

MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

López, Chocero, Sandra
Universidad de Córdoba
sandalch@hotmail.com

Sanchis, Vidal, Amelia
Profesora de Derecho Eclesiástico del Estado
Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Córdoba
dh1savia@uco.es

RESUMEN

En este estudio pretendemos analizar si los planes de igualdad son una herramienta adecuada para que las mujeres lleguemos a promocionar en las Universidades. Mediante la aplicación de 6 indicadores y aplicándolos a los diagnósticos, primero y, a los planes de igualdad después intentaremos determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas en las universidades andaluzas.

PALABRAS CLAVE

Análisis, diagnóstico, mujeres/género, plan de igualdad, universidades, indicadores.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

Desde la comunidad universitaria se considera que el género debería ser un criterio de estructuración básico del conjunto del sistema universitario, ya que permite evaluar la situación de las mujeres y los hombres dentro de las universidades desde diferentes perspectivas:

- Una de las más fundamentales es la del equilibrio del número de mujeres y hombres en los centros universitarios, terreno en el que ha habido realmente un avance importante.
- Otro procedimiento consiste en analizar la situación de las mujeres en los diferentes estamentos y dedicaciones y hacer posible la implicación efectiva tanto del profesorado como del personal de administración y servicios, a toda la comunidad universitaria desde la perspectiva de género.

Tras muchas investigaciones, se confirma la progresiva y rápida incorporación de la mujer al ámbito académico y el constatado fenómeno de la “feminización” de la Universidad (el 54,7% de los estudiantes de primer y segundo ciclo en la Universidad española corresponde a mujeres, y entre los graduados las mujeres alcanzan el 60,9%. Entre los estudiantes de másteres, las mujeres representan el 53,6% y entre los de doctorado el 51,8%). Como contrapartida, persiste la desigualdad en las categorías docentes de mayor nivel, así como en la gestión universitaria: en 2008, el 36,1% del PDI eran mujeres; entre los hombres el segundo grupo más numeroso eran los Catedráticos Universitarios (21,9%), mientras que entre las mujeres esta categoría representa sólo el 7,2%). Fenómenos similares se han obtenido hasta ahora en el acceso al mercado de trabajo, o a los puestos de mayor sueldo o prestigio profesional. Como se recoge en el informe “Académicas en cifras 2007” en la Universidad este “techo de cristal” se revela en la desproporción entre mujeres y varones en el acceso a cátedras, “donde se muestra una dificultad por parte de las mujeres que no se puede explicar en términos de mérito o excelencia académica, sino a sesgos de género vigentes aún en el sistema universitario español”¹.

Estas desigualdades reales en el entorno universitario han sido constatadas en otros países desarrollados como Canadá, Reino Unido o EEUU y reflejan claramente cómo cualquier análisis en este sentido ha de tener en cuenta ineludiblemente, por una parte, el acceso a los estudios superiores, por otra parte, las experiencias y vivencias durante los estudios (así como los procesos e interacciones que tienen lugar en este período) y, por último, los resultados que se producen una vez acabados (inserción en el mercado laboral, progresión en la carrera académica e investigadora, etc).

Adicionalmente, se ha confirmado la vivencia de situaciones de discriminación y desigualdad en el entorno educativo superior, constituyendo un clásico los estudios de diferencias de género en la interacción profesor-alumnado.

Hay una previsión de que en los Grados, el alumnado que reciba enseñanzas en materia de perspectiva de género sea de un 10%. Un 90% no recibirá ninguna formación en no discriminación e igualdad de mujeres y hombres. Todo un hallazgo el encontrado en Formación Profesional. Dentro de las Unidades de competencia localizamos la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de intervención social y en un módulo formativo, el impulso de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Material que va en la misma

¹ Académicas en cifras. Ministerio de Educación y Ciencia (Unidad de Mujeres y Ciencia), 2007. http://www.uam.es/.../Satellite?...filename%3DAcademicas_en_cifras [última vista marzo 25/03/2012].

línea que el empleado para Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional elaborado por la OIT (Sanchis Vidal, 2012).²

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

OBJETIVOS

El objetivo principal de este estudio es analizar si los planes de igualdad constituyen o no una herramienta o instrumento adecuado para conseguir la promoción de las mujeres en la Universidad, dentro de un marco de igualdad y no discriminación.

Otros objetivos que también se van a tener en cuenta serán:

- Compromiso de la Universidad con la igualdad entre mujeres y varones.
- Implicación y participación de toda la comunidad universitaria, en todo el proceso de implementación en la elaboración de los diagnósticos y los planes de igualdad.
- Formación, transversal y específica, en materia de igualdad de género.
- Información a toda la comunidad universitaria del proceso.
- Transparencia del proceso.
- Conocimiento de la situación de la Universidad respecto a la igualdad.
- Puesta en marcha de actuaciones y medidas correctoras.

METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación, es el comienzo un estudio más amplio que está en curso, sobre los planes de igualdad en las universidades y las unidades de igualdad como unidades administrativas para integrar el principio de igualdad de género en el conjunto de normas y actuaciones emanadas de la Universidades andaluzas. Lo hemos centrado en el estudio de los siguientes indicadores:

- 1- Promoción y desarrollo profesional (Número de mujeres y hombres que han promocionado).
- 2- Formación continua (Número de horas de formación desarrolladas en igualdad).
- 3- Número de mujeres y hombres que han hecho uso de medidas de conciliación.
- 4- Contenidos incluidos en la formación en igualdad.
- 5- Tipo de información difundida a la comunidad universitaria.
- 6- Áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado contenidos en materia de igualdad.

Se han utilizado estos 6 indicadores escogidos de entre una de las guías sobre igualdad³, y esos indicadores se han cotejado con los diagnósticos que existen en algunas de las universidades andaluzas para ver cuáles han sido utilizados *ex ante* a la elaboración del plan de igualdad. Posteriormente, se ha hecho lo mismo con los planes de igualdad de las universidades, comprobando si en estos se han utilizado indicadores o no y si coinciden con los utilizados en este estudio, para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas que

² SANCHIS VIDAL, A., "Epistemología, feminismo y género: investigando sin complejos", 2012, p.7. www.oei.es/congresoctg/memoria/pdf/AmeliaSanchis.pdf [última vista marzo 25/03/2012].

³ "La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social, 2011.

se marcan en los planes de igualdad. En el diagnóstico y plan analizado, se irá dejando constancia de aquellos indicadores seleccionados que hayamos encontrado.

Comenzaremos por analizar qué universidades han realizado un diagnóstico antes de elaborar el plan de igualdad. Al finalizar cada apartado, elaboraremos una tabla donde quedará reflejada la universidad y los indicadores en el diagnóstico o en el plan. Para realizarlo utilizaremos estos indicadores de género que servirán para analizar la situación de las mujeres *ex ante* y *ex post* a los planes de igualdad. Sin embargo, la metodología utilizada ha sido diferente; el análisis de los diagnósticos se ha hecho por universidades y, el análisis de los planes por indicadores.

Todo este estudio lo hemos realizado apoyándonos en un marco normativo de referencia. Se ha expuesto la normativa más importante en materia de igualdad en distintos ámbitos: estatal, autonómico y universitario. Conocemos la existencia de normativa de distinto rango, pero hemos limitado esta exégesis legislativa solamente a las leyes orgánicas y leyes ordinarias por ser la norma que marca las directrices generales a seguir. En posteriores estudios sobre el tema abordaremos también el contenido del resto de normas jurídicas.

