



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

HACIA UNA PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD PARA LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

FACULTAD DE DERECHO

Trabajo Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Convocatoria: Junio 2016

Autora: *Candela Ayelén Espínola*

Director: *Dr. Juan Carlos Checa Olmos*

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi agradecimiento a las profesoras que con su ayuda participando como encuestadas han colaborado conmigo en la realización de este trabajo.

Especial reconocimiento merece Juan Carlos Checa Olmos, que además de ser el director de este Trabajo Fin de Grado, me ha dado la confianza y aliento para que este documento llegara a su puerto.

RESUMEN

Tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece la obligatoriedad de la realización de Planes de Igualdad en instituciones públicas como las Universidades. Estos son un conjunto de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Actualmente, la Universidad de Almería no dispone de ningún Plan de Igualdad y por ese motivo el presente trabajo consistirá en la elaboración de una propuesta de Plan de Igualdad para nuestra Universidad. Para ello, se analizarán distintos Planes de Igualdad de diversas Universidades Públicas españolas, con especial hincapié en las andaluzas. A su vez, se contará con las percepciones de profesoras de esta Universidad a fin de conocer mejor la situación existente.

Palabras clave: Igualdad, Plan de Igualdad, Mujeres, Universidad de Almería.

ABSTRACT

The obligation to have an Equality Plan in public institutions like universities became law when the Equality Act between men and women 3/2007 was passed. This law includes a series of measures based on an assessment of the situation, to provide equality and equal opportunities and to eliminate gender bias in the workplace.

Currently, Almeria University has no Equality Plan and so this project is a proposal for an Equality Plan for our university. Therefore, we will analyse Equality Plans from several Spanish public universities, with an emphasis on Andalusia. We will also include testimonies from university lecturers to better understand the current situation.

Key words: Equality, Equality Plan, Women, Almeria University.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO NORMATIVO.....	5
2.1. DEFINICIÓN Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	5
2.2. LEGISLACIÓN VIGENTE	5
3. MÉTODOS Y DATOS.....	13
4. RESULTADOS.....	15
4.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE PLANES DE IGUALDAD	15
4.1.1. Estructura	16
4.1.2. Ejes de los Planes de Igualdad	18
4.2. RESULTADOS DEL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA SITUACIÓN DE LAS PROFESORAS EN LA UAL.....	23
5. HACIA UNA PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD PARA LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA	29
5.1. INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA	29
5.1.1. Presencia de mujeres y hombres en órganos de gobierno	29
5.1.2. Presencia de mujeres y hombres en el personal docente e investigador (PDI)	32
5.1.3. Presencia de mujeres y hombres entre el personal de administración y servicios (PAS).....	34
5.1.4. Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado	34
5.2. INTRODUCCIÓN	37
5.3. FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA, MARCO NORMATIVO O LEGISLACIÓN VIGENTE	38
5.4. DIAGNOSTICO	39
5.5. I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA	41
5.5.1. Estructura del Plan	41
5.5.2. Ejes, ámbitos u objetivos y acciones	41
5.6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	45
6. CONCLUSIONES.....	47
ANEXO I. ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA.....	50
ANEXO II. DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES POR SEXO Y GRADO	55
Bibliografía	58

1. INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género es una forma de discriminación habitual en la sociedad actual. Se manifiesta en numerosos ámbitos, por no en decir todos, y es necesario reflejar datos que la corroboran, como justificación a la elección del tema del presente trabajo.

Con motivo de la celebración del día por la Igualdad Salarial, el 22 de febrero del pasado año UGT publicó un informe denominado “Trabajar igual, cobrar igual” y en este se establecía que la brecha salarial a 2012 era de 23,93% de diferencia en la ganancia media bruta anual de las mujeres respecto de los hombres, una diferencia que se traduce en 6.144,72 euros anuales. Lejos de disminuir, esta cifra ha aumentado dos puntos porcentuales desde 2008, según UGT.

Si lo vemos desde la perspectiva de tiempo necesario para cobrar igual, al año una mujer debería trabajar 79 días más que un hombre y a lo largo de una vida laboral de 35 años, requeriría 11 años y medio más.

Las estadísticas de mercado de trabajo en relación al denominado techo de cristal también son concluyentes. “Las mujeres escasamente acceden a las categorías profesionales más altas. Según datos de la EPA, casi la mitad (45,6%) de la fuerza de trabajo ocupada está compuesta por mujeres, pero en la categoría de directoras y gerentes en empresas privadas representan menos de una tercera parte (30,4%)” (Lopez & Morón, 2015).

Respecto a la distribución de los tiempos de vida, vuelve a reflejarse una desigualdad abismal entre mujeres y hombres. Según datos del INE, el 91,9% de las mujeres que tienen 10 o más años realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y medias diarias, frente al 74,7% de los hombres que dedican la mitad de ese tiempo a las mismas labores. Estamos ante un problema de falta de corresponsabilidad, ya que en el caso de los hogares compuestos por parejas con hijos, la dedicación diaria de la mujer vuelve a duplicar a la del hombre.

Dentro del conjunto del hogar y la familia, las mujeres, nuevamente, destacan por tener una participación más elevada en la totalidad de las actividades. Así, por ejemplo, en las actividades culinarias el grado de participación de las mujeres es de

80,5% frente al de los hombres que es 46,4% y en el mantenimiento del hogar el porcentaje que representa a las mujeres es el doble que el que representa a los hombres.

Centrándonos en el ámbito educativo y tomando como referencia los datos publicados en el trabajo “Mujeres y Hombres en España” del Instituto Nacional de Estadística, se comprueba que el número de mujeres que ejercen el profesorado en el total de enseñanzas representa el 65,6%, un porcentaje que ha ido aumentando en los últimos años. Sin embargo, si analizamos el contexto universitario, el porcentaje de mujeres profesoras cae prácticamente a la mitad, en concreto un 39,4%. En todas las categorías de profesorado de educación universitaria en las universidades públicas hay una mayor representación masculina, “la mayor participación femenina en el profesorado de educación universitaria del curso 2012-13 corresponde al personal contratado (42,3%), a los titulares de escuela universitaria (40,9%) y a los titulares de universidad (39,7%). La participación femenina más baja corresponde a la categoría Otros (21,9%), en la que se incluyen categorías en extinción y casos especiales que no se pueden incluir en las otras categorías” (INE, 2015).

En el ámbito de la investigación ocurre lo mismo. En el año 2013, según la información que proporciona la Estadística sobre actividades en I+D elaborada por el INE “el número de mujeres investigadoras (38,8%) es inferior al de hombres, y esta participación se ha incrementado ligeramente en el año 2013. Analizando a los investigadores por sectores, la mayor representación femenina en el año 2013 corresponde al sector de Instituciones privadas sin fines de lucro (54,7%) y la menor al sector de empresas (31,1%)” (INE, 2015). De igual modo, el número de catedráticas es inferior al de catedráticos en todas las universidades españolas.

Siguiendo esta misma publicación, en el grupo de edad de 25 a 34 años, el 47,5% de las mujeres tiene un nivel de formación equivalente a educación superior y doctorado, frente al 35,4% de hombres. A su vez, el porcentaje de aprobados en las pruebas de acceso a la universidad es superior en el caso de las mujeres, también lo es el rendimiento en los títulos de grado y máster en el que el de las mujeres superan en 10 puntos porcentuales al de los hombres o el número de lectores de tesis, ya que el 61,1% de los lectores de tesis doctorales con menos de 34 años son mujeres.

En síntesis, con los datos en la mano se comprueba que, pese a obtener mejores calificaciones en la etapa universitaria esto no se traduce en la vida laboral, en la que las

mujeres cobran menos, tienen peores contratos y ocupan menos puestos de responsabilidad. Por tales motivos surge la necesidad de estudiar la desigualdad existente en el ámbito educativo, más concretamente en el universitario, con la intención de que el presente trabajo contribuya, en la medida de lo posible, a concebir un entorno universitario más igualitario.

La justificación más inmediata de la necesidad de realizar un Plan de Igualdad para la Universidad de Almería responde al imperativo legal de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en los artículos 11.1, 14, 15, 45 y 46 establece la necesidad de adoptar “medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Aunque la realidad social nos revela, a través del paso de los años, que las desigualdades o asimetrías de género que se dan en la comunidad universitaria cada vez son más evidentes. Según Perelló (2012), en la producción y reproducción de las desigualdades de género, existen componentes estructurales que no se modificarán por propia inercia. De ahí se deriva la importancia de adoptar medidas políticas e institucionales adecuadas.

Actualmente, la Universidad de Almería está elaborando su primer Plan de Igualdad. Las encargadas de dicha tarea son María Isabel Ramírez Álvarez, Vicerrectora de Estudiantes y Empleo y responsable de la Delegación del Rector para Igualdad de Género, junto a Patricia Sicilia Mármol, técnica de Universem. Se encuentran en la fase de diagnóstico, estudiando y recopilando datos estadísticos relacionados con el número de profesores/as, PAS y alumnos/as, representación que ostentan, condiciones salariales, etc. El diagnóstico está previsto que concluya en verano del año en curso.

El objetivo principal de este trabajo es la realización de una propuesta de Plan de Igualdad para la Universidad de Almería. Como objetivos secundarios se plantean el estudio de Planes de Igualdad de distintas Universidades públicas así como conocer la percepción que tienen las profesoras respecto de la igualdad de género y la conciliación en nuestra Universidad.

Para ello, con el fin de contribuir en la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, el presente trabajo versará, fundamentalmente, sobre los aspectos legales obligatorios que ha de cumplir todo Plan de Igualdad en el ámbito universitario así como los objetivos y elementos, que tras la realización del informe diagnóstico de la situación de la UAL, se considera que tienen que estar presentes para respetar el derecho a la igualdad de profesores, PAS y estudiantes.

En síntesis, el presente trabajo se estructura de la siguiente forma, a la presente introducción, se le suma un apartado metodológico y otro de resultados, en el que se analizarán los datos obtenidos del análisis comparativo de Planes, así como de las encuestas realizadas a las profesoras. Tras los resultados se configura la redacción de la propuesta. A este apartado le sigue el de las conclusiones que se extraen acerca de los objetivos previamente fijados. El trabajo termina con las referencias bibliográficas y los anexos.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. DEFINICIÓN Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46 define los planes de igualdad como:

“1. Un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

“2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

Artículo 46 LOEMH

2.2. LEGISLACIÓN VIGENTE

A continuación, se recogen las leyes generales y específicas en las que se debería basar la elaboración y desarrollo del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.

a) Normativa Estatal

El punto de partida y fundamento de la legislación estatal en materia de igualdad es la Constitución Española. Concretamente los artículo 9.2 y 14 CE relativos, respectivamente, a la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad y al derecho a la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo.

Cabe destacar que en la última década la legislación española en materia de igualdad ha progresado de acuerdo con las exigencias sociales, implicando a muchas instituciones, entre ellas a las educativas.

Leyes orgánicas de vital importancia en este sentido son la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU), además de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y la Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- *Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*

La LO 1/2004 en su Exposición de Motivos reconoce que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino que se “manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad que existe en nuestra sociedad”. Las Universidades se ven afectadas por esta ley, que resalta la importancia crucial de la educación en la erradicación de la violencia de género.

