
ESTUDIO DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y DOCENCIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA.



Octubre 2018
Vittorio Maiorano, Fernando Martín Cobos, Ana Martínez López y Mar Acal Criado.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVO DEL INFORME.....	3
METODOLOGÍA	3
ANÁLISIS DE DATOS DISGREGADOS POR SEXO	4
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	5
ASCENSOS.....	6
HIJOS/AS.....	8
ESTANCIAS.....	10
CONCLUSIONES.....	14
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

INTRODUCCIÓN

La normativa a nivel internacional, europea y nacional es muy amplia y los avances en materia de igualdad han sido muchos. El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres queda recogido desde la proclamación de la Carta Fundacional de Naciones Unidas como expresión máxima de voluntades entre los Estados y es también por lo que a lo largo de la historia se ha luchado incesantemente para alcanzar dicho derecho. Así mismo, la Unión Europea se fundamenta en una serie de valores entre los que promueve la igualdad entre mujeres y hombres, estos quedan expresados en los Artículos 2 y 3.2 del Tratado de Ámsterdam, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y Determinados Actos Conexos (Unión Europea, 1997). La integración de estos artículos conlleva la aplicación del *mainstreaming* de género en todas las actividades y acciones que se desarrollen de cara a la aplicación de los objetivos de la Unión Europea; es decir, que se debe tener en cuenta la igualdad de género en todas las políticas y programas europeos que se desarrollen con el fin de poder, por un lado, analizar los efectos sobre los hombres y las mujeres antes de tomar decisiones, y por el otro, permitir tener en cuenta la dimensión de género a la hora de implementar, evaluar y revisar las políticas aplicadas (Lombardo, 2004; Schonard, 2017). Por último este principio queda recogido en la Constitución Española y en el marco de la legislación estatal y andaluza; *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) para el Personal Laboral, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), Plan Concilia: Resolución 20 diciembre 2005 y Orden APU 3902/2005, de 15 de diciembre para el Personal Funcionario.*

No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados a través de toda la normativa para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, dicho objetivo no ha sido logrado en su totalidad. Con el fin de poder comprender y encontrar soluciones a esta problemática debemos tener presente que la mayoría de las diferencias existentes entre hombres y mujeres vienen dados por los cánones fijados y creados socialmente desde la instauración del patriarcado. Estas diferencias se han hecho más visibles desde que la mujer ha entrado en el mercado laboral. El ingreso por parte de las mujeres en la esfera de lo público no ha

implicado un abandono de las tareas de cuidado que encierra la esfera de lo privado-doméstico. Esto ha resultado en una doble carga para las mujeres haciendo que la conciliación entre ambos ámbitos sea cada vez más difícil.

Acercándonos a la realidad universitaria y con los resultados obtenidos en el informe anterior titulado “Informe sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombre en la Facultad de Ciencias Experimentales de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.”, no cabe duda alguna que se han realizado ciertos avances en lo que se refiere a la incorporación de las mujeres en este ámbito. Las cifras reflejan que son cada vez más las mujeres egresadas y altamente cualificadas, sin embargo, en el ámbito universitario profesional la proporción de inserción y promoción de las mismas no se corresponde con las cifras anteriormente mencionadas. La problemática radica principalmente en que existen grandes desequilibrios en la carrera profesional de las mujeres, es decir que cuanto más alta es la posición de poder menos representación femenina hay. Estos grandes desequilibrios condujeron a que las normativas se hayan endurecido aumentando las exigencias para que las universidades se comprometan y puedan alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres (Oficina para la Igualdad Universidad Pablo de Olavide, 2011).

En el área de las ciencias experimentales se puede llegar a pensar que hoy en día las mujeres tienen un papel más visible, y en cierta medida es así, pero los estereotipos patriarcales siguen marcando la tendencia. Se ha creído siempre a lo largo de la historia que las ciencias quedan reducidas a un mundo de hombres y para hombres donde las mujeres no tienen cabida, esta falacia ha minimizado el papel de las mujeres en este ámbito, tanto es así que antaño aquellas mujeres que se dedicaban a las ciencias se las consideraba como aficionadas y no como lo que eran, verdaderas científicas.

A raíz del informe anterior y la preocupación de la Facultad de Ciencias Experimentales de la Universidad Pablo de Olavide para seguir avanzando en esta temática es que se presenta el siguiente informe esta vez enfocado al estudio de la conciliación familiar entre mujeres y hombres en la Facultad de Ciencias Experimentales.

OBJETIVO DEL INFORME

El presente informe tiene por objetivo realizar un análisis de la situación del equipo docente de la Facultad de Ciencias Experimentales en materia de conciliación familiar y docencia.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue un análisis cuantitativo básico, en base a una encuesta (Ilustración 1) realizada a todo el Personal Docente e Investigador (en adelante PDI). Dicha encuesta fue creada específicamente para la realización de este informe y constó de cuatro preguntas con cuatro o seis subapartados dependiendo de la pregunta. La distribución de la encuesta se realizó a través del CIC (Centro de Informática y Comunicaciones) con el fin de mantener el anonimato de las personas que participaron.

