



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

TRABAJO FIN DE GRADO

UNIVERSIDAD DE JAÉN

PARIDAD EN LOS CARGOS DIRECTIVOS DE UNIVERSIDADES.

Alumno/a: Noelia Muñoz Gilabert.

Tutor/a: Alfonso Miguel Márquez García.
Dpto: Organización de Empresas, Marketing y
Sociología



RESUMEN

El objetivo de este trabajo es mostrar la paridad que existe en los cargos directivos de las Universidades de España, tanto públicas como privadas.

En primer lugar, se realiza un análisis del sistema académico, que comienza desde el nivel educativo más bajo, hasta los niveles educativos más altos, mostrando así las diferencias existentes entre hombres y mujeres.

Más tarde, se pone de manifiesto, por un lado, los factores que dificultan el progreso y el acceso de las mujeres a los cargos directivos, apoyados por Leyes y Directivas que abogan por la igualdad y paridad en el ámbito laboral y por otro lado, se exponen políticas empresariales de fomento de la diversidad.

Finalmente, se ha realizado un Excel que recoge los cargos de dirección de todas las Universidades de España, y a partir del cual se analizan diversas cuestiones relacionadas con la paridad.

PALABRAS CLAVE

Paridad, Altos cargos, mujer en el ámbito laboral, Universidades públicas, Universidades privadas.

ABSTRACT

The aim of this task is to show the equality which exists in the management positions in Spain's universities, both public and private.

First of all, a test of the academic system is been made, which starts from the smaller educational level to the highest levels, what shows the differences between men and women.

Later, it is expressed, on the one hand, the factors which make difficult the progress and the women Access to the management positions, what are supported by laws and directives that defend the equality and parity in the working field and on the other hand, it is exposed corporate politics which encourage the diversity.

Finally, an Excel has been made which include the direction positions of all the Spain universities and from this, different issues according to the parity are analysed.

KEY WORDS

Parity (o equality), high position, woman in the working field, public universities, private universities



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	6
OBJETIVOS.....	7
1. Objetivo General.....	7
2. Objetivos Específicos.....	7
METODOLOGÍA.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
• CAPÍTULO PRIMERO: LA SOCIEDAD.....	8
LA EDUCACIÓN Y EL FUTURO DE LA SOCIEDAD.....	8
FACTORES QUE DIFICULTAN LAS CARRERAS DE LAS MUJERES.....	13
1. Conciliación de la vida laboral con la vida familiar.....	13
2. Media jornada.....	14
3. Duración del contrato.....	15
4. Adaptación a sus otras actividades.....	16
5. Oportunidades de ascenso/promoción.....	16
6. Satisfacción en el empleo.....	16
• CAPÍTULO SEGUNDO: ACCIONES DE PODERES PÚBLICOS.....	17
• CAPÍTULO TERCERO: LOS ALTOS CARGOS Y LA DIVERSIDAD.....	19
REFLEXIÓN Y EVOLUCIÓN DE LOS ALTOS CARGOS.....	19
MUJERES EN ALTOS CARGOS PÚBLICOS Y PRIVADOS.....	23
POLÍTICAS EMPRESARIALES DE FOMENTO DE LA DIVERSIDAD.....	26
• CAPÍTULO CUARTO: ESTUDIANTES MATRICULADOS y EGRESADOS EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.....	27
• CAPÍTULO QUINTO: PARIDAD EN ALTOS CARGOS EN UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.....	31
A. HOMBRES Y MUJERES EN UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.....	32
B. U-RANKING DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.....	35
C. UNIVERSIDAD PÚBLICA VERSUS UNIVERSIDAD PRIVADA.....	44
D. PARIDAD EN LAS UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA.....	50
E. PARIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.....	51
F. UNIVERSIDADES CON MÁS PARIDAD VERSUS MENOS PARIDAD.....	53
G. ÚLTIMO PUESTO DEL U-RANKING.....	54
CONCLUSIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	¡Error! Marcador no definido.



INTRODUCCIÓN.

Matriarcado viene de la palabra latina mātēr, «madre». Su significado refleja el rol que tienen las mujeres, especialmente el de aquellas que son madres, las cuales presentan una actitud de liderazgo político, autoridad moral y control de la propiedad.

Durante los años de la Revolución Industrial, la mujer contaba con un papel muy limitado en el mercado laboral, realizando básicamente tareas de mano de obra que era muy mal pagada.

Con la llegada de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), el colectivo femenino consiguió adaptar y desarrollar un papel mucho más importante en el ámbito laboral, ya que comenzaron a estar bajo el mando de pueblos, fábricas y organizaciones. Mientras que los hombres servían a su nación a través de sus participaciones en las guerras.

Con la finalización de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), eran muy necesarias las tareas de reconstrucción de casas e iglesias por parte de los hombres, lo que daba a lugar a que las mujeres pudieran mantener su puesto de trabajo, y hasta en muchos de los casos, el inicio del ingreso de las mujeres en las Universidades.

La diferencia radicaba en países como el nuestro. Ya que España se estaba recuperando de una Guerra Civil (1936-1939) y de una dictadura (1939-1945). Por parte de las empresas, era propio hacerle entrega a las mujeres que iban a contraer matrimonio de una “dote” para que pudiesen retirarse de su puesto de trabajo. En cuanto al nivel académico, los hombres estudiaban carreras en la Universidad y ellas cumplimentaban su vida de “mujer” y realizaban estudios esenciales, de “comercio” o de administración. Y así era la sociedad en nuestro país, la cual duró cerca de 40 años. “Al atribuir a cada sexo un cometido social prescrito, se explicitaron dos modelos educativos diferenciados.” (Miranda. R, 2007).

Es importante destacar que en aquella época se le negó a la mujer el acceso a algunos puestos de trabajo como: Abogado del Estado, agente de bolsa, médico de prisiones, Inspector de trabajo, Juez, Fiscal, Magistrado, y también se les prohibió el acceso y presentación a



oposiciones como: Oposiciones del Registro de la propiedad, Oposiciones de Notaría y cuerpo Diplomático.

La única oportunidad destacable con la que contaban las mujeres era con la carrera de Magisterio.

A partir de los años sesenta es cuando la mujer comienza a estudiar carreras en las Universidades Españolas y cuando entra el mercado laboral de forma masificada. En general a partir de la segunda mitad del Siglo XX, en la mayoría de los países de Occidente, el colectivo femenino accede masivamente en el mercado laboral y aumentan su formación en todos los oficios.

Esta brecha ha quedado recogida en gran parte de las leyes que niegan a la mujer la igualdad con el varón en lo que respecta a sus derechos de tenencia de tierras, solicitud de préstamos y firma de contratos. (“The World Women”, Naciones Unidas 1990).

“Es cierto que si se mira uno a uno los diferentes indicadores de desigualdad, se observa que la situación ha evolucionado y ha ido cambiando, aunque las diferencias persisten.” (Larrañaga, M. y Echebarría, C. 2005).

A partir de esta breve introducción, se puede comprobar que durante toda la historia de España y en General de todo el mundo, las mujeres han tenido imposibilidades de acceso a ciertos puestos de trabajo y dificultades una vez que han llegado a ellos si se da el caso, y es que estas desigualdades anteriormente nombradas, han evolucionado, pero muchas de ellas aún persisten. Por eso mismo, se puede decir hoy en día en el siglo XXI que,

¿Las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones en el mercado laboral?

Es muy importante tanto entender como responder esta pregunta, ya que a pesar de que nos encontramos en el año 2018 donde se piensa y generaliza que existe igualdad paridad y equidad en el trabajo, no siempre es así. Por ello vamos a realizar un estudio sobre los hombres y mujeres en el mercado laboral y su acceso a puestos de dirección, basándonos en diferentes aspectos a tratar:



- En primer lugar, vamos a observar y estudiar la situación de la mujer frente al hombre desde el nivel académico más bajo, hasta el nivel académico más alto, junto con los motivos que dificultan el acceso de la mujer a puestos directivos.
- En segundo lugar, vamos a analizar las Leyes y Directivas que amparan la igualdad de la mujer frente al hombre en el ámbito laboral y el derecho de la mujer en el trabajo.
- En tercer lugar, vamos a analizar la evolución de los altos cargos, junto con un estudio y reflexión sobre las mujeres directivas y las políticas de fomento para alcanzar la diversidad.
- En cuarto lugar, vamos a observar y comparar cuales han sido los porcentajes de hombres y mujeres matriculados/as y egresados/as en educación Universitaria.
- Finalmente, vamos a desglosar un Excel realizado mediante elaboración propia, basado en las Universidades Españolas tanto públicas como privadas, que recoge el número de hombres y mujeres que ocupan altos cargos en las Universidades Españolas.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.

Actualmente, se puede decir que las mujeres gozan de libertad en cuanto a la formación académica y el acceso a puestos de trabajo, pero hay excepciones, ya que en muchos casos el colectivo femenino se encuentra trabas en el camino que le dificultan o imposibilitan llegar a puestos más altos, puestos de dirección, los cuales necesitan más tiempo de formación (tiempo que escasea en ellas, sobretodo si son madres) y más igualdades en cuanto a la brecha salarial (ya que los hombres reciben sueldos más altos que las mujeres).

Por eso mismo, a través de este estudio, se intenta dar a conocer la verdadera paridad que existe en los altos cargos en España, centrándonos en concreto en los cargos directivos de las Universidades, ya que es un ámbito en el que existe un amplio abanico de posibilidades debido a las múltiples universidades, tanto públicas como privadas, que hay en España.

Lo que se intenta demostrar es, a través de un análisis previo desde el inicio de la formación académica de una persona, hasta su culmen, todas las debilidades, amenazas, fortalezas y



oportunidades a las que se enfrenta una persona para llegar a ser lo que siempre a deseado, y en este caso, para llegar hasta un puesto directivo o de dirección.

No se les atribuye méritos, pero les serían muy necesarios, a todas aquellas mujeres que luchan por llegar a alcanzar los objetivos que desean, a pesar de todas las dificultades a las que se enfrentan. Y son estas dificultades las que pretendo analizar, estudiar y exponer en este trabajo, para conseguir dar aún más visibilidad a todas las brechas y desigualdades que hay abiertas, desde principio a fin, para que exista paridad en los cargos más altos.

OBJETIVOS.

1. Objetivo General.

- Mostrar la paridad que existe en los Cargos Directivos de Universidades Públicas y Privadas de España, en especial en los Consejos de Dirección y en los Consejos de Gobierno.

2. Objetivos Específicos.

- Manifestar la evolución académica y laboral del hombre y la mujer.
- Indicar que factores dificultan a la mujer en sus carreras Universitarias.
- Estudiar el plan de igualdad, en especial la Ley Orgánica 3/2007.
- Analizar la evolución de los altos cargos de mujeres.
- Manifestar políticas empresariales para fomentar la diversidad.
- Inspeccionar los estudiantes matriculados y egresados en educación Universitaria.
- Investigar la paridad en los altos cargos en las Universidades Españolas siguiendo un índice.



METODOLOGÍA.

La metodología seguida en este trabajo, se concentra en un análisis cuantitativo mediante la búsqueda de información y análisis de la misma en cuanto a la Paridad en las Universidades Españolas.

Para efectuar este trabajo, era necesario realizar una investigación sobre el objetivo principal del proyecto, y sobre los objetivos específicos. Para ello se han analizado los datos proporcionados por distintas fuentes biográficas y bases de datos a partir de unos parámetros de selección para limitar la búsqueda, por ejemplo, la utilización de palabras clave como paridad y mujer en ámbito laboral.

Al tratarse de un trabajo de carácter cuantitativo, ha sido necesario analizar varios informes anuales como los informes facilitados por CRUE y por la fundación CYD. Para la elaboración del Excel, ha sido necesario obtener datos de las páginas oficiales de las Universidades Españolas y de los informes anuales del U-RANKING. En cuanto a todos los demás datos que conforman el resto del proyecto, ha sido necesario utilizar buscadores como DIANLET, GOOGLR SCHOLAR y bases de datos como ARANZADI Y ABIINFORM.

Otros recursos públicos consultados han sido las bases de datos estadísticas como el Instituto Nacional de Estadística (INE), las Encuestas de Población Activa (EPA), la base de datos EUROSTAT y los trabajos del Instituto de la Mujer. También han sido de mucha utilidad los informes de empresas auditoras como PWC, Catalyst o Grant Thornton.

MARCO TEÓRICO.

- **CAPÍTULO PRIMERO: LA SOCIEDAD.**

LA EDUCACIÓN Y EL FUTURO DE LA SOCIEDAD.

Las mujeres alcanzan un nivel superior educativo que los hombres.



Cuando se observan los niveles de educación que han alcanzado, apenas hay diferencias entre mujeres y hombres en la UE en cuanto a niveles educativos inferiores.

Sin embargo, en los niveles más altos se observa un patrón diferente.

En EU en 2016, las mujeres y hombres de 25 a 64 años habían alcanzado el mismo porcentaje (23%) en el nivel de educación más bajo (educación secundaria inferior).

Un porcentaje inferior presentan las mujeres (45%) frente a los hombres (48%) en cuanto al alcance con éxito al menos en el nivel medio de educación (educación secundaria superior o educación post-secundaria no superior)

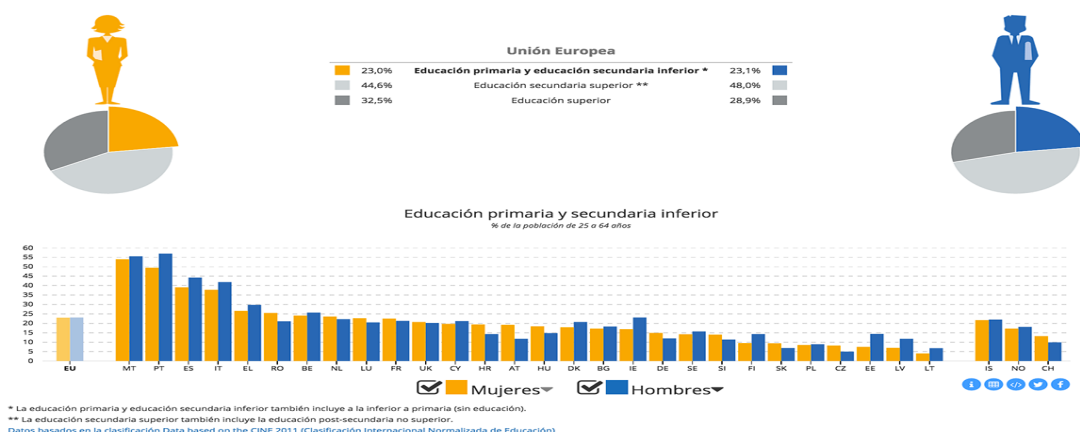
Este molde se pudo observar en la mayoría de los estados miembros.