Finalmente, elaboraremos las conclusiones evaluando los resultados y resaltando las debilidades y fortalezas de los planes de igualdad de las Universidades andaluzas.

MARCO JURÍDICO

ÁMBITO ESTATAL

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por las Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido por las constituciones de los países democráticos. Ahora bien, la igualdad ante la Ley, que representa un gran logro histórico para las mujeres y el conjunto de la sociedad, ha resultado insuficiente para alcanzar la igualdad real. La sociedad tiene ante sí el gran reto de desterrar ciertos estereotipos y promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Es patente como en los últimos años el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la remoción de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres prevista por la ley sea realmente efectiva. De este modo, los distintos ámbitos que conforman el entramado social deben adoptar estrategias que propicien en su área de actividad y de influencia el objetivo de la igualdad de género

Hasta llegar a la aprobación, en el año 2007, de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LO 3/2007, de 22 de marzo (LOI)⁴, en nuestro ordenamiento jurídico existían ya una serie de normas que propugnaban la igualdad, la más importante de ellas es la Constitución Española a lo largo de cuyo articulado se recogen numerosas referencias al principio de igualdad.

Comienza el artículo 1 reconociendo a la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 9.2 establece el mandato a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Y el artículo 10 que reconoce en la dignidad de la

⁴ BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007.

persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, como el fundamento del orden político y de la paz social.

Pero será el artículo 14, el que reconozca el principio de igualdad ante la ley, estableciendo que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Existen también otras normas que van a propiciar la igualdad entre las personas:

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁵. Con esta ley se comenzó a plantear la necesidad de establecer determinados permisos para lograr una verdadera conciliación de estos ámbitos. Esta ley también afectó a las universidades en su condición de administraciones públicas.

Con la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno se planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria, cuando proceda del Estado⁶.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género, que menciona expresamente en su Art. 4.7: “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”⁷.

Pero hay que tener en cuenta que si hay un antes y un después legal, este punto de inflexión lo marca la LOI. La LOI prevé los planes de igualdad como el instrumento necesario para llevar a cabo y propiciar la consecución de todos estos logros. El artículo 46 de la LOI dispone que se constituyen como “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 concretos objetivos 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”.

Esta ley, es de aplicación plenamente a las Universidades en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública. De esta forma en su artículo 25 regula la igualdad en el ámbito de la educación superior y plantea las siguientes medidas:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

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

- a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).

- b. La creación de postgrados específicos.

⁵ BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999.

⁶ BOE nº 246, de 14 de octubre de 2003.

⁷ BOE nº 313, de 29 de diciembre de 2004.

c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.

La Ley en su Título IV establece el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y concretamente el artículo 45 sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, recoge: “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Los planes de igualdad son 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, así lo recoge el artículo 46 LOI. La LOI ha conferido a la negociación colectiva un papel renovado, atribuyéndole visibilidad y relevancia, en parte por decisión legal y en parte, y en modo alguno menor, por voluntad propia.

Además de lo mencionado anteriormente, el Título V de la Ley Orgánica está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar el principio de igualdad: “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- 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.”

ÁMBITO AUTONÓMICO

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía⁸, 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.

A las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales le son de aplicación la normativa autonómica.

⁸ BOE nº 68, de 20 de marzo de 2007.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía⁹ en su art. 23.6 establece: “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

Así mismo dedica su artículo 20 a la igualdad en la Educación Superior:

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.
2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.
3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las Universidades y comisiones de selección y evaluación”.

Y su artículo 21 a los proyectos de investigación:

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades públicas de Andalucía.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género¹⁰. 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

ÁMBITO UNIVERSITARIO

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)¹¹. En abril del año 2007 se produjo una importante reforma de la Ley Orgánica de Universidades que ha sido adaptada teniendo en cuenta los preceptos establecidos en la Ley de igualdad. Esto ha producido un gran avance para la igualdad

⁹ BOJA nº 247, de 18 de diciembre de 2007.

¹⁰ BOJA nº 247, de 18 de diciembre de 2007.

¹¹ BOE nº 89, de 13 de abril de 2007.

entre mujeres y hombres en la Universidad, ya que, además de utilizar un lenguaje no sexista en su redacción, ha planteado las medidas que se exponen a lo largo de todo el texto legal.

En su exposición de motivos dice que la Universidad deber ser transmisora de valores donde se respeten los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres. También, en su art, 13, pone de manifiesto la necesidad de reformar las normas electorales establecidas en los Estatutos de las Universidades para propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de gobierno.

La LOU, en relación a la Investigación, en el artículo 41 dispone que se promuevan que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Referente a los estudiantes se mencionan expresamente entre sus derechos el de “recibir un trato no sexista”. Y en cuanto a los criterios para la concesión de becas, se menciona la necesidad de prestar especial atención a las personas con cargas familiares y víctimas de violencia de género.

Especialmente destacable de esta ley, puesto a que a ello se debe que se hayan creado unidades de igualdad en las Universidades, es su D.A. duodécima, en la que se establece textualmente que “las Universidades deberán contar en sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

La Ley 15/2003, de 22 de diciembre, andaluza de Universidades¹², modificada recientemente por la Ley 12/2011, de 16 de diciembre¹³.

También se cuenta con una legislación universitaria propia en cada universidad, formada por sus propios estatutos, su Plan Estratégico institucional y sus convenios colectivos.

PLANES DE IGUALDAD

En esta tabla quedan reflejadas las universidades andaluzas que cuentan con diagnóstico y con plan de igualdad. Estos datos están tomados de las web de las universidades y de las Unidades de Igualdad de las mismas. Si alguno de estos documentos está publicado en otro lugar o formato no tenemos constancia de él en este estudio. Algunas universidades no cuentan con un diagnóstico propio, independiente y terminado, haciendo simplemente una alusión al estudio que se está realizando, o bien un resumen del contenido del diagnóstico ya finalizado en el propio plan de igualdad.

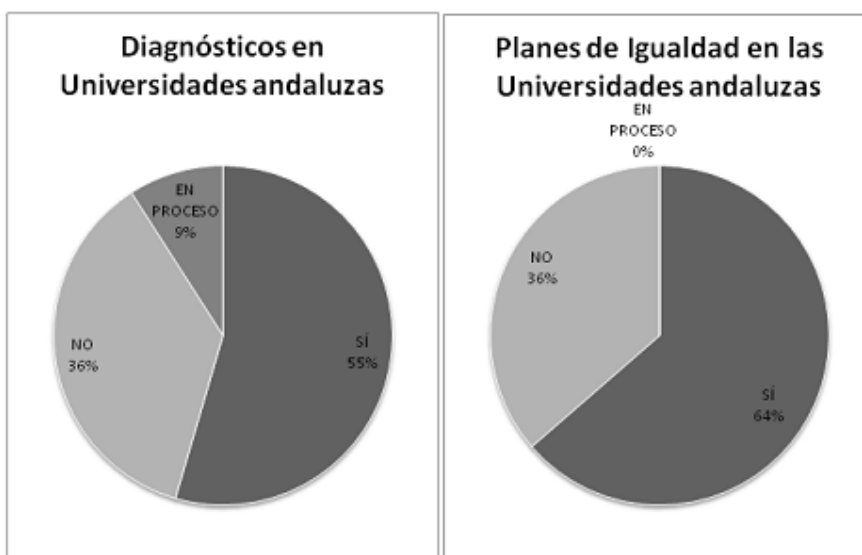
Este concepto de Plan de Igualdad, que venimos tratando y recogido en la LOI se puede aplicar a las Universidades puesto que son entidades que gestionan recursos humanos, gestionan y transmiten conocimientos y cuentan con una estructura propia formada por mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria.

¹² BOJA nº 251, de 31 de diciembre de 2003.

¹³ BOJA nº 251, de 27 de diciembre de 2012.

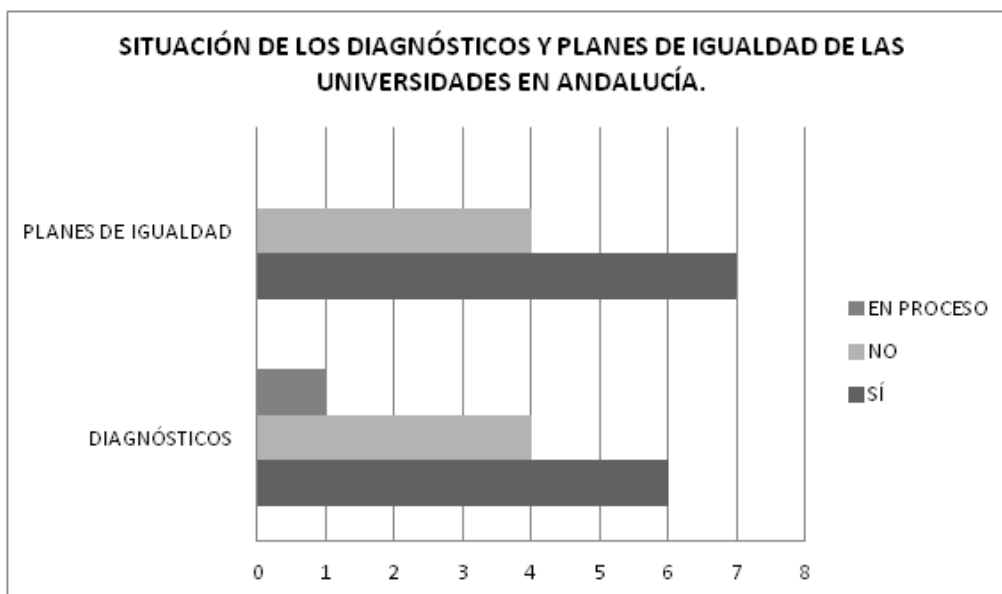
TABLA 1. SITUACIÓN DE LOS DIAGNÓSTICOS Y PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES EN ANDALUCÍA.

UNIVERSIDADES	DIAGNÓSTICO	PLAN DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE ALMERIA	NO	NO
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	SI	SI
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	EN PROCESO	NO
UNIVERSIDAD DE GRANADA	SI	SI
UNIVERSIDAD DE HUELVA	NO	SI
UNIVERSIDAD DE JAÉN	SI	SI
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	SI	SI
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	SI	SI
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA	NO	NO
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	SI	SI
UNIVERSIDAD LOYOLA DE ANDALUCÍA	NO	NO



GRÁFICAS 1A. SITUACIÓN DE LOS DIAGNÓSTICOS Y PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES EN ANDALUCÍA.

El diagnóstico basado en datos estadísticos indica que la igualdad en términos de género, como en todas las sociedades, no ha evolucionado al ritmo de los tiempos y, por esta razón, se hace necesario que instituciones, como la Universidad, apliquen políticas que supriman los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres.



GRÁFICA 1B. SITUACIÓN DE LOS DIAGNÓSTICOS Y PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES EN ANDALUCÍA.

Para la realización de un diagnóstico se requiere no sólo de indicadores con información cuantitativa sino que incluyan aquellos datos cualitativos que hagan referencia a la percepción sobre las normativas, políticas, procesos propios de la Universidad, así como a las opiniones, actitudes y experiencias de las personas que conviven en ella. No todas las Universidades andaluzas cuentan con un diagnóstico. Entre las Universidades que sí disponen de él, no todas siguen las pautas o los indicadores cuantitativos y cualitativos que plantean las guías utilizadas como modelo, que les permitan obtener unos resultados para evaluar en profundidad las carencias de la comunidad universitaria y servir de apoyo y ayuda en la elaboración de los distintos planes de igualdad de las universidades.

Hemos encontrado 6 universidades andaluzas que disponen de diagnóstico. Sin embargo, tendremos diferenciar tres tipos de diagnósticos:

- Diagnóstico que no tiene ningún indicador
- Diagnóstico que tiene indicadores aunque sean diferentes de los que hemos seleccionado para nuestro estudio.
- Diagnóstico que ha utilizado los indicadores que hemos seleccionado para nuestro estudio.

La Universidad de Málaga, pretende definir una política de personal que fomente y garantice la equidad y la igualdad de derechos tanto laborales como sociales, valores que forman parte inseparable de la Misión de la Universidad, para lo cual es fundamental la mejora en la conciliación de la vida laboral y personal tanto de hombres como de mujeres. Dos de las líneas estratégicas de este diagnóstico están específicamente centradas en la igualdad de género. El enfoque metodológico global está fundamentado en el método de diagnóstico para implementación de mainstreaming de género de las “3R”¹⁴. De este modo, la primera “R”

¹⁴ Este método fue desarrollado específicamente para el mainstreaming de género en Suecia en el seno del proyecto “Jämkom” para implementar un enfoque transversal de género en los municipios del país. Las tres R hacen referencia a los términos “Representación”, “Recursos” y “Realidad”. Dentro de cada uno de estos términos, la metodología propone preguntas e interrogantes para ser respondidos por distintas vías, de modo que se puedan escrutar rutinas de trabajo, disposición de estructuras y sistemas de valores y creencias que fomenten prácticas discriminatorias por razón de género. El análisis implica el estudio de los proveedores del servicio, como de sus

(REPRESENTACIÓN), alude al análisis cuantitativo de cómo se distribuyen mujeres y hombres en el entorno de estudio. La segunda "R" (RECURSOS), se centra en el análisis de la distribución de recursos entre hombres y mujeres en la Organización, contando no sólo con recursos financieros o monetarios, sino también estructurales (espacios, tecnologías, dispositivos, etc) y de tiempo. Por último, la tercera "R" (REALIDAD), alude al espectro de normas y valores que la cultura de la Organización tiene instaurada, e implica un análisis cualitativo que pueda identificar si existen normas o valores en la cultura que fomentan la permanencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

Ha establecido 4 objetivos y en coherencia con el sistema metodológico elegido, se ha llevado a cabo una combinación de métodos y técnicas de investigación en función de cada uno. Para cuantificar la presencia de hombres y mujeres en los distintos Órganos de Gobierno y Representación, se ha empleado el indicador denominado "Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)", indicador que viene utilizando la Junta de Andalucía en los diferentes informes de evaluación del impacto de género en los presupuestos de la Comunidad definido por la fórmula: $IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$, en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Para describir y analizar la distribución de recursos financieros, estructurales (espacios, tecnologías, dispositivos, etc) y de tiempo entre mujeres y hombres en la UMA, se proponen una serie de indicadores para el PDI funcionario (cargos académicos y complemento específico del PAS), que ilustren lo que se podría obtener si se dispusiera de la información desglosada por sexo de las partidas presupuestarias directamente implicadas con las políticas de personal.