En el Capítulo I encontramos el artículo 4, denominado “Principios y valores del sistema educativo” que en su apartado primero establece que “el sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia” e “Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.”. A su vez, en el apartado 7 dispone que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.”

A esta cuestión hacen referencia también los artículos 6 y 7 de ésta Ley, señalando respectivamente lo siguiente:

“Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomente el igual valor de hombres y mujeres”.

Artículo 6

“Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya la formación específica en materia de igualdad”.

Artículo 7

Los servicios de inspección educativa deberán velar, por su parte, por el cumplimiento de esta ley.

- *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*

La LO 3/2007 de 22 de marzo reconoce la necesidad de una “acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”. Es una ley que tiene como objeto prevenir las conductas discriminatorias y promover políticas adecuadas para el cumplimiento del principio constitucional de la igualdad de españolas y españoles.

En un sentido general, el artículo 51, ubicado sistemáticamente en el Título V de la LOEMH, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad, que son los siguientes:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En el marco del Capítulo II “Acción administrativa para la igualdad”, se encuentran los artículos que hacen expresa referencia al ámbito objeto de estudio, el ámbito educativo.

El artículo 23 dispone que “El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres” e “incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”. Por su parte, el artículo 24 establece que “las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres” y además establece las actuaciones que deben llevarse a cabo para garantizar tales derechos. Por último, el artículo 25 promueve la igualdad en la educación superior, ordenando a las Administraciones públicas la obligación de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

- *La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la LOMLOU*

La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación incide también en la necesidad de aplicar la perspectiva de género en este ámbito, y la Disposición adicional decimotercera se centra en ello, aunque el enfoque de género se da en diferentes artículos de manera transversal, pues entre los objetivos de la ley se halla el “promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal

en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

Por su parte, 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 en su Disposición adicional duodécima establece que: “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

b) Normativa autonómica

A las Universidades Públicas andaluzas le son de aplicación, además de las leyes estatales anteriormente mencionadas, normativa autonómica relativa a la igualdad.

- *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía*

Esta normativa proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, incorporación de valores igualitarios en la educación, elaboración de informes de impacto de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

- *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección integral contra la Violencia de Género*

La Ley contra la violencia de Andalucía dedica algunos de sus artículos a establecer las responsabilidades que las Universidades tienen para erradicar este tipo de violencia estableciendo medidas tales como:

- Promover los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en las enseñanzas de postgrado.
- Fomentar los estudios transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

— Promover los contenidos sobre violencia de género en la formación del profesorado.

- *I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010 – 2013)*

El Plan Estratégico andaluz es un referente común a todos los Planes de Igualdad de las universidades de esta comunidad autónoma. Se divide en ocho líneas de actuación pero la que tiene una repercusión directa en las universidades es la línea de actuación 2, denominada “Educación”. Esta, a su vez, está subdividida en seis objetivos que son los siguientes:

- 1) Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.
- 2) Promover las competencias necesarias para incorporar la Igualdad de Género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.
- 3) Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.
- 4) Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.
- 5) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.
- 6) Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión.

Tales objetivos se materializan en una batería de medidas a implementar para la consecución de los mismos.

c) Normativa universitaria

- *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)*

El referente clave del marco normativo universitario es 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). Aunque se ha citado en normativa estatal, es conveniente

pormenorizar ciertos aspectos que son de vital importancia para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades.

El preámbulo de esta norma establece que la universidad tiene el papel de transmisor esencial de valores, con lo cual el respeto a los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres son principios que deben alcanzar a estas instituciones.

Preceptos de interés al respecto son el artículo 27 bis que es el que atribuye a la Conferencia General de Política Universitaria la coordinación del principio de igualdad o el artículo 46 que otorga a los estudiantes el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo.

Cabe destacar también las disposiciones adicionales cuarta, duodécima, sexagésimo cuarta y cuadragésima quinta.

- *Otra normativa universitaria*

Se pueden mencionar los artículos 6.3. y 8.1. del RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. También el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y el decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

d) Documentos propios de la Universidad de Almería

- *Estatutos de la Universidad de Almería*

Los estatutos de la UAL aprobados el 12 de junio de 2003, modificados por Decreto 237/2011, de 12 de julio, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Almería, dedican el artículo 4 a las funciones de la institución estableciendo en los apartados c) y h), respectivamente, que son funciones de la Universidad:

“c) El impulso de la igualdad y de la promoción social de los miembros de la comunidad universitaria y de toda la sociedad.”

“h) El fomento de cuantas actuaciones tiendan a la superación de los obstáculos que impidan el efectivo ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución.”

Artículo 4

- *Plan Estratégico de la Universidad de Almería*

El Plan Estratégico de febrero de 2004 no contempla el derecho a la igualdad en ninguna de sus variantes, al menos no de forma directa, pese a ser un programa de actuación que debe adaptarse y responder a las necesidades sociales.

El nuevo Plan Estratégico está en elaboración, encontrándose en la fase de participación de la comunidad universitaria. Se denominará “PLAN_UAL” y tendrá una vigencia de 3 años (2016 – 2019).

Cabe esperar que en este Plan se recoja esta necesidad como un objetivo a alcanzar y cuáles van a ser los recursos y capacidades necesarios para ello. De ser así, el PLAN_UAL será un documento que habrá que tener en cuenta para la redacción del I Plan de Igualdad de esta universidad.

3. MÉTODOS Y DATOS

Para llevar a cabo la investigación se utilizan distintas metodologías a lo largo del presente trabajo, en atención a la naturaleza de la materia examinada en cada caso.

Para la parte del trabajo relativa a la redacción de una propuesta de Plan se ha empleado el método jurídico, pues se analizan normas, en concreto, el marco normativo de los planes de igualdad. A su vez, se han analizado y comparado los Planes de Igualdad de distintas Universidades públicas españolas, con especial interés en las Universidades Públicas andaluzas.

Además, se ha recurrido a fuentes secundarias como el Plan Estratégico de Igualdad y Oportunidades, así como a informes y estudios elaborados por ésta Universidad tales como la Memoria de Responsabilidad Social Universitaria, la gran mayoría de los documentos subidos en el Portal de Transparencia de la UAL, y también a las Memorias de los últimos cursos académicos. También se han tenido en cuenta publicaciones de organismos oficiales tales como el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer, y el Ministerio de Educación y Ciencia.

Respecto a la redacción de la propuesta de Plan de Igualdad se podría destacar, a modo de limitación, que se han solicitado por escrito datos actualizados relativos a la comunidad universitaria para hacer una aproximación de diagnóstico de la UAL lo más veraz posible y no se ha obtenido respuesta hasta el momento. Por este motivo se ha recurrido a la información disponible en la página web oficial aunque algunos datos no son todo lo reciente que nos gustaría.

Para conocer la opinión de determinadas profesoras de la UAL, uno de los objetivos de este trabajo, se ha utilizado como método una encuesta de 17 preguntas, 3 subpreguntas y un apartado de propuestas y sugerencias. La encuesta, que se encuentra dividida por bloques temáticos, se estructura de la siguiente forma.

Cuadro 1. Estructura de la encuesta

Encuesta sobre Igualdad de Género y Conciliación en la Universidad de Almería
Presentación
Bloque A. Datos generales
Bloque B. Responsabilidades familiares y domésticas
Bloque C. Distribución de los tiempos de vida

Bloque D. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

Bloque E. Plan de Igualdad

Propuestas y sugerencias

Fuente: Elaboración propia

Las preguntas han sido redactadas con el fin de conocer ciertos aspectos que son más personales y, por ende, no se encuentran en fuentes secundarias, han sido las mismas preguntas para todas las participantes y se les ha garantizado el anonimato de sus respuestas.

Las participantes de la encuesta son profesoras que dan o han dado clase en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y todas tienen en común que son madres. Se ha contado con un total de 12 profesoras, aunque han participado finalmente 6 de ellas.

El procedimiento que se ha seguido ha sido el de enviar las encuestas por correo electrónico y una vez que estaban rellenas, las profesoras han remitido. Hay que resaltar que no ha habido dificultades reseñables, ni a la hora de responder a las preguntas ni en el momento de enviar o recibir la encuesta.



En cuanto a la realización de la encuesta una de las limitaciones que ha surgido es la fecha en la que se ha podido realizar, que coincide con el periodo de exámenes y, en consecuencia, es una época de mucho trabajo para los profesores/as. Otra limitación a mencionar es que las variables que se querían medir requerían preguntas de aspectos de la vida privada de las profesoras y eso ha acotado el número de profesoras a las que ha sido posible acceder.

4. RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DEL ESTUDIO DE PLANES DE IGUALDAD

En este apartado se comentarán los resultados obtenidos tras el análisis de los siguientes Planes de Igualdad, que corresponden a las 9 Universidades públicas existentes en Andalucía.

Ilustración 1. Planes de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas

	Universidad de Cádiz: I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la UCA (2011)
	Universidad de Córdoba: I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCO (2014)
	Universidad de Granada: Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR (2011 – 2014)
	Universidad de Huelva: I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva
	Universidad de Jaén: I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén (2011-2015)
	Universidad de Málaga: II Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga (2014 – 2018)
	Universidad de Sevilla: II Plan de Igualdad (2014 – 2018)
	Universidad Internacional de Andalucía: Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres UNIA (2014 – 2016)
	Universidad Pablo De Olavide de Sevilla: I Plan de Igualdad de la UPO (2012 – 2015)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las distintas páginas webs de las Universidades

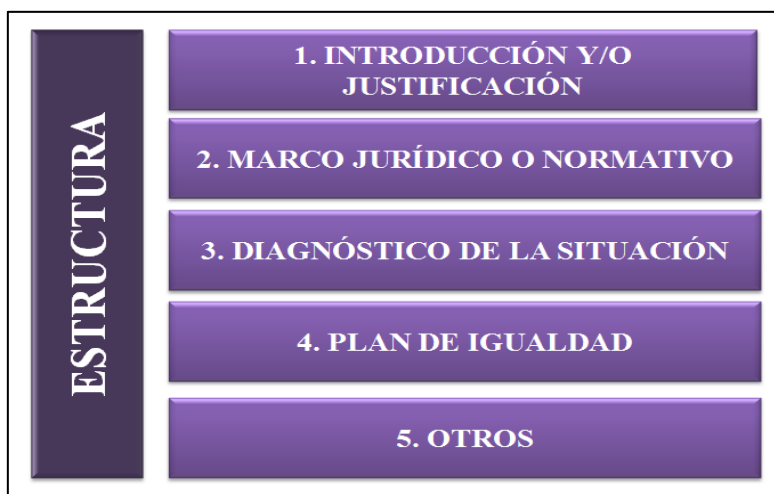
Se analizará la estructura común que tienen dichos Planes y también se destacarán las diferencias existentes entre sí.

Además se hará un repaso de los ejes en los que se configuran para poder ver las materias que abarcan en sus Planes de Igualdad las distintas Universidades andaluzas.

4.1.1. Estructura

Todos los Planes de las universidades andaluzas siguen una estructura similar, con pequeñas diferencias que serán comentadas a continuación.