Cuando hablamos de educación superior, el 33% de las mujeres de la UE había acabado este nivel, en comparación con el 29% de los hombres.

En la mayoría de los Estados miembros había un porcentaje mayor de mujeres con este nivel educativo, destacando las diferencias más notorias entre hombres y mujeres en los estados miembros del Báltico, Finlandia, Suecia y Eslovenia.

En España el porcentaje de hombres y mujeres con educación superior se encuentra por encima de la media de la UE (33,0 % para los hombres, 38,4% para las mujeres). (EUROSTAT, 2017).

Figura 1.



http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/es_es/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_es.pdf?lang=es

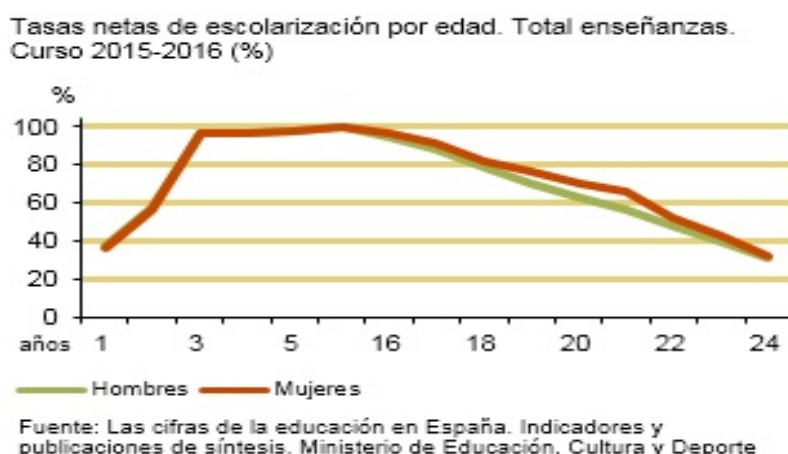


España es uno de los países con una de las mayores Tasas de Escolarización de la Unión Europea (99%) (EUROSTAT, 2017), Sin embargo, a partir de los 15 años, con la llegada de la educación post-obligatoria, los índices de escolarización disminuyen en ambos sexos, pero se observa es que a los 16 y 17 años las tasas femeninas están por encima de las masculinas, lo que significa que las mujeres abandonan con menos frecuencia el sistema educativo que los hombres.

A los 17 años la diferencia existente en los índices de escolarización entre hombres y mujeres es algo más elevada (75,2 en mujeres frente a 70,7 en varones). De igual manera, en cuanto al acceso a estudios de ciclos formativos como grado medio o grado superior, la matriculación es mayor por parte de los hombres que de las mujeres.

Sin embargo, cuando se trata de la universidad, tanto la matriculación en estudios universitarios de primer y segundo ciclo, como de la obtención del título en estudios superiores, la intervención de alumnado femenino es superior. “Subsiste una matriculación diferencial tanto en las distintas ramas de FP como en los estudios universitarios y de doctorado.” (Blat T,2009). A partir de los 18 años, los índices de escolarización sufren una diferencia mayor entre mujeres y hombres. En el curso 2015-2016, a los 18 años los índices femeninos supera en 11 puntos porcentuales los índices masculinos, teniendo en cuenta que a los 19 años la diferencia de puntos es de 12,4 y a los 20 años la diferencia es de 13, 1 putos. (INE, 2016)

Figura 2.



http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925953043&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888



Para indagar en el tema, debemos estudiar las evoluciones comparadas entre hombres y mujeres en el sistema formativo/educacional. La inclusión de la mujer en el sistema educativo no es un hecho reciente ya que no supuso un triunfo hasta bien entrado el siglo XX. Las diferencias existentes entre mujeres y hombres se ponen de manifiesto en todas y cada una de las etapas del desarrollo educativo, las cuales aumentan con la sucesión de las etapas, inicialmente pasando por la posterior continuidad o abandono de los estudios hasta alcanzar la participación en los niveles de educación superiores.

En los últimos datos (EUROSTAT 2016), coexiste una tasa de actividad laboral mayor para los hombres, incluso habiendo protagonizado un abandono educativo.

La tasa de actividad por formación alcanzada y estudios terminados del INE en el año 2017 revela que existe una diferencia de casi el 10% entre hombres y mujeres. Siendo para las mujeres una tasa de ocupación del 53,24% y para los hombres 64,73%.

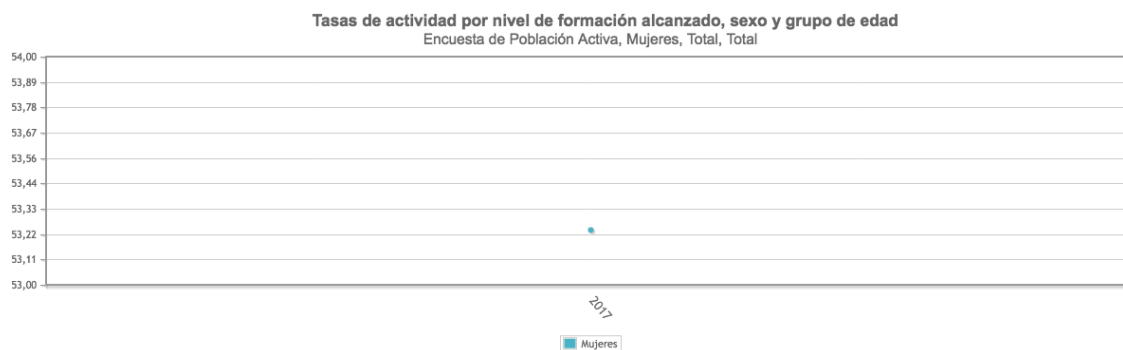
Figura 3.

HOMBRES:



Figura 4.

MUJERES:





Universidad de Jaén. Trabajo Final de Grado en RRL-RRHH

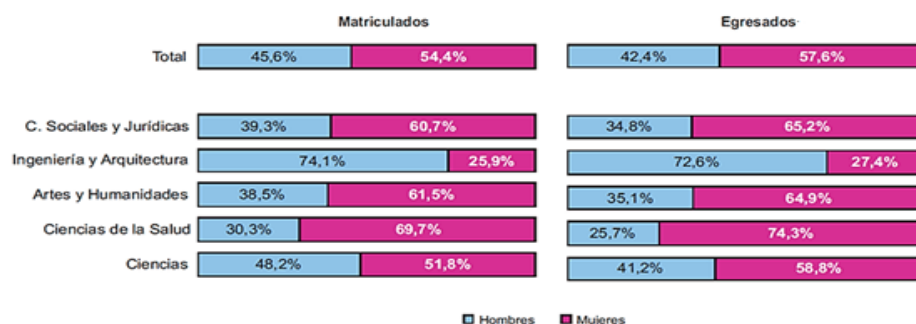
La situación no cambia cuando nos dirigimos a los estudios secundarios, existe casi un 10% de diferencia, siendo superior la ocupación masculina que la femenina.

Cabe destacar que, aun habiendo un aumento en el último siglo de la matriculación universitaria femenina, sigue existiendo un desglose demasiado notorio en la elección de carreras universitarias. De forma que, el alumnado femenino prefiere letras, mientras el masculino se decanta por carreras más técnicas.

A pesar de ser una disposición que va cambiando con el paso de los años, debemos destacar el siguiente gráfico, que indica cómo en el curso 2015-2016, por un lado, las mujeres prefieren más las carreras de ciencias de la salud y humanidades, y menos las de ingeniería y arquitectura y ciencias; y por otro lado, los hombres prefieren más las carreras de ingeniería y arquitectura y menos las de ciencias de la salud.

Por lo tanto, las mujeres el nivel de mujeres egresadas es superior en ciencias de la salud y el nivel de los hombres egresados es superior en ingeniería y arquitectura.

Figura 5.



<https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>

La repercusión de la elección del camino educacional es clave, ya que posiblemente determina las desigualdades posteriores en el acceso al mercado laboral. La formación, educación y ambiente familiar suelen influir a lo largo de la vida, delimitando las posibilidades de acceso y admisión en el mercado laboral, lo que contrastará su futuro nivel de ingresos y la colaboración en los distintos ámbitos de la vida económica y social.

Para hacer posible el razonamiento, es necesario realizar una visión más global y objetiva sobre el tema, es importante destacar que existe un desglose por sexos en ocupaciones por género y

edad, donde se puede observar que los hombres alcanzan su punto máximo de ocupación del 85% entre los 35-44 años, cuya ocupación va disminuyendo hasta el 80% conforme cumplen años. Por otro lado, las mujeres alcanzan su nivel máximo de ocupación con un 80% entre los 30 y 50 años, la cual se mantiene durante bastantes años en el mismo porcentaje.

Por lo tanto, podemos observar que por lo general los hombres tienen más ocupación que las mujeres, ya que la brecha a pesar de mantenerse cerca del nivel de los hombres, se mantiene siempre por debajo de ellos.

Figura 6.



<https://generoyeconomia.wordpress.com/2016/05/30/graficos-sobre-brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral>

Tanto para el primer ciclo universitario como para el segundo y la etapa del doctorado, la tasa de actividad por estudios terminados es mayor para las mujeres, pero las diferencias no representan ni el 1%. Siendo para los hombres un 82,96 % y para las mujeres 83,76 en la etapa de doctorado.

Por lo que, a partir del impulso de la educación podemos comprobar el notable desajuste existente entre el nivel de formación de las mujeres y su posición en el empleo, en relación con la de los varones.

FACTORES QUE DIFICULTAN LAS CARRERAS DE LAS MUJERES.

1. Conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Según la EPA (INE 2016) las mujeres que forman la población activa con hijos son un (60%) y sin hijos un (68%).



En el caso de la población activa con hijos, hay una diferencia del 8%. La media europea alcanza el 77% de población activa sin hijos y un 65% con hijos. La diferencia entre ellas es

de un 12%, es decir, cuatro puntos más a la diferencia que muestran dichos datos en España (Eurostat, 2016). Por lo que, el aumento del empleo en las mujeres se transforma en paralelo al incremento de la igualdad de género.

De manera que, sucede de manera inversa con los hombres, ya que mientras tienen hijos el indicador de población activa no desciende ni en España ni tampoco en los países de la Unión Europea (Eurostat 2016).

En cuanto a España, el porcentaje de población activa masculina sin hijos es un 81% sin embargo la cifra con hijos es un 89.7%, por lo que existe una diferencia de un 8,7%.

En Europa el índice de población activa masculina sin hijos es un 81% y con hijos un 89.7%, es decir, existe una diferencia de 8,7% (INE 2016). Las mujeres son consideradas de manera primordial como las principales responsables del cuidado de los hijos, ya que sólo a ellas se les convierte en responsables de los cambios, puesto que a los hombres no se les reclaman cambios para compatibilizar trabajo y vida familiar (Bustelo. M y Peterson. E. 2005).

En cuanto a lo anteriormente mencionado, cabe destacar que la responsabilidad, obligación y el cuidado de los hijos se desempeña a partes iguales entre el padre y la madre. No obstante, el 38,2% de las mujeres que se encuentran trabajando, dejan su empleo durante más de un año, sin tener en cuenta las excedencias, para atender así a los hijos, mientras que en el caso de los hombres difícilmente alcanzan el 7,4%, según se recoge en el informe “Empleo del Tiempo, Conciliación, Trabajo y Familia” realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La conciliación de la vida familiar y laboral se ha puesto de manifiesto en España en la última década. Las políticas que priorizan como objetivo facilitar dicha conciliación pertenecen a las políticas de igualdad de género y deben promover una redistribución de responsabilidades entre hombres y mujeres (Bustelo. M. y Peterson. E. 2005).

2. Media jornada.

No es insustancial la relación que presentan estas situaciones con el número de horas realizadas en el hogar y en el lugar de trabajo. Ya que mientras que el 41% de la población femenina de



la Unión Europea prefiere un trabajo con jornada parcial para considerar el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, solamente el 6,9% de la población masculina opta por ello.

En cuanto a las circunstancias laborales, uno de los factores considerados muy importantes para la práctica de la función directiva y que provoca dificultades a las mujeres es el de los horarios que invaden la vida personal (familia, ocio, etc.): jornadas largas, horarios vespertinos y viajes de trabajo en fines de semana y durante las vacaciones (Castaño. C y Martín, J. 2010).

En España precisamente, son casi 2 millones de la población femenina las que trabajan a media jornada, mientras que son solo 625.900 hombres los que disponen de la jornada parcial (INE 2016). “Existe una imagen normativa de las mujeres como madres en primer lugar y trabajadoras en segundo lugar, mientras que los hombres son casi invisibles en los textos” (M. Bustelo E. Peterson. 2005).

3. Duración del contrato.

Según la encuesta de “Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL)”, realizada en el año 2005 por el INE, para un 84% de las mujeres es entre muy importante y bastante importante que el contrato de trabajo sea de larga duración.

Figura 7.



<http://ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t13/p451/p08/a2005/10/&file=15006.px>



4. Adaptación a sus otras actividades.

Para los alumnos graduados es bastante importante que el trabajo se pueda compaginar con sus otras actividades. Pero la diferencia es más evidente cuando observamos los datos en alumnos que acaban sus estudios en programas de escuelas taller y casa de oficio, siendo el porcentaje de mujeres que intentan conciliar su trabajo con otras actividades un 3% superior al de los hombres (67%). Además, contamos con casi la misma diferencia de porcentaje para aquellos alumnos de formación e inserción profesional, siendo para un 71% del colectivo femenino bastante importante que el trabajo se adapte a sus otras tareas.

Dichas tareas normalmente se les permiten en menor medida a los hombres para que puedan mantenerse al margen de preocupaciones como la vida familiar.

5. Oportunidades de ascenso/promoción.

Por lo general, las mujeres son quienes les dan menos importancia que los hombres a las ocasiones de poder conseguir el ascenso, a diferencia de ellos, ya que para ellos es muy importante en un 87%, y para ellas un 85%.

