



TÍTULO

**DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL COLECTIVO
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**
APUNTES PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LA
UNIVERSIDAD DE HUELVA

AUTORA

M^a Yolanda de Paz Báñez

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2018
Directores/Tutores	Yolanda Navarro Abal ; José Climent Rodríguez
Instituciones:	Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva
Curso	Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas (2016/2017)
ISBN	978-84-7993-645-7
©	M ^a Yolanda de Paz Báñez
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2017



Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas

Usted es libre de:

- Copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra.

Bajo las condiciones siguientes:

- **Reconocimiento.** Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciadore (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra).
- **No comercial.** No puede utilizar esta obra para fines comerciales.
- **Sin obras derivadas.** No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.
- *Al reutilizar o distribuir la obra, tiene que dejar bien claro los términos de la licencia de esta obra.*
- *Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autor.*
- *Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.*

**TRABAJO FIN DEL MÁSTER OFICIAL EN
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD
DE HUELVA Y DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE
ANDALUCÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

Curso Académico: 2016-17

Convocatoria: septiembre

**DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL COLECTIVO
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

**Apuntes para optimizar la gestión de personas en la
Universidad de Huelva.**

AUTORA: M^a YOLANDA DE PAZ BÁÑEZ

TUTORES: YOLANDA NAVARRO ABAL

JOSÉ CLIMENT RODRÍGUEZ

ÍNDICE.

Introducción	
Capítulo 1. Metodología	
Capítulo 2. El estado de la cuestión	
2.1. Teoría Neoclásica.....	
2.1.1. Teoría del Capital Humano.....	
2.1.2. Teorías de la Discriminación.	
2.2. Las Teorías Institucionalistas.....	
2.2.1. Las Teorías de la segmentación del Mercado de Trabajo... ..	
2.3. Teorías Marxistas.....	
2.4. Teorías Feministas.....	
Capítulo 3. Análisis descriptivo de género del personal de administración y servicios de la Universidad de Huelva	
3.1. Universidades públicas Españolas	
3.2. Universidades públicas Andaluzas	
3.3. Universidad de Huelva	
3.4. Puestos de representación del PAS	
Capítulo 4. Estudio analítico de género de los trabajadores en la Universidad de Huelva	
4.1. Aplicación de los índices utilizados.	
4.1.1. Índice de distribución.....	
4.1.2. Índice de concentración.	
4.1.3. Índice de concentración CORIL.....	
4.1.4. Índice de segregación global.....	
4.1.5. Índice de segregación parcial.....	
Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones	
Bibliografía	

INTRODUCCIÓN.

Las mujeres durante mucho tiempo han estado viviendo relegadas y han sufrido influencias que han hecho que se las consideraran en un segundo plano; no solamente en el ámbito social, político, económico y jurídico, sino también en el ámbito doméstico (Fernández, 1998), limitándoseles sus propios derechos y decisiones.

Muchos autores consideran que el hecho de no poder acceder las mujeres a la educación durante largo tiempo, unido al adoctrinamiento que recibían para ocupar un lugar muy específico en la sociedad, hicieron que se perpetuara esta situación. Pero hay que dejar claro que estas influencias no eran solamente de carácter ideológico o familiar, sino también académico y científico y justificaban la situación en que vivían. Sirvan de botón de muestra las palabras de un ilustre médico: el doctor Codina Castellvi¹, refiriéndose a la inconveniencia de la práctica del ciclismo en las mujeres adultas:

“Dado el alto concepto que la mujer nos merece y que ya hemos expuesto, si quiere cumplir sus sagrados deberes de buena esposa, mejor madre y superior ama de gobierno, sin necesidad de acudir al empleo de velocípedo, tiene en su marido, en sus hijos y en su casa bastantes ocupaciones que atender, parte de las cuales le servirán de inmejorable ejercicio físico, y la parte restante de ejercicio cerebral, obteniendo de tal suerte aquel equilibrio representante genuino de la salud”.

“Además, por su género de vida y por la clase de ocupaciones, rara vez se ve obligada a rendir trabajos cerebrales sostenidos, que son los que con mayor urgencia y premiosidad indican la prescripción de ejercicios físicos para restablecer la armonía tan necesaria entre los músculos y el cerebro.” (Izquierdo y Gómez, 1999).

Esta corriente de pensamiento hizo que a todos los niveles, las mujeres no tuvieran ni voz ni voto y su devenir dependiera de terceras personas, padres, maridos, hermanos, que tomaran las decisiones que “ellas no eran capaces de tomar”, que guiaran sus vidas hacia los derroteros más convenientes a los poderes imperantes en cada época. De esta forma, la Historia se cuenta en masculino, donde las mujeres, han sido ignoradas por todos, aunque ni decir tiene que formaron parte de ella y que vivieron los acontecimientos ocurridos, de forma pasiva o activa.

Esta situación hizo que se creara un movimiento muy importante orientado a recontar la historia, rastreando las huellas de las mujeres y su presencia en cada uno de los acontecimientos históricos. Se promovió desde grupos de investigación de mujeres dentro de la propia Universidad, historiadoras que con inquietudes de conocer toda la

¹ Recogido del libro Lafuente, I. (2004).

verdad y con los recursos de las Ciencias Historiográficas, emprendieron la búsqueda de datos olvidados y rastros del papel que tuvieron en ellos. Este grupo tan importante de mujeres no sólo estaba formado por universitarias, sino también por mujeres que se interesaron por las historias contadas de madres a hijas, los relatos familiares y las historias de vida de muchas de ellas.

“Estos estudios que rescatan a la mujer del olvido de años de silencio están provocando un cambio total del enfoque histórico, porque no se trata de escribir dos historias paralelas, sino una sola que integre también la aportación de las mujeres. Se ha llegado a afirmar que se está gestando un cambio parecido al que se produjo cuando el marxismo obligó a incorporar a los estudios históricos los fenómenos económicos: la perspectiva cambió totalmente. Lo mismo puede ocurrir ahora al incorporar la intervención de las mujeres en la vida privada y en la vida pública de los diferentes pueblos.” (Salas, 1996).

La implicación de la Universidad en el inicio de los estudios de género no fue fácil, ya que existía gran resistencia para financiar y albergar estos departamentos y grupos de investigación, no solamente desde fuera, sino desde la propia Institución. En España, el primer departamento se creó en 1979, en la Universidad Autónoma de Madrid, dirigido por la profesora María Ángeles Durán. En el curso 1988-89, la Universidad Complutense de Madrid aprobó un Instituto de Investigaciones Feministas, coordinado por la Catedrática de Historia Celia Amorós, para la impartición de cursos de Historia de la Teoría Feminista. Hoy en día, casi 40 años después, la gran mayoría de las universidades españolas tienen departamentos similares o en su defecto Seminarios o Grupos de Investigación que se dedican al estudio de las distintas problemáticas de las mujeres, y no sólo en el área de Historia, también en las de Economía, Derecho, Psicología, Educación, etc.²

Existen distintos autores que señalan que el acceso de las mujeres a la educación universitaria conlleva “un camino de igualdad” (Ramos, 1990), afirman que con este hecho quiebra el principio de desigualdad entre varones y mujeres, porque a mayor nivel educativo mayor tasa de ocupación y éste lleva a la consecución de la autonomía económica a las mujeres. En este sentido, existía una idea general de que la Universidad era uno de los mayores motores para la igualdad entre géneros, de hecho las propias universitarias así lo consideran, pero ¿esta apreciación es correcta?:

“Nuestra opinión es que no podemos negar la existencia de un sistema de discriminación por razón de género que sesga todos los procesos e instituciones sociales. Este sistema se mantiene gracias a la existencia de representaciones sociales que muestran esa discriminación como un hecho natural que debe ser aceptado. La universidad, como

² Ha crecido también en el número de Tesis Doctorales en este tema (ver de Torres, I, 2007).

institución social, no es de ningún modo ajena a este sistema de discriminación.” (Espinar Ruiz, 2002:14).

Si nos vamos a lo concreto en los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se observa que la evolución que se ha estado produciendo en la situación de las mujeres ante los estudios universitarios es muy importante, llegando a ser ya mayoría en las aulas, además de serlo también en el número de titulados. Esto, nos lleva a una situación teórica de igualdad de formación, pero, ¿se corresponde con la realidad? De la evolución de los datos en los últimos cuatro censos publicados por el INE, se desprende que en 2001, por primera vez, el número de mujeres tituladas (13,9%) es superior al número de titulados (13,2%). En 1991, el 6,8% eran mujeres frente al 8,3% de varones y sorprende la evolución sufrida tanto en número como en porcentaje, si los datos lo comparamos con 1981: 4,5% de mujeres y 6,4% de varones.

Está claro, el incremento del nivel de formación, tanto en el caso de los varones como el de las mujeres, desde 1981. Esta evolución tiene una tendencia ascendente muy acusada, en un periodo de treinta años los datos se duplican en el caso de los varones y se triplica en el de las mujeres. Esto nos hace ver el esfuerzo que han realizado tanto unos como otros para su incorporación al mundo laboral con formación suficiente. El problema es que no lo hacen de forma paritaria, ya que la evolución que se está operando no se traslada en las mismas condiciones laborales, retributivas y puestos de responsabilidad. Nótese que la presencia de mujeres tituladas en puestos de responsabilidad sigue siendo muy inferior a las de los varones, y la situación es más grave cuando se trata de la empresa privada, donde ronda el 7% de mujeres en la alta dirección.

Los datos que nos aporta el INE sobre el crecimiento del número de mujeres con titulación no son respaldados con los referidos a las tasas de desempleo en titulados. El desempleo entre las mujeres tituladas es siempre superior al de los varones, la diferencia llega hasta casi 12 puntos en 1991. Además, mientras que en los varones los valores se mantienen en 1991 frente 1981 o bajan considerablemente en 2001 y 2011, para el caso de las mujeres la evolución del desempleo es considerablemente menos favorable en el mismo periodo.

Esta situación de falta de empleo ha provocado que las mujeres con estudios universitarios ocupen puestos de trabajo de rango inferior a su titulación, llevando a una pérdida muy importante de recursos humanos, muchos de ellos especializados, técnicamente

preparados, que les han dedicado muchos años de su vida para su preparación al mundo laboral y que no han sido correspondidos, ni en tiempo y ni en ingresos. Esto nos lleva a una infrutilización y una pérdida de mano de obra especializada muy importante; con un efecto claro en la productividad. Todo esto, hace preguntarnos qué es lo que está ocurriendo, qué es lo que respalda y apoya esta igualdad ficticia, por qué los buenos datos educativos no se traducen en una realidad más alentadora para nuestras universitarias. Como nos dice Espinar Ruiz (2002:12) *“La medida en que contribuye a su mantenimiento o a su superación es lo que debe ser analizado”*.

Así, los motivos que nos han hecho decidimos por estudiar la situación en la que se encuentran las mujeres en la Universidad de Huelva, han sido fundamentalmente tres. En primer lugar, ver si esa aceptación generalizada que trata como “natural” la discriminación entre varones y mujeres se hace patente en esta Institución o si por el contrario tiene connotaciones diferentes y más positivas en un medio con mayor nivel educativo y progresista al que se le reconoce la creación, el desarrollo y transmisión de conocimiento e ideas. Es este contexto universitario, lo que hace que nuestra investigación tengan características particulares en relación con otros estudios realizados en marcos diferentes.

En segundo lugar, el marco normativo, tanto nacional como internacional, en el que nos movemos actualmente, donde se recogen las reivindicaciones que durante muchos años se le han solicitado a los poderes públicos sobre la situación en la que se encuentran las mujeres en general y más concretamente las trabajadoras. Con la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía*, de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (LOMLOU)* y la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, se realizan recomendaciones específicas para hacer un diagnóstico de la situación, para poder intervenir con planes de actuación para la igualdad efectiva entre varones y mujeres.

Y, por último, la responsabilidad social corporativa que debe tener toda institución tanto pública como privada en el desarrollo de sus recursos humanos (equidad de género) y con la sociedad; y en mayor medida la Universidad como abanderada del pensamiento crítico. Así lo refiere la LOU: *“La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el*

progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad' (texto refundido artículo 41).

A todo esto se une el no haberse realizado un estudio igual sobre la Universidad de Huelva, y el interés que tenemos sobre este tema, que ha hecho que nos decidiéramos a profundizar en la situación en la que se encuentra las trabajadoras de administración y servicios en la universidad. Esta oportunidad la hemos visto, en el momento clave en que se encuentra la Institución Onubense, al empezar su andadura hace casi 25 años, siendo una universidad muy joven que vivió un crecimiento muy significativo de trabajadores/as, tanto Personal de Administración y Servicios como Personal Docente e Investigador, con un incremento aproximado al 220%. Teniendo en cuenta que hoy en día, la realidad de la universidad es su clara feminización, hay que preguntarse si estos datos se traducen en un porcentaje parecido en el empleo femenino en el personal de administración y servicios; y si se comporta igual la carrera profesional a la de los varones.

El objetivo de este proyecto es conocer cómo se distribuye el personal de administración y servicios en la universidad como fuerza de trabajo. Conocer si existe segregación horizontal y/o vertical, por medio de índices específicos que la midan. Ver si existe tendencia a la concentración de las trabajadoras universitarias en un determinado sector, puesto o categoría. Aunque sería muy interesante hacer el análisis con la totalidad de los trabajadores (personal docente e investigador y personal de administración y servicios); por ser demasiado extenso y no existir estudios específicos que lo analicen, nos centraremos exclusivamente con los datos del Personal de Administración y Servicios (PAS).

Haremos una descripción de donde se sitúan preferentemente el Personal de Administración y Servicios según su relación contractual con la Universidad, las categorías profesionales de cada una de ellas y la interrelación de las retribuciones con los puestos que ocupan. Partiremos de la hipótesis de que la población ocupada en las universidades públicas se distribuye con valores aproximados al 50% entre cada uno de los géneros, pero en el momento que se estudia su reparto entre el personal de administración y servicios, vemos que las mujeres son mayoría en el funcionariado y tienen menor representación entre el personal laboral. Si ese análisis se traslada a las distintas categorías profesionales de forma independiente, el PAS se feminiza cuando hablamos de las categorías menos valoradas, donde la estabilidad o calidad del empleo es peor, donde en la concurrencia para la ocupación de un puesto de trabajo no cabe arbitrariedad; pero aquellos puestos en los que la elección no es por oposición libre sino por criterios

subjetivos, como son las libres designaciones, asesorías técnicas y los puestos eventuales, están ocupados mayoritariamente por varones los de alta responsabilidad (asesores técnicos, jefes de servicios, puestos eventuales) y por mujeres los que se refieren a secretarías de cargo de dirección.

También podemos considerar que las mujeres trabajadoras universitarias no perciben esta situación como discriminatoria, por el marco en el que se encuentran, de enseñanza superior, que serían totalmente inconcebibles en esta Institución y también por su forma de acceso a la función pública. El problema reside en que esta idea no se corresponde con los resultados de otros estudios parecidos ni la situación en la que se encuentra como trabajadora.

El estudio se estructura en cinco partes. El primer capítulo, se hace un recorrido de los pasos llevados a cabo en la investigación, desde la parte teórica, la recogida de la información, la elección de indicadores y la decisión de los índices que utilizaríamos hasta concluir a través de los resultados obtenidos.

En el capítulo 2, hacemos una revisión literaria de las distintas teorías económicas sobre la desigualdad, desde la corriente teórica más extendida a la hora de estudiar la actividad económica, la teoría neoclásica, hasta las más actuales, que integran el trabajo doméstico y las relaciones de poder entre el empresariado y los/as trabajadores/as, cómo las teorías feministas y marxistas. De este modo, haremos una revisión de las aportaciones que desde diferentes ámbitos intentan darnos una explicación a la discriminación en los mercados de trabajo por razón de género. Empezaremos por una breve referencia a los antecedentes históricos con el enfoque más ortodoxo del mercado de trabajo, finalizando con un repaso a las distintas teorías económicas que intentan dar explicaciones sobre porqué se produce dicha discriminación.

Continuaremos en el capítulo 3 con el diagnóstico de las condiciones en que se encuentra el personal de administración y servicios, realizando un análisis descriptivo de la situación de los trabajadores en la Universidad de Huelva. Para ello, nos encuadraremos en su comportamiento y distribución dentro de los distintos tipos de contratación y categorías profesionales.

Cada uno de los indicadores que desarrollaremos será visto, en primer lugar, de forma general sin tener en cuenta el género, pero haciendo una comparativa de la Universidad de Huelva con respecto a las universidades andaluzas y con las universidades españolas.

El análisis continuará con la desagregación entre varones y mujeres, y la comparación con su entorno. De esta forma, podremos ver la tendencia de la Universidad de Huelva en el contexto general y dónde se encuentra situado el trabajador en cada uno de ellos pudiendo profundizar en la existencia o no, de algún tipo de discriminación o en la feminización de los puestos de trabajo en la Universidad. También, analizaremos la carrera profesional del personal, cómo se distribuye según la estabilidad del personal, su tipo de contrato (funcionario o laboral) y su relación contractual con la Institución. A continuación, veremos las distintas categorías profesionales para cada uno de los grupos, haciendo una descripción de éstas y analizando dónde se concentran las mujeres y los varones. Con estos datos podremos completar la información que nos ha aportado el epígrafe de la carrera profesional de nuestras trabajadoras.

En el capítulo 4, analizaremos algunos de los aspectos que pueden explicar la existencia de discriminación entre los varones y las mujeres en el mercado de trabajo, según sea por motivo de concentración o segregación por motivos de género. Además, veremos el grado de incidencia que tiene en la universidad, mediante el análisis de distintos índices que lo medirán para la Universidad de Huelva y su comparación con las universidades andaluzas y españolas.

Los índices utilizados nos irán aportando una información adicional de gran interés para nuestro estudio: el índice de concentración masculino o femenino; el índice de segregación global; el índice de segregación parcial; el índice de disimilitud y el de Karmel y Maclachlan. Los valores obtenidos nos mostrarán la segregación en cada uno de ellos y nos indicará si favorece o no a las mujeres.

Finalizaremos con el capítulo de conclusiones y recomendaciones. Donde intentaremos demostrar que la segregación ocupacional por razón de género existe de forma generalizada, tanto horizontal como vertical en la Universidad Pública Española y en el caso específico de la Universidad de Huelva. Veremos la necesidad de llevar iniciativas y acciones que conduzcan a intentar paliar esta situación, por ejemplo por medio de planes de igualdad; ya que éstos son los dos grandes motivos que perpetúan la discriminación laboral de las mujeres.

CAPÍTULO 1. METODOLOGÍA.

Este estudio se ha realizado en distintas etapas, donde se ha podido ir cerrando los aspectos de investigación que considerábamos de interés. Una primera fase, consistente en una revisión bibliográfica sobre los distintos estudios de género. En segundo lugar, pasamos a buscar información más específica sobre las mujeres en el mundo universitario, recopilando la que pudiera ser objeto de interés a nuestro análisis. A partir de este momento, empezamos la búsqueda de la información disponible en las distintas estadísticas europeas (EUROSTAT), nacional (INE), autonómicas (IECA) y locales, donde los datos estuvieran desagregados por género, universidad y formación; y que la información se centrara en un mismo periodo. Para ello, utilizamos como fuente de datos los aportados por el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto Andaluz de Estadística y Cartografía, Consejería de Empleo, Innovación, Ciencia y Empleo, Consejo de Coordinación Universitaria y los recogidos manualmente de cada una de las páginas web's de las instituciones o los aportados por los informantes claves en cada una de las universidades andaluzas. Los datos para el cálculo proceden del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, específicamente del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), para el curso académico (2014/15), que son los últimos datos publicados a fecha de finalización de este trabajo.

Después de la recopilación de los datos, empezamos a realizar un análisis en profundidad de los distintos aspectos a medir y comparar, haciendo una clasificación de los puntos que podría tener mayor interés general, como la carrera profesional, por mediación del estudio de las categorías profesionales, la estabilidad, etc. Una vez decidido los indicadores a utilizar, se realizó una descripción pormenorizada de cada uno de ellos. Con el objeto de analizar la existencia de una posible segregación por género, se realizó una selección de índices. Estos índices son los que actualmente son más utilizados por los distintos autores para la medición de la discriminación y que nos permitieron conocer las diferencias entre varones y mujeres a lo largo de la estructura de la universidad pública.

El estudio partirá del análisis de cada uno de los índices, teniendo en cuenta tres grados de agrupación, comparando estos valores para los datos de la Universidad de Huelva, el total de universidades andaluzas y sobre el total de universidades españolas y conocer la situación del entorno:

-) Primer nivel de agregación: veremos cómo se distribuyen las trabajadoras y trabajadores por género en el sector de personal de administración y servicios.
-) Segundo nivel de agregación: en este caso, analizaremos cómo se comporta si es personal funcionario o laboral.
-) Tercer nivel de agregación: trataremos cada uno de los grupos vistos en el apartado anterior y cómo se reparten por categoría profesional en cada uno de sus grupos de actividad:
 - Funcionariado: según el nivel de estudios que se necesite para su acceso; serán grupo A1 (licenciados, graduados), grupo A2 (graduados, diplomados), grupo B (estudios técnicos), grupo C1 (bachillerato) y grupo C2 (estudios primarios).
 - Laborales: igual que en el caso de funcionarios, según el nivel de estudios que se necesite para su acceso; serán grupo I (licenciados, graduados), grupo II (graduados, diplomados), grupo III (bachillerato), grupo IV (estudios primarios) y un grupo V (sin estudios).

Los índices de distribución permitirán que podamos estudiar cómo se distribuyen las mujeres y los varones ocupados dentro de un intervalo dado, como puede ser dentro de la Universidad, dentro de los sectores universitarios, o en cada uno de los sectores, dentro de sus categorías profesionales. Este índice se calcula cómo el número de mujeres ubicadas en algunas de estas parcelaciones por el total de cada sector (Castaño, Sánchez-Herrero, Iglesias, 2002).

El índice de concentración masculino o femenino nos permitirá ver cómo se reparten los trabajadores respecto al total de ocupados. De esta manera, este índice nos aportará una información en porcentaje de cómo se distribuyen el personal varón y mujer entre los distintos grupos de datos, tipo de personal, relación contractual y categoría. Se calcula mediante el porcentaje de empleo que supone cada género para cada uno de los sectores universitarios respecto al total de empleo de su sexo. De esta forma calculamos el Índice de Concentración de Mujeres (ICM) y el Índice de Concentración de Varones (ICV³).

³ En la nomenclatura de nuestro estudio, hemos considerado siempre los términos mujer y varón, por este motivo aunque el índice siempre se nombra como ICH, hemos decidido modificarlo y denominarlo ICV por coherencia con el resto del texto.

Índice de CORIL (Concentración Relativa de la Inserción Laboral) (Savage, I.R. y Deutsch, K.W, 1960), utilizado fundamentalmente para establecer comparaciones relativas del personal ocupado en una matriz de doble entrada, sobre el total de la muestra (Caputo, 2002). Este índice consiste en el estudio de una variable teniendo en cuenta tanto los totales parciales como finales. En nuestro caso, proponemos por ejemplo cómo se comporta el número de personal de administración y servicios sobre el total de trabajadoras y sobre el total general, y lo proponemos para los tres niveles de agrupación: total de universidades españolas, universidades andaluzas y Universidad de Huelva. Así como para cada una de sus categorías profesionales.

El índice de segregación global. Se calcula sumando los índices de concentración de mujeres, menos el índice de concentración de los varones por cada una de las actividades o ocupaciones profesionales (i) y multiplicado por $\frac{1}{2}$: $I_s = \frac{1}{2} \sum_{i=1} |ICM_i - ICV_i|$. El rango de valores se distribuirá entre 0 y 100, y nos permitirá medir el número de mujeres o varones que deberían de cambiar de actividad para que se produjera una situación totalmente igualitaria o para que se lograra la misma distribución del empleo por género, entre uno y otro género.

Este índice tiene su reflejo en el utilizado por Duncan (Duncan y Duncan, 1955), índice de disimilitud, la única diferencia es que el rango de valores que toma es entre 0 y 1. El mínimo se alcanza cuando hay plena integración y el máximo cuando la actividad de que se trata está totalmente feminizada o masculinizada. El cálculo es realizado de la siguiente forma: $D = \frac{1}{2} \sum_{i=1} |M_i / M - V_i / V|$; donde M_i y V_i son el número de mujeres y varones en una categoría profesional; y V y M son el total de varones y mujeres en el personal de administración y servicios. La mejor opción sería que M_i/M y V_i/V , tendieran a ser iguales, para que el valor final fuera 0 y por ende máxima integración.

Otro de los índices que utilizaremos será el de Karmel y Maclachlan, cuya fórmula de cálculo es la siguiente: $KM = \frac{1}{T} \sum_{i=1} |a V_i - (1-a) M_i|$; donde a es igual a M/T , el porcentaje de mujeres (M) ocupadas sobre el total de los trabajadores (T). Este índice nos señala, qué porcentaje de personas por género, sobre el total de los empleados, tiene que cambiar de ocupación para que las mujeres y los varones estén igualmente representados en el tejido productivo, manteniendo la estructura ocupacional constante. Si a permanece constante, sería lo mismo que el índice de Duncan, pero si ésta variara, nos permitiría conocer los cambios porcentuales de las distintas ocupaciones.

Otra forma de poder medir la segregación, es a través del índice de segregación parcial, que nos indica el índice de concentración por cada uno de los sectores o actividad (i). La fórmula para su cálculo es: $I_{sp} = (ICM_i / ICV_i) - 1$. Siendo ICM_i el índice de concentración de las mujeres en una actividad, sector o situación profesional (i) y ICV_i el índice de concentración de los varones. Este índice parte de la hipótesis de que existen el mismo número total de mujeres y varones ocupados, siendo su distribución al 50%, de esta forma, evita las diferencias que existen en términos absolutos entre géneros, conociendo los datos disgregados por cada una de las actividades, sectores o situaciones profesionales, evitando las limitaciones de los índices anteriores que los trata de forma general. El valor del resultado de la fórmula nos facilitará si hay segregación en cada una de éstas y nos indicará si favorece o no a las mujeres, dependiendo del signo que asuma el total, siendo positivo o negativo para ella respectivamente.

El estudio finalizará con la interpretación de los valores obtenidos tanto en la parte descriptiva como analítica, dando como resultado las conclusiones del estudio y se realizarán aportaciones a posibles planes de actuación en la Universidad para mejorar la situación de segregación y concentración por razón de género.

CAPÍTULO 2. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), tiene su origen en la empresa y se extienden en la actualidad a todos las áreas de producción, como un conjunto de compromisos que han de asumir todas las instituciones tanto públicas como privadas y que se centran en las desventajas que tiene el desaprovechamiento de los recursos humanos y las problemáticas medioambientales. Aunque la existencia de discriminación de las mujeres respecto a los varones es aceptado internacionalmente como una lacra social y general, el ámbito donde tiene mayor impacto esta desigualdad es en el mercado de trabajo, por lo que las empresas son responsables en gran medida del mantenimiento o eliminación de dicha desventaja y del impacto que provoca en su entorno social, sus recursos humanos, condiciones de trabajo y la generación de oportunidades.

Si hacemos un poco de historia, vemos que existen distintas teorías que intentan explicar el inicio de la RSC. Así, hay una que defiende que tiene su origen en el Asociacionismo Cooperativista del S.XIX, donde lo que se buscaba era la rentabilidad empresarial con el bienestar social apoyando a las comunidades donde se establecían. Otros investigadores la sitúan en los años 60; pero lo que queda claro es que a partir de 1990 es cuando toma fuerza este término junto con otros como la globalización y la conciencia ecológica y más especialmente a partir del caso Enron (2001). Los ámbitos de estudio de la RSC se han llevado a cabo tanto a nivel empresarial como académico. Si nos centramos en este último, observamos que la responsabilidad social corporativa, se ha analizado en los últimos años de forma muy amplia y profunda, por un grupo importante de investigadores que han intentado establecer distintas clasificaciones y teorías en las que se han querido aunar criterios para dar una explicación unificada. Así, Baron (2001) establece que las empresas socialmente responsables son aquellas que no sólo tiene un comportamiento en la línea del beneficio económico, sino que además entra dentro de la propia motivación de la empresa. Así, establece que dependiendo de la motivación empresarial podrán estar dirigidos a lo meramente comercial o a lo social. En el primer caso, no se considera RSC, ya que la política de la empresa va dirigida a la idea de que siempre que exista beneficio económico a corto-medio plazo se mantendrá las acciones, mientras que si no son productivas dejarán de trabajarse en ellas.

Los estudios realizados en este sentido han tenido su reflejo en las distintas teorías, donde son defendidos o rechazados según las líneas de pensamiento de los investigadores.

De este modo, a mediados de los años 80 empieza a estudiarse la interrelación entre la RSC en las empresas y sus resultados económicos, sin haberse llegado a un consenso determinante. Así, se establece (Toro, 2006) que existe correlación positiva (Waddock y Graves, 1997; Mahon y McGovan, 1998), negativa (Wright y Ferris, 1997) y los que han llegado a la conclusión de que no existe correlación alguna (Aupperle, Carrol y Hatfield, 1985; MacWilliams y Siegel, 2001).

Últimamente, está tomando fuerza el incremento de valor, a nivel estratégico, para las empresas junto con el económico. Toda esta indefinición ha entorpecido, en gran medida, el que calara en profundidad la implantación de algunas de las acciones de la RSC en las empresas, que se han respaldado en estas discrepancias para la no incorporación de medidas. Según establecen tanto Garriga y Melé (2004) y es apoyado por otros estudiosos como Porter y Kramer (2002), Hart y Christensen (2002) y Prahalad (2002) en el campo académico, podemos observar cuatro grandes grupos de teorías donde se podría encuadrar la RSC: las instrumentales, las políticas, las integrativas y las éticas⁴.

En el ámbito político e institucional, también se ha recorrido un camino importante, teniendo cada vez más claro la concienciación de la necesidad de incorporar la corresponsabilidad en las empresas e instituciones. De esta forma, a nivel internacional, algunos organismos intentan establecer un marco teórico de la responsabilidad social corporativa para poder orientar y facilitar propuestas a las distintas instituciones públicas y privadas como empresas interesadas en esta nueva forma de hacer. Entre estos organismos podemos nombrar a:

- Global Compact. Promovido en 1999 por Kofi Annan, Secretario General de Naciones Unidas, para un Pacto Mundial ante el foro económico mundial de Davos, donde se planteaba compromisos sociales y ambientales para la nueva economía globalizada.
- El Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas: “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”. Se presentó en julio de 2001, donde tiene sus antecedentes inmediatos en el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000, donde se apeló a la responsabilidad social

⁴ 1. Teorías Instrumentales. Lo consideran viable mientras aporte valor a la empresa, en el momento que deja de serlo pierde su sentido.

2. Teorías Políticas. La corresponsabilidad que tienen las empresas con el poder que ostentan y su utilización.

3. Teorías Integrativas. Que se centran en que las empresas toman en valor las demandas sociales de sus stakeholders.

4. Teorías Éticas. RSC como la responsabilidad de las empresas a nivel ético frente a la sociedad en general.

corporativa de las empresas en las prácticas correctas en materia social y ambiental.

- Global Reporting Initiative. Fue constituido en 1997 por iniciativa de organizaciones no gubernamentales con el objeto de conseguir mejorar la calidad para la elaboración y difusión de las guías para las memorias de sostenibilidad y para equiparlas con las financieras en rigor, periodicidad y verificabilidad de los datos aportados.

También existen otras entidades de índole nacional que se encargan de iniciativas para la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa en las distintas empresas y la implantación de la cultura de la corresponsabilidad social. Por señalar algunas: Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, Optima, ACERAS, Fundación Empresa y Sociedad.

En el Libro Verde publicado por la Comisión Europea, se establecen dos dimensiones de actuación en la RSC de las empresas, una de índole interna y otra externa, donde:

DIMENSIÓN INTERNA: se refiere a la gestión de los recursos humanos y naturales dentro de la propia empresa y que aborda cuatro grandes temas:

- Gestión de recursos humanos.
- Salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Adaptación al cambio.
- Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.

DIMENSIÓN EXTERNA: donde se refiere a su entorno y las comunidades donde se encuentran establecidas dichas empresas y las ONG's defensora de los intereses de dichas poblaciones. Los campos que abordan son:

- Comunidades Locales.
- Socios/as comerciales, proveedores y consumidores.
- Derechos Humanos.
- Problemas ecológicos mundiales.

Nosotros en este trabajo estudiaremos la RSC, en su dimensión interna y en relación al ámbito de los recursos humanos especialmente en la problemática de la segregación ocupacional.

En otro ámbito de cosas, las diferentes corrientes teóricas, han intentado darle una explicación a las causas que puede llevar a la discriminación en el mercado de trabajo. No obstante, la mayoría de las teorías económicas tienen muy limitadas esta capacidad, dándosele explicaciones parciales a una realidad muy complicada, donde influyen gran número de condicionantes.

Así la economía ortodoxa, establece que en la segregación ocupacional existen principalmente factores de oferta y de demanda. Por el lado de la oferta, existe la idea defendida por la teoría del capital humano, que señala que las mujeres buscan trabajos que sean compatibles con la vida familiar y tareas del hogar, por lo que son más demandantes de puestos de menor categoría, temporal y de tiempo parcial. Esto conlleva menor capital humano femenino ya que tiene menos disponibilidad para invertir en educación y formación orientada al mercado de trabajo (Maté, Felgueroso y Jimeno, 2001). En el caso de la demanda, podemos encontrar a empresarios que tienen preferencia por contratar varones o mujeres según para el trabajo que se les ofrezca o la percepción de que para puestos de mayor responsabilidad y que requieran un nivel de estudios y de experiencia se ofrezcan más fácilmente a varones (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2003).

A principios de los años setenta empezó a desarrollarse un amplio movimiento social de denuncia ante las desigualdades entre los distintos grupos sociales. Desde las ciencias sociales se desarrollaron marcos teóricos que intentaron darle una explicación a esta situación. Dos de las principales corrientes que quisieron analizar esta realidad dentro del mercado de trabajo fueron las teorías de la segmentación y las teorías marxistas.

La corriente económica feminista, dentro de la economía heterodoxa, señala las limitaciones de los postulados que defienden estas teorías centradas en el mercado o mercado/estado. Creen que presentan un visión distorsionada de la realidad, ya que esconden una parte importante de los procesos de reproducción humana, sin lo cuáles el mercado no podría existir. Señala que si la sociedad funcionara exclusivamente con la lógica del mercado y no por otras vías, una parte importante de la población moriría, es el caso de los ancianos, menores, enfermos, discapacitados, desempleados. Así ambos trabajos forman parte de un mismo proceso, “la reproducción generacional y la reproducción personal de los individuos es la condición primaria para que exista la producción de las mercancías y el mercado en que se intercambia dichas mercancías. Pero raramente se relaciona este trabajo de reproducción con el proceso de acumulación del cual es fundamento” (de Re 1995:76).

2.1. Teoría Neoclásica.

Las principales aportaciones de la economía neoclásica para el análisis del mercado de trabajo y de los problemas de asignación de salarios entre los diferentes sectores y ocupaciones derivan de las aportaciones de Adam Smith (1776), profundizadas posteriormente por Marshall (1890), Hicks (1932) y Pigou (1952).

Adam Smith consideró el factor trabajo como un elemento esencial junto con la tierra y el capital para comprender el proceso de crecimiento económico. **La teoría del equilibrio general**, considera al mercado de trabajo como un “mercado de subasta” más en pie de igualdad con los mercados de bienes y servicios, en el que una oferta laboral individualizada vende sus servicios a los empleadores a cambio de un salario. La teoría económica neoclásica supone que si el mercado funciona y los precios son flexibles, los excesos de oferta y demanda se ajustan automáticamente hasta llegar al equilibrio en competencia perfecta. Así, establece que sus elementos principales son la demanda de trabajo, la oferta de trabajo y el salario que se percibe por esta transacción, y todos estos elementos se encuentran en equilibrio perfecto.

Al poco tiempo aparecieron varios autores que discrepaban abiertamente de esta concepción competitiva del mercado de trabajo: Mill (1874); Cairnes (1875). Argumentaban que existían barreras a la movilidad que atrapaban a los/as trabajadores/as menos cualificados en un segmento de ocupación de bajos salarios al no ser capaces de obtener la cualificación necesaria para acceder a los puestos mejor remunerados. Esto impedía competir en igualdad de condiciones con los mejor situados, configurando al mercado de trabajo como un conjunto de “grupos no competitivos”.

Entre los analistas neoclásicos se distinguen tres generaciones:

- PRIMERA GENERACIÓN: Inicio a finales del s. XIX, cuyo principal representante fue Alfred Marshall.
- SEGUNDA GENERACIÓN: Comienza en los años 30 del siglo XX. Sus principales exponentes son: John Hicks y Paul Douglas.
- TERCERA GENERACIÓN: A finales de 1950, destacan investigadores de la Universidad de Chicago con la teoría del capital humano: Gary Becker, junto a H. Grez Lewis, George Stigler y Jacob Mincer.

Estos teóricos neoclásicos abordan el estudio del mercado de trabajo como un caso especial de la teoría general. Considera que la demanda de trabajo de una empresa es

una *demanda derivada*, es decir, depende directamente del producto o del servicio que contribuye a producir o administrar. En cuanto a la oferta individual de trabajo, supone que las personas deciden el número de horas que quieren trabajar, en función del salario, de las rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas, considerando que a corto plazo son fijos para el individuo. En resumen, este modelo establece que la participación en el mercado de trabajo es el resultado de una decisión individual entre renta salarial y ocio. Es importante señalar que en el trabajo doméstico en esta teorización se incluye en el tiempo de ocio, algo que influye más directamente sobre las mujeres⁵.

El salario no sólo afectaría a la distribución de tiempo entre ocio y trabajo, sino también entre trabajo de mercado y trabajo doméstico. Es en esta apreciación donde muchas mujeres toman la decisión de si entran en el mercado de trabajo o no. Dependerá de si los salarios suben, para destinar parte de las ganancias a contratar a personas que realicen el trabajo doméstico. El estudio de Heckman (1974), hace algunas aportaciones al modelo, relacionando horas y salarios. Así, se establece “el salario sombra”, como aquel por el que una persona decide incorporarse o no al trabajo asalariado.

Otra aportación se hace con “La Nueva Economía de la Familia” de Becker. Es un modelo de asignación del tiempo, donde la unidad básica de decisión es la familia en vez del individuo; y se cambia el concepto trabajo-ocio por una más completa sobre usos del tiempo. Es la primera vez que se considera que las decisiones de participar en el mundo laboral de mujeres y varones están íntimamente relacionadas con las decisiones de cuidado de hijos, trabajo doméstico o el empleo. Este nuevo planteamiento establece que la decisión última es conseguir un determinado nivel de ingresos monetario que permita obtener el nivel de vida socialmente aceptable.

De acuerdo con lo referido, se ha de suponer que la incorporación de las mujeres de forma masiva al mercado de trabajo, tiene su explicación en el cambio de las preferencias de éstas “por el gusto de trabajar”, que han hecho que se modifique las tasas de actividad femenina. Así, la teoría considera que estas preferencias está producidas por factores que se encuentran fuera del ámbito de la economía, por lo cual, también se encuentra fuera de su área de estudio. La teoría fue incapaz de adecuar su análisis del

⁵ A partir de la idea de la teoría neoclásica de la libre elección de los/as trabajadores/as para decidir si entran o no en el mundo laboral, como una elección entre el ocio que supone no trabajar y la renta que consigue trabajando, aparece los conceptos de “efecto renta” y “efecto sustitución”, dependiendo que prime una opción sobre otra. Otra de las críticas que se le plantea a esta teoría es su escaso poder predictivo, al mostrarse incapaz de deducir cuál de los dos efectos acabará dominando.

mercado de trabajo al estudio del trabajo de las mujeres, centrándose casi exclusivamente en la oferta de trabajo y no en la demanda. La investigación feminista sobre el mercado laboral y el trabajo de las mujeres han puesto de manifiesto la necesidad de trascender los modelos económicos tradicionales, centrados casi exclusivamente, en el mercado y desarrollar nuevos marcos de análisis mercantil, público y familiar (Carrasco y Mayordomo [2000:102]⁶).

Otra de las limitaciones o principales críticas que se le hace desde las teorías de las investigaciones feministas, en cuanto al estudio de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, es la poca capacidad de decisión de los/as trabajadores/as, en la mayoría de los casos, tienen a la hora de elegir el número de horas que van a trabajar, ya que vienen preestablecidas institucionalmente. En la práctica, las opciones que se le presenta es, en el mejor de los casos, el de trabajar a tiempo completo o a tiempo parcial o la realización de horas extras.

Otro de los cuestionamientos que se le hace a esta teoría es que actualmente el empleo no es sólo una forma de asegurar la vida material, también determina el status social, prestigio, dignidad, el desarrollo de las personas y las relaciones sociales, por lo que la explicación de la preferencia ocio-consumo y salario se queda corta.

En resumen, la tradición neoclásica se mostró insuficiente para darle una explicación a las importantes desigualdades entre los diferentes grupos sociales y especialmente en el caso del género, aunque es el enfoque más extendido a la hora de estudiar la actividad económica y la economía laboral desde finales del siglo XIX, que se ha ido desarrollando y profundizando en los sucesivos procesos de elaboración teórico.

2.1.1. Teoría del Capital Humano.

Becker (1957) es uno de los principales exponentes de la teoría del capital humano, postula que las diferencias salariales residen en las diferencias de inversión en capital humano. Defiende que las diferentes cualificaciones de los individuos que se acercan al mercado de trabajo son una de las causas principales de su empleabilidad. Siendo directamente proporcional su nivel de estudios con su productividad. Esta formación parte de la decisión personal del trabajador/ra de invertir más o menos tiempo para adquirir mayor capital humano para la consecución de un mejor puesto laboral y

⁶ Carrasco y Mayordomo (2000). Revista Política y Sociedad, nº 34.

mayor salario; ésta es al fin y al cabo la decisión última del individuo según sus preferencias, sugiriendo que la situación de los/as pobres y parados/as tienen su explicación en la decisión personal de no invertir en capital humano, es decir, por su deficiencia en formación y en su baja productividad⁷. Esta inversión en capital humano no supone únicamente un beneficio monetario en el salario, sino que pueden conllevar otros beneficios indirectos, como por ejemplo, un trabajo más agradable, mejores condiciones, entorno laboral, etc.

En un primer momento la *Teoría del Capital Humano* tuvo un gran éxito y supuso un enorme avance en el análisis del funcionamiento de los mercados de trabajo, y en especial, en la determinación de los ingresos laborales. En un mundo perfecto y en competencia perfecta la versión inicial de esta teoría podría dar una explicación a las diferencias salariales en los mercados de trabajo, estas responderían a las preferencias temporales de los individuos. De este modo, las personas son pobres porque no han invertido en capital humano, lo cual es debido a sus gustos y preferencias, tratando al individuo como “impaciente”. Diferencian dos tipos de costes en la educación: los costes directos, como matrícula, libros, etc.; y los costes indirectos, referidas a las ganancias a las que se renuncian no entrando en ese momento en el mercado laboral, asumiendo los costes de educación con objeto de ganar más en el futuro.

De este modo Mincer (1962), postula una relación casual directa entre capital humano, productividad e ingresos en su famosa “ecuación de ingresos de Mincer”. Además, refirió una serie de medidas, basadas en el incremento de capital humano que debería reducir tanto las desigualdades de renta como de desempleo.

En el caso de las mujeres se explica del mismo modo, teniendo éstas una mayor o menor inversión de capital humano dependiendo de las diferentes expectativas en relación a su participación en el mundo laboral a lo largo de la vida. También señala la depreciación del capital humano en el caso de las mujeres por las entradas y salidas del mercado de trabajo en los periodos de maternidad, lactancia y crianza de la prole. Estas fluctuaciones hace que disminuya el capital humano, la productividad y por consiguiente los salarios de las trabajadoras. Desde una perspectiva feminista se ha criticado esta idea

⁷ Con el transcurrir del tiempo se empezaron a detectar anomalías, que el modelo no supo explicar claramente. Así, Feldstein (1973) señala que los grupos principales de parados son los jóvenes, mujeres y minorías étnicas, detectándose que la expansión de la escolarización y el nivel educativo promedio no se vieron acompañados por la productividad; y que la reducción espectacular de las diferencias de los niveles educativos no se vieron reflejados por los cambios en los ingresos y las rentas. Así, los estudios de Sobel (1982) sobre el comportamiento de las minorías en el mercado laboral estadounidense mostraron que la reducción de las diferencias educativas entre negros y blancos no modificó el ratio de ingreso.

de productividad por ser un concepto sexista, ya que se pueden reconocer otras cualidades adquiridas en el hogar, además, no queda claro que algunos trabajadores en activo, los años de servicio aumenten la productividad, muy al contrario los trabajos monótonos y repetitivos puede depreciar el capital humano de quien lo realiza.