Las preguntas de la encuesta se estructuraron de la siguiente forma: sexo, primer contrato como docente con el que ingresó a la Universidad Pablo de Olavide, posteriormente se preguntó información sobre los 3 ascensos siguientes a su ingreso como docente. Dentro de cada uno de estos grandes bloques se pedía información acerca de: el año de obtención del contrato y ascensos sucesivos, número de hijos/as en cada ascenso, número de estancias en el extranjero por cada ascenso y, por último, número de quinquenios y sexenios en cada ascenso.

Con la información obtenida de las encuestas se procedieron a analizar tres variables ascensos, número de hijos y número de estancias, ya que debido a la falta de datos las categorías de quinquenios y sexenios se tuvieron que eliminar.

ENCUESTA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO - FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

SEXO:

Mujer Hombre

1er Contrato como docente

Año:	
Categoría docente:	
Nº de Hijos:	
Nº Estancias:	

Primer ascenso

Año:	
Categoría docente:	
Nº de Hijos:	
Nº de Quinquenios:	
Nº de Sexenios:	
Nº Estancias:	

Segundo ascenso

Año:	
Categoría docente:	
Nº de Hijos:	
Nº de Quinquenios:	
Nº de Sexenios:	
Nº Estancias:	

Tercer ascenso

Año:	
Categoría docente:	
Nº de Hijos:	
Nº de Quinquenios:	
Nº de Sexenios:	
Nº Estancias:	

Ilustración 1. Modelo de encuesta.

ANÁLISIS DE DATOS DISGREGADOS POR SEXO

En este apartado se muestran los análisis de los datos obtenidos. Estructurándose de la siguiente forma: PDI, Ascensos, Hijos/as y Estancias en el extranjero.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

De acuerdo con la información cedida por la Facultad de Ciencias Experimentales, el PDI está conformado por 148 profesores/as, de los cuales 88 son varones y 60 mujeres. En términos porcentuales y como muestra la Figura 1, corresponden al 59,46 y 40,54 respectivamente. Si bien existe una diferencia entre ambos de 20 puntos porcentuales, se podría considerar que la desigualdad entre varones y mujeres no es tan acentuada para estar hablando de una rama del conocimiento tan masculinizada como son las ciencias experimentales.

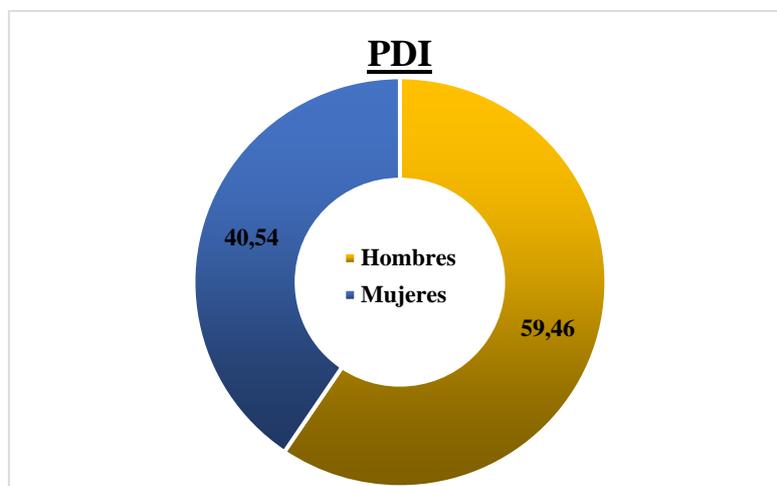


Figura 1. PDI por sexo.

A la hora de analizar la participación tal y como muestra la Figura 2, observamos que el porcentaje de encuestas recibidas es casi del 40%. Del total de participantes 15,54% corresponden a las profesoras y 24,32% a los profesores. En ambos casos menos de la mitad de los profesores y profesoras participaron en la encuesta.

La participación recibida en la realización de la encuesta puede ocasionar que el resultado final no fuera el marcado por la realidad ya que éste no llega al 50%, no obstante, con los resultados obtenidos se puede realizar una primera aproximación de la situación entre mujeres y hombres docentes de la Facultad de Experimentales de la Universidad Pablo de Olavide.



Figura 2. Porcentaje de encuestas recibidas por sexo.