Normalmente a la hora de ascender en las empresas, se alcanza el fin de que el ascenso sucede mediante promoción interna para las mujeres 71% y para los hombres 61%. De manera que los porcentajes sobrantes pertenecen a los sucesos de contratación directa. Por lo que, en el momento de acceder a puestos de más responsabilidad es imprescindible contar con un buen consejero que forme parte de la empresa, principalmente directivos, y que presten su ayuda a estos a conseguir el ascenso.

6. Satisfacción en el empleo.

En cuanto a este problema, los resultados de la encuesta realizada por el INE relacionados con la calidad de vida en el trabajo, podemos concluir que las mujeres se declaran en un porcentaje superior, más felices en los trabajos que realizan que los hombres. En los últimos datos del año 2010, un 26% de las mujeres se consideraba “Muy satisfecho en su trabajo”, mientras que solo un 22% de los hombres opinaba lo mismo.



Verdad es, que las disparidades no eran tan destacadas en los años previos a que originase la crisis subprime¹ en EEUU, siendo para los dos sexos porcentajes superiores de satisfacción que en el año 2010.

Por ejemplo, en 2006 los índices de mujeres satisfechas 27,2% y la de los hombres 26%, pero la disparidad era tan solo de 1,2 %. Pero lo contrario ocurre con la cifra de “Nada satisfecho” ya que ha crecido en los últimos años, mientras que para las mujeres (3,6%) sigue siendo un número inferior que para el hombre (3,8%) en 2010, en el año 2006 los dos aparecían menos insatisfechos un 1,3% ellas y

un 1,5% ellos. Por lo que se ve más denunciada la falta de satisfacción laboral en cuanto al hombre que a la mujer.

• CAPÍTULO SEGUNDO: ACCIONES DE PODERES PÚBLICOS.

La integración de la mujer al mercado laboral va incrementando notablemente como así lo afirma la tasa de actividad de la población femenina en edad de trabajar (15-64 años) que ha pasado del 40,96 % el año 2001 al 53,33 por ciento en 2017 en España, según reflejan los datos publicados de la EPA.

Sin embargo, todo ello todavía no es bastante ya que su estancia en puestos de gran responsabilidad, altos cargos y su salario siguen siendo muy diferentes al de los hombres. La igualdad entre el hombre y la mujer establece un principio primordial en un Estado democrático y de derecho como el nuestro. “Las múltiples declaraciones institucionales a favor de la igualdad de género muestran que aún queda mucho por hacer.” (Larrañaga. M. y Echebarría. C. 2005).

La Organización de las Naciones Unidas fue una de las primeras instituciones en proceder realizando varias discursos y conferencias internacionales desde México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Pekín en 1995.

¹Crisis de las hipotecas subprime, crisis financiera o crisis de la burbuja inmobiliaria. Comenzó en EEUU con los activos tóxicos y la imposibilidad de los ciudadanos con escasa solvencia para hacer frente a la deuda contrada. La repercusión ha sido mundial debido al proceso de globalización.



De igual manera, en la Unión europea se hace a por medio de varias vías: El Derecho Originario, los Tratados y el derecho derivad, como las directivas comunitarias² y otras acciones llevadas a cabo por el consejo de Estados miembros.

Es necesario hacer una especial referencia a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de indiscutible valor jurídico, ya que dicha Carta reconoce en sus artículos 20 y 21 los principios de igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo, que posteriormente se fijan como unos de los principios fundamentales en Derecho Comunitario y su garantía es el objetivo principal. De manera que se forman numerosas Directivas (Sáez L. 2004), de las cuales, destacamos como las más relevantes la directiva 75/117/CEE y 76/207/CEE.

Por un lado, la directiva 75/117/CEE refleja el acercamiento de las legislaciones de los Estados miembros que relatan la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los hombres y las mujeres en el trabajo.

Y por otro lado la Directiva 76/207/CEE se refiere al empleo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al mercado laboral, a la promoción de profesionales, a la formación y a las condiciones de trabajo. Ambas directivas han sido modificadas y adaptadas a los nuevos tiempos por el parlamento europeo en el año 2002.

En cuanto a lo referente al marco laboral cabe destacar la transcendencia de la Estrategia Europea de Empleo y el Pacto Europeo por la igualdad de género, ya que las acciones que han emprendido de forma inicial dichos proyectos, han sido conducidas al fomento de empleo para las mujeres y a la incautación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En esa misma trayectoria, España ha ido realizando empeños legales y normativos notables (Cruz. J. y Gómez. R. 2001), se han ido cumpliendo de manera eficaz casi todas las directivas comunitarias de igualdad, alcanzando incluso un avance más veloz que el reglamento comunitario.

Son diversas las apariciones en la Constitución Española de 1978 (CE) en los artículos 9.2, 10.2 y 14. Y no ha sido sólo en la norma madre, sino que además en el Estatuto de Trabajadores (ET) podemos encontrar artículos que protegen esta situación 4.2 y 17.

² Las directivas establecen objetivos que son de obligatorio cumplimiento para los Estados miembros, con la autonomía suficiente para que elijan los medios y recursos para que así sea. Funciona como recurso armonizador de diferentes legislaciones.



Por último, es importante mencionar la **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), la cual busca la implantación de una democracia paritaria en los artículos 11 y 16 Y 54, por medio de acciones positivas. De igual manera, el artículo 75 busca la colaboración de las mujeres en los consejos de administración de las Sociedades Mercantiles. Mientras que los avances legales cada vez son más grandes, su efectividad es bastante discutible, ya que las decisiones administradas no aclaran por sí solas la dificultad del origen del problema. A través de la igualdad en el entorno legal, aparecen discriminaciones más delicadas no solamente en el entorno laboral, sino también en el ámbito privado. (Larrañaga. M. y Echebarría. C. 2005).

Por lo que se solicita además de una actividad normativa, una percepción de la conciencia en el ámbito social y educativo que no derive solo por parte de la esfera pública, sino de los trabajadores, empresarios y en definitiva de la sociedad que medita sobre la igualdad a la hora de acceder a los mismos puestos de trabajo, la igualdad de acceso al empleo y que por el cumplimiento de las normas.

- **CAPÍTULO TERCERO: LOS ALTOS CARGOS Y LA DIVERSIDAD.**

REFLEXIÓN Y EVOLUCIÓN DE LOS ALTOS CARGOS.

De todos los altos cargos a nivel mundial ¿cuántos puestos están dirigidos por mujeres?

La media europea de mujeres que ocupan altos cargos es de un 35%, la media mundial de mujeres que ocupan cargos directivos es de 25% y la media de mujeres directivas en España es de un 27%. (EUROSTAT, 2017).

En cuanto al año anterior (2016), la media española de mujeres en altos cargos ha mejorado, y en diez años dicho porcentaje de directivas ha subido diez puntos, pero a un ritmo demasiado lento en comparación con otros países.

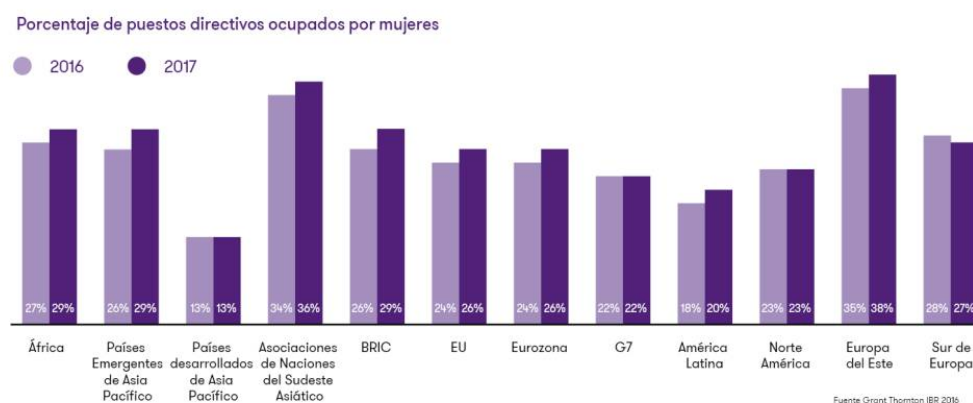
El porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres a nivel mundial cuenta con un aumento considerable desde la publicación del informe por primera vez en 2004, cuando el porcentaje se situaba por debajo del 20%.

Lamentablemente, dicho aumento es muy poco teniendo en cuenta que han aumentado las políticas públicas y el desarrollo de estrategias en el ámbito privado.

En la cúspide del ranking mundial se encuentra China (51%) Letonia (53%) y Polonia (44%). Son bastantes importantes los datos de Estados Unidos, ya que cerca de un tercio de los trabajadores son mujeres, pero solo entre el 14,3% y el 15% son directivas, dependiendo del grupo de empresas que se tome como ejemplo.

Los peores datos los presenta Japón (donde un 20% de las empresas cuentan con mujeres en altos cargos) y Emiratos Árabes (donde las mujeres no han podido conducir hasta 2017) estos datos se deben por sus sociedades más patriarcales.

Figura 8.

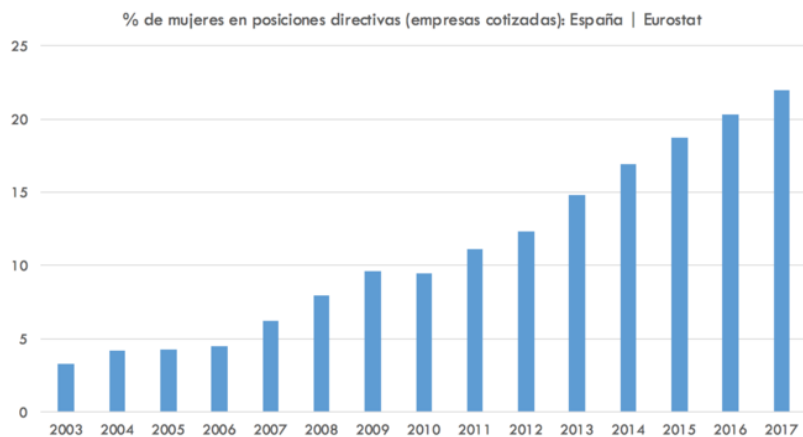


<http://www.asime.es/los-hombres-directivos-admiten-que-hay-barreras-para-que-las-mujeres-manden>

España es uno de los países en el que las mujeres han soportado un avance superior en el ámbito laboral entre los entornos empresariales de alta dirección, ya que según la agencia estadística de la Unión Europea (EUROSTAT, 2016), nuestro país es uno de los que más ha visto crecer la figura de mujeres en los consejos directivos de sus grandes compañías.



Figura 9.



<https://www.libremercado.com/2018-04-29/espana-uno-de-los-paises-donde-mas-crece-el-numero-de-mujeres-directivas-y-sin-cuotas-1276617762/>

La serie estadística de Eurostat comienza en 2003, dónde solamente el 3,3% de los altos puestos de las empresas de nuestro país eran dirigidos por mujeres, luchando por aquel entonces a introducir algún tipo de ley de "cuotas" que obligase a las empresas cotizadas a incrementar la representación femenina en sus juntas y consejos directivos.

En nuestro país no se introdujeron "cuotas" pero si que las grandes empresas fueron aumentando de forma progresiva la existencia de mujeres directivas.

Figura 10.

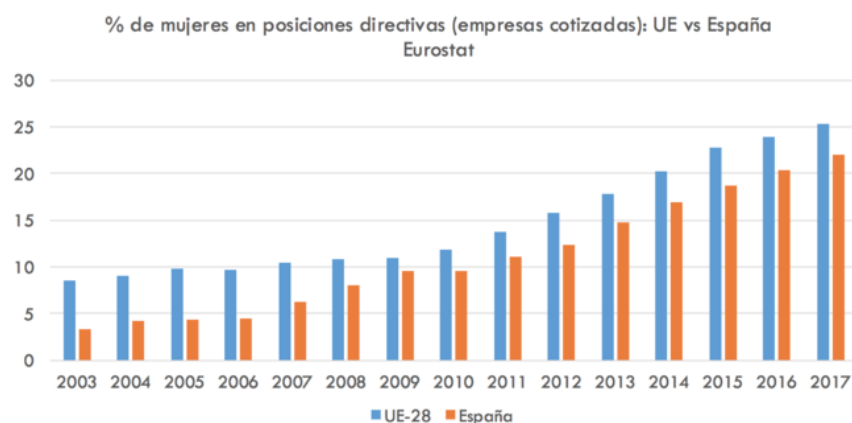


Fuente: Grant Thornton

https://eastwind.es/wp-content/uploads/2018/03/D%C3%ADa-de-la-mujer_mujerespuestosaltadireccion_porCCAA.jpg

Por lo que, se observa la evolución del 3,3 % en 2003, a un 10% en 2010, más tarde en 2013, el índice aumenta a un 14% y finaliza el año 2017 con un porcentaje del 22% de mujeres en puestos directivos en empresas españolas.

Figura 11.



<https://www.libremercado.com/2018-04-29/espana-uno-de-los-paises-donde-mas-crece-el-numero-de-mujeres-directivas-y-sin-cuotas-1276617762/>

Por lo tanto, podemos observar una evolución progresiva de la mujer en cargos directivos concretamente a partir del año 2013 en todos los niveles (España, global y UE):

Figura 12.



<http://palomo.net/techo-cristal-algo-mas-cumplir-expediente-la-paridad>

MUJERES EN ALTOS CARGOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (ya nombrada anteriormente) dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiendo así la existencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de manera que las personas de ambos sexos no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. A pesar del importante incremento de la participación de las mujeres en el poder político en los últimos años, dicha participación aún no ha conseguido alcanzar el límite mínimo del cuarenta por ciento que exige la Ley de Igualdad como el de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Además, la intervención en el ámbito económico evidencia el acceso de las mujeres a cargos donde se toman decisiones económicas más importantes tales como los consejos de administración de las empresas y particularmente de la Banca, así como los cargos de responsabilidad en órganos administrativos de orden económico (Ministerio de Economía, Consejerías de Economía, Consejo Económico y Social, etc.).