También se presenta una batería de indicadores relativos a las ayudas sociales y a la Escuela Infantil, cuya información ha sido facilitada por el Vicerrectorado de Bienestar social e igualdad. Por último, se proponen una serie de indicadores para las becas a estudiantes para su utilización en un futuro, una vez se disponga de información desglosada por sexo. Otro de los indicadores utilizado establece la escala de Interacción Trabajo-Familia.

En la Universidad de Jaén, no se tienen en cuenta los indicadores que hemos utilizado como parámetro o medida en este estudio. Para realizar el informe diagnóstico respecto de la situación que tiene los hombres y mujeres que desarrollan su actividad profesional en la Universidad de Jaén, se ha utilizado una metodología que facilitase el análisis de las distintas materias de manera armonizada e interrelacionada, de forma que fueran fácilmente identificables las carencias y los puntos fuertes que en la materia presenta la Institución.

Se han utilizado entre otros indicadores: distribución del PDI en función de su régimen jurídico; otro indicador al que se ha acudido recomendado por el Informe Académicas en cifras y que sirve para clarificar la posición desigual en las categorías de mayor nivel académico en que se encuentran los hombres y las mujeres en la Universidad pública española en general y, en la UJA, en particular, trata de ver la proporción o ratio existente entre titulares de universidad y catedráticos/as de EU por cada catedrático de Universidad;

En el diagnóstico de la **Universidad de Granada**, el objeto de éste elaborado hasta la fecha ha sido describir la distribución de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la Universidad. Se ha intentado plasmar la posición que ocupan mujeres y hombres en los distintos estatus de la Universidad. Se advierte que no se han analizado los motivos y razones por las que, habiendo más mujeres que hombres en el conjunto de la Universidad, éstas no ocupan los puestos académicos con mayor reconocimiento social y económico, que implican una mayor y más

destinatarios. Rees T. Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: the 'ETAN Report'. Gender and Education. 2001; 13(3):pp. 243- 260.

importante toma de decisiones. De cambiar esta situación, estos elementos las harían situarse al mismo nivel de visibilidad y representatividad que los hombres y que en el momento actual no detentan.

Para este estudio se ha planteado una metodología de investigación sociológica, concretamente de investigación cuantitativa consistente en la recogida de información a través de encuestas, llevadas a cabo por el CADPEA (Centro de Análisis y Documentación Política y Electoral de Andalucía)¹⁵. Ésta herramienta metodológica ha permitido, de manera aproximada, describir la situación real de igualdad percibida por el PAS, el PDI y el estudiantado de la Universidad atendiendo a cuatro bloques temáticos: percepción y creencias sobre la desigualdad, situaciones de acoso o discriminación vividas en el entorno laboral y académico, conciliación y corresponsabilidad, y conocimientos, opiniones y soluciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma el estudio de opinión aquí recogido apoya y ayuda en la elaboración del Plan de Igualdad, siendo también una innovación con relación a otros planes. El diagnóstico de la UGRA se encuentra incluido dentro del plan de igualdad de la propia universidad, haciendo un pequeño resumen de lo que se ha planteado en él, de modo que no recoge ninguno de los indicadores utilizados.

En la Universidad de Cádiz, ni se han utilizado los indicadores seleccionados ni tampoco se ha contemplado ningún otro indicador. La realización de un plan de igualdad, como establece la normativa vigente, debe ir precedido de la realización de un diagnóstico que refleje de la manera más fiel posible la situación de las mujeres en el ámbito al que se pretende aplicar el Plan. La realización del diagnóstico de la UCA no ha sido fácil. Lo ha tenido que realizar en su integridad la Unidad de Igualdad, con el apoyo de la Dirección General de Acción Social y Solidaria de la que esta Unidad depende y una subvención otorgada por el Instituto Andaluz de la Mujer. Para su realización los órganos de gestión de la UCA han prestado su apoyo, aunque hay que señalar que no todos ellos han colaborado en la medida de lo solicitado en parte por ausencia de datos suficientes y desagregados por sexos lo que implica un incumplimiento de la normativa vigente.

En la **Universidad de Sevilla**, el proceso de elaboración del diagnóstico finalizó, en su primera fase, en marzo de 2009. Se ha basado en los datos existentes o cuya obtención no suponía un estudio que se dilatara en el tiempo. Por tanto, aunque real, es incompleto. Esta razón justifica que en las líneas de actuación previstas en el Iº Plan de Igualdad de Género se incluya la realización de estudios que permitan detectar posibles desigualdades ocultas y profundizar en las razones que las generan o favorecen. Se ha partido de los datos publicados por el Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía con indicadores de género y por el Ministerio de Educación y Ciencia, y de los estudios previamente elaborados por profesorado experto. La metodología predominante ha sido cuantitativa, aunque no especifica los indicadores utilizados.

Por último, para la revisión de la posición que ocupan mujeres y hombres en la **Universidad Pablo de Olavide de Sevilla**, se elaboraron una serie de indicadores, que reflejasen dicha posición y permitiesen obtener conclusiones al respecto, así como proponer posibles soluciones a las dificultades encontradas, solicitándose con este objeto a las distintas Áreas, Unidades, Centros, Oficinas, una serie de datos de carácter cuantitativo. En el diagnóstico de esta universidad sí se han seguido algunos de los indicadores que nosotros hemos utilizado para nuestro estudio. Ha sido el único caso.

Volver a reiterar los 6 indicadores que hemos seleccionado para el estudio y que son: promoción y desarrollo profesional, formación continua, número de mujeres y hombres que han hecho uso

¹⁵ <http://cadpea.ugr.es> [última vista marzo 25/03/2012].

de medidas de conciliación, contenidos incluidos en la formación en igualdad, tipo de información difundida a la comunidad universitaria y las áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado contenidos en materia de igualdad.

En la UPO para hacer el diagnóstico se han utilizado varios de estos indicadores; utiliza indicadores de carácter cuantitativo más que cualitativo que les permite conocer el número y porcentaje de personal, distinguiendo entre alumnado, PAS y PDI. Hace más incapié en sus indicadores y en el PAS y PDI que en el alumnado, aunque también recoge datos que permiten ver la situación que tienen en su universidad. El mayor número de mujeres del PDI se concentra en la categoría de Profesoras Asociadas LOU (35,1%), seguida de Profesoras Contratadas Doctoras (21%) y Profesoras Colaboradoras (11,4%). Los hombres coinciden en las dos primeras categorías, pero la tercera en la que tienen mayor peso es en la de Titular de Universidad (13,4% frente al 8,9% de las mujeres) y en cuarto lugar está la Cátedra de Universidad, donde representan el 6,2% frente al 1,5% de las mujeres. El porcentaje de profesoras es menor que el de profesores en el resto de las categorías, y las diferencias se acentúan en las más altas de la escala académica universitaria, que se corresponde con el PDI funcionario.