ASCENSOS

En la Figura 4, se puede observar como las mujeres tienen una tendencia más rápida que los hombres en cuanto a los ascensos en la universidad. El primer ascenso se obtiene en una escasa diferencia de años entre mujeres y hombres (3,8 y 3,3 años respectivamente), no obstante en el segundo y tercero hay una diferencia de 1,5 y 1,9 años, posicionando a las mujeres en 4 años para conseguir un segundo ascenso, 5,5 años en el caso de los hombres y aproximadamente 5 y 7 años para el tercer ascenso respectivamente. Esto nos indica como la diferencia entre sexos se hace mayor conforme aumentan los ascensos, por lo que se puede estimar que las mujeres alcanzan un mayor número de ascenso en menos tiempo que los hombres o lo que es lo mismo, su carrera de investigación avanza más rápido que en el caso de los hombres.

MEDIA AÑOS PARA CONSEGUIR UN ASCENSO

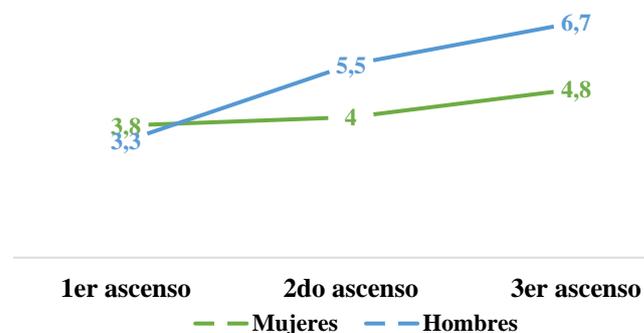


Figura 3. Media disgregada por sexos de años para conseguir un ascenso.

Si analizamos el porcentaje con relación a su grupo sexual (Figura 4) observamos que los porcentajes de ascenso dentro de su grupo sexual son muy altos.

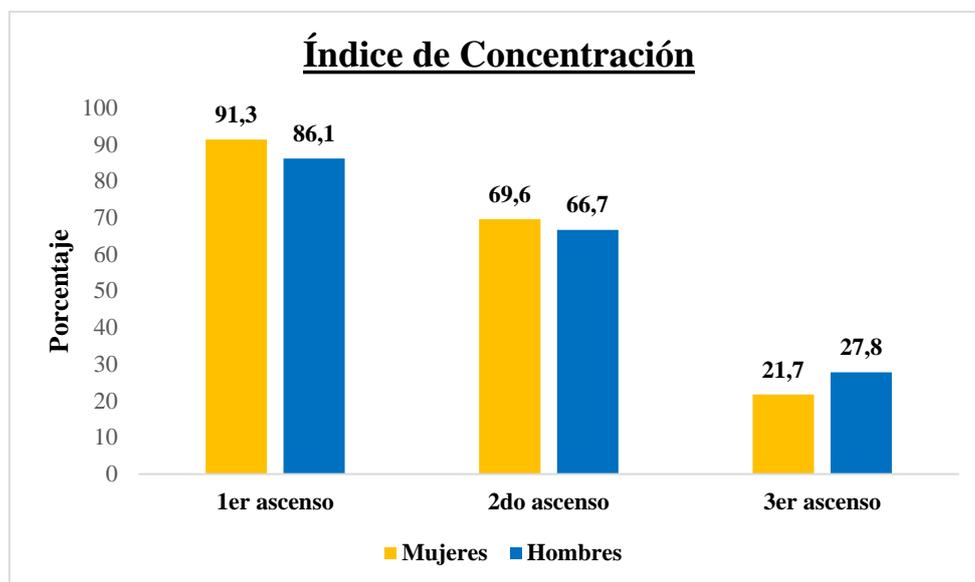


Figura 4 Índice de concentración entre mujeres y hombres en porcentaje (%).

Pero a la hora de comparar ambos sexos (Figura 5) observamos que los hombres ascienden en mayor porcentaje que las mujeres, oscilando la diferencia porcentual entre un 8 y un 16%, lo que indica que a pesar de que las mujeres obtienen el ascenso más rápido, los hombres obtienen una mayor categoría investigadora (tercer ascenso) que las mujeres ya que superan a estas en porcentaje.