Universidad de Jaén. Trabajo Final de Grado en RRL-RRHH

En el año 2016 las mujeres protagonizaban menos de la tercera parte del total de quienes se encontraban en los órganos superiores y los altos cargos de la Administración General del Estado (hasta Director/a General, y sin contabilizar los puestos de la Administración con categoría inferior a la de Director/a General).

A pesar de la tendencia al crecimiento de la presencia femenina entre los altos cargos, los porcentajes son muy dispares atendiendo al rango concreto.

El mayor índice de presencia femenina pertenece a los miembros del Gobierno, con un porcentaje del 38,5%. Por el contrario, las Direcciones Generales son las que presentan una tasa de mujeres más bajo, con un 26,4%.

En el año 2016, el índice de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que pertenecen al Ibex-35 era del 19,1%, porcentaje bastante insuficiente, dos veces por debajo que del índice del año 2010, y superior en casi un punto al del año 2014. Dicho índice cae tres puntos respecto al logrado en 2015.

Si se tiene en cuenta el cargo desempeñado en los consejos de administración, los índices de mujeres entre quienes ostentaban la presidencia o vicepresidencia eran bastantes más bajos.

Figura 14.

Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado (% mujeres)

	2016	2015	2014	2013	2012
Total	28,5	31,2	32,7	32,8	32,6
Gobierno	38,5	30,8	30,8	30,8	30,8
Secretarías de Estado	34,6	20,0	26,7	20,0	22,6
Subsecretarías(1)	28,6	33,9	32,8	33,3	32,8
Direcciones Generales	26,4	30,2	32,5	33,3	32,1
Altos cargos sin rango concreto(2)	..	40,5	38,9	41,2	40,4

Nota: Los datos corresponden a puestos ocupados incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2015, de 30 de marzo de 2015

(1) Las cifras de Subsecretarías y con rango de Subsecretaría, incluyen Secretarías Generales y Delegaciones del Gobierno

(2) Las cifras de "Altos cargos sin rango concreto" corresponden a altos cargos de Entes Públicos que son nombrados por el Gobierno, aunque no tengan rango administrativo concreto. En el año 2016 estos datos no están disponibles

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública

<https://www.google.es/url?sa=i&source=images&cd=&ved=2ahUKEwi8yJDhrZrcAhUENxQKHxWtAVUQjhx6BAGBEAI&url=http%3A%2F%2Fwww.ine.es%2Fss%2FSatellite%3Fblobcol%3Durldata%26blobheader%3Dapplication%252Fpdf%26blobheadername1%3DConte>



nt-

[Disposition%26blobheadervalue1%3Dattachment%253B%2Bfilename%253D8_4_Mujeres_e
n_altos.pdf%26blobkey%3Durldata%26blobtable%3DMungoBlobs%26blobwhere%3D1259
925595694%252F452%252F8.4%2BMujeres%2Ben%2Baltos.pdf%26ssbinary%3Dtrue&psi
g=AOvVaw1maEEqZtflJdZ_Fdkfo5R&ust=1531512205493692](#)

Figura 15.



http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Figura 16.

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (%)

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Total Consejo	19,1	19,4	18,2	15,6	13,3	7,2	10,1
Presidentas	5,9	5,7	8,6	5,7	2,9	1,7	0,0
Vicepresidentas	2,8	2,4	7,1	8,0	7,0	3,5	8,0
Consejeras	22,5	23,1	20,7	17,6	15,3	8,2	11,4
Consejeras secretarías	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

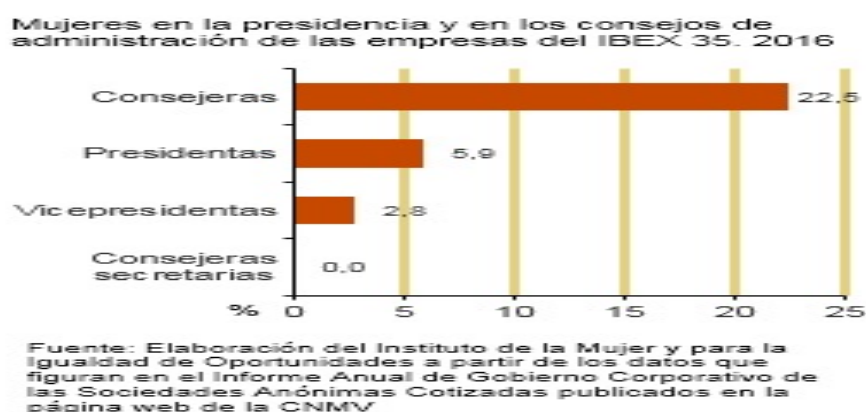
Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de los datos que figuran en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas Cotizadas publicados en la página web de la CNMV

http://www.google.es/search?rlz=1C1KMZB_enES582ES582&biw=1366&bih=586&tbm=isch&sa=1&ei=fbRHW9PuIfnUv6ZqLAJ&q=mujeres+en+la+presidencia+y+en+los+consejos+de+administracion+de+las+empresas+del+ibex35+instituto+de+la+mujer&oq=mujeres+en+



[la+presidencia+y+en+los+consejos+de+administracion+de+las+empresas+del+ibex35+instituto+de+la+mujer&gs_l=img.3...13379.16776.0.16883.22.18.0.0.0.128.926.9j2.11.0....0...1c.1.64.img..11.0.0....0.QEbFLytd-A#imgsrc=V__b-p3b0-DDPM:](#)

Figura 17.



https://www.google.es/search?rlz=1C1KMZB_enES582ES582&biw=1366&bih=586&tbm=isch&sa=1&ei=fbRHW9PuIfnUv6ZqLAJ&q=mujeres+en+la+presidencia+y+en+los+consejos+de+administracion+de+las+empresas+del+ibex35+instituto+de+la+mujer&oq=mujeres+en+la+presidencia+y+en+los+consejos+de+administracion+de+las+empresas+del+ibex35+instituto+de+la+mujer&gs_l=img.3...13379.16776.0.16883.22.18.0.0.0.128.926.9j2.11.0....0...1c.1.64.img..11.0.0....0.QEbFLytd-A#imgsrc=V__b-p3b0-DDPM:

POLÍTICAS EMPRESARIALES DE FOMENTO DE LA DIVERSIDAD.

Las empresas españolas y las instituciones ya están trabajando en la aplicación de políticas de diversidad para impulsar y hacer posible un cambio.

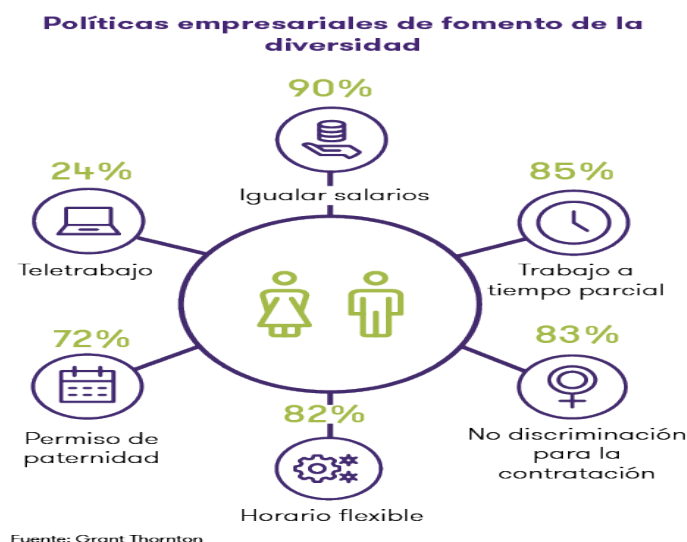
Los análisis de los datos muestran que las políticas de igualdad de género son cuantiosas y su uso está generalizado, ya que el 90% de empresas en España presentan políticas de igualdad salarial para hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones; el 85% tiene fijadas

modalidades de trabajo a tiempo parcial y el 83% instaure políticas de no discriminación a la hora de contratar.

Las disposiciones de apoyo a los padres que trabajan, muestran una muy buena aceptación en las compañías del país, contando principalmente con horarios flexibles (82%) y permisos de paternidad retribuidos.

No obstante, se ha demostrado que no hay una conexión clara entre cuáles son las políticas y cuántas políticas acogen nuestras empresas y el nivel de diversidad de género que obtienen sus equipos de dirección al aplicarlas

Figura 13.



https://www.grantthornton.es/globalassets/_spain_/insights/wib2018/notas-de-prensa/nota-de-prensa-madrid.pdf

• CAPÍTULO CUARTO: ESTUDIANTES MATRICULADOS y EGRESADOS EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.

Dicho análisis se realiza utilizando el SIIU³ en el que participan: las universidades, las comunidades autónomas y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

³Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) es una plataforma de recogida, procesamiento, análisis y difusión de datos del Sistema Universitario Español.



Universidad de Jaén. Trabajo Final de Grado en RLL-RRHH

Se obtienen el número de estudiantes matriculados y egresados en las universidades españolas en grado, máster, primer y segundo ciclo en el curso 2015-16, además del reparto de los estudiantes universitarios por rama de conocimiento (artes y humanidades, ciencias de la salud, ciencias sociales y jurídicas, ingeniería y arquitectura, ciencias).

Se estima como estudiante egresado a aquella persona que ha finalizado con éxito todos los créditos del plan de estudios en el que está matriculado.

Las tasas brutas de población que se graduaron en el curso 2014-15 fueron más grandes en las mujeres para todos los niveles educativos.

La mayor disparidad en puntos porcentuales observada entre la tasa de mujeres y la de los hombres (17,9 puntos) pertenece al nivel educativo de Grado, con un índice de 46,2% para las mujeres y una tasa de 28,4% para los hombres, seguido de un índice bruto de población que se graduó en estudios de Bachillerato / COU con una discordancia de 14,6 puntos entre ambos. El porcentaje era de 62,6% en mujeres y de 47,9% en hombres.

En las convocatorias de las pruebas de acceso a la universidad del año 2017, fue mayor el número de mujeres aprobadas a diferencia del total de estudiantes aprobados en la convocatoria ordinaria, extraordinaria y mayores de 45 años.

Figura 18.



http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&



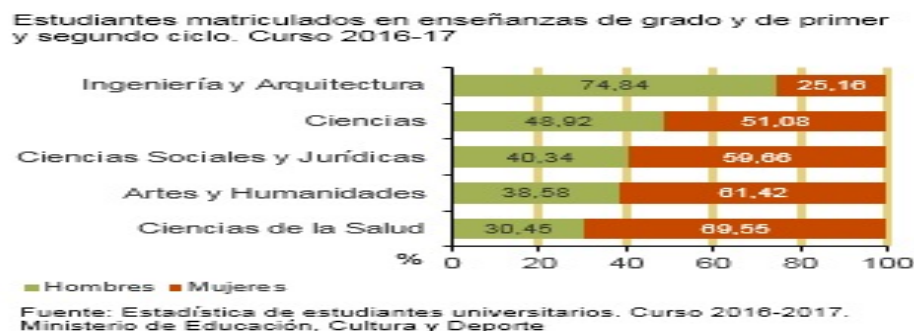
[pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888](#)

De todos los alumnos matriculados en el sistema universitario (estudios universitarios de primer y segundo ciclo y de grado) en el curso 2016-17, el 54,7% eran mujeres. La colaboración femenina fue de un 54,9% en estudiantes de grado y de un 40,8% en primer y segundo ciclo.

En cuanto a la rama de enseñanza, el mayor índice lo obtuvieron las mujeres matriculadas en el sistema universitario (estudios universitarios de primer y segundo ciclo y de grado) en el curso 2016-17, y corresponde a la rama de Ciencias de la Salud (69,5%), y el segundo lugar (61,4%) a la rama de Artes y Humanidades.

Por lo tanto, de todos los egresados en enseñanzas de grado y de primer y segundo ciclo correspondiente al curso 2016-17, el 58,4% eran mujeres. Conforme la rama de enseñanza, el mayor índice de mujeres egresadas (70,4%) pertenece a Ciencias de la Salud y el segundo lugar (65,5%) a la rama de Artes y Humanidades.

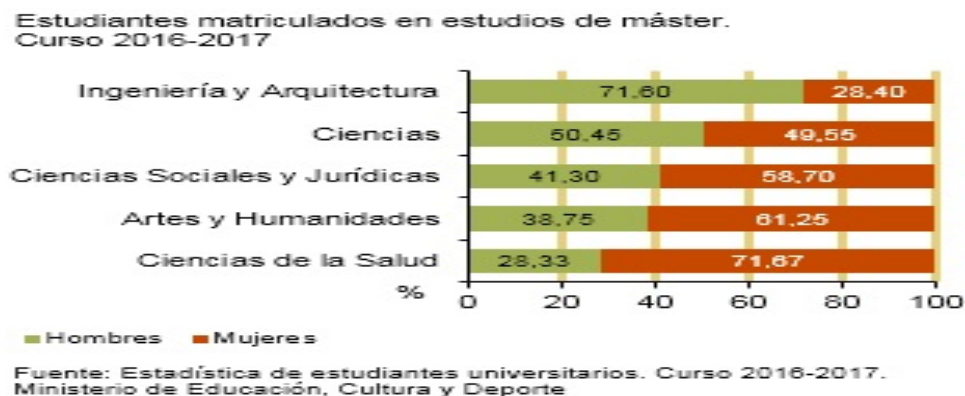
Figura 19.



El 54,4% de los alumnos ingresado en estudios universitarios de máster oficial fueron mujeres en el curso 2016-17. Y el total de alumnos que terminaron sus estudios de másteres oficiales universitarios el 57,0%, corresponde a mujeres.



Figura 20.



http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Por otro lado, es importante hablar sobre el segundo capítulo del Informe CYD 2016. Dicho informe está compuesto por cuatro partes, pero sólo uno es relevante en cuanto a la información que es necesaria analizar. El primero de los cuatro apartados interpreta a los egresados en las universidades españolas. Por lo que indica que en el curso 2015-2016 se graduaron 203.253 personas en grado, con una diferencia del 9,1% menos, en cuanto a la cifra del curso anterior, que se suma al ya analizado entonces. Por el contrario, los egresados en máster oficial no dejan de aumentar desde que se comenzó a crear esta clase de estudios en 2006-2007.

