno, María Luisa. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria Gender barriers in the professional development of women university graduates. *Revista de educación*, 355, 187-212.

³⁹ Véase la página 21.

⁴⁰ Anghel, Brindusa., Conde-Ruiz, José Ignacio & Marra de Artíñano, Ignacio. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.

⁴¹ Gálvez Muñoz, Lina & Rodríguez Madroño, Paula. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2,113-132.

por la aceptación de la mayor parte de la ciudadanía de la desigualdad de género» (p. 128).

Una investigación de Pedro Jesús Vega Catena, Rosa Santero Sánchez, Belén Castro Núñez y Núria Elena Gómez Gómez⁴² indica que:

«(...). La hipótesis de partida propone que las empresas donde existe dicha masa crítica de mujeres directivas mostrarán una menor brecha y discriminación salarial entre los trabajadores y trabajadoras. El análisis se ha llevado a cabo dividiendo la muestra en dos grupos, directivos/as y resto de plantilla, siguiendo la literatura que parece indicar que los beneficios de la mayor presencia de mujeres en la toma de decisiones de una empresa puede que sólo se manifiesten en sus propias condiciones laborales y no en las del resto de trabajadoras.

Los resultados relativos al *grupo de puestos de dirección* han arrojado claramente tanto una *mayor brecha salarial como una mayor discriminación (...)* en las empresas con mayor porcentaje de mujeres en la dirección. Esto resulta interesante ya que por una parte, en este grupo de empresas la participación femenina en dirección roza la presencia equilibrada, pero sin embargo esto no hace reducir la brecha media existente (...).

En cuanto al grupo de *trabajadores y trabajadoras que no ocupan puestos directivos* las cifras obtenidas muestran también una *mayor brecha salarial en las empresas con mayor porcentaje de directivas* pero, por el contrario, *las medidas de discriminación son menores* que las halladas para el colectivo de dirección. En concreto, mientras que una mujer no directiva está remunerada en las empresas dirigidas en su mayoría por hombres con un salario entre un 14% y un 17% menor que la remuneración obtenida por el hombre de iguales dotaciones productivas, en las empresas con mayor presencia femenina en la dirección estas cifras se sitúan entre un 13% y un 15,6%» (pp. 172-173).

Además, tal y como señala el Informe Anual de Brecha Global de Género publicado por el Foro Económico Mundial⁴³, aún faltarían (como mínimo) 99 años más para lograr la paridad total entre hombres y mujeres. Este informe recoge que España:

⁴² Vega Catena, Pedro Jesús., Santero Sánchez, Rosa., Castro Núñez, Belén & Gómez Gómez, Núria Elena. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 155-177.

«(...) es uno de los países que más ha mejorado en esta edición (...). El empoderamiento político es el área donde se logra la mejora más sustancial. (...). Sin embargo, a pesar de mejorar en todos los aspectos de la participación económica, España aún tiene que salvar grandes brechas en salarios (44,2% aún por cerrar), ingresos (33,9% aún por cerrar) y la presencia de mujeres en puestos directivos (52,7% aún por cerrar) (...). La participación laboral de las mujeres también se mantiene por debajo de la de los hombres (68,8% contra 78,9%), lo que demuestra que aún existen fuertes barreras culturales y prácticas comerciales para brindar a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres» (p. 29). (Traducción propia).

Por tanto, la brecha salarial es una de las manifestaciones más significativas del techo de cristal.

En el caso de las Universidades Públicas Valencianas, las mujeres se enfrentan a varias barreras para ostentar según qué cargos y, además, estas limitaciones pueden ser mayores o menores en función de la universidad.

En definitiva, tal y como comentaban en el propio correo de la Universidad Politécnica de Valencia, la exigencia de cátedra universitaria (Rectora o Rector y, hasta no hace tanto, para vicerrectorados y áreas de gestión) supone un obstáculo añadido en la realidad de las universidades politécnicas: mayoría de hombres en el alumnado, continuación en másteres y doctorado, menor presencia en la carrera académica y, por tanto, menor número de posibles candidatas con la trayectoria evolutiva suficiente (experiencia de gestión política previa en cargos de centros, institutos de investigación, departamentos...) para optar a los cargos de máxima representación.

3.4. Presencia de mujeres en los puestos de poder en el ámbito universitario

Anteriormente, hemos dicho que las mujeres tenían más presencia en los estudios universitarios que los hombres, y así lo hemos ilustrado con datos. En este apartado, vamos a centrarnos en la situación particular de las mujeres en puestos de poder en el ámbito universitario.

Para esta tarea, nos fundamentaremos (además de artículos) en fuentes oficiales tales como la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (en adelante, CRUE) y el informe “Científicas en Cifras” facilitado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

⁴³ World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. Consultada el 8 de septiembre de 2020, en http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

La profesora María Amparo Calabuig Puig⁴⁴, en 2019, hace un balance tras más de diez años de vigencia de la LOI y recalca lo que venimos sosteniendo a lo largo de este trabajo:

«(...) los datos indican que se sigue sin garantizar, en la misma medida, el acceso en igualdad de condiciones a la representación política, (...). Por ello la situación requiere, por su naturaleza y en primer lugar, de la comprensión de las bases teóricas que sustentan la presencia/ participación equilibrada, y a partir de ahí, de una mayor implicación y contundencia por parte de los 'poderes públicos, especialmente en el caso de los partidos políticos, por ser los canalizadores de la selección de candidatos y candidatas y de la configuración de las candidaturas» (p. 113).

Centrándonos en el objeto de este apartado, los docentes María Pilar Cáceres Reche, Antonio Sachicola y María Angustias Hinojo Lucena⁴⁵, hablan del poder femenino en la universidad española:

«(...) Todos los autores (...) coinciden en señalar la presencia del denominado "desequilibrio en la cumbre", donde es frecuente un porcentaje escaso de profesoras en los diferentes cargos de dirección o poder académico, que en el ámbito universitario se traduce en las Cátedras Universitarias, además de los diferentes gobiernos rectorales de cada universidad, decanales de cada facultad y departamentales de cada centro, todo ello, a pesar de la existente y creciente "feminización de la enseñanza" en todos los niveles educativos» (p. 300).

A nivel de información concreta, la CRUE publica asiduamente informes sobre las cifras de la Universidad Española. Los últimos datos disponibles son los del curso académico 2017-2018.