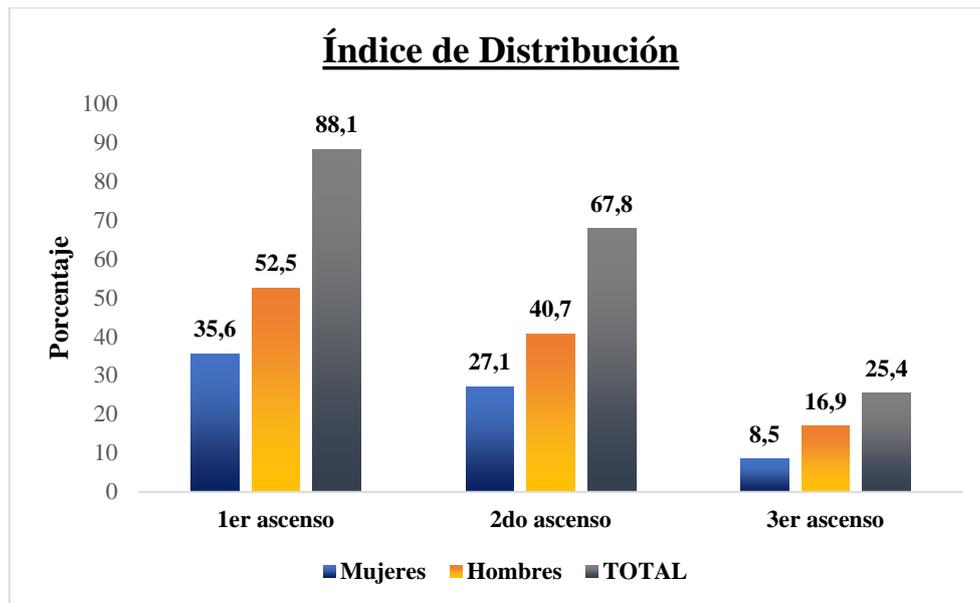


Figura 5. Índice de distribución.

HIJOS/AS

En la Figura 6 y en la Figura 7, se pueden observar el porcentaje de profesores con ningún hijo, con 1, 2 ,3 o más de cuatro hijos al comenzar su carrera docente y en su último ascenso. Se observa que un alto porcentaje de docentes comienzan su carrera sin hijos, pero en el caso de los hombres hay un alto porcentaje que ya en su primer contrato tienen un hijo o casos donde tienen más de cuatro. En contrapartida, en el caso de las mujeres, se observa un porcentaje elevado que comienza con dos y tres hijos, pero en su último ascenso vemos que los porcentajes aumentan, sin embargo, sigue siendo el porcentaje mayoritario sin hijos. Además, las mujeres no tienen en ningún caso más de tres hijos en su primer contrato docente.

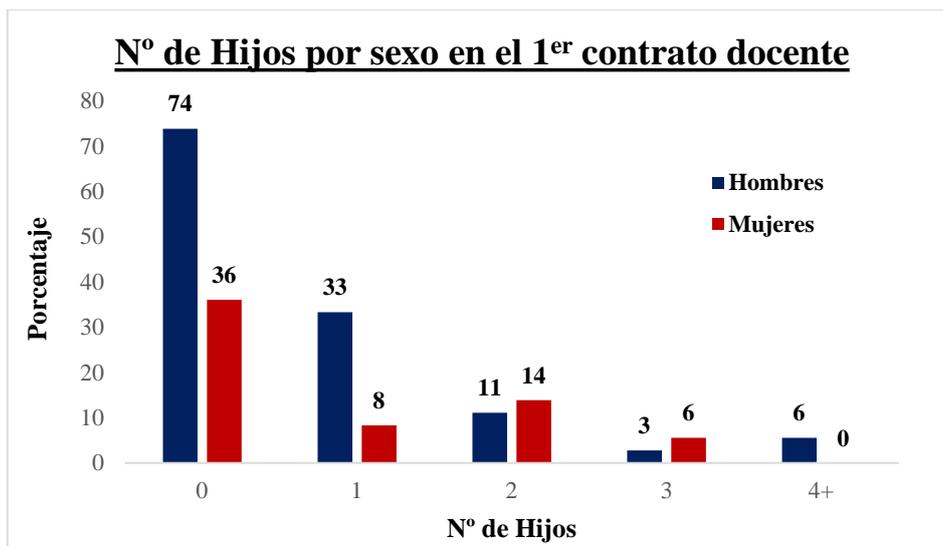


Figura 6. Número de hijos diferenciado entre hombres y mujeres en el primer contrato docente (%).

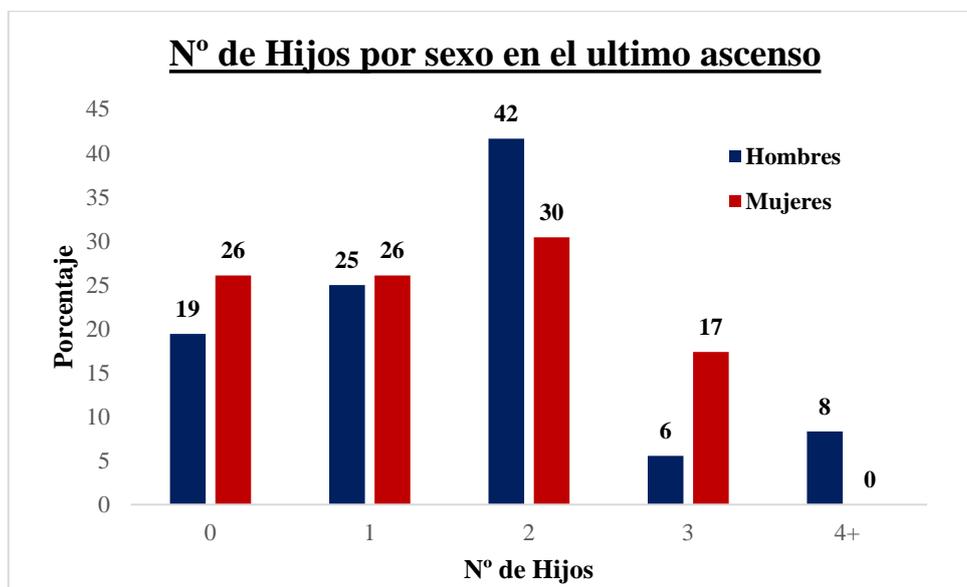


Figura 7. Número de hijos diferenciado entre hombres y mujeres en el tercer ascenso (%).