En 2015-2016 ascendieron a 90.393, soportando así un aumento del 20,4% más que en el curso anterior. La colaboración de las universidades privadas y de las universidades a distancia ha incrementado en los últimos diez años, teniendo en cuenta que las universidades privadas cuentan con el 15,3% del total de egresados en grado y también con el 32,2% de los de máster; y teniendo en cuenta que las universidades a distancia cuentan con el 5,5% del total de egresados en grado y con el 16,4% de los de máster. En cuanto a las características personales de los egresados, el 60% de ellos eran mujeres, tanto en grado como en máster.

Un 35% eran graduados masculinos, y un 62% de los hombres de máster ya habían cumplido los 25 años, a diferencia de los egresados con nacionalidad extranjera, que contaban con una reducción del porcentaje de grado (3,2% del total) y una reducción más destacable en el máster



(19,3%). Por lo que, generalmente la mitad de los egresados en grado y el 63% de los de máster oficial se habían titulado en estudios procedentes de ramas de ciencias sociales y jurídicas.

Por el contrario, ingeniería y arquitectura y ciencias de la salud siguen destacando (pesos relativos cercanos al 20% en los egresados en grado y del 12% en los de máster).

Y en cuanto a la práctica académica de los egresados nombrados anteriormente, en los cursos precedentes menos de cuatro de cada diez consiguieron acabar sus estudios en el tiempo teórico previsto. Y menos de uno de cada dos conseguía acabar en el tiempo teórico previsto más de un curso. Es decir que, más de la mitad requería al menos dos cursos más de los que habían sido previstos en el plan de estudios para acabar la carrera.

Los resultados relativos a los estudios de máster oficial eran superiores. En cuanto a la media de los últimos cursos algo más de las tres cuartas partes de los que iniciaron un máster oficial de un año teórico lo consiguieron terminar en el tiempo previsto, siendo el porcentaje perteneciente para los másteres de dos años teóricos del 64%.

Figura 21.

Cuadro 2. Tasas de idoneidad y graduación, según características (%)								
	Estudios de grado				Estudios de máster oficial			
	4 años de duración teórica		5 años de duración teórica		1 año de duración teórica		2 años de duración teórica	
	Idoneidad	Graduación	Idoneidad	Graduación	Idoneidad	Graduación	Idoneidad	Graduación
Hombres	24,4	39,7	26,0	39,9	70,1	81,8	56,6	68,7
Mujeres	40,5	56,3	33,1	47,6	72,3	84,6	61,2	73,3
Univ. presenciales	35,8	51,8	30,3	44,6	74,2	84,9	61,9	71,6
Univ. no presenciales	7,4	16,4	n.a.	n.a.	47,3	68,4	26,6	43,7
Univ. públicas	32,5	48,3	27,0	41,8	74,5	87,0	56,2	71,3
Univ. privadas	48,1	61,7	38,9	51,8	63,2	74,0	66,8	70,3

Nota: Para los estudios de grado, cohorte de entrada 2009-2010. Para los estudios de máster oficial, cohorte de entrada 2012-2013. Ambas son las últimas disponibles para las que se pueden calcular tanto la tasa de idoneidad como de graduación y para cualquier duración de los estudios. n.a. es no aplicable.
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

<http://blog.fundacioncyd.org/2017/09/informe-cyd-2016-graduados.html>

- **CAPITULO QUINTO: PARIDAD EN ALTOS CARGOS EN UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.**



A. HOMBRES Y MUJERES EN UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

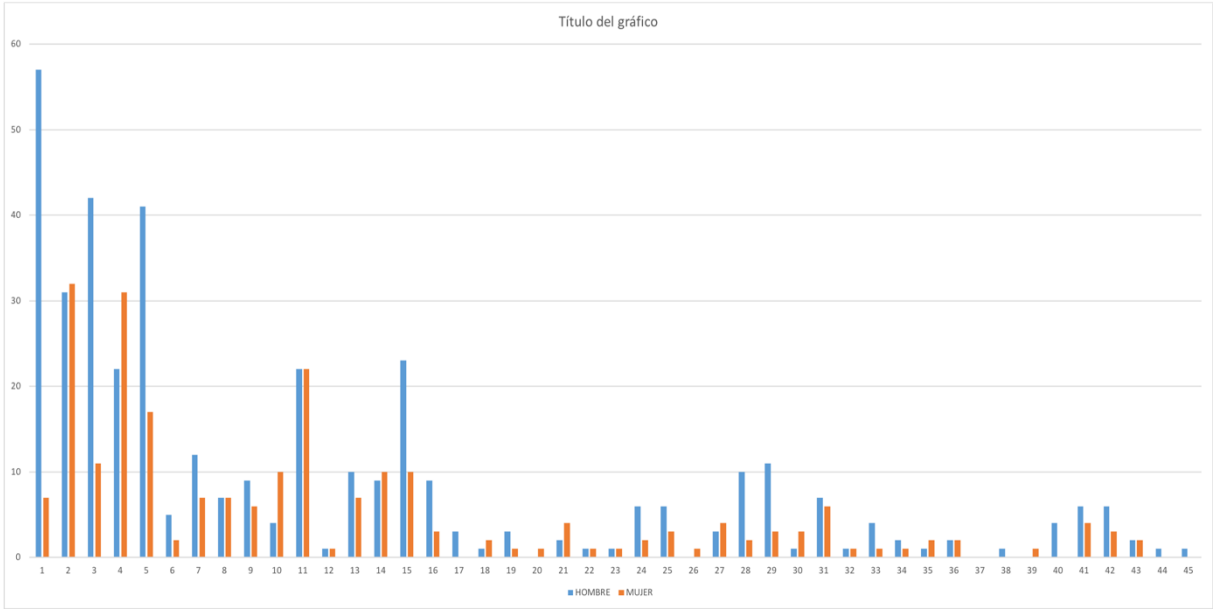
El siguiente apartado ha sido elaborado a partir de información pública recogida de las páginas oficiales de las Universidades españolas, (a fecha de 2018) ya que en esta sección se analiza la paridad que existe en los altos cargos de las Universidades, ya sean públicas o privadas.

Los altos cargos que se han tenido en cuenta para la realización de dicho análisis han sido el Consejo de gobierno y dirección de cada Universidad:

- Rectorado o Presidencia
- Secretaría.
- Gerencia.
- Vicerrectorados. (Varían según las Universidades).

Las Universidades y sus correspondientes datos, han sido recogidos en un Excel realizado mediante elaboración propia, y a partir de dicho Excel, se ha obtenido unas gráficas a partir de las cuales se va a desarrollar y analizar la información recogida

Figura 22.



Fuente: Elaboración Propia



Universidad de Jaén. Trabajo Final de Grado en RRL-RRHH

Esta figura muestra el total de hombres y mujeres en cargos directivos de Universidades, mediante el color azul para hombres y el color naranja para mujeres.

Como se puede observar, por lo general hay más hombres que mujeres en los cargos directivos, ya que siempre es el color azul el que predomina.

En cuanto al cargo de rector/a, se puede observar que hay casi 60 rectores en España, frente a casi 10 rectoras.

Por el contrario, el cargo de secretaría general está muy igualado, pero son más las mujeres, ya que ellas sobrepasan las 30 personas, a diferencia de ellos que a pesar del acercamiento se encuentran por debajo.

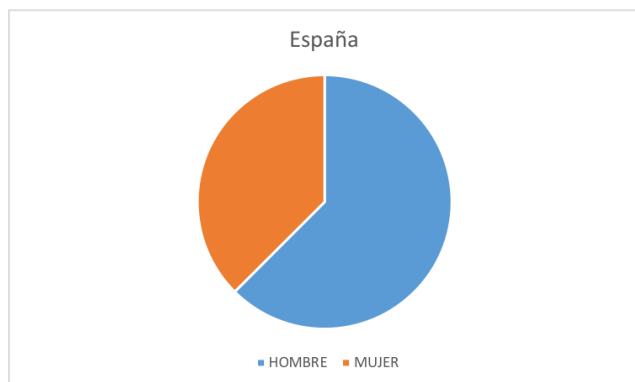
Más tarde, encontramos el departamento de Gerencia, el cual está dominado en gran diferencia por el sector masculino con un total de 42 hombres, a diferencia de ellas que se encuentran muy por debajo con 11 puestos.

Por lo demás, hay que tener en cuenta que cada universidad tiene unos Vicerrectorados u otros, pero por lo que se puede observar, hay algunos que son por lo general comunes en todas las universidades de España, como lo son:

- Vicerrectorado de Estudiantes: En este cargo predominan las mujeres con un total de 31 cargos, frente a un total de 22 cargos masculinos.
- Vicerrectorado de Investigación: En cuanto a este cargo, destacan y con bastante diferencia los hombres con un total de 41 puestos, a diferencia de las mujeres bastante por debajo, con un total de 17 puestos.
- Vicerrectorado de Relaciones Internacionales: En este vicerrectorado nos encontramos frente a un empate en cuanto al número de personas encargadas, tanto hombres como mujeres a cargo de este puesto.
- Vicerrectorado de Profesorado: En dicho cargo, existe una gran diferencia a favor de los hombres con un total de 23 cargos, frente a un total de 10 cargos para ellas.

Ahora vamos a verlo mediante porcentajes:

Figura 23.



Fuente: Elaboración Propia.

En este diagrama de sectores se puede observar que los hombres son quienes destacan frente a las mujeres en los puestos directivos en las Universidades de España, concretamente con un 63% para ellos y un 38% para ellas.

Por lo tanto, algunas conclusiones que se pueden obtener del total de hombres y mujeres en los cargos directivos de las Universidades son que a pesar de que las mujeres cada vez alcanzan más puestos directivos, aún no es suficiente, ya que como se ve reflejado en este gráfico, se puede considerar que un 30% aproximadamente de altos cargos pertenecen a mujeres.

También es importante destacar que, en los cargos que existen más mujeres que hombres la diferencia entre ellos es muy poco, concretamente siempre que ella está por encima de ellos, ya que, si se tiene en cuenta, al contrario, se ve claramente que la diferencia es mucho más mayor cuando son ellos los que están por encima. Esto refleja que actualmente la sociedad se encuentra en una evolución bastante lenta y retrograda, dificultando a la mujer el acceso a dichos cargos. Para finalizar este apartado, es destacable la evidencia de que en los tres cargos más altos que existen en la dirección o consejo de una Universidad, los hombres destacan muy por encima de las mujeres, adjudicándoles siempre a ellos los puestos de más importancia, y a ellas los puestos de representación o de cara al público como es el caso del Vicerrectorado de Estudiantes.



B. U-RANKING DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

El documento U-Ranking (Indicadores Sintéticos del Sistema Universitario Español) 2018 muestra los resultados de las universidades en sus actividades docentes, de investigación y de innovación y desarrollo tecnológico, proponiendo un orden de las instituciones para cada ámbito y para las actividades universitarias en su conjunto.

Dicho informe explica la metodología utilizada para la creación de las variables y los indicadores que sirven como base a las distintas clasificaciones y estudia los dos tipos de rankings contruidos, en primer lugar, el ranking de rendimiento (U-Ranking) y en segundo lugar el ranking de volumen de resultados (U-Ranking Volumen), diferenciándolos entre sí, con el ranking de Shanghái, así como con los resultados obtenidos en la edición 2017 de los U-Ranking.

La VI Edición de U-Ranking introduce las 48 universidades públicas y 13 universidades privadas de las cuales existe bastante información y con suficiente calidad para que el procedimiento pueda ser homogéneo conforme a las públicas en el cálculo de los indicadores sintéticos. Por lo que dicha edición estudia un total de 61 universidades públicas y privadas.

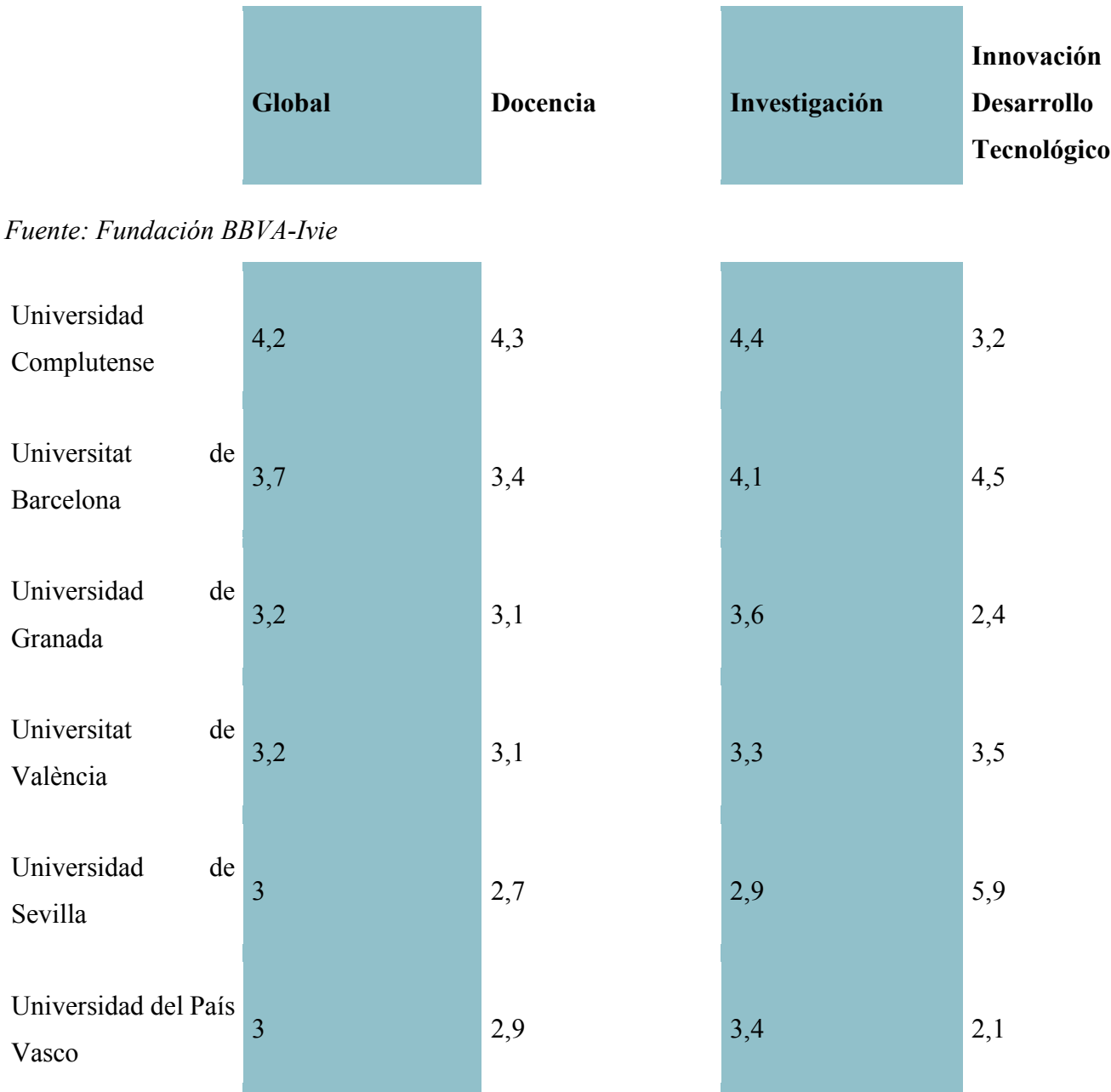
Las conclusiones generales de U-Ranking de las Universidades Españolas se muestran bajo dos formatos distintos:

- U-Ranking, que ordena las universidades según su rendimiento corrigiendo los efectos de su distinto tamaño para hacerlas comparables
- U-Ranking Volumen, que ordena las universidades según su volumen total de resultados y teniendo en cuenta las tres grandes misiones de la Universidad Española:
- La Docencia
- La Investigación
- La Innovación y Desarrollo Tecnológico



Tras conocer las funciones que tienen los informes U-RANKING tras su realización año tras año, es importante destacar (mencionado anteriormente) las tres grandes misiones de las Universidades Españolas, las cuales son Docencia, Investigación, Innovación y Desarrollo tecnológico. Dichas misiones son valoradas de forma muy meticulosa en el informe U-RANKING volumen de Universidades Españolas:

Figura 24



Fuente: Fundación BBVA-Ivie



		Global	Docencia	Investigación	Innovación y Desarrollo Tecnológico
Universitat Politècnica de València	de	2,9	2,8	2,5	6,3
Universidad Politécnica de Madrid	de	2,7	2,5	2,4	6,8
Universitat Autònoma de Barcelona	de	2,7	2,2	3,6	3,6
Universitat Politècnica de Catalunya	de	2,7	2,3	2,8	5,9
Universidad Autónoma de Madrid	de	2,3	2	2,8	2,8
Universidad de Zaragoza	de	2,3	2,1	2,3	3,8
Universidad Nacional de Educación a Distancia	de a	2	1,7	2,3	2,6



		Global	Docencia	Investigación	Innovación y Desarrollo Tecnológico
Universidad de Santiago de Compostela	de	2	1,7	2,2	3,5
Universidad de Málaga	de	1,7	1,8	1,5	2,3
Universidad de Murcia	de	1,7	1,6	1,8	1,6
Universidad Carlos III	de	1,6	1,4	1,7	3,3
Universidad de Alicante	de	1,5	1,4	1,3	2,6
Universidad de Salamanca	de	1,5	1,5	1,5	1,6
Universidad de Oviedo	de	1,4	1,4	1,6	1
Universidad de Valladolid	de	1,3	1,3	1,3	1,3
Universidad Rey Juan Carlos	de	1,3	1,3	1,2	1,2



	Global	Docencia	Investigación	Innovación y Desarrollo Tecnológico
Universidad de Alcalá de Henares	1,2	1,2	1	1,6
Universidad de Castilla-La Mancha	1,2	1,2	1,3	1
Universidade de Vigo	1,2	1,1	1,2	1,4
Universitat Pompeu Fabra	1,2	0,9	1,8	1,8
Universidad de Córdoba	1,1	1,1	1,1	1,4
Universidad de Cádiz	1	1	0,9	1,2
Universidad de Extremadura	1	1	1	0,9
Universidad de La Laguna	1	1,1	1,2	0,3
Universitat Rovira i Virgili	1	0,8	1,2	1,7



		Global	Docencia	Investigación	Innovación y Desarrollo Tecnológico
Universidad de Cantabria		0,9	0,8	1	1,7
Universidade da Coruña		0,9	0,9	1	0,9
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		0,8	1	0,9	0,3
Universidad de Navarra		0,8	1	0,7	0,5
Universidad Miguel Hernández de Elche		0,8	0,8	0,7	1,7
Universitat de les Illes Balears		0,8	0,7	0,9	1
Universitat Jaume I		0,8	0,9	0,8	0,5
Universitat Ramon Llull		0,8	1	0,7	0,5
Universidad de Almería		0,7	0,7	0,6	0,8



		Global	Docencia	Investigación	Innovación y Desarrollo Tecnológico
	Universidad de Jaén	0,7	0,8	0,6	0,7
	Universidad Pablo de Olavide	0,7	0,7	0,6	0,6
	Universitat de Girona	0,7	0,7	0,8	0,5
	Universidad de León	0,6	0,6	0,7	0,4
	Universidad Pública de Navarra	0,6	0,5	0,5	0,7
	Universitat de Lleida	0,6	0,6	0,6	0,6
	Universitat Oberta de Catalunya	0,6	0,6	0,7	0,3
	Universidad de Deusto	0,5	0,6	0,5	0,2
	Universidad de Huelva	0,5	0,6	0,5	0,5



		Global	Docencia	Investigación	Innovación y Desarrollo Tecnológico
Universidad Pablo - CEU	San	0,5	0,6	0,4	0,2
Universidad Burgos	de	0,4	0,4	0,4	0,4
Universidad Politécnica Cartagena	de	0,4	0,4	0,4	0,3
Universidad Pontificia Comillas		0,4	0,6	0,2	0,1
Universidad Católica de Valencia		0,3	0,4	0,1	0,1
Universidad de La Rioja		0,3	0,3	0,3	0,3
Mondragon Unibertsitatea		0,2	0,3	0,1	0,3

<http://www.u-ranking.es/datos.php#>

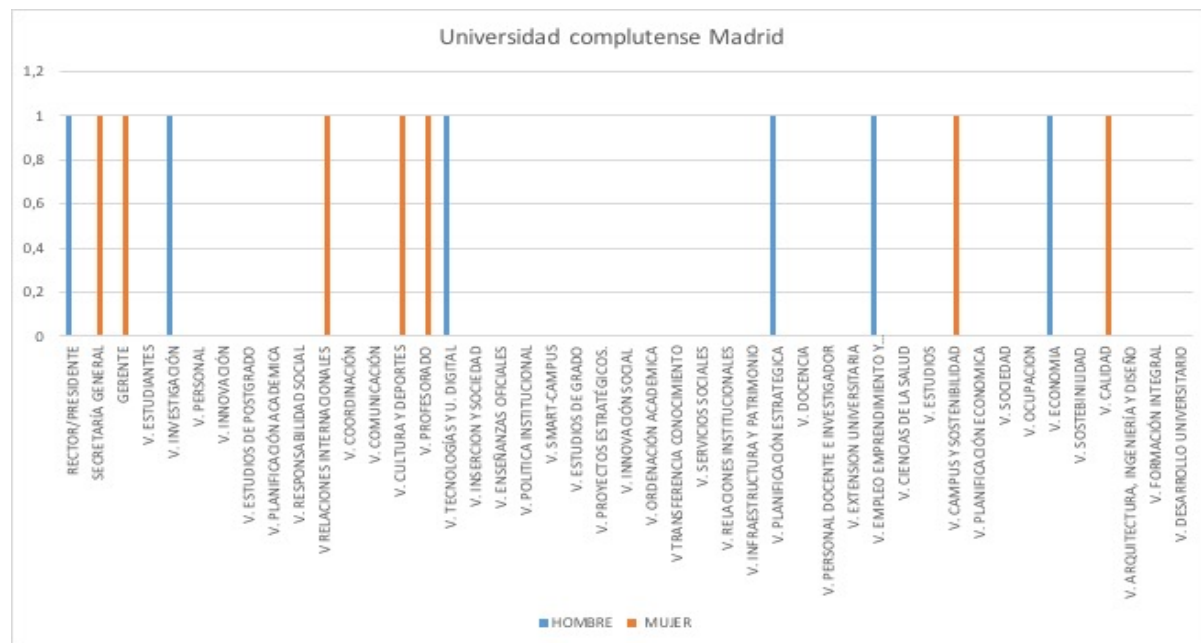
Como se puede observar, la Universidad que aparece en el primer puesto del U-RANKING de Volumen de Universidades Españolas, es la Complutense de Madrid, la cual destaca por su elevada puntuación en las tres misiones, contando con un 4,3 en Docencia, 4,4 en Investigación,



3,2 en Innovación y Desarrollo tecnológico y un 4,2 en la Puntuación Global por encima de todas las Universidades Públicas y Privadas de España.

Por dicho motivo, es decir por obtener el primer puesto en el ranking, es necesario analizar la paridad existente en los altos cargos en dicha Universidad.

Figura 25.



Fuente: Elaboración Propia.

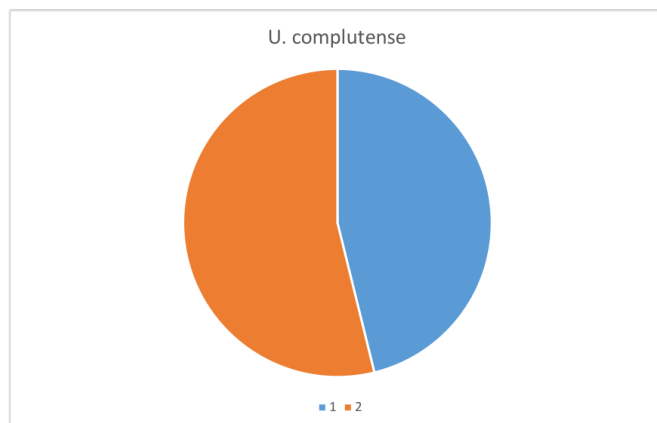
En este gráfico se puede observar la Paridad que existe en la Universidad Complutense de Madrid, teniendo en cuenta que el color azul es el de los hombres y el naranja de las mujeres. Cada Universidad cuenta con unos u otros cargos directivos, es decir, la Complutense cuenta (como en todas las Universidades) con el Rector/a, con el secretario/a general y con el/la gerente, y con los Vicerrectorados, que es la parte del consejo de Gobierno que cambia de una Universidad a otra.

Concretamente, la Complutense cuenta con 13 puestos directivos dentro de su consejo de dirección, donde 7 de ellos son mujeres y 6 de ellos son hombres.

Ahora vamos a verlo en porcentajes:



Figura 26.



Fuente: Elaboración Propia.

A partir de este gráfico de sectores se puede observar que en la Complutense un 54% de mujeres ocupan puestos de dirección frente a un 46% de hombres.

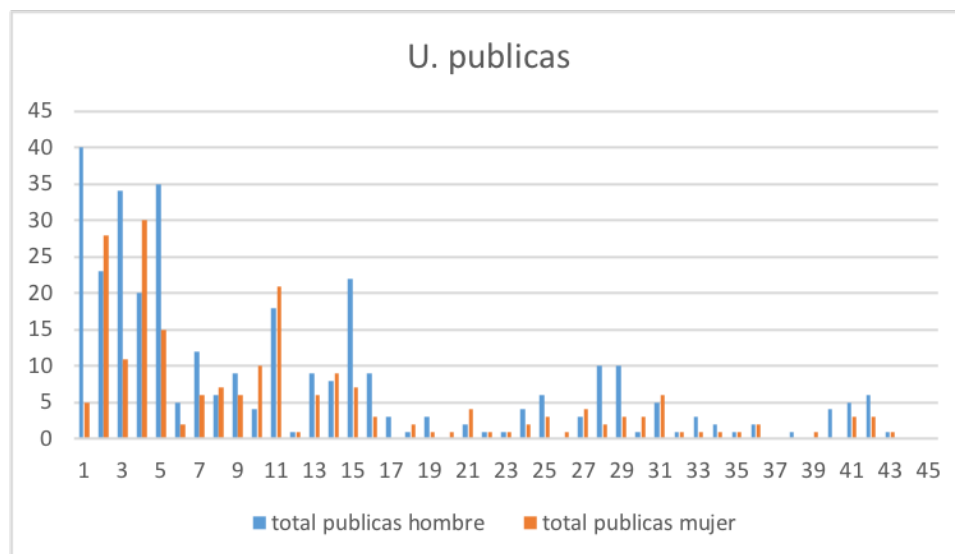
Por lo que existe una diferencia muy pequeña, que como ya se había nombrado, siempre que el colectivo femenino supera al colectivo masculino es con muy poca diferencia, al contrario que ocurre cuando es el sector masculino quién está por encima. Destaca dos de los cargos que son dirigidos por mujeres, el cargo Secretaría general y de Gerente, ya que normalmente están dirigidos por hombres.

C. UNIVERSIDAD PÚBLICA VERSUS UNIVERSIDAD PRIVADA.

Es importante conocer y analizar el gráfico extraído a partir del Excel realizado mediante elaboración propia.

En primer lugar, vamos a comparar la paridad en la totalidad de Universidades privadas, frente a la totalidad de las Universidades públicas de España.

Figura 27.



Fuente: Elaboración Propia

En este diagrama de barras se puede observar la cantidad de hombres y mujeres en cargos directivos que hay en las Universidades públicas.

Cabe destacar que el color azul es propio de los hombres y el color naranja propio de las mujeres.

Es apreciable que los hombres aparecen en 19 puestos por encima de ellas, frente a las mujeres que aparecen en 8 puestos por encima de ellos, y los demás puestos están muy igualados que son 16. Por lo que, de 43 puestos que se han recogido en total, 19 pertenecen a hombres, 8 a mujeres, y los demás están muy igualados.

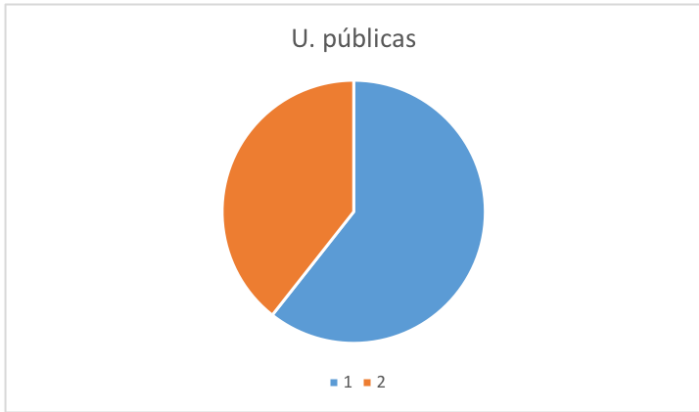
El puesto que más destaca en cuanto a los hombres es el de rector, que destaca con 40 Rectores, frente a 5 Rectoras.

Y en cuanto a las mujeres, el puesto que más destaca es el del vicerrectorado de Estudiantes, con 30 mujeres frente a 20 hombres.

Ahora vamos a verlo con porcentajes:



Figura 28.

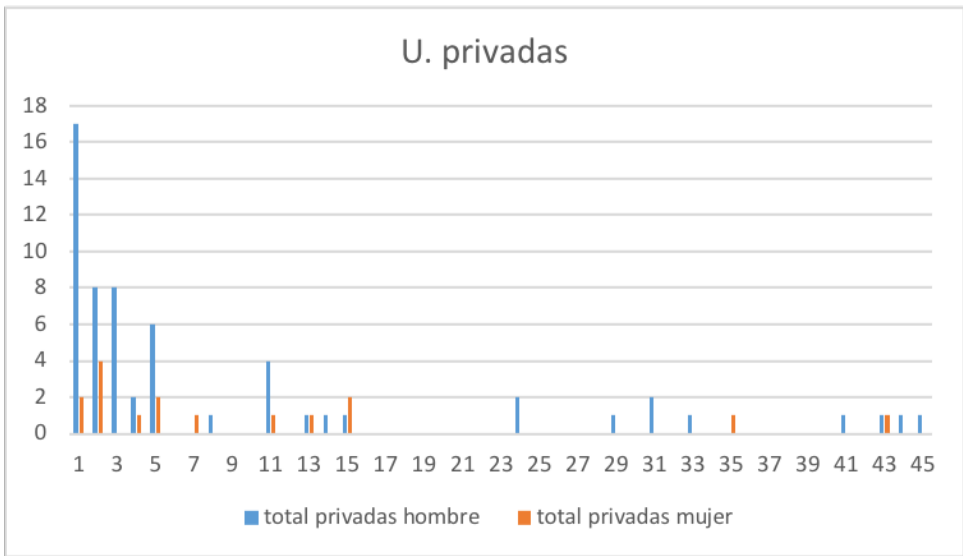


Fuente: Elaboración Propia.

En este gráfico por sectores, se ve claramente que son ellos quienes predominan en cuanto a la dirigencia de los cargos directivos en las Universidades públicas de España, y es que nos encontramos ante un 61% de hombres, frente a un 39% de mujeres.

Como ya es habitual, siempre son ellos quienes destacan en este tipo de puestos, con una diferencia de un 20% entre ambos.

Figura 29.



Fuente: Elaboración Propia.



Universidad de Jaén. Trabajo Final de Grado en RRL-RRHH

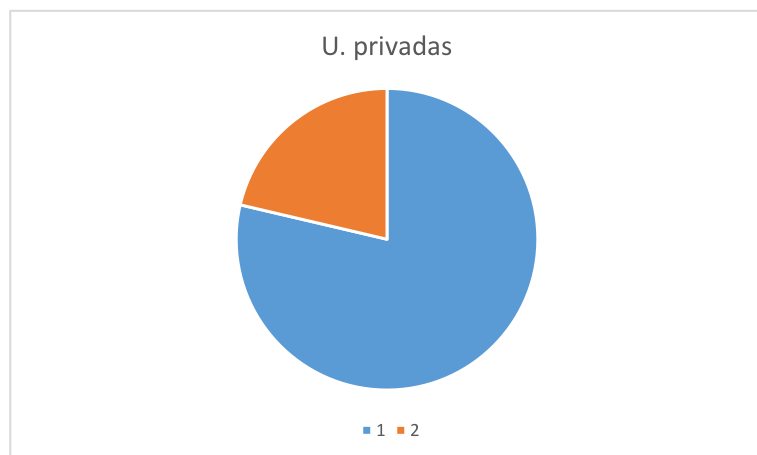
En este Gráfico se puede observar la paridad que existe en la totalidad de las Universidades Privadas de España.

Se puede apreciar que son muy pocos los puestos directivos a cargo de mujeres, de todos los puestos recogidos que son 45, sólo dos están predominados por mujeres, 13 por hombres, y el resto o están muy igualados entre ambos o no aparecen referencias.

El puesto que destaca para ellos, es el de Rector con un total de 17 rectores, frente a sólo dos Rectoras.

Ahora vamos a verlo mediante porcentajes:

Figura 30.



Fuente: Elaboración Propia.

En este diagrama de sectores se puede apreciar de forma clara que son ellos quienes dirigen muchos más cargos directivos que ellas, y es que la diferencia radica en un 79% frente a un 21%.

Por lo que, se puede decir que en las Universidades privadas carecen las mujeres en los altos cargos.

Una provincia en concreto que me ha llamado bastante la atención en cuanto a la diferencia entre sus Universidades ha sido Córdoba.



Figura 31.



Fuente: Elaboración Propia.

Este gráfico corresponde a la Universidad de Córdoba, la cual es pública. Se puede observar dos colores, azul para hombre y naranja para mujeres, los cuales presentan un total de 12 cargos directivos entre ambos.

Destacan las mujeres con un total de 7 puestos dirigidos por ellas, de los cuales dos de ellos pertenecen a cargos que por lo general son llevados a cabo por hombres y son Secretaría general y Gerencia.

Por el contrario, los hombres cuentan con un total de 5 cargos directivos de los cuales uno de ellos es el más importante en cuanto a la jerarquía existente en cualquier Universidad Española, el de Rector.

Por lo tanto, como ya se ha visto en otras ocasiones, son las mujeres quienes dirigen más cargos que los hombres en esta Universidad, pero con una diferencia entre ambos de sólo dos puestos.

Más tarde, es necesario hablar de la Universidad privada, y como nos hemos centrado en la Provincia de Córdoba vamos a analizar los datos que nos muestra el gráfico sobre la Universidad de Loyola.



Figura 32.



Fuente: Elaboración Propia.

Este gráfico corresponde a la Universidad de Loyola, la cual es Privada. Es destacable que no aparece señalado mediante ninguna barra, la indicación de la mujer, y es que no existe ninguna mujer que ocupe ningún cargo directivo en la Universidad de Loyola.

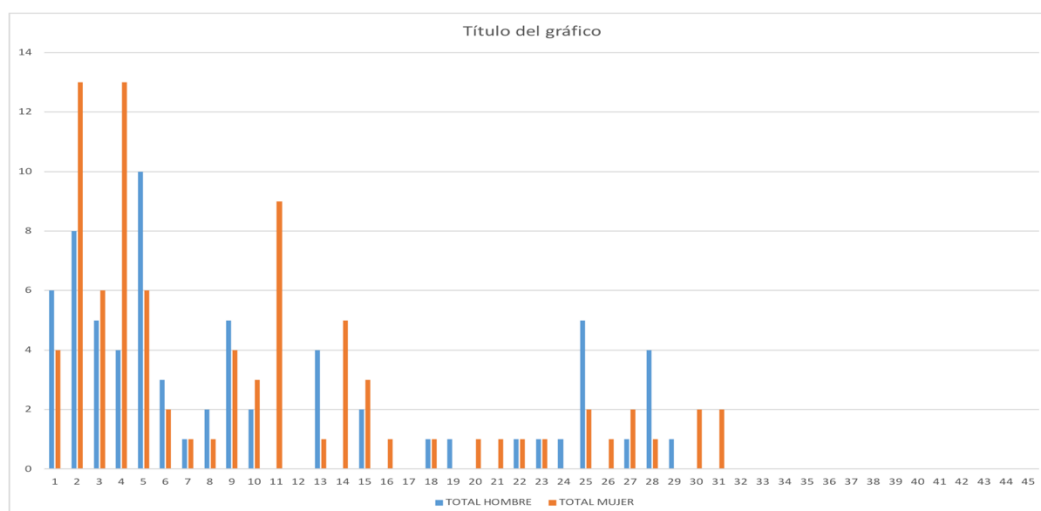
Por lo general, son en muy pocas las Universidades Privadas de España en las que existen mujeres que ocupen cargos directivos, ya que dichos puestos son ocupados normalmente por hombres.

Algunas de las Universidades privadas que cuentan cargos directivos de mujeres son:

- Universidad Eclesiástica San Dámaso: que cuenta con una mujer como Rectora.
- Universidad Católica de Ávila: Dirigida por una presidenta o Rectora.
- Universidad Mondragon: que cuenta con una mujer dirigiendo la secretaría general.

D. PARIDAD EN LAS UNIVERSIDADES DE ANDALUCÍA.

Figura 33.



Fuente: Elaboración Propia.

En este gráfico se puede observar la cantidad de hombres y mujeres que ocupan cargos directivos tanto en las Universidades Públicas como privadas de Andalucía.

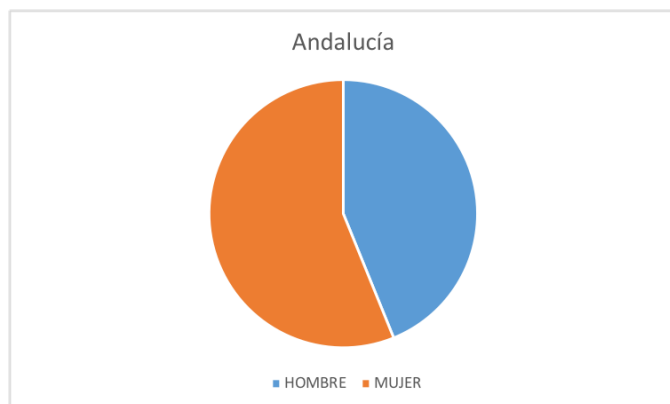
El color azul indica los puestos ocupados por hombres, y el color naranja los puestos ocupados por mujeres. Aparecen recogidos un total de 31 puestos, de los cuales 13 destacan por mujeres y 18 por hombres.

En dos de los tres puestos del consejo de dirección predominan las mujeres. En el cargo de secretaria general hay 13 mujeres frente a 8 hombres y en el cargo de gerente hay 6 mujeres frente a 5 hombres.

Ahora vamos a verlo mediante porcentajes:



Figura 34.



Fuente: Elaboración Propia.

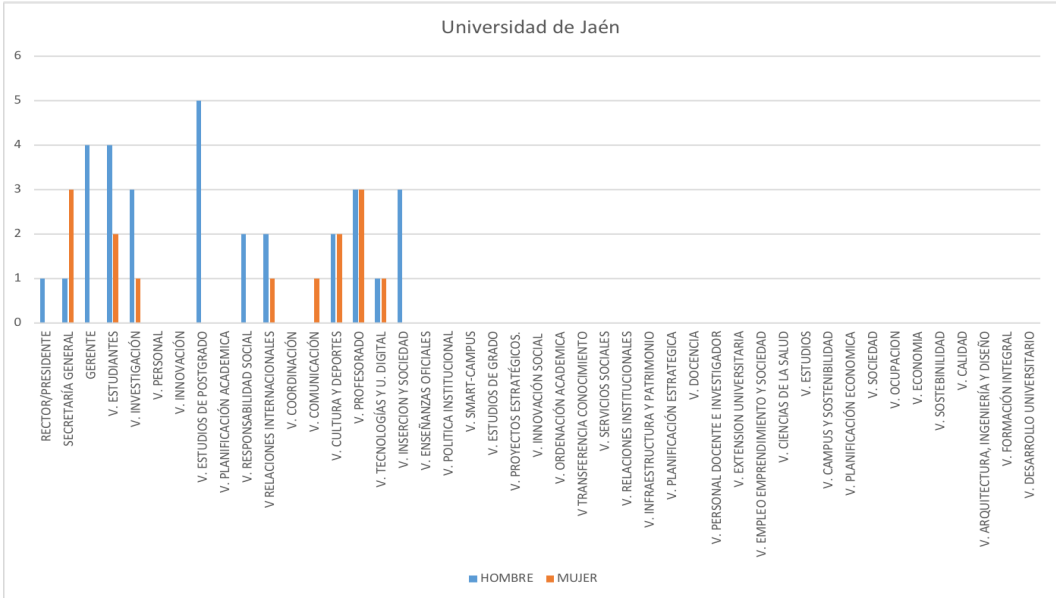
En este diagrama de sectores se puede apreciar que son las mujeres quienes predominan en los puestos directivos de Andalucía, concretamente un 56% de mujeres, frente a un 44% de hombres.

Por lo que, hay más cantidad de mujeres que de hombres en los puestos directivos de Universidades de Andalucía.

E. PARIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.

Debido a que nos encontramos en la Universidad de Jaén, es necesario analizar la paridad que existe en los cargos directivos de la misma, a través del gráfico obtenido del Excel.

Figura 35.



Fuente:

Elaboración Propia.

Se puede observar en este gráfico la paridad y composición de los cargos directivos que hay en la Universidad de Jaén, la cual es pública. Hay un total de 13 puestos, de los cuales sólo 1 de todos ellos pertenecen a las mujeres, 5 pertenecen a los hombres y 7 son compartidos entre ambos.

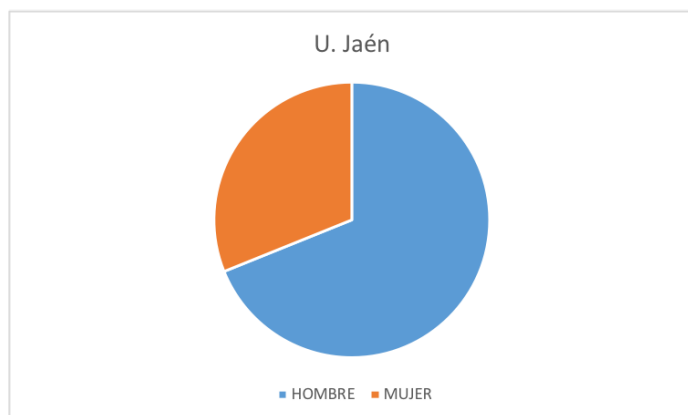
De los cargos ocupados sólo por los hombres, dos de ellos pertenecen al consejo de dirección (rectorado y gerencia).