Ilustración 2. Estructura común de los Planes de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas



Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de los distintos Planes de Igualdad

En la introducción o justificación los 9 planes hablan prácticamente de lo mismo. Hacen referencia al derecho a la igualdad, a la necesidad de equiparar las oportunidades de las mujeres a la de los hombres y a la responsabilidad que tiene la Universidad como institución transmisora de valores. También se recoge la evolución de la regulación aplicable desde los primeros tratados aprobados en esta materia, como el de 1979 de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la erradicación de toda forma de discriminación contra las mujeres hasta la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (UHU y UMA).

Respecto al marco jurídico no hay mucho que añadir, las pequeñas diferencias que hay entre planes son diferencias de forma y no de fondo, ya que en la totalidad de ellos se contempla idéntica normativa. Es el apartado que presenta mayor similitud entre planes.

En el diagnóstico o conclusiones del estudio diagnóstico, como lo denomina la UPO, se contemplan los datos más relevantes del informe que se ha realizado con anterioridad. La mayoría de planes incluyen en este apartado gráficos y tablas para resumir mejor la información (UPO, UCA, UGR, US, UMA), excepto la UHU que presenta sus datos redactados y no utiliza herramientas a modo de resumen o esquema.

Hay que destacar que la Universidad de Jaén, la Internacional de Andalucía y la de Córdoba prescinden de este apartado y saltan directamente a la redacción del Plan.

El apartado más importante es el propio Plan de Igualdad. La estética y estructura son bastante similares en todos los planes de las universidades andaluzas. La forma de presentar los objetivos es dividiéndolos en “ejes” y éstos, a su vez, se subdividen en “acciones”.

Las materias de las que se encarga cada eje son prácticamente análogas en todos los planes. Como los objetivos son un punto imprescindible y trascendental se analizarán más adelante.

En el último de los apartados, “Otros” se incluyen los que varían respecto de los demás planes, bien por su contenido o bien por la forma en que se estructuran. Universidades como la de Sevilla incluye un anexo con la metodología para implementar, seguir y evaluar el Plan. La Universidades de Málaga, UNIA y la UPO hacen lo mismo pero como apartados del propio documento, a diferencia de la anterior.

La UGR incluye como anexo, además de su informe diagnóstico, un glosario de términos relacionados con la igualdad, al igual que la Universidad de Cádiz

La Universidad Internacional de Andalucía añade a su Plan un apartado denominado “Compromiso con la igualdad” y la de Huelva lo llama “Actuaciones para la igualdad que se celebran en la UHU” pero el contenido es el mismo.

Un anexo interesante y útil a destacar es el que redacta la Universidad de Cádiz, al que nombra “Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y el acoso sexista en la universidad”. Es una guía cuyo objetivo es “establecer una serie de medidas que se apliquen tanto para prevenir este tipo de actuaciones a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como tramitar y, en su caso, resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales e internas relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género” según establece el I Plan de Igualdad de la UCA.

4.1.2. Ejes de los Planes de Igualdad

Los objetivos de los Planes de Igualdad se estructuran en ejes y los respectivos a las Universidades andaluzas contemplan los siguientes:

a) Universidad de Cádiz

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz pivota sobre 8 ejes de actuación que serían los siguientes:

Cuadro 2. Ejes de actuación de la Universidad de Cádiz

EJES DE ACTUACIÓN (UCA)	
1	Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres
2	Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación
3	Propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en los órganos de representación y de gobierno
4	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria
5	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas que trabajan o estudian en la UCA
6	Garantizar la salud laboral en óptica de género
7	Erradicar el acoso sexual o por razón de género
8	Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir del I Plan de Igualdad de la UCA

En desarrollo de estas líneas de actuación se diseñan 20 objetivos específicos que a su vez se plasman en 46 medidas concretas.

b) Universidad de Córdoba

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba se articula en siete ejes, dedicados a:

Cuadro 3. Ejes de actuación de la Universidad de Córdoba

EJES DE ACTUACIÓN (UCO)	
1	Sensibilización
2	Formación
3	Docencia
4	Investigación
5	Gobierno, gestión y representación
6	Igualdad en el trabajo y conciliación

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del I Plan de Igualdad de la UCO

Cada uno de estos ejes integra varias acciones, las cuales, a su vez, se concretan en determinadas actividades.

c) *Universidad de Granada*

El Plan diseñado pretende afectar de forma transversal a todos los ámbitos de actuación de la UGR y para ello, se han establecido ocho ejes, que son:

Cuadro 4. Ejes de actuación de la Universidad de Granada

EJES DE ACTUACIÓN (UGR)	
1	Política de igualdad de oportunidades
2	Política de impacto y de responsabilidad con la sociedad
3	Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia
4	Comunicación, imagen y lenguaje institucional
5	Representatividad de las mujeres en la UGR
6	Acceso, selección, promoción, desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones
7	Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación
8	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Plan de Igualdad de la UGR

A la consecución de estos ocho ejes, cada uno de ellos justificado desde una perspectiva de género, se subordinan las propuestas de acción y los indicadores correspondientes.

d) *Universidad de Huelva*

El Plan de Igualdad de la UHU se estructura en 7 ámbitos, que serían los objetivos de la universidad respecto a esta materia y para cada ámbito se proponen una serie de acciones para llevarlos a cabo. Los ámbitos son los siguientes:

Cuadro 5. Ejes de actuación de la Universidad de Huelva

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN (UHU)	
1	Política universitaria de igualdad y representatividad
2	Impacto y responsabilidad con la sociedad
3	Comunicación, lenguaje e imagen institucional

4	Contexto laboral (acceso, selección, promoción, desarrollo y clasificación profesional y retribuciones)
5	Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia
6	Corresponsabilidad y conciliación
7	Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Plan de Igualdad de la UHU

e) Universidad de Jaén

Los objetivos vienen agrupados en una serie de ejes y se despliegan a través de una serie de líneas de actuación y acciones estratégicas, cuya ejecución va orientada a alcanzar la misión y la visión establecida para el Plan.

Los objetivos del Plan se estructuran en un total de 5 ejes, incluyendo en el caso de los ejes 1, 2 y 5, un total de 3 sub-ejes en cada uno. De esta forma, el armazón del Plan queda configurado de la forma siguiente:

Cuadro 6. Ejes de actuación de la Universidad de Jaén

EJES DE ACTUACIÓN (UJA)	
1	Personas
	Sub-eje 1.1: Personal Docente e Investigador
	Sub-eje 1.2: Personal de Administración y Servicios
	Sub-eje 1.3: Alumnado
2	Misiones
	Sub-eje 2.1: Docencia
	Sub-eje 2.2: Investigación
	Sub-eje 2.3: Gobierno, Gestión y Representación
3	Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación
4	Salud Laboral con Perspectiva de Género
5	Información y Proyección Institucional
	Sub-eje 5.1: Información Institucional
	Sub-eje 5.2: Comunicación e Imagen de la Universidad de Jaén
	Sub-eje 5.3: Relaciones Externas

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Plan de Igualdad de la UJA

Estos ejes incluyen un total de 20 objetivos, que dan lugar a un número de 60 acciones estratégicas que definirán las metas a alcanzar y los indicadores de medida de la ejecución del Plan.

f) Universidad de Málaga

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga se estructura al igual que el I Plan en ocho ejes, pero en este caso se ha optado por establecer medidas de actuación para cada uno de los ejes, en total suman cincuenta y una medidas.

Cuadro 7. Ejes de actuación de la Universidad de Málaga

EJES DE ACTUACIÓN (UMA)	
1	Visibilización, sensibilización y comunicación
2	Docencia
3	Investigación
4	Acceso y promoción profesional
5	Representación
6	Conciliación
7	Salud laboral, acoso y violencia de género
8	Formación

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del II Plan de Igualdad de la UMA

Se pretendía que el Plan fuese un instrumento flexible y que estuviera al servicio de sus usuarios, para ello, en cada eje se establecieron las medidas que determinarían la política universitaria en materia de Igualdad.

g) Universidad de Sevilla

El Plan de Igualdad de la US comprende un total 5 ejes y son los siguientes:

Cuadro 8. Ejes de actuación de la Universidad de Sevilla

EJES DE ACTUACIÓN (US)	
1	Oportunidades para la Igualdad y no discriminación
2	Representación, participación y gestión de la Igualdad
3	Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad
4	Docencia e investigación
5	Imagen y difusión

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Plan de Igualdad de la US

Estos ejes se despliegan en 12 objetivos y agrupan 67 medidas que responden a las directrices normativas acerca de la estructura y contenidos que debe incluir un plan de igualdad. Para cada eje se da un breve resumen de los objetivos a alcanzar y el conjunto de medidas para la consecución de cada uno de ellos.

h) Universidad Internacional de Andalucía

La Universidad Internacional de Andalucía se fija como objetivo general el de “fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando su funcionamiento interno, así como los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria”. Como objetivos específicos, se delimitan los siguientes ejes de actuación:

Cuadro 9. Ejes de actuación de la Universidad Internacional de Andalucía

EJES DE ACTUACIÓN (UNIA)	
1	Cultura organizativa y compromiso con la igualdad
2	Participación equilibrada en la comunidad universitaria
3	Docencia
4	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5	Salud laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Plan de Igualdad de la UNIA

i) Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

El I Plan de Igualdad de la UPO se estructura en seis ejes, que se ajustan a los resultados obtenidos en el Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres de esta universidad.

Cuadro 10. Ejes de actuación de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

EJES DE ACTUACIÓN (UPO)	
1	Sensibilización, comunicación, lenguaje e imagen institucional
2	Docencia, investigación e innovación
3	Acceso, promoción, formación continua, desarrollo profesional y política retributiva
4	Representatividad
5	Corresponsabilidad y conciliación vida laboral, personal y familiar
6	Salud laboral, acoso y discriminación

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del I Plan de Igualdad de la UPO

Cada uno de los ejes anteriores se concreta en uno o varios objetivos –el presente plan cuenta con diez objetivos-, que se subdividen en una o varias metas. Éstas se especifican en medidas o acciones, en las que se definen los indicadores que se tendrán en cuenta para el seguimiento y evaluación de las mismas.

4.2. RESULTADOS DEL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA SITUACIÓN DE LAS PROFESORAS EN LA UAL

La encuesta se denomina “Encuesta sobre igualdad de género y conciliación en la Universidad de Almería” y se adjunta completa en el Anexo I. La misma se organiza por bloques temáticos y son los que se detallan a continuación.

a) *Datos generales*

El ámbito temporal en el que ha realizado la encuesta va del 8 de junio de 2016 al 22 del mismo mes.

La media de edad de las profesoras encuestadas es de 40 años, teniendo la más joven 32 años y 51 la más mayor.

En relación al puesto de trabajo, hay una profesora titular, una profesora ayudante, tres profesoras contratadas y una profesora asociada.

Respecto a la situación personal la mayoría de ellas tienen pareja e hijos, excepto una de las encuestadas que ha señalado la opción de “persona sola con hijos”.

b) *Responsabilidades familiares y domésticas*

Todas las encuestadas tienen al menos un hijo menor de 14 años y a la pregunta de si consideran que ser madres ha afectado a su carrera profesional han contestado lo siguiente:

Tabla 1. Respuestas a la cuarta pregunta de la encuesta

	Nº de Profesoras	%
<i>No, nunca</i>	0	0%
<i>Sí, en alguna ocasión</i>	1	17%
<i>Sí, bastantes veces</i>	3	50%
<i>Sí, siempre</i>	2	33%
<i>NS/NC</i>	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaboración propia

Es significativo el resultado, puesto que si la pregunta fuese dirigida a profesores la respuesta mayoritaria se presume que sería “No, nunca”.

c) Distribución de los tiempos de vida

Las encuestadas vuelven a responder prácticamente de forma unánime que tienen dificultades para compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado, siendo la respuesta “Tengo bastante dificultad” la que más veces se repite.