Respecto a la formación continua, no es de los aspectos más relevantes. Hay actividades desarrolladas por la Unidad de Promoción Social y Cultural del Vicerrectorado de Participación Social, dirigidas tanto al Personal de Administración y Servicios como al Personal Docente e Investigador de la UPO, la línea de trabajo que ha desarrollado alguna actividad en este sentido ha sido la de 'Igualdad e Integración Social'. Más concretamente, diferenciando entre los distintos servicios que componen esta línea ha sido la Oficina para la Igualdad la que ha realizado actuaciones dirigidas a formar en género e igualdad de oportunidades al personal de la UPO, centrándose más, sin embargo, en el alumnado que en el resto de personal.

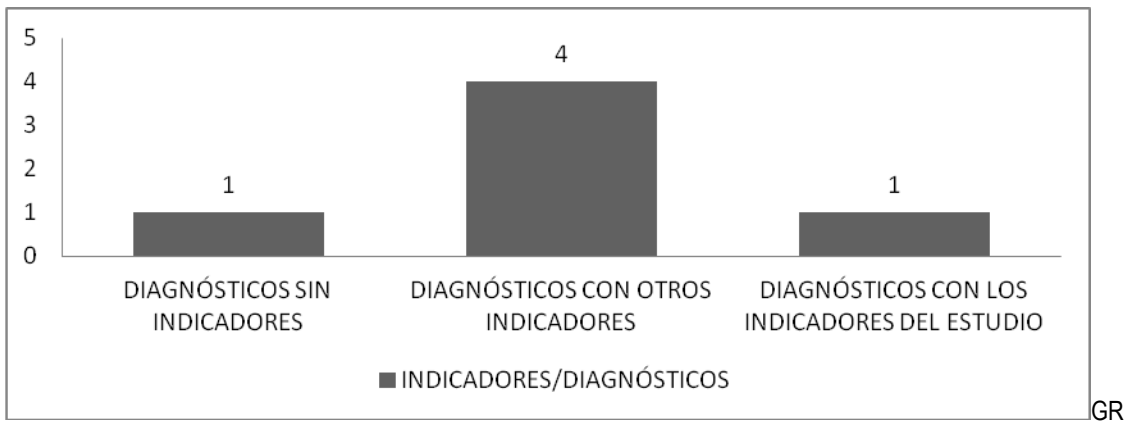
Los temas de conciliación, han sido objeto de atención en el diagnóstico. Se ha empleado la metodología cualitativa con la finalidad de profundizar en las necesidades de conciliación del personal, así como en las barreras y apoyos percibidos por el personal relacionado con el conocimiento, uso e interés futuro en las medidas de conciliación ofrecidas en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

El resto de indicadores que presentamos, no aparecen recogidos en este diagnóstico. No se hace referencia a los contenidos incluidos en la formación en igualdad ni tampoco al tipo de información que la comunidad universitaria recibe sobre el mismo tema. Respecto a las áreas de conocimiento e investigación en las que se haya incorporado contenidos de igualdad, decir que no aparece la investigación de género como transversal al resto de las investigaciones ni como tema principal de investigación. Solo recoge, pero en términos cuantitativos aspectos como el número de investigadores principales que son mujeres y hombres, Número de tesis doctorales dirigidas por hombres y mujeres, y porcentaje que representa cada sexo, número de becas predoctorales dirigidas por hombres y mujeres y porcentaje que representa cada sexo, número y porcentaje de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación, los que participan en grupos de investigación, quienes dirigen proyectos de investigación, coordinadores de grupos de investigación o número y porcentaje de mujeres y de hombres que aparecen como investigadoras/es principales.

TABLA 2. INDICADORES/ DIAGNÓSTICOS.

	Promoción y desarrollo profesional (Número de mujeres y hombres que han promocionado)	Formación continua (Número de horas de formación desarrolladas en igualdad)	Número de mujeres y hombres que han hecho uso de medidas de conciliación	Contenidos incluidos en la formación en igualdad	Tipo de información difundida a la comunidad Universitaria	Áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado contenidos en materia de igualdad
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ						
UNIVERSIDAD DE GRANADA						
UNIVERSIDAD DE JAÉN						
UNIVERSIDAD DE MALAGA						
UNIVERSIDAD DE SEVILLA						
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	Número y porcentaje de catedráticas y catedráticos.	Evolución del número y del porcentaje de hombres y de mujeres que solicitaron cursos de formación continua, y porcentaje de mujeres y de hombres que fueron admitidas/os a los mismos	Número y porcentaje de hombres y mujeres que han disfrutado de permisos.			
	Número y porcentaje de profesorado titular, por sexo.		Días de permiso por maternidad/paternidad, asuntos propios o enfermedad, por escala o grupo, y sexo.			

	Promoción y desarrollo profesional (Número de mujeres y hombres que han promocionado)	Formación continua (Número de horas de formación desarrolladas en igualdad)	Número de mujeres y hombres que han hecho uso de medidas de conciliación	Contenidos incluidos en la formación en igualdad	Tipo de información difundida a la comunidad Universitaria	Áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado contenidos en materia de igualdad
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	Número y porcentaje de profesorado contratado doctor, por sexo.		Número y porcentaje de mujeres y hombres con jornada reducida, por escala o grupo.			
	Número y porcentaje de profesorado ayudante, por sexo.		Número y porcentaje de hombres y mujeres con hijos/as menores de 18 años, según edad de los hijos/as.			
	Número y porcentaje de profesorado asociado, por sexo.		Número y porcentaje de mujeres y hombres que solicitaron excedencia después de un nacimiento, o por el cuidado de personas en situación de dependencia.			
	Número y porcentaje de profesorado sustituto interino, por sexo		Número y porcentaje de hombres y de mujeres que ha tenido una o más ausencias por motivo de cuidado familiar.			
	Número y porcentaje de hombres y de mujeres que ocupan cargos de gestión universitaria.					
	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que forman parte del claustro.					



ÁFICA 2. INDICADORES EN LOS DIAGNÓSTICOS DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS.

Hemos encontrado 7 universidades andaluzas que disponen de plan de igualdad. Sin embargo, tendremos diferenciar también tres tipos de planes de igualdad:

- Plan de igualdad que no tiene ningún indicador
- Plan de igualdad que tiene indicadores aunque sean diferentes de los que hemos seleccionado para nuestro estudio.
- Plan de igualdad que ha utilizado los indicadores que hemos seleccionado para nuestro estudio.

El Plan de Igualdad es un instrumento de intervención que recoge un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas, con coherencia interna y que responden a las desigualdades detectadas en el diagnóstico y a los aspectos que se pueden mejorar en la Universidad para integrar la igualdad, por lo tanto se ajustan a la realidad y necesidades de la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Es una herramienta estratégica que contempla una serie de acciones para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura y en la gestión universitaria.

Una vez terminado el análisis de los indicadores, se observa que no todos los indicadores que hemos seleccionado, son a su vez escogidos por las distintas universidades en la elaboración de sus planes de igualdad.

La inclusión y análisis de éstos se ha considerado necesario para una correcta evaluación de la ejecución del Plan. Se trataría de una metodología eficaz de seguimiento y control que nos permita obtener información fiable del estado de avance y que facilite el control por parte de los diferentes órganos de gobierno de la Universidades, así como la introducción de los ajustes necesarios, en función de las realidades, de las necesidades y de los marcos legislativos.

Antes del análisis de los indicadores, al igual que hemos ido haciendo con el análisis de los diagnósticos, describiremos la estructura de los planes de igualdad de cada una de las universidades que vamos a tratar.

La Universidad de Granada recoge en su plan 8 grandes ejes con sus objetivos y acciones correspondientes para su desarrollo y los indicadores que determinan su eficacia y cumplimiento, los agrupa coincidiendo en su mayoría con los 6 indicadores de referencia.

La Universidad de Huelva, en su plan establece 7 grandes ámbitos que abarcan las grandes parcelas de actividad de la comunidad universitaria. Aún cuando el ámbito número 4 va referido a contexto laboral (acceso, selección, promoción, desarrollo y clasificación profesional y

retribuciones) en el propio plan no se recoge ninguna acción ni indicador referido explícitamente a la promoción y desarrollo profesional. Tampoco queda referencia sobre las áreas de conocimiento en las que se haya incorporado los contenidos de igualdad.

La Universidad de Jaén, establece 5 ejes con los subejos correspondientes que dan lugar a un total de 20 objetivos. Asimismo entre los indicadores de ejecución del plan, se incluyen nuestros indicadores de referencia, salvo el referente a las áreas de conocimiento en las que se hayan incorporado contenidos de igualdad.

Tanto en la Universidad de Huelva como en la de Jaén, se ve que a pesar de que cada vez más se van incorporando contenidos de igualdad en las actividades formativas, no se tiene muy claro que áreas de conocimiento incorpora los contenidos de igualdad.

Por último, **la Universidad de Málaga**, recoge 8 ejes con los objetivos y acciones correspondientes para la consecución de éstos. Los indicadores de ejecución del plan quedan plasmados y agrupados de forma que se corresponde con el modelo de estudio, lo único que no queda plasmado es lo referente a los contenidos incluidos en la formación en igualdad.

Tras esta breve exposición, analizaremos los indicadores seleccionados con los planes de igualdad de las universidades, siguiendo la metodología que ha sido planteada a lo largo de este estudio. Resaltaremos aquellos indicadores que han sido más evaluados por los distintos planes de igualdad y aquellos a los que se les dará menor importancia. Entre los primeros, estarán las medidas de conciliación, como la elaboración de un plan de conciliación, y la formación continua del personal, con la realización de actividades formativas en materia de género, recogidos en la mayoría de los planes. Otros indicadores como las áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado contenidos en materia de igualdad, no se les ha dado la importancia suficiente que debiera tener por la relevancia del tema.

La promoción y el desarrollo profesional es una cuestión que aparece en casi todos los planes tratados. Incluye indicadores para el logro de estos objetivos como los temas de legislación básica en materia de género en las convocatorias públicas de empleo y la existencia de los informes de impacto de género en las ofertas de empleo públicas, dando cumplimiento a la legislación vigente. Decir que resultaría aún más interesante que estos informes de impacto de género se contemplaran en las ofertas de empleo internas de las universidades.

También poder lograr una composición paritaria de las comisiones y tribunales supone un paso adelante en la consecución de los objetivos de las universidades, así como conocer el número de catedráticas y catedráticos que existen, para intentar paliar esa desigualdad existente, puesto que sigue siendo mayoritaria la presencia de varones en los puestos de responsabilidad (catedráticos y responsables de grupos de investigación). La mayor proporción de mujeres en puestos de Cátedra se sigue dando en las Escuelas Universitarias (32%), mientras que en las Cátedras de Universidad, aún cuando la proporción de mujeres aumentó ligeramente (13%) en el curso 2008-2009, es más reducida que la de varones catedráticos¹⁶. La visibilización del trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas de conocimiento pasa, entre otros, por su distinción en premios y honores. Al reconocer la aportación y valía de las mujeres académicas ofrecemos

¹⁶ Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, *Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011*, Consejería de Hacienda y Administración Pública, Sevilla, 2010, p. 90. http://www.presupuestoygenero.net/mediapdfpresu/informe_andalucia_2011.pdf [última vista 15/03/2012].

modelos de referencia y de liderazgo en femenino a la sociedad, en general y, a las nuevas generaciones en particular que sirven, a su vez, de estímulo y antídoto frente a la discriminación por sexo. Por ello, es necesario que desde las propias universidades se proponga un mayor número de mujeres “doctoras honoris causa”, entre otros reconocimientos.

Se han incluido otros indicadores con menos fuerza, como la realización de encuestas o el desarrollo de acciones de seguimiento y asesoramiento a las mujeres para facilitar su promoción; los resultados que puedan arrojar estas actividades resultarán sin duda clarificadores, pero a nuestro parecer son indicadores más adecuados para un diagnóstico que para un plan de acción.

En cuanto a la formación, en casi todas las universidades se coincide en incluir una serie de actividades formativas en materia de género, para que la comunidad universitaria vaya familiarizándose con estas cuestiones. Las acciones contempladas deberían concretar mecanismos que posibiliten la formación del personal en materia de igualdad de género de manera específica en el ámbito de trabajo de la universidad, tanto desde el punto de vista del trabajo técnico y administrativo (PAS) como en lo que respecta a las funciones del PDI a partir de la aplicación de la perspectiva de género en la docencia. Destacar de entre los indicadores la inclusión en el Plan de formación del personal de la UHU de talleres no sexista. Resulta interesante la iniciativa, y sin duda, es necesaria una formación adecuada en estos temas para obtener una mayor sensibilidad con las cuestiones de género. No está de más que toda la comunidad universitaria, alumnado, PAS y PDI, se sensibilice en los nuevos roles de varones y mujeres desde la igualdad y la no discriminación.

El indicador relativo a la conciliación resulta siempre muy valorado y todas las universidades coinciden en incluirlo en sus planes de igualdad. La inclusión de este tipo de medidas incide directamente en el bienestar laboral, físico y mental, produciéndose así también la mejora del desempeño de los distintos roles; y en la medida que aumente la experiencia de enriquecimiento, mejora el compromiso y la satisfacción con la vida del personal, incidiendo todo ello en el nivel de desempeño organizacional. Merece la pena las medidas de conciliación como un recurso específicamente orientado a proporcionar los servicios que el personal necesita para atender a las demandas del ámbito laboral sin perjudicar su desempeño en el trabajo; entre estas medidas resaltar las medidas que facilitan las condiciones de estudio a estudiantes con cargas familiares, o la posibilidad de elegir horarios al profesorado con cargas familiares, así como la posibilidad de poner en marcha servicios para facilitar la conciliación. En cuanto a las acciones que se refieren a la racionalización de horarios de manera que sean compatibles con las obligaciones familiares (convocatoria de reuniones de trabajo, horario de clases, horarios de actividades de formación...) nos encontramos con distintos niveles de dificultad. No parece haber dificultad en fijar los horarios de reuniones y en la programación de cursos de formación, cada vez más, en modalidad on-line y en todo caso, siempre dentro del horario laboral. Se valora muy positivamente el incremento en la oferta de cursos de formación en modalidad no presencial (e-learning) y semipresencial (b-learning).

Las mujeres estamos más sensibilizadas acerca de la importancia de la conciliación, y tenemos en cuenta las circunstancias familiares y personales del personal. Se establecen un claro vínculo entre la necesidad de conciliar y el hecho de ser mujer, lo que pone de manifiesto que persiste la idea de que la conciliación es un problema percibido, de forma muy mayoritaria, por nosotras.

Menos atención recibe el tercer indicador; no quedan aún muy definidos cuales son los contenidos incluidos en la formación en igualdad. En nuestra opinión, la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria no es, exclusivamente, visibilizar la aportación

de las mujeres en la temática y área objeto de conocimiento; también es incluir la perspectiva de género, lo que exige el desarrollo y la participación en líneas y proyectos de investigación especializados en torno al género. La presencia de asignaturas específicas de género no debe ser la única manera con la que se ha de incorporar la perspectiva de género en el curriculum universitario; así como tampoco es condición suficiente para conseguir la integración de asignaturas específicas de género la presencia de grupos de investigación en género. Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria implica examinar, de forma reflexiva, el conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos de género.

Mayor tratamiento tiene el siguiente indicador relativo a la información difundida a la comunidad universitaria. Así se recogen en los planes la posibilidad de un Plan de comunicación sobre Igualdad de oportunidades o campañas que acerquen a la comunidad universitaria las políticas de igualdad que se están llevando a cabo en la universidad. La elaboración de guías de lenguaje no sexista ayudan a evitar el mal uso que en muchas ocasiones hacemos del propio lenguaje. Sobre todo porque no describe con nitidez la realidad. Desde la comunidad universitaria, no podemos invisibilizar a las mujeres con el pobre argumento de la “economía del lenguaje”. Suponemos que en la Academia prima la excelencia que se alcanza con mayor facilidad si logramos detallar fidedignamente las cosas. Encubrir con el genérico masculino es esquilmar parte de la realidad. Para transmitir institucionalmente el compromiso de la universidad con la igualdad de género y la no discriminación es necesario que los contenidos (e imágenes) de cada una de las páginas web de las universidades se adecuen al lenguaje no sexista.

Por último, en cuanto a las áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado los contenidos en materia de igualdad, se recogen entre ellos los planes de estudio que incluyan la perspectiva de género. El Protocolo de Evaluación de la ANECA para la verificación de títulos universitarios oficiales impone, como criterio y directriz de calidad, la inclusión en todos los planes de estudios de materias relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, añadiendo, en relación con la planificación de las enseñanzas, que la propuesta deberá incluir: “... enseñanzas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. También el artículo 3.5 del RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, modificado por el RD 861/2010, de 2 de julio y por el RD 99/2011, de 28 de enero, establece que entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:

- a) desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.
- b) desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.
- c) de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos, y debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos valores.

Sin embargo, la realidad es otra y, al día de hoy en pocos planes de estudio parece haberse introducido alguna enseñanza que recoja esos valores, ni tampoco enseñanzas de género.

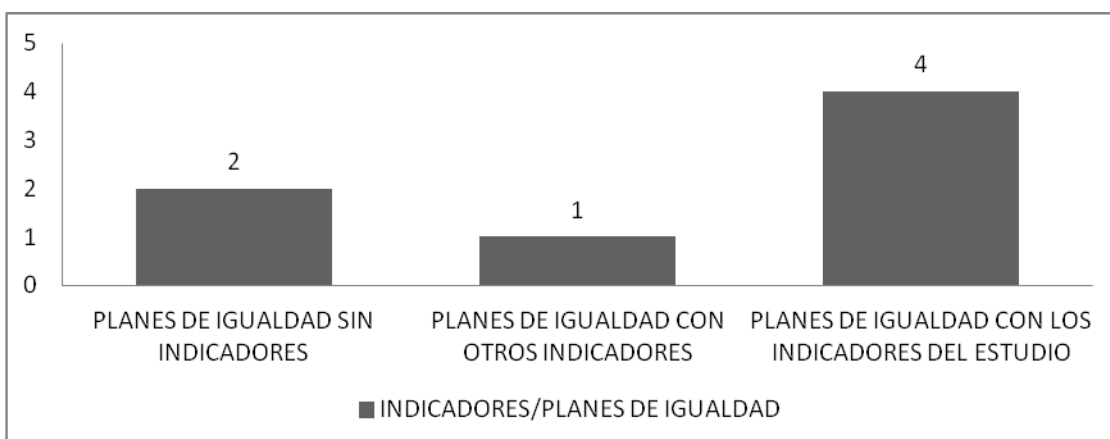
TABLA 3. INDICADORES/PLANES DE IGUALDAD.

INDICADORES	UNIVERSIDAD DE GRANADA	UNIVERSIDAD DE HUELVA	UNIVERSIDAD DE JAÉN	UNIVERSIDAD DE MALAGA
Promoción y desarrollo profesional (Número de mujeres y hombres que han promocionado)	Cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción del personal de la UGR.		Realización de encuestas en el colectivo del PAS funcionario para conocer los motivos de la no promoción de las mujeres que cuentan con la titulación requerida.	Composición paritaria de las comisiones y tribunales.
	Temas de legislación básica en materia de género en las convocatorias públicas de empleo del PAS.			
	Informes sobre la selección, acceso y promoción del personal de la UGR.			
	Existencia de informes de impacto de género en las ofertas públicas de empleo.			
Formación continua (Número de horas de formación desarrolladas en igualdad)	Oferta formativa en materia de género	Número de actividades formativas en materia de género por sectores.	Número de horas de formación ofertadas.	Nº de actividades organizadas para promover la igualdad, inclusión de la igualdad de género y nº de participantes.
		Inclusión en el Plan de Formación del Personal de la UHU de Talleres no sexistas.	Número de horas de formación recibidas x número de asistentes.	

INDICADORES	UNIVERSIDAD DE GRANADA	UNIVERSIDAD DE HUELVA	UNIVERSIDAD DE JAÉN	UNIVERSIDAD DE MALAGA
Número de mujeres y hombres que han hecho uso de medidas de conciliación	Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal.	Elaboración del Plan de conciliación.	Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.	Normativas existentes en la Universidad de Málaga que cumplan las previsiones legales en materia de igualdad.
		Adopción de acuerdos sobre horarios de reuniones en los diferentes órganos y centros.	% de centros que incorporan dichos criterios en la elección de horarios docentes.	Nº de reuniones celebradas en horarios que faciliten la conciliación.
	Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo en la UGR.	Nº de centros y departamentos que permiten la elección de horarios a profesorado con cargas familiares.	% de centros que incorporan dichos criterios en la elección de grupos.	
	Medidas para facilitar las condiciones de estudio a estudiantes con cargas familiares.	Nº de nuevos servicios puestos en marcha para facilitar la conciliación	Cursos de formación en el puesto de trabajo del PAS se realicen dentro del horario laboral.	Nº de cursos impartidos en horarios que faciliten la conciliación Nº de mujeres y hombres que han participado.

INDICADORES	UNIVERSIDAD DE GRANADA	UNIVERSIDAD DE HUELVA	UNIVERSIDAD DE JAÉN	UNIVERSIDAD DE MALAGA
Contenidos incluidos en la formación en igualdad	Cursos, talleres y jornadas para introducir la perspectiva de género en la actividad universitaria.	Análisis de las materias sobre género incluidas en las nuevas titulaciones de la UHU.	% de cursos que incorporan esas materias. Número de participantes. Número de créditos ofertados y cursados por el alumno relativos a la igualdad de género y no discriminación clasificados por carácter obligatorio u optativo en grado. Número de créditos ofertados y cursados por el alumno de carácter obligatorio u optativo en posgrado.	Nº de cursos impartidos con contenidos de género. Nº de personas inscritas Análisis de los temarios de oposiciones incluyendo temario de igualdad
Tipo de información difundida a la comunidad universitaria	Plan de Comunicación sobre Igualdad de Oportunidades.	Creación de un espacio dentro de la web de la UIG donde se publiquen las investigaciones realizadas por mujeres en nuestra Universidad.	Publicación de las estadísticas con variable "sexo" a través de la página web de la Universidad de Jaén.	Nº de publicaciones con perspectiva de género.
	Campañas de comunicación de las políticas de Igualdad de la UGR.	Análisis de las publicaciones de la UHU con perspectiva de género.		
	Guía de lenguaje no sexista.	Difusión, a través de la web, de los materiales existentes respecto a la inclusión de la perspectiva de género en la investigación	Elaboración de una guía de lenguaje y de imagen no sexista.	

INDICADORES	UNIVERSIDAD DE GRANADA	UNIVERSIDAD DE HUELVA	UNIVERSIDAD DE JAÉN	UNIVERSIDAD DE MALAGA
Áreas de conocimiento e investigación en las que se ha incorporado contenidos en materia de igualdad	Número de Planes de estudio con perspectiva de género.		Incorporación en el Plan de Investigación propio de la Universidad de medidas de acción positiva destinadas a lograr una presencia equilibrada entre los dos sexos en los grupos y proyectos de investigación cofinanciados por el Plan propio de la UJA	Contenidos de género en los planes de estudio de grado y posgrado Nº de personas matriculadas.
				Nº de planes de estudio que incluyen contenidos igualdad de género de forma transversal. Nº de personas matriculadas.



GRÁFICA 3. INDICADORES EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS.

CONCLUSIONES

Analizados los diagnósticos, sus conclusiones y, los planes de igualdad, analizaremos el impacto que estos indicadores han tenido en la elaboración de los diagnósticos y de los planes de igualdad en las universidades andaluzas, dejándose entrever una serie de debilidades y de fortalezas de los distintos planes de igualdad.

Indagando en el reparto de mujeres y hombres en los lugares de mayor capacidad de toma de decisiones, emergen desigualdades, unas de mayor calado que otras, sobre todo en aquellas áreas en las que las políticas de igualdad están tardando más en hacer mella.

Así, se ponen de manifiesto amplias brechas o dificultades en aspectos como:

1- El número de cátedras de universidad, en los sexenios de investigación (hasta 12 puntos de diferencia), en la dirección de grupos de investigación o en la obtención de proyectos. Estas diferencias marcan un territorio, en el PDI, claramente circundado por la presencia vigente de dificultades en la plena capacidad de desarrollo profesional académico e investigador.

Existe cierta tendencia a atribuir la diferencia en el número de mujeres y varones catedráticos al proceso histórico: “hay pocas catedráticas porque es reciente la incorporación de las mujeres a la universidad”. Pero, no parece ser el caso, ya que desde la década de los sesenta, las mujeres constituyen más del 30% de las licenciadas (por ejemplo, en 1968 las mujeres alcanzaban el 33,8% de los licenciados). Se trata de un número significativo que debiera haber generado un porcentaje de catedráticas bastante más elevado que el actual.

En aquellas ramas de conocimiento donde, según las cifras, parece existir mayor dificultad en la obtención de los sexenios, se aprecia que las mujeres se ven más negativamente afectadas que los hombres, sufriendo una doble desigualdad: la de su disciplina y la de su condición de mujer.

2- Respecto a los Órganos de gobierno, Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Consejo Social y Claustro la proporción de hombres y mujeres es claramente diferencial en la mayoría de los sectores que los conforman lo que da como resultado una presencia mayoritariamente masculina en todos ellos.

En los puestos de libre designación, los vicerrectorados siguen estando mayoritariamente en manos de hombres aunque podemos percibir una tendencia a la igualdad en los nombramientos de los últimos años que esperamos avance y se consolide. Lo mismo podemos encontrar en otros puestos de libre designación como son las direcciones generales donde también encontramos un avance de las mujeres

Quizás lo más preocupante de estos datos sea la diferencia en velocidad de evolución y desarrollo de la carrera académica.

Entre las fortalezas a reseñar

1- Por lo que respecta al alumnado, existe una alta ocupación femenina de las aulas, en una tendencia ya más que consolidada en los últimos tres lustros. Además, las muestras de un mejor rendimiento académico femenino se perciben en la contribución de las alumnas a la eficiencia académica.

2- Resaltar la mayor sensibilidad hacia las medidas de conciliación de vida familiar y laboral. La igualdad entre mujeres y hombres requiere que unas y otros tengan las mismas oportunidades de tener una vida completa, pudiendo desarrollar sus capacidades tanto en el espacio público (laboral, social, cultural y político) como en el privado (ocio, formación, tareas del hogar, efectos y cuidados de otras personas).

El objeto de este estudio es comprobar si las medidas que se van tomando resultan eficaces para nuestros objetivos, que entre otros, es facilitar que la comunidad universitaria andaluza desarrolle sus vidas laborales con satisfacción y sin merma en su calidad de vida personal y familiar, al tiempo que potenciar la corresponsabilidad y la conciliación sin que ello implique la renuncia a la estabilidad o promoción laboral. Para las mujeres que trabajan en la universidad las interacciones positivas y negativas trabajo –familia muestran claramente que las políticas de conciliación de vida familiar y laboral deben seguir progresando para salvaguardar consecuencias negativas. Los planes de igualdad son un instrumento relativamente nuevo, la mayoría de los planes de igualdad datan del año 2009, de modo que como las evaluaciones son *ex post*, normalmente cada 5 años, no ha pasado el tiempo suficiente para poder hacer una valoración adecuada. Parte de nuestro estudio, dentro de un tiempo, será precisamente, determinar el impacto que los planes han tenido *ex post*.

La Universidad, por su papel de institución transmisora de valores, no sólo no puede permanecer ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, que se está consolidando en todo el Estado, sino que viene obligada, por leyes que le conciernen específicamente, a promover ese impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico

No podemos olvidar que las universidades son creadoras y difusoras de cultura, ni que, mediante la formación de profesionales de futuro, pueden convertirse en instituciones clave, de modo que las experiencias y saberes de las mujeres ocupen el lugar que se merecen.

BIBLIOGRAFÍA

- SANCHIS VIDAL, A., "Epistemología, feminismo y género: investigando sin complejos", 2012, p.7.
- Rees T. "Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: the 'ETAN Report". *Gender and Education*. 2001; 13(3):pp. 243- 260.
- "Académicas en cifras". Ministerio de Educación y Ciencia (Unidad de Mujeres y Ciencia), 2007.
- Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, *Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011*, Consejería de Hacienda y Administración Pública, Sevilla, 2010, p. 90. http://www.presupuestoygenero.net/mediapdfpresu/informe_andalucia_2011.pdf [última vista 15/03/2012].
- "La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad". Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y bienestar social. 2011.
- Boletín Oficial del Estado. <http://www.boe.es>
- Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. <http://www.boja.es>
- Centro de análisis y documentación electoral de Andalucía. <http://cadpea.ugr.es> [última vista 25/03/2012].