En cuanto a los cargos compartidos, es en el puesto de secretaría general donde las mujeres superan a los hombres con un total de 3 mujeres frente a 1 hombre. En todos los demás puestos compartidos hay más hombres que mujeres, destacando el Vicerrectorado de Estudiantes con un total de 4 hombres frente a dos mujeres y también el Vicerrectorado de tecnologías y universidad digital, Vicerrectorado de Cultura y Deportes y Vicerrectorado de Profesorado, los cuales se encuentran igualados por ambos.

Ahora vamos a verlo con porcentajes:



Figura 36.



Fuente: Elaboración Propia

En este gráfico de sectores, se puede observar que predominan los hombres frente a las mujeres, ya que hay un 69% de hombres frente a un 31% de mujeres.

Por lo tanto, cabe destacar que hay más hombres que mujeres en los cargos directivos de esta Universidad, y que de los cargos compartidos sólo en el puesto de Secretaría general son las mujeres quienes superan a los hombres.

F. UNIVERSIDADES CON MÁS PARIDAD VERSUS MENOS PARIDAD.

En cuanto a las Universidades que tienen más y menos paridad, hay que destacar la Universidad de Cádiz y la Universidad de Nebrija.

La Universidad de Cádiz es una de las Universidades más paritarias de Andalucía, ya que cuenta con un total de 53 puestos, de los cuales 29 pertenecen a hombre y 24 a mujeres. Podemos encontrar paridad, ya que existen puestos de ambos sexos, y están casi igualados, pero como se ha nombrado ya, siempre son los hombres los que ocupan más puestos directivos que las mujeres.



UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
29	24	53

Fuente: Elaboración Propia.

Por el contrario, podemos encontrar la Universidad de Nebrija, la cual es una Universidad que no presenta nada de paridad, ya que hay 6 hombres en sus puestos de dirección y ninguna mujer en cargos directivos.

Por lo general, es en las Universidades privadas donde menos paridad y donde menos participación de mujeres hay, y este es el ejemplo más completo donde se puede observar dicha apreciación.

Por lo que, actualmente existen más Universidades con hombres en puestos directivos que con mujeres, siendo siempre las Universidades Públicas las que presenta mucha más paridad que las Universidades Privadas.

UNIVERSIDAD DE NEBRIJA

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
6	0	6

Fuente: Elaboración Propia.

G. ÚLTIMO PUESTO DEL U-RANKING.

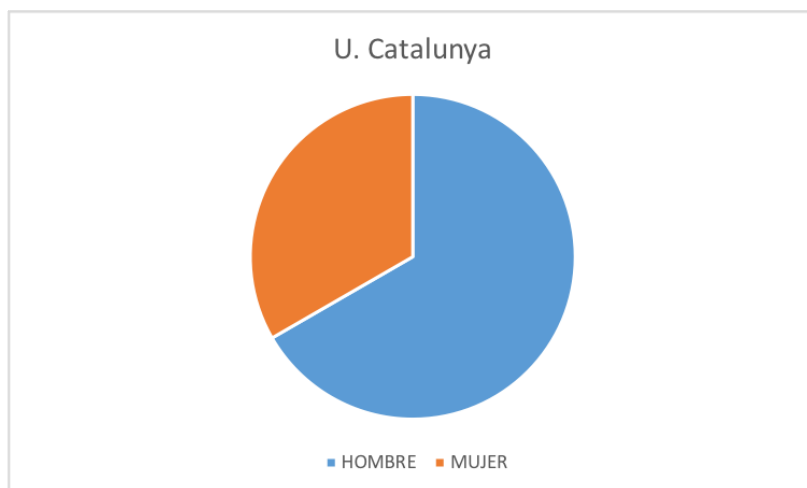
El informe U-RANKING ordena las universidades según su volumen total de resultados y teniendo en cuenta las tres grandes misiones de la Universidad Española:

- La Docencia
- La Investigación
- La Innovación y Desarrollo Tecnológico



Una de las Universidades de las que se han podido obtener datos para elaborar el Excel que se encuentran en los últimos puestos del U-RANKING, es la Universidad de Catalunya.

Figura 37.



Fuente: Elaboración Propia.

A pesar de ser una de las Universidades con los porcentajes más bajos en el cumplimiento de las tres grandes misiones de la Universidad Española, cumple con cierta paridad en sus puestos directivos, ya que cuenta con un 67% de hombres frente a un 33% de mujeres. Bien es verdad que hay más hombres directivos que mujeres, pero de tal forma hay ambos sexos, por lo que cumple con la característica de paridad.

CONCLUSIONES

Tras la realización de este trabajo, ha quedado claro que las mujeres frente a los hombres siempre han recibido un trato muy desigual.

Empezando desde muy temprana edad, es decir desde el colegio, hasta las formaciones más elevadas, siempre han sido ellas quienes han tenido que enfrentarse a situaciones que son propias sólo de mujeres. Muchas de estas situaciones impiden que puedan llegar a ocupar altos cargos, por lo que son siempre ellos quienes destacan en las comparativas entre ambos.



A partir de la información recogida, se ha podido obtener cuales son las dificultades y las desigualdades a las que las mujeres se enfrentan, y también cuáles han sido el número de mujeres y hombres egresados en España.

En cuanto a los estudiantes matriculados y egresados, son siempre ellas las que destacan en las Universidades, pero sin siempre ellos los que acaban ocupando puestos de dirección.

También se ha podido comprobar y analizar la evolución que ha tenido la mujer en el mercado laboral y concretamente en los altos cargos a lo largo de la historia, gracias a leyes y directivas nombradas anteriormente, pero sobretodo gracias a leyes como la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007.

Por otro lado, también ha sido necesario exponer políticas de fomento para que exista diversidad en las Empresas Españolas. Y por último, y de forma más extensa y elaborada, gracias a los datos obtenidos a través del Excel creado mediante elaboración propia, se han podido analizar y estudiar la paridad en las universidades Públicas y Privadas de España.

La conclusión que se ha obtenido a partir del Excel ha sido que, actualmente el papel de la mujer en el mercado laboral ha evolucionado considerablemente, pero en concreto en los cargos directivos de las Universidades, esta regla no se cumple, ya que es verdad que existen muchas Universidades por no decir casi todas que cuentan con mujeres en sus cargos de dirección, pero son siempre ellos quienes están por encima, quienes superan en número de puestos a las mujeres, aún siendo estas quienes obtienen medias más altas en sus carreras Universitarias.

Desde mi punto de vista, especialmente en este trabajo se puede apreciar el techo de cristal que existe en España, ya que se promete igualdad, equidad y paridad en todos los puestos, pero se ha podido comprobar que no es así. Son muy pocas las mujeres rectoras que dirigen alguna Universidad Española, de todas las Universidades de las que se han obtenido datos algunas de las que son dirigidas por mujeres son: Universidad de Huelva, Granada, Ávila, País vasco, Barcelona, entre otras.

Por lo que, como se puede observar, a pesar de encontrarnos en el siglo XXI y haber evolucionado considerablemente, aún nos queda mucho por hacer para conseguir la paridad, igualdad y equidad que verdaderamente tendrían que tener las empresas, organizaciones y organismos públicos y privados en sus puestos de trabajo, pero concretamente en sus puestos de dirección y altos cargos.



BIBLIOGRAFIA

- Bustelo. M., Peterson. E. (2005). 'Hombres y mujeres: coeducación Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. España. Recuperado de http://webs.ucm.es/info/mageeq/documentos/Art_Conciliacion.pdf.
- Castaño. C., Martín. J., Vázquez. S., Martínez. J. (2010). Barreras invisibles y mujeres directivas en España Revista internacional de trabajo. Volumen 129. España. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1564-9148.2010.00090.x>.
- Cruz J, Gómez R. Las políticas de empleo en sus diversos ámbitos: Comunitario, Nacional y Autonómico 2001. https://scholar.google.es/scholar?cluster=18019967878902957663&hl=es&as_sdt=2005.
- Larrañaga. M., Echebarria. C. (2005). España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/174/17405002.pdf>.
- Miranda. R. (2007). Mujeres, educación superior e igualdad de género. México. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4037073>.
- Sáez Lara, C: "Igualdad ante la Ley y no discriminación: Las políticas de género." Ed. Tirante lo Blanch, Libro II, Valencia 2004. <https://www.sanzytorres.es/static/pdf/26602730.pdf>.

WEBGRAFIA

- <http://blog.fundacioncyd.org/2017/09/informe-cyd-2016-graduados.html>.
- <http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/consejogobierno/miembros/index.htm>
- <http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion>
- <http://rector.uca.es/equipo-de-gobierno/>
- <http://www.catalyst.org/>
- <http://www.comillas.edu/es/equipo-familia>
- <http://www.euosuna.org/index.php/directorio/directiva>
- http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=1254735110672&pagina=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.
- <http://www.u-ranking.es/analisis.php#>
- <http://www.uab.cat/web/conoce-la-uab/equipo-de-gobierno-1345667127477.html>
- <http://www.ubu.es/organos-colegiados/equipo-de-gobierno>



<http://www.udl.cat/ca/es/udl/government/>

<http://www.ufv.es/la-universidad/sobre-ufv/#gobierno>

<http://www.uib.es/es/lauib/Organs-de-govern/>

<http://www.uic.es/es/estructura-y-organos-de-gobierno/junta-gobierno>

<http://www.uimp.es/institucional/consejo-de-gobierno.html>

<http://www.uimp.es/institucional/consejo-de-gobierno.html>

<http://www.uimp.es/institucional/consejo-de-gobierno.html>

<http://www.um.es/web/consejo-gobierno/contenido/miembros>

<http://www.unavarra.es/portal-transparencia/informacion-institucional/organos-degobierno/equipo-rectoral?submenu=yes>

<http://www.uniovi.es/gobiernoservicios/gobierno>

<http://www.uoc.edu/portal/es/universitat/organitzacio/organs-govern/rector-vicerectors/index.html>

http://www.upm.es/UPM/SalaPrensa/NoticiasPortada/Contenido?fmt=detail&prefmt=articulo&id=8847b1b50be67310VgnVCM10000009c7648a____

<http://www.upv.es/entidades/SG/infoweb/sg/info/U0777790.pdf>

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

<http://www.usal.es/equipo-gobierno>

<http://www.usc.es/es/gobierno/>

<http://www.uspceu.es/alumnos/escuela-politecnica-superior/conoce>

<http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.02.ctorado/1.02.02.equipo-rectoral/>

<https://ligacicae.ucjc.edu/equipo-directivo/>

<https://madrid.universidadeuropea.es/conoce-uem/quienes-somos/organos-de-gobierno/comite-de-direccion>

<https://ulpgc.es/gobierno/equipo-direccion>

<https://ulpgc.es/gobierno/equipo-direccion>

<https://web.ua.es/es/consejo-gobierno/composicion.html>

<https://web.unican.es/conoce-la-uc/como-se-organiza-la-uc/gobierno-de-la-universidad-de-cantabria>

<https://www.ceu.es/ceu/organizacion.php>



https://www.deusto.es/cs/ContentServer?pagename=Deusto/Page/Deusto_Cargos_Template&categoria=1&idCentro=4&cid=1340042365516&hizkuntza=es&c=Page&localizador=3000527900;3000528066;1340042318705;1340042365516;&SITE=Deusto

<https://www.ehu.eus/es/web/idazkaritza-nagusia/gobernu-batzordea>

<https://www.mondragon.edu/es/directorio/-/mu-dir-mapping/rectorado/rectorado>

https://www.nebrija.com/la_universidad/presentacion/regimen.php

<https://www.sandamaso.es/institucional/rector>

<https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/organizacion-y-gobierno/equipo-de-direccion/>

<https://www.uam.es/UAM/Equipo-de-direcci%C3%B3n.-Rector.-SG.-Vicerrectores-y-Gerent/1234886503018.htm?nodepath=Equipo%20de%20Gobierno:%20Rector,%20Vicerrectores,%20Secretario%20General,%20Gerente%20y%20Gabinete%20del%20Rector>

<https://www.uax.es/conoce-la-uax/como-es-la-uax/mensaje-del-rector.html>

https://www.ub.edu/web/ub/es/universitat/organitzacio/rector_i_consell_de_direccio.html

<https://www.ucavila.es/autoridades-y-organos-de-gobierno/>

<https://www.uclm.es/misiones/laucm/organosdegobierno/consejogobierno/miembroscg>

<https://www.ucm.es/gobierno>

<https://www.uco.es/organizacion/consejogobierno/miembroscg>

https://www.udc.es/es/gobierno/equipo_reitoral/

<https://www.ugr.es/universidad/organizacion/gobierno/equipo-de-gobierno>

<https://www.uhu.es/rectorado/organosdegobierno.htm>

https://www.uja.es/gobierno/consejogobierno/sites/gobierno_consejogobierno/files/uploads/consejo_gobierno_4to_periodo/MIEMBROS_CONSEJO_GOBIERNO_20180116.pdf

<https://www.uloyola.es/universidad/organos-de-gobierno/consejo-de-gobierno?view=pasloyola>

<https://www.uma.es/gobierno/cms/menu/equipo-direccion/>

<https://www.unav.edu/web/conoce-la-universidad/organizacion>

<https://www.unex.es/conoce-la-uex/centros/profesorado/centro/equipo-directivo>

https://www.unileon.es/files/composicion_cg20180702.pdf

https://www.unirioja.es/universidad/organos/equipo_rectoral.shtml

<https://www.unizar.es/institucion/organos-de-gobierno/consejo-de-gobierno>



<https://www.upc.edu/es/la-upc/gobierno-y-representacion>

<https://www.upf.edu/organitzacio/es/estructura/equip-de-govern.html>

https://www.upct.es/contenido/universidad/org_gobierno/equipo_rectoral/vicerrectorados.php

<https://www.urjc.es/universidad/organos-de-gobierno-unipersonales>

<https://www.url.edu/es/la-url/estructura-y-funcionamiento/equipo-rector>

<https://www.usj.es/conoce-la-usj/quienes-somos/organos-de-gobierno>

<https://www.uv.es/uvweb/universidad/es/universitat/organos-gobierno/consejo-gobierno/composicion-competencias-1285892546502.html>

https://www.uvigo.gal/uvigo_es/organizacion/equipo/

www.ine.es.

www.inmujer.es.

www.pwc.es.