A continuación, se les pidió que señalaran de forma específica que tipos de dificultades tienen y expresaron lo siguiente:

"Tengo una hija mayor con un tratamiento médico y hay que estar siempre con ella, no puede estar sola, necesita la presencia de un mayor siempre"

"Por la corta edad de la menor, que aún no está escolarizada, requiere atención constante"

"Solapamiento de horarios y menor tiempo de dedicación del requerido"

"Sobre todo es complicado compatibilizar investigación con el cuidado de los hijos"

"No tengo familia cerca que pueda ayudarme con los niños, ni el nivel de ingresos para pagar (o recibir gratuitamente) aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Uno de mis hijos es hiperactivo, lo que requiere mucha dedicación familiar y apoyo psicológico externo"

“Dedicar el tiempo suficiente a la investigación, que es una parte fundamental de nuestro trabajo (la única que se valora para conservar el puesto de trabajo o para subir de categoría)”.

Siguiendo con este bloque, la siguiente pregunta hace referencia a si consideran que reparten de forma equilibrada el tiempo que le dedican a sus necesidades personales, familiares y laborales. Todas las profesoras entienden que no reparten de forma equitativa su tiempo, respondiendo 3 de ellas que nunca lo hacen y las otras 3 que sólo algunas veces.

Al preguntarles por si les gustaría cambiar la distribución de su tiempo diario, todas contestan de forma afirmativa, siendo el ámbito familiar al que dedicarían más peso.

El número de horas semanales que las encuestadas dedican a las tareas que se describen a continuación varía de unas a otras. Aparecen en la tabla con “E.1, E.2, E.3...” para garantizar su anonimato.

Tabla 2. Respuestas a la octava pregunta de la encuesta

Tareas	Nº de horas semanales dedicadas						Media
	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	
<i>Trabajo remunerado</i>	35	60	70	35	80	60	56,66
<i>Trabajo doméstico</i>	8	18	15	35	10	8	15,66
<i>Cuidado de hijos/as menores</i>	60	70	42	21	26	20	39,83
<i>Atención al resto de la familia</i>	-	-	8	-	5	2	2,50
<i>Tiempo de ocio</i>	6	6	2	21	5	1	6,83
<i>Otras</i>	-	-	-	-	-	-	0

Fuente: Elaboración propia

Las tareas que más horas ocupan en el día a día de las profesoras son, en primer lugar, el trabajo remunerado, a continuación el cuidado de hijos/as menores de edad y las tareas o trabajo doméstico en tercer lugar, con casi 16 horas de media semanales. Quedándose prácticamente sin tiempo para ocio o para dedicarle al resto de la familia.

d) Medidas de conciliación familiar y laboral

A las encuestadas se les ha preguntado por la legislación en materia de conciliación, queríamos saber si la conocen y en qué grado. La respuesta mayoritaria es afirmativa, en concreto cinco profesoras han contestado “Sí, en su gran mayoría” y la restante ha respondido “Sí, conozco toda la legislación aplicable”.

También teníamos intención de conocer si habían hecho uso de medidas de conciliación recogidas en la legislación. En caso de contestar de forma afirmativa debían de especificar qué medidas y si respondían que no, debían de aclarar cuál era la razón.

Las encuestadas que afirmaron haber disfrutado de alguna medida de conciliación señalaron las siguientes, que aparecen por orden de mayor a menor frecuencia con que se repiten:

1. Suspensión por paternidad/maternidad adopción o acogimiento
2. Permiso por lactancia
3. Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares

Por el contrario, las razones de las que no lo han hecho son claras, o no pueden prescindir de parte o del total de sus sueldos o consideran que afectarían negativamente a sus carreras profesionales.

La última pregunta de este bloque requería que las encuestadas señalaran, de las medidas que habíamos establecido previamente, las que considerasen más importantes para resolver sus problemas de conciliación en la UAL, las respuestas que más se repiten son las siguientes:

- Elección de turnos por motivos familiares. Cinco de las seis profesoras encuestadas consideran que esta es una medida que les permitiría conciliar.
- Guardería en el centro de trabajo. Esta respuesta se repite 3 veces, y una de las profesoras ha añadido lo siguiente "La guardería en la UAL ya existe, pero el horario de llegada y recogida no se adapta a las necesidades del profesorado de la UAL".
- Salida por emergencias. La mitad de las profesoras a las que se ha consultado piensan que esta medida podría ser una solución para sus problemas de conciliación.

Se configuró un apartado de "Otras", dentro de la batería de medidas que se proponían, para que las encuestadas pudiesen poner alguna medida no contemplada. Sólo una de las profesoras ha hecho uso de éste y manifestando lo siguiente: "Concierto de la UAL con un centro escolar con jornada de 9 a 18 horas, con precios asequibles a la comunidad universitaria".

e) Plan de Igualdad

En este último bloque las preguntas van encaminadas a conocer de primera mano la situación laboral existente en nuestra Universidad. Para ello preguntamos a las profesoras encuestadas si consideraban que existe igualdad real entre hombres y mujeres respecto a la jornada de trabajo, salario, tipo de contrato, horario y puestos de responsabilidad.

Tabla 3. Respuestas a la pregunta decimosegunda de la encuesta

	Sí	No	NS/NC
Jornada de trabajo	4	1	1
Salario	6	-	-
Tipo de contrato	6	-	-
Horario	5	1	
Puestos de responsabilidad	2	3	1

Fuente: Elaboración propia

El punto discordante dentro de esta pregunta es la opción de puestos de responsabilidad, en el que la mitad de profesoras consideran que no existe igualdad en ese aspecto, dos de ellas creen que sí y la restante prefiere no pronunciarse. En el resto de indicadores hay relativa similitud en sus respuestas, pudiéndose decir que en términos generales y para éstos indicadores, las profesoras encuestadas consideran que sí que existe igualdad real.

Respecto a si conocen o no la posibilidad de que se esté impartiendo algún curso que sensibilice sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral todas las encuestadas contestaron que lo desconocía o lo negaron, ninguna respondió afirmativamente a esta cuestión.

También se preguntó por la proporción de mujeres y hombres trabajando en la UAL. En este apartado las respuestas son dispares aunque la que más se repite es “En la misma proporción”. La siguiente cuestión era que opinasen sobre que sexo era mayoritario en los puestos de dirección o mando, y a diferencia de la anterior, las encuestadas lo tienen claro. Prácticamente la totalidad de ellas creen que son los hombres quienes ocupan este tipo de puestos, excepto una de ellas que respondió “NS/NC”

A su vez, quisimos saber que percepción tenían respecto al lenguaje utilizado por la Universidad en comunicados, letreros en las puertas de los despachos, material de formación. En concreto, intentamos conocer si se utilizaba el masculino entendido como genérico o se nombraba indistintamente en masculino o femenino según procediese.

Tabla 4. Respuestas a la decimosexta pregunta de la encuesta

<i>Se utiliza siempre el masculino entendido como genérico</i>	1
<i>Se nombra indistintamente masculino/femenino según proceda en cada caso</i>	2
<i>NS/NC</i>	3

Fuente: Elaboración propia

Las respuestas a esta pregunta son discordantes pero la que más se repite es “NS/NC”.

Por último, la intención de redactar la pregunta final del bloque era que las profesoras nos dijese que aspectos no se podían pasar por alto en la redacción del I Plan de Igualdad que tiene pendiente de realizar la Universidad.

No todas las profesoras han contestado a esta cuestión, de hecho, sólo han respondido la mitad de ellas y estas son sus propuestas:

"Que se prime la elección de horarios por motivos familiares antes que la antigüedad en el puesto"

“En el PAS, en la medida de lo posible, contemplar la flexibilización de la jornada, con una horquilla de permanencia obligatoria y un cómputo de horas mensual y en un horario para la recuperación de las horas que se flexibilicen, al inicio o al final de la jornada, cuya horquilla se encuentre previamente fijada en convenio. En el PDI, combinar los criterios de elección de horario en la elaboración de las Ordenaciones Docentes en los que prime la conciliación, no el tipo de contrato o la antigüedad”.

“No debería estar permitido que un docente tenga todas las clases de un curso académico concentradas todas en un mismo cuatrimestre, sobre todo si tiene muchas horas lectivas de clase, ya que eso dificulta muchísimo la conciliación entre la vida familiar y laboral en esos meses”.

5. HACIA UNA PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD PARA LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

5.1. INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

El paso previo a la redacción de un Plan de Igualdad es la elaboración de un informe diagnóstico que recoja la situación de hombres y mujeres en la Universidad de Almería.

Siguiendo la estructura de los diagnósticos que ha realizado la Universidad Autónoma de Madrid y recopilando los datos publicados por nuestra Universidad en su página web, el informe diagnóstico de la situación entre hombres y mujeres en la UAL es el siguiente.

5.1.1. Presencia de mujeres y hombres en órganos de gobierno

Órganos colegiados

De los 83 miembros que componen los órganos colegiados de gobierno sólo 24 son mujeres, no conforman ni a la tercera parte (28,91%).

Si realizamos un análisis por separado la brecha se acorta, llegando incluso a alcanzar la paridad en algunos órganos.

Los miembros varones pertenecientes al Rectorado representan el 60% y las mujeres el 40%.

Tabla 5. Miembros del Rectorado

RECTORADO		
Puesto	Mujeres	Hombres
Rector	-	1
Jefa de gabinete	1	-
Jefes de negociado	1	1
Conductores	-	2
Coordinador general	-	1
Delegaciones del Rector	4	-
Vicerrectores/as	2	4
TOTALES	6	9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la web de la UAL

El Consejo de Gobierno es el órgano colegiado más desigual de todos los de gobierno. Lo conforman un total de 45 miembros y de ellos las mujeres representan el escaso 20%.

Tabla 6. Miembros del Consejo de Gobierno

CONSEJO DE GOBIERNO		
Miembros	Mujeres	Hombres
Rector		1
Secretaría General de la UAL		1
Gerente	1	
Representantes de Consejo Social	1	2
Alumnos representantes en el CG	1	4
PDI Funcionario Doctor	1	8
PDI Funcionario no Doctor	1	
PDI Contratado		1
PAS	1	1
Decanos / Directores de Centro	3	3
Directores de Departamento	3	6
Miembros por designación del Rector	6	9
TOTALES	9	36

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la web de la UAL

En el Consejo Social, al igual que el Consejo de Gobierno, la representación femenina se encuentra dentro de la franja de paridad rozando el 40% del total de miembros (39,13%).

Tabla 7. Miembros del Consejo Social

CONSEJO SOCIAL		
Puesto	Mujeres	Hombres
Presidente		1
Vicepresidente		1
Rector		1
Gerente	1	
Secretario General	1	
Consejeros/as	5	8
Secretaría del Consejo Social	2	
Sector de Profesorado		1
Sector PAS		1
Sector de Estudiantes		1
TOTALES	9	14

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la web de la UAL

Órganos unipersonales

Entre los órganos unipersonales se contemplan, por un lado, los vicerrectorados, los decanatos y direcciones de centros así como otras direcciones y coordinaciones. Por otro, las direcciones de departamento así como las direcciones de los institutos universitarios.