Una de las críticas recibidas a esta teoría ha venido del campo de la sociología del trabajo (Piore, 1975; Blaug, 1998) estableciendo que los supuestos teóricos no tienen correlación con las conductas reales de los agentes económicos. Piore (1975) pone en cuestión que el individuo sea capaz de distinguir entre medios y fines. Mark Blaug (1998) sostiene que al no existir un programa de investigación rival de alcance similar, es difícil desechar el único existente. Desde la perspectiva marxista, Samuel Bowles y Herbert Gintis (1975) critican que no se considere la clase social y establece el análisis estrictamente en el ámbito individual. De esta forma, la teoría del capital humano considera el trabajo como capital y el trabajador como capitalista.

2.1.2. Teorías de la Discriminación.

Las teorías de la discriminación se centran en el lado de la demanda y los primeros intentos de formular una teoría sistemática (no sólo referida a la discriminación por género) dentro de la tradición neoclásica se deben a Becker (1983). En esencia estas teorías analizan en qué medida los demandantes de fuerza de trabajo tienen predisposición hacia la contratación de determinadas personas.

Para Altonji y Blank (1999) los modelos de discriminación en el mercado laboral se clasifican en competitivos (en los que los agentes actúan individualmente), colectivos (en los que un grupo social actúa colectivamente en contra de otro) y un tercer grupo que enfatiza el rol de la información imperfecta sobre los atributos del trabajador/ra que puede afectar en contra de un grupo en forma permanente. A continuación se realizará un breve resumen de los modelos teóricos de discriminación.

La teoría del **gusto por la discriminación** de Becker, junto a **la discriminación estadística (Statistical-discrimination)**, son las dos principales corrientes que han usado los economistas para analizar la discriminación, y cada una ha tenido desarrollos posteriores apoyados por los avances en teoría de juegos y econometría.

La teoría del gusto por la discriminación (Taste-Based)⁸. Consciente de que las diferencias salariales reales no pueden achacarse exclusivamente a diferencias en la formación, el propio Becker (1957) desarrolló la teoría del "gusto por la discriminación". Esta teoría analiza en qué medida los demandantes de trabajo, los empresarios, tienen predisposición a contratar un determinado tipo de personas (varones blancos fundamentalmente). Su teoría puede considerarse como una respuesta directa al deseo de analizar a las mujeres y a los trabajadores negros de Estados Unidos y su forma de abordar el tema fue innovadora, en el sentido de que introdujo motivos no pecuniarios en la teoría económica.

En el caso de las mujeres, los empresarios deciden no contratarlas porque ni ellos ni sus empleados varones quieren trabajar con ellas y se comportan como si la contratación de mujeres les supusiera costes subjetivos o psíquicos. La fuerza de este coste psíquico se refleja en un coeficiente de discriminación que puede medirse en términos monetarios, de tal manera que el empresario que tiene prejuicios sólo contratará mujeres si su salario es inferior al de los varones. Evidentemente, cuanto mayor sea el gusto por la discriminación mayor será la disparidad entre los salarios de los varones y los de las mujeres.

El análisis realizado por Arrow (1973) sobre el trabajo de Becker lo define como "si una persona tiene un gusto por la discriminación debe actuar como si fuera a pagar algo, ya sea directa o en una reducción de los ingresos que se asocia con algunas personas en contra de otras. Cuando la discriminación ocurre, la persona debe de hecho, pagar o perder ingresos por ese privilegio". Crea la figura de "coeficiente de discriminación (DC)"⁹ como el "equivalente en dinero personal de los costes no monetarios asociados con la desutilidad de estar afiliado a una persona u objeto" (Jorgensen y Fenger [2009]).

Una crítica a esta perspectiva es que los avances para su erradicación han sido modestos y que no se han eliminado los prejuicios de los empresarios. Y aunque el modelo de Becker ve esta discriminación como temporal, la evidencia es que se han desarrollado otros modelos que intentan explicar porque la discriminación persiste década tras década.

⁸ Para profundizar en el tema Rivero, Jairo (2013), *Análitika*, Revista de Análisis Estadístico, 4, Vol. 5 (1): 3-18.

⁹ Jorgensen y Fenger (2009).

Otra teoría de la discriminación es **el modelo del poder de mercado o del monopsonio**. Parte de la premisa que a un empresario puede interesarle pagar salarios diferentes entre varones y mujeres igualmente productivos, pagándole menos a los trabajadores con la curva de oferta de trabajo menos elástica. La menor elasticidad de las mujeres puede explicarse en su menor movilidad, tanto geográfica como ocupacional. Estas especificidades conllevaría a:

- Los salarios masculinos serían mayores de lo que sería si no hubiera discriminación.
- Los salarios femeninos serían menores a los masculinos y al que estaría vigente sino no existiera discriminación.
- De esta forma el modelo mostraría que es rentable discriminar en contra de lo que establece Becker.
- Podría existir costes de producción más elevados si una empresa entre sus rivales no discriminara.

Todo ello, nos muestra que debe intervenir el Estado para eliminar esta discriminación persistente.

La discriminación estadística (Statistical-discrimination). La discriminación estadística nace ante el auge de investigaciones sobre “información limitada” a inicio de los años setenta. Como principales representantes se encuentran Keneth Arrow (1972), Edmund Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977). Podemos hablar de la discriminación estadística, “cuando la información descrita por el color de la piel es relevante, los agentes atribuyen las características prescritas del grupo al sujeto individual, por lo que se genera la construcción de una «identidad social virtual» para el sujeto que puede no tener relación con las características reales de la persona” (Raphael, 2002).

Cahuc y Zylberberg (2004), consideran que la discriminación estadística estudia cómo individuos con idénticas habilidades pero pertenecientes a diferentes grupos, no tienen senderos de carrera equivalentes, debido a la calidad promedio, real o imaginaria, del grupo al cual pertenecen. Schwab (1999) considera que los modelos de discriminación estadística no asumen prejuicios o gustos por parte de los empleadores para trabajar con determinada fuerza laboral, sino más bien se dedican al estudio de las características grupales para predecir atributos individuales en un mundo de información limitada.

En este modelo el empresario no satisface el gusto por la discriminación, sino utiliza los ítems como el sexo, edad, raza, etc. para hacer su selección de trabajadores/as. De esta forma, los/as empresarios/as reducen los costes de contratación pero se discrimina a gran número de trabajadores/as que se alejan de la media del grupo. Lo que sí podemos ver es que las características medias de los trabajadores masculinos y femeninos tienden a converger, y la aplicación de la discriminación estadística puede conllevar costes mayores a los empresarios, ya que cometerán cada vez más errores en la contratación.

Modelo de la concentración o de la segregación ocupacional. El modelo de la concentración o de la segregación ocupacional también forma parte de las teorías de la discriminación. La segregación se observa al analizar dos colectivos de individuos diferentes, cuando se quiere estudiar si existe desigualdad a la hora de formar parte del mercado laboral. Por ejemplo, a la hora de ver cómo se comportan en un mismo caso los/as trabajadores/as por cuenta propia o cuenta ajena, trabajadores/as inmigrantes y nacionales, mujeres y varones, o grupos de trabajadores por nivel educativo, etc. En el caso que nos ocupa, la incorporación de las mujeres de forma masiva al mercado laboral y la existencia de una fuerte segregación han provocado que en los puestos trabajos exista una gran esterotipación por género.

La segregación ocupacional por razón de género es una característica presente en los distintos mercados de trabajo, la incorporación de las mujeres a ellos ha hecho que nos preguntemos si esta segregación conlleva discriminación. Existen distintas clasificaciones para la segregación, así Fortín y Huberman (2001) distinguen entre segregación horizontal y segregación vertical. *La segregación horizontal o sectorial* por razón de género se refiere a cuando las distintas ramas de actividad están ocupadas mayoritariamente por uno u otro género. Es decir, que existan sectores femeninos y sectores masculinos, sin que se repartan de forma igualitaria. Un ejemplo claro de sectores ocupados en su mayoría por varones es la construcción, y femeninos como las tareas de atención a mayores, menores y personas con discapacidad. *La segregación vertical o profesional*, se refiere a una misma actividad, cómo se distribuyen de forma jerárquica los puestos de trabajo. Para ello se hace necesario analizar si los puestos de inferior categoría, menos estabilidad y peor remunerados están masivamente ocupados por mujeres y los de mayor categoría, estabilidad y posición social están ocupados por varones.

Todo esto es contraproducente cuando nos encontramos en un momento donde la competitividad, el uso efectivo de los recursos humanos de los que disponemos para poder serlo y las líneas de pensamiento van en contra de lo dicho anteriormente.

2.2. Las Teorías Institucionalistas.

La teoría institucionalista de los mercados de trabajo se desarrolló tras la Segunda Guerra Mundial en Estados Unidos, en un momento en que los sindicatos estaban creciendo rápidamente y se empezaba a difundir la negociación colectiva. La crítica institucionalista fue un intento de ofrecer un modelo alternativo para comprender la determinación de los salarios. Para los institucionalistas, la presencia de poderosos sindicatos y la negociación colectiva hicieron que la teoría ortodoxa de los salarios dejara de ser realista y relevante. Se distinguen tres generaciones:

- PRIMERA GENERACIÓN DE ECONOMISTAS INSTITUCIONALISTAS: “ESCUELA DE WISCONSIN”. Defiende la concepción de que el mercado de trabajo es complejo, multidimensional y con connotaciones socioculturales. Los representantes más destacados son: B. Webb, S. Webb, R. Ely, J. Commons y S. Perlman. La tesis fundamental que defienden es que las transacciones en el mercado de trabajo no son llevadas a cabo por un “precio competitivo”, sino por un “valor razonable”, basado en una serie de reglas laborales que evolucionan continuamente. También establecen que el proceso laboral viene dado por una indeterminación general que refleja el poder relativo que tiene tanto empleadores como trabajadores para cambiar las reglas (condiciones de trabajo, salario, seguridad y salud,...).
- SEGUNDA GENERACIÓN: “ESTRUCTURALISTA DE LOS 50”. Sus representantes más destacados son: J. Dunlop, C. Kerr, R. Lester, L.I. Reynolds, A. Ross y R. Livernash. Su argumentación va por la diferenciación entre el “mercado de trabajo no estructurado” (mercados externos) y el “mercado de trabajo estructurado” (mercados internos). *Los mercados de trabajo no estructurados* se caracterizan por ser empresas que utilizan técnicas intensivas de mano de obra, con ausencia de sindicatos y una relación interpersonal inexistente entre trabajadores/as y empleadores. Los puestos son poco cualificados y con escasa especialización. *Los mercados de trabajo estructurados*, sin embargo, operan mediante reglas institucionales. Según Kerr (1985), el origen de estas reglas puede situarse en: i) las relaciones laborales consensuadas propias del entorno local y regional; ii) los acuerdos negociados entre los sindicatos y los empresarios; iii) las propias políticas de personal de las empresas; y iv) las políticas reguladoras gubernamentales acerca de cuestiones como la seguridad en el trabajo, salario mínimo, etc. En la misma línea, Kerr defiende que el mercado sería el mecanismo

que distribuye los puestos y no el que determina los salarios que, según los casos serían determinados por fuerzas institucionales.

Dunlop (1958), hace aportaciones al modelo introduciendo conceptos como el de “estructura de puestos” dentro de una empresa, configurando “agrupaciones de puestos” ligados entre sí por la tecnología, costumbre social o la organización administrativa del proceso de producción. Los salarios se asocian a “contornos salariales” que son los que ofrecen un marco de encuentro entre las empresas, sindicatos y administración para el desarrollo de las políticas salariales.

- TERCERA GENERACIÓN: La tercera vertiente dentro de la escuela de la economía institucional abarca gran variedad de corrientes que rastrean distintas ramas de la economía entre las cuales destacan como más relevantes la “economía del derecho” que analiza los costes de transacción y los derechos de la propiedad y la nueva historia económica que contempla la historia como un proceso de evolución de las instituciones. Como autores representativos destacan O. Williamson y D. North

2.2.1. Modelo de la segmentación o parcelación.

Tradicionalmente, las teorías de la segmentación reconocen la existencia de tres grandes segmentos laborales (Doeringer y Piore, 1983; Gordon et al., 1986). Los trabajadores primarios independientes, por lo general profesionales o técnicos, trabajadores cualificados que destacan, comparativamente, por sueldos y estatus más elevados, estabilidad ocupacional y más posibilidades de promoción; y menos arropados por normas laborales en la medida en que las reglas son sustituidos por códigos internalizados de conducta. Los trabajadores primarios dependientes se identifican con el tradicional trabajador fordista por su relativamente elevada seguridad en el empleo, se benefician de las actividades de los sindicatos y de la regulación laboral legal. En contraste con los primeros, los trabajadores primarios dependientes cuentan con una autonomía en el trabajo limitada, como limitada es también la formación que reciben de la empresa. Para los trabajadores secundarios la inestabilidad laboral y la rotación son elevadas, los salarios más bajos, las condiciones de empleo peores en términos comparativos, con muy limitadas o inexistentes posibilidades de promoción, estando sometidos a una disciplina laboral más dura y arbitraria.

Los dos primeros segmentos conforman lo que se conoce por sector primario o trabajadores centrales, frente a los trabajadores secundarios o periféricos. Estos esquemas y las interpretaciones que les acompañan se muestran insuficientes para

recoger los cambios que experimentan los mercados de trabajo en años más recientes. Pese a ello, de manera sorprendente hoy cobran un renovado impulso en determinados ámbitos interpretaciones más reduccionistas, que llevan a entender los mercados de trabajo como dualizados, en los que se contrasta entre trabajadores centrales y periféricos o, desde una perspectiva hoy más extendida, entre *insiders* y *outsiders*.

Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo, en contraste, se han ido perfeccionando al incorporar aportaciones de los estudios de género, de la producción-reproducción y otros; con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que, como afirman Holgate *et al.* (2006), debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos culturales; a lo cual añade, un análisis también biográfico. De ahí que las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entiendan como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls *et al.*, 2005) inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores (Visser, 2002; Traxler, 2003; Gumbrell- McCormick y Hyman, 2006). Desde esta perspectiva, pues, los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias.

2.3. Las Teorías Marxistas.

Los dos aspectos principales que defiende el análisis marxista en contra de las anteriores teorías es: la relación de poder desigual entre trabajadores/as y empresarios/as y la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo efectivo (Toharia, 1999), ya que negar esta distinción equivaldría a negar la posible existencia de conflicto y lucha de clases en el lugar de trabajo, base fundamental de esta línea de pensamiento. Harry Braverman (1974), uno de los principales exponentes de las teorías marxistas considera que es muy importante establecer esta diferencia entre los conceptos de “fuerza de trabajo” (mercancía que se compra y se vende en el mercado laboral) y “trabajo efectivo”, cómo el factor de producción que entra en el proceso productivo.

Como consecuencia de la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo efectivo, se materializa el conflicto en el lugar de trabajo, por la disparidad de los intereses de los distintos agentes. Por un lado, está el trabajador/ra que decide la implicación y esfuerzo que quiere aplicar a su puesto de trabajo y por otra, el empresariado que paga un salario y quiere conseguir la mayor productividad posible de la fuerza del trabajo. Así, se crea la

necesidad de establecer por parte del empresario alguna forma de control de sus trabajadores/as, para garantizar sus rentas.

La lucha entre capital y trabajo por el control del proceso del trabajo, ha conllevado a un proceso de descualificación del trabajo y de la mano de obra y un incremento del empleo femenino, motivo esencial de la degradación del proceso del trabajo que se ha venido observando en los países capitalistas más desarrollados. La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo es la expresión del movimiento hacia las ocupaciones mal pagadas pero al mismo tiempo refleja la dificultad creciente de los/as trabajadores/as para cubrir las necesidades habituales y en aumento si no trabajan dos o más miembros de la familia. Para Braverman (1974), la barrera que confina a las mujeres a las escalas salariales más bajas es reforzada por la gran cantidad de ellas de que puede disponer el capital. Formando parte las mujeres del ejército industrial de reserva, es decir, de la población excedentaria.

Tanto las teorías marxistas como las teorías del mercado dual o segmentado, explican la evolución de la estructura del mercado de trabajo desde el lado de la demanda e identifican las desigualdades de género como característica de la oferta de trabajo, negando los efectos en la asignación preferente de las mujeres a los trabajos menos cualificados.

2.4. Las Teorías Feministas.

Lo que se viene definiendo como economía feminista, tiene un largo recorrido que se desarrolla en paralelo al pensamiento económico. Pero es a partir de los años setenta cuando se inicia como una fuerza a la crítica metodológica y epistemológicas a las tradiciones existentes (Carrasco, 2006). Anteriormente la incidencia en el marco central de la teoría económica dominante es prácticamente nula. De hecho, ambas corrientes han ido en paralelo, ante la absoluta indiferencia a los cambios conceptuales propuestos.

Las teorías feministas no se presentan como un intento de ampliar los métodos y teorías preexistentes para incluir a las mujeres. Se trata de algo mucho más ambicioso y profundo, se pretende cambiar de forma radical el análisis económico y construir una economía que integre y analice la realidad de varones y mujeres, teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas (Carrasco 2001, 2006; Pérez 2005). El desarrollo de la economía feminista ha tenido lugar fundamentalmente en las tres últimas décadas. La Conferencia Anual de la American Economic Association

en 1990, fue uno de los hitos más importantes para la consolidación de la teoría feminista. La creación y organización de la Internacional Association For Feminist Economics en 1992 en EE.UU., se plantea como un espacio de debate de las distintas corrientes de economistas feministas y que publica en la revista “Feminist Economics” a partir de 1995.

En este periodo de tiempo se desarrolla una amplísima temática. Entre las cuestiones tratadas podemos destacar: la crítica al pensamiento clásico, participación y discriminación laboral, políticas económicas y sus efectos diferenciados por sexo, los problemas de género y desarrollo, el sesgo masculino de los presupuestos de los Estados, estudios sobre usos del tiempo, el desarrollo de nuevos enfoques que permitan el análisis global de la sociedad, etc. El objetivo central de todos estos análisis es la sostenibilidad de la vida humana, el bienestar y la calidad de vida de las personas.

La economía feminista no responde a un pensamiento monolítico, muy al contrario, intervienen diversas escuelas económicas, así como diversas tradiciones del feminismo. La principal característica de este movimiento es la interdisciplinariedad, especialmente en análisis de fenómenos sociales, donde es difícil separar el pensamiento económico de otras disciplinas cercanas (psicología, sociología, antropología, historia).

La economía feminista tiene que ver con la crítica a los aspectos conceptuales y metodológicos de la disciplina. Se cuestiona la lógica y los supuestos de partida, se discute la neutralidad de las categorías, de las estadísticas y de los enfoques utilizados (Carrasco 2001, 2006). La crítica se dirige tanto a la escuela neoclásica como a la marxista. A la marxista se le recrimina la insuficiencia analítica al estudio del comportamiento humano. Los “intereses de clase” manejados por los marxistas han estado tradicionalmente definidos como los intereses de los varones de clase trabajadora, suponiendo que el resto de los miembros familiares comparte los mismos intereses que el “jefe de familia”. Otra crítica que expone la teoría feminista es la limitación del enfoque a tratar sólo el trabajo productivo (el trabajo que se realiza bajo relaciones de producción capitalista) y no del trabajo doméstico realizado en el hogar. Señala que la producción mercantil capitalista no es autónoma, depende de la realización de trabajo no remunerado en los hogares; lo que en términos marxista se podría decir que el capitalismo explota a la unidad doméstica (Carrasco, 2006).

La teoría neoclásica también recibió críticas metodológicas de la corriente feminista. La más relevante es la referida al “homo economicus”, al individuo racional,

donde se plantea, según la teoría, como un personaje autónomo, sin niñez ni vejez, no depende de nadie ni se responsabiliza de nadie más que de sí mismo. El medio no le afecta, la sociedad no le influye, interactúa en un mercado ideal donde los precios son su única forma de comunicación, sin manifestar relaciones emocionales con otras personas (Nelson 1993, 1995). Tanto este personaje como el sistema económico oficial, sólo pueden existir porque sus necesidades básicas quedan cubiertas con la actividad no retribuida de las mujeres (Bosch et al. 2005). Es interesante recordar que este individualismo metodológico va en contra de lo que establece el comportamiento familiar en la “La Nueva Economía de Familia”. El egoísmo sólo se reserva a algunos casos (miembros jóvenes de la familia), ya que a los adultos con poder se les suponen altruistas. Esta familia altruista no sólo sirve para legitimar las desigualdades entre mujeres y varones sino para justificar que dicho supuesto no puede ser usado en el mercado. El resultado es que el conflicto y las desigualdades entre los distintos miembros familiares permanecen ocultos.

Dentro de los enfoques alternativos que establece la economía feminista, destaca una línea de estudio que toma como punto de partida la centralidad de la vida humana, la consecución de *estándares de vida aceptable*. Estos se entienden como un proceso continuo de lo que una persona puede ser o hacer, además, de la satisfacción de las necesidades biológicas, sociales, afectivas y emocionales. Estas últimas se desarrollan en el ámbito del hogar fundamentalmente. Desde esta perspectiva, el desarrollo de estándares de vida es un proceso que debe ser continuamente reconstruido, que requiere de recursos materiales pero también relaciones de cuidado y de afecto, proporcionadas en gran medida por el trabajo no remunerado realizado en el núcleo familiar. Plantear como tema central los estándares de vida para mujeres y varones implica dar otro significado a términos como trabajo, productividad, eficiencia, etc., como defiende este enfoque, construir nuevos marcos teóricos que dé cabida a las distintas actividades que contribuyen al objetivo marcado. Crear nuevos indicadores, nuevas estadísticas y discutir las políticas económicas, en definitiva, cambiar la perspectiva del análisis reconociendo y dando valor al trabajo no remunerado, cuyo objeto directo es el cuidado de la vida humana, trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres.

Veamos a continuación cuál es la magnitud del problema al que nos enfrentamos en un sector concreto, el de personal de administración y servicios y para un caso concreto: la Universidad de Huelva, dentro del contexto andaluz y español.