Si observamos en términos absolutos el número de hijos en el primer contrato y el último ascenso por sexo, vemos que en los hombres los valores oscilan bastante (Figura 8), mientras que en las mujeres dichos valores prácticamente no difieren de cuando empezaron su carrera a su último ascenso (Figura 9).

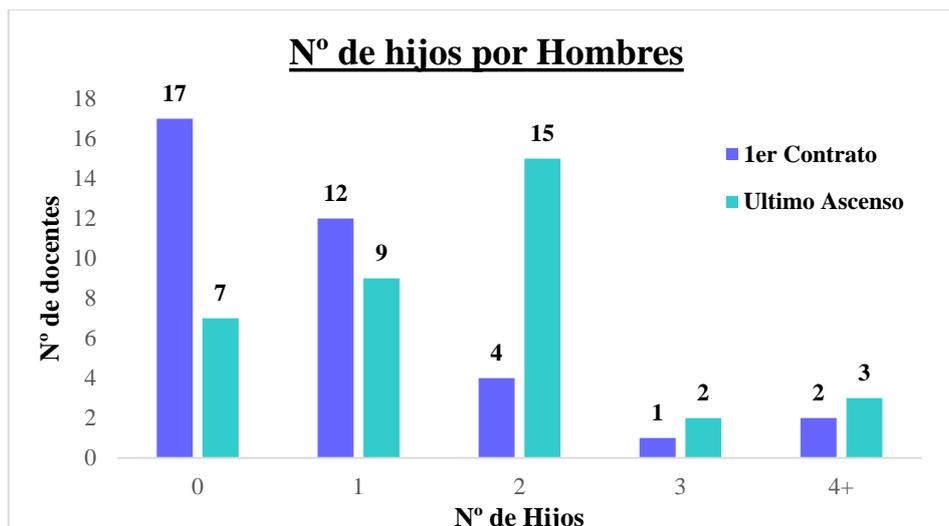


Figura 8. Número de hijos por hombres (%).

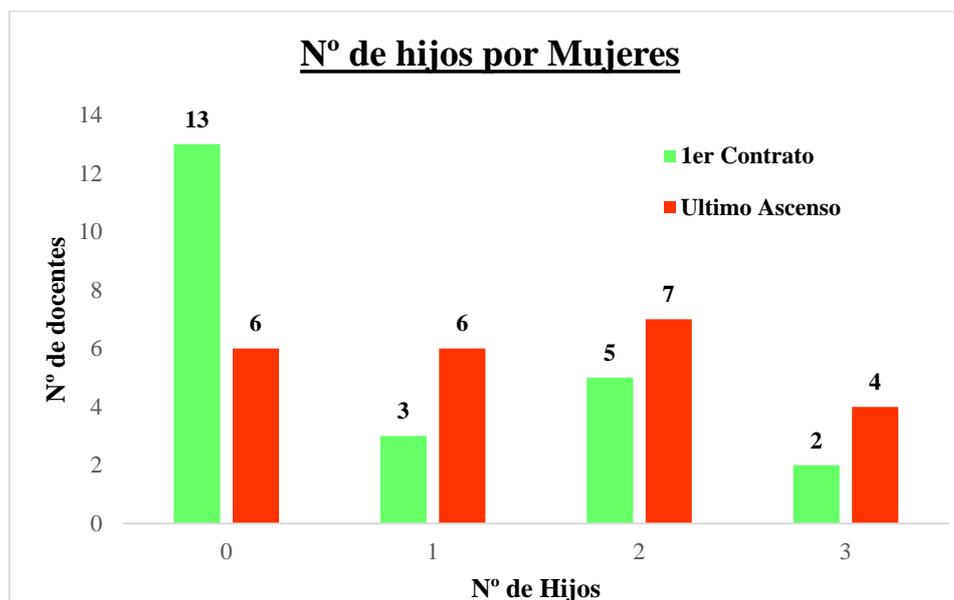


Figura 9. Número de hijos por mujeres (%).

ESTANCIAS

Si observamos el número de docentes por sexo que realizan estancias a lo largo de su carrera en el caso de las mujeres la gran mayoría o no realizan estancias o realizan una sola. Es en el segundo ascenso cuando el número de profesoras que realizan dos estancias o más de cuatro sube, aunque no notoriamente, de hecho, en el tercer ascenso no se observa que las mujeres hagan más de cuatro estancias por ascenso (Figura 10).