Tabla 8. Miembros de Órganos Unipersonales

ÓRGANOS UNIPERSONALES		
Puesto	Mujeres	Hombres
Vicerrectorados	2	4
Decanatos y Direcciones de Centro	3	8
Direcciones de Departamento	3	10
Coordinaciones	1	3
TOTALES	9	25

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la web de la UAL

De los 6 vicerrectorados en los que se estructura el Gobierno de la Universidad de Almería, dos de ellos están dirigidos por vicerrectoras, María Isabel Ramírez Álvarez, Vicerrectora de Estudiantes y Empleo, y María de Mar Ruiz Domínguez, Vicerrectora de Extensión Universitaria y Deportes.

En los decanatos y direcciones es evidente que no hay paridad, ya que de un total de 11 sólo en 3 de ellos está al frente una directora. Se trata de Facultad de Psicología, la de Ciencias de la Educación y el Centro Universitario adscrito de Trabajo Social.

La presencia por género de las direcciones de departamento es la más desigual de los órganos unipersonales. De los 13 departamentos en los que está dividida nuestra universidad, 10 están ocupados por hombres y sólo 3 por mujeres. Se trata de los departamentos de Geografía, Historia y Humanidades, de Psicología y de Educación; y al frente de ellos están las profesoras María Juana López Medina, María Soledad Navas Luque y María Teresa García Gómez, respectivamente.

Por último, si analizamos las 4 Coordinaciones y Direcciones Generales, el 75% de la presencia es masculina, siendo Carmen Pozo Muñoz la única Directora General de la UAL.

5.1.2. Presencia de mujeres y hombres en el personal docente e investigador (PDI)

La distribución general del profesorado en la Universidad de Almería durante el curso 2014-2015 refleja que, dentro del PDI que es funcionario, la presencia femenina es estadísticamente menor que la masculina, si bien varía de unas categorías a otras. Destaca, por la mayor brecha de género, la situación en las cátedras donde la distancia entre ambos sexos es la más alta y, a diferencia de los demás grupos, no alcanza la franja de paridad.

Tabla 9. Miembros del PDI según puesto de trabajo y sexo

PDI UAL	Mujeres	Hombres	Total
Funcionarios			
Catedrático/a de Universidad	14,77%	86,23%	88
Catedrático/a de Escuela Universitaria	50,00%	50,00%	2
Titular de Universidad	39,32%	60,69%	379
Titular de Escuela Universitaria	47,22%	52,78%	36
Otros	0%	100%	4
Laborales			
Profesor/a ayudante	0%	0%	0
Profesor/a ayudante Doctor	57,14%	42,86%	7
Profesor/a Colaborador	37,5%	62,5%	24
Contratado/a Doctor	56,58%	43,42%	76
Asociado/a	0%	0%	0
Asociado/a Laboral	34,78%	65,22%	92
Otros	63,64%	36,36%	44
TOTAL			752

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Responsabilidad Social Universitaria

La situación cambia si analizamos al Personal Docente e Investigador laboral. La distribución es inversa, ya que la presencia femenina es mayor en todas las categorías excepto en “Profesor/a Colaborador” y “Asociado/a Laboral” que pese a ser menor entra dentro de la franja de paridad.

Evolución de catedráticas e investigadoras principales

En las cátedras la presencia femenina muestra una tendencia de ascenso progresivo en los últimos años. Si bien, a partir de 2012 ese crecimiento se estanca en 14 catedráticas.

Tabla 10. Evolución de las Cátedras en la UAL

Evolución de Mujeres Catedráticas						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total Cátedras	61	82	82	91	91	90
Catedráticas	6	7	9	14	14	14
Porcentaje	9,84%	8,54%	10,98%	15,38%	15,38%	15,56%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Responsabilidad Social Universitaria

La representación femenina en las cátedras es un buen indicador de la situación laboral de las mujeres, ya que se trata de la categoría académica más alta y es donde se puede observar la segregación laboral vertical (techo de cristal) en la universidad. La evolución seguida en estos seis años no invita al optimismo, puesto que un 15,56% de catedráticas sobre el total de cátedras es un porcentaje minoritario y dista mucho de ser igualitario.

El análisis de los datos respecto a las investigadoras principales de proyectos de la UAL no presenta mejor situación. La tendencia es muy parecida a la presencia de mujeres en las cátedras, si bien algo superior.

Tabla 11. Mujeres Investigadoras en la UAL

Mujeres Investigadoras						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total Investigadores	398	335	397	363	342	335
Investigadoras	66	74	81	75	78	76
Porcentaje	21,43%	22,09%	22,07%	20,66%	22,81%	22,69%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Responsabilidad Social Universitaria

Existe una brecha entre investigadoras e investigadores de casi el 80% en los primeros años de análisis. Si analizamos la evolución podemos comprobar la tendencia de “crecimiento”, sin embargo, en 2014 comprobamos que la distancia lejos de mejorar respecto al año anterior, empeora, las investigadoras disminuyen, pasando de ser 78 a ser 76.

5.1.3. Presencia de mujeres y hombres entre el personal de administración y servicios (PAS)

A 31 de diciembre de 2014 el Personal de Administración y Servicios estaba compuesto por casi medio millar de personas, 475 concretamente.

La distribución está bastante equiparada en el PAS funcionario, prácticamente la totalidad de las categorías se sitúan dentro de los márgenes de igualdad.

Tabla 12. Miembros del PAS según puesto y sexo

PAS UAL	Mujeres	Hombres	Total
Funcionarios			
A1	50,00%	50,00%	459
A2	33,71%	66,29%	
C1	55,69%	44,31%	
C2	44,44%	55,56%	
Laborales			
Grupo III	75,00%	25,00%	14
Grupo IV	40,00%	60,00%	
Eventual			
A1	100%	0%	2
TOTAL			475

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Memoria de Responsabilidad Social Universitaria

Respecto al PAS laboral, destaca el Grupo III que tienen más representación femenina. La composición por género sería más clara si se supiese qué número representa el porcentaje de la tabla pero no he podido acceder a una información más específica ni más reciente.

5.1.4. Presencia de mujeres y hombres entre el alumnado

Evolución de alumnos matriculados en la Universidad de Almería

La evolución del alumnado femenino matriculado en la UAL ha experimentado un ligero decrecimiento en los últimos tres cursos académico, de manera que en el curso 2015/2016 hay un 25,58% menos de alumnas matriculadas que en el curso 2013/2014. Ocurre lo contrario con los alumnos, ya que en el curso actual hay 1.912 alumnos matriculados más que en el curso de referencia.

Tabla 13. Evolución de estudiantes matriculados en la UAL por sexos

EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ESTUDIANTES EN LA UAL			
	Mujeres	Hombres	Total
Curso 2013/2014	8.182	5.855	14.037
Curso 2014/2015	6.058	8.057	14.115
Curso 2015/2016	6.089	7.767	13.856

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal de Transparencia de la UAL

Presencia de mujeres y hombres entre estudiantes matriculados/as en centros propios

El número de estudiantes matriculado/as en el curso 2015/2016 en los distintos centros propios de la Universidad de Almería a fecha 23 de noviembre de 2015 asciende a 13.856 en total. La distribución entre alumnos y alumnas es relativamente equilibrada, encontrándose dentro de la franja de paridad. Los alumnos representan el 56,05% y las alumnas el 43,95% restante.

Tabla 14. Distribución del alumnado de la UAL

Tipo de estudios	Mujeres	Hombres	Total
Estudiantes de 1º y 2º Ciclo	189	242	431
Estudiantes de Grado	4.967	6.131	11.098
Estudiantes de Máster	469	765	1.234
Estudiantes de Doctorado	309	308	617
Estudiantes de Movilidad	153	319	472
Estudiantes Visitantes	2	2	4
TOTALES	6.089	7.767	13.856

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal de Transparencia de la UAL

Presencia de mujeres y hombres estudiantes de 1º y 2º Ciclo y Grado

Pese a existir relativa paridad entre ambos sexos estudiando el total de alumnos, si lo hacemos distinguiendo centro esta premisa cambia.

Tabla 15. Estudiantes de según centro de estudio

ESTUDIANTES 1º Y 2º CICLO Y GRADO			
Centro	Mujeres	Hombres	Total
Centro universitario adscrito de Trabajo Social	90	370	460
Escuela Superior de Ingeniería	1.308	342	1.650
Facultad de Ciencias de la Educación	772	1.688	2.460
Facultad de Ciencias de la Salud	273	539	812

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	1.158	1.244	2.402
Facultad de Ciencias Experimentales	341	338	679
Facultad de Derecho	664	878	1.542
Facultad de Humanidades	359	505	864
Facultad de Psicología	196	464	660
TOTALES	5.151	5.998	11.529

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal de Transparencia de la UAL

Como vemos hay facultades que presentan un equilibrio entre hombres y mujeres matriculados, como son la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y la de Ciencias Experimentales. Sin embargo, nos encontramos con facultades como la de Psicología, Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación o el Centro adscrito de Trabajo Social que presentan una sobrerrepresentación masculina. Por el contrario, destaca la Escuela Superior de Ingeniería, en la que el 79,27% de sus estudiantes son mujeres.

Si distinguimos por grados hay diferencias considerables. La información de la distribución por sexos y grados de estudiantes de la Universidad de Almería se adjunta en el Anexo II.

Dentro de la Escuela Superior de Ingeniería, el centro que más sobrerrepresentación femenina ostenta, debemos destacar los grados en “Ingeniería Mecánica”, “Ingeniería Informática” e “Ingeniería electrónica Industrial” en los que, respectivamente, las mujeres representa el 90,17%, 89,15% y 85,59% de los estudiantes.

Si analizamos los grados pertenecientes a la rama de la educación en todos ellos la representación de hombres es notablemente superior a la de mujeres. Por ejemplo, en el grado de “Educación Infantil” el total de estudiantes matriculados es de 697 y 625 son hombres. La excepción en esta facultad de Ciencias de la Educación es el grado en “Ciencias de la Actividad Física y del Deporte” en el que las mujeres representan el 76,45% de los alumnos.

Otros grados a destacar por la sobrerrepresentación masculina existente son el grado en “Enfermería” que el 73,98% de los alumnos son hombres, el grado en “Filología Hispánica” y el grado en “Psicología” en los que 7 de cada diez matriculados son alumnos varones.

5.2. INTRODUCCIÓN

Cualquier plan de igualdad de Universidad que se precie ha de contener un primer apartado en el que se presente el documento y se expliquen, brevemente, las causas que empujan a la institución a llevar a cabo la redacción de dicho plan.

La mayoría de planes de igualdad analizados hablan del papel trasmisor de valores que tiene la universidad y por esa misma razón no puede quedar ajena a la promoción de la igualdad.

También, a modo de introducción, se menciona la Ley 3/2007 LOIHM como normativa principal en la materia y se cita el artículo 46 de la mencionada ley que es el que define los planes de igualdad (*Universidad de Alicante, Universidad de Salamanca, Universidad de Zaragoza...*). En este primer punto no se profundiza en el aspecto normativo, ya que ha de existir un apartado destinado exclusivamente a citar que normas son aplicables a esta cuestión.