CAPÍTULO 3.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE GÉNERO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA.

El personal de administración y servicios (PAS) de las universidades públicas es el conjunto de trabajadores dedicado a la administración, gestión y otros servicios en la enseñanza universitaria. Se clasifica en personal funcionario y personal laboral. Estos dos grandes grupos a su vez se distribuirán en las distintas escalas que le son propias. Al PAS se le encomiendan las responsabilidades “*de gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad*”¹⁰, además del asesoramiento técnico y administrativo a las autoridades académicas, y de hacerse cargo de las tareas referidas a la gestión de las áreas de recursos humanos, asuntos económicos, organización administrativa de los servicios, así como el soporte de la investigación.

La composición del funcionariado dependiendo de su estabilidad será el de personal funcionario de carrera, que son aquellos trabajadores que poseen un nombramiento que les vincula con carácter permanente a la administración; y el personal interino que por razones justificadas de necesidad, se les nombra para el desempeño de las funciones propias del funcionario. En ambos casos, se estructuran en los grupos A1, A2, B, C1, C2 dependiendo de sus competencias, retribuciones y nivel de estudios necesarios para su acceso. En el caso del personal laboral, la relación contractual con la universidad se realizará mediante contrato formalizado por escrito, en las modalidades establecidas en la legislación laboral. La división se establece, en función de la duración del contrato y la estabilidad del puesto de trabajo, en fijo o temporal.

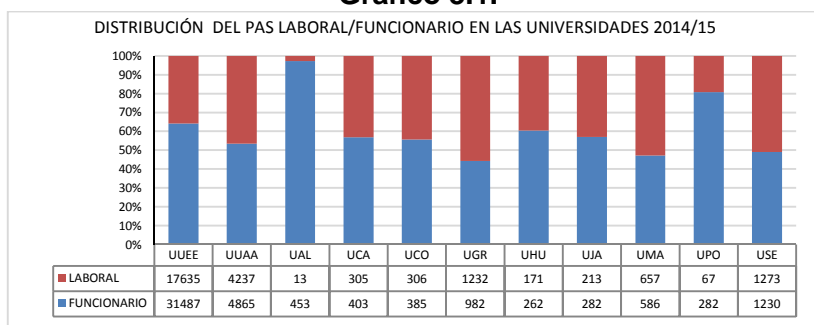
La diferencia fundamental en la tendencia de algunas universidades hacia la funcionarización o laborización de su personal dependerá en gran medida de si están estos trabajadores dentro de la plantilla o subcontratados como servicios externos a la universidad. Si nos fijamos en nuestro entorno, vemos cómo las plantillas del personal en las distintas universidades no son para nada homogéneas, dependiendo de la tendencia existente hacia la funcionarización de su estructura o hacia la potenciación de su personal laboral. Lo que hace pertinente el análisis en profundidad de su fuerza de trabajo.

Así, podemos observar en el conjunto de las universidades públicas españolas que se distribuyen el personal funcionario (64.1%) y el laboral (35.9%). De forma paralela se

¹⁰ Según establece en el artículo 73, la Ley Orgánica de Universidades.

comporta la Universidad de Huelva (60.5% y 39.5%), teniendo valores más igualitarios el total de las universidades andaluzas (53.5% y 46.5% respectivamente), frente a la clara funcionarización de la plantilla en el caso de las Universidades: Almería (97.2%) y Pablo Olavide con un 80.8% de funcionarios.

Gráfico 3.1.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

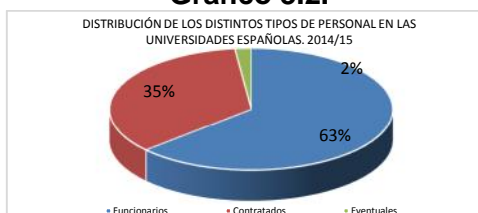
Los condicionantes tanto económicos como estructurales de la propia universidad, han venido dirigiéndose hacia una mayor estabilización de su personal en detrimento del crecimiento de su plantilla, lo que ha provocado una paralización en el número de contrataciones en comparación con el personal docente e investigador, lo que ha de modificarse para que se distribuyen en un porcentaje de 33/66 entre el PAS y PDI, que es el porcentaje recomendado. Para ello, habrá que garantizar presupuestariamente el modelo de financiación, para estar acorde con las necesidades de innovación en la gestión y en la calidad de los servicios, junto con una política dirigida a resultados. De esta forma, conseguiremos una inversión más equilibrada, dotando de suficiente personal técnico y de gestión que ayuden a este gran reto que supone el marco estratégico: *Educación y Formación 2020* en el campo de la educación superior. La estructura del Personal de Administración y Servicios se deberá concretar en un aumento de los grupos superiores, con estudios universitarios: A1 y A2 en funcionarios y I y II en laborales, como factor clave para el éxito de una gestión profesionalizada.

En este capítulo haremos un estudio descriptivo de cómo se reparten los trabajadores dedicados a la gestión entre las universidades públicas, a nivel estatal, autonómico y onubense. Veremos también cómo se reparten por género, régimen jurídico y por categorías profesionales.

3.1. Universidades públicas españolas.

Podemos empezar a ir situando a los trabajadores, según sea su nombramiento en las distintas categorías de cada uno de ellos. Así, se detecta que el personal de administración y servicios se reparte en los siguientes porcentajes: un 63,1% es funcionario, un 35,0% es laboral y el 1,9% restante es personal eventual.

Gráfico 3.2.



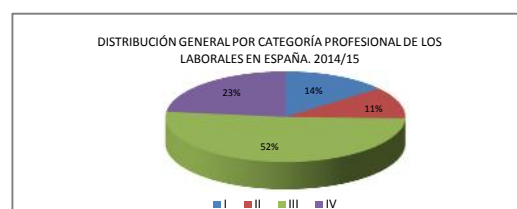
Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

En el Gráfico 3.3 observamos que la distribución del personal funcionario entre las distintas categorías profesionales se hace de forma muy desigual, siendo un 74% del total de sus trabajadores pertenecientes a los grupos C1 y C2, con una gran participación del personal administrativo, seguido del personal auxiliar administrativo con el 51% y el 23%, respectivamente. En el otro extremo, se sitúan los grupos de gestión con un 10% y de técnico de gestión con un 16%. El resto de los casos son muy poco representativos con un 4% del total.

Gráfico 3.3.



Gráfico 3.4.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

En el caso del personal laboral, su comportamiento es equivalente al anterior, siendo la categoría donde hay mayor número de trabajadores la del grupo III, con un 52%, después se encuentra el grupo IV con un 23%. En las categorías superiores se sitúan con un 14% el grupo I y 11% el grupo II. Si el análisis lo centramos en dónde están las mujeres dentro del total de los trabajadores (PAS): un 59% del personal son mujeres. Este porcentaje va cambiando en uno u otro sentido según el régimen laboral del que se trate, así, las trabajadoras funcionarias son la gran mayoría con un 68% y los trabajadores laborales son el 56% del total.

Gráfico 3.5.

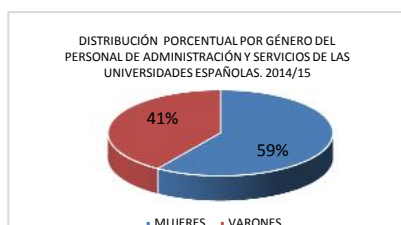


Gráfico 3.6.

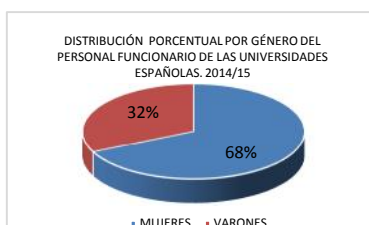
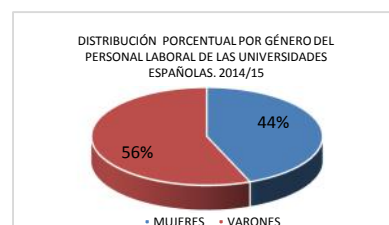


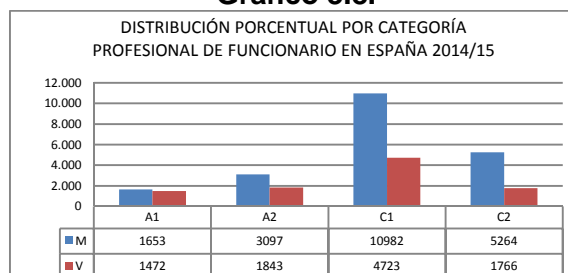
Gráfico 3.7.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

En el Gráfico 3.8 se observa que en las universidades públicas españolas, la mayor parte de la plantilla de funcionarios son mujeres, aunque es en las categorías inferiores (grupo C1 y C2), donde se encuentra casi la totalidad de ellas. En el caso de los varones, la distribución entre los distintos grupos, no oscila tanto excepto en el grupo C1.

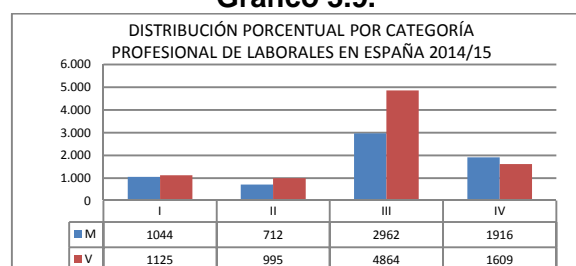
Gráfico 3.8.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

El personal laboral masculino es mayoría en su estructura, independientemente de la categoría profesional de la que hablemos, así en los grupos I, II y IV, los géneros se reparten más o menos con porcentajes parecidos, sólo en el grupo III, es mayoría un género.

Gráfico 3.9.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

3.2. Universidades públicas andaluzas.

A continuación, podemos hacer un análisis descriptivo de las plantillas de administración de las Universidades Andaluzas y conocer las particularidades de cada una de ellas de una forma breve. Esto puede ser interesante para tener una radiografía del mapa del Personal de Administración y Servicios en Andalucía. De esta forma, partiremos de los datos generales de la Comunidad y continuaremos con la descripción de cada una de sus universidades.

Si hablamos de las universidades andaluzas, vemos cómo en la distribución del personal de administración tiene menor peso el funcionariado que a nivel nacional con un 53.4%, con casi diez puntos porcentuales menos; también sufre una reducción el personal eventual pasando a ser un 0.7%. Esto lo compensa el incremento en el personal laboral con 10.7 puntos más que el estatal.

Gráfico 3.10.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

La principal característica de la distribución en las distintas categorías profesionales en Andalucía, es la fuerte promoción interna en los niveles más bajos, que se ha estado produciendo en sus universidades, del C2 al C1. Por este motivo, su diferencia fundamental con respecto a la media nacional es el fuerte incremento del personal administrativo con un 57.8%, perdiendo peso la categoría de auxiliar y la casi inexistencia del grupo E. En el caso del personal laboral, el peso de los grupos I y II es inferior al nacional con ocho y tres puntos menos respectivamente.

Gráfico 3.11.

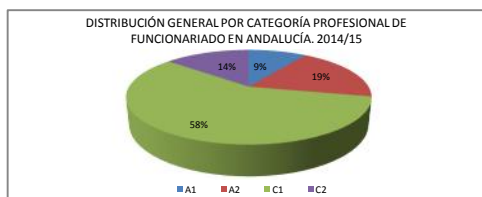
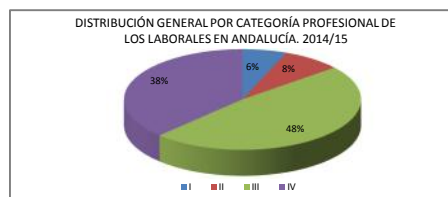


Gráfico 3.12.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

El reparto de los trabajadores por género y según se distribuyan por funcionarios y laborales a nivel andaluz, queda claramente segregado. Así, tomando datos generales, las mujeres son más representativas que el varón en la fuerza del trabajo con una diferencia de 12 puntos porcentuales. La diferencia se hace mayor si consideramos los distintos tipos: 28 puntos a favor de las mujeres si hablamos de funcionarios y de ocho puntos a favor de los varones, si nos referimos a los laborales.

Gráfico 3.13.

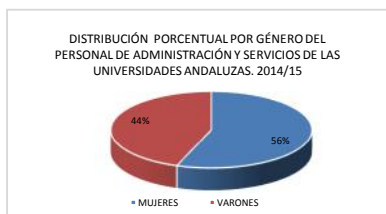
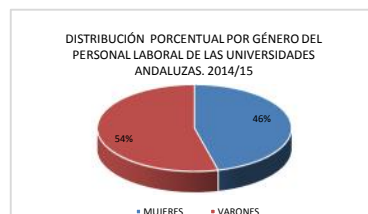


Gráfico 3.14.



Gráfico 3.15.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Si analizamos las categorías profesionales de cada uno de los grupos, la información que nos facilita en el caso de los funcionarios es que la proporción de mujeres se reduce al aumentar la categoría profesional, siguiendo la tendencia vista a nivel nacional. Y en el caso del personal laboral, se mantiene la tendencia de que en Andalucía, los varones son mayoría en el grupo III.

Gráfico 3.16.

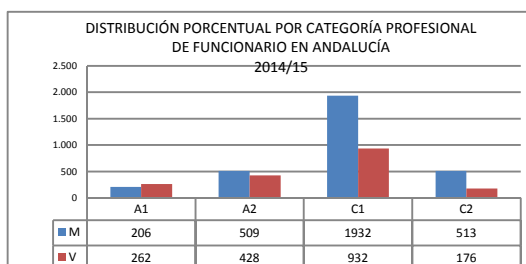
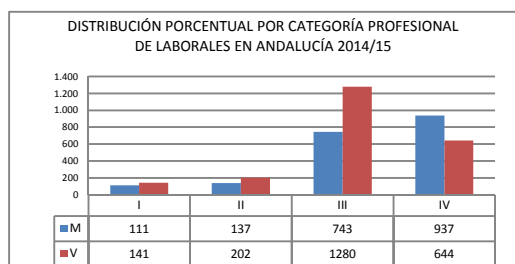


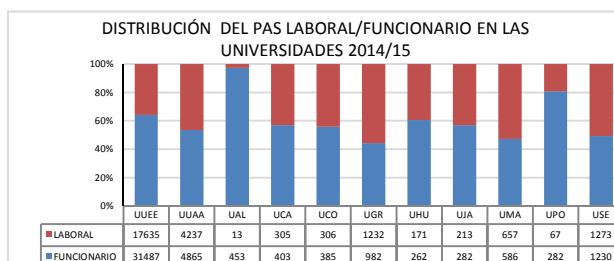
Gráfico 3.17.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Al mirar de cerca cada una de las universidades andaluzas, observamos cómo las Universidades de Granada, Málaga y Sevilla superan el 50% del total de su plantilla con personal laboral y las Universidades de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva, Jaén y Pablo Olavide por el de funcionario.

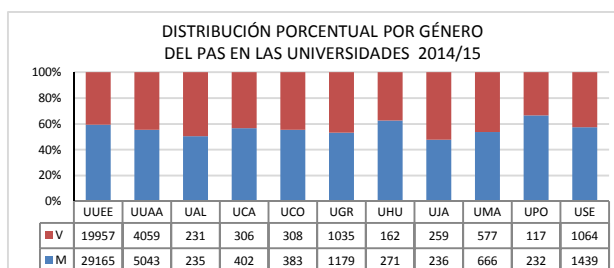
Gráfico 3.18.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

El análisis debe continuar conociendo cómo se reparten las plantillas del personal por género en cada una de las universidades andaluzas, y conocer las de mayor y menor tendencia a la segregación de algunos de los puestos de trabajo y la forma contractual de su personal. Así, partiremos de lo más general a lo más específico, pasando por cada una de las universidades. Observamos que sólo la Universidad de Jaén tiene una proporción superior de varones entre su PAS, con un 52.3%, frente a las que predominan las mujeres como la Universidad de Huelva y la Universidad Pablo Olavide, con valores de 33.5% y 37.4% de varones respectivamente.

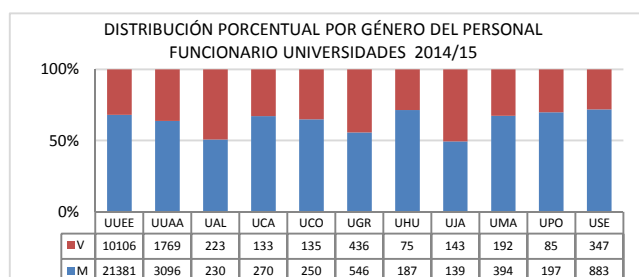
Gráfico 3.19.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

El personal funcionario es un sector eminentemente femenino, menos los casos de la Universidad de Jaén (50.7%) y de Almería (49.2%). En el resto de universidades la distribución por género ronda el 65% de mujeres, siendo las más feminizadas la Universidad de Sevilla (71.8%) y la Universidad de Huelva (71.4%).

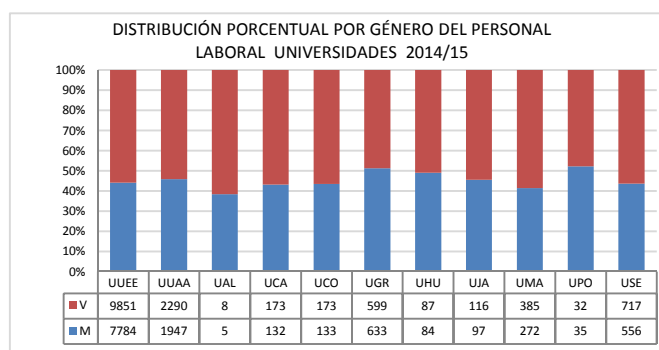
Gráfico 3.20.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

El personal laboral tiene una tendencia inversa a la vista anteriormente, no superando el 50% de varones en las universidades de Granada y de Pablo Olavide. Para el análisis que llevamos a cabo es conveniente hacer una agrupación de las categorías profesionales del PAS para poder realizar una comparativa entre ellas, distinguiendo entre las superiores y las inferiores, donde para el acceso se necesitan estudios universitarios o no. Y con ello conocer si los varones y las mujeres tienden a ocupar puestos diferentes. De esta forma, sumaremos los valores de los grupos A1+A2 y C1+C2, en funcionariado y en el personal laboral I+II y III+IV. No consideraremos los grupos E y V, por lo poco representativo que son en el total.

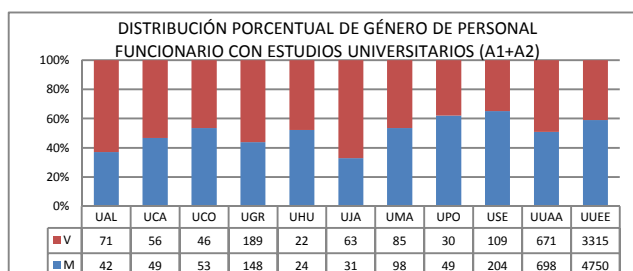
Gráfico 3.21.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Veamos a continuación, cómo se reparte el personal sobre el total por género entre estos dos grandes grupos. En el Gráfico 3.22 se observa la especialización masculina en el funcionariado del grupo A1+A2, siendo las universidades de Almería, Cádiz, Granada y Jaén las que mayor número de varones; Sevilla y Pablo Olavide la que menor presencia tienen.

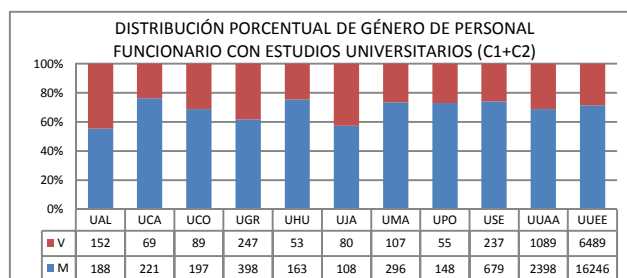
Gráfico 3.22.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

En el caso del funcionariado de los grupos inferiores (C1+C2), los porcentajes de varones bajan en todas las universidades, siendo aproximadamente del 60% al 70% la representación femenina en dichas categorías. La mayor diferencia la encontramos con los varones en el caso de la Universidad de Almería, Jaén y Granada con 44.7%, 42.5% y 38.3%; y con menor representación las Universidades de Cádiz con 23.8% y Huelva con 24.5%. En el resto de las universidades se encuentran menor número de varones con un valor medio del 30%.

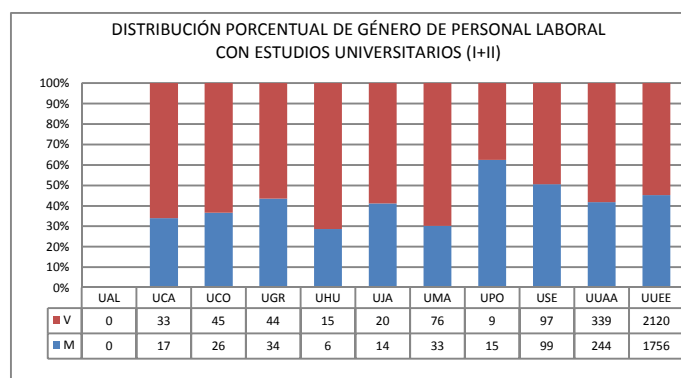
Gráfico 3.23.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Si el análisis se hace con el personal laboral, los datos son aún más acentuados. La media andaluza es casi del 60% de varones en los grupos I y II, teniendo valores cercanos al 70% las universidades de Huelva y Málaga. La Universidad de Almería no tiene ningún trabajador laboral en las categorías universitarias.

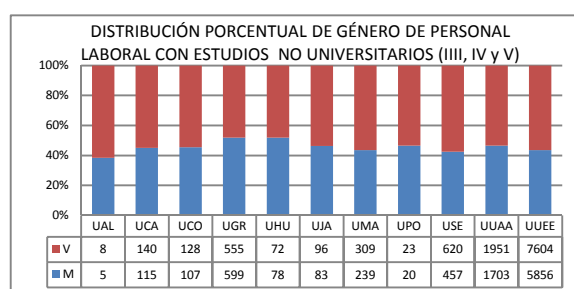
Gráfico 3.24.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

En el caso del personal laboral de los grupos III, IV y V aunque existen diferencias evidentes si consideramos agrupación de categorías, no es tan marcada como ocurre en los funcionarios. Los datos se distribuyen entre los valores del 40% y el 50% para todas las universidades andaluzas. En la mayoría de los casos a favor de los varones en el número total de empleados.

Gráfico 3.25.



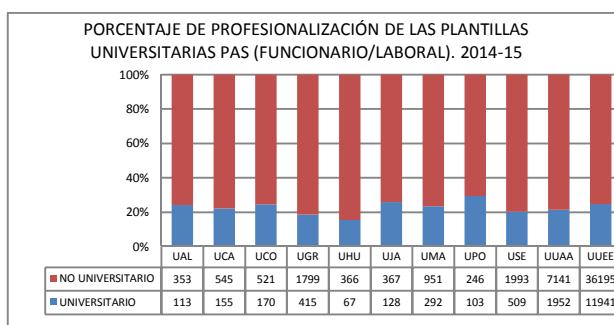
Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Si antes vimos cómo se distribuyen por género sobre el total de un mismo grupo, veamos a continuación cómo se reparten las mujeres y los varones entre los dos grupos de categorías referidos por separado (estudios universitarios/no universitarios). Esto nos facilitará una doble información. Por un lado, si las categorías se comportan de forma diferente al ser ocupadas por uno u otro género en una mayor proporción, dependiendo del

nivel del puesto del que se trate; y, por otro lado, una información, no menos importante, sobre la distribución de las plantillas de las universidades en relación al personal que lo ocupa según su cualificación.

Primero veremos en el Gráfico 3.26 la distribución del personal cualificado respecto del que no lo está, teniendo en cuenta las universidades andaluzas y la media nacional, sin tener en cuenta el género. En el gráfico se detecta claramente la necesidad de la profesionalización de las plantillas, ya que mayoritariamente están formadas por grupos básicos en la escala administrativa. Existe la necesidad de cubrir un mayor número de plazas en las de técnico de administración y de gestión para poder profesionalizar y cualificar a su personal.

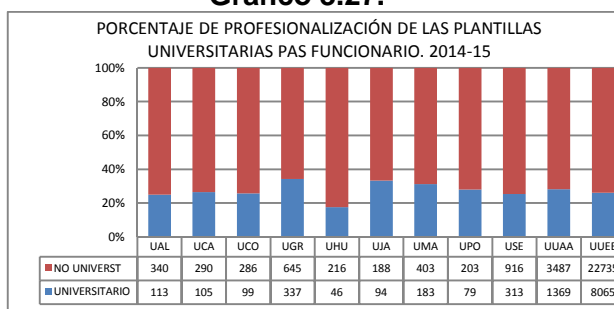
Gráfico 3.26.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Dentro de las andaluzas, las que se encuentran en peores condiciones son las de Huelva y Granada, con porcentajes del 15.5% y el 18.7% respectivamente. Si analizamos los datos en el funcionariado, continúa siendo la UHU la menos profesionalizada con un 17.5% seguida de Almería 25.0% con una diferencia de más de siete puntos; y de la media andaluza de 28.2% (más de diez puntos).

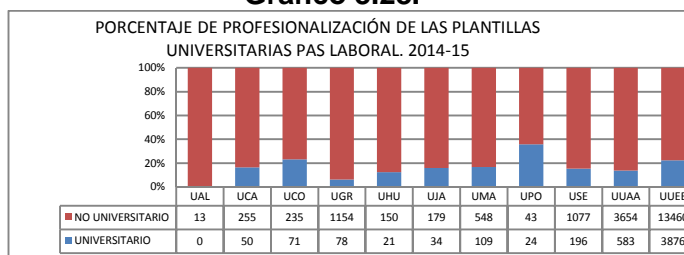
Gráfico 3.27.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Continuando el estudio con la presencia femenina en el personal laboral, vemos que en general, las mujeres se distribuyen en estas dos categorías en valores del 15/85 en el caso de los de mayor nivel/menor nivel, excepción hecha de Almería sin personal laboral universitario, y las universidades de Córdoba y la Pablo Olavide con valores superiores a la media andaluza con 23.2% y 35.8% respectivamente; la Universidad de Huelva con un 12.3% personal en categorías universitarias.

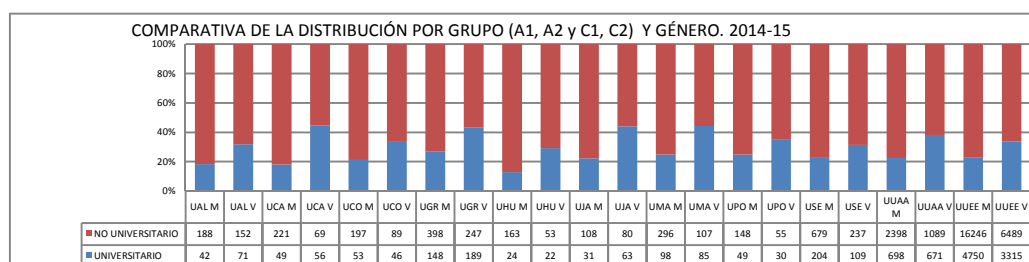
Gráfico 3.28.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

La comparativa de cómo se distribuye el capital humano femenino y masculino funcionario entre las dos categorías profesionales agrupadas a nivel andaluz, es claramente masculina en los grupos superiores, con unas diferencias de más de 10 puntos, tanto a nivel andaluz como nacional. Se observan claramente los dientes de sierra dependiendo del género. Los casos más llamativos son el de la Universidad de Cádiz donde la diferencia es la más acentuada a favor del varón, con más de 20 puntos de diferencia y la de Huelva. Con la salvedad de que en el caso de Cádiz estamos hablando de un 32.7% de mujeres frente al 42.9% y en el caso de Huelva un 6.9% de mujeres frente a cerca de un 22.7% de varones.

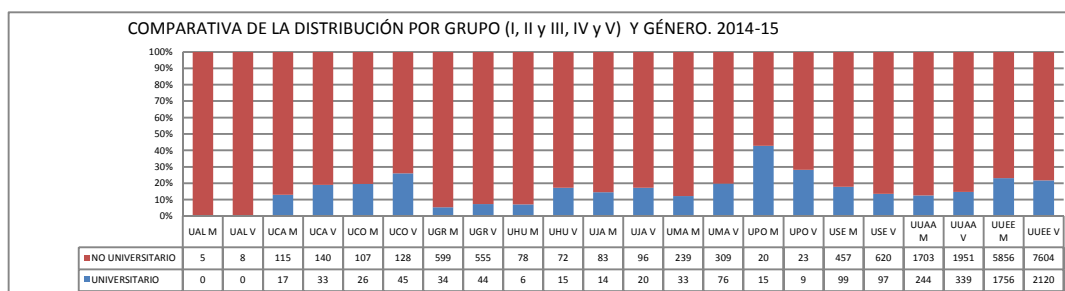
Gráfico 3.29.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

En el caso del personal laboral, existe menor porcentaje de trabajadores que se sitúan en los niveles superiores. En las universidades andaluzas la media se distribuye en valores levemente superior al 10% de varones y mujeres, con la excepción de Pablo Olavide superando ampliamente el 20%. Se mantiene la tendencia de distintos porcentajes de mujeres y varones según los puestos de los que se traten, y siempre a favor de categoría superior varones, categoría inferior mujeres. Para poder ver con más detalle la distribución por género de los dos grupos con categorías superiores, vamos a analizar los gráficos donde se considera los 2 grupos unidos, funcionarios A1-A2 y C1-C2 y en los laborales I-II y III-IV.

Gráfico 3.30.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Continuando con el análisis, veremos cómo se comporta en los grupos A1-A2 y I-II, en los puestos de trabajo para los que se necesita formación universitaria, se observan los dientes de sierra entre las categorías de mayor nivel con respecto a las de menor. En el caso del personal funcionario, existe tendencia a colocarse las mujeres en los grupos A2 antes que en el A1 y las plantillas tienden a estructurarse en 70/30 según sea grupo A2 o A1 respectivamente. En el caso del personal laboral, se reparten los dos grupos (I y II) de forma más igualitaria, teniendo un porcentaje mayor el grupo I entre su plantilla pero en líneas generales la tendencia depende de la universidad de la que se trate, sin un orden específico. Lo que sí hay que tener en cuenta es que los trabajadores eventuales o con contratos temporales por tiempo determinado, se sitúan en este grupo de trabajadores.

Gráfico 3.31.

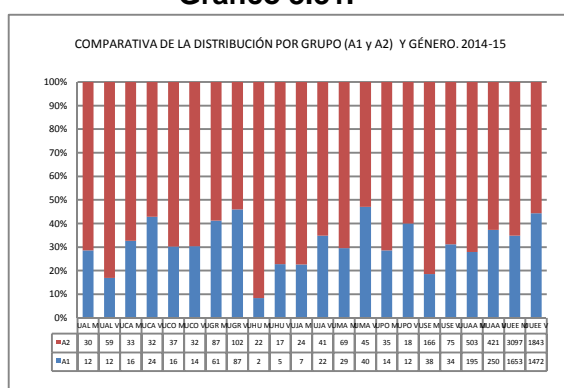
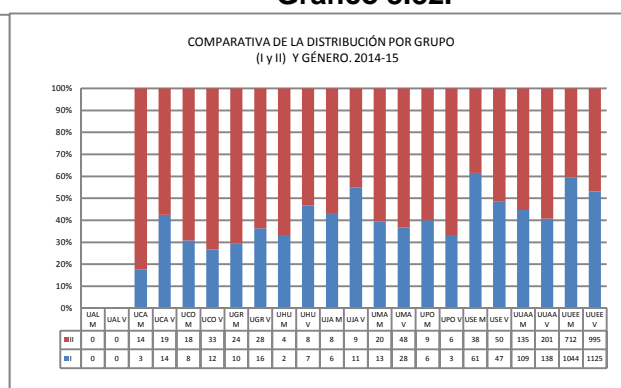


Gráfico 3.32.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Si hablamos de los grupos que no necesitan estudios superiores para su acceso, en el apartado de funcionariado, se detecta la tendencia a la eliminación de la categoría C2, que excepción hecha de la Universidad de Huelva, en el resto de las universidades andaluzas son muy poco representativas.

Gráfico 3.33.

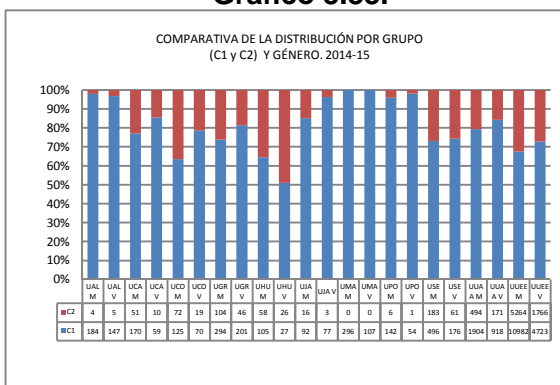
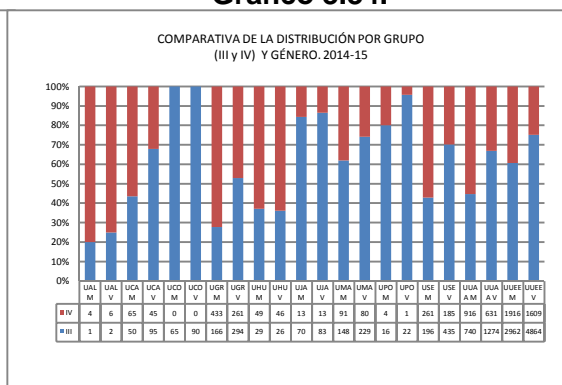


Gráfico 3.34.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

En el personal contratado el porcentaje de distribución entre las dos categorías también es menos rotundo, siendo aproximadamente del 50% entre uno y otros, pero se detecta de forma más aguda los dientes de sierra según se trate de varones y mujeres,

fundamentalmente en la categoría III, que como hemos visto es donde se concentra la mayoría de los varones.

3.3. Universidad de Huelva.

A continuación, analizaremos la situación del PAS en la Universidad de Huelva y lo compararemos con la ya vista para España y Andalucía. Así, a nivel del funcionariado se acerca a los datos obtenidos a nivel nacional con una diferencia a favor de la Universidad de Huelva de tres puntos porcentuales, siete puntos en el caso de Andalucía, lo que nos refiere una plantilla mayoritariamente funcionarial. En el caso del personal laboral la diferencia es de cuatro puntos por encima del estatal y de casi siete por debajo al autonómico. En el caso del personal eventual, tiene valores inferiores tanto si tenemos en cuenta uno como otro.

Gráfico 3.35.



Fuente: INE y elaboración propia

En el análisis de las categorías profesionales, en el caso del funcionariado, tampoco sigue la tónica de los dos criterios anteriormente visto, un 50% del grupo C1 frente al 58% de Andalucía, 32% del grupo C2 muy superior al 23% y 14% a nivel nacional y andaluz respectivamente. Y en los grupos A1 y A2 con valores inferiores a su entorno con una diferencia aproximada de 6,5 puntos de media tanto en el primero como en el segundo caso.

Gráfico 3.36.



Gráfico 3.37.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

El personal de administración y servicios dentro de la Universidad de Huelva por género es eminentemente femenino, siendo mujeres un 63% de los recursos humanos que se dedican a las tareas de gestión, administración y servicios. Según consideremos la relación contractual, vemos que en el funcionariado el porcentaje de mujeres es aún mayor con un 71% y el laboral un 49%.

Gráfico 3.38.



Gráfico 3.39.



Gráfico 3.40.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Con respecto al personal funcionario, su distribución por categorías, vemos como la única en la que no es mayoría las mujeres es la categoría superior A1, mientras que en las inferiores los trabajadores varones están representados en menor número. En la Universidad de Huelva, llama la atención el porcentaje de varones en los grupos A1 y A2, máxime cuando el número de funcionarias mujeres es de un 71% con respecto a los varones. Sin embargo, en las categorías inferiores el porcentaje de mujeres es de los más elevados.

Gráfico 3.41.

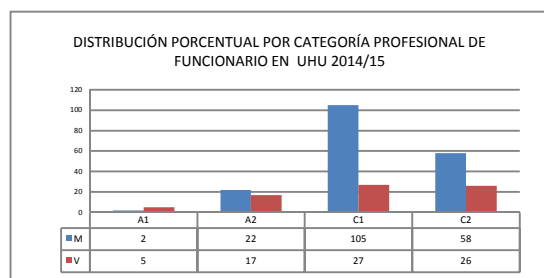
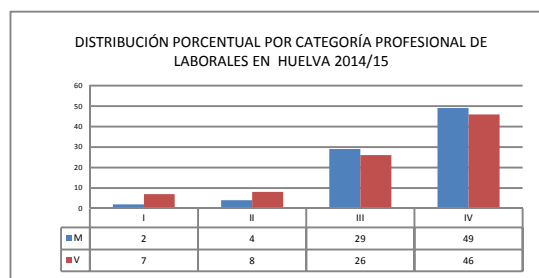


Gráfico 3.42.



Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Si hablamos de personal laboral, Huelva es de las universidades con una mayor equivalencia entre los distintos grupos, repartiéndose paralelamente la ocupación según categorías, sólo en el grupo I y II es representado por mayor porcentaje el género masculino, mientras que el resto de los grupos están feminizados. En los gráficos siguientes vamos un paso más allá para poder evitar análisis que puedan llevar a error, hemos distribuido a los varones y a las mujeres entre las distintas categorías laborales, considerándolos sobre el total por género.

Gráfico 3.43.

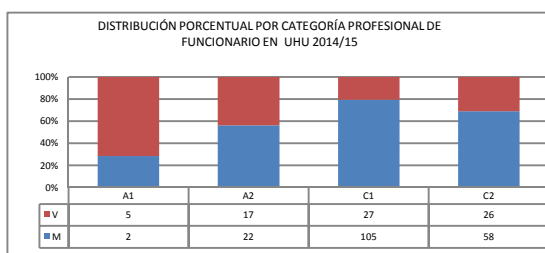
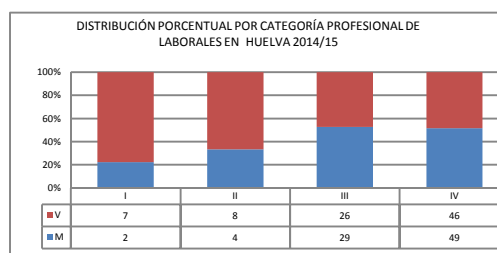


Gráfico 3.44.



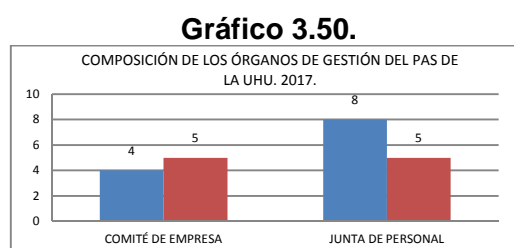
Fuente: INE, Consejo de Coordinación Universitaria y elaboración propia.

Así, las mujeres trabajadoras en la Universidad de Huelva se distribuyen en porcentajes del 79.5% y 70.0% en las categorías C1 y C2, por encima de los varones. En el caso de los grupos A1 y A2, el varón es mayoría con un 72% en el grupo A1 y un 45% en el caso del grupo A2. Si calculamos la proporción por género dentro de cada categoría, los datos nos revelan la tendencia inversa que ya hemos comentado con anterioridad en el caso de los funcionarios, siendo claramente deficitario el grupo A1 con un 72% de representación de varones, mientras que es un 79% y 70% de mujeres en los grupos C1 y C2. En el caso de los contratados, los datos no siguen la misma correlación, sólo nos refiere que los grupos III y IV, están dentro de la paridad y los grupos I y II mayoritariamente varones.

3.4. Puestos de representación del personal de administración y servicios.

En relación a la representación del personal de administración y servicios, es más evidente que la representación del colectivo que estamos tratando en este capítulo tiene un peso bastante pequeño como para poder decidir algo en la universidad. En todo caso es fundamental la colaboración de los sectores para poder llegar a una misma meta.

En relación a los órganos de representación propios del personal de administración y servicios, en el caso de la Universidad de Huelva, se han constituido dos, dependiendo al personal que represente. Así, se elegirá al Comité de Empresa para representar y tratar las situaciones del personal laboral, y la Junta de Personal para el funcionariado. Cada uno de ellos, se elegirá por sufragio universal entre los miembros de su propio sector.



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de la Universidad de Huelva, la Junta de Personal la componen trece miembros, donde están representadas todas las secciones sindicales que tienen peso en la institución. De ellos, cinco son varones y ocho mujeres, la repartición es del 38.5% de varones. En el caso del Comité de Empresa, lo componen nueve trabajadores, con presencia mayoritaria de los varones aunque bastante equilibrada en este caso, en sus órganos de decisión, donde cinco son varones y cuatro son mujeres.

En el capítulo siguiente podremos analizar con mayor profundidad la situación de las mujeres al aplicar a los datos los distintos índices de concentración, segregación, tanto parcial como total, y así comprobar si las mujeres, siendo una mayoría tan importante en el total de trabajadores, se la segrega a puestos de categorías menos valoradas y con retribuciones más bajas.

CAPÍTULO 4.

ESTUDIO ANALÍTICO DE GÉNERO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA.

Hoy por hoy, España se encuentra entre los países con mayor desarrollo normativo para la eliminación de cualquier traba que dificulte a las mujeres formar parte del mercado laboral en igualdad de condiciones que los varones. En este sentido, tanto la legislación vigente como las distintas directivas europeas nos refieren la importancia de hacer un análisis pormenorizado sobre la situación en la que se encuentran sus trabajadoras antes de elaborar un plan de actuación. Por este motivo, creemos que hacer una reflexión profunda sobre la posición que tiene las mujeres en el mundo universitario tiene una doble conveniencia: en primer lugar, por la necesidad del propio diagnóstico; y, en segundo lugar, porque no se percibe en el entorno universitario la existencia de ningún tipo de discriminación.

Como conocemos en los últimos años en el mercado de trabajo, especialmente en los países desarrollados, se ha producido un cambio estructural, donde la incorporación de las mujeres a la población ocupada es uno de los elementos más importantes. Esta transformación ha sido motivada por cambios sociales y por el acceso de las mujeres a la educación superior y a la formación en general, con el consecuente acceso al mundo laboral e incremento de su experiencia en el proceso productivo y económico. Estos cambios no han venido acompañados, como cabría esperar, con un menor índice de discriminación de las mujeres, las cuales se colocan en puestos de trabajo con menores retribuciones, peor considerados, menor prestigio social y con peores posibilidades para la promoción. Todo esto, hace que se le limite la libertad de elección a la propia mujer, interfiriendo en la imagen social que se tiene de ella. Además de demostrar que esta segregación justifica por sí sola la brecha salarial entre mujeres y varones (Macpherson y Hirsch, 1995 y Bayard et al., 1999).

En los estudios realizados desde la Organización Internacional del Trabajo, las conclusiones a las que se llega es que el mercado laboral a nivel internacional está claramente segregado atendiendo al género de los trabajadores. Así, refleja las investigaciones, que teniendo en cuenta a todos los trabajadores del mundo, sin incluir la ocupación agrícola, el 60% de los sectores de actividad establecidos son cubiertos, como mínimo en un 80%, por trabajadores varones o trabajadoras mujeres. Con estos datos, es clara la necesidad de conocer la segregación ocupacional por motivo de género en nuestro propio proyecto.

Oppeheimes (1969)¹¹ distingue entre tres tipos diferentes de ocupaciones o sectores, según la presencia de las mujeres en la representación de cada una de las ocupaciones:

- J Las que están desproporcionalmente representadas por las mujeres, en los casos que superen el 50 por ciento.
- J Las que están bien representadas las mujeres, en los casos que rondan entre el 20 y el 50 por ciento.
- J Las que están desproporcionalmente ocupadas por varones, en los casos que sean inferior al 20 por ciento.

Esta clasificación es poco consistente en el momento que no se tienen en cuenta otros factores, como puedan ser la participación de las mujeres en el total de ocupados. Ello se intenta resolver buscando el porcentaje de mujeres sobre el total de activos y de esta forma, se considerará este porcentaje como la media a tener en cuenta para hacer el estudio de la feminización o masculinización de los puestos de trabajo. Es verdad que desde que se planteó esta teoría en 1969 hasta la actualidad, fundamentalmente en las últimas décadas, el mercado laboral ha sufrido grandes cambios, que no tiene nada que ver con la realidad de su momento y la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, su formación, reestructuración y las condiciones de mejora de los sectores de actividad. Es por ello, que se hace necesario que analicemos algunos de los aspectos que pueden explicar la existencia de discriminación entre los varones y las mujeres en el mercado de trabajo, según sea por motivo de concentración o segregación por motivos de género. Además de conocer el grado de incidencia que tiene en la universidad, mediante el análisis de distintos índices que lo medirán para la Universidad de Huelva y su comparación con las universidades andaluzas y españolas.

A lo largo de la historia se ha observado de forma amplia (Anker, 1998 y Flückiger y Silber, 1999), que los empleadores se decantan a la hora de contratar por un género o por el otro, prefiriendo en la mayoría de los casos a los varones en las ocupaciones “masculinas”, la mayoría, y a las mujeres en el caso de las ocupaciones eminentemente “femeninas” (limpiadoras, costureras, secretarias), esto produce un alto grado de segregación en el mercado. Esta problemática es una lacra que deteriora los mercados de trabajo, la economía y la competitividad internacional de algunos países. Los motivos fundamentales que podríamos valorar son:

¹¹ Citado en Flückiger y Silber (1999).

- J El desaprovechamiento de los recursos humanos, la ineficacia y rigidez de los mercados de trabajo, ya que se excluyen a las personas más capacitadas y adecuadas, al no tener en cuenta a más del 50% de la población.
- J Graves efectos negativos a las generaciones siguientes, al perpetuar la situación de discriminación de las mujeres, tanto en los mercados de trabajo como en los hogares, y como consecuencia, el seguir potenciando a los varones frente a las mujeres, tanto en formación profesional como en la educación, ya que son los que aportan en mayor medida el sustento de las propias familias.
- J El tipo de educación y formación que reciben las niñas y las jóvenes ya que de éstas dependen fundamentalmente las oportunidades que ofrece el propio mercado de trabajo y la contribución al fin a la discriminación.

Esta segregación ocupacional por razón de género tiene su incidencia más desfavorable entre las mujeres, ya que perjudica más a las trabajadoras que a sus homólogos varones. Según el libro mencionado anteriormente de Richard Anker, donde realizaba un estudio en profundidad de los mercados de trabajo mundiales, en las ocupaciones no agrícolas, las que están cubiertas por varones son siete veces más numerosas que aquellas que están ocupadas predominantemente por mujeres, además de ser menos atractivas, peor pagadas, menos consideradas y donde es más difícil progresar, teniendo el “techo de cristal” que imposibilita el progreso de las mujeres.

Aunque en la mayoría de los casos la segregación ocupacional por razón de género es motivada por la discriminación laboral de los mercados de trabajo, existen otros motivos de menor importancia que pudieran justificar una pequeña parte de la segregación, como pueden ser la libre elección y las preferencias de las propias mujeres a la hora de elegir una formación determinada u ocupación, dependiendo del proceso de socialización y no del mercado de trabajo. En este mismo sentido, se manifiesta el estudio de Anker (1998), donde plantea que no toda la segregación ha de eliminarse, dejando una parte como consecuencia a la libre elección de varones y mujeres.

En el mercado laboral, la discriminación por género se establece fundamentalmente en dos tipos claramente diferenciados: la segregación ocupacional vertical y la segregación ocupacional horizontal. La primera, se refiere a la tendencia dentro de una misma ocupación a distribuirse los puestos. Así, los de mayor responsabilidad y jerárquicamente colocados en lo más alto de la organización sean cubiertos mayoritariamente por varones, mientras que los de menor posición, remuneración y peor consideración se encuentran desempeñados mayoritariamente por mujeres.

En el caso del análisis que estamos realizando sobre el comportamiento de la discriminación entre varones y mujeres en la universidad, es fundamental incidir en la existencia o no de la segregación vertical en el caso de los puestos de representación en los distintos órganos, como en las categorías profesionales más altas dentro del Personal de Administración y Servicios. Una de las mayores causas de la discriminación salarial entre varones y mujeres viene reflejada en la segregación vertical, ésta es el motivo determinante en las diferencias retributivas entre géneros. La segregación ocupacional de carácter horizontal se refiere a la tendencia que tienen los mercados de trabajo a la feminización o masculinización de los puestos, siendo mayoritariamente ocupados por uno u otro género. Para el caso que nos ocupa, el análisis tiene que hacerse entre todos los puestos que se consideren o no, que existe una concentración importante de varones o de mujeres y en estos casos hay que tenerla en cuenta tanto en términos relativos como en términos absolutos.

Algunos autores, defienden que la segregación vertical tiene mayor incidencia en la menor remuneración en los puestos de trabajo que ocupan las mujeres que la propia segregación horizontal (Hakim, 1992), o por lo menos de igual importancia (Barbezat, 1993). Todo esto incluso puede llegar a igualar la segregación vertical con la horizontal si tomamos como referencia dos dígitos o tres de los principales grupos de ocupaciones, siguiendo los criterios de la International Standard Classification Occupations en la que se basa nuestra Clasificación Nacional de Ocupaciones, que tiene en cuenta el componente formativo de las distintas ocupaciones. Tanto a nivel internacional como nacional, los estudios realizados sobre la existencia o no de discriminación reflejan claramente que, aunque las mujeres ha evolucionado muy positivamente en el acceso al empleo, en la actualidad sigue existiendo discriminación tanto de carácter ocupacional como salarial.

Es un hecho constatable que existe una segregación por género, pero será necesario utilizar índices que nos indiquen su intensidad (índices de segregación) y describir las características de los distintos tipos de índices de segregación que se utilizan. Nuestra elección viene dada fundamentalmente por lo que los distintos autores de prestigio han considerado como los más fiables. Para ello, hemos propuesto una relación de índices para ver si existe verdaderamente una segregación de las mujeres en los puestos de trabajo que ocupan en la universidad y cómo se distribuye. Para ello, hemos visto en el capítulo 2 la información que nos aporta cada uno de los índices elegidos, haciendo una descripción de cada uno de ellos.

4.1. Aplicación de los índices utilizados.

Para el estudio empírico de la segregación en las universidades, utilizaremos los índices señalados para el sector universitario del personal de administración y servicios como se reparte entre los funcionarios y los laborales; y tanto en uno como en otro caso, por categorías profesionales. Los datos para el cálculo proceden del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, específicamente del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), para el curso académico (2014/15), que son los últimos datos publicados a fecha de finalización de este trabajo. El estudio partirá del análisis de cada uno de los índices, teniendo en cuenta tres grados de agrupación, comparando estos valores para los datos de la Universidad de Huelva, el total de universidades andaluzas y sobre el total de universidades españolas.

4.1.1. Índice de distribución.

Este índice nos aportará la información necesaria para conocer cómo se reparten los varones y las mujeres entre el total de trabajadores y en cada uno de los sectores de actividad de la propia universidad.

Cuadro 4.1.

	UUEE			UUA			UHU		
	Ind. Distribución			Ind. Distribución			Ind. Distribución		
	Idv	Idm	RESTA	Idv	Idm	RESTA	Idv	Idm	RESTA
TOTAL	40,63%	59,37%	18,75%	44,46%	55,54%	11,08%	37,47%	62,53%	25,06%
FUNCIONARIOS	20,57%	43,53%	22,95%	19,43%	33,97%	14,55%	17,24%	42,99%	25,75%
A1	3,00%	3,37%	0,37%	2,82%	2,21%	-0,60%	1,15%	0,46%	-0,69%
A2	3,75%	6,30%	2,55%	4,60%	5,47%	0,87%	3,91%	5,06%	1,15%
C1	9,61%	22,36%	12,74%	10,02%	20,77%	10,75%	6,21%	24,14%	17,93%
C2	3,60%	10,72%	7,12%	1,89%	5,52%	3,62%	5,98%	13,33%	7,36%
LABORALES	19,80%	15,50%	-4,30%	24,78%	21,18%	-3,60%	20,00%	19,31%	-0,69%
I	2,29%	2,13%	-0,16%	1,52%	1,19%	-0,32%	1,61%	0,46%	-1,15%
II	2,03%	1,45%	-0,58%	2,17%	1,47%	-0,70%	1,84%	0,92%	-0,92%
III	9,90%	6,03%	-3,87%	13,76%	7,99%	-5,77%	5,98%	6,67%	0,69%
IV	3,28%	3,90%	0,62%	6,92%	10,07%	3,15%	10,57%	11,26%	0,69%

Se observa cómo la tendencia en las universidades públicas, tanto a nivel estatal, autonómico de Andalucía, como a nivel particular de la Universidad de Huelva, es que las mujeres ocupen los puestos de administración y servicios. En el caso de la Universidad de Huelva tiene mayor porcentaje de mujeres, si consideramos las medias globales, que las universidades españolas o andaluza, con tres y siete puntos respectivamente. Así, en el cuadro 4.2 vemos, en primer lugar, que las mujeres representan al 59.37% en España; 55.54% en Andalucía y un 62.53% en Huelva, estando representadas muy por encima de la media en la Universidad de Huelva, con una diferencia de 25 puntos entre géneros. En segundo lugar, podemos ver cómo se reparte si consideramos la ocupación de los

trabajadores. En el caso de la Universidad de Huelva, el porcentaje de mujeres, en el caso del funcionariado es casi 26 puntos mientras que el personal laboral tienen valores casi equivalente (20.00% varones, 19.31% mujeres). En el caso de las universidades españolas y andaluzas las diferencias son un poco más marcadas en el caso del personal laboral que tiene una representación masculina de 4.3% y 3.6% respectivamente.

El personal funcionario, si lo analizamos entre cada una de sus categorías profesionales, vemos que en las superiores los datos empeoran para las mujeres, siendo menor la proporción en los grupos A1 y A2 en Andalucía y España y en las inferiores C1 y C2 tienen valores superiores, fundamentalmente en el grupo más bajo, el C2, con diferencias que rondan 2.61% en España y 7,81% en Andalucía. El personal laboral en la Universidad de Huelva se reparte en porcentajes casi equitativos entre varones y mujeres, mientras que en las universidades españolas y andaluzas tienen una diferencia más marcada a la masculinización.

Hay claros indicios de segregación vertical, donde los varones son mayoría en los puestos de mayor prestigio dentro de una misma ocupación; es decir, e los grupos I y II de laborales y A1 y A2 de funcionarios. En la mayoría de los casos las mujeres se posicionan en los grupos de rango inferior: en el caso de la Universidad de Huelva y las universidades andaluzas en C1, C2 y IV; en el caso de las españolas en el grupo III de laborales. Antes de continuar con la valoración del índice, debemos aclarar que se ha optado por no reflejar las categorías menos representativas, como pueden ser el grupo B en el funcionariado y el grupo V en el personal laboral. Esto hace que los datos sobre el total tengan una pequeña diferencia con los parciales considerados en el estudio (ver cuadro 4.2). El comportamiento de los distintos grupos, según sean a nivel nacional, andaluz y onubense, se diferencia en los grupos I y II en III y IV son superiores en Huelva.

4.1.2. Índice de concentración.

Los índices de concentración nos muestran dónde trabajan las mujeres y los varones con más frecuencia, partiendo de que se reparten en porcentajes equivalentes varones y mujeres. Es decir, conocer la proporción de empleados en cada uno de los niveles de agregación con respecto al total de trabajadoras. La diferencia entre los índices de concentración de mujeres y varones en cada una de las categorías nos informará sobre la representación que tiene cada uno de ellos. Este apartado es muy interesante, ya que podemos comprobar de forma directa que una de las limitaciones que tiene el índice de segregación global es que a mayor agregación menor es el valor que toma el índice de segregación. El valor negativo, nos informará que las mujeres están menos representadas

que los varones y el signo positivo, nos informará de la presencia de las mujeres por encima de la presencia de los varones.

Cuadro 4.2.

	UUEE			UJAA			UHU		
	Ind. Concentr			Ind. Concentr			Ind. Concentr		
	ICV	ICM	RESTA	ICV	ICM	RESTA	ICV	ICM	RESTA
TOTAL	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%
FUNCIONARIOS	50,64%	73,31%	22,67%	43,70%	61,17%	17,47%	46,01%	68,75%	22,74%
A1	7,38%	5,67%	-1,71%	6,34%	3,99%	-2,35%	3,07%	0,74%	-2,33%
A2	9,23%	10,62%	1,38%	10,35%	9,85%	-0,50%	10,43%	8,09%	-2,34%
C1	23,67%	37,65%	13,99%	22,54%	37,40%	14,86%	16,56%	38,60%	22,04%
C2	8,85%	18,05%	9,20%	4,26%	9,93%	5,67%	15,95%	21,32%	5,37%
LABORALES	48,72%	26,10%	-22,62%	55,74%	38,13%	-17,61%	53,37%	30,88%	-22,49%
I	5,64%	3,58%	-2,06%	3,41%	2,15%	-1,26%	4,29%	0,74%	-3,56%
II	4,99%	2,44%	-2,54%	4,89%	2,65%	-2,23%	4,91%	1,47%	-3,44%
III	24,37%	10,16%	-14,22%	30,96%	14,38%	-16,57%	15,95%	10,66%	-5,29%
IV	8,06%	6,57%	-1,49%	15,57%	18,14%	2,56%	28,22%	18,01%	-10,21%

En el cuadro 4.2, la agregación de personal total ocupado entre personal de administración y servicios demuestra esto al darnos un dato de la segregación global igual a cero, existiendo, como veremos posteriormente, la segregación al dividir más la muestra de la que partimos, ya que la diferencia entre el índice de concentración de las mujeres y varones, son iguales pero de signo contrario. En todos los casos la diferencia es negativa si hablamos de personal laboral y positivo en la mayoría, si nos referimos al personal funcionario. También nos muestra cómo las mujeres se colocan con valores que rondan entre el 30% y el 70% entre el personal funcionario y el personal laboral, en todos los casos, siendo más marcado en la media nacional con un 73,31% en funcionario y un 26,10% en laborales. Las diferencias entre los índices de concentración entre estos dos colectivos son aproximadamente de 22% en España; 17% en Andalucía y 22% en Huelva, positivo, en el caso del funcionariado y los mismos valores en negativo en el caso del personal laboral.

En el caso del personal laboral, es claramente deficitaria la representación de las mujeres, tanto si consideramos los valores generales como por cada una de las categorías profesionales. El personal PAS funcionario está compuesto fundamentalmente por mujeres. Si la disgregación va por categoría profesional, los datos que salen son que a mayor categoría, menor concentración de mujeres, llegando a darse valores igualitarios, menos en el caso de la Universidad de Huelva, que tiene valores negativos en el caso de los grupos A1 y A2, siguiendo con Huelva, en los grupos C1 y C2 los valores son muy superiores de mujeres. El personal laboral de las universidades públicas tiene tendencia a la masculinización. Así vemos en el cuadro anterior cómo la diferencia entre los índices de concentración de mujeres y varones es negativa en todas las categorías. En los grupos III y

IV, donde no es necesario formación superior, las mujeres están más representadas en el caso de Huelva, la mayor diferencia se extrae de grupo IV que es más representativa frente a España.

4.1.3. Índice de concentración CORIL.

El índice de Concentración Relativa de la Inserción Laboral nos sirve para interpretar los datos según sean nacionales, autonómicos y onubenses. El análisis que realiza es al comparar sobre el total parcial de la universidad (UHU, UU.AA.) sobre el total de las universidades (UUEE.). Si el resultado es superior a uno, nos informará que existe una mayor participación de la población ocupada. Es decir, que un determinado grupo de personas (según nuestro criterio de agregación), seleccionadas por unos determinados parámetros (funcionarios/laborales, A1/A2/C1/C2, I/II/III/IV), están sobrerrepresentadas sobre el total de las personas ocupadas en las universidades españolas. Este índice se calcula haciendo el cociente de dos valores. El primero es el resultado del número de trabajadores de uno u otro género de una determinada agregación, entre el total de los trabajadores del mismo género (comparación de los datos del valor parcial sobre el total de la fila). Y la segunda se calculará con la división de este dato entre el total nacional de ocupados del sector del que se trate (sale de la comparación de los datos parciales sobre el total general de la columna). Los datos superiores a uno, como hemos visto, son los que están representados por encima de los ocupados nacionales. Así, es el caso de Andalucía con una leve representación positiva en el personal laboral (varones 1,14 y mujeres 1,46) y en la Universidad de Huelva, las mujeres que trabajan con contrato laboral (1,18) y los varones que trabajan como personal laboral (1,10). El valor a destacar es para el PAS en la media de las universidades andaluzas y en la Universidad de Huelva, que marcan valores inferiores a uno en el caso del funcionariado (mujeres 0,84 y varones 0,86 en Andalucía y en el caso de Huelva 0,91 varones y 0,94 mujeres).

Cuadro 4.3.

ÍNDICE CORIL					
		FUNCIONARIOS		LABORALES	
		V	M	V	M
UUEE		1,00	1,00	1,00	1,00
UAAA		0,86	0,84	1,14	1,46
UHU		0,91	0,94	1,10	1,18

En el personal administrativo, sólo en el grupo C2 tienen valores superiores a la media nacional en ambos sexos con 1,92 de trabajadores y 1,24 de trabajadoras; y los varones del grupo A2 con 1,21 y las mujeres en el C1 con 1,07. En el resto, toma siempre valores inferiores a uno. Se ha de remarcar que en el grupo A1 de mayor nivel retributivo, las

mujeres están muy por debajo representadas con un 0,14. El grupo A2 con un 0,80. Estos mismos valores en el caso de los varones son 0,44 (grupo A1) y 1,21 (grupo A2). Llama la atención que a nivel andaluz la categoría de funcionario menos representativa es la C2, lo que nos informa de una mayor promoción y en el caso de la Universidad de Huelva la baja representación de las mujeres en las categorías superiores 0,14 respecto a 0,83 en Andalucía. Y en el grupo A2 0,80 frente a Andalucía con 1,09.

Cuadro 4.4.

ÍNDICE CORIL								
	A1/T		A2/T		C1/T		C2/T	
	V	M	V	M	V	M	V	M
UUEE	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
UUA A	0,97	0,83	1,27	1,09	1,08	1,17	0,54	0,65
UHU	0,44	0,14	1,21	0,80	0,75	1,07	1,92	1,24

La tendencia en las Universidades Andaluzas es la de valores mucho más positivos. Las mujeres están mejor posicionadas en los grupos C1 con 1,17 y A2 con 1,08; y con valores por debajo de uno están el resto, pero muy cercanos al uno, como 0,83 en el grupo A1 y 0,65 en el grupo C2. Si ahora los datos de referencia se distribuyen entre las distintas categorías profesionales del personal laboral, observamos que en el caso de la Universidad de Huelva, el personal laboral, sólo tienen valores muy por encima de la media nacional en el caso del grupo IV de mujeres y varones, con 2,32 y 3,20. En el resto de las categorías se sitúa por debajo.

Cuadro 4.5.

ÍNDICE CORIL										
	I		II		III		IV		V	
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M
UUEE	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
UUA A	0,53	0,41	0,86	0,74	1,11	0,97	1,69	1,89	0,14	0,17
UHU	0,70	0,17	0,90	0,51	0,60	0,89	3,20	2,32	0,00	0,00

Si comparamos los datos con la media de Andalucía, el índice de CORIL es superior en el grupo IV, comportándose de igual manera si hablamos de un género u otro y en el grupo III los varones 1.11. En el resto, tienen valores muy inferiores, desde 0,17 de mujeres del grupo I, al 0,89 del grupo III.

4.1.4. Índice de segregación global.

Este índice toma valores diferentes dependiendo del tipo que utilicemos para medir la segregación global. Y la información que nos aportará es la existencia o no de segregación.

Nos señalará qué porcentaje de personas por género, sobre el total de los empleados, tienen que cambiar de ocupación para que las mujeres y varones estén igualmente representados en el tejido productivo, manteniendo la estructura ocupacional constante, y nos permitiría conocer los cambios porcentuales de las distintas ocupaciones. Cuando estudiábamos los distintos índices de segregación global (Is, D, KM), vimos que tenían una limitación si los niveles de agregación eran demasiado amplios. Éste es el caso cuando dividimos a los trabajadores de la universidad en dos tipos únicamente (funcionario y laborales). Cuando restamos el índice de concentración de mujeres por el índice de concentración de varones, se demuestra esto al darnos un dato de la segregación global muy cercano a cero, aunque como hemos visto, es un hecho que existe segregación.

Cuadro 4.6.

	Global Is			Ducan D			Ka/Mc KM		
	UUEE	UUAA	UHU	UUEE	UUAA	UHU	UUEE	UUAA	UHU
	Fun/Lab	0,0%	-0,1%	0,1%	0,0%	-0,1%	0,1%	-18,6%	-11,0%
FUNCIONARI	11,4%	8,8%	11,4%	11,4%	8,8%	11,4%	-17,3%	-12,3%	-18,5%
LABORALES	-11,3%	-8,8%	-11,2%	-11,3%	-8,8%	-11,2%	-1,2%	-2,5%	-3,3%

En el segundo nivel de agregación, estudiamos los valores comparados entre las distintas categorías profesionales del funcionariado y de los contratos laborales, donde existe una diferencia si tratamos de uno o de otro. En el caso del funcionariado de las universidades españolas y la onubense tendrían valores muy similares, habría un porcentaje de alrededor de un 11,4% de trabajadoras que tendrían que cambiar de puesto de trabajo. Entre las categorías de laborales sería un 11,3% de varones. En el caso de las universidades andaluzas los datos serían de 8,8% entre personal funcionario mujer y laborales varones.

4.1.5. Índice de segregación parcial.

El índice de segregación parcial nos informa de cómo se comporta cada una de las categorías de forma individualizada. Se calcula dividiendo el índice de concentración de las mujeres para una categoría, dada, por el índice de concentración del varón para la misma categoría y al resultado se le resta uno. Se parte de que las mujeres y los varones se distribuyen al 50% entre la población activa. Dependiendo del signo que tome el resultado, tendrá un significado u otro. Así, si es positivo, las mujeres están representadas en mayor medida y si es negativo, los que tienen una mayor representación son los varones.

Cuadro 4.7.

	UUEE			UUA A			UHU		
	ICV	ICM	lsp	ICV	ICM	lsp	ICV	ICM	lsp
FUNCIONARIOS	50,64%	73,31%	0,45	43,70%	61,17%	0,40	46,01%	68,75%	0,49
A1	7,38%	5,67%	-0,23	6,34%	3,99%	-0,37	3,07%	0,74%	-0,76
A2	9,23%	10,62%	0,15	10,35%	9,85%	-0,05	10,43%	8,09%	-0,22
C1	23,67%	37,65%	0,59	22,54%	37,40%	0,66	16,56%	38,60%	1,33
C2	8,85%	18,05%	1,04	4,26%	9,93%	1,33	15,95%	21,32%	0,34
LABORALES	48,72%	26,10%	-0,46	55,74%	38,13%	-0,32	53,37%	30,88%	-0,42
I	5,64%	3,58%	-0,36	3,41%	2,15%	-0,37	4,29%	0,74%	-0,83
II	4,99%	2,44%	-0,51	4,89%	2,65%	-0,46	4,91%	1,47%	-0,70
III	24,37%	10,16%	-0,58	30,96%	14,38%	-0,54	15,95%	10,66%	-0,33
IV	8,06%	6,57%	-0,19	15,57%	18,14%	0,16	28,22%	18,01%	-0,36

El resultado nos viene a reflejar lo que hemos observado en el estudio de los anteriores índices, que la proporción de mujeres frente a los varones en las universidades públicas españolas, es de menor representación en el caso del personal con contrato laboral que se dedica a tareas de servicios, frente a una mayor representación en el caso del personal funcionario que se dedica a las tareas administrativas. Los datos rondan un -0,4 en el primer caso y un 0,4 en el segundo. Los datos son muy parecidos en los tres niveles de estudio, pero con algunas particularidades. Si analizamos las distintas categorías profesionales, vemos que de todas las categorías, es la del grupo A1 en la Universidad de Huelva la que se encuentra en peor situación (-0,76) y la del grupo C2 en Andalucía y C1 en Huelva las más positivas con 1,33. En el personal de administración y servicios funcionario, sólo constatar que en la Universidad de Huelva para las categorías superiores (grupos A1 y A2), son los que tienen un saldo más negativo. En las categorías C1 y C2 se observa valores positivos 1,33 y 0,34. Hemos de hacer mención el caso del personal laboral, que en todas las categorías y tanto a nivel nacional, como andaluz, como onubense tiene el índice de segregación parcial valores negativos, excepto en el caso del grupo IV de Andalucía que tiene un valor cercano a cero (0,16). Esto nos viene a indicar que mayoritariamente los varones se posicionan en los contratos laborales del personal de administración y servicios.

Después del análisis realizado en este capítulo, se observa que aún existiendo altos grados de participación femenina en la población ocupada de las universidades públicas españolas, existe una persistencia en los índices de segregación. Después de analizar de forma pormenorizada a nuestro personal de administración y servicios, podemos concluir que las mujeres se encuentran posicionadas en los contratos de funcionariado y particularmente en las categorías inferiores, con menor prestigio y remuneración.

CONCLUSIONES.

Existe un acuerdo generalizado de que la segregación es la causa principal de discriminación de las mujeres en los mercados de trabajo, pero sobre lo que no existe acuerdo es en buscar las causas que lo provocan. De hecho, la igualdad de género sigue siendo un asunto no resuelto como así queda reflejado en numerosos informes y estudios. Paralelamente cada vez son más las organizaciones que se suman a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para dar respuesta a esta necesidad. Esta inclusión de la RSC en las cuestiones sociales relacionadas con la dimensión interna de la organización, ha tenido un camino más lento que otras cuestiones como el medioambiente o la protección de los derechos humanos. El motivo ha sido que en los países desarrollados las personas empleadas disponían de cauces para expresar sus intereses y expectativas a través de los sindicatos, y sus demandas se han ido recogiendo en la legislación laboral. La incorporación de las relaciones laborales en la RSC ha supuesto profundizar sobre la manera de gestionar personas y la exigencia de hacerlo de forma ética y responsable. El problema de la diversidad de género es abordado por un gran número de instrumentos y herramientas de gestión de la RSC pero hay que analizar qué lugar ocupa en ellas y su capacidad de aplicación. Podemos encontrar múltiples evidencias de que la información sobre igualdad de género es solicitada dentro de varios marcos de información relacionados con la RSC pero tienen un alcance limitado o son elementos opcionales. La cuestión del género no tiene un apartado propio en los instrumentos y estándares internacionales sobre RSC apareciendo en distintos puntos en los que se trata sobre derechos humanos, relaciones laborales y cadena de suministro.

En la Unión Europea, tanto el Libro Verde (2001) como la Estrategia sobre desarrollo sostenible (2010) defienden un concepto de RSC, desde la teoría de los stakeholders, en el que se incorporan las cuestiones sociales introduciendo la perspectiva de género. En el ámbito internacional, los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible incluyen el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en el objetivo 5, y el objetivo 10 que pretende reducir las desigualdades dentro y entre los países. El Pacto Mundial recoge la cuestión de género, de forma implícita, en el principio 6 que establece que las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. Otros instrumentos como las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración de Principios Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, Global reporting initiative y la norma SA800, incorporan la igualdad de género en alguno de los puntos que desarrollan los aspectos de la dimensión interna de las

organizaciones, pero ninguno de estos instrumentos disponen de indicadores específicos que permitan realizar una medición más concreta y ajustada sobre esta cuestión.

Así, la aplicación de los índices nos ha aportado una evidencia más tangible y comparable con otras realidades. Los resultados obtenidos en este estudio han sido claros a la hora de reseñar que los puestos ocupados por varones y mujeres dentro del mercado de trabajo en general y en la universidad en especial, tienen carácter de segregación ocupacional por razón de género, que ha aumentado con la masiva participación de las mujeres, provocando una mayor segregación si cabe, tanto de carácter vertical como horizontal.

En este trabajo de investigación nos propusimos estudiar a las mujeres en la Universidad de Huelva, dentro del contexto de las universidades públicas españolas y andaluzas. El conocer si existe segregación, mediante la utilización de índices específicos que la midan. Ver si existía tendencia a la concentración de las trabajadoras universitarias en un determinado sector, puesto y categoría; y para ello, partíamos de las siguientes hipótesis:

Que la población ocupada en las universidades públicas españolas se reparten con valores aproximados al 50% entre cada uno de los géneros. Pero en el momento que se estudia su reparto entre los distintos sectores universitarios, se observa que las mujeres se concentran en los puestos del personal de administración y servicios con nombramiento de funcionariado y los varones en aquellos puestos con contratación laboral. Que si ese análisis se traslada a los distintos categorías profesionales, el personal de administración y servicios se masculiniza si hablamos de las más valoradas y se feminiza cuando hablamos de las categorías inferiores, menos valoradas y donde la estabilidad o calidad del empleo es peor.

Que la segregación ocupacional por razón de género existe de forma muy extendida, que los mercados de trabajo están segmentados según quien los realiza sea mujer o varón y éstos son los dos grandes motivos que perpetúan la discriminación laboral de las mujeres. Partimos, por lo tanto, de la hipótesis de que existe segregación tanto horizontal como vertical en la Universidad Pública Española y en el caso específico de la Universidad de Huelva.

Que el Personal de Administración y Servicios no ocupa puestos de responsabilidad en la universidad en los porcentajes correspondientes según su participación en la fuerza del trabajo, siendo mayoritariamente representadas en los niveles inferiores, donde la concurrencia para la ocupación de un puesto de trabajo no cabe arbitrariedad alguna, pero

en aquellos puestos donde la elección no es por oposición libre sino por criterios subjetivos como son las libres designaciones, asesorías técnicas y los puestos eventuales, están ocupados mayoritariamente por varones los de alta responsabilidad (asesores técnicos, jefes de servicios, puestos eventuales,..) y por mujeres los que se refieren a secretarías de cargo de dirección. Que en los puestos de representación de los órganos de gobierno, tienen una presencia muy reducida. Pero no ocurre lo mismo si hablamos de los miembros que los representan, elegidos por ellos para sus órganos de gobierno, como es el caso de la Junta de Personal y el Comité de Empresa.

Los resultados obtenidos han sido claros a la hora de reseñar que los puestos ocupados por varones y mujeres dentro de mercado de trabajo y en la universidad tienen carácter de segregación ocupacional. A continuación, daremos respuesta a las hipótesis planteadas al principio del estudio en forma de conclusiones de nuestra investigación:

CONCLUSIONES GENERALES.

Aún existiendo altos grados de participación femenina en la población ocupada, tanto a nivel nacional como internacional, existe una persistencia en los índices de segregación. Es el caso de algunos países, donde la política de integración de las mujeres en el mercado de trabajo ha provocado que éstos sean aún mayores. Hay que tener en cuenta las consecuencias de las políticas implementadas en los estados, para evitar que las mujeres tiendan a ocuparse en empleos ya de por sí feminizados, provocando una mayor segregación y en los casos donde se han intentado ocupar en los sectores donde están subrepresentadas, comprobar que hayan tenido éxito.

Las conclusiones que podemos extraer de esta primera aproximación son las siguientes:

- J La cuestión de la diversidad de género, la igualdad y la no discriminación son temas recogidos por la RSC como elemento imprescindible en el desarrollo y gestión de organizaciones y empresas responsables y éticas.
- J Las herramientas de RSC incorporan la cuestión del género pero de forma escasa y no desarrollan con amplitud indicadores específicos.
- J No se da una relación de proporcionalidad entre el incremento del número de empresas y organizaciones que empiezan a desarrollar acciones de RSC (entre ellas la adhesión al Pacto Mundial, informes de progreso o memorias GRI) y el aumento de diversidad de género en estas organizaciones.

- J) Las organizaciones que presentan mejores resultados son aquellas que están obligadas por la legislación a cumplir con ciertos requisitos que colocan esta cuestión dentro de las prioridades en la gestión de personas.

La Responsabilidad Social como forma de gestión ética y sostenible, ha de avanzar en el desarrollo de instrumentos para la gestión ética de personas, que faciliten e impulsen una mayor diversidad de género, desterrando de las organizaciones culturas basadas en la discriminación y en los prejuicios. Una vez eliminados todos los obstáculos jurídicos que impedían la incorporación de las mujeres en pie de igualdad al mercado de trabajo y a la formación, todavía se mantienen algunas tendencias discriminatorias, que fundamentalmente se refieren a la promoción profesional y al acceso a los puestos de decisión y representación y a la segregación a determinadas áreas de ocupación. De hecho España, hoy por hoy, se encuentra a la cabeza del mundo en desarrollo normativo para la eliminación de cualquier tipo de discriminación y para el fomento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, pero parece ser, que estas medidas no son suficientes para la consecución de la plena igualdad, ya que no se refleja en la realidad que vivimos día a día

La distribución de la población ocupada entre los varones y las mujeres en las universidades públicas españolas ronda aproximadamente entre el 60% de mujeres al 40% de varones, siendo la Universidad de Huelva, la que mayor porcentaje de mujeres tiene con un 63% a pesar que la media andaluza la representación femenina es sólo del 56%. Los datos que hemos ido viendo a lo largo de todo el estudio nos han mostrado que la ocupación en las universidades públicas españolas presenta una importante segregación por razón de género, tanto horizontal como vertical, concentrándose las mujeres en las actividades de menor reconocimiento, los puestos de trabajo de categorías inferiores y, por tanto, peor pagados. La diferencia entre los índices de concentración de mujeres y varones en cada uno de los criterios nos informa de la presencia equitativa o no de los géneros. En nuestro caso, toman valores negativos para las mujeres si hablamos del PAS laboral y positivos si hablamos del PAS funcionario, en sentido contrario se expresa si hablamos de varones. En el caso del Personal de Administración y Servicios la categoría de funcionarios tiene una mayor concentración de mujeres, y en el caso de contratación laboral de varones. Se observa que el grupo A1 y A2 tiene valores negativos, igual que en todos los grupos de laborales, mientras que las categorías C1 y C2 están muy sobrerrepresentadas. La tendencia del PAS funcionario, en cuanto a la distribución, es colocarse fundamentalmente en las categorías inferiores C1 y C2, siendo tres veces superior el porcentaje de mujeres respecto a los varones. No ocurre lo mismo cuando nos referimos a los grupos con estudios universitarios, siendo tres veces superior el porcentaje de varones frente al de mujeres en el

caso del grupo A1 y levemente inferior en el caso del grupo A2. La tendencia en los casos de Andalucía y España es tener valores parecidos, aunque el grupo C2 tiene un menor peso en el total del funcionariado. El personal laboral se distribuye con porcentajes parecidos entre géneros, continuando con la tendencia del funcionariado en el caso de los grupos superiores, mayor presencia de varones en los grupos I y II; y en el resto se reparten entre porcentajes parecido a los ofrecidos en el apartado anterior. En relación a los resultados obtenidos al aplicar el índice de segregación al PAS, nos da la información de que habría de cambiar un 11% de los trabajadores, en este caso al ser de signo positivo sería los varones, los que se encontrarían en menor representación entre laborales a funcionarios.

RECOMENDACIONES:

No deseáramos terminar sin hacer algunas recomendaciones que consideramos importantes para intentar paliar esta situación, como son la de profundizar en el estudio y diagnóstico del problema y el análisis de sus causas; el que se realizasen modificaciones a nivel estratégico en la política universitaria; el crear estructura de carácter permanente que pudiera permitir la recogida de información de una forma veraz y la elaboración de un Plan de Acción donde se estableciera un sistema de información con desagregación por género; donde se definieran indicadores que midieran los desequilibrios; el seguimiento, medición y propuestas de mejoras, con recogida de información regular y sistemática; creación de un Observatorio, con apoyo técnico y agentes de igualdad; campaña de formación y sensibilización; propiciar la igualdad en el acceso al empleo y para la promoción (comisiones de selección paritarias); sin olvidar la implementación de medidas de conciliación; equilibrar los puestos de responsabilidad por género y el fomento de asignaturas e investigaciones con temática de género. La segregación ocupacional por razón de género es algo que ha de tender a la desaparición. Las instituciones deben tomar las riendas para su eliminación, donde los poderes políticos tienen un papel de gran importancia con programas de concienciación para eliminar los estereotipos; los prejuicios persistentes de género; las políticas de igualdad de oportunidades y aliviar las cargas de responsabilidad de las mujeres con respecto a la familia. Todo ello ha de llevarlo no sólo en la actualidad, sino al futuro. Para ello, habría que hacer modificaciones a nivel estratégico:

- a) Elaborar políticas sociolaborales que tengan cuidado con no interferir las preferencias y respetar la libertad de elección de los trabajadores/as, promoviendo la eliminación de las barreras y promocionando la participación de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas y viceversa, para poder eliminar los prejuicios existentes en la sociedad;

- b) La implantación de estadísticas disgregadas por género, que sean recogidas periódicamente y que se apliquen indicadores para la medición de la segregación laboral, además de su seguimiento y control;
- c) Flexibilización de los horarios laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar. Y conseguir los cambios sociales necesarios para que en tareas domésticas se consiga la participación efectiva de los varones en dichas responsabilidades;
- d) Mejorar el proceso de formación de las mujeres, potenciando las carreras científico-técnicas y profesionales entre ellas;
- e) Tomar iniciativas y acciones conducentes a intentar paliar esta situación por medio de planes de igualdad, para poder erradicar la segregación y que aumenten las oportunidades y la posibilidad de elegir en el mercado de trabajo. Y que los órganos institucionales lo promuevan y apoyen mediante agentes de igualdad.

Para llevar a cabo esta política en los distintos puestos de trabajo en la Universidad sería conveniente seguir los siguientes pasos:

- J) Estudio y diagnóstico de la situación de las mujeres y varones en la Universidad de Huelva, haciendo una comparativa con su entorno. Este paso es fundamental para poder llevar a cabo las actuaciones con la información adecuada, además de permitirnos abordar con un mayor porcentaje de éxito las medidas que sean oportunas.
- J) Análisis de los motivos que lo provocan y mantienen, para poder actuar en las causas últimas que originan las situaciones de desventajas.
- J) Montar un Plan de Acción para la eliminación de las situaciones de desventajas sociales, económicas y laborales de las mujeres.
- J) Creación de unas estructuras de carácter permanente, que velen porque estas situaciones se detecten y que no se mantengan.
- J) Además, las instituciones, y fundamentalmente las públicas, deben de realizar profundas modificaciones en su organización, de distinto calado y ámbito, para contrarrestar las situaciones de discriminación existentes.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aigner, D.J. y Cain, G.G. (1977): "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, 30:175-187.
- Aláez, R. y Ullibarri, M. (2000): "Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España", *Información Comercial Española*, nº 789, diciembre 2000-enero 2001.
- Alba, A. y Tugores, M. (2000): "Un estudio macroeconómico sobre los determinantes y efectos de la formación en España", en F. Sáez (coord.), *Formación y Empleo*, colección Economía Española, Fundación Argentaria, Visor.
- Albert, C. (2000): "La influencia de las expectativas de renta y empleo en la demanda de educación superior de las mujeres", en *La Mujer en el mercado de trabajo*, Ed. Instituto de Desarrollo Regional y Consejería de Trabajo e Industria, Junta de Andalucía, Sevilla.
- Alcalá, F. y Hernández, P.J. (2006): "Las Externalidades del Capital Humano en la Empresa Española", *Revista de Economía Aplicada*.
- Almarcha, A. (1996): "Mujeres y Universidad: un nuevo reto", *Documentación Social*, 105, 159-170, número Monográfico sobre la mujer.
- Amorós, C. (1992): "Feminismo e Ilustración", *Actas del Seminario Permanente*, Universidad Complutense, Madrid.
- Amorós, C. (1997): *Tiempo de feminismo*, Cátedra, Madrid.
- Andrés, J. y García, J. (1991): "Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores", *Investigaciones Económicas*, 15, 143-167.
- Anker, R. (1998), *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, Internacional Labour Office, Ginebra.
- Anker, R. (1997): "La segregación profesional entre hombres y mujeres", *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 116, número 3, Ginebra.
- Aigner, D. y Glenn C. (1977): "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial and Labor Relations Review*, 175-187.
- Arrow, K. (1972): "Some Mathematical Models of Race in the Labor Market". In *Racial Discrimination in Economic Life*, ed. A.H. Pascal, Lexington: Lexington Books.
- Arrow, K. (1973): "The Theory of Discrimination". In *Discrimination in Labor Markets*, ed. Orley Ashenfelter and Albert Rees. Princeton, NJ: Princeton University Press, 3-33.
- Arrow, K. (1998): "What Has Economics to Say about Racial Discrimination?". *Journal of Economic Perspectives*, 91-100.
- Aupperle, K.E., Carroll, A.B., Hatfield, J.D. (1985): An empirical examination of the relationship between corporate social responsibility and profitability. *Academy of Management Journal* 28 (2), 446-463.
- Bain, O. y Cummings, W. (2000): "Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women", *Comparative Education Review*, 44, 4, 493-514.
- Barbezat, D. (1993): "Ocupational segmentation by sex in the World", *Proyecto interdepartamental sobre la igualdad para la mujer en el empleo*, documento de trabajo número 13 (IDP Women/WP-13), OIT Ginebra.
- Barceinas et al. (2000): "Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España", *Papeles de Economía Española*, 86: 128-149.
- Barceinas et al. (2001): "Hipótesis de señalización frente a capital humano", *Revista de Economía Aplicada*, 26: 125-145.
- Baron, D. (2001): "Private Politics, Corporate Social Responsibility, and Integrated Strategy", *Journal of Economics & Management Strategy*, 10, 1, 745-764.
- Barón, M. (2001): "La espiral del mobbing. Foro de debate sobre el estrés en el trabajo", *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.

- http://europe.osha.eu.int/good_practice/forums/read.php?f=18&i=48&t=48.
- Barral, M.J. et al. (eds.) (1999): *Interacciones Ciencia y Género*, Icaria/Antrazyt, Barcelona.
- Bayard, K.; Hellerstein, J.; Newmark, D y Troske, K. (1999): "New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employer Data", *NBER Working Paper*, 6716.
- Beauvoir, S. (1974): *El segundo sexo*, FCE, México.
- Becker, G.S. (1957): *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- Becker, G. (1960): "An economic analysis of fertility", en *Demographic and Economic Change in Developed Countries, National Bureau Conference Series*, no. 11, Princeton University Press. Princeton.
- Becker, G.S. (1964): *Human Capital*, New York, Columbia, University Press.
- Becker, G.S. (1965): *A Theory of the Allocation of Time*, *The economic journal*, Becker, G. (1976): *The Economic Approach to Human Behavior*, University of Chicago Press, Chicago.
- Becker, G. (1991): *A Treatise on the Family*, Edición Ampliada, Harvard University Press, Cambridge. número 299, páginas 493 517.
- Berenguer, G. (1999) *El laberinto de cristal*. Universitat de Valencia.
- Blau, F. (1998): "Trends in the well-being of american women, 1970-1995", *Journal of Economic Literatura*, Vol XXXVI (marzo).
- Blau, F., Simpson, P. y Anderson, D. (1998), "Continuing progress? Trends in occupational segregation in the United States over the 1970's and 1980's", *Nacional Bureau of Economics Research, Working Papers* 6716.
- Blau, F.D. y Kahn, L.M. (2000): "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 75-99.
- Cabeza Pereiro, J. (2001): *El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: Apuntes sobre el estado de la cuestión*, Ed. Civitas, Madrid.
- Cairnes, J. (1875) *The Character and Logical Method of Political Economy*, London: Macmillan.
- Calero, J. (2006): *La equidad en educación. Informe analítico del sistema educativo español*, Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- Calveras, A. y Ganuza, J.J. (2004): "Responsabilidad Social Corporativa. Una visión desde la Teoría Económica", Mimeo.
- Caputo, S. (2002): "Hacia la construcción de un índice de concentración relativa del mercado laboral", *Cuadernos de Observatorio Social*, Cuaderno nº 3, octubre 2002.
- Carrasco, C. (ed.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona.
- Carrasco C. y Mayordomo (2000): "La Economía Feminista: una apuesta por otra economía", *Revista Política y Sociedad*, nº 34.
- Carrasco, C. (ed.) (2001): *Tiempos, trabajos y género*, Universitat de Barcelona, Barcelona.
- Casas, J. (1987): "La participación laboral de la mujer en España", *Serie Estudios 9*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, Madrid.
- Castaño, Sánchez-Herrero, Iglesias (2002): "Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español a final del siglo XX", *Economía Industrial*, nº 348.2002/VI.
- Carmena, G.; Ariza, A.; Bujanda, M.E.; Grañeras Pastrana, M.; Gordo López, J. L.; Lamelas Frías, R.; Villa Fernández, N. y Regil Amorena, M. de (2000): *Las desigualdades en la educación en España (II)*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- CIDE (2006): *La equidad en la educación. Análisis matemático*, Informe Nacional, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- CIDE (2006): *La Unión Europea y su política educativa*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- CIDE (2005): *Hacia una nueva Ciudadanía Europea*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.