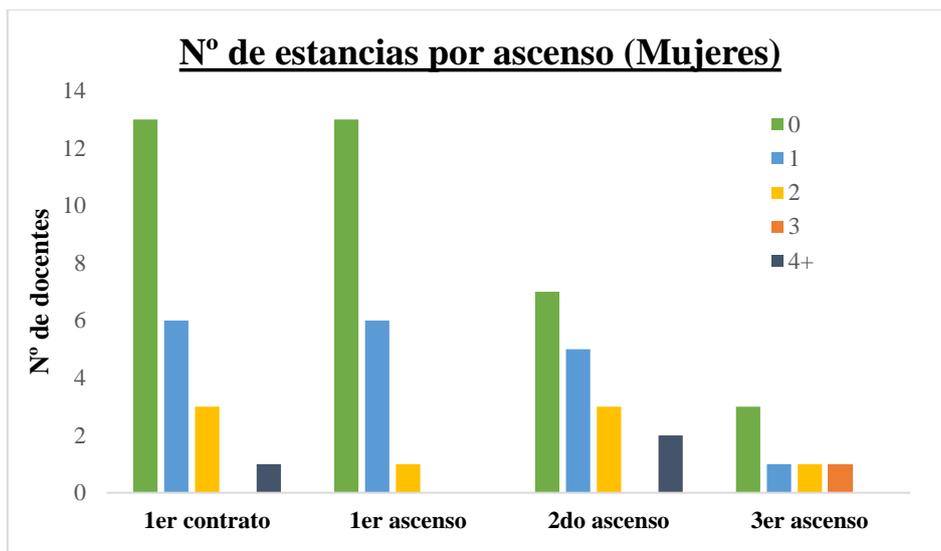


Figura 10. Número de estancias en relación al ascenso en mujeres.

En el caso de los hombres, existe una gran cantidad que no realiza estancias, no obstante, los valores para el resto son mucho más altos, además a lo largo de la carrera docente si realizan una, dos, tres y hasta más de cuatro estancias incluso en el tercer ascenso (Figura 11).

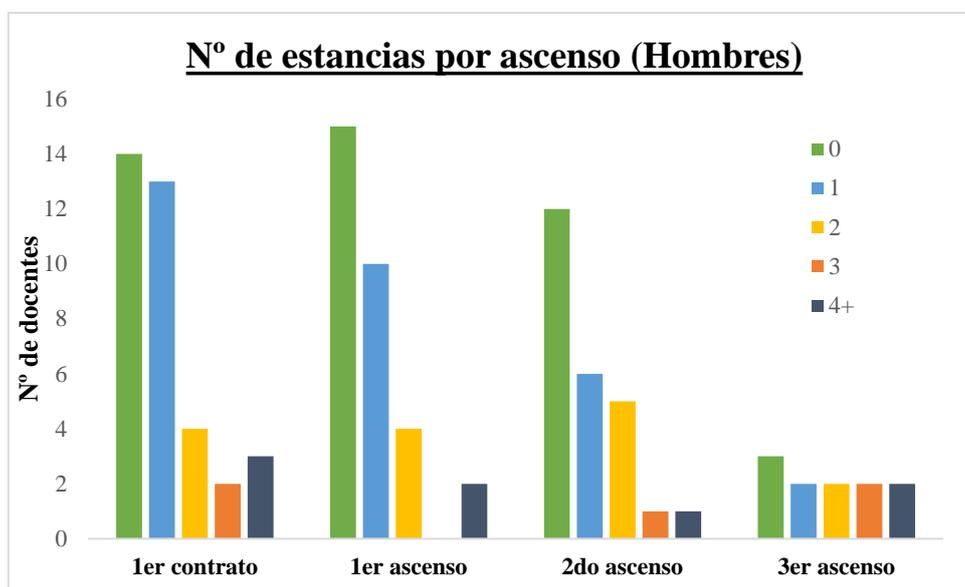


Figura 11. Número de estancias en relación al ascenso en hombres.

Analizando el número total de estancias por sexo vemos que los hombres realizan mas estancias a lo largo de su carrera docente que las mujeres, tal y como lo muestra la Figura

11, siendo el total de estancias realizadas por los hombres de casi el doble que por las mujeres.