A su vez, aquí también es donde la UAL debe reflejar los pasos seguidos para la elaboración del plan, explicando a groso modo desde las primeras reuniones que se hayan tenido para organizar la redacción hasta la conclusión del mismo. Existe la opción de no hacerlo en la introducción sino crear otro apartado que se llame metodología, como hace la Universidad de Jaén, en cuyo caso la explicación del procedimiento seguido ha de ser más exhaustiva.

Algunos planes, como el de la Universidad de Alicante, incluyen en la introducción expresa mención a la unidad de igualdad de la universidad en cuestión. La nuestra se sitúa en la segunda planta del Edificio CAE y María Isabel Ramírez Álvarez, Vicerrectora de Estudiantes y Empleo, es la persona que dirige dicha unidad en calidad de Delegada del Rector.

Otro aspecto que también se puede incluir es el ámbito temporal que se va a establecer para el Plan. Esta cuestión es muy dispar según qué plan se analice, los hay bianuales como el de la Universidad de Valladolid, trianuales como el de la Universidad Autónoma de Madrid o la Universidad de Barcelona y cuatrienales como la Universidad de Valencia o la Universidad de Málaga.

Al final de este apartado, la Universidad de Almería podría asumir el compromiso de garantizar la igualdad como, por ejemplo, hace la Universidad de Zaragoza reflejando en su I Plan de Igualdad que se compromete a constituir una universidad libre de desigualdades entre hombres y mujeres.

5.3. FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA, MARCO NORMATIVO O LEGISLACIÓN VIGENTE

Éste no es un apartado común a todos los planes estudiados ya que algunas universidades prescinden de él y hacen referencia a las normas aplicables en el apartado anterior, la introducción. Sin embargo, otras como la Universidad de Córdoba, Huelva o Jaén dedican un epígrafe a citar las leyes que regulan la igualdad en términos generales y los planes de igualdad de forma específica.

Existen varias formas de realizar la estructura del marco legislativo en el Plan de Igualdad. Las más comunes son la redacción generalista sin entrar demasiado en materia (UJA y UCO, por ejemplo) y la redacción que hace la UHU que subdivide el marco normativo de aplicación en legislación estatal, autonómica, universitaria y además añade documentos propios de la universidad, como pueden ser los estatutos o el plan estratégico. Ésta última forma parece más completa ya que abarca la legislación aplicable en su totalidad y es un modo más organizado o claro de reflejar leyes.

Siguiendo la estructura del I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, la normativa a incluir sería la siguiente:

Ilustración 3. Normativa aplicable a los Planes de Igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Plan de Igualdad de la UHU

5.4. DIAGNOSTICO

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres es el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en la universidad. Este plan debe diseñarse una vez realizado un diagnóstico de la situación de la universidad en materia de igualdad de género. Por tanto, es imprescindible detectar los ámbitos de mejora en materia de igualdad y definir las prioridades de actuación para, a continuación, diseñar las medidas tendentes a eliminar las desigualdades detectadas.

En esta fase es donde se incluyen los resultados que se desprenden del análisis de la situación de hombres y mujeres en la Universidad de Almería. Como se ha comentado con anterioridad, la UAL se encuentra en plena elaboración de este apartado por lo que no contamos aún con los datos necesarios para realizar un diagnóstico de tal situación.

Para subsanar dicha falta de información, en primer lugar, se ha elaborado una aproximación de informe diagnóstico en el que se han recogido datos relativos a los Órganos de Gobierno, PDI, PAS y alumnado de la UAL. En segundo lugar, se ha realizado una encuesta a 6 profesoras de ésta Universidad para conocer sus opiniones acerca de conciliación e igualdad en el ámbito laboral.

Los resultados más llamativos de nuestra aproximación de informe diagnóstico y que ponen en evidencia la desigualdad existente en la Universidad de Almería se detallan a continuación.

La composición de los Órganos de Gobiernos dista mucho de ser paritaria, pese a que en dos de ellos (Rectorado y Consejo Social) la representación estaría dentro de la franja de paridad, el resto reflejan de forma evidente que los puestos de mando o responsabilidad son cosa de hombres. Las profesoras que participaron en la encuesta respondieron afirmando esta situación cuando se les preguntó por los puestos de dirección.

La presencia de mujeres en el profesorado varía en función de si hablamos de profesorado funcionario o laboral. Dentro del PDI que es funcionario la distribución es más o menos igualitaria, aunque las mujeres representan en todos los casos el porcentaje menor, es decir, el 40% y no el 60%, excepto en los catedráticos/as en el que las profesoras que son catedráticas no llegan ni al 15% del total. Si atendemos al profesorado laboral, las tornas cambian y son las mujeres quienes, en la mayoría de categorías, alcanzan el 60% de representación, excepto en “Profesor/a Colaborador” y “Asociado/a Laboral” que no llegan al 40%.

En relación al Personal de Administración y Servicios, prácticamente la totalidad de la categorías se enmarcan dentro de la franja de igualdad.

Por último, en lo que respecta al alumnado matriculado en la Universidad, parece existir relativa paridad puesto que de 13.856 estudiantes matriculados en el presente curso académico, 6.089 son mujeres y 7.767 son hombres. La distribución de ese alumnado depende del Grado que se analice, habiendo Grados masculinizados como “Educación Infantil” o “Enfermería” y Grados feminizados o sobrerrepresentados por mujeres como la mayoría de las Ingenierías, destacando “Ingeniería Informática” en la que 9 de cada 10 matriculados son mujeres.

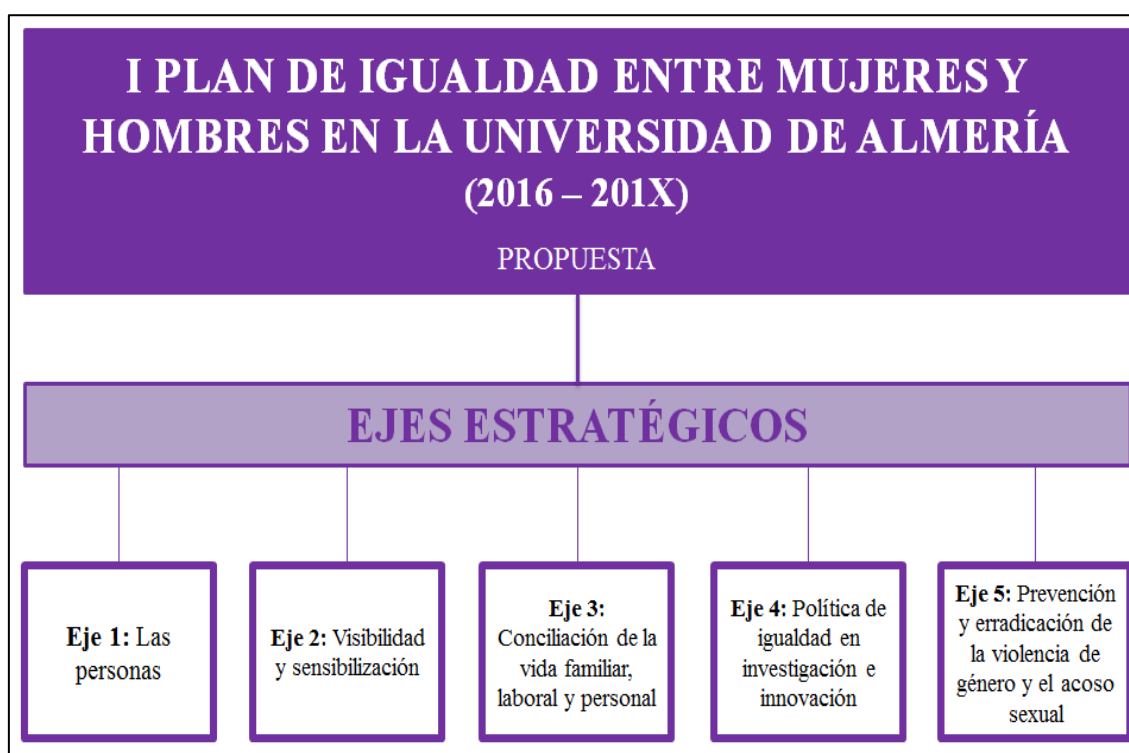
5.5. I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

5.5.1. Estructura del Plan

La estructura de un plan es un aspecto que la Universidad ha de tener muy en cuenta, por un lado, para su implementación y posterior seguimiento y control, así como para la divulgación de las medidas y objetivos a alcanzar, tanto en el seno de la Comunidad Universitaria como al resto de la Sociedad.

En este apartado la Universidad deberá explicar cómo se va a estructurar el Plan y cómo va a medir los resultados de los objetivos que se ha marcado previamente. Hay universidades que siguen la misma estructura que un Plan Estratégico, como es el caso de la Universidad de Jaén. El I Plan de igualdad de la UJA establece una Misión del Plan, que es la razón del mismo y una Visión, que es lo que la institución quiere lograr en el futuro, así como una serie de objetivos estratégicos.

Ilustración 4. Representación esquemática de la estructura del Plan



Fuente: Elaboración propia

5.5.2. Ejes, ámbitos u objetivos y acciones

Los objetivos se definen en función de las necesidades detectadas en el Diagnóstico para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la

Universidad. La forma más común de denominar a los objetivos que se marca el Plan es “ejes de actuación” o simplemente “ejes”, así lo hacen universidades como la de Valencia, Granada, Córdoba o Cádiz entre otras.

Las acciones, medidas o “sub-ejes” sirven para dar cumplimiento a los objetivos del Plan y en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico, éstas se diseñarán para mejorar la situación de partida. A la hora de establecer las medidas es importante determinar quién o quienes van a ser los responsables, el calendario de aplicación o implantación así como fijar los indicadores para su posterior evaluación.

Los ejes y acciones que se han decidido incluir en esta propuesta de Plan de Igualdad para la Universidad de Almería se detallan a continuación.

Eje 1: Las personas

En este eje se enmarcarían tanto el PDI como el PAS y el alumnado, con el fin de mejorar las situaciones de desigualdad que se hayan detectado en la fase de diagnóstico previa a la elaboración del plan. El motivo de que sea el primero es que las personas son el eje central de la Universidad y sin ellas, la institución carece de sentido.

Acciones:

- Conseguir una representación equilibrada en todos los órganos de gobierno y de representación.
- Lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres, tanto en el PDI como en el PAS. Si bien es cierto que el personal de administración y servicios presenta una composición relativamente paritaria, no ocurre así en el profesorado.
- Alcanzar la igualdad retributiva. Es necesario analizar si existe brecha salarial y los factores que en su caso la originan, de ser así, la Universidad ha de encargarse de reducirla puesto que el principio de igualdad retributiva exige que por el mismo trabajo se ha de percibir el mismo salario.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en la UAL. Y en los casos de que haya un sexo menos representado, a igualdad de mérito y capacidad de entre las diversas candidaturas, serán seleccionadas para ocupar el puesto las personas que pertenezcan a dicho sexo.

- Conseguir una distribución igualitaria entre alumnos y alumnas matriculados en la UAL. Para ello se pueden realizar campañas de orientación, como hace la Universidad de Cádiz, con el objetivo de promover el acceso de mujeres a las enseñanzas en las que están infrarrepresentadas.

Eje 2: Visibilidad y sensibilización

Este apartado es necesario para aumentar el grado de compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria en favor de la igualdad de género.