Sobre la estructura de las plantillas del Personal Docente e Investigador (en adelante, PDI) podemos observar que las categorías profesionales con mayor presencia en la estructura de las plantillas del PDI son las de Titular de Universidad y Asociado, respectivamente. Además, de 2008 a 2017 ha ido descendiendo el Titular de Universidad y, por el contrario, ascendiendo el profesor Asociado.

⁴⁴ Calabuig Puig, María Amparo. (2019). Empoderamiento e igualdad en el ámbito de la representación pública. Logros y retos. En *Democracia participativa en perspectiva multinivel* (pp. 103-119). Comares.

⁴⁵ Cáceres Reche, María Pilar., Sachicola, Antonio & Hinojo Lucena, María Angustias. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal*, 11(2), 296-313.

En lo que respecta a la participación femenina ha evolucionado en la buena dirección a lo largo de los años. Sin embargo, la participación de la mujer en el total de la plantilla del profesorado, con un 41,05%, aún se encuentra por debajo de lo deseable para lograr una representación igualitaria (Tabla 5).

Tabla 5: Evolución del PDI en las universidades públicas, según régimen, categoría laboral y género. Años 2008, 2014 y 2017

	2008				2014				2017			
	Total	% Total	Mujeres	% Mujeres	Total	% Total	Mujeres	% Mujeres	Total	% Total	Mujer	% Mujeres
PDI. Catedrático Universidad	9.269	9,46	1.420	15,32	10.242	10,82	2.128	28,78	10.788	10,97	2.424	22,47
PDI. Titular Universidad	29.502	30,10	11.121	37,69	29.340	31,00	11.699	39,87	27.486	27,94	11.204	40,76
PDI. Catedrático Esc. Univ.	1.801	1,84	550	30,54	1.016	1,07	302	29,72	778	0,79	247	31,75
PDI. Titular Esc. Universitaria	10.439	10,65	4.329	41,47	5.132	5,42	2.082	40,57	3.703	3,76	1.488	40,18
PDI. Total Funcionario	51.162	52,20	17.420	34,05	45.858	48,45	16.211	35,35	42.874	43,59	15.363	35,83
PDI. Ayudante Universidad	4.016	4,10	1.963	48,88	900	0,95	453	50,33	524	0,53	249	47,52

PDI. Colaborador	3.886	3,96	1.770	45,55	2.350	4,48	1.107	47,11	1.878	1,91	866	46,11
PDI. Asociado	28.519	29,10	9.436	33,09	28.483	30,09	11.385	39,97	32.795	33,34	13.895	42,37
PDI. Ayudante Doctor	-	-	-	-	2.900	3,06	1.473	50,79	3.708	3,77	1.849	49,86
PDI. Contratado Doctor	7.541	7,69	3.814	50,58	9.630	10,17	4.688	48,68	11.298	11,49	5.583	49,41
PDI. Otros	2.889	2,95	1.217	42,12	4.528	4,78	2.163	47,77	5.285	5,37	2.569	48,61
PDI. Total Contratado	46.851	47,80	18.200	38,85	48.791	51,55	21.269	43,59	55.488	56,41	25.011	45,07
PDI. Total	98.013	100,00	35.620	36,34	94.649	100,00	37.480	39,60	98.362	100,00	40.374	41,05

Fuente: Elaboración propia, a partir del informe "La Universidad Española en Cifras 2017-2018" (CRUE)⁴⁶.

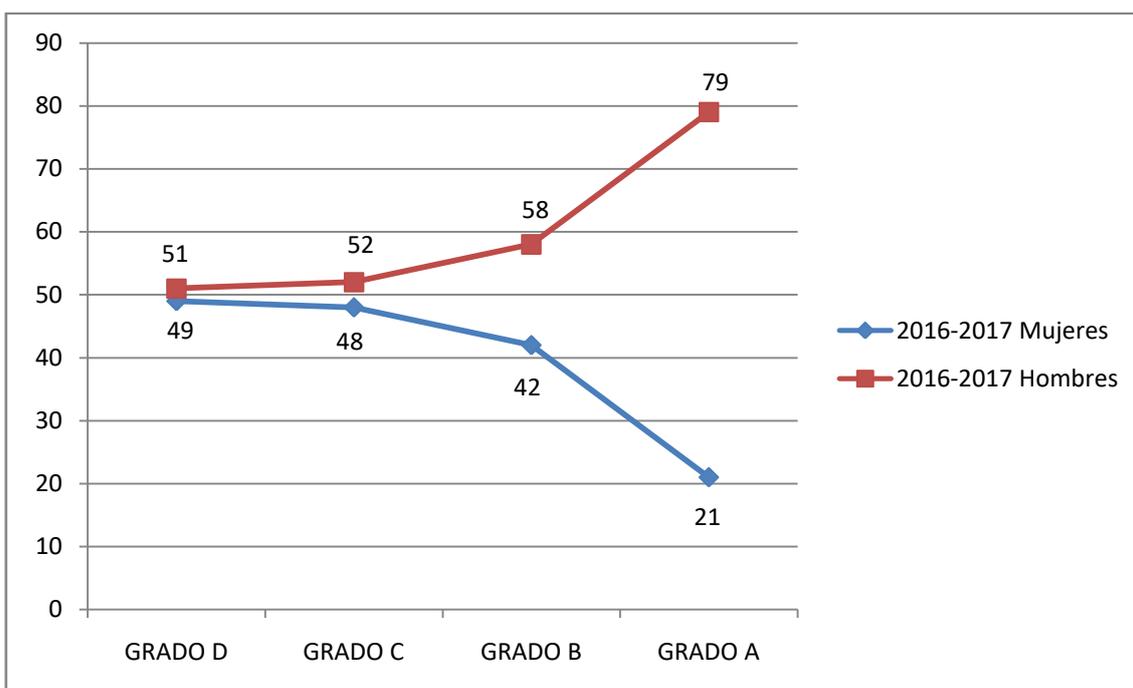
⁴⁶ CRUE. (2018). La Universidad Española en Cifras 2017-2018. Consultada el 21 de julio de 2020, en http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Publicaciones/Universidad%20Espa%C3%B1ola%20en%20cifras/UEC%201718_FINAL_DIGITAL.pdf

Otro documento a tener en consideración es el de “Científicas en Cifras” y, en primer lugar, comenzamos analizando la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de las universidades públicas según categoría investigadora para el Curso 2016-17.

Para evitar posibles confusiones, vamos a exponer a que se refieren los Grados a grandes rasgos: A: Profesorado Catedrático de Universidad; B: Profesorado Titular de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria y Contratado Doctor; C: Profesorado Ayudante Doctor; y, D: Profesorado Ayudante y Personal Investigador en Formación.

Así pues, la representatividad femenina en los diferentes tramos sigue siendo menor que la masculina, agravándose en el Grado A con sólo el 21%. Esto nos indica que el techo de cristal continúa presente (Gráfica 3).

Gráfica 3: Distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de las universidades públicas según categoría investigadora. Curso 2016-17 (%)



Fuente: Elaboración propia, a partir del informe “Científicas en Cifras 2017”⁴⁷.

⁴⁷ Ministerio de Ciencia e Innovación. (2017). Científicas en Cifras 2017. Consultada el 21 de julio de 2020, en https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf

4. Metodología

Laura Novelle⁴⁸, publicó en 2018 un libro sobre la elaboración de los Trabajos Fin de Grado, pero podemos extrapolar su contenido a nuestro TFM. Al hablar de metodología, menciona los dos paradigmas: cualitativo y cuantitativo. En relación con el primero la autora señala:

«(...). Lo cualitativo, por su parte, tiene que ver con las cualidades subjetivas de la realidad (...). Se usa para todo aquello que escapa a la reducción numérica, pero que también forma parte de los hechos individuales y sociales y puede ser estudiado científicamente (...)» (p. 92).

Nuestro TFM está realizado en base al paradigma cualitativo. La metodología usada en nuestro trabajo se sostiene, básicamente, sobre dos ejes: en primer lugar, la revisión de la bibliografía especializada y artículos de revista; y, en segundo lugar, recursos web (en su mayoría, legislación y estadísticas oficiales).

Por otra parte, para la comprobación de los resultados de los órganos de dirección en las Universidades Públicas Valencianas nos hemos puesto en contacto, mediante correo electrónico, con las diferentes Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Valencianas.

5. Resultados en las Universidades Públicas Valencianas: Desde 2010 hasta la actualidad

Para la realización de este apartado se van a tener en cuenta únicamente las Universidades Públicas Valencianas, a saber: Universidad de Alicante (UA), Universidad Jaume I (UJI), Universidad Miguel Hernández (UMH), Universidad Politécnica de Valencia (UPV) y la Universidad de Valencia (UV).

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades⁴⁹, dispone en su artículo 13 los órganos de gobierno y representación de las universidades públicas:

«(...). a) Colegiados: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento.

⁴⁸ Novelle, Laura. (2018). Vamos al lío: redactar el Trabajo Fin de Grado, paso a paso. *Sobrevivir al trabajo de fin de grado en Humanidades y Ciencias Sociales. Todo lo que necesitas saber* (pp. 71-121). Amazon KDP.

⁴⁹ BOE. (2007). Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Consultada el 22 de julio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-7786-consolidado.pdf>

b) Unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación.

La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos. (...)» (pp. 5-6).

En la medida de lo posible, los datos que se van a exponer para realizar esta comparativa de los puestos de dirección son: Rectorado, Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Defensoría Universitaria y Consejo de Gobierno. Debemos advertir que la información, aunque ha sido obtenida mediante las Unidades de Igualdad de cada una de estas universidades, puede verse afectadas de unas a otras en función de la información obtenida.

Para desgranar y ordenar todo esto de manera sencilla y visual mostramos, primero, lo relativo al Rectorado, Secretaría General y Gerencia. El primero de ellos sigue siendo ocupado, en su gran mayoría, por hombres; pero, actualmente ya se cuenta con dos Rectoras (UJI y UV), con lo que podemos decir, que es una mejora en relación al pasado. Continuando con la Secretaría General, observamos que es un puesto muy feminizado, ya que solo la UPV tiene en el puesto a un hombre. En tercer lugar, en la Gerencia observamos que únicamente encontramos, actualmente, una gerente en la UMH (Tabla 6).

Bajo nuestro punto de vista, creemos que la feminización de las Secretarías Generales se debe a que es un puesto de total gestión y que, por tanto, las mujeres ocupan esos puestos por su capacidad de resolución de problemas.

Tabla 6: Comparativa del Rectorado, la Secretaría General y la Gerencia en las diferentes Universidades Públicas Valencianas

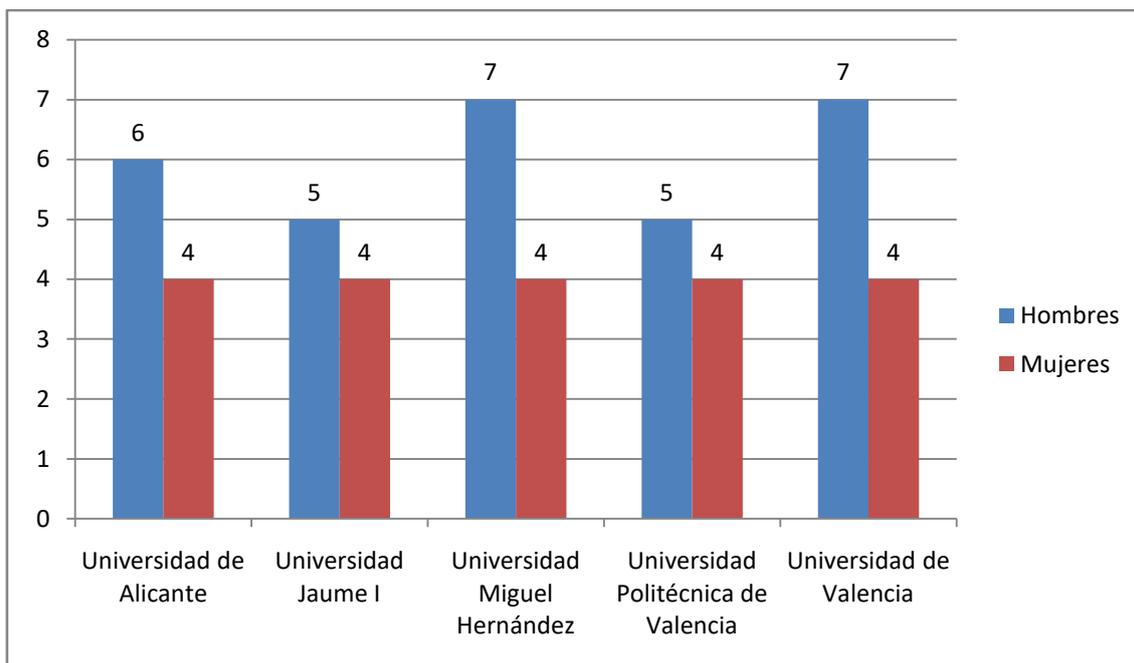
Universidad	Rectorado		Secretaría General		Gerencia	
	Anterior	Actualidad	Anterior	Actualidad	Anterior	Actualidad
Universidad de Alicante	Ignacio Jiménez Raneda	Manuel Palomar Sanz	Aránzazu Calzada González	Esther Algarra Prats	Álvaro Berenguer Berenguer	Rafael Plá Penalva
Universidad Jaume I	Vicent Climent Jordà	Eva Alcón Soler	María Victoria Petit Lavall	Cristina Pauner Chulvi	Antonio Montañana Riera	Andrés Marzal Varó
Universidad Miguel Hernández	Jesús Tadeo Pastor Ciurana	Juan José Ruiz Martínez	María Mercedes Sánchez Castillo	María Mercedes Sánchez Castillo	Rafael Gandía Balaguer	María Emma Benlloch Marco
Universidad Politécnica de Valencia	Juan Julià Igual	Francisco José Mora Mas	Vicent Castellano i Cervera	Josep Antoni Claver Campillo	José Antonio Pérez García	Salvador Francisco Navarro Aljibe
Universidad de Valencia	Esteban Morcillo Sánchez	María Vicenta Mestre Escrivà	María José Añón Roig	María Elena Olmos Ortega	Máximo Ferrando Bolado	Juan Vicente Climent Espí

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información de las universidades.

A partir de este momento, sólo podremos hacer referencia a la actualidad, ya que nos ha sido imposible encontrar en la gran mayoría de las universidades los datos anteriores a los actuales para los puestos que vamos a estudiar a continuación.

Continuamos con los Vicerrectorados donde encontramos que es un puesto ocupado siempre por hombres, donde las mujeres encuentran un techo para poder acceder a él. A modo de ejemplo vemos que en ninguno de los casos el poder femenino supera los cuatro puestos. (Gráfica 4).

Gráfica 4: Composición actual de los Vicerrectorados de las Universidades Públicas Valencianas por sexo.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la información de las universidades.

De todos estos vicerrectorados, es fundamental analizar a qué tipo de estos acceden las mujeres. Se puede destacar que existe una especie de patrón, por el que los vicerrectorados que más habitualmente se encargan a mujeres tienen que ver con la Responsabilidad Social, la Inclusión, la Igualdad, la Docencia y la Cultura, dejando, quizás, los considerados de “mayor importancia o relevancia” en cuanto a ejercicio de poder a hombres, aunque no tiene porqué darse en todos los casos (Tabla 7).

Tabla 7: Vicerrectorados ocupados por mujeres en las Universidades Públicas Valencianas

Universidad	Tipo de vicerrectorado
Universidad de Alicante	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento: D ^a Amparo Navarro Faure
	Vicerrectorado de Planificación Económica: D ^a Mónica Martí Sempere
	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo: D ^a Nuria Grané Teruel
	Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad: D ^a María José Rodríguez Jaume

Universidad Jaume I	Vicerrectorado de Estudios y Docencia: Isabel García Izquierdo
	Vicerrectorado de Estudiantado y Compromiso Social: Inmaculada Rodríguez Moya
	Vicerrectorado de Promoción Lingüística e Igualdad: Pilar Safont Jordà
	Vicerrectorado de Cultura y Relaciones Institucionales: Carmen Lázaro Guillamón
Universidad Miguel Hernández	Vicerrectorado de Estudios: Susana Fernández de Ávila López
	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales: María Teresa Pérez Vázquez
	Vicerrectorado de Cultura: Tatiana Sentamans Gómez
	Vicerrectorado de Transferencia e Intercambio de Conocimiento: María José López Sánchez
Universidad Politécnica de Valencia	Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación: Rosa Puchades Pla
	Vicerrectorado de Planificación y Prospectiva: María Consuelo Jiménez Molero
	Vicerrectorado de Recursos Digitales y Documentación: Virginia Vega Carrero
	Vicerrectorado de los Campus y Sostenibilidad: Marilda Azulay Tapiero
Universidad de Valencia	Vicerrectorado de Estudios y Política Lingüística: Isabel Vázquez Navarro
	Vicerrectorado de Innovación y Transferencia: María Dolores Real García
	Vicerrectorado de Empleo y Programas Formativos: María Adela Valero Aleixandre
	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad: Elena Martínez García

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información de las universidades.

En el caso de la Defensoría Universitaria, vemos que es bastante paritario, estando ocupadas por mujeres en la UA y en la UV (Tabla 8).

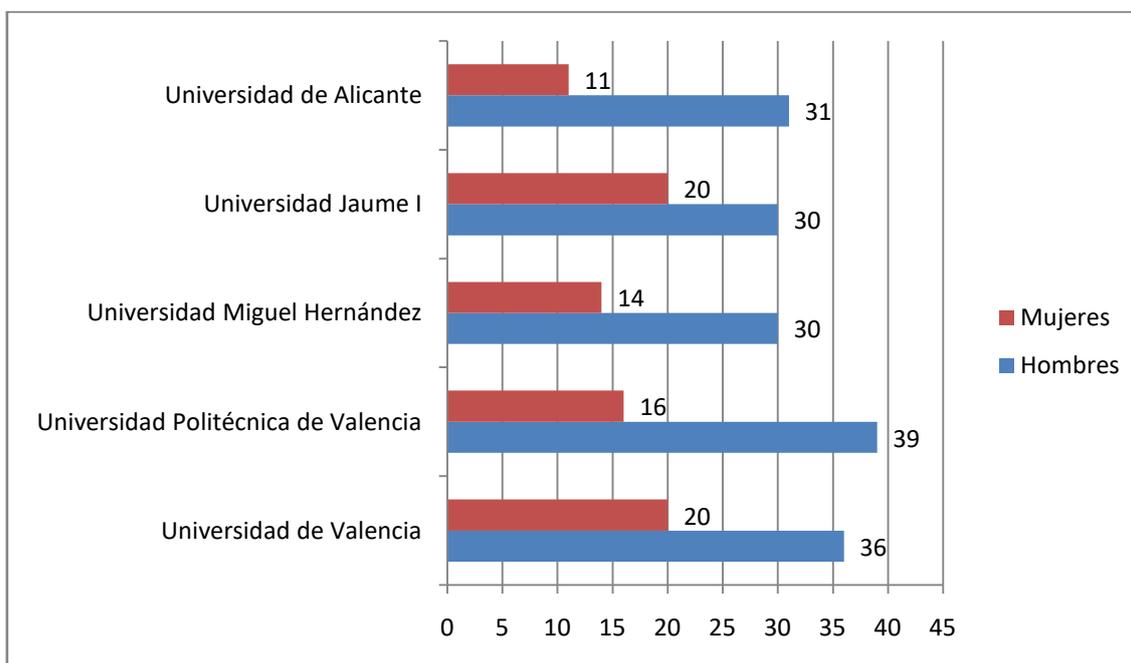
Tabla 8: Composición de la Defensoría Universitaria en las Universidades Públicas Valencianas

Universidad	Defensoría Universitaria
Universidad de Alicante	M ^a Cecilia Gómez Lucas
Universidad Jaume I	Francisco López Benet
Universidad Miguel Hernández	Francisco José del Campo Gomis
Universidad Politécnica de Valencia	Eduardo Vicens Salort
Universidad de Valencia	Adela Serra Rodríguez

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información de las universidades.

Por último, en el Consejo de Gobierno vemos de nuevo que, como en el caso de los Vicerrectorados, los hombres ocupan un gran porcentaje de los puestos a repartir. En el caso de la UJI sí que se cumplen los parámetros de presencia equilibrada, puesto que tiene un 40% de mujeres y un 60% de hombres. (Gráfica 5).

Gráfica 5: Composición actual del Consejo de Gobierno en las diferentes Universidades Públicas Valencianas por sexo.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la información de las universidades.

Como última cuestión a mencionar, hemos intentado (como ya hicimos en el apartado 3.4 a nivel general) indagar sobre el PDI femenino en las universidades públicas que estamos tratando a través de las memorias anuales de cada una de ellas, sin embargo, solo hemos encontrado información en tres de ellas: UA, UJI y UMH, pero los datos no acaban de estar completos, ni adoptan los mismos parámetros, lo que

hacen muy complicado realizar una comparativa. De todas maneras, mostramos los datos de estas universidades a continuación.

Como vemos, se repite un patrón claro en las tres universidades revisadas: el PDI tiene más plantilla masculina y el Personal de Administración y Servicios (PAS) tiene más plantilla femenina.

Además, en lo que respecta al PDI, la UJI es la que menos diferencia porcentual tiene con un 4,7% y la UMH la que más con un 22,06%; mientras, en el PAS la UA tiene menos diferencia con un 13,72% y la UJI más, con un 21,02% (Tabla 9).

Tabla 9: Distribución del PDI y el PAS en la UA, UJI y UMH en el Curso 2018-19 (%)

Universidad	PDI		PAS	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Universidad de Alicante	60,30	39,70	43,14	56,86
Universidad Jaume I	52,02	47,95	39,49	60,51
Universidad Miguel Hernández	62,03	37,97	39,92	60,08

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información de las universidades.

En todo momento, se ha tratado de realizar comparaciones en los distintos organismos estudiados del ámbito universitario público valenciano pero, debido a las limitaciones antes expuestas, en la mayoría de ocasiones no ha sido posible.

6. Discusión y conclusiones

Una vez afrontada toda la materia, nos disponemos a detallar las conclusiones de este TFM. En lo que se refiere al objetivo principal, todavía existe el fenómeno del techo de cristal en el acceso a los puestos de poder del ámbito universitario público valenciano.

Por otro lado, por lo que se refiere a los objetivos concretos, detallamos lo siguiente:

- a) En lo que respecta a la presencia equilibrada en el ámbito laboral en general, encontramos que a pesar de que ha habido multitud de avances, son insuficientes, ya que las mujeres, como hemos visto a lo largo del documento, suelen tener menos probabilidades que los hombres de ser contratadas y la principal razón de esto son las responsabilidades domésticas. Se debe destacar la Conferencia Internacional de México de 1975 que es clave por su impacto social y mediático en la Igualdad de Mujeres y Hombres. Además, nuestra Constitución Española posee tres artículos que sustentan la igualdad:

el 1.1, el 9.2 y el 14. Con la llegada de la LOI, se produjo un punto de inflexión que respondía al mandato constitucional de igualdad entre hombres y mujeres. Esta ley posee cuatro elementos claves a lo largo de nuestro trabajo, como son la igualdad de oportunidades, la transversalidad, la educación superior y la presencia equilibrada. Aunque esto es positivo se deben seguir dando pasos hacia delante para llegar a una igualdad real y efectiva.

- b) Con respecto a la situación de las mujeres y los hombres, debemos tener en cuenta que las normas basadas en el género y los estereotipos juegan un papel fundamental porque a nivel cultural se nos intenta condicionar mediante unas “características propias” que deben poseer hombres y mujeres. Al hilo de esto, los hombres a través de este sistema están encorsetados en que deben ser valientes, eficaces y productivos; y la mujer, por el contra, debe ser dócil y permanecer en casa. Con el paso del tiempo esto afortunadamente está cambiando, y observamos que en los puestos de dirección encontramos que las mujeres en algunos sectores poseen más preparación que los hombres pero, sin embargo, esta preparación no desemboca en la ocupación de puestos directivos. Por tanto, jurídicamente estamos en igualdad pero existe una desventaja en el terreno laboral. Para mejorar esta situación se debe subrayar el Real Decreto-ley 6/2019 que introduce entre otros muchos aspectos el trabajo de igual valor en hombres y mujeres.
- c) En lo relativo al techo de cristal, los estereotipos juegan un papel fundamental para que esto se produzca, ya que en lo general se piensa que el hombre está más capacitado, y que la mujer no va a desempeñar de manera eficiente su trabajo. Como venimos diciendo, esto tiene su razón de ser en la jerarquía de poder y creencias muy presentes en la sociedad patriarcal y en la educación cultural en la que vivimos.
- d) En cuanto a la participación de las mujeres en los órganos de dirección del ámbito universitario español, se puede concluir que hay un gran desequilibrio de profesoras en el poder, sea del tipo que sea. Desarrollando un poco esta idea, vemos que puestos como la Secretaría son mayoritariamente ocupados por mujeres, y la Gerencia por hombres. La feminización de las Secretarías Generales y a las cual las mujeres se ven desplazadas, es por ser de total gestión y resolución de problemas. Esto no ocurre así, como decimos, con la Gerencia, ya que es un puesto bastante más masculinizado. Otro aspecto a tener en cuenta, son los Vicerrectorados, donde se observa un patrón bastante definido: las mujeres suelen ocupar puestos que tienen que ver con la Responsabilidad Social, la Inclusión, la Igualdad, la Docencia y la Cultura,

dejando por lo general, el resto de cargos (considerados menos femeninos) a los hombres, pero esto no tiene porqué darse en todos los casos. Finalmente, uno de los órganos de dirección más relevantes en este análisis es el Consejo de Gobierno, ocupado también mayoritariamente por hombres, pero con la excepción de la UJI, que aunque sí que tienen mayoría los hombres, cumplen con los parámetros de presencia equilibrada.