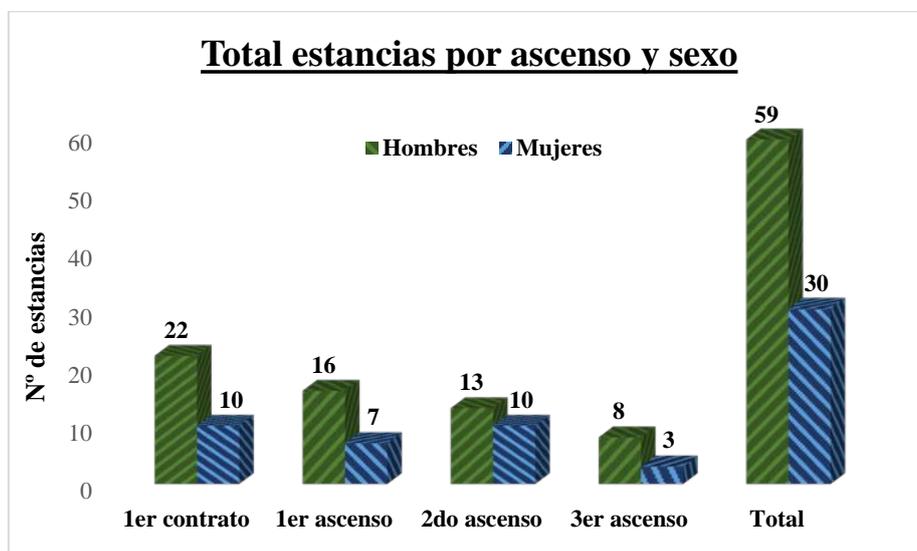


Figura 12. Total de estancias por ascenso entre hombres y mujeres.

Si se analizan en términos porcentuales vemos que del profesorado que ha contestado la encuesta, en el caso de los hombres el 81% ha realizado alguna estancia y en el caso de las mujeres solo el 65% (Figura 13).

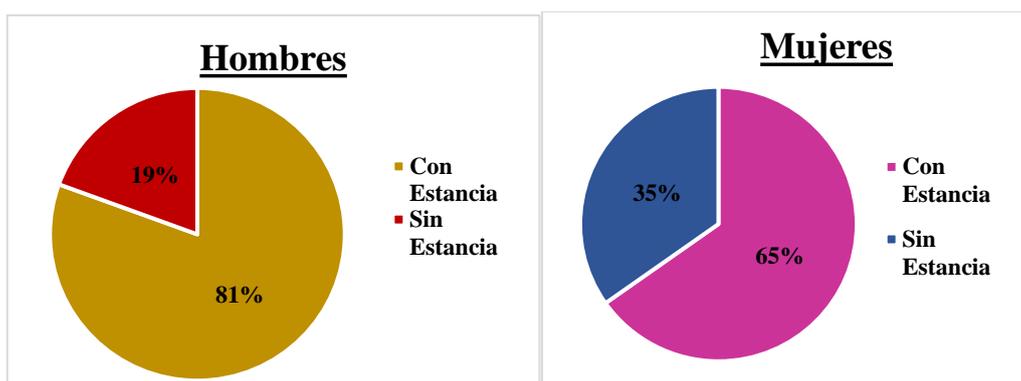


Figura 13. Porcentaje de hombres y mujeres con y sin estancia (%).

Por último, en el caso del número medio de estancias por encuestado, como muestra la Figura 14, vemos que solo en el caso de que cuando las mujeres no tienen hijos el valor es

más elevado que en el de los hombres. A partir de un hijo el número medio de estancias por profesor es más elevado que el de las profesoras.

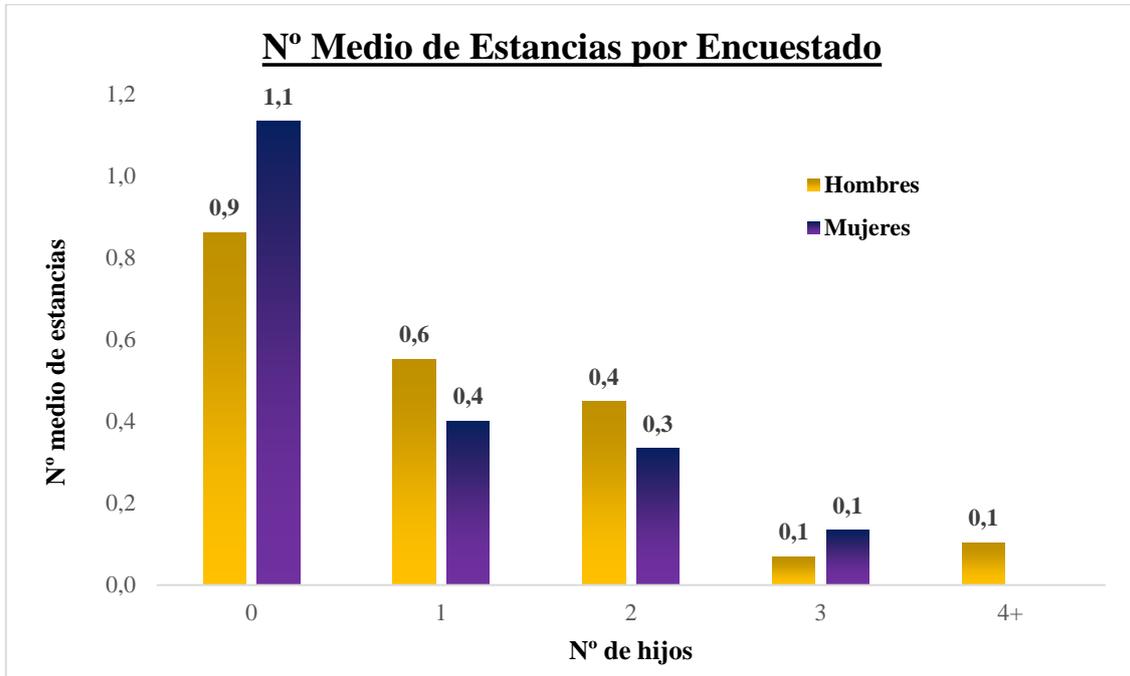


Figura 14. Número medio de estancias por encuestado.

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos puede concluirse de forma global, que, si bien se parte de una diferencia porcentual entre el PDI masculino y femenino, en lo que respecta a la conciliación familiar dentro del profesorado de la Facultad de Ciencias Experimentales es un tema que aún le queda mucha andadura. Esto lleva a que, si ya de por sí las mujeres tienen que luchar más para conseguir una carrera profesional académica e investigadora en estos ambientes tan masculinizados les sea aún mucho más difícil lograrlo al tener que compaginarlo con la vida familiar.

Teniendo en cuenta cada una de las variables analizadas de manera individual se pueden extraer algunas anotaciones. La primera es con respecto a los ascensos a lo largo de la carrera profesional. Si bien las mujeres ascienden más rápido en su carrera profesional, también lo hacen en menor porcentaje que los hombres. Uno de los posibles factores que pueden influir en la rapidez de los ascensos en las mujeres es que se estén analizando las primeras etapas en la carrera, es decir, de ayudante a ayudante doctor y a contratado doctor. Sin embargo, haría falta un estudio más pormenorizado y con una mayor participación del PDI.

La segunda conclusión que se puede extraer es con respecto a los hijos. En el caso de los hombres comienzan su carrera docente con más hijos que las mujeres, así mismo el número de hijos no influye en la misma. En cuanto a las mujeres el máximo de hijos que tienen a lo largo de la carrera profesional es de tres, además comparativamente entre el inicio de la carrera y el último ascenso el número de hijos fluctúa muy poco. Con esta variable se intuye que para poder llevar a cabo en condiciones la carrera docente e investigadora las mujeres deben priorizar entre esta y planificar una familia.

En tercer lugar, con respecto a las estancias en el extranjero por una parte los hombres realizan más estancias que las mujeres y además el tener hijos en el caso de los primeros no supone un obstáculo a la hora de realizar dichas estancias. Esto último se ve reflejado en el número medio de estancias realizado con relación a los hijos, donde los valores en el caso de los hombres siempre están por encima que el de las mujeres, salvo cuando estas no tienen hijos, que el número medio de estancias es más alto que el de los hombres.

Finalmente, los resultados derivados de este informe llevado a cabo con el fin de conocer cuál es la situación en materia de conciliación familiar y laboral del profesorado de la Facultad de Ciencias Experimentales. Estos muestran como la posición de las mujeres es sustancialmente más compleja que la de los hombres, debido a que deben priorizar su carrera o su vida familiar.

Los resultados de este informe no pretenden victimizar la situación de las docentes dentro de la facultad, pero sí visibilizar y generar conciencia en todo el colectivo universitario. A través de este trabajo el equipo decanal pretende dar un paso más hacia adelante. Es sabido que las exigencias de la investigación y docencia sigue aumentando con el transcurso de los años lo cual es una traba más para que la conciliación familiar y laboral sea de una vez por todas efectiva, para que se pueda realizar una carrera académica profesional de calidad y en igualdad con sus semejantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Lombardo, E. (2004). ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. In *Unión Europea y Derechos Fundamentales en perspectiva constitucional*. (pp. 333–353). Dykinson. Retrieved from [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/target/Art Chs ES/CH_IgCartaUE_04ES.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/target/Art%20Chs%20ES/CH_IgCartaUE_04ES.pdf)

Oficina para la Igualdad Universidad Pablo de Olavide. (2011). *ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA*. Retrieved from https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/INFORME_ESTUDIO_DIAGNÓSTICO_SITUACIÓN_IGUALDAD.pdf

Schonard, M. (2017). La igualdad entre hombres y mujeres | Fichas técnicas sobre la UE | Parlamento Europeo. Retrieved October 13, 2017, from http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html

Unión Europea. (1997). *TRATADO DE AMSTERDAM POR EL QUE SE MODIFICAN EL TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA, LOS TRATADOS CONSTITUTIVOS DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y DETERMINADOS ACTOS CONEXOS*. Retrieved from <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>