Acciones:

- Velar por el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.
- Difusión, interna y externa, del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.
- Fomento del uso de un lenguaje no sexista dentro de la comunidad universitaria.
- Realizar acciones formativas en materia de igualdad para sensibilizar sobre esta materia a toda la comunidad universitaria. Esta acción es de especial importancia ya que todas las profesoras encuestadas desconocían si se estaba impartiendo algún tipo de formación relacionada con esta cuestión y la educación es vital para la erradicación de la desigualdad.
- Colaborar con distintas Instituciones y Asociaciones locales que trabajen en favor de la igualdad. Por ejemplo, organizando o participando en encuentros, seminarios o jornadas.

Eje 3: Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y alumnado, así como sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UAL para que hagan uso de las medidas de conciliación deberían ser los principales objetivos de este eje. La justificación reside en que el principal obstáculo que tienen las mujeres para acceder a puestos de toma de decisiones es la imposición de ser las responsables de las cargas familiares y/o domésticas. A su vez, si aumentan las peticiones de medidas de conciliación por parte de los profesores y miembros del PAS masculinos contribuirá al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Acciones

- Garantizar el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.
- Convocar las reuniones de trabajo en los distintos ámbitos de la UAL en horario trabajo, para facilitar la conciliación. Por ejemplo, de 9:00 a 14:00 horas.
- Impartir la formación del PAS y del PDI en horario de trabajo.
- Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.
- Considerar el cuidado de menores y personas dependientes para la elección de turno por parte del alumnado.
- Fijar un horario de guardería que se adapte a las necesidades de PDI, PAS y alumnos.

Eje 4: Política de igualdad en investigación e innovación

Existen dos tipos de discriminaciones como responsables de desigualdad, la primera territorial, que relega a las mujeres a áreas de la actividad científica de menor valoración. La segunda es jerárquica, y mantiene a las mujeres en los niveles más bajos de la jerarquía científica: ante igual cantidad y calidad de trabajo investigador, publicaciones, etc., las mujeres obtienen menor valoración que sus compañeros varones (Muñoz, 2012). Por estos motivos es necesaria una política de igualdad en investigación e innovación.

Acciones:

- Promover la composición equilibrada en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de docencia e investigación.
- Fomentar y visibilizar la participación de mujeres investigadoras. Ya que su presencia no llega ni al 25% del total de investigadores.
- Facilitar el liderazgo de mujeres en grupos, proyectos, contratos y centros de investigación.
- Aumentar las publicaciones que incluyan la perspectiva de género o la transversalidad de la perspectiva de género.
- Impulsar la promoción de mujeres en premios de investigación, doctoras honoris causa, en academias, etc.
- Incentivar la cultura emprendedora de las mujeres.

Eje 5: Prevención y erradicación de la violencia de género y el acoso sexual

La justificación del presente objetivo reside en que la violencia machista se cobra la vida de alrededor de 60 mujeres al año. En lo que llevamos de 2016, ya han sido asesinadas 22 mujeres por sus parejas sentimentales, 64 el pasado 2015, cinco más que en 2014.

No es un fenómeno exclusivo de parejas adultas, el Informe Anual de la Fundación Anar asegura que se han multiplicado por 10 el número de llamadas por violencia de género de adolescentes desde 2009. En 2015 fueron 318 los casos de menores que contactaron por maltrato de sus parejas o ex parejas. Dicho informe señala que más de la mitad de los adolescentes varones cree que en una relación son ellos quienes deben proteger a las mujeres.

Aumentar la conciencia pública y la movilización social, así como garantizar que el sistema educativo empodere a niñas y a niños para transformar y establecer relaciones de género basadas en la armonía, son algunas de las medidas que propone la ONU para poner fin a la violencia contra las mujeres.

Acciones:

- Identificar con estudios periódicos realizados con perspectiva de género los riesgos laborales y psicosociales de la Comunidad Universitaria y establecer mecanismos de prevención.
- Hacer un seguimiento por parte de la Unidad de Igualdad del cumplimiento de la normativa vigente.
- Implementar un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.
- Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de género.

5.6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como recomienda la Guía “Igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades a partir del diagnóstico y los Planes de Igualdad”, del Instituto Andaluz de la Mujer, se requiere de un sistema que siga el desarrollo y evalúe el Plan de Igualdad.

Para el seguimiento se tienen que establecer indicadores, cualitativos y/o cuantitativos, a fin de poder medir los resultados así como indicar la o las personas responsables de llevar a cabo las acciones del Plan, detallando nombre, cargo y departamento de las mismas. También es conveniente fijar un calendario para la implementación de las medidas, ya que esto permite tener una visión global de todos los objetivos previamente fijados.

Según esta guía “el seguimiento va a facilitar información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilita su corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación” (Mujer I. A., 2011).

El objetivo de la evaluación es proporcionar información concerniente al grado de consecución de los objetivos de igualdad del Plan. Ésta ha de realizarse cuando finalice el periodo de vigencia de dicho Plan.

El informe de evaluación tiene que contener información de la evaluación de los resultados, del proceso y del impacto. Indicando los recursos empleados, las herramientas de seguimiento, las dificultades surgidas, si finalmente se han reducido las desigualdades, si ha habido cambios en la cultura de la Universidad, etc. También se deberá señalar si han surgido nuevas necesidades y las propuestas de mejora que se consideren.

Como establece dicha guía “la evaluación es una herramienta para la mejora continua de la Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad, ya que la información que proporciona el representa un nuevo punto de partida, un nuevo diagnóstico de situación de la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el que será necesario definir un nuevo Plan de Igualdad acorde a la nueva situación” (Mujer I. A., 2011).

6. CONCLUSIONES

La igualdad real entre mujeres y hombres es un principio básico, que se basa en la participación equilibrada en todos los ámbitos de la vida. Como indica la Guía para la Igualdad en las Universidades del Instituto de la Mujer, abordar la igualdad desde el ámbito universitario resulta necesario pues, en él siguen existiendo factores que pueden generar desigualdad y afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas y en la gestión del conocimiento.

Los resultados de las encuestas realizadas a seis profesoras de la Universidad de Almería son realmente llamativos, aunque hay que matizar que las opiniones que nos han facilitado no son extrapolables a la totalidad de las profesoras, puesto que seis encuestas es un número muy escaso. Nuestra intención no es generalizar, simplemente queríamos dar voz a profesoras, que estuvieran interesadas en participar en este trabajo, con el fin de reflejar sus situaciones.

En primer lugar, todas las encuestadas piensan que ser madres ha afectado a sus carreras profesionales. De hecho, la mitad de ellas ha señalado que bastantes veces y dos de las seis indican que la maternidad ha afectado “siempre” a sus carreras. Creo que sus respuestas son demoledoras. Es injusto que tengan este sentir, que una decisión personal, como la de ser madre, influya negativamente en la esfera profesional pero sólo afecte a las mujeres. No se ha realizado encuestas a profesores que sean padres, no obstante se presume que la respuesta mayoritaria sería que la paternidad no les ha afectado en absoluto a conseguir sus objetivos profesionales.

Otro aspecto a destacar es el de los puestos de responsabilidad. Las encuestadas opinan que en la distribución de estos la mayoría son hombres y no se equivocan, ya que como hemos comprobado tras la realización del informe diagnóstico, los puestos de mando o responsabilidad no son precisamente paritarios.

Al pedirles que nos realizasen propuestas para la elaboración del Plan, la más demandada fue relacionada con la jornada de trabajo, puesto que la mayoría indicó que tenía dificultades para poder conciliar su vida laboral con la familiar. También resaltaron que pese a que existe una guardería en la UAL, ésta no se adapta a los horarios de trabajo del personal. Ambas sugerencias creo que son subsanables si la

Universidad asume el compromiso de favorecer la conciliación e implementa medidas para ello.

Al margen de que la elaboración de un Plan de Igualdad se trate de una obligación legal desde 2007, para nuestra Universidad esta cuestión también debería ser una necesidad y tendría que estar configurado como un objetivo fundamental, puesto que la realidad nos demuestra que la situación de la comunidad universitaria dista mucho de ser igualitaria.

La Universidad de Almería publicó en la VIII Memoria de Responsabilidad Social Universitaria de 2013/2014 lo siguiente “la Unidad de Igualdad, ha llevado a cabo el compromiso contraído con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), con el Proyecto: Fomento de la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, cuyo objetivo último ha consistido en la elaboración del I Plan de Igualdad para la UAL, que en estos momentos se encuentra pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno de la UAL”. Dos años más tarde, la Universidad sigue sin tener Plan de Igualdad.

Se ha preguntado a la responsable de la Delegación del Rector para Igualdad de Género el porqué de la falta de Plan de Igualdad, tras casi 9 años de la aprobación de la Ley 3/2007 LOEMH y la respuesta es que la elaboración requiere mucho tiempo puesto que son muchos datos los que se tienen que reunir. También aclararon que la elaboración del informe diagnóstico estaba llegando a su fin y se prevé que para este verano esté publicado.

Por lo tanto, no se trata de que la Universidad anuncie que “está muy comprometida con la igualdad de género” (Servicio de planificación, 2014), el entender la igualdad como un compromiso social hace que se tomen medidas para paliar las asimetrías de género.

Además de intentar garantizar un derecho constitucionalmente reconocido, la implementación de un Plan de Igualdad en nuestra Universidad conllevaría numerosas ventajas, tales como (Mujer I. A., 2011):

- Mejora el conocimiento de la Universidad y su funcionamiento.
- Aumenta la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.

- Consolida la responsabilidad social de la Universidad.
- Facilita la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que forman parte de la Universidad.
- Presenta un factor de calidad y modernización, centrado en las personas y en la actividad universitaria, que posibilita una mejora continua en su gestión.
- Garantiza una gestión del conocimiento, en la que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores igualitarios.
- Mejora su imagen a nivel interno y externo.

Para concluir, considero que la Universidad, entendida como institución transmisora de valores, tiene mucho ver y que contribuir en que en nuestra sociedad las mujeres y los hombres sean verdaderamente iguales. Si por parte de ésta se concientiza a toda la comunidad universitaria de que hay que respetar el derecho a la igualdad, y así también lo hacen los poderes públicos y los medios de comunicación, se puede conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo, la violencia machista, conseguir sueldos igualitarios y que las responsabilidades familiares y del hogar sean tarea de todos, no sólo nuestra.

ANEXO I. ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las dificultades que como trabajadora encuentra para poder conciliar su vida familiar y laboral, así como su percepción respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral, a fin de poder buscar alternativas que reduzcan el posible desequilibrio existente y mejore la calidad de vida de las personas que trabajan en la Universidad de Almería

La información recogida contribuirá a la elaboración y serán objeto de estudio en mi Trabajo Fin de Grado, que versa sobre la igualdad de género en la UAL y con el que se pretende redactar una propuesta de Plan de Igualdad para nuestra universidad.

A fin de poder contar con unos resultados lo más realistas posibles le pedimos que conteste a las preguntas de forma sincera. Para ello se garantiza la confidencialidad y el anonimato de toda la información que facilite en esta encuesta.

Muchas gracias por su colaboración.