Cambiando de tercio, nos hemos encontrado con limitaciones en este estudio. La principal dificultad es la disparidad de presentación y acceso a los datos de las Universidades Valencianas, así que nos ha resultado prácticamente imposible realizar la horquilla temporal que, en un primer momento, nos habíamos planteado (2010-2020). Esto nos ha obligado a realizar casi todos nuestros análisis u observaciones en base a los datos actuales de los órganos de gobierno del ámbito universitario público valenciano.

Una propuesta para la solución del problema, podría ser la realización, por parte de las Universidades Valencianas y sus Unidades de Igualdad, de un "Observatorio" común que recopilase y publicase los datos, de cada universidad y los conjuntos.

En lo que respecta a propuestas de líneas de investigación futura, al hilo de la limitación anterior, nos gustaría (dentro de un periodo de tiempo razonable) realizar un estudio similar a éste comparando los datos que mostramos y los que se den en el futuro.

En definitiva, en lo que respecta a las Universidades Públicas Valencianas podemos decir, que aunque los puestos de dirección siguen siendo mayoritariamente ocupados por hombres, sí que se empiezan a ver un cierto cambio y las mujeres empiezan a ostentar cargos de más responsabilidad, como se ve en el ejemplo de que de los cinco rectorados, dos sean ocupadas por mujeres. Sí que es cierto, que a pesar de esto, no podemos pasar por alto el hecho de que estas suelen ocupar los "cargos más femeninos".

A modo de ejemplo, como se ha visto en este TFM, en el análisis del PDI y el PAS que hemos realizado de la UA, UJI y UMH constatábamos que el primero tiene más plantilla masculina y, por su parte, el segundo tiene más plantilla femenina. Esto, vuelve a poner de relieve la necesidad de deshacerse de todas estas trabas para que toda la sociedad avance y evolucione

7. Referencias bibliográficas empleadas

Bibliografía

Aguado Hernández, Juli Antoni., Cano Montero, Francisco Javier & Sánchez Pérez, María José. (2020). Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(3), 308-327.

Agut Nieto, Sonia & Martín Hernández, Pilar. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25(2), 201-214.

Agut Nieto, Sonia y Pitarch Centelles, Laia. (2020). SRM015 – Organizaciones en Igualdad. *Universitat Jaume I de Castellón*, 1-43.

Anghel, Brindusa., Conde-Ruiz, José Ignacio & Marra de Artíñano, Ignacio. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.

Barberá Heredia, Esther & Ramos López, Amparo. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 147-160.

Barberá Heredia, Esther., Ramos, Amparo., Sarrió, Maite & Candela, Carlos. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 40, 55-68.

Barberá Ribera, Teresa., Estellés Miguel, Sofía & Dema Pérez, Carlos Manuel. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal". En *XIII Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 133-142).

Buedo Martínez, Sergio. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Res, Revista de Educación Social*, (21), 64-83.

Cáceres Reche, María Pilar., Sachicola, Antonio & Hinojo Lucena, María Angustias. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal*, 11(2), 296-313.

Calabuig Puig, María Amparo. (2017). Los retos de la reforma constitucional desde la óptica de la toma de decisiones públicas equilibradas. En *Reflexiones y propuestas sobre la reforma de la Constitución Española* (pp. 505-520). Comares.

Calabuig Puig, María Amparo. (2019). Empoderamiento e igualdad en el ámbito de la representación pública. Logros y retos. En *Democracia participativa en perspectiva multinivel* (pp. 103-119). Comares.

Casal Madinabeitia, Sonia. (2006). Los estereotipos y los prejuicios: cambios de actitud en el aula de L2. *ELIA*, 6, 135-149.

Cruz Soto, Luis Antonio. (2013). El concepto de poder en la administración. *Contaduría y administración*, 58(4), 39-57.

Donoso, Trinidad., Figuera, Pilar & Rodríguez Moreno, María Luisa. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria Gender barriers in the professional development of women university graduates. *Revista de educación*, 355, 187-212.

Gálvez Muñoz, Lina & Rodríguez Madroño, Paula. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2,113-132.

González Ramos, Ana María. (2014). ¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas. *Educación*, 50(1), 187-205.

Lombardo, Emanuela. (2003). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política*, (9), 65-82.

Martínez Ayuso, Virginia. (2015). *Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35* (Doctoral dissertation, Tesis) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. UNED).

Méndez Garita, Nuria. (2004). Un acercamiento al cuento infantil desde la perspectiva de género. Estereotipos en el cuento infantil. *Revista Electrónica Educare*, (7), 127-140.

Mosteiro García, María Josefa. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicología e educación*, 305-315.

Mosteiro García, María Josefa. (2010). Los estereotipos de género y su transmisión a través del proceso de socialización. In *Investigaciones actuales de las mujeres y del género* (pp. 239-252). Serv. de Publ. e Intercambio Científico.

Novelle, Laura. (2018). Vamos al lío: redactar el Trabajo Fin de Grado, paso a paso. *Sobrevivir al trabajo de fin de grado en Humanidades y Ciencias Sociales. Todo lo que necesitas saber* (pp. 71-121). Amazon KDP.

Puertas Valdeiglesias, Susana. (2004). Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación. *Seminario médico*, 56(2), 135-144.

Ramos López, Amparo. (2005). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuadernos de geografía*, (78), 191-214.

Salazar Benítez, Octavio. (2015). Ciudadanía, género y poder: la presencia equilibrada como principio constitucional. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (10), 16-37.

Tur Ausina, Rosario. (2008). Igualdad y no discriminación por razón de sexo en Naciones Unidas. Proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias para la igualdad de mujeres y hombres. *Revista europea de derechos fundamentales*, (11), 247-292.

Tur Ausina, Rosario. (2014). Los mitos de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. In *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico: estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla* (pp. 671-683). Cortes Valencianas.

Vega Catena, Pedro Jesús., Santero Sánchez, Rosa., Castro Núñez, Belén & Gómez Gómez, Núria Elena. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 155-177.

Ventura Franch, Asunción. (1999). El silencio de género en el derecho constitucional: la constitución española de 1978. *Dossiers feministes*, 23-34.

Recursos web

BOE. (1978). Constitución Española. Consultada el 22 de junio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

BOE. (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Consultada el 2 de septiembre de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>

BOE. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consultada el 22 de junio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

BOE. (2007). Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Consultada el 22 de julio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-7786-consolidado.pdf>

BOE. (2011). Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Consultada el 15 de julio de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf>

BOE. (2019). Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Consultada el 30 de septiembre de 2020, en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Comisión Europea. (2020). How has the EU progressed towards the Sustainable Development Goals? Consultada el 17 de julio de 2020, en <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11011937/8-22062020-AP-EN.pdf/f2aa5f4d-a7a9-8ea6-8664-639fd4244a78>

CRUE. (2018). La Universidad Española en Cifras 2017-2018. Consultada el 21 de julio de 2020, en http://www.crue.org/Documentos%20compartidos/Publicaciones/Universidad%20Espa%C3%B1ola%20en%20cifras/UEC%201718_FINAL_DIGITAL.pdf

El Diario. (2020). La UE se aleja de los objetivos de desarrollo sostenible sobre igualdad de género y no avanza en los de acción climática. Consultada el 17 de julio de 2020, en https://www.eldiario.es/sociedad/ue-objetivos-desarrollo-sostenible-climatica_1_6060746.html

INE. (2020). Mujeres en altos cargos públicos y privados. Consultada el 20 de julio de 2020, en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INE. (2020). Mujeres en órganos constitucionales y en Reales Academias. Consultada el 20 de julio de 2020, en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595743&p=1

[254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888](https://www.ine.es/jaxiT3/Files/t/es/xls/9448.xls?nocab=1)

INE. (Sin fecha). Ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad. Consultada el 20 de junio de 2020, en <https://www.ine.es/jaxiT3/Files/t/es/xls/9448.xls?nocab=1>

INE. (Sin fecha). Ocupados por tipo de puesto laboral, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad. Consultada el 21 de junio de 2020, en <https://www.ine.es/jaxiT3/Files/t/es/xls/5125.xls?nocab=1>

Ministerio de Ciencia e Innovación. (2017). Científicas en Cifras 2017. Consultada el 21 de julio de 2020, en https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf

World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. Consultada el 8 de septiembre de 2020, en http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Anexos.

Anexo I. Correo electrónico mandado a las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Valencianas para solicitar información de los diferentes cargos.

Jose Esteban Lorente Muñoz <

para unitat.igualtat, unitat-igualtat, igualdad, igualdad, igualtat >

23 jun. 2020 11:04



Hola a las diferentes Unidades de Igualdad.

Estoy realizando un Trabajo de Fin de Máster sobre el techo de cristal en los puestos de poder en el ámbito universitario, concretamente en las universidades públicas valencianas desde 2010 hasta la actualidad.

Me pongo en contacto con cada una de vosotras para ver si me pudierais facilitar la información o, en su defecto, orientarme por dónde podría encontrarla en cada una de vuestras universidades.

Específicamente, la información que voy a tratar es:

- Rector/a
- Vicerrectorados
- Secretaría General
- Gerencia
- Defensoría universitaria
- Consejo de Gobierno

Sería interesante ver si ha habido una evolución (desde 2010 hasta la fecha) en la representatividad femenina en estos cargos.

Muchas gracias de antemano por atender este correo y espero vuestras respuestas.

Un saludo,

José Esteban Lorente Muñoz.

Anexo II. Respuesta de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Valencia.

Ines Soler Julve <ines.soler@uv.es>

para igualtat, mí, unitat-igualtat, igualdad, unitat.igualtat, igualdad >

mar., 23 jun. 11:50



Hola José,

Encantada de poder ayudarte, muy buen tema para el TFM :)

En el caso de la Universitat de València, puedes consultar los informes que publicamos en el Observatorio de Igualdad sobre participación y órganos de gobierno:

<https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/observatori/indicadors-igualtat/participacio-organs-govern-1285875862551.html>

Y también tienes datos desagregados en los informes de gestión que publica la UV:

Apartado 4.3. Distribució per sexe dels òrgans de govern i representació i càrrecs

unipersonals (p.327): https://www.uv.es/sap/docs/informe_gestio/2018_informe_gestio.pdf

Puedes consultar los informes desde 2008: <https://www.uv.es/uvweb/servei-analisi-planificacio/ca/estudis-informes/informe-gestio/informe-gestio-1285866634292.html>

Esperamos que nos lo compartas cuando lo tengas terminado! y te presentes a los premios que convocamos. Por cierto, no nos has dicho en qué universidad estudias ni de qué máster se trata.

Saludos

Inés

Anexo III. Respuesta de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante.

Unitat d'Igualtat UA
para mí ▾

29 jun. 2020 18:22 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Jose Esteban,

En el siguiente enlace de nuestro Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres puedes acceder al indicador 'Órganos de gobierno' y ver lo publicado hasta el año 2016: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/indicadores/gobierno/gobierno.html>

También te adjunto el *III Informe de diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la UA (2018)* en el que podrás obtener información cuantitativa y cualitativa en el apartado 'IV Participación y órganos de gobierno' (p.107): <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/documentos/informe-diagnostico-3.pdf>

Esperamos que te sea de ayuda.

Un saludo.

Anexo IV. Respuesta de la Unidad de Igualdad de la Universidad Politécnica de Valencia.

María Rosa Cerdá Hernández
para mí ▾

29 jun. 2020 18:02 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes, José Esteban

respondí a las cuestiones que planteas en correo con fecha de 25 de junio. Te lo remití con el título "UPV_UNIDAD DE IGUALDAD". Te copio-pegó mis respuestas. Lee el contenido total pues te contesté sobre tu propio correo. Te decía:

UPV_UNIDAD DE IGUALDAD_Re: Información para Trabajo Fin de Máster

□

María Rosa Cerdá Hernández

Respondeur@upv.es

Respondeur

to: José Esteban; enviado: 25 de junio de 2020 12:44

Buenos días, José Esteban

Contesto a tus preguntas en tu propio correo para que la lectura sea más ágil. Creo de interés comentar, además, lo siguiente.

El período al que haces referencia, 2010-2020, es amplio y en su transcurso la comunidad universitaria UPV ha participado en distintas elecciones.

Te indico lo que es evidente porque la UPV mantiene un perfil evolutivo positivo en el que la participación de las mujeres en la vida institucional se ha consolidado, pudiendo entender que, a nivel de representación institucional, estamos en niveles de paridad (40-60) con cierta oscilación en aquellos cargos que se prolongan más allá de un período lectivo como son los cargos de Secretaría General y Gerencia.

A este aspecto hay que agregar los requisitos normativos para ocupar un cargo de representación universitaria. La exigencia de cátedra universitaria (Rectora o Rector y, hasta no hace tanto, para vicerrectorados y áreas de gestión) supone un obstáculo añadido en la realidad de las universidades politécnicas: mayoría de hombres en el alumnado, continuación en másteres y doctorado, menor presencia en la carrera académica y, por tanto, menor número de posibles candidatas con la trayectoria evolutiva suficiente (experiencia de gestión política previa en cargos de centros, institutos de investigación, departamentos...) para optar a los cargos de máxima representación. Esta tendencia está cambiando aun cuando UPV tiene una plantilla de PDI con algo más de 60% de personas en la franja 55-65 años que nos lleva a tiempos anteriores en los que, por un lado, el acceso a estudios universitarios era dificultoso (económica y socialmente) y, por otro, la UPV (todas las politécnicas) imparte docencia en áreas altamente masculinizadas por el ejercicio práctico en su inserción al mercado laboral: son pocas las mujeres STEM en esa franja de edad y eso queda reflejado en la composición de los órganos de gobierno, unipersonales y colegiados. La cohorte de edad indica no solo la composición de la plantilla, también es valioso para analizar el por qué de los niveles de presencia femenina y masculina en una institución.

La Unidad de Igualdad UPV, por si es de tu interés, se crea formalmente en 2012 y desde esa fecha el proceso madurativo de la propia comunidad universitaria ha propiciado un cambio en la percepción y realidad de la propia UPV que en sus Estatutos, art. 3, recoge el compromiso con la Igualdad <http://www.upv.es/organizacion/la-institucion/estatutos-upv-es.html>

José Esteban, el dato que NO te puedo proporcionar es el referido a la evolución del Consejo de Gobierno pero puedes solicitar esa información u otra de interés en <http://www.upv.es/contenidos/PORTRANSV4/info/1090159normalc.html>

Espero que la información te sea útil para tu estudio y cualquier otra cosa, me dices.

MRosa

Anexo V. Petición a la Universidad Politécnica de Valencia de la información a tratar en el TFM, debido a la protección de datos y su posterior resolución.



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

Gestión de
solicitudes e incidencias
informáticas de la UPV



Sistema GREGAL v1

Gestión de solicitudes e incidencias informáticas de la UPV

Solicitud de tarea

Le informamos que su Petición nº 526183 ha sido asignada al responsable de la aplicación.

Información de la Petición nº 526183

Aplicación: PORTAL DE TRANSPARENCIA: SOLICITUD DE DATOS

Asunto: Información para Trabajo Fin de Máster

Estoy realizando un Trabajo de Fin de Máster (Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado) sobre el techo de cristal en los puestos de poder en el ámbito universitario, concretamente en las universidades públicas valencianas desde 2010 hasta la actualidad.

Me pongo en contacto con vosotros para ver si me pudierais facilitar la información o, en su defecto, orientarme por dónde podría encontrarla en cada una de vuestras universidades.

Específicamente, la información que voy a tratar es: Rector/a, Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Defensoría universitaria y Consejo de Gobierno.

Sería interesante ver si ha habido una evolución (desde 2010 hasta la fecha) en la representatividad femenina en estos cargos.

Muchas gracias, un saludo.

Reciba un cordial saludo



Sistema GREGAL v1

Gestión de solicitudes e incidencias informáticas de la UPV

Resolución de tarea

Le informamos que la Petición número 526183, ha sido cerrada.

Información de la Petición 526183

Aplicación: PORTAL DE TRANSPARENCIA: SOLICITUD DE DATOS

Asunto: Información para Trabajo Fin de Máster

Estoy realizando un Trabajo de Fin de Máster (Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado) sobre el techo de cristal en los puestos de poder en el ámbito universitario, concretamente en las universidades públicas valencianas desde 2010 hasta la actualidad. Me pongo en contacto con vosotros para ver si me pudierais facilitar la información o, en su defecto, orientarme por dónde podría encontrarla en cada una de vuestras universidades.

Específicamente, la información que voy a tratar es: Rector/a, Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Defensoría universitaria y Consejo de Gobierno.

Sería interesante ver si ha habido una evolución (desde 2010 hasta la fecha) en la representatividad femenina en estos cargos.

Muchas gracias, un saludo.

Información de la resolución

Procedemos a cerrar la incidencia por los motivos que se detallan a continuación:

En relación con su solicitud de acceso a información pública nº 526183, adjunto se remite dirección para la descarga de la resolución y documentación anexa.

<https://gdocu.upv.es/share/proxy/alfresco-noauth/api/internal/shared/node/content/7wR77EPQcqxX7sC3UnAAA>

Esta documentación estará disponible durante 1 mes a partir de la fecha de hoy.

Reciba un cordial saludo.

Anexo VI. Respuesta de la Unidad de Igualdad de la Universidad Jaime I.

Mercedes Alcañiz Moscardó

para mí, María ▾

lun., 29 jun. 11:32



Buenos días José Esteban:

Desde 2018 la composición de estos cargos es la siguiente:

Rectora, Eva Alcón

Vicerrectores: 4 mujeres y 5 hombres

Secretaría general: mujer

Gerente: hombre

Defensor comunidad universitaria: hombre

Consejo de gobierno: 30 hombres y 20 mujeres

Anexo VII. Respuesta de la Unidad de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández.

María Jose Alarcon Garcia

para Mercedes, mí ▾

3 jul. 2020 13:10



Hola,

Disculpa el retraso, ahí van los datos UMH

Desde 2019 la composición de estos cargos es la siguiente:

Rector: Juan José Ruiz Martínez

Vicerrectorados: 4 mujeres y 7 hombres

Secretaria general: mujer

Gerente: Mujer

Defensoría universitaria: hombre

Consejo de gobierno: 30 hombres y 14 mujeres

Un saludo,