- CIDE (2004): *Hacia una Europa diferente. Respuestas educativas a la interculturalidad*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid
- CIDE (2002): *El sistema educativo español 2002*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- CIDE (2000): *El sistema educativo español 2000*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- CIDE (1988): *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- Colmenares, M.G. (2006): "Segregación en el empleo por sexo. Salario y ocupación en los modelos de industrialización de las regiones centro-occidente y fronteriza", *Frontera Norte*, vol.18, nº 035, pp. 87-110, Tijana.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2007): Comunicación de la Comisión COM (2007) 49 final, *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Sobre la igualdad entre hombres y mujeres - 2007*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2006): Comunicación de la Comisión COM (2006) 71 final, *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Sobre la igualdad entre mujeres y hombres - 2006*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2005): Comunicación de la Comisión COM (2005) 81 final, *Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2004): Comunicación de la Comisión COM (2004) 115 final, *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2003): Comunicación de la Comisión COM (2003) 47 final, *Al Parlamento Europeo, al Comité Económico y al Consejo. Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres –Programa de trabajo para 2003*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2003): Comunicación de la Comisión COM (2003) 279 final, *Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002): Comunicación de la Comisión COM (2002) 748 final, *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002): Comunicación de la Comisión COM (2002) 258 final, *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en la Unión Europea en 2001*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001): Comunicación de la Comisión COM (2001) 366 final, *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000): Comunicación de la Comisión COM (2000) 43 (CNS), *Comunicación de la Comisión al Consejo, Al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (201-2005)*, Bruselas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000): COM (2000) 551 final, *Informe Conjunto sobre el empleo. Anexo estadístico*, Bruselas.
- Comisión Europea (1999): *Mujeres y ciencia*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, p. 141, Luxemburgo.

- Cruz, P. y Cobo, R. (1991): *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- Del Re, A. (1995): "Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción", *Política y sociedad*, nº19.
- De Pablo, F. (2002): "En la ciencia todavía no existe el tanto monta-monta tanto", *Torre de los Lujanes*, 53, 81-89.
- De Torres, I. (2007): *Tesis Doctorales sobre Estudios de Mujeres en las Universidades de España (1976-2005): análisis bibliométrico y repertorio bibliográfico*, Colección Estudios, nº 24, Junta de Andalucía, Sevilla.
- Dema Moreno, S (2000): *A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*, Ediciones 2000.
- Dolado et al. (2000): "La inserción laboral de los titulados universitarios en España", *Papeles de Economía Española*, 86: 78-98.
- Dolado, J.; Felgueroso, F. y Jimeno, J. (2002): "Recent Trends in Occupational Segregation by Gender: a Look Across the Atlantic", *IZA Discussant Paper*, nº 524, julio.
- Dolado, J.; Felgueroso, F. y Jimeno, J. (2003): "Where do women work?:Analysing patterns in occupational segregation by gender". *Annales d'Économie et de Statistique* (volumen especial sobre Discriminación y desigualdad", nº 71-72. Julio-diciembre, 2003, pp. 293-316.
- Dolado, J.; Felgueroso, F. y Jimeno, J. (2000): "Mercado de trabajo y políticas de empleo en el inicio del siglo XXI", *Moneda y Crédito*, 212: 211-264.
- Domingo, T. y Montó, M.L. (1998): "La actividad laboral femenina en el Sur de Europa", *Colecció Quaderns Feministes*, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València.
- Ducan, O. y Ducan, B. (1955): "A Methodological Análisis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, nº 20, pp. 210-217.
- Durán, M.A. (1987): *El trabajo de las mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Durkheim, E. (1985): *De la división del trabajo social*, Planeta Agostini, Barcelona.
- Elías Olarte, M. (1989): "Las mujeres en la empresa. Desarrollo de su carrera profesional. La mujer directiva", en *Mujer e igualdad de oportunidades*, Instituto de la Mujer, Madrid
- Espinar Ruiz (2002): *Producción del Espacio y desigualdad de género. El ejemplo del Campus Universitario de Alicante*, Universidad de Alicante.
- ETAN (2001): *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe sobre política científica de la Unión Europea*, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Etkin, J. (1993): *La doble moral de las Organizaciones*, McGraw Hill/Interamericana de España S.A., Madrid.
- European Parliament Working Paper (1994): "Measures to Combat Sexual Harassment in the Workplace", *Diretorate General for Research*, Luxemburgo.
- Falcón, L. (1992): *Mujer y Poder Político*, Vindicación Feminista, Madrid.
- Feber, M.A. (1998): "Woman in the Labor Market", *The International Library of Critical Writings in Economics*, vol.1, Cheltenham, Reino Unido.
- Fernández (1998): *Estudio del espacio*, Universidad de Alicante.
- Fernández, M. (1996): "Mujeres en el umbral del siglo XXI", *Documentación Social*, 105, 33-48, número Monográfico sobre la mujer.
- Flecha, C. (1996): *Las primeras universitarias en España*, Narcea ediciones, Madrid.
- Flecha, C. (1996): "Las mujeres, del género a la diferencia", *Documentación Social*, 105, 5-12, número Monográfico sobre la mujer.
- Flückiger, Y. y Silber, J. (1999): *The Measurement of Segregation in the Labor Force*, Physica-Verlag Heidelberg, Nueva York.
- Fortín, N. y Huberman, M. (2001): "Occupational Gender Segregation: Public Policies and Economic Forces", *Working Papers Cirano*, Centre Interuniversitaire de Recherche an Analyse des Organizations, 2001RP-05.
- Foucault, M. (1983): *El discurso del poder*, Folio, Buenos Aires.

- Frías, V. (ed) (2001): *Las mujeres ante la ciencia del siglo XXI*, Instituto de Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Frieze, I.; Olson, J. y Good, D. (1990): "Perceived and Actual Discrimination in the Salaries of Male and Female Managers", *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 46-67.
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (2005): *Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*, FECYT, Madrid.
- Gallen, M.A. (1996): "Coordinadora del Programa de Mujer Cáritas Española", *Documentación Social*, 105, 5-12, Número Monográfico sobre la mujer.
- García de León, M.A. (1982): *Las élites femeninas españolas*, Queimada, Madrid.
- García de León, M.A. (1991): "Cincuenta años de bibliografía sobre las mujeres en España (1940-1990). Análisis sociológico de la constitución de un nuevo campo científico, los Estudios sobre las mujeres", *Anuario del Departamento de Historia III*, Universidad Complutense, Madrid.
- García de León, M.A. (1994): *Élites discriminadas*, Anthropos, Barcelona.
- García, J., Hernández, P.J. y López, A. (2001): "How Wide is the Gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression", *Empirical Economics*, 26: 149-167.
- García, J.; Hernández, P.J.; López, A. y Marco, M.L. (2000): "La discriminación salarial de la mujer en España: evidencia estadística y econométrica", en *La Mujer en el mercado de trabajo*, Ed. Instituto de Desarrollo Regional y Consejería de Trabajo e Industria, Junta de Andalucía, Sevilla.
- García-Montalvo, J. y Mora, J.G. (2000): "El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España", *Papeles de Economía Española*, 86: 111-127.
- Garriga y Mele (2004): "Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory", *Journal of Business Ethics*. 53, pp. 52-71.
- Gintis, H. (1976): "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Gordon, L. (1991): "What's New in Women's History", *A Reader in Feminist Knowledge*, Sneja Gunew (ed.), Routledge, Londres.
- Griffin Gabriele (2002): "Women's Employment, Women's Studies and Equal Opportunities 1945-2001", *Reports from nine European countries*, University of Hull.
- Guil, A. (2002): "El viaje de Penélope, vicisitudes de las mujeres en el mundo académico", *El Telar de Ulises*, Revista electrónica de la Universidad de Sevilla.
- Guil, A. y González, B. (2001): "Género y violencia invisible en las organizaciones universitarias", *Boletín Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo*, Época IV, Nº 19, MAES Gráficos, Barcelona.
- Guil, A.; Solano, A. y Álvarez, M. (2005): *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*, CES, Sevilla.
- Hakim, C. (1992): "Explaining Trends in Occupational Segregation: the Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour", *European Sociological Review* (Oxford), vol. 8, núm.2, pp. 127-152.
- Harding, S. (1995): *Feminismo y ciencia*, Morata, Barcelona.
- Hart, S. y Christensen C.M. (2002), "The Great Leap. Driving Innovation from the Base Of the Pyramid". *Sloan Management Review*, MIT.
- Haslebo, G. (1989): "Barreras culturales para el reclutamiento y la promoción de las mujeres en la función pública de alto nivel", en *Las mujeres en los niveles altos de la función pública reclutamiento y plan de carrera*, Instituto Europeo de la Administración Pública, Maastricht.
- Heckman, J., (1974): "Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply", *Econometrica*, vol.42.
- Heckman, J. (1979): "Sample Selection-Bias as a Specification Error". *Econometrica*, 156-162.
- Heckman, J. (1998): "Detecting Discrimination". *Journal of Economic Perspectives*, 101-16.

- Heller, L. (1996): *Por qué llegan las que llegan*, Feminaria Editora, Buenos Aires.
- Hernández, P.J. (1995): "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España", *Investigaciones Económicas*, 19: 195-215.
- Hernández, P.J. (1996): "Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial", *Revista de Economía Aplicada*, 11: 57-80.
- Hernández, P.J. y Méndez, I. (2005): "La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea", *Estadística Española*, vol. 47, núm. 158: 179-214.
- Herrero, C., Soler, A. y Villar, A. (2004): *Capital Humano y Desarrollo Humano en España*, sus Comunidades y Provincias. 1980-2000, Bancaja, Valencia
- Hicks, J.R. (1931), The theory of uncertainty and profit, *Economica*, 11, 170-189.
- Hicks, J.R. (1932a), The theory of wages, London: MacMillan.
- Hicks, J.R. (1932b), Marginal productivity and the principle of variation, *Economica*, 12, 79-88.
- Hicks, J.R. (1932c), A rejoinder, [Marginal productivity and the Lausanne School, a reply to Henry Schultz], *Economica*, 12, 297-300.
- HIPATIA (1998): *Autoridad científica, autoridad femenina*, Horas y Horas, Madrid.
- Humphries, J. (1981): "La legislación protectora, el estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842" en Borderias, Carrasco y Alemany (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- Humphries, J. y Rubery, J. (1984): "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción" en BORDERIAS, CARRASCO y ALEMANY (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- Instituto de Estadística de Andalucía (2005): *Anuario Andaluz de las Mujeres 2005. Perspectivas de Género*. Consejería de Economía y Hacienda. Sevilla.
- Instituto de Estadística de Andalucía (2004): *Anuario Andaluz de las Mujeres 2004. Perspectivas de Género*. Consejería de Economía y Hacienda. Sevilla.
- Instituto de la Mujer (1994): *Las mujeres en la comunidad económica europea*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- Irigaray, L. (1985): *El cuerpo a cuerpo con la madre*, La Sal y Ediciones de les Dones, Barcelona.
- Izquierdo, E. y Gómez, M.T. (1999): "Acotaciones a la participación femenina en el boom velocipédico de finales del siglo XIX en España", Ponencia presentada en el *IV Congreso de les Ciències de l'Esport*, Lérida.
- Javaloy, F. et al (2001): *Comportamiento colectivo y movimientos sociales*, Prentice Hall, Madrid.
- Jorgensen, T. y Fenger, A. (2009): "Estimating Discrimination in the Danish Labour Market: a Decomposition of the Gender Wage Gap". University of Copenhagen, 3-20.
- Karmel, T. y Maclachlan, M. (1988): "Occupational Sex Segregation – Increasing or Decreasing", *Economic Inequality*, vol. 5.
- Kergoat, D. (1984): "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización" en Borderias, Carrasco y Alemany (comp): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Economía crítica, Icaria, Barcelona.
- Kerr, C. (1985): "Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Lafuente, A.; Viñuales, V.; Pueyo, R. y Llaría, J. (2003): *Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas*, Fundación Alternativas, Madrid.
- Lafuente, I. (2004): *Agrupémonos todas. La lucha de las españolas por la igualdad*, Santillana Ediciones Generales, 554/1, Madrid.
- Lazear, E.P. y Rosen, S. (1990): "Male-female wage differentials in job ladders", *Journal of Labor Economics*, 8(1), pt. 2:S106-S123.

- Legorreta, D. (2002): *Las tres es de la mujere exitosa. Eficacia, ética y equilibrio de vida para el nuevo siglo*, Paidós, Barcelona.
- Lipietz, A. (1996): "Géneros, clases y reparto del trabajo" en Rodríguez, Goñi y Maguregi (eds.): *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbao.
- López, I. y Alcalde A.R. (1999): *Relaciones de género y desarrollo. Hacia la equidad con cooperación*, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, Madrid.
- Lorences, J., Fernández, V. y Rodríguez, C. (1995): "Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España", *Investigaciones Económicas*, 12: 309-324.
- Lundberg, S.J. y Startz, R. (1983): "Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets", *American Economic Review*, 73: 340-347.
- Macpheerson, D. y Hirsch, B. (1995): "Wages and Gender Composition. Why Do Women's Jobs Pay Less?", *Journal of Labor Economics*, vol.13, nº 3.
- Mahon, J. y Wartick, S. (2003): "Dealing with Stakeholders: How Reputation, Credibility and Framing Influence the Game", *Corporate Reputation Review*, Volume 6, número 1, 1 abril 2003, Palgrave Macmillan.
- Mahon, J.F. and McGowan, R.A. (1998) 'Modeling industry political dynamics', *Business and Society*, 37(4), 390-413.
- Maté, J.L., Nava, L.A. y Rodríguez, J.C. (2002): "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 36, pp. 79-94.
- Markham, G. (1993): "When women doctors behave as men", *British Medical Journal*, 307 (11 September), 686.
- Marshall, J. (1986): "Exploring the experience of women managers", en S. Wilkinson (ed.), *Feminist Social Psychology*, Milton Keynes Open University Press, 193-209.
- Marshall, A. (1890), *Principles of economics*, London: Macmillan.
- Marshall, J. (1994): "Why Women Leave Senior Management Jobs", en M. Tanton (ed.), *Women in Management*, Londres Routledge.
- Martín, C. (2000): "El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España", *Papeles de Economía Española*, 86: 2-19.
- Martínez, C.; Artal, M.; Coves, A.; Lusa, A.; Rodero, F. (2003): *Llibre Blanc Bibliografia y Documentación de les dones de Catalunya en el món de la Ciencia i la Tecnologia*, Institut Catalá de la Dona, Barcelona.
- Martínez, J.L. (1999): *La demanda de educación universitaria en un contexto de alto desempleo*, Tesina CEMFI nº 9907.
- Massachusetts Institute of Technology (2002): *Reporter of the Commitees on the Status of Women in Science*, Disponible en <http://wem.mitedu/faculty/reports/index.html>
- Mauleón, I. (1990): "El impacto dinámico de los salarios en el empleo: una nota crítica", *Investigaciones Económicas*, XIV(1):181-187.
- McWilliams, A., and Siegel, D., 2001. Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Academy of Management Review* 26 (1), 117-127.
- Mill, J. S. (1874) *Essays on Some Unsettled Questions of Political Economy*, London: Longmans, Green, Reader and Oyer.
- Mincer, J., (1962): "Labor force participation of married women: A study of labor supply" en Lewis (ed.), *Aspects of Labor Economics*, NBER, Princenton University Press.
- Mincer, J. Cahuc, P. y Zylberberg A. (2004): "Labor Economics". 1st edition. Cambridge, IL: The MIT Press.
- Muñoz-Repiso, M.; Muñoz Vitoria, F.; Barquero, B.; Buckhardt, E.; Calzón, J.; García del Ordi, B.; González Maycas, M.; Lucio-Villegas, M.; Murillo, F. J.; Paredes, J. y Torres, J. A. (1992): *Las desigualdades en la educación en España*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- Müller, U. (1995): "Mujeres en la academia. Barreras al acceso", en Sanz Rueda, C. (comp.), *Invisibilidad y presencia*, Instituto de Investigaciones Feministas-Dirección General de la Mujer, Madrid.
- Neumark, D. (1988): "Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", *Journal of Human Resources*, 23: 279-295.

- Nicolson, P. (1997): *Poder, Género y Organizaciones*, Aguilar, Madrid.
- Nieto, A. (1984): *La tribu universitaria*, Tecnos, Madrid.
- Oaxaca, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labour markets", *International Economic Review*, 14: 693-709.
- OIT (2003): *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe Global de la Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión 2003 (Informe I (B)), Ginebra.
- OPTIMA (2004): "la responsabilidad social de las empresas", *Optima programa*, dic 2004, nº 11.
- OPTIMA (2004): "la discriminación salarial", *Optima programa*, mayo 2004, nº 10.
- OPTIMA (2003): "la retabilidad del capital humano en las empresas", *Optima programa*, jun 2003, nº 9.
- Otero Giradles, M.S. y Gradín Lago, C. (2001): "Segregación Ocupacional en España, una perspectiva territorial". *Hacienda Pública Española*, 159-4, pp. 163-190.
- Palacios, P. et al. (1990): "Mujeres directivas", *Nueva Empresa*, 2ª quincena febrero.
- Paludi, M.A. y Stayer, L.A. (1985): "What's in an author's name? Differential evaluations of performance as a function of author's name", *Sex Roles*, 10, 353-361.
- Prahalad, C.K., and A. Hammond (2002), *Serving the Worlds Poor, Profitably*, Harvard Business Review 80.9 (September 2002): 48-57.
- Peinado, A. (1988): *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español: una aproximación empírica a la discriminación salarial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Peinado, A. (1999): "Implicaciones de la evolución de los mercados financieros y del euro sobre la banca", *Los mercados financieros españoles y la U.E.M.*
- Peraíta, C. (2000): "Caraterísticas de la formación en la empresa española", *Papeles de Economía Española*, 86: 295-307.
- Pérez Sedeño, E. y colb. (2004): *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- Phelps, E. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, 659-661.
- Piore, M. (1973): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Piore, M. (1975): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en TOHARIA, L: (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Piore, M. (1980): "An econoic approach" en Berger, S. y Piore, M. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- Polachek, W. (1985): "Occupational Segregation: a Defense of Human Capital Predictions", *Journal of Human Resources*, 20(3).
- Pollack, M. (1997): "Reflexiones sobre los indicadores del Mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género", CEPAL, Santiago de Chile.
- Porter, M. E. & Kramer, Mark (2002) *La Ventaja Competitiva de la Filantropía Corporativa*. Harvard Business Review, Dec. 2002.
- Ramos Gorospe, E. (1999): *Mujeres en la universidad: un estudio sociológico del profesorado femenino y su presencia en los centros propios, departamentos, órganos de gobierno y de representación de la Universidad de Extremadura*, Instituto de Ciencias de la Educación Universidad de Extremadura.
- Raphael, S. (2002): "Anatomy of the Anatomy of Racial Inequality". *Journal of Economic Literature*, 1202-1214.
- Ress, T. (1998): *Mainstreaming Equality in the European Union*, Londres: Routledge.
- Rodríguez Piñero, M. (2001): *La nueva dimensión de la igualdad y la transversalidad de las políticas de género*, Relaciones Laborales, 19.
- Rodríguez, C. (1996): "Determinantes de la afiliación sindical en España", *Moneda y Crédito*, 203: 149-173.

- Rossilli, M. (coord.) (2001): *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea Ediciones, Madrid.
- Sáez, F. y Rey, R. (2000): "La inserción laboral de los universitarios", *Papeles de Economía Española*, 86: 99-110.
- Salas, M. (2001): *Aspectos económicos de la educación*, Grupo Editorial Universitario.
- Salas, M. (1996): "Una mirada sobre los sucesivos feminismos", *Documentación Social*, 105, 5-12, número Monográfico sobre la mujer.
- San Segundo, M.J. (2001): *Economía de la educación*, Editorial Síntesis. Madrid.
- Sánchez, M. (1993): "La segregación de las mujeres en e mercado de trabajo español: 1964-1988", *Hacienda Pública Española*, 124, pp. 123-139.
- Sarasúa García, C. (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los Mercados de Trabajo*, Eds. Gálvez L., Universidad de Alicante.
- Savage, I.R. y Deutsch, K.W. (1960): "A Statistical Model of the Gross Análisis of Transaccions Flows", *Econometrita*, nº 8.
- Sheppard, D. (1989) "Organisation, Power and Sexuality the Image and Self-Image of Women Managers", en J. Hearn, D. L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff y G. Burrell (Eds.), *The Sexuality Of Organisation*, Londres Sage.
- Smith, Adam. (1776/1997). Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. México: FCE.
- STUDIA (1990): Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas, Instituto de la Mujer, Madrid.
- The Helsinki Group (2002): "National Policies On Woman And Science In Europe", Office for Official Publications of The European Communities.
- Toro, D. (2006): "El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica", *Intangible Capital*, nº 14, vol 2, pp. 338-358, oct-dic 2006.
- Tokman, V. (2006): *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*, CEPAL, Santiago de Chile.
- UNIFEM (Fondo de Desarrollo de la Naciones Unidas para la Mujer) (2000): *El progreso de las mujeres en el mundo. Informe bienal de UNIFEM*, UNIFEM, Nueva Cork.
- Valcárcel, A. (1991): *Sexo y Filosofía*, Anthropos, Barcelona.
- Valcárcel, A. (1997): *La política de las mujeres*, Ediciones Cátedra S.A., Madrid.
- Vidal J. (coord.) (2003): *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Salamanca.
- VV.AA. (2001): "La autoridad de la mirada femenina", *Cuadernos de Pedagogía*, 299, 66-71.
- Waddock, S.A. y Graves, S. B. (1997): "The corporate social performance – financial performance link", *Strategic Management Journal*, abr, Vol. 18, nº 4, pp. 303-319.
- Wilson, T. (1996): *Manual De Empowerment*, Gestión 2000, Barcelona.
- Wright, P. and Ferris, S. (1997). Agency conflict and corporate strategy: the effect of divestment on corporate value, *Strategic Management Journal*, 18: 77-83.
- Wyer, M. et al. (eds.) (2001): *Women, Science and Technology*, Routledge, Nueva York.