A. DATOS GENERALES

Fecha	
Edad	
Puesto	
Nivel de estudios	

De las siguientes situaciones, marque la que se corresponde con la suya:

- Pareja con hijos/as
- Persona sola con hijos
- Pareja con hijos/as y otros parientes o dependientes
- Pareja con otros parientes o dependientes
- Persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes
- Persona sola con otros parientes o dependientes
- Pareja sin hijos/as
- Persona sola
- Otras: indicar

B. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS

B.1. ¿Tiene hijos menores de 14 años?

- Sí No

En caso afirmativo indique el número y sus edades:

Edad	0-12 meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Nº de hijos/as															

B.2. ¿Considera que ser madre le ha afectado en su carrera profesional?

- No, nunca
- Sí, en alguna ocasión
- Sí, bastantes veces
- Sí, siempre
- NS/NC

C. DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA

C.1. ¿Encuentra dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares?

- No, ninguna
- Tengo poca dificultad
- Tengo bastante dificultad
- Tengo mucha dificultad
- Siempre tengo dificultad
- NS/NC

En caso de tener algún tipo de dificultad ¿Puede concretar cuál o cuáles?

C.2. ¿Considera que reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales?

- No, nunca
- No, casi nunca
- Sí, algunas veces
- Sí, con frecuencia
- Sí, siempre

C.3. ¿Le gustaría que la distribución diaria de su tiempo fuese distinta?

- Sí No NS/NC

En caso afirmativo, ¿a qué ámbito de su vida otorgaría más peso?

- Personal Familiar Laboral

C.4. Indique el número de horas semanales dedica a las siguientes tareas:

Tareas	Nº de horas semanales dedicadas
Trabajo remunerado	
Trabajo doméstico	
Cuidado de hijos/as menores y/o personas dependientes	
Atención al resto de la familia	
Tiempo de ocio	
Otras	

D. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

D.1. ¿Conoce la legislación en materia de conciliación?

- No, no conozco nada
- Sí, algo
- Sí, en su gran mayoría
- Sí, conozco toda la legislación aplicable

D.2. ¿Utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación recogidas en la legislación?

- Sí. ¿Cuál?**
 - Reducción de jornada por motivos familiares
 - Excedencia para el cuidado de hijos/as
 - Excedencia para el cuidado de familiares
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia
 - Permiso por lactancia
 - Suspensión por paternidad/maternidad adopción o acogimiento
 - Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares
 - Otras medidas. Indique cuáles:

- No. ¿Cuál?**
 - No las he necesitado hasta ahora
 - Desconocía que existieran
 - No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo (reducciones de jornada o excedencia)
 - Afectaría negativamente a mi carrera profesional
 - Otras razones. Indique cuáles:

D.3. ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables a la Universidad de Almería, y que le ayudarían a solucionar sus problemas de conciliación? Señale las tres más importantes

- Horario flexible de entrada y salida
- Reducción de jornada
- Política de luces apagadas
- Bolsa de horas
- Elección de turnos por motivos familiares
- Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes
- Guardería en el centro de trabajo
- Salidas por emergencias
- Otras. Indique cuáles:

E. PLAN DE IGUALDAD

E.1. Pese a no existir hasta el momento un Plan de Igualdad en la Universidad ¿considera que existe igualdad real entre hombres y mujeres en los siguientes aspectos?

a) Jornada de trabajo

- Sí No NS/NC

b) Salario

- Sí No NS/NC

c) Tipo de contrato

- Sí No NS/NC

d) Horario

- Sí No NS/NC

e) Puestos de responsabilidad

- Sí No NS/NC

E.2. ¿Conoce usted si se está impartiendo algún tipo de formación para sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral?

- Sí
- No
- NS / NC

E.3. En líneas generales ¿piensa usted que hay mayor número de hombres o de mujeres trabajando en la Universidad?

- Hay más hombres
- Hay más mujeres
- En la misma proporción
- NS/NC

E.4. En los puestos de dirección, mando y responsabilidad ¿hay mayor número de hombres o de mujeres?

- Hay más hombres
- Hay más mujeres
- En la misma proporción
- NS/NC

E.5. Piense en el lenguaje utilizado por la Universidad, por ejemplo, en comunicados internos, tarjetas de visita, letreros en las puertas de los despachos, materiales de formación, etc.

- Se utiliza siempre el masculino entendido como genérico
- Se nombra indistintamente en masculino/femenino según proceda en cada caso
- NS/NC

E.6. Respecto a la futura redacción del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería ¿qué aspectos estima que no se deben pasar por alto?

PROPUESTAS Y SUGERENCIAS

Si lo desea, puede añadir cualquier comentario, propuesta o sugerencia

ANEXO II. DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES POR SEXO Y GRADO

CENTRO UNIVERSITARIO ADSCRITO DE TRABAJO SOCIAL			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Trabajo Social (Plan 2010)	90	370	460

ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Ingeniería Agrícola (Plan 2015)	306	153	459
Grado en Ingeniería Mecánica (Plan 2010)	312	34	346
Grado en Ingeniería Informática (Plan 2015)	337	41	378
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial (Plan 2010)	196	33	229
Grado en Ingeniería Química Industrial (Plan 2010)	64	52	116
Grado en Ingeniería Eléctrica (Plan 2014)	50	15	65
Ingeniero Agrónomo (Plan 2003)	16	5	21
Ingeniero Técnico Agrícola en Hortofruticultura y Jardinería (Plan 2000)	8	6	14
Ingeniero Técnico Agrícola, Industrias Agrarias y Alimentarias (Plan 2000)	1	1	2
Ingeniero Téc. Agrícola, Mecanización y Construcciones Rurales (Plan 2000)	1	1	2
Ingeniero Técnico Industrial en Mecánica (Plan 2005)	3	-	3
Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas (Plan 2000)	2	-	2
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión (Plan 2000)	1	-	1
Ingeniero en Informática (Plan 1999)	11	1	12
TOTALES	1.308	342	1.650

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Educación Infantil (Plan 2010)	72	625	697
Grado en Educación Infantil (Plan 2015)	28	194	222
Grado en Educación Primaria (Plan 2010)	329	410	739
Grado en Educación Primaria (Plan 2015)	74	147	221
Grado en Educación Social (Plan 2011)	45	240	285
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (Plan 2012)	211	65	276
Maestro Especialidad de Educación Infantil (Plan 1999)	-	2	2
Maestro Especialidad de Educación Física (Plan 1999)	4	-	4
Maestro Especialidad de Educación Primaria (Plan 1999)	-	2	2
Maestro Especialidad de Lengua Extranjera (Plan 1999)	1	1	2
Licenciado en Psicopedagogía (Plan 1994)	3	7	10
TOTALES	767	1.693	2.460

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Enfermería (Plan 2009)	141	401	542
Grado en Fisioterapia (Plan 2009)	132	138	270
TOTALES	273	539	812

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Finanzas y Contabilidad (Plan 2010)	245	237	482
Doble Grado en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas	35	37	72
Grado en Administración y Dirección de Empresas (Plan 2010)	417	423	840
Grado en Economía (Plan 2010)	169	117	286
Grado en Turismo (Plan 2010)	101	189	290
Grado en Marketing e Investigación de Mercados (Plan 2010)	150	173	323
Diplomado en Ciencias Empresariales (Plan 2000)	18	24	42
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (Plan 2000)	23	41	64
Diplomado en Turismo (Plan 2002)	-	3	3
TOTALES	1.158	1.244	2.402

FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Matemáticas (Plan 2010)	111	86	197
Grado en Química (Plan 2009)	100	108	208
Grado en Ciencias Ambientales (Plan 2009)	72	83	155
Grado en Biotecnología (Plan 2015)	36	42	78
Licenciado en Matemáticas (Plan 1999)	2	4	6
Licenciado en Química (Plan 2000)	1	2	3
Licenciado en Ciencias Ambientales (Plan 2000)	2	-	2
Ingeniero Químico (Plan 1999)	14	11	25
Ingeniero de Materiales (Plan 2003)	3	2	5
TOTALES	341	338	679

FACULTAD DE DERECHO			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Derecho (Plan 2010)	409	532	941
Grado en Gestión y Administración Pública (Plan 2009)	78	81	159
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Plan 2010)	109	171	280
Licenciado en Derecho (Plan 1953)	68	94	162
TOTALES	664	878	1.542

FACULTAD DE HUMANIDADES			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Humanidades (Plan 2010)	29	36	65
Grado en Filología Hispánica (Plan 2010)	58	167	225
Grado en Historia (Plan 2010)	158	76	234
Grado en Estudios Ingleses (Plan 2010)	109	206	315
Licenciado en Humanidades (Plan 1993)	2	3	5
Licenciado en Filología Hispánica (Plan 1993)	1	13	14
Licenciado en Filología Inglesa (Plan 1997)	2	4	6
TOTALES	359	505	864

FACULTAD DE PSICOLOGÍA			
Nombre del Plan	Mujeres	Hombres	Total
Grado en Psicología (Plan 2010)	194	449	643
Licenciado en Psicología (Plan 1999)	2	15	17
TOTALES	196	464	660

Bibliografía

- Arantxa Elizondo, A. N. (2010). *Políticas de Igualdad en las Universidades Españolas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Barcelona, U. d. (2011). *II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Barcelona*. Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universidad de Barcelona.
- Europea, C. (1998). *Glosario de términos relativos a la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- García, M. L. (2012). *Una propuesta de Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia*. Murcia: Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia.
- Género, U. p. (s.f.). *I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva*. Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- Granada, U. d. (2011). *Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR*. Granada: Universidad de Granada.
- Igualdad, C. d. (2011). *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Igualdad, C. d. (2014). *II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Igualdad, C. p.-U. (2013). *II Plan de igualdad de la Universitat de València*. Valencia: Universitat de València.
- Igualdad, U. d. (2014). *II Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga*. Málaga: Universidad de Málaga.
- INE. (2015). *Mujeres y Hombres en España*. Madrid: Publicaciones Instituto Nacional de Estadística.
- Lopez, M. M., & Morón, N. G. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 611 - 623.
- Mercedes Osuna Rodríguez, O. S. (2014). *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba*. Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Mujer, I. A. (2011). *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Universidades a partir del Diagnóstico y los Planes de Igualdad*. Sevilla: Instituto andaluz de la Mujer.
- Mujer, I. d. (2014). *Plan de Igualdad de Oportunidades*. Madrid: Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.

- Muñoz, E. (2012). Las mujeres y la investigación. *Revista de CC.OO. (Secretaría de Igualdad nº 330)*, 12.
- Piqueras, M. (2003). Una enfermedad llamada «desigualdad de género». *Quark: Ciencia, medicina, comunicación y cultura. Nº 27*.
- Salamanca, U. d. (2012). *Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la USAL*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Servicio de planificación, e. y. (2014). *VII Memoria de Responsabilidad Social Universitaria*. Almería: Universidad de Almería.
- Social, O. p. (2012). *I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.
- UA, U. d. (2014-2016). *II Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante*. Alicante: Universidad de Alicante.
- UAM, U. d. (2015). *II Plan de Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- UGT, S. d. (2015). *Trabajar igual, cobrar igual*. Madrid: UGT.
- UJA, U. d. (2011). *I Plan de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén*. Jaén: Universidad de Jaén.
- UVa, C. d. (2012). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- UZ, O. d. (2016). *I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Vicerrectorado de Igualdad, C. y. (2014). *Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía.