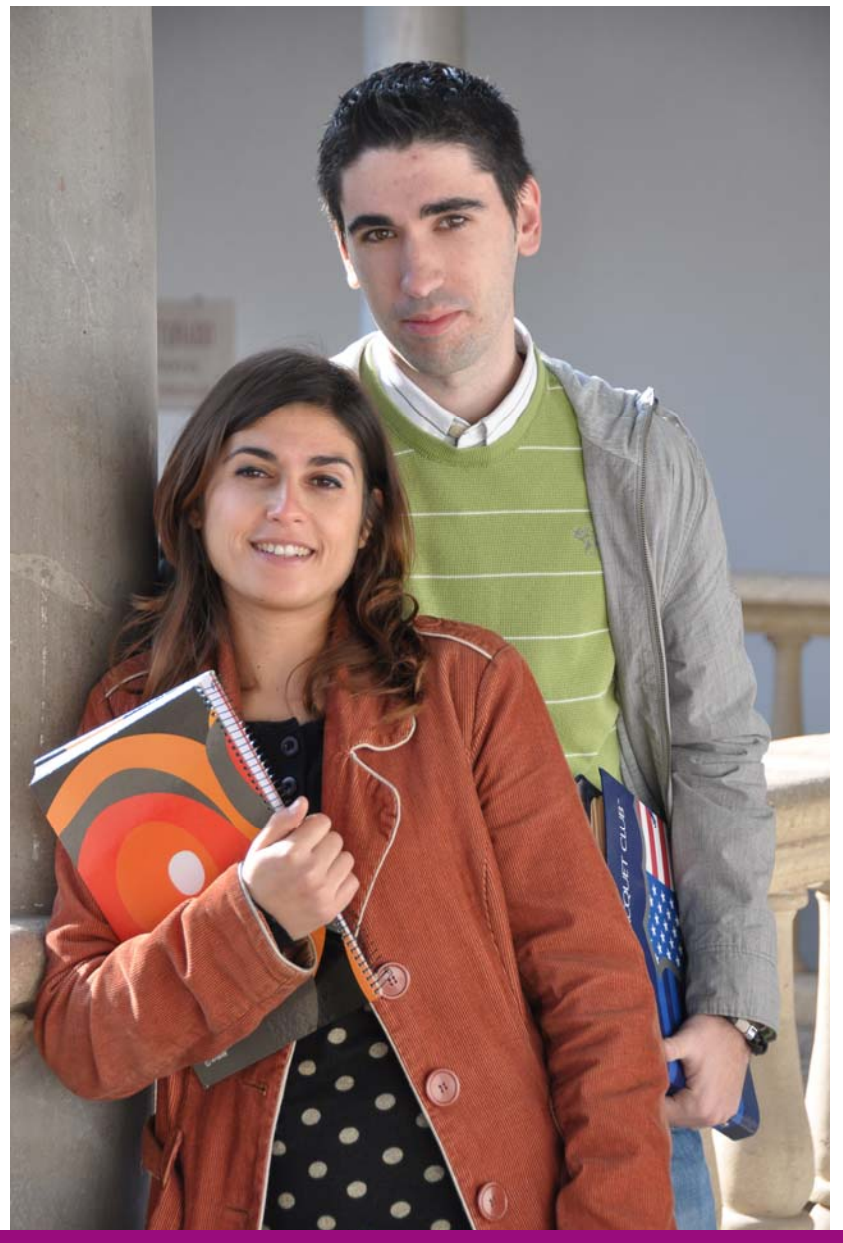
Universidad de Granada



Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR

Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada

Universidad de Granada

Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR

"La sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano"

Concepción Arenal

Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada

PRESENTACIÓN

Las Universidades, instituciones transmisoras de valores, y motores de la sociedad del conocimiento, tienen un papel clave en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática.

La Universidad de Granada, al amparo de las políticas de igualdad desarrolladas por los poderes públicos en los últimos años, no ha permanecido ajena a esta realidad. Múltiples acciones denotan este firme compromiso del Equipo de Gobierno por conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra comunidad universitaria. El punto de inflexión lo constituyó la creación, a mediados del 2008, de la Unidad de Igualdad como estructura directamente dependiente del Rectorado. Un paso significativo más se produjo con la reciente aprobación del Proyecto de Reforma de los Estatutos de nuestra Universidad, en el que se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor que es fundamento y objeto de la actividad universitaria, y se eleva a rango estatutario la Unidad de Igualdad, atribuyéndole competencias para llevar a cabo la función de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Somos conscientes, sin embargo, de que estas y otras actuaciones emprendidas han de coordinarse y que la Universidad debe impulsar estrategias dirigidas a propiciar, en su área de actividad y de influencia, el objetivo de la igualdad de género. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé un valioso instrumento para la consecución de este objetivo: los planes de igualdad, definidos legalmente como *"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"*.

El Plan de Igualdad que ahora se presenta es fruto de un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen actualmente para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en el que se ven implicados tanto las estructuras, unidades y servicios de la Universidad como los diferentes agentes que en ella participan: el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y la comunidad de estudiantes. Con él, se pretende eliminar todas las formas de discriminación existentes, aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad académica de las mujeres, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida en nuestra universidad.

En el convencimiento de que solo se puede implementar un Plan de Igualdad con el concurso activo de todos los miembros de nuestra comunidad universitaria, el que con estas líneas presentamos es deudor de las aportaciones recibidas por los hombres y mujeres que componen nuestras estructuras.

Se trata de un Plan que, partiendo de la situación actual elaborada a través de un Diagnóstico previo, establece ejes de actuación, marca objetivos, concreta acciones, introduce indicadores de desarrollo, establece plazos para la consecución de los objetivos propuestos y crea un sistema de seguimiento, y todo ello, desde una perspectiva de análisis y actuaciones, realistas y posibilistas.

En definitiva, presentamos un Plan vivo, abierto, que diseña un camino por recorrer, un camino que tendremos que andar todos juntos para conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sea un principio formal, sino una realidad cotidiana que normalice nuestras relaciones en el empeño de conseguir una Universidad realmente justa y democrática.

Francisco González Lodeiro
Rector de la Universidad de Granada

INTRODUCCIÓN

Aunque se han producido avances significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades y los intereses de las mujeres. No obstante, las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, de las que se derivan en nuestro país políticas de igualdad a nivel nacional, autonómico, local e institucional, han supuesto una mejora sustancial.

En el ámbito universitario, se conocen diversos estudios e informes realizados por instituciones académicas de Europa y Estados Unidos (Informes MIT 1999 y 2002, Informe ETAN 2000, Informe Greenfield 2002, Informe MECD 2003, Informe ENWISE 2004, Informe FECYT 2005). En estos informes se ha señalado la existencia del *techo de cristal* de la carrera académica de las mujeres, de forma que conforme se avanza en ella, la marginalización y las barreras para la promoción profesional de éstas se hacen crecientes, dando como resultado, en sus diferentes aspectos docentes y de investigación, la famosa gráfica en tijera, que indica una evolución divergente y por tanto, desigual e injusta para mujeres y hombres. Las razones de la evidente lentitud del progreso académico de las mujeres en relación con sus colegas masculinos hay que buscarlas no sólo en la propia institución universitaria, aunque también en ésta y ponerles remedio dentro de ella. No se trata de un simple compromiso, sino de una obligación fundamental de la Universidad para la transmisión de valores y de derechos humanos y para garantizar la igualdad de oportunidades entre todas y todos.

A nivel estatal, las cifras son muy reveladoras, puesto que, si bien más del 50% del estudiantado matriculado en las universidades españolas son mujeres y superan también en número a los de licenciados y doctores, sin embargo, sólo el 14% de las cátedras están ocupadas por ellas. Además, si analizamos el escalafón más alto, nos encontramos con que solo el 7% de los rectorados universitarios que existen en el Estado Español están a cargo de mujeres, y de ellas, el 57% se encuentran en Cataluña.

La Universidad de Granada (UGR) se considera en una posición favorable en las políticas de igualdad a desarrollar entre mujeres y hombres, aun reconociendo las evidentes brechas de género que en la actualidad existen y, por tanto, las desigualdades entre las mujeres y los hombres de nuestra Universidad.

Las mujeres resultan imprescindibles para cualquier organización. Una sociedad justa e igualitaria no puede permitir menoscabo alguno en sus posibilidades de desarrollo por razones de exclusión, y más en la actual situación socioeconómica, en la que ningún colectivo ni institución deberían permitirse el derroche de capital humano, no considerando las aportaciones realizadas por prácticamente la mitad de sus componentes. Desde este punto de vista, el reto será recuperar y poner en valor el trabajo realizado por las mujeres. Este compromiso debe ser más firme si cabe en el caso de una institución universitaria, donde se tiene la responsabilidad de formar a personas, no sólo con unas competencias y cualificaciones definidas, sino también con capacidad crítica para mejorar las condiciones de desarrollo de la sociedad.

En ese sentido, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR incluye una serie de medidas dirigidas a la sensibilización de la comunidad universitaria y al fomento de un conjunto de acciones para que las perspectivas de acceso, formación, promoción y realización de las mujeres sean las mismas que las de los hombres.

En la reforma de los Estatutos de la UGR, aprobada por el Claustro el 3/11/2009, el artículo 213 establece que:

1. La Universidad de Granada contará con una Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres encargada de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En concreto velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de la Universidad.

2. Son funciones de esta unidad, al menos, las siguientes:

a) Colaborar y asesorar en la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad.
b) Supervisar la implantación y cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito universitario.
c) Impulsar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la actividad de la Universidad.
d) Velar por el uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que la Universidad utilice en el desarrollo de sus actividades.
e) Promover la realización y divulgación de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo en la Universidad de Granada.
f) Contribuir a la elaboración e inclusión de indicadores de género en las estadísticas y recogida de datos que se realicen por parte de la Universidad, y a la difusión del uso de instrumentos de evaluación de impacto de género en la ejecución de sus políticas.
g) Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad.

3. La Unidad de Igualdad dispondrá de medios económicos y materiales que le asigne la Universidad para el adecuado desarrollo de sus funciones.

La ***no discriminación*** es el principio inspirador de este Plan. A pesar de que las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad han perseguido la no discriminación como un principio de justicia social, sin embargo, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana y, por tanto, se precisan acciones reparadoras que mejoren la posición de las mujeres.

La discriminación directa significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos de sexo. La discriminación indirecta es la que, a pesar de las leyes, normas o prácticas sociales igualitarias entre mujeres y hombres, tiene como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres, porque se parte de una situación de desventaja con respecto a la situación de los hombres, y/0 subyacen otras formas veladas de discriminación.

Todas aquellas situaciones de desigualdad y discriminatorias que habitualmente aparecen como formas de trato cotidianas y normalizadas padecidas por las mujeres por el hecho de serlo, dan lugar a distintas formas de violencia hacia las mujeres, como son: la desvalorización, la invisibilidad, el control y dominio, el aislamiento, el chantaje emocional, etc.

La igualdad, como un valor en sí mismo, es un derecho fundamental de las personas, que no pueden ser discriminadas por razón de sexo. Actualmente este principio está reconocido a nivel jurídico (igualdad formal o legal), pero dista bastante de ser una realidad (igualdad real), ya que la sociedad lleva siglos practicando la desigualdad entre mujeres y hombres, y los usos y costumbres tienden a mantener esta situación.

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella, y los beneficios serán muy evidentes, ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades y, por tanto, hacer posible la transformación y el cambio de las relaciones humanas y del entorno en el que vivimos.

Por último, hay que destacar que el Plan debe regirse por:

Una revisión de las actuaciones universitarias en concordancia con la igualdad de género, que entienda la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino, y en donde lo masculino no sea considerado como referencia universal y medida de la experiencia humana.

Una valoración y fortalecimiento de las mujeres, de sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. Esto está vinculado directamente con la autonomía que, más allá de la independencia, como sentimiento subjetivo, precisa del pacto asumido por las propias mujeres y reconocido por la sociedad. Requiere, asimismo, desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación,

ya que se refiere a la necesidad de que mujeres y hombres titulares de los mismos derechos, al mismo tiempo, lo sean de todos los deberes y obligaciones en los escenarios público y privado.

Una perspectiva transversal de género o herramienta que alude a la necesidad de que la institución se implique de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. No solo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino que hay que reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Por tanto, la perspectiva transversal de género no sólo es competencia del Equipo de Gobierno, sino que compete a toda la comunidad universitaria.

Una innovación científica y tecnológica. Aunque su dominio confiere un enorme poder, las mujeres han estado excluidas de estos ámbitos por medio de barreras formales e informales. Es necesario, pues, el acceso de las mujeres al núcleo duro de la práctica científica y tecnológica para que se introduzca la perspectiva y las necesidades de las mujeres. Para ello es esencial alcanzar la paridad de género a cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica: en la investigación, en los comités científicos, en los proyectos de investigación e innovación, en la toma de decisiones en materia de política científica, etc.

ANTECEDENTES

La UGR tiene en su haber una trayectoria democrática y de aplicación de políticas sociales, con sello de calidad y excelencia, lo que la convierte en el campo de cultivo idóneo para el crecimiento de la igualdad de género. En esta línea, es pionera en los estudios de género desde 1980, y posteriormente con la creación del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, ha jugado un papel fundamental en pro del cambio paradigmático en el que nos encontramos. En este mismo sentido, podemos apuntar, la creación, en 1999, en el seno de la UGR, de la Asociación Universitaria de Estudios de la Mujer (AUDEM) y la participación desde entoces en la misma. Además, globalmente, se valora de forma muy positiva el hecho de que nuestra Universidad comenzara el año pasado a emprender acciones, como la creación de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres; ello junto a la firme determinación del Equipo de Gobierno y de su máximo representante, el Rector de la Universidad, de impulsar la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2010-2014.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico que contiene un estudio estadístico de la situación de género en la Universidad de Granada y en un estudio de opinión sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Granada.

Con este diagnóstico cuantitativo se ha pretendido poner de manifiesto la composición de los distintos colectivos en términos de género. Los datos segregados por sexo constituyen una información de partida que permite establecer objetivos y acciones para la promoción de la igualdad de género. En muchos apartados, a fecha de finalización del diagnóstico, no se han podido incluir datos correspondientes al año 2009. Asímismo, las encuestas de opinión nos informan de la percepción que la comunidad universitaria pueda tener sobre situaciones de discriminación por razón de sexo.

Esta circunstancia justifica que, en las líneas de actuación previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR, se incluya la realización de otros estudios que permitan detectar posibles desigualdades ocultas y profundizar en las razones que las generan o favorecen.

Antes de presentar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR, que contiene las propuestas tendentes a alcanzar la paridad de género y dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, presentamos algunos antecedentes que avalan a la UGR como una Universidad comprometida con la Igualdad de Género.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que en su Disposición Adicional Duodécima establece que "l*as 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*", a finales de 2008 se constituyó la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UGR. Dicha Unidad, al amparo de las leyes orgánicas mencionadas y de las leyes de igualdad que se aprueban en la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece como objetivo prioritario visibilizar las situaciones de discriminación por razón de sexo que existen en la Universidad.

Entre las actuaciones más relevantes de la Unidad de Igualdad de la UGR están las siguientes:

- Realización de un Diagnóstico que contiene un Estudio estadístico de la situación de género en la UGR, aportando datos de los años académicos 2007/08 y 2008/09 sobre sus tres sectores (personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantado), así como de los órganos de gobierno y un Estudio de opinión sobre igualdad entre mujeres y hombres en la UGR.
- Elaboración y difusión entre la comunidad universitaria de una guía de lenguaje no sexista.
- Organización y participación en numerosos actos, jornadas, cursos, congresos, etc. en materia de género.
- Preparación y solicitud de distintos proyectos, para obtener financiación, al Instituto Andaluz de la Mujer, a la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, y al recién desaparecido Ministerio de Igualdad en el Marco de la Estrategia 2015 de Campus de Excelencia In-

ternacional. El éxito en las distintas convocatorias ha permitido poner en marcha actuaciones para el fomento de la Igualdad en la UGR.
- Firma de un convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer mediante el cual se pretende recibir financiación anual para desarrollar políticas de igualdad.
- Elaboración del presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR.

Además, destacan las siguientes actuaciones que se llevan a cabo en la UGR:

- Programa de ayuda (comedores escolares y guarderías)
- Ayudas de acción social para todos los miembros de la comunidad universitaria sin discriminación en las convocatorias
- Reducción de cargas docentes para el ejercicio de cargos académicos
- Reuniones matinales para órganos de gobierno y de representación
- Reuniones con videoconferencia
- Formación en género
- Programa de ayuda “El día sin cole”
- Disponibilidad horaria para hijos con discapacidad
- Licencias y permisos retribuidos
- Flexibilidad en el disfrute de vacaciones para atención de ascendiente discapacitado
- Establecimiento de turnos de trabajo para conciliación de la vida familiar y laboral
- Flexibilidad horaria del PAS
- Reducciones de jornada
- Permiso de ausencia diaria para lactancia
- Ampliación del permiso de maternidad, adopción o acogimiento familiar
- Contactos con el IAM
- Alojamiento de estudiantes con personas mayores y discapacitados
- Ayudas específicas a estudiantes con cargas familiares, especialmente a mujeres estudiantes con hijos
- Orientación individualizada a mujeres estudiantes para la salud y desde el Gabinete Psicopedagógico de la UGR
- Acciones de promoción de prácticas en empresas e instituciones para mujeres estudiantes
- Promoción del empleo de las egresadas de la UGR, a través de programas como “Universem”
- Conmemoración del centenario de la incorporación de la mujer a la Universidad Española

El Proyecto de Reforma Parcial de los Estatutos de la Universidad de Granada, aprobado por el Claustro de la Universidad, en sesión de 3 de marzo de 2010, ha sido valorado positivamente por las instancias autonómicas y ha sido objeto de una felicitación expresa por el Instituto Andaluz de la Mujer tanto por la utilización del lenguaje no sexista como por haber incluido la igualdad entre mujeres y hombres como un valor que es fundamento y objeto de la actividad universitaria.

Finalmente, destacar que, por primera vez en la historia de la UGR, el Equipo de Gobierno tiene una composición equilibrada (6 hombres y 9 mujeres).

DIAGNÓSTICO[1]

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.

El objeto del diagnóstico elaborado hasta la fecha ha sido describir la distribución de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la UGR. 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 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.

Cabe sugerir que es necesario, ante esta situación, realizar un estudio más pormenorizado, intentando explicar aquellos factores que favorecen las desigualdades detectadas. Para ello, la realización de un diagnóstico más complejo 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.

En general, los datos obtenidos nos presentan un contexto donde la segregación horizontal nos muestra áreas feminizadas y áreas masculinizadas. Esto es, una mayor presencia de mujeres en áreas de conocimiento vinculadas a los roles tradicionales asignados a las mujeres; frente a aquellas ligadas a roles masculinos donde los hombres tienen un papel principal.

Por otro lado, la segregación vertical también se hace visible en aquellos espacios donde se producen las mayores cuotas de poder y a las que sólo acceden los hombres. A pesar de que el acceso a los cargos y a los órganos de representación es igualitario, los hombres tienen mayor peso en los cargos y órganos de gestión y en los de mayor responsabilidad jerárquica de la institución académica, lo que muestra sexismo en el ejercicio del poder, como ocurre en otras organizaciones.

En el estudio de egresadas/os de la UGR también se arroja información sobre desigualdad en materia de empleo. Siendo mayor, en los últimos años, el número de mujeres licenciadas y diplomadas, y con mejores calificaciones medias, éstas tienen más dificultad en emplearse en trabajos directamente relacionados con sus estudios y también, con frecuencia, lo hacen con menos remuneración.

Además, se ha incluido un estudio de opinión sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Granada con el objetivo de obtener información sobre la sensibilización que la comunidad universitaria tiene con relación a la igualdad en nuestra universidad.

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). 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 de Granada 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.

[1] En los anexos se adjunta un estudio estadístico de la situación de género y un estudio de opinión sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Granada.

FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DE IGUALDAD

• Tiene como finalidad **alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo**, en particular la que afecta a las mujeres.

• Reconoce expresamente a todas las personas el **disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.**

• Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, **con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.**

• Tiene dimensión **transversal** y, por tanto, proyecta su influencia sobre **todos los ámbitos de la vida** y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

• Integra el principio de igualdad y **la perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

• Define los **conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad**: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

• Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con **inversión de la carga de la prueba**. (Esto implica que es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley. Así, por ejemplo, en los casos de acoso laboral, será la persona responsable de la empresa la que tendrá que demostrar que este acoso no se ha producido).

• **Legitima a las instituciones públicas** con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales como los relacionados con violencia de género o por acoso laboral por razón de sexo.

• Establece un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas** que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

• Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los **distintos ámbitos de la realidad social**, **cultural y artística y para el fomento de la igualdad**.

• Asegura una **representación equilibrada** de ambos sexos en la **composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.**

ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva, y para facilitar la incorporación transversal de la perspectiva de género se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), disposición adicional octava.
- Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010 de 30 de diciembre).

ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan ha sido concebido como un proyecto institucional destinado a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres**;** es un instrumento flexible y al servicio de sus usuarias y usuarios.

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:

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

Las acciones que se pongan en marcha, tanto correctoras como de acción positiva, son las que configuran el Plan de 2011, cuyos objetivos se centran en la disminución progresiva de la brecha de género, la construcción de la igualdad real entre mujeres y hombres, y la eliminación de los obstáculos que puedan impedir a las mujeres ocupar ciertos puestos de trabajo o cargos en la Universidad, favoreciendo la incorporación, la permanencia y la promoción de las mujeres para obtener una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las funciones y jerarquías.

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.

Por ello, para cada uno de los objetivos, se articulan actuaciones que marcan el rumbo de la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2011-2014.

Las líneas de actuación promueven medidas favorecedoras de la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, y facilitan la consecución de los objetivos, que se concretarán y revisarán anualmente, proponiéndose, de forma progresiva, nuevos objetivos y acciones, durante el periodo de vigencia del Plan. Esta propuesta se definirá, año a año, en una hoja de ruta que irá marcando el camino a seguir a corto plazo.

El Plan se basa en los antecedentes de la UGR en materia de igualdad, en el diagnóstico y en los distintos estudios realizados, así como en el Plan Estratégico de la UGR, y en el proyecto de conversión a Campus de Excelencia Internacional. Se han tenido en cuenta todas las aportaciones realizadas desde las diferentes áreas de gestión y desde el propio Equipo de Gobierno. A su vez, el Plan se inspira en los fundamentos legislativos en vigor sobre la igualdad entre mujeres y hombres y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 de Andalucía.

EJES Y OBJETIVOS GENERALES

1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La democracia paritaria, definida como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%, supone un punto de inflexión fundamental en la argumentación a favor de la participación de las mujeres en los procesos e instancias de toma de decisión política. La democracia que se desarrolla sin la participación activa del 52% de la ciudadanía, constituye un problema, en cuanto que excluye a las mujeres de las decisiones que les afectan y representa también un fracaso conceptual y práctico de la democracia representativa.

OBJETIVO
Introducir transversalmente en la Universidad la igualdad de oportunidades, promoviendo el compromiso e implicación de todo su personal y velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UGR.

2. POLÍTICA DE IMPACTO Y RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

Como se ha indicado en la introducción, existen numerosos estudios dando cuenta de la existencia del *techo de cristal* de la carrera académica de las mujeres, de forma y manera que conforme se avanza en ella, la marginalización y las barreras para la promoción profesional de éstas se hacen crecientes. Este tipo de desarrollo profesional se extiende a otras esferas sociales y escenarios profesionales. Es en este sentido donde la Universidad cobra una especial relevancia en su responsabilidad fundamental de transmisión de valores y de derechos humanos procurando garantizar la igualdad de oportunidades entre todas y todos.

OBJETIVO
Visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

La infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación amenaza los objetivos científicos de alcanzar la excelencia. Los estudios estadísticos de la situación de las mujeres en la educación superior, Institutos de Investigación, Industria y Comités Científicos, tanto a escala comunitaria como en los diferentes Estados miembros, presentan cifras desoladoras.

En todos los países, las mujeres son la mitad del estudiantado de licenciatura, no obstante, las licenciadas siguen abandonando la carrera científica profesional en sus diferentes fases, con lo que muchas investigadoras bien formadas se pierden para la ciencia.

La proporción de mujeres que ocupan cargos científicos o académicos superiores es extremadamente baja; cuanto más alto es un puesto en la jerarquía, menor es el porcentaje de mujeres que lo ocupan.

OBJETIVO
Aumento de la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las mujeres de la UGR.

4. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

El lenguaje, herramienta que nos enseña a pensar de un determinado modo y que nos sirve como vehículo para relacionarnos, es el instrumento de la comunicación humana más potente para transmitir el sexismo, o lo que es lo mismo, el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación por razón de sexo. Conocer los mecanismos mediante los cuales se puede construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres adquiere una importancia de primer orden.

Asimismo, la imagen de la mujer ha sido claramente explotada transmitiendo determinados mitos o modelos, reforzando roles y estereotipos, que limitan las funciones de mujeres y hombres; debe, pues, favorecerse una representación constructiva de las relaciones humanas, planteando alternativas más reales e igualitarias entre mujeres y hombres.

OBJETIVO
Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.

5. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LA UGR

En la Declaración final de la Cumbre Europea, celebrada el año 1992 en Atenas, se contiene de forma clara y precisa la justificación de la democracia paritaria: ésta implica una representación equilibrada de mujeres y hombres del 60/40, o lo que es lo mismo, que ninguno de los dos sexos supere en representación el 60%.

OBJETIVO
Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la Universidad.

6. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

A pesar de que el acceso, la promoción, el desarrollo del empleo y la carrera profesional en la Universidad están normalizadas desde criterios de cualificación y actitud, puede percibirse discriminación hacia las mujeres cuando los puestos mayoritarios ocupados por ellas no son los de superior categoría, tanto en el sector de PDI como en el del PAS, poniendo de manifiesto las dificultades que las mujeres se encuentran para un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

OBJETIVO
Aprovechar el potencial humano de la Institución garantizando la Igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores.

7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La violencia hacia las mujeres se manifiesta a través de diversos tipos de conductas. En el entorno laboral, el tipo de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres es el acoso; situación que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La violencia de género dificulta seriamente el desarrollo social y vulnera los derechos humanos de las mujeres víctimas de esa violencia.

OBJETIVO
Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y TIEMPOS DE TRABAJO

El uso de los tiempos no es neutro en términos de género; las diferencias y asimetrías entre mujeres y hombres en el uso y percepción de los tiempos es determinante en la construcción y reproducción de las desigualdades de género.

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 doméstico (tareas del hogar, efectos y cuidados de otras personas) y en el privado (ocio, formación).

OBJETIVO
Hacer posible la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios.

OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES

Eje 1. Política de Igualdad de Oportunidades	
Objetivo	Introducir transversalmente en la Universidad de Granada la igualdad de oportunidades, promoviendo el compromiso e implicación de todo su personal y velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UGR y de los órganos de representación de la UGR
Acción 1.1	Visualización y sensibilización con las desigualdades de género
Acción 1.2	Información a la comunidad universitaria sobre la situación de igualdad entre hombre y mujeres
Acción 1.3	Creación de espacios en la web institucional sobre temas de género
Acción 1.4	Sensibilización a la comunidad universitaria y en especial al estudiantado sobre la igualdad, con la finalidad de combatir estereotipos de género
Acción 1.5	Sensibilización a la sociedad, en especial a los potenciales estudiantes de la UGR, sobre la igualdad entre hombres y mujeres
Acción 1.6	Divulgación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR
Acción 1.7	Seguimiento del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad
Acción 1.8	Consideración del principio de Igualdad en los reglamentos y normativas de la UGR, velando, en los pendientes de elaboración, por incluir la perspectiva de género
Acción 1.9	Fomento de la cultura de igualdad de oportunidades y campañas de concienciación
Acción 1.10	Fomento de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública
Acción 1.11	Programación de formación en materia de género por sectores, grupos y necesidades
Acción 1.12	Fomento del uso de un leguaje no sexista
Acción 1.13	Incorporar la variable de sexo en todas las aplicaciones de la UGR
Acción 1.1.4	Aplicación de medidas en procesos electorales que propicien la composición equilibrada en los distintos órganos de gobierno, participación y representación

Indicadores de desarrollo del eje 1	Comentario
Campañas anuales de sensibilización y concienciación	A realizar todos los años
Espacio permanente en la web institucional para temas de género	Creación del espacio en 2011
Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR	Consenso e implementación del Plan
Perspectiva de género en normativas de la UGR	Inclusión en las nuevas normativas
Cursos, seminarios y conferencias sobre temas de género	Existencia de una programación anual y celebración de los mismos
Guía de lenguaje no sexista	Publicación y difusión de la misma
Composición equilibrada en órganos de gobierno, participación y representación	Cuantificación
Aplicaciones de la UGR con la variable sexo incluida	100% en 2012

Eje 2. Política de Impacto y Responsabilidad con la Sociedad	
Objetivo	Visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la UGR comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres
Acción 2.1	Inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio de la UGR, en los términos marcados en la legislación vigente
Acción 2.2	Diseño e impulso de formación que favorezca la introducción de la perspectiva de género en la actividad universitaria del personal docente, investigador, de administración, de servicios y estudiantes
Acción 2.3	Análisis y valoración de la oferta formativa en materia de género y, en su caso, diseño de medidas que cubran los déficits encontrados
Acción 2.4	Desarrollo de enseñanzas de posgrado en materia de género
Acción 2.5	Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en empresas e instituciones colaboradoras con la UGR
Acción 2.6	Desarrollo de actividades propias y participación en campañas, actos y proyectos externos a la UGR para promover la igualdad
Acción 2.7	Impulso de la Red de Universidades públicas para la igualdad. Participación en cualquier otra red o foro que promueva la igualdad
Acción 2.8	Asistencia estudiantil individualizada. Fomento de acciones dirigidas a mujeres estudiantes
Acción 2.9	Fomento de acciones de orientación laboral específica dirigidos a eliminar estereotipos de género
Acción 2.10	Inclusión de la perspectiva de género en las acciones que se llevan a cabo en los IES en colaboración con los orientadores
Acción 2.11	Impulso de acciones de orientación para la salud desde la perspectiva de género: talleres sobre discriminación de género, actitudes sexistas y trastornos de alimentación
Acción 2.12	Mejora de la empleabilidad de las mujeres egresadas de la UGR
Acción 2.13	Fomento de programas como el “Universem” dirigidos a la promoción de la inserción laboral de la mujer

Indicadores de desarrollo del eje 2	Comentario
Número de Planes de estudio con perspectiva de género	Aumento en un 30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Cursos, talleres y jornadas para introducir la perspectiva de género en la actividad universitaria	Programación anual y celebración de los mismos
Oferta formativa en materia de género	Aumento en un 30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Actos, campañas y proyectos externos a la UGR para la igualdad	Aumento en un 50% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Acciones de asistencia estudiantil dirigidas a mujeres	Asistencia al 100% de las solicitantes
Acciones de orientación laboral específica	Aumento en un 50% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Número de empleadas egresadas de la UGR	Aumento en un 25% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014

Eje 3. Política de Igualdad en Investigación, Innovación y Transferencia	
Objetivo	Aumento de la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las mujeres de la UGR
Acción 3.1	Composición equilibrada en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación
Acción 3.2	Incorporación de investigadoras a los grupos, proyectos y contratos de investigación
Acción 3.3	Liderazgo de mujeres en los grupos, proyectos y contratos de investigación
Acción 3.4	Publicaciones que incluyan la perspectiva de género o la transversalidad de la perspectiva de género
Acción 3.5	Promoción de mujeres en premios de investigación, doctoras honoris causa, en academias, etc.
Acción 3.6	Promoción de la investigación realizada por mujeres
Acción 3.7	Promoción de la investigación y transferencia en materia de género
Acción 3.8	Formación del personal investigador dirigida a la inclusión de la perspectiva de género en sus investigaciones
Acción 3.9	Fomento de la movilidad de investigadoras
Acción 3.10	Fomento de la cultura emprendedora de las mujeres

Indicadores de desarrollo del eje 3	Comentario
Comisiones de evaluación, comités y tribunales con composición equilibrada	75-100% en 2014
Número de investigadoras en grupos, proyectos y contratos de investigación	Aumento en un 20- 30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Número de mujeres IP de grupos, proyectos y contratos de investigación	Aumento en un 20-30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Publicaciones que incluyan la perspectiva de género	Aumento en un 20-30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Número de mujeres premiadas, doctoras honoris causa, académicas	Aumento en un 20-30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Investigaciones en materia de género	Aumento en un 20-30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Cursos y talleres para inclusión de la perspectiva de género en la investigación	Programación anual y celebración de los mismos
Movilidad de investigadoras	Aumento en un 20-30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Acciones para el fomento de la actitud emprendedora de las egresadas de la UGR	Aumento en un 30% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014

Eje 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje Institucional	
Objetivo	Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas
Acción 4.1	Fomento en las comunicaciones internas y externas de la UGR de una perspectiva no sexista del lenguaje
Acción 4.2	Puesta a disposición de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad, de información de la Universidad con perspectiva de género
Acción 4.3	Puesta a disposición de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad en general, de las leyes y normas en materia de Igualdad de oportunidades
Acción 4.4	Desarrollo de campañas de comunicación interna y externa de las políticas de igualdad de la UGR
Acción 4.5	Potenciación de la web de la Unidad de Igualdad, como instrumento dinámico y efectivo para la comunicación de las actuaciones en materia de Igualdad
Acción 4.6	Mantenimiento de un espacio abierto de comunicación donde puedan recogerse las

	sugerencias de los miembros de la comunidad universitaria sobre temas de Igualdad
Acción 4.7	Información a la comunidad universitaria de las funciones de la Unidad de Igualdad y de las políticas de Igualdad de la UGR
Acción 4.8	Inclusión del principio de igualdad en la imagen de la UGR
Acción 4.9	Redacción de criterios para que todos los documentos informativos, divulgativos, impresos o virtuales, utilicen imágenes y términos no sexistas, que permitan valorar a las mujeres como protagonistas y usuarias activas de la UGR
Acción 4.10	Puesta a disposición de la comunidad universitaria de una guía de lenguaje no sexista

Indicadores de desarrollo del eje 4	Comentario
Plan de Comunicación sobre Igualdad de Oportunidades	Existencia del Plan en 2011
Campañas de comunicación de las políticas de Igualdad de la UGR	Una campaña anual
Guía de lenguaje no sexista	Existencia de la guía en 2011

Eje 5. Representatividad de las Mujeres en la UGR	
Objetivo	Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la UGR
Acción 5.1	Inclusión de la variable sexo en las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos de la Universidad
Acción 5.2	Adaptación de los reglamentos generales para incorporar las previsiones con respecto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y de representación de las trabajadoras y trabajadores
Acción 5.3	Garantía, en los términos legalmente establecidos, de una representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concursos nombrados por la universidad, que intervienen en la selección de profesorado y del personal de administración y servicios
Acción 5.4	Fomento, entre los distintos servicios ofrecidos o potenciados por la UGR, del respeto con el principio de Igualdad
Acción 5.5	Potenciación de las habilidades de las mujeres para el desarrollo de puestos de responsabilidad
Acción 5.6	Promoción de estudios para conocer la presencia de mujeres y hombres en las actividades de la UGR
Acción 5.7	Promoción de las estudiantes en las actividades participación estudiantil
Acción 5.8	Promoción de la presencia de mujeres en los proyectos institucionales

Indicadores de desarrollo del eje 5	Comentario
Estadísticas, sistemas de registro y bases de datos desagregados por sexo	100% en 2014
Composición equilibrada de los órganos colegiados y de representación de las trabajadoras y trabajadores	100% en 2011
Composición equilibrada en las comisiones y tribunales de concursos nombrados por la UGR	100% en 2011
Estudios para conocer la presencia de mujeres y hombres en las actividades de la UGR	Aumento en un 50% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Acciones de promoción de participación de la mujer en la UGR	Campañas anuales

Eje 6. Acceso, Selección, Promoción y Desarrollo profesional	
Objetivo	Aprovechar el potencial humano de la Institución garantizando la Igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción y desarrollo profesional de sus trabajadoras y trabajadores, y en las condiciones de trabajo
Acción 6.1	Vigilancia del cumplimiento del principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso, promoción de sus trabajadores y trabajadoras
Acción 6.2	Inclusión de temas de legislación básica en materia de género en las convocatorias públicas de empleo del PAS
Acción 6.3	Avance en la compatibilización de la formación a lo largo de la vida con la atención a responsabilidades familiares
Acción 6.4	Realización de informes sobre la selección, acceso, promoción del personal de la UGR
Acción 6.5	Elaboración de informes de impacto de género en las ofertas públicas de empleo

Indicadores de desarrollo del eje 6	Comentario
Cumplimiento del principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción del personal de la UGR	100% en 2011
Temas de legislación básica en materia de género en las convocatorias públicas de empleo del PAS	Inclusión en los correspondientes temarios
Informes sobre la selección, acceso y promoción del personal de la UGR	Informe anual
Existencia de informes de impacto de género en las ofertas públicas de empleo	100% en 2014

Eje 7. Acoso sexual, acoso por razones de sexo, actitudes sexistas y percepción de la discriminación	
Objetivo	Prevenir y detectar las situaciones de acoso sexual y por razones de sexo y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados
Acción 7.1	Establecimiento de medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio
Acción 7.2	Establecimiento de un protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual o por razones de sexo, discriminación, actitudes sexistas y violencia de género
Acción 7.3	Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo.
Acción 7.4	Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado
Acción 7.5	Desarrollo de campañas informativas y de sensibilización con motivo del Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres
Acción 7.6	Establecimiento de alianzas externas para canalizar y tratar los casos violencia de género detectados

Indicadores de desarrollo del eje 7	Comentario
Medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio	Campañas informativas anuales
Atención a situaciones de acoso sexual y por razones de sexo y discriminación	100% de los casos
Compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo	Existencia del compromiso

Protocolo de actuación en casos de actitudes sexistas, trato discriminatorio, violencia y acoso sexual o por razones de sexo	Existencia del protocolo en 2011
Actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado	Programación anual y aumento en un 50% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014
Participación activa de la UGR en el Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres	Celebración de una jornada anual

Eje 8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo	
Objetivo	Promover la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios
Acción 8.1	Elaboración de un Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal
Acción 8.2	Promoción de un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa de la UGR
Acción 8.3	Instar a centros y departamentos para la consideración de las cargas familiares del profesorado adscrito a los mismos en la asignación de los horarios de clase
Acción 8.4	Valoración de los horarios y periodos vacacionales del PAS para facilitar la corresponsabilidad y conciliación
Acción 8.5	Promoción de medidas para facilitar las condiciones de estudio a las mujeres estudiantes con cargas familiares

Indicadores de desarrollo del eje 8	**Comentario**
Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal	Existencia del Plan en 2011
Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo en la UGR	Existencia del Código en 2011
Medidas para facilitar las condiciones de estudio a estudiantes con cargas familiares	Inclusión de medidas en las convocatorias anuales de becas, ayudas y prestación de servicios a los estudiantes de la UGR, en 2011

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Igualdad debe plantearse de forma continuada. Ha de cumplir, por un lado, una función del control del grado de cumplimiento de lo planificado, y por otro, de detección de las áreas de posible mejora y de medición del impacto generado en la Institución.

Para ello, se hará uso de un sistema de seguimiento que, a través de la cuantificación de los distintos indicadores, permitirá obtener información sobre el grado de desarrollo del Plan y sobre la idoneidad de incorporar nuevas acciones o de modificar algunas de las planteadas al inicio.

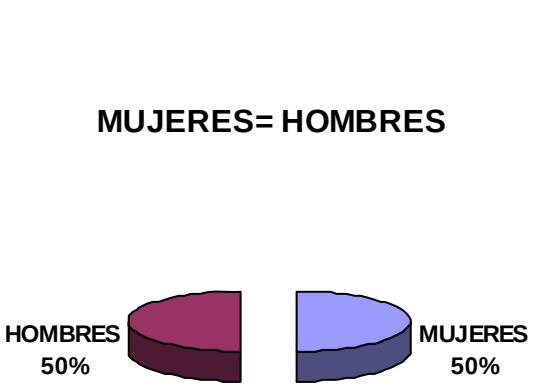
Se han presentado indicadores específicos para cada eje del Plan, teniendo en cuenta que deben cumplir con los parámetros de calidad y rigor suficientes para poder medir y determinar cuál es el nivel de eficacia de cada una de las acciones llevadas a cabo en relación con el objetivo a conseguir.

Los efectos de la implantación del Plan pueden tener unos resultados inmediatos y otros a más largo plazo. Los resultados obtenidos a corto plazo permitirán comprobar cómo se van cumpliendo los objetivos específicos planteados.

El órgano encargado de la evaluación y seguimiento del Plan será la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la UGR, la cual realizará un informe bienal sobre su grado de cumplimiento.

ANEXOS

ESTUDIO ESTADÍSTICO DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. 2010



Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada

1. INTRODUCCIÓN

El diagnóstico que se presenta tiene como objetivo primordial ofrecer un análisis de género, basado en datos cuantitativos y segregados por sexo, que permita conocer la situación de la UGR en relación a las personas que la integran. Por tanto, se ofrecen datos relativos a los tres sectores universitarios: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Estudiantes.

El periodo del estudio comprende los años 2007 y 2008. No obstante, cuando ha sido posible, se han incluido datos correspondientes al año 2009. Para los sectores de PDI y PAS, los datos mostrados son por año natural a fecha de 31 de diciembre del correspondiente año. Para el sector de estudiantes los datos corresponden al curso académico 2007-2008.

Finalmente, se presenta la evolución del estudiantado matriculado desde el curso académico 2005/2006 hasta el curso académico 2008/2009 y la evolución del número total de PAS y PDI desde el año 2005 hasta el año 2008.

Metodología:

En primer lugar se han estudiado los datos disponibles y a partir de éstos se han realizado los gráficos y los índices que mejor resumen la información.

El *diagrama de barras* o *rectángulos* se utiliza para mostrar el número de mujeres y hombres en cada grupo, el *diagrama de sectores* para dar porcentajes y el *polígono de frecuencias* para mostrar en un solo gráfico la evolución de mujeres y hombres en un periodo de tiempo dado.

Los índices que se utilizan son:

-*Brecha de género* es la diferencia de tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable. Se obtiene dividiendo el número de mujeres por el número de hombres. Un valor negativo indica diferencia a favor de los hombres y un valor positivo, a favor de las mujeres. Cuanto más cerca esté del valor cero, más cerca se estará de la igualdad.

-*Índice de feminización* es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres. Los valores por debajo de uno indican una infrarrepresentación de mujeres, los valores por encima de uno son indicadores de feminización.

-*Moda* se define como aquél valor de la variable que se presenta con mayor frecuencia.

-*Mediana*: valor de la variable en estudio que deja por debajo de su valor a la mitad de la población.

Al final del informe se exponen las conclusiones relativas a los datos presentados.

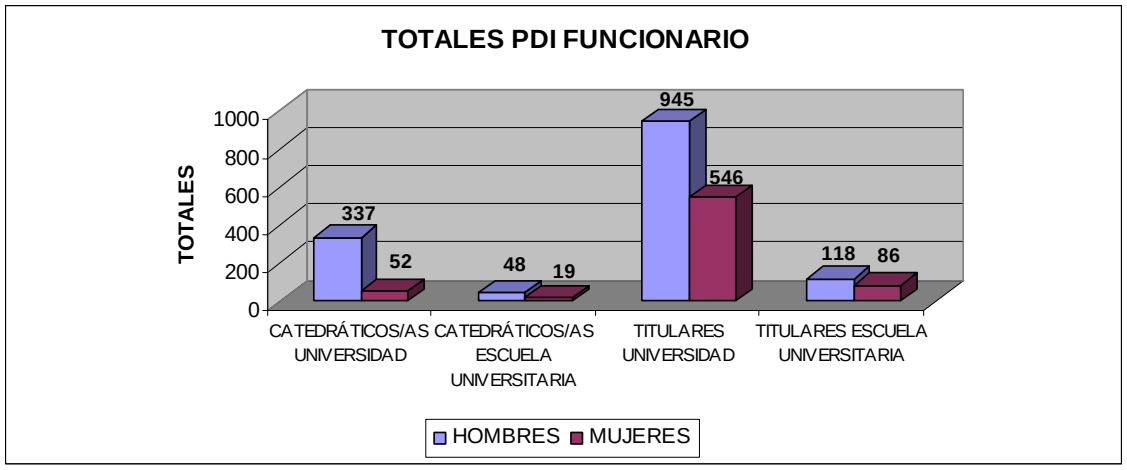
2. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR

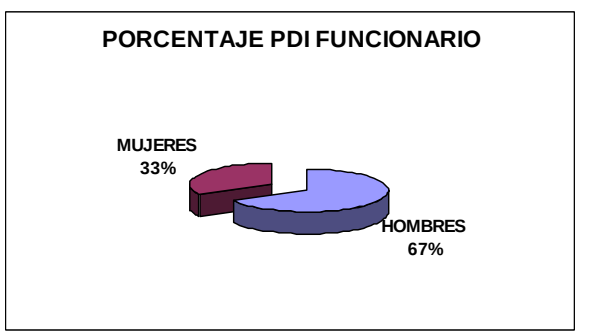
Se presentan los datos del Personal Docente e Investigador en los años 2007 y 2008 mostrando las tablas de distribución de frecuencias conjuntamente con gráficos que permiten diferenciar a mujeres y hombres por categorías. Se incluye una comparación entre los datos correspondientes a ambos años. Como se ha mencionado, para evidenciar las desigualdades de género se hace necesario usar algunos indicadores de género como el índice de feminización y la brecha de género.

2.1. PDI Funcionario

Año 2007

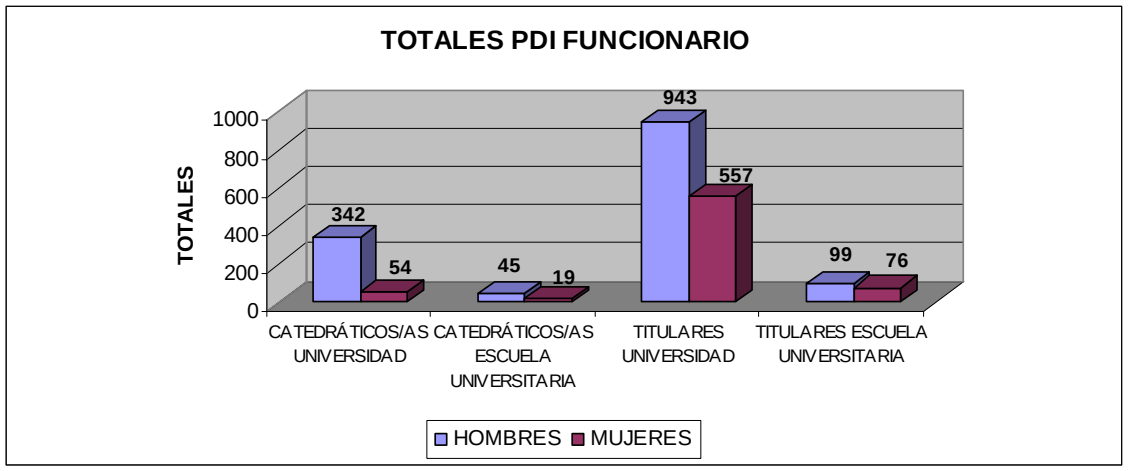
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CATEDRÁTICOS/AS UNIVERSIDAD	337	52	389
CATEDRÁTICOS/AS ESCUELA UNIVERSITARIA	48	19	67
TITULARES UNIVERSIDAD	945	546	1491
TITULARES ESCUELA UNIVERSITARIA	118	86	204
TOTAL	1448	703	2151

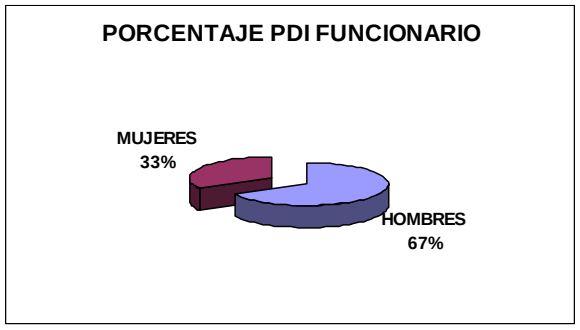




Año 2008

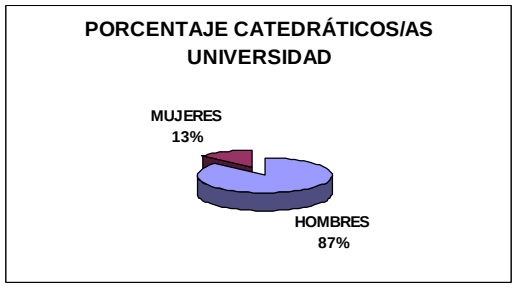
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CATEDRÁTICOS/AS UNIVERSIDAD	342	54	396
CATEDRÁTICOS/AS ESCUELA UNIVERSITARIA	45	19	64
TITULARES UNIVERSIDAD	943	557	1500
TITULARES ESCUELA UNIVERSITARIA	99	76	175
TOTAL	1429	706	2135





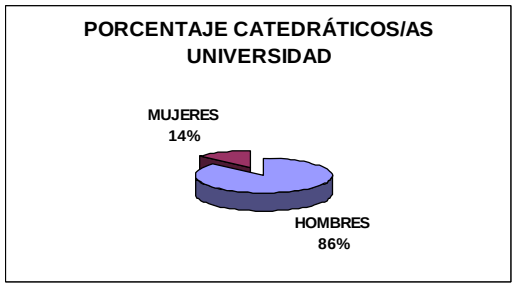
A continuación se presentan los indicadores de género para todas las categorías de PDI funcionario en los años 2007 y 2008.

Año 2007



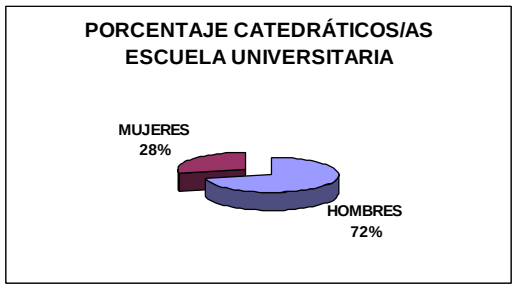
Brecha de género: -74%
Índice de feminización: 0.15

Año 2008



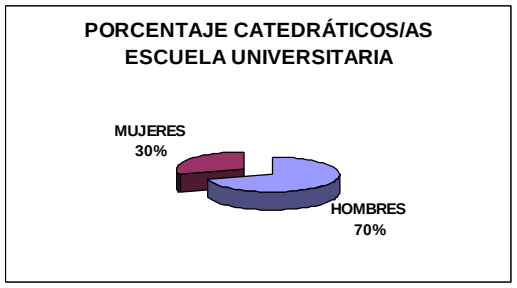
Brecha de género: -72%
Índice de feminización: 0.16

Año 2007



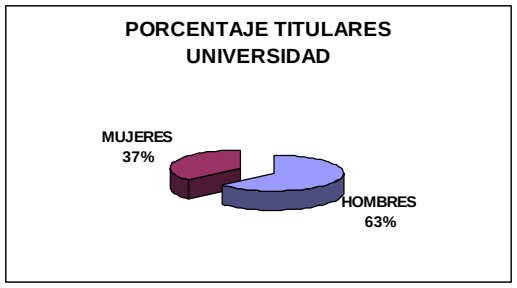
Brecha de género: -44%
Índice de feminización: 0.39

Año 2008



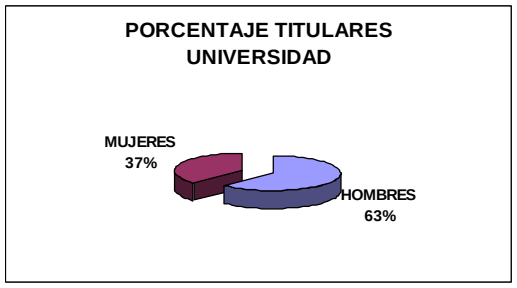
Brecha de género: -40%
Índice de feminización: 0.42

Año 2007



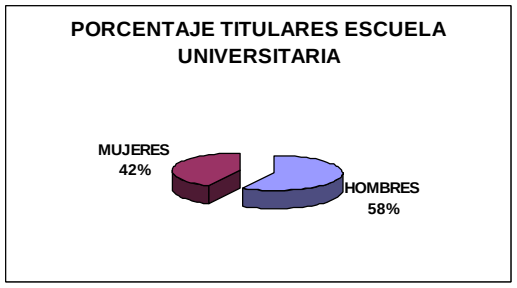
Brecha de género: -26%
Índice de feminización: 0.58

Año 2008



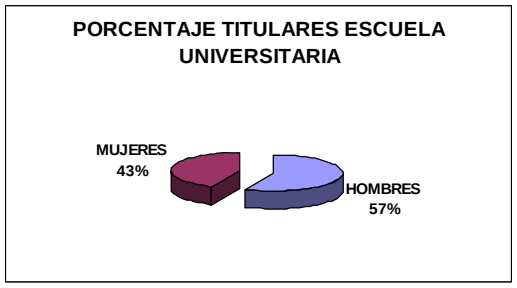
Brecha de género: -26%
Índice de feminización: 0.59

Año 2007



Brecha de género: -16%
Índice de feminización: 0.73

Año 2008



Brecha de género: -14%
Índice de feminización: 0.77

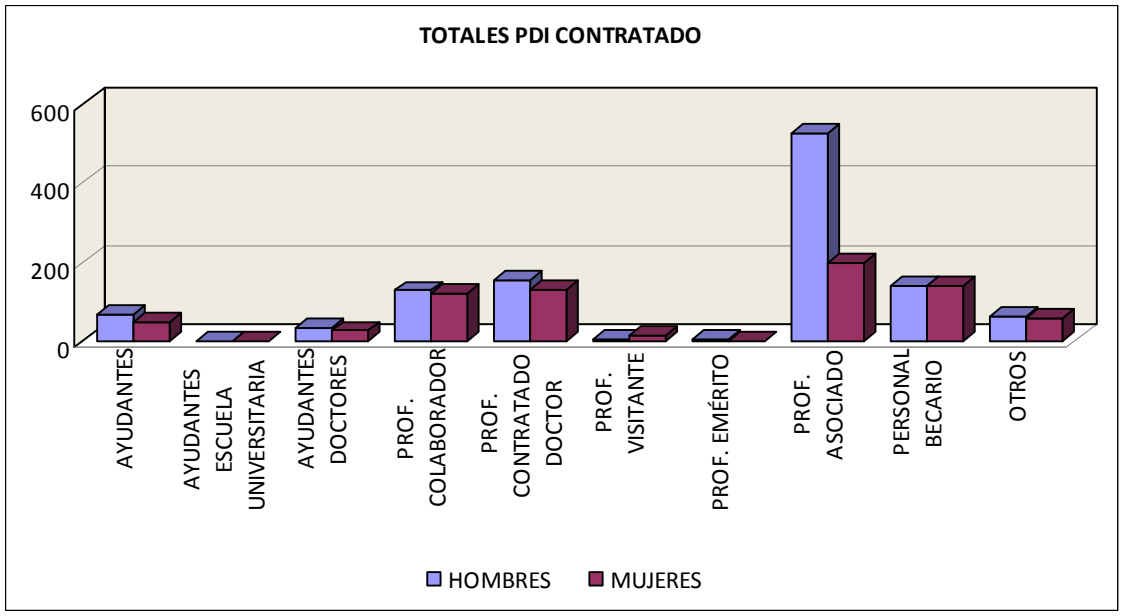
Las brechas de género en todas las categorías son negativas, es decir, muestra las diferencias de porcentajes a favor de los hombres.

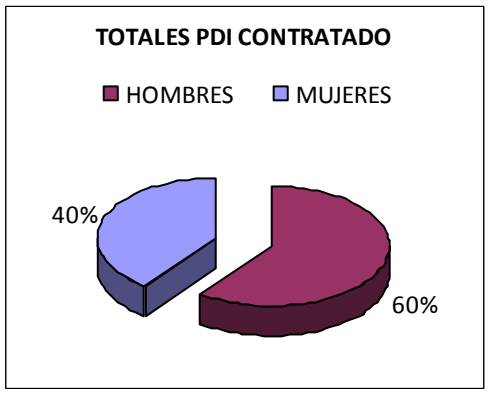
Los índices de feminización nos indican poca representación de las mujeres, ya que todos están por debajo del valor 1. Aún así, resaltar que, aunque el crecimiento es reducido, la presencia de mujeres en las categorías de PDI funcionario aumenta en 2008 en comparación con el año 2007.

2.2. PDI Contratado

Año 2007

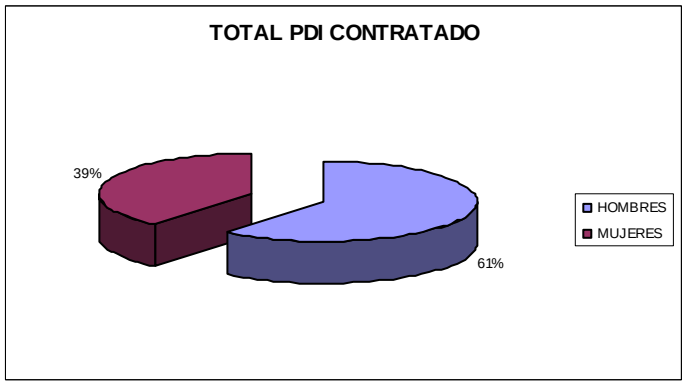
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AYUDANTES	67	49	116
AYUDANTES ESCUELA UNIVERSITARIA	0	0	0
AYUDANTES DOCTORES	31	26	57
PROF. COLABORADOR	127	120	247
PROF. CONTRATADO DOCTOR	152	128	280
PROF. VISITANTE	6	12	18
PROF. EMÉRITO	4	1	5
PROF. ASOCIADO	522	195	717
PERSONAL BECARIO	140	139	279
OTROS	61	59	120
TOTAL	1110	729	1839

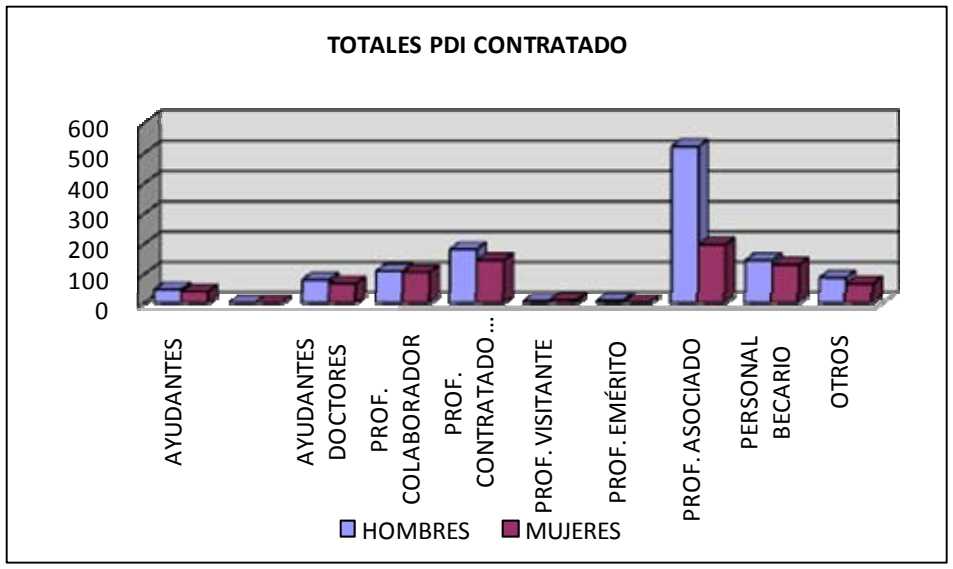




Año 2008

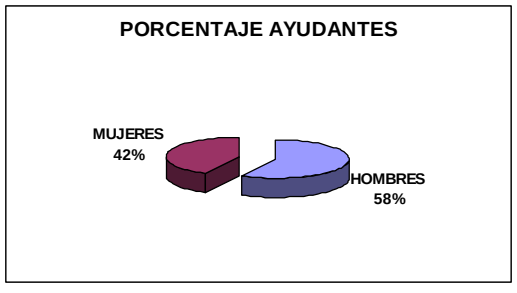
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AYUDANTES	49	41	90
AYUDANTES ESCUELA UNIVERSITARIA	0	0	0
AYUDANTES DOCTORES	81	69	150
PROF. COLABORADOR	110	107	217
PROF. CONTRATADO DOCTOR	182	146	328
PROF. VISITANTE	6	10	16
PROF. EMÉRITO	8	2	10
PROF. ASOCIADO	521	197	718
PERSONAL BECARIO	146	131	277
OTROS	88	68	156
TOTAL	1191	771	1962





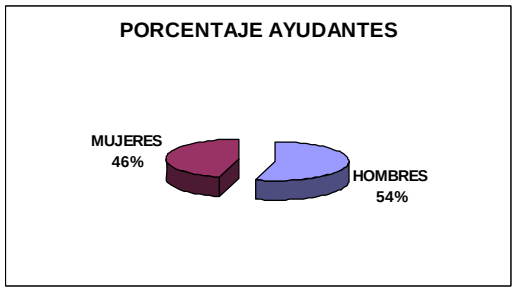
Los indicadores de género son los siguientes:

Año 2007



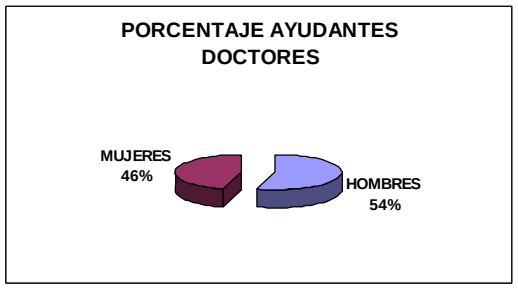
Brecha de género: -16%
Índice de feminización: 0.73

Año 2008



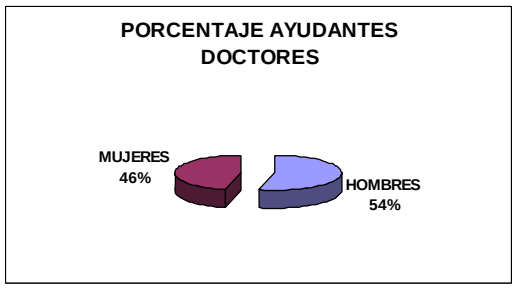
Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.84

Año 2007



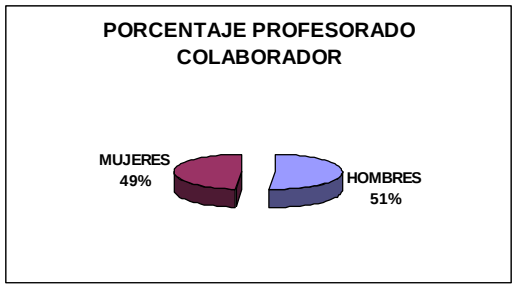
Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.84

Año 2008



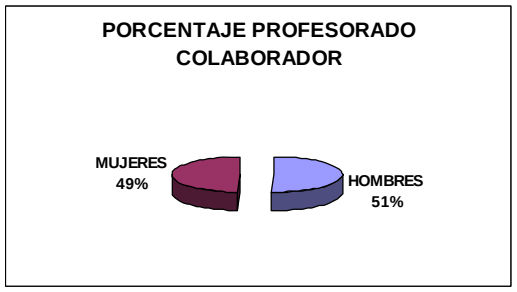
Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.85

Año 2007



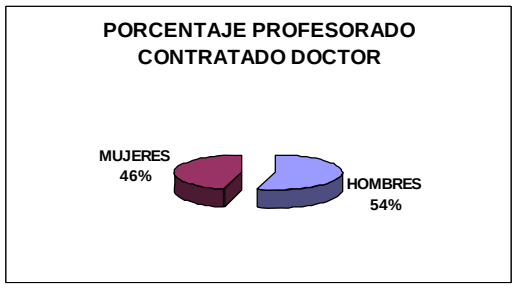
Brecha de género: -2%
Índice de feminización: 0.94

Año 2008



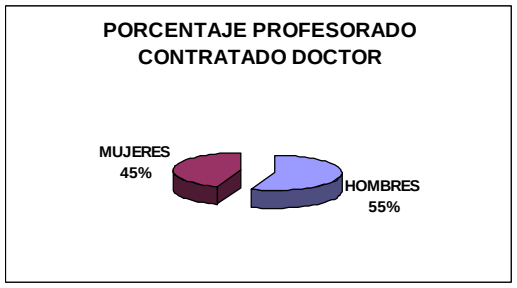
Brecha de género: -2%
Índice de feminización: 0.97

Año 2007



Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.84

Año 2008

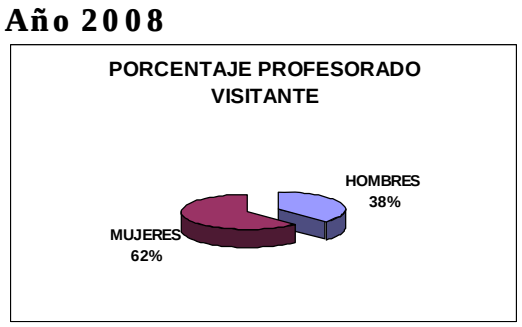


Brecha de género: -10%
Índice de feminización: 0.80

Año 2007

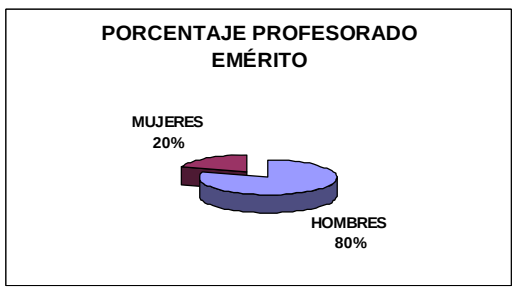
Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2

Año 2008



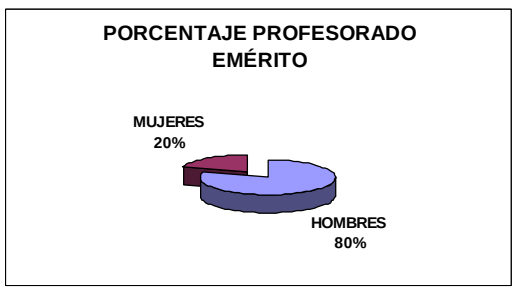
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.67

Año 2007



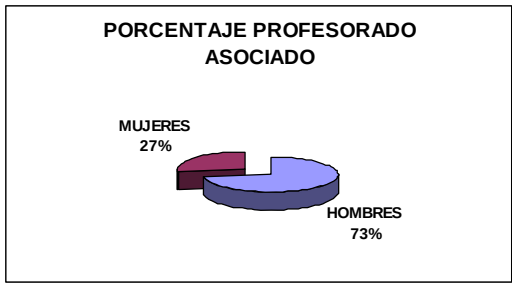
Brecha de género: -60%
Índice de feminización: 0.25

Año 2008



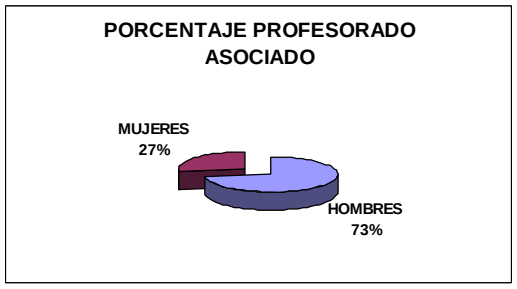
Brecha de género: -60%
Índice de feminización: 0.25

Año 2007



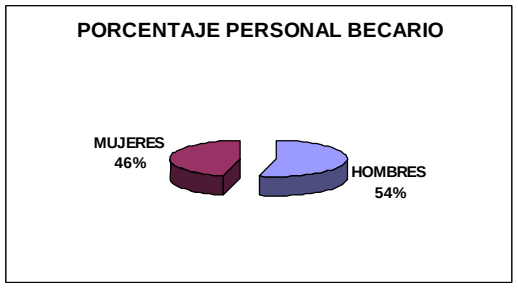
Brecha de género: -46%
Índice de feminización: 0.37

Año 2008



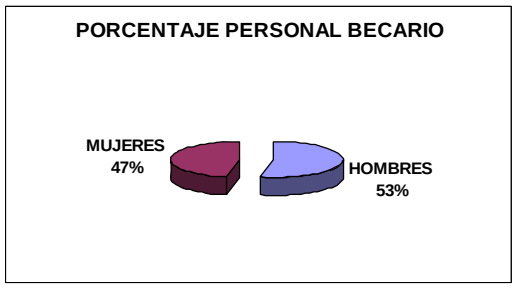
Brecha de género: -46%
Índice de feminización: 0.38

Año 2007



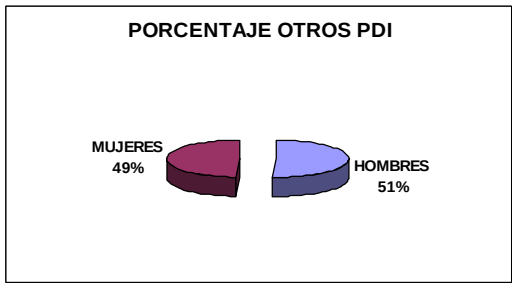
Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.85

Año 2008



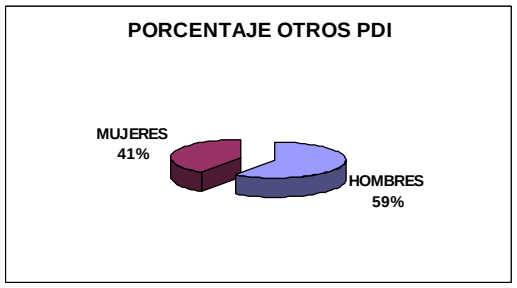
Brecha de género: -6%
Índice de feminización: 0.88

Año 2007



Brecha de género: -2%
Índice de feminización: 0.97

Año 2008



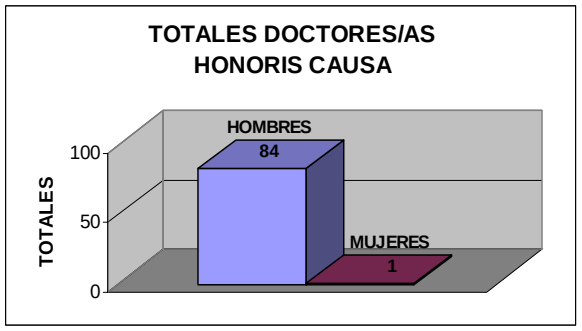
Brecha de género: -18%
Índice de feminización: 0.68

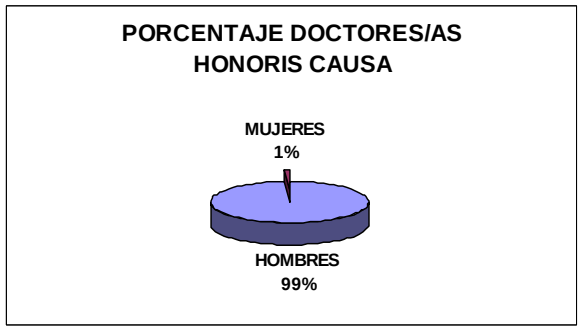
Al igual que ocurre en el PDI funcionario, en el PDI contratado el número de hombres supera al de mujeres en todas las categorías a excepción del profesorado visitante. Cabe destacar, la gran diferencia existente entre hombres y mujeres en las categorías de profesorado emérito, un 20% de mujeres frente a un 80% de hombres, y de profesorado asociado, 39% de presencia femenina frente al 61% de presencia masculina.

2.3. Doctores/as Honoris Causa

Los datos recogidos en la tabla, así como los gráficos muestran la situación desde el año 1955 hasta el año 2009.

	HOMBRES	MUJERES
DOCTORES/AS HONORIS CAUSA	84	1





Brecha de género: -98%
Índice de feminización: 0.61

Brecha de género: -24%
Indice de feminización: 0.012

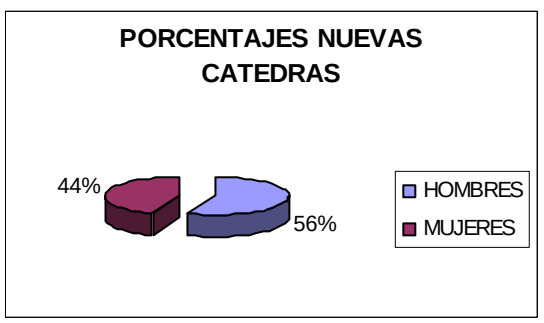
Como se observa, la desproporción en este ámbito es muy grande ya que desde el año 1955 hasta el año 2009 sólo se ha nombrado una doctora honoris causa por la Universidad de Granada frente a 84 hombres.

2.4. Nuevas Cátedras en el Curso Académico 2008/2009

En este apartedo, y como información complementaria que se ha considerado relevante incluir, se muestran los datos correspondientes a la ocupación de nuevas cátedras de universidad en los distintos departamentos de la Universidad de Granada desde 1 de octubre de 2008 hasta 1 de octubre de 2009.

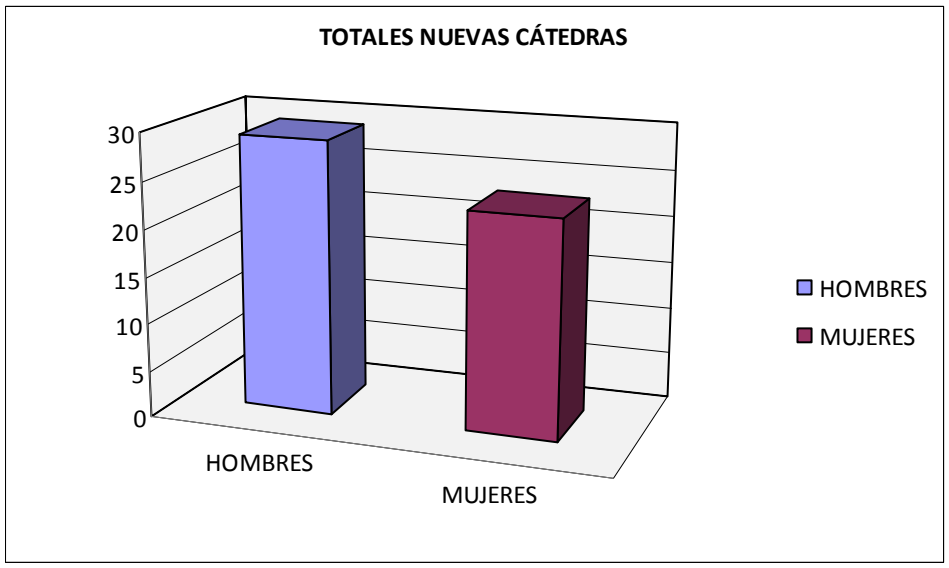
Los gráficos muestran el número de catedráticas y catedráticos, el porcentaje, así como las brecahs de género y los índices de feminización.

	HOMBRES	MUJERES
NUEVAS CÁTEDRAS	29	23

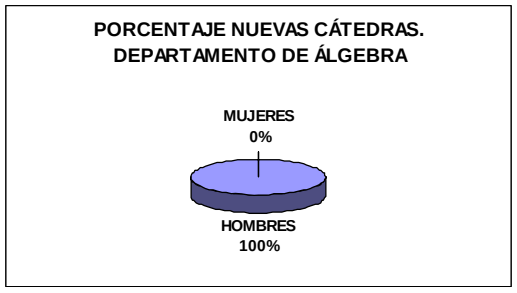


Brecha de género: -24%

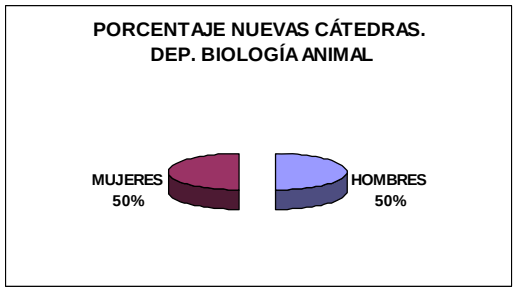
Índice de feminización: 0.61



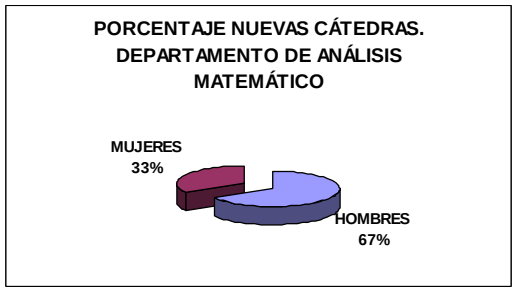
A continuación, mediante diagramas de sectores se presentan los porcentajes de nuevas catedráticas y catedráticos en cada departamento. En los departamentos en los que el número de nuevas cátedras es cero, no procede calcular el índice de feminización por la propia definición de este indicador de género.



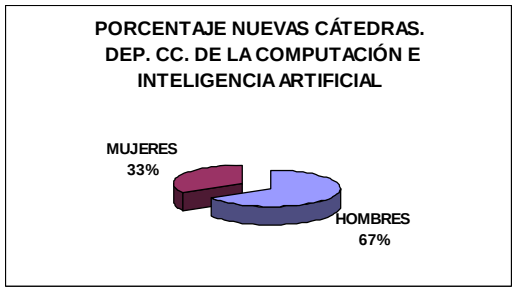
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



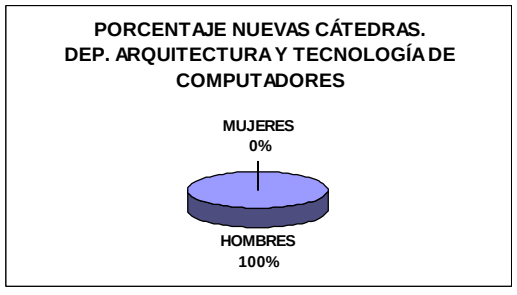
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



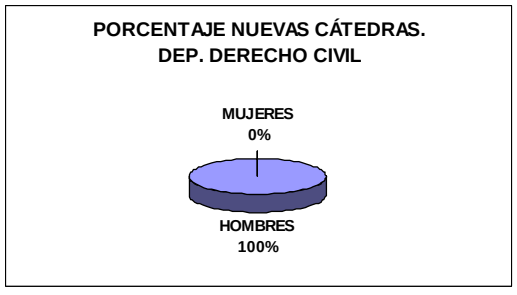
Brecha de género: -34%
Índice de feminización: 0.5



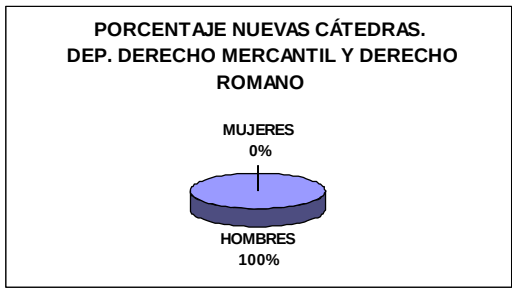
Brecha de género: -34%
Índice de feminización: 0.5



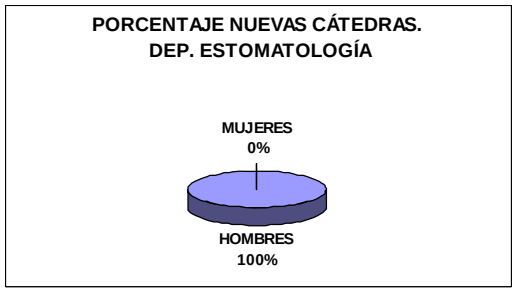
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



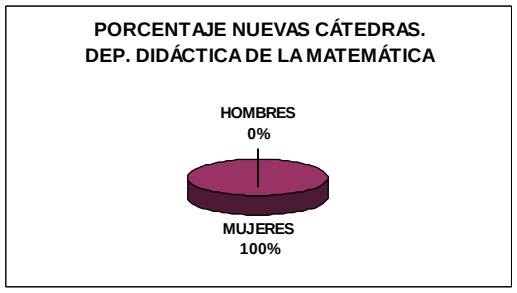
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



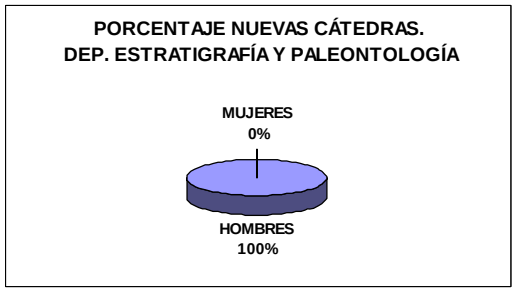
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



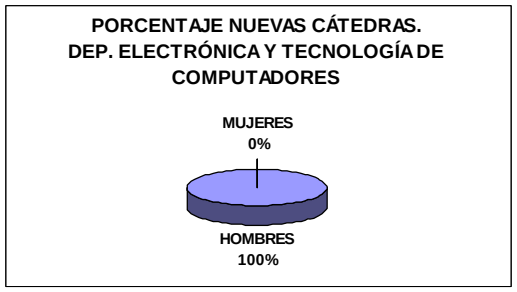
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



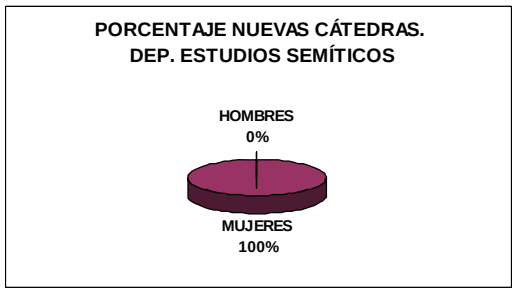
Brecha de género: 100%



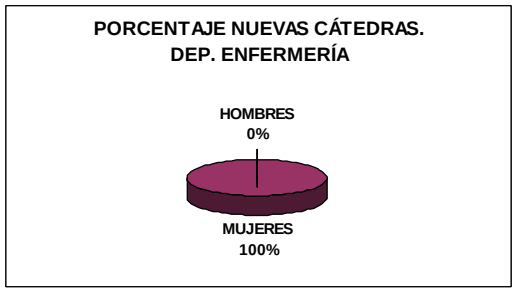
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



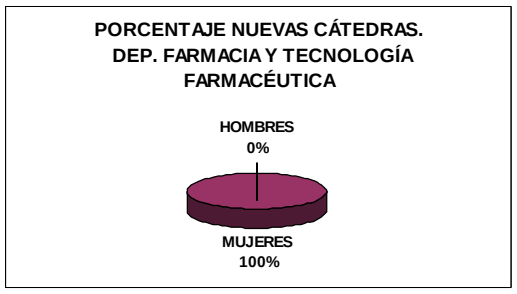
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



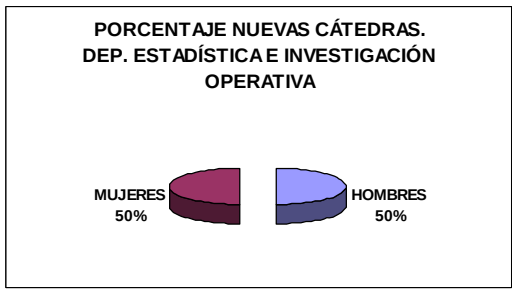
Brecha de género: 100%



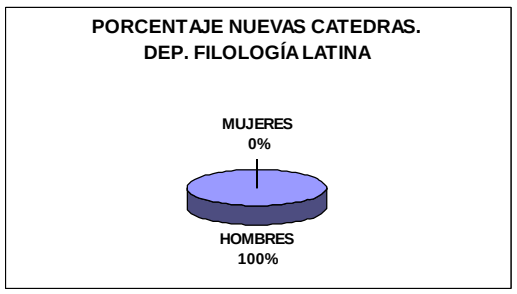
Brecha de género: 100%



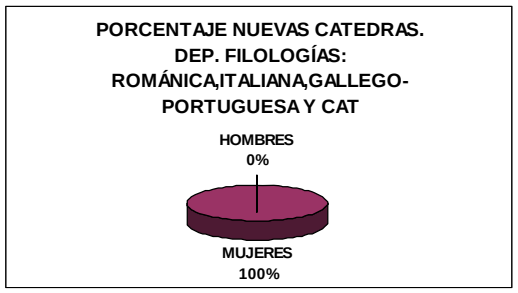
Brecha de género: 100%



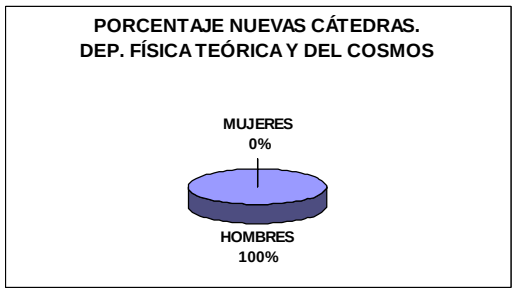
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



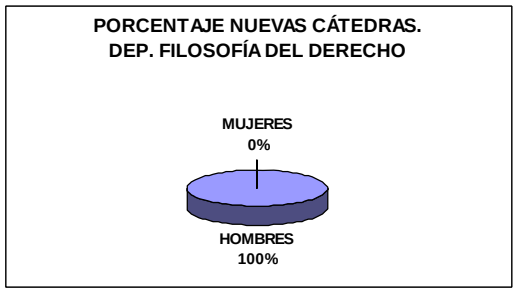
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



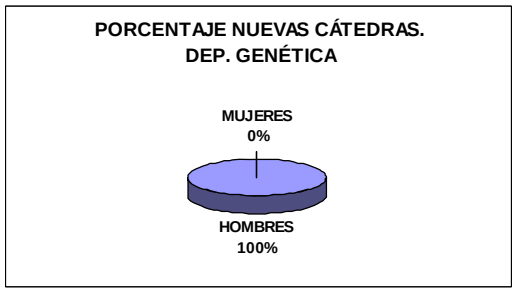
Brecha de género: 100%



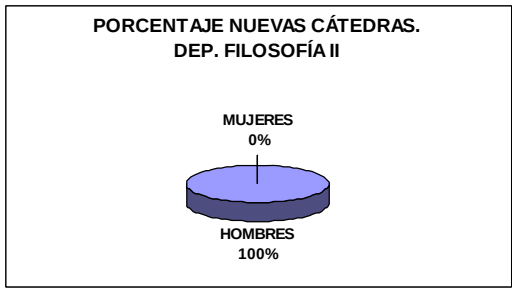
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



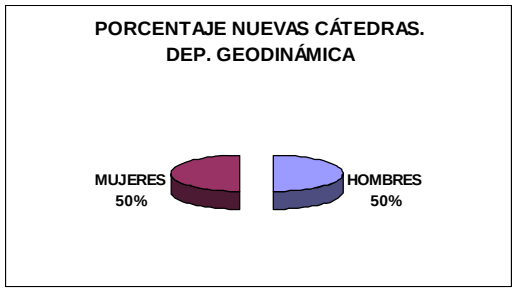
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



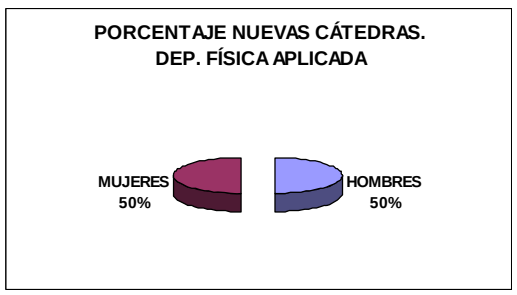
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



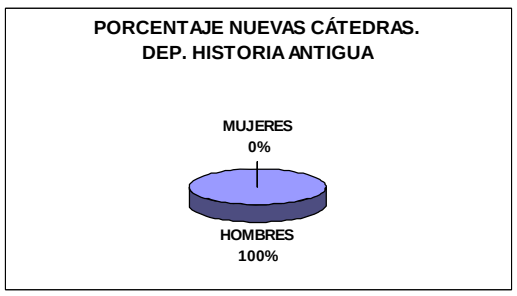
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



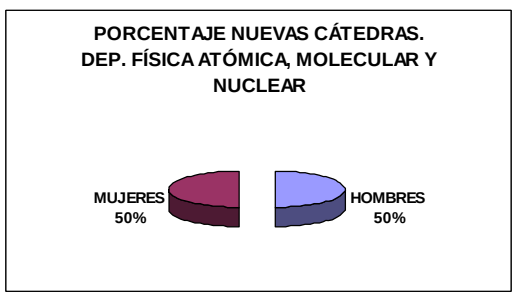
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



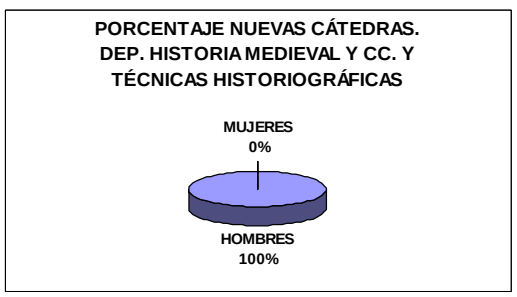
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



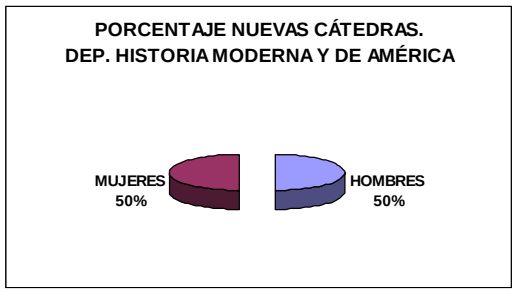
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



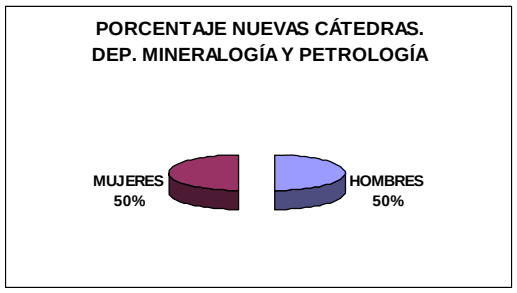
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



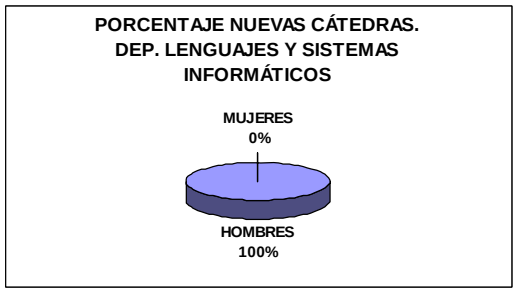
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



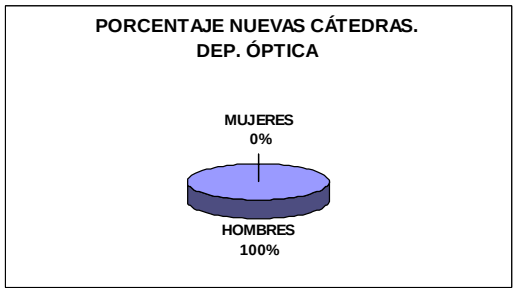
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



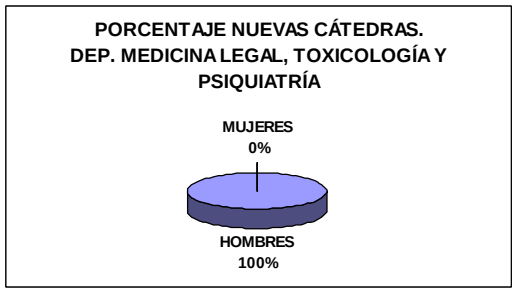
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



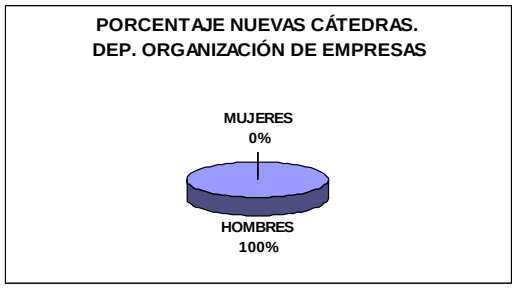
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 1



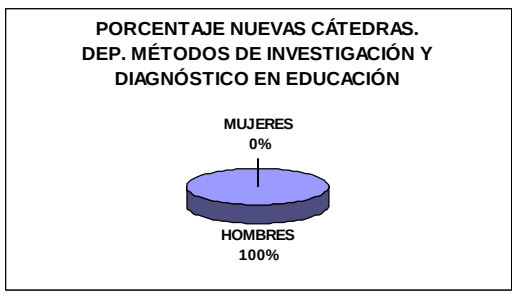
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



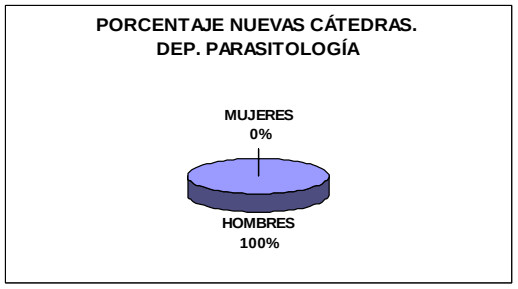
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



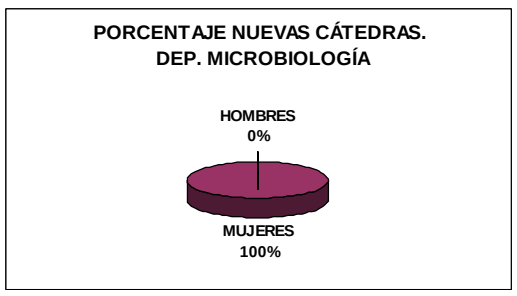
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



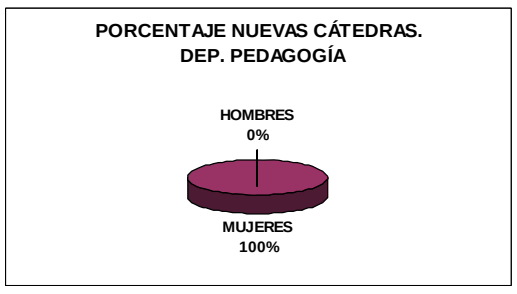
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



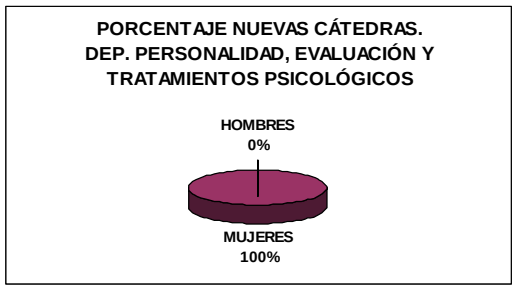
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



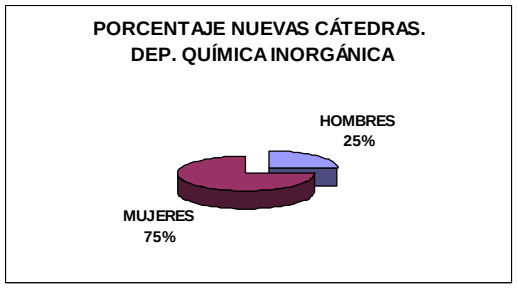
Brecha de género: 100%



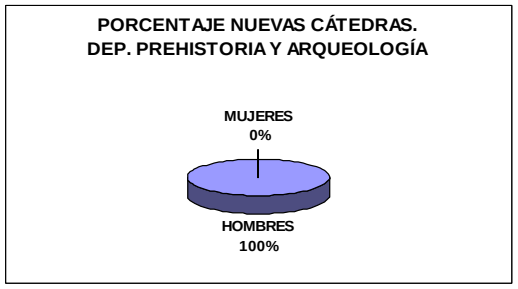
Brecha de género: 100%



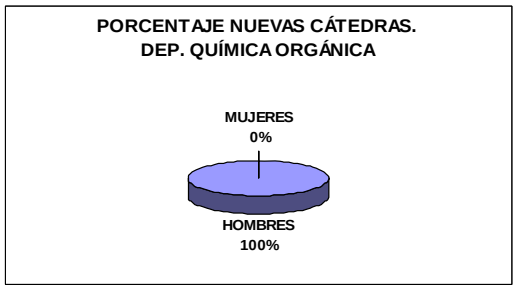
Brecha de género: 100%



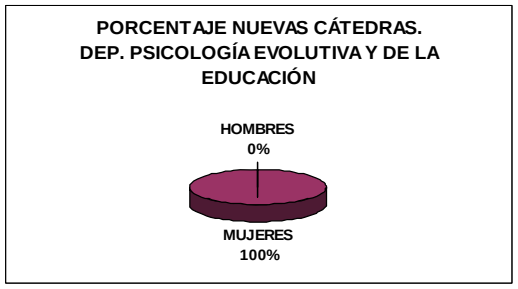
Brecha de género: 50%
Índice de feminización: 3



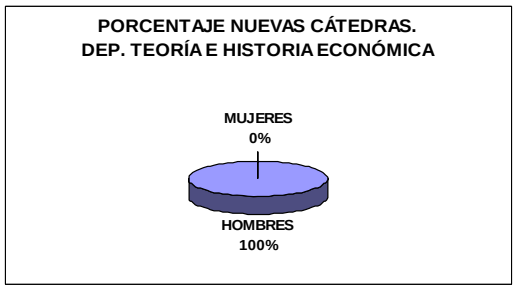
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



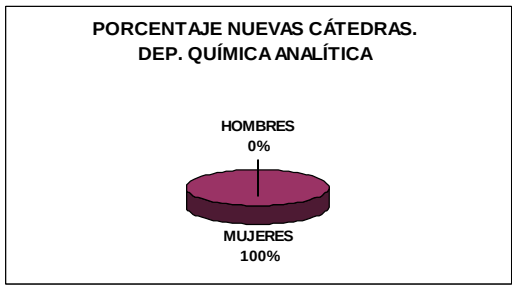
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



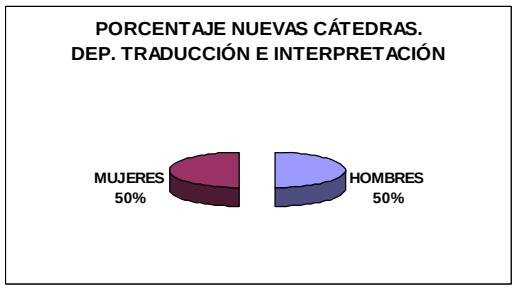
Brecha de género: 100%



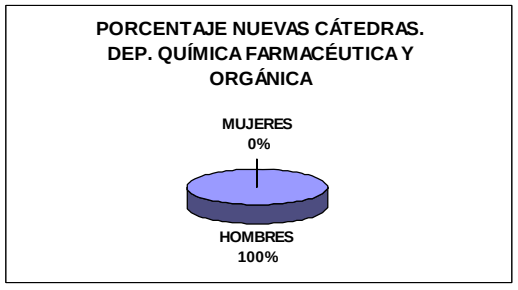
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



Brecha de género: 100%



Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0

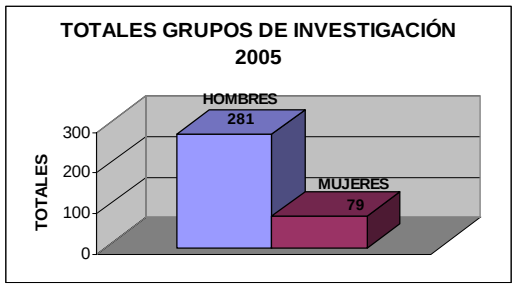
Son veinticuatro los departamentos en los que el cien por cien de las promociones han sido de profesores frente a diez departamentos en los que han sido profesoras, en el resto se reparte el porcentaje como se observa en los gráficos.

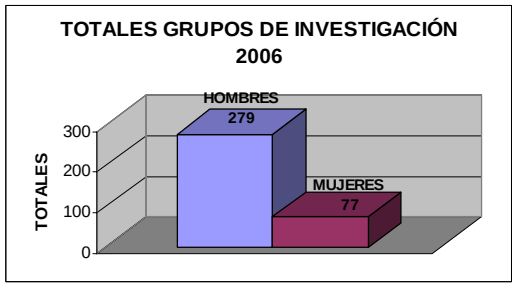
En el periodo comprendido entre octubre de 2008 y octubre de 2009, la media de nuevas catedráticas es de 0.6 por departamento (una por cada dos departamentos), mientras que la media para nuevos catedráticos es 0.98 por departamento.

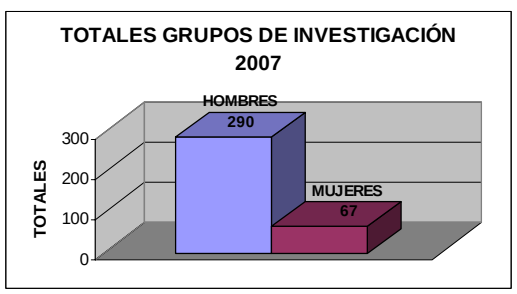
2.5. Grupos de Investigación, Proyectos MICINN y Proyectos de Excelencia

En este apartado se presenta la evolución en tres años consecutivos -2005, 2006 y 2007- del porcentaje de mujeres y hombres que son responsables de grupos de investigación y de investigadores/as principales en proyectos de investigación (Proyectos MICINN y Proyectos de Excelencia).

2.5.1. Responsables de Grupos de Investigación

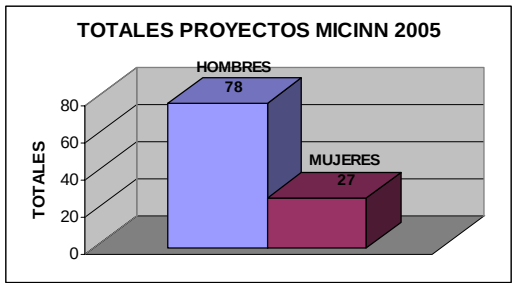


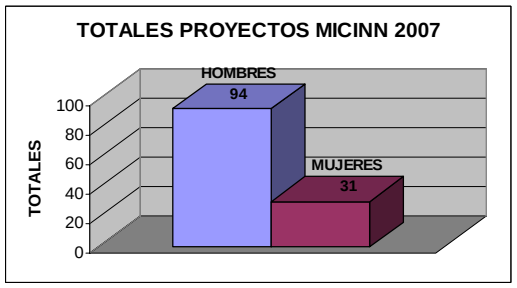


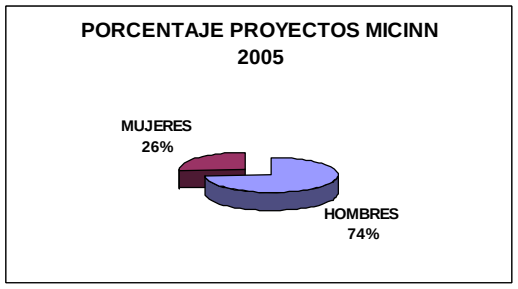


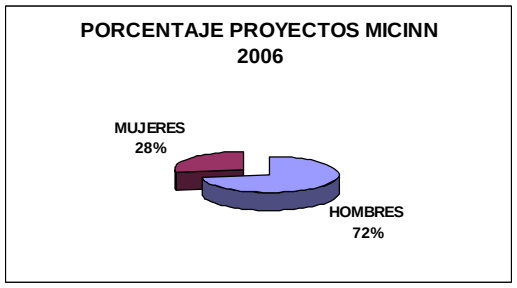
En relación a las mujeres como responsables de grupos de investigación se observa que la representación es sólo del 22% en los años 2005 y 2006 y que, incluso en el año 2007, baja al 13%.

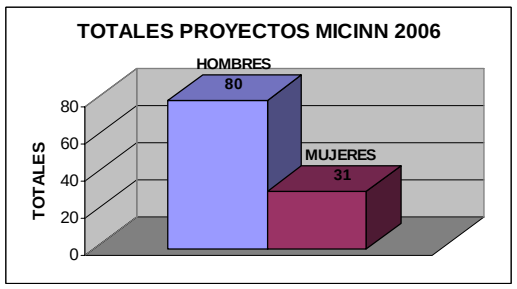
2.5.2. Investigadores/as Principales en Proyectos MICINN

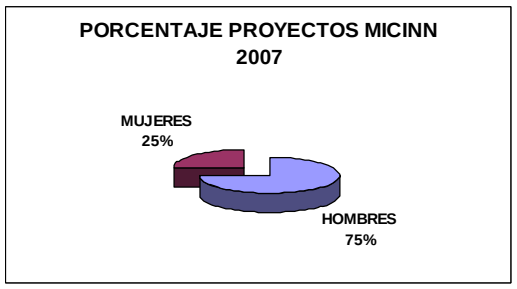






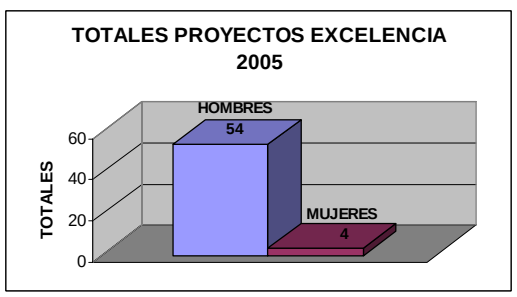


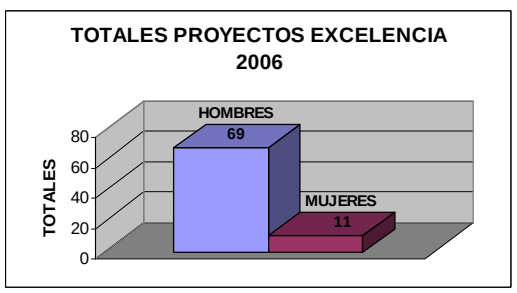


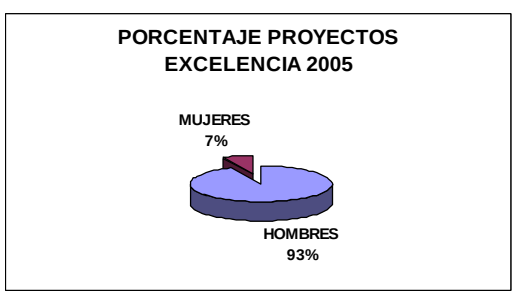


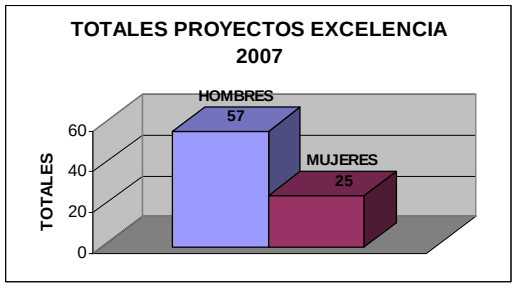
En relación al porcentaje de mujeres como investigadoras principales en los proyectos MICINN se observa que mientras aumenta del 2005 al 2006 pasando del 26 al 28% vuelve a disminuir en el año 2007 quedando incluso por debajo del año 2005 pasando al 25% en 2007.

2.5.3. Investigadores/as Principales en Proyectos de Excelencia









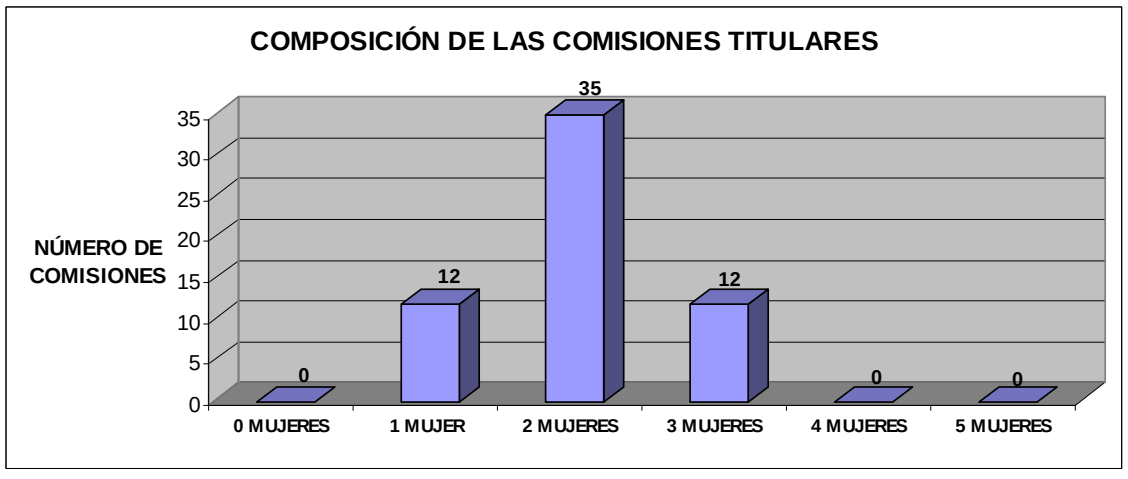
El avance más significativo de la incorporación de las mujeres como investigadoras principales lo observamos en los Proyectos de Excelencia, pasando de un 7% a un 14% en los años 2005 y 2006, respectivamente, a un 30 % en el año 2007. Aún así, el porcentaje de hombres sigue siendo muy superior al de mujeres IP, un 70%.

2.6. Comisiones de Titularidades y Comisiones de Cátedras

En relación a los datos relativos a la composición de las comisiones de selección en los concursos de acceso de PDI funcionario, de las 59 comisiones que se han formado en el curso académico 2008/2009, los datos correspondientes son los siguientes:

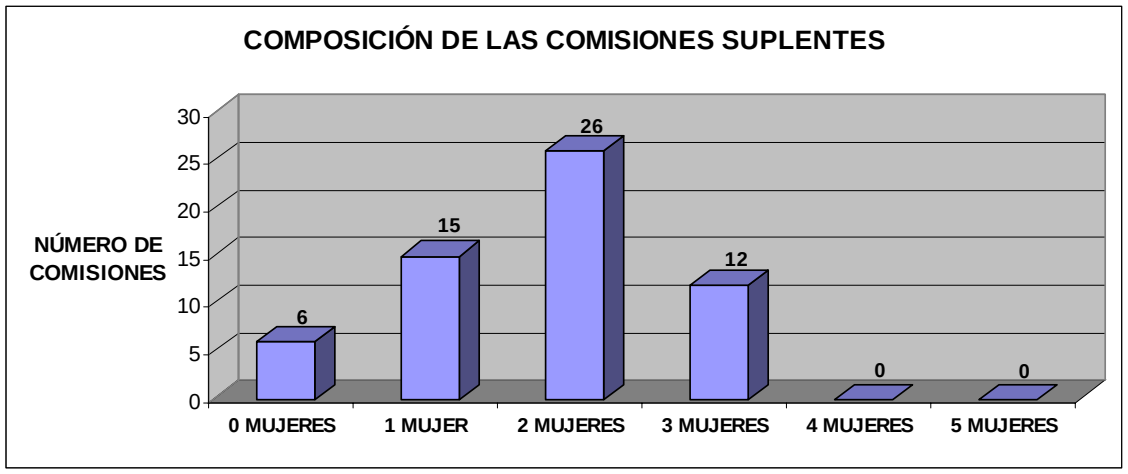
Titularidades de Universidad :

Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
FRECUENCIA	0	12	35	12	0	0



Este gráfico muestra que no hay ninguna comisión en la que no haya mujeres. Tampoco existe ninguna comisión compuesta por cuatro o cinco mujeres, algo que sí se da con relación a los hombres. En este caso la Moda de la variable en estudio es `2 mujeres´, que coincide con la mediana.

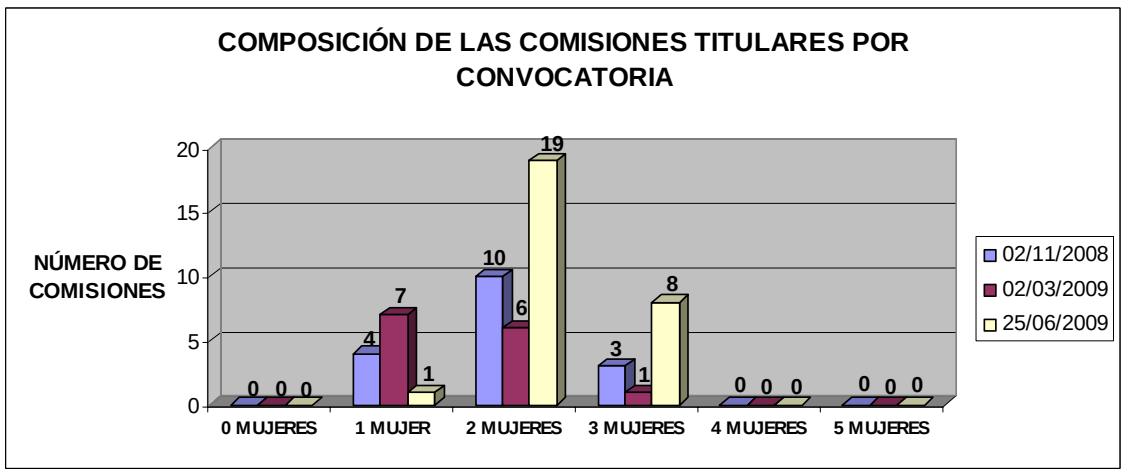
Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
FRECUENCIA	6	15	26	12	0	0



En el estudio del número de mujeres que componen las comisiones suplentes de titularidades, se observa que la Moda tiene un valor de `2 mujeres´ que coincide con el valor de la Mediana. Por tanto, la comisión compuesta por dos mujeres es la que más veces se presenta y la mitad de las comisiones suplentes de titularidades tienen menos de dos mujeres.

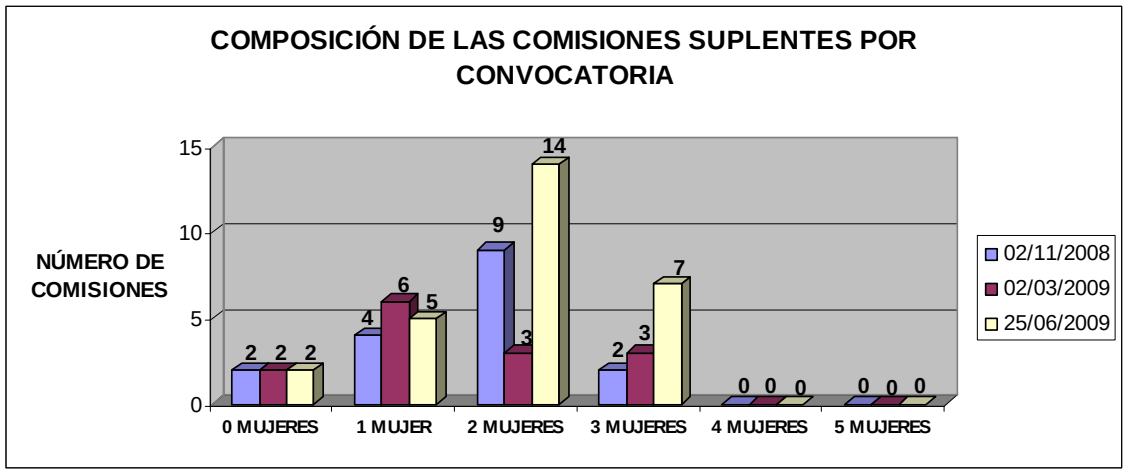
Los datos anteriores, pero desglosados por convocatorias, a fechas 2/11/2008, 2/03/09 y a 25/06/09, son los siguientes:

Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
02/11/2008	0	4	10	3	0	0
02/03/2009	0	7	6	1	0	0
25/06/2009	0	1	19	8	0	0



Este gráfico muestra que no hay ninguna comisión, en ninguna de las tres convocatorias, en la que no haya mujeres. Ninguna comisión está compuesta por cuatro o cinco mujeres, algo que sí se da con relación a los hombres.
En el caso de las comisiones suplentes de titularidades:

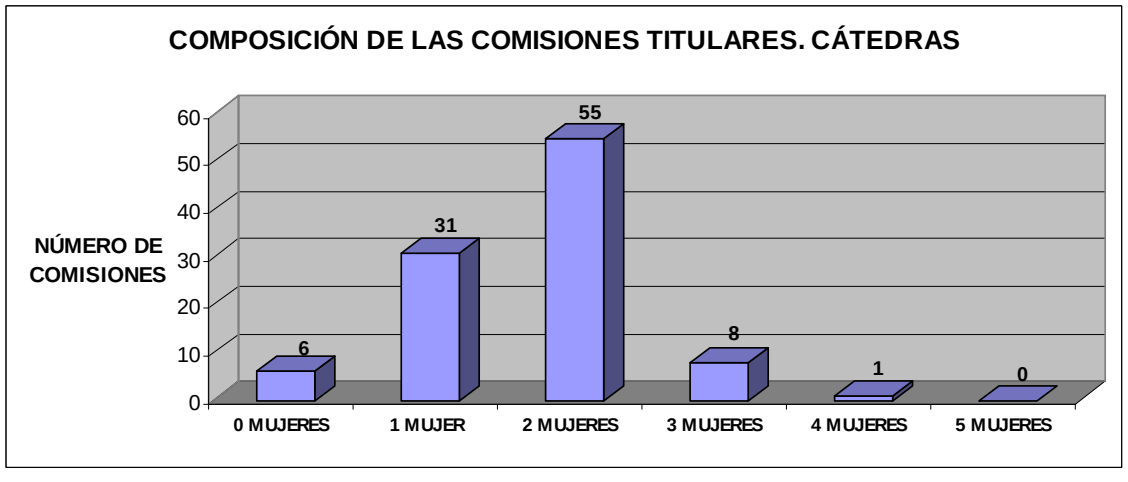
Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
02/11/2008	2	4	9	2	0	0
02/03/2009	2	6	3	3	0	0
25/06/2009	2	5	14	7	0	0



En el caso de las comisiones suplentes, éstas están formadas por cero, por una, dos o tres mujeres, es decir, no se da el caso en el que en una comisión el número de mujeres sea cuatro o cinco.

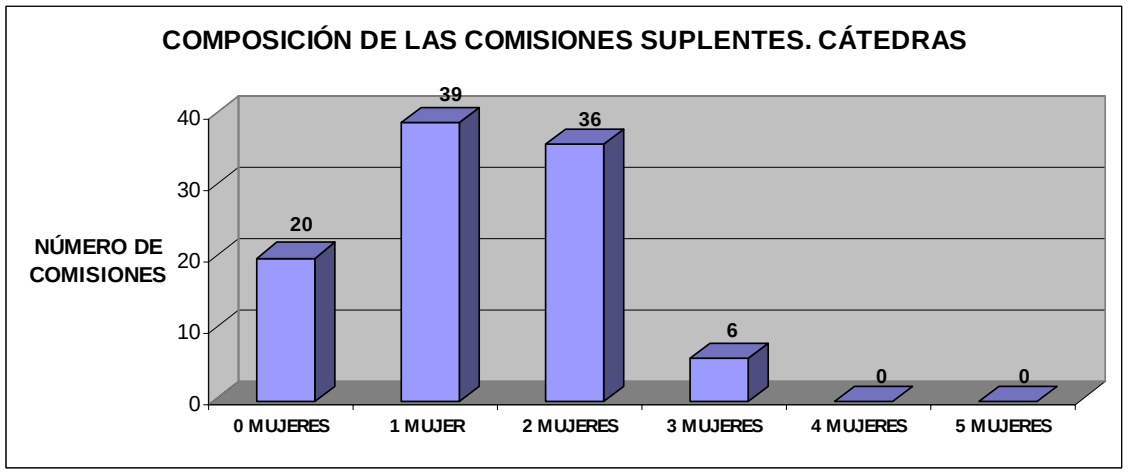
Cátedras de Universidad:

Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
FRECUENCIA	6	31	55	8	1	0



Las comisiones con dos mujeres es lo que más se repite, es decir, `2 mujeres´ es la moda de esta distribución. Además, coincide con el valor de la mediana.

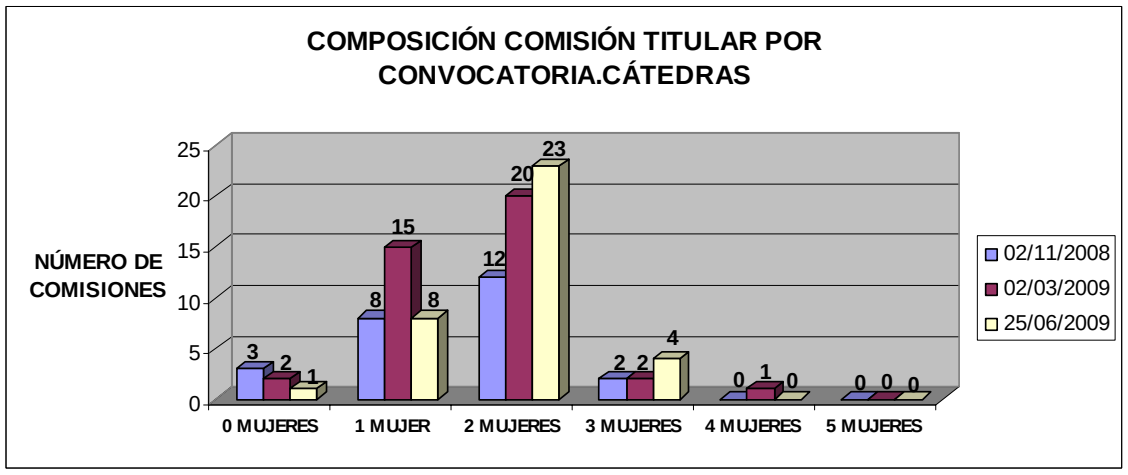
Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
FRECUENCIA	20	39	36	6	0	0



La moda tiene valor `1 mujer´, hay treinta y nueve comisiones suplentes que tienen entre sus ocupantes una sola mujer.

A continuación se muestran los datos anteriores desglosados por convocatorias, a fechas 2/11/2008, 2/03/09 y a 25/06/09:

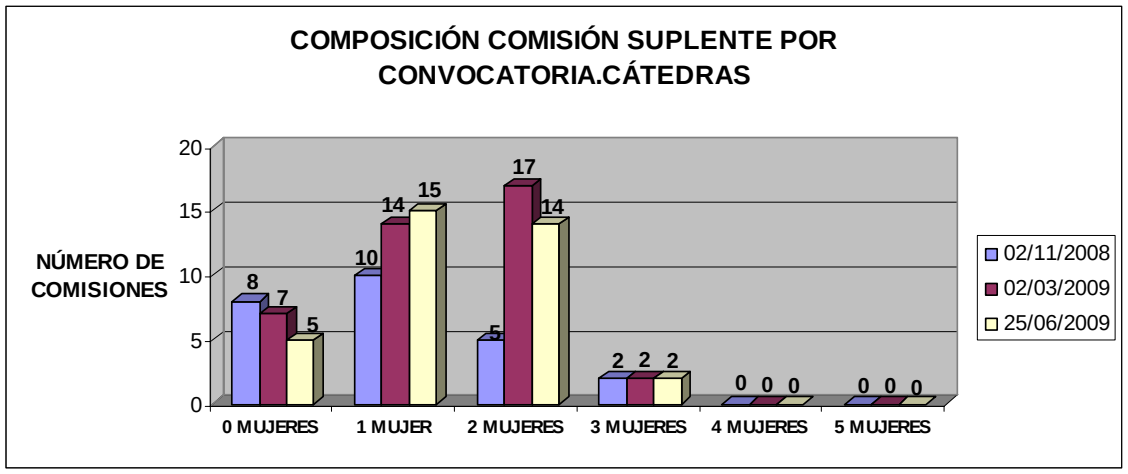
Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
02/11/2008	3	8	12	2	0	0
02/03/2009	2	15	20	2	1	0
25/06/2009	1	8	23	4	0	0



Se observa un incremento de la presencia de mujeres en las comisiones a lo largo de las tres convocatorias.

Comisiones suplentes de las cátedras:

Nº DE MUJERES	0 MUJERES	1 MUJER	2 MUJERES	3 MUJERES	4 MUJERES	5 MUJERES
02/11/2008	8	10	5	2	0	0
02/03/2009	7	14	17	2	0	0
25/06/2009	5	15	14	2	0	0



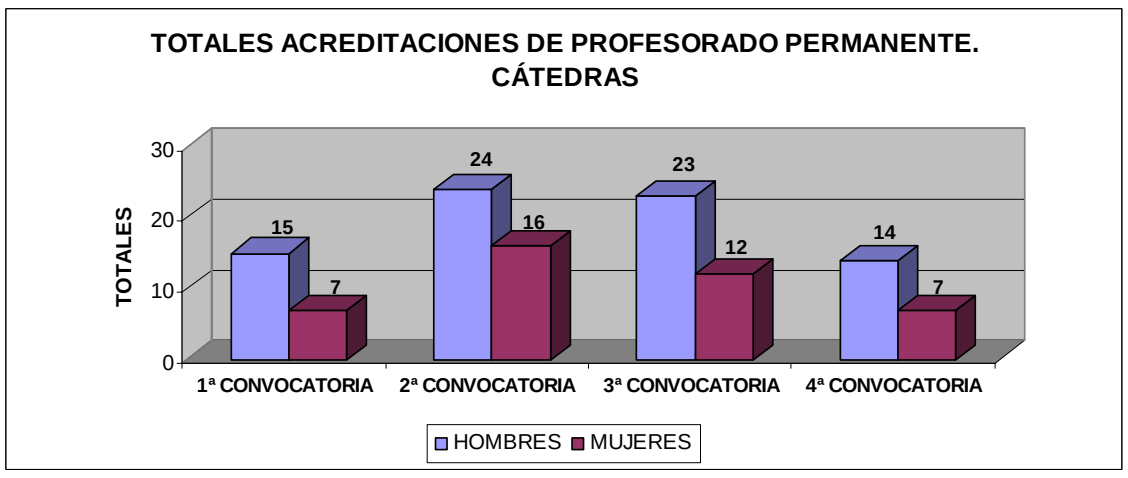
Disminuye el número de comisiones en las que no hay ninguna mujer a lo largo de las tres convocatorias, aumenta en las que hay una mujer, en el caso de comisiones con dos mujeres aumenta en la segunda convocatoria y prácticamente se mantiene en la tercera convocatoria. El número de comisiones con tres mujeres se mantiene constante en las tres convocatorias. No hay comisiones en las que el número de mujeres sea cuatro o cinco.

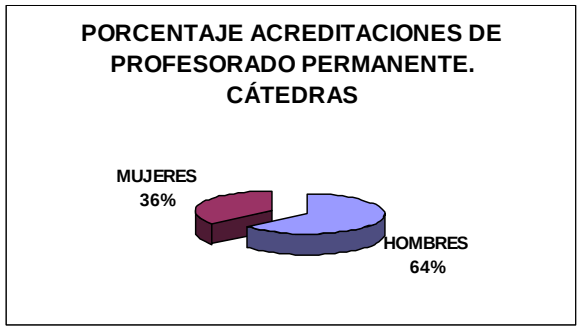
2.7. Acreditaciones de Profesorado Permanente

A continuación se presentan tablas y gráficos que resumen las acreditaciones de profesorado permanente de las cuatro últimas convocatorias correspondientes al periodo analizado.

Cátedras de Universidad:

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1ª CONVOCATORIA	15	7	22
2ª CONVOCATORIA	24	16	40
3ª CONVOCATORIA	23	12	35
4ª CONVOCATORIA	14	7	21
TOTAL	76	42	118

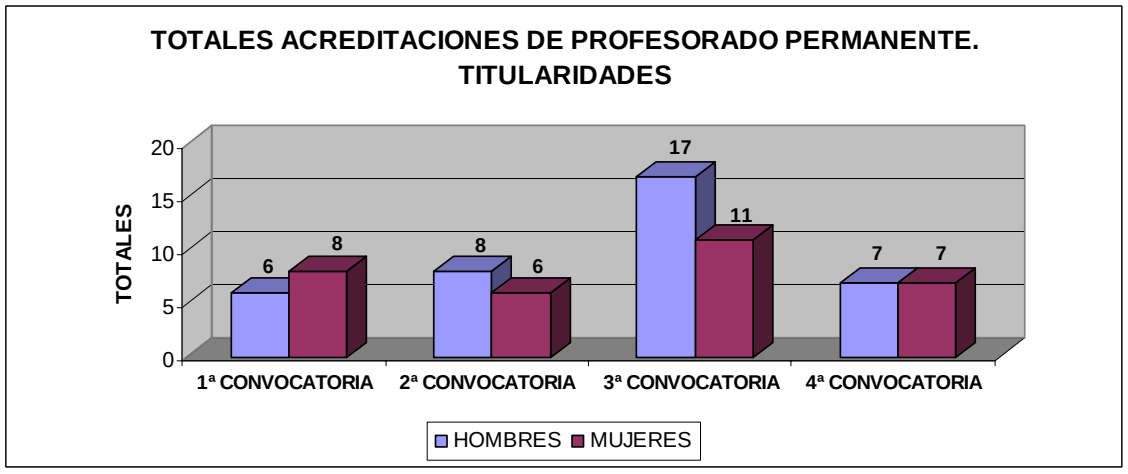


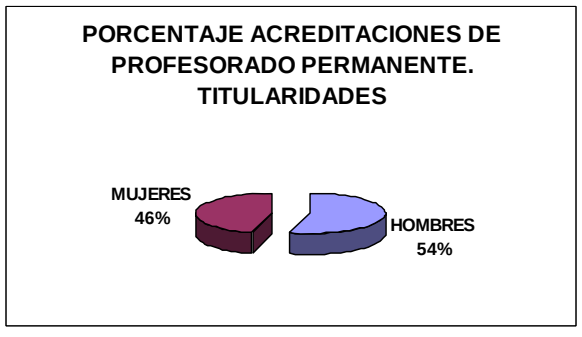


Brecha de género: -28%
Índice de feminización: 0.55

Titularidades de Universidad:

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1ª CONVOCATORIA	6	8	14
2ª CONVOCATORIA	8	6	14
3ª CONVOCATORIA	17	11	28
4ª CONVOCATORIA	7	7	14
TOTAL	38	32	70





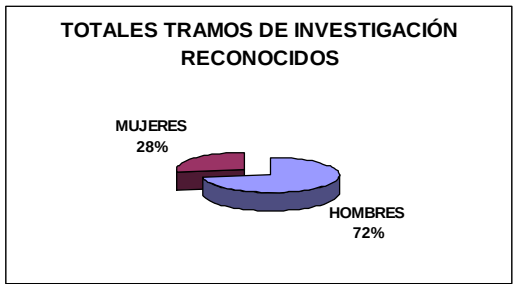
Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.84

En las acreditaciones de profesorado permanente las brechas siguen siendo negativas, aunque en menor medida cuando se trata de acreditaciones al cuerpo de profesores titulares de universidad.

2.8. Sexenios reconocidos al Profesorado Funcionario Doctor

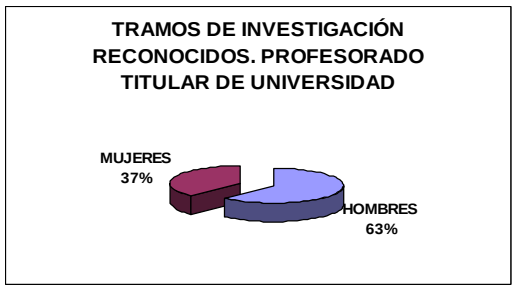
El total de sexenios reconocidos al profesorado funcionario doctor a fecha 31 de diciembre de 2009 se muestra en las siguientes gráficas:

	HOMBRES	MUJERES
SEXENIOS	2676	1022



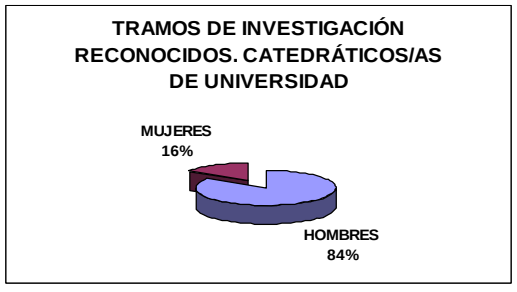
Brecha de género: -44%
Índice de feminización: 0.38

	HOMBRES	MUJERES
SEXENIOS	1259	751



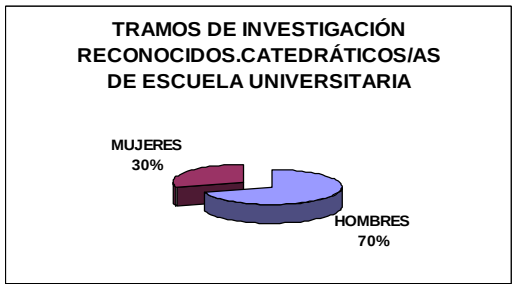
Brecha de género: -26%
Índice de feminización: 0.59

	HOMBRES	MUJERES
SEXENIOS	1393	260



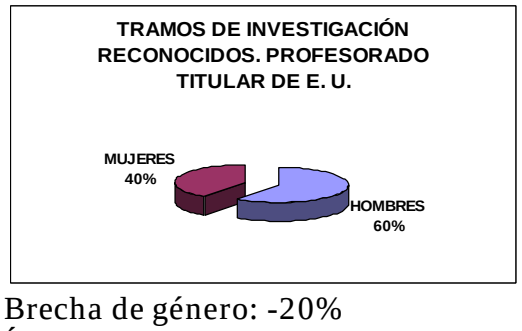
Brecha de género: -66%
Índice de feminización: 0.19

	HOMBRES	MUJERES
SEXENIOS	21	9



Brecha de género: -40%
Índice de feminización: 0.43

	HOMBRES	MUJERES
SEXENIOS	3	2



Brecha de género: -20%
Índice de feminización: 0.67

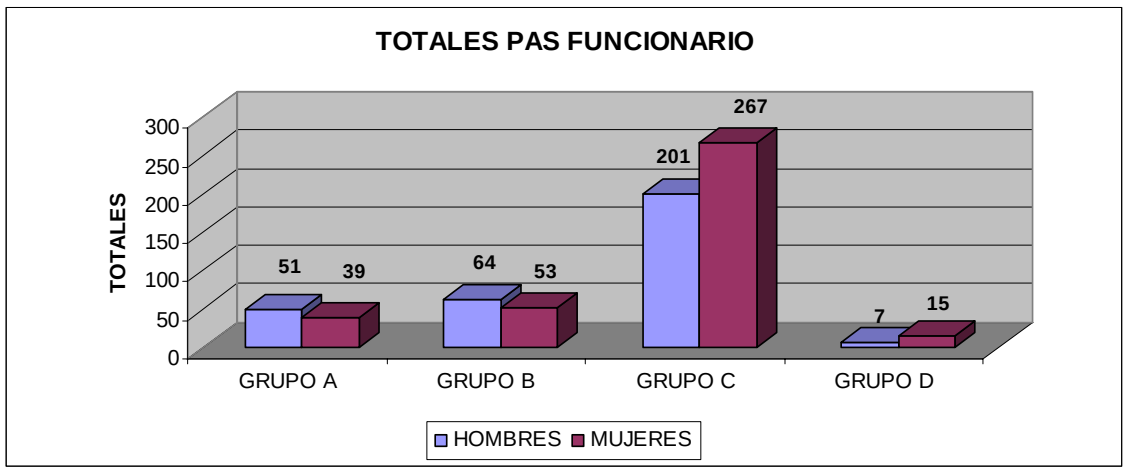
3. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

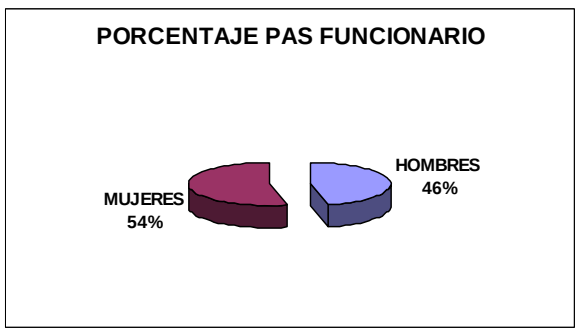
En relación a la distibución de mujeres y hombres en el PAS, al igual que en el PDI, se muestran los datos correspondientes a los años 2007 y 2008.

3.1. PAS Funcionario

Año 2007

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPO A	51	39	90
GRUPO B	64	53	117
GRUPO C	201	267	468
GRUPO D	7	15	22
TOTAL	323	374	697

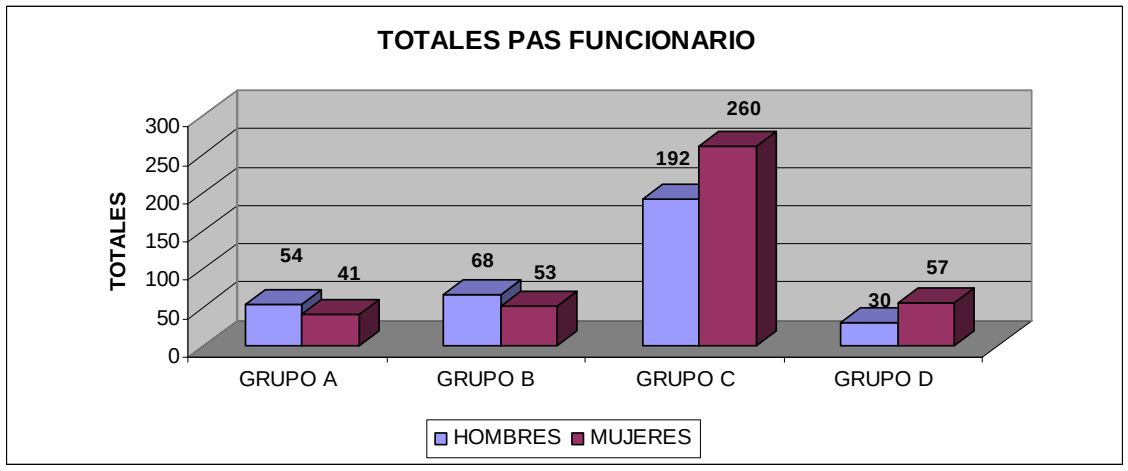


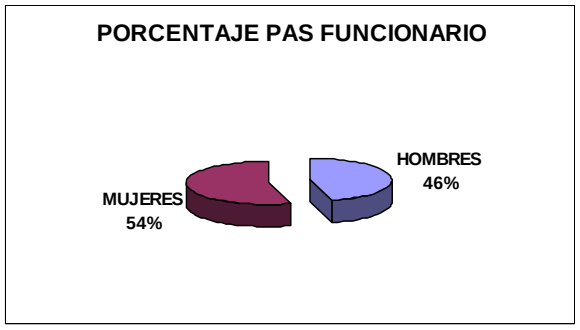


Brecha de género: 8%

Año 2008

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPO A	54	41	95
GRUPO B	68	53	121
GRUPO C	192	260	452
GRUPO D	30	57	87
TOTAL	344	411	755



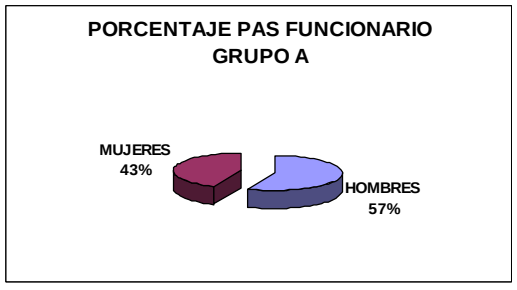


Brecha de género: 8%

En los grupos A y B el número de mujeres es inferior al de hombres, al contrario de lo que ocurre en los grupos C y D. El diagrama de sectores muestra que el porcentaje de mujeres es algo superior al de hombres en este colectivo.

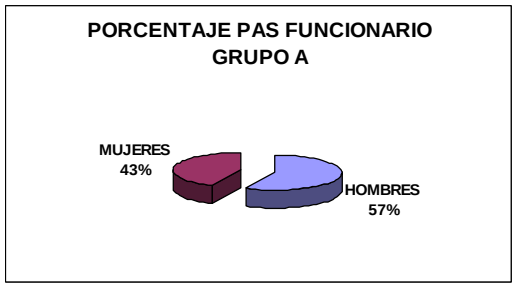
A continuación se muestran los correspondientes indicadores de género.

Año 2007



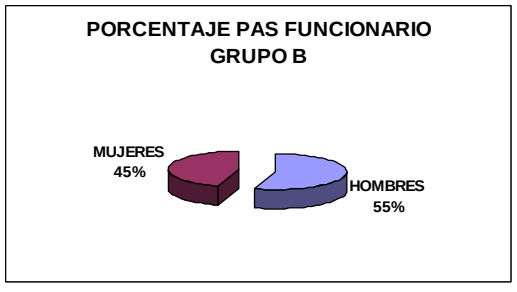
Brecha de género: -14%
Índice de feminización: 0.76

Año 2008



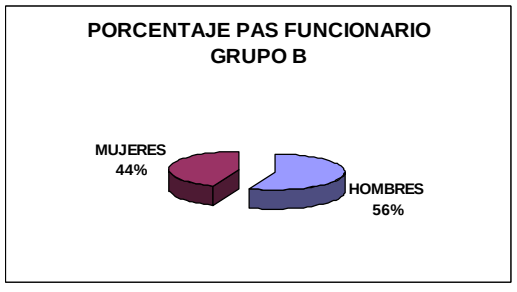
Brecha de género: -14%
Índice de feminización: 0.76

Año 2007



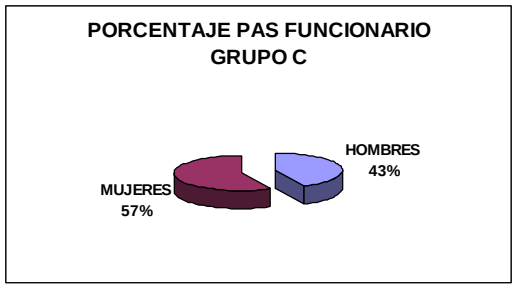
Brecha de género: -10%
Índice de feminización: 0.83

Año 2008



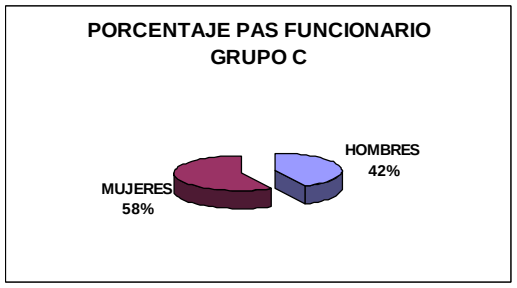
Brecha de género: -12%
Índice de feminización: 0.78

Año 2007



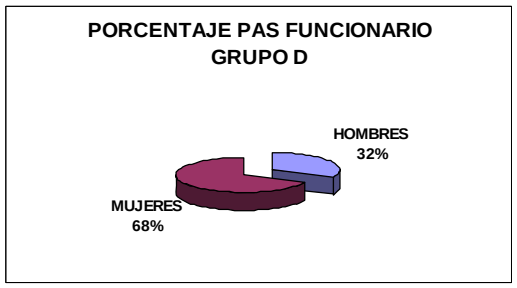
Brecha de género: 14%
Índice de feminización: 1.33

Año 2008



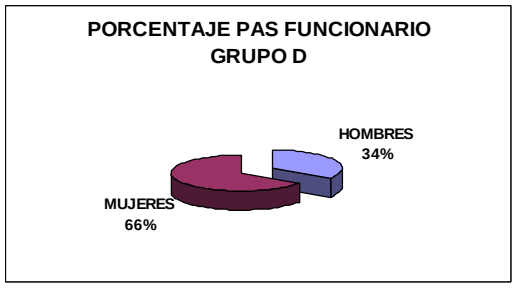
Brecha de género: 16%
Índice de feminización: 1.35

Año 2007



Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.14

Año 2008



Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.9

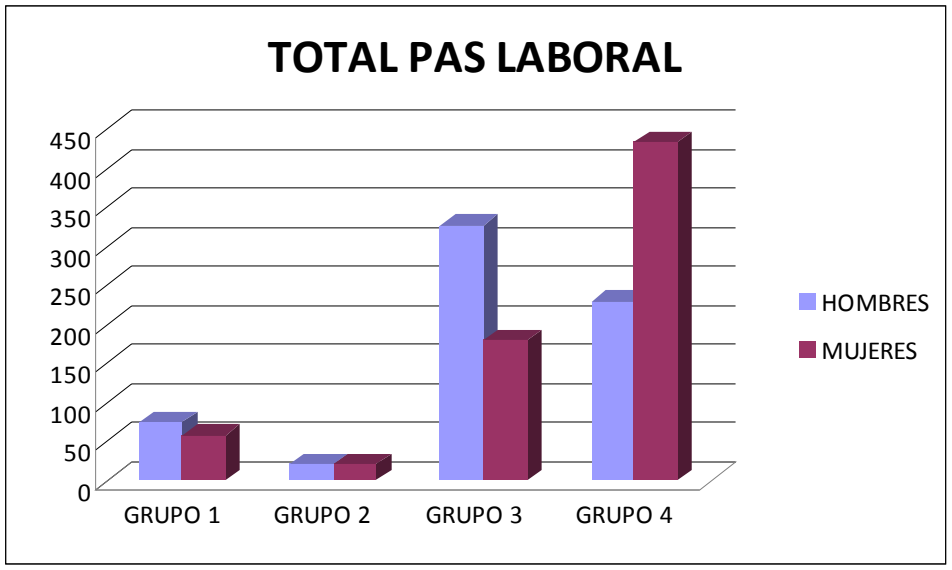
Las brechas de género en los grupos A y B son negativas en los dos años consecutivos, sin embargo, son positivas en los grupos C y D. Esto indica que hay infrarepresentación de las mujeres en los grupos A y B, mientras que existe feminización en los grupos C y D.

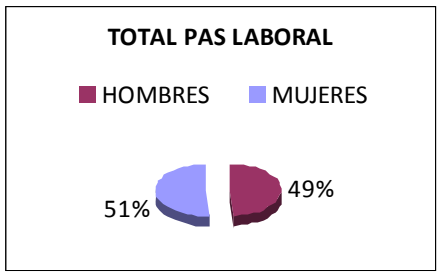
3.2. PAS Laboral

La distribución de personal laboral en los años 2007 y 2008 se refleja en los siguientes gráficos.

Año 2007

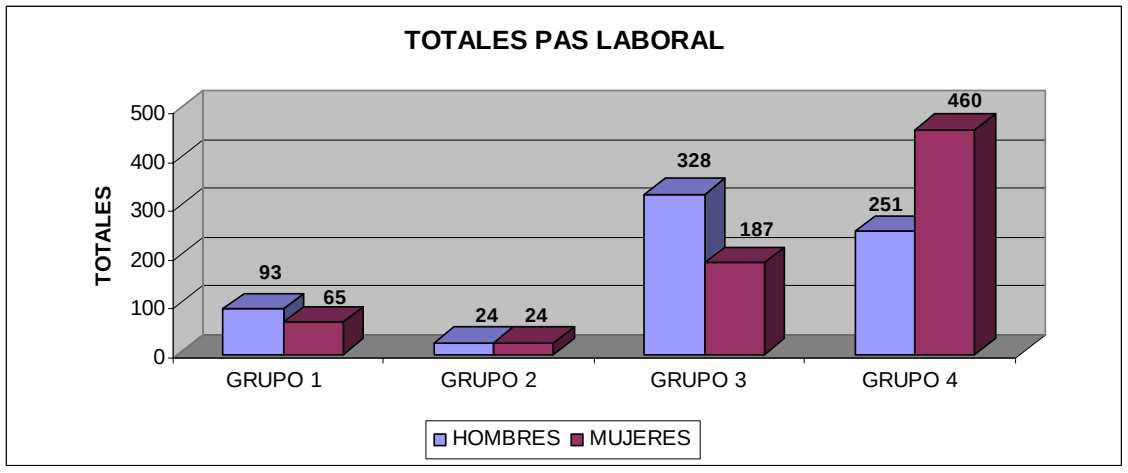
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPO 1	75	58	133
GRUPO 2	21	21	42
GRUPO 3	328	180	508
GRUPO 4	230	434	664
TOTAL	654	693	1347

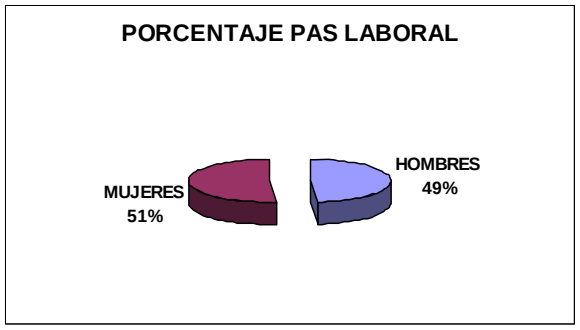




Año 2008

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GRUPO 1	93	65	158
GRUPO 2	24	24	48
GRUPO 3	328	187	515
GRUPO 4	251	460	711
TOTAL	696	736	1432

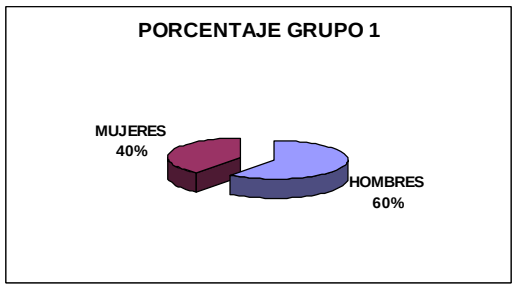




El porcentaje de mujeres y hombres en los años 2007 y 2008 no varía, siendo superior el número de mujeres que de hombres en este colectivo. Aunque la brecha de género es del 2% a favor de la mujer en el conjunto del PAS laboral, se observan desigualdades a favor de los hombres en los tres primeros grupos.

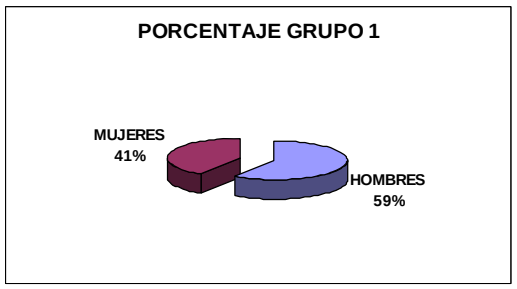
Los indicadores de género se presentan en los gráficos siguientes.

Año 2007



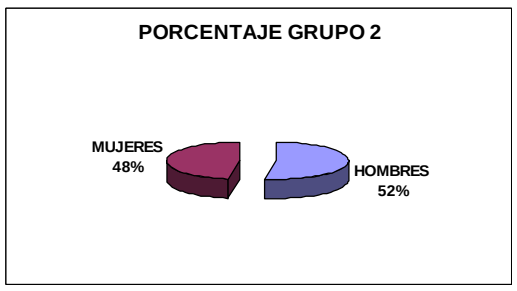
Brecha de género: -20%
Índice de feminización: 0.66

Año 2008



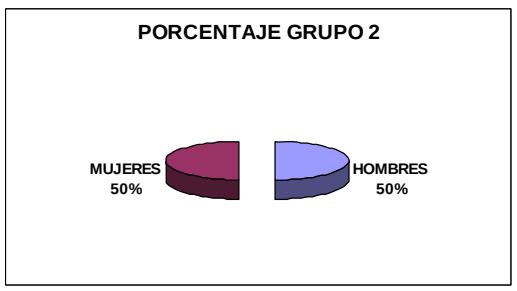
Brecha de género: -18%
Índice de feminización: 0.69

Año 2007



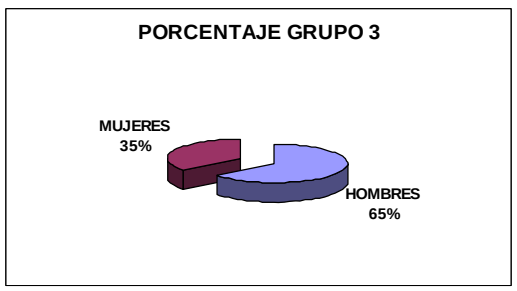
Brecha de género: -4%
Índice de feminización: 0.90

Año 2008



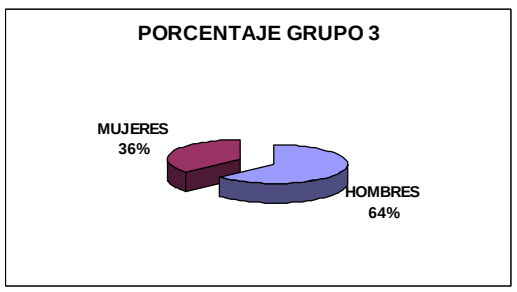
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1

Año 2007



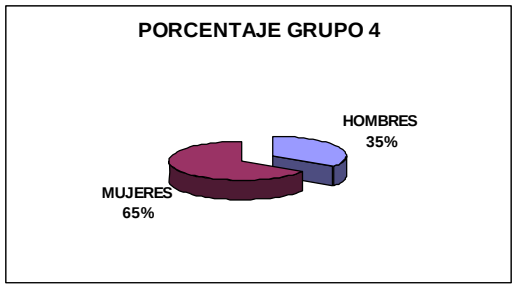
Brecha de género: -30%
Índice de feminización: 0.55

Año 2008



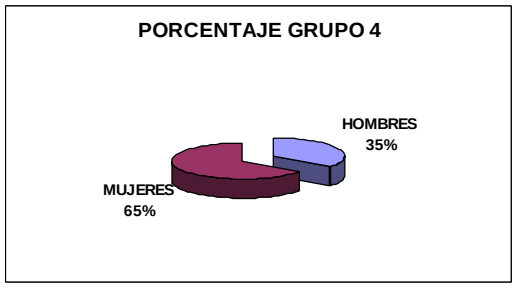
Brecha de género: -28%
Índice de feminización: 0.57

Año 2007



Brecha de género: 30%
Índice de feminización: 1.88

Año 2008



Brecha de género: 30%
Índice de feminización: 1.83

En los grupos 1 y 3 las brechas de género son negativas, en el grupo 2 prácticamente hay igualdad y en el grupo 4 las brechas son positivas. Esto indica que hay infrarepresentación de las mujeres en los grupos 1 y 2, mientras que existe feminización en el grupo 4.

4. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD

La distribución actual de los distintos Órganos de Gobierno de la UGR, los unipersonales, los colegiados, de las facultades y escuelas, de los departamentos y de los institutos universitarios de investigación, se muestran a continuación.

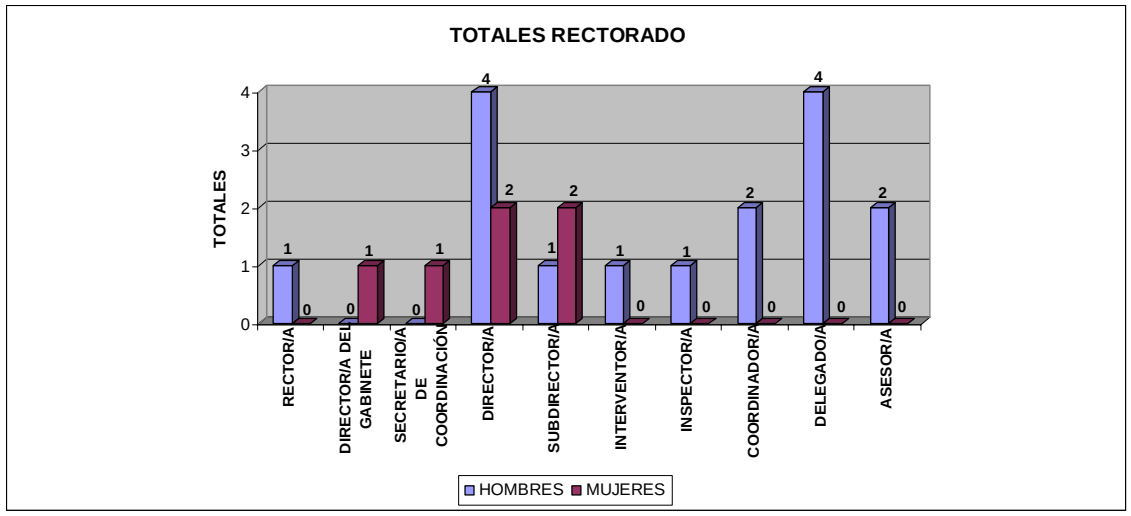
4.1. Órganos Generales Unipersonales de gobierno y representación

En este apartado vamos a analizar la composición del Rectorado, Vicerrectorados, Secretaría General y Gerencia.

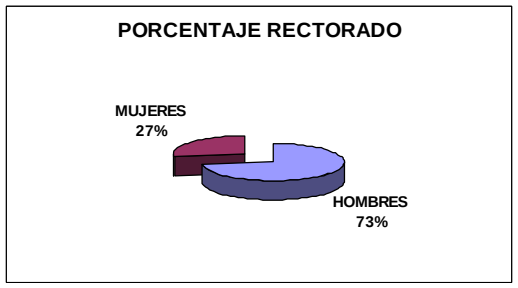
4.1.1. Rectorado

En la actualidad el rectorado está estructurado como se contempla en la siguiente tabla:

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
RECTOR/A	1	0	1
DIRECTORA DEL GABINETE	0	1	1
SECRETARIA DE COORDINACIÓN	0	1	1
DIRECTOR/A	4	2	6
SUBDIRECTOR/A	1	2	3
INTERVENTOR/A	1	0	1
INSPECTOR/A	1	0	1
COORDINADOR/A	2	0	2
DELEGADO/A	4	0	4
ASESOR/A	2	0	2
TOTAL	16	6	22



Este gráfico nos muestra en números la composición del Rectorado. Las diferencias más notables a favor de los hombres se observan en los cargos de directores/as y delegados/as.
La brecha de género es del -46%.

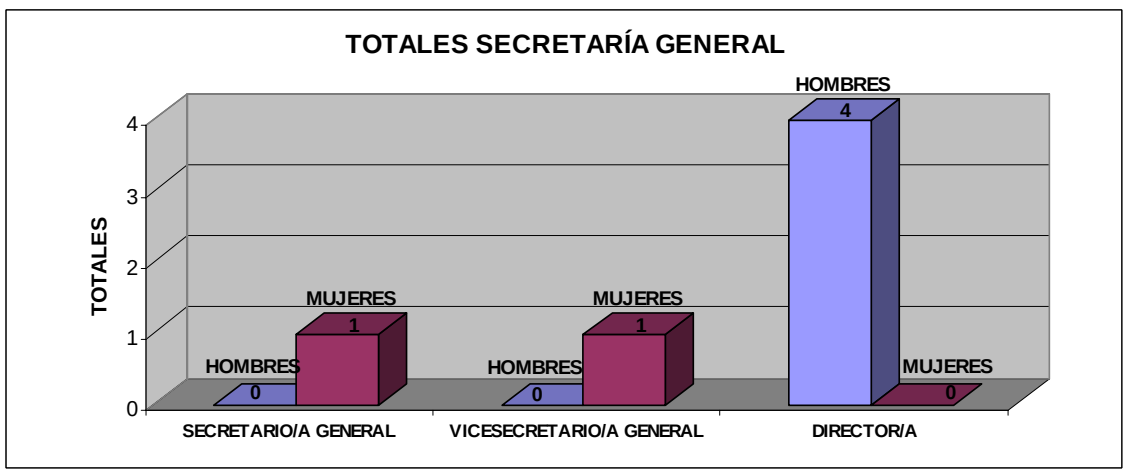


Índice de feminización: 0.37

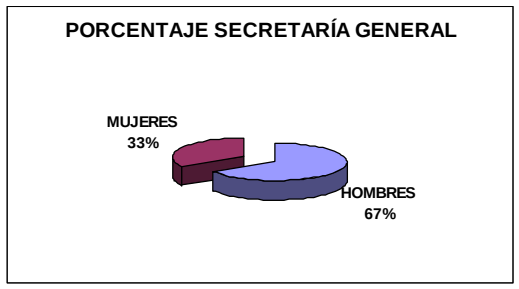
4.1.2. Secretaría General

La Secretaría General está formada por la secretaria/o general, vicesecretaria/o general y directoras/es.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SECRETARIA GENERAL	0	1	1
VICESECRETARIA GENERAL	0	1	1
DIRECTOR/	4	0	4
TOTAL	4	2	6



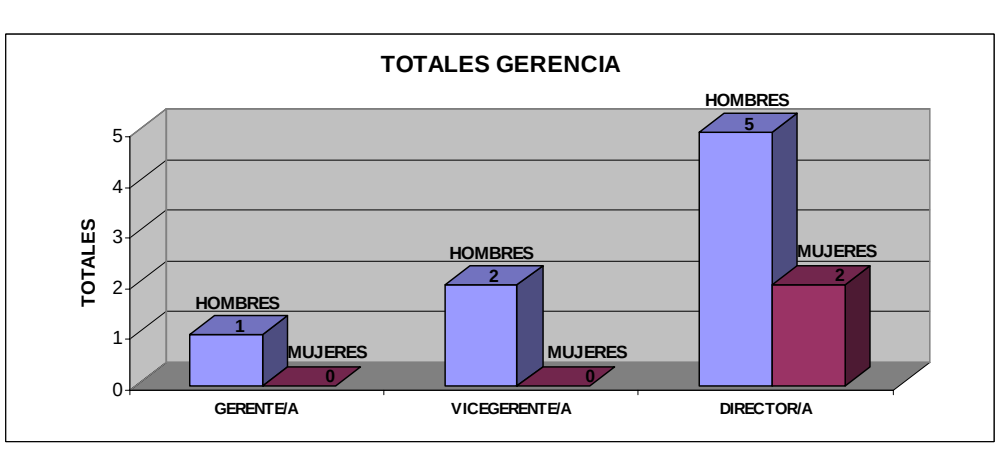
Los cargos de secretario/a y vicesecretario/a están ocupados por mujeres, aunque los de directores/as son todos hombres.

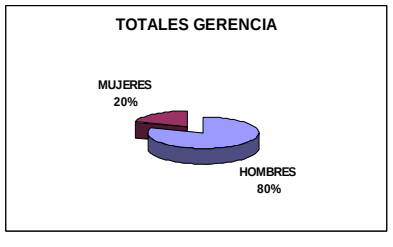


El porcentaje de hombres y mujeres en la Secretaría General es del 33% de mujeres y del 67% de hombres. La brecha de género tiene valor -34% y el índice de feminización 0.5.

4.1.3. Gerencia

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GERENTE/A	1	0	1
VICEGERENTE/A	2	0	2
DIRECTOR/A	5	2	7
TOTAL	8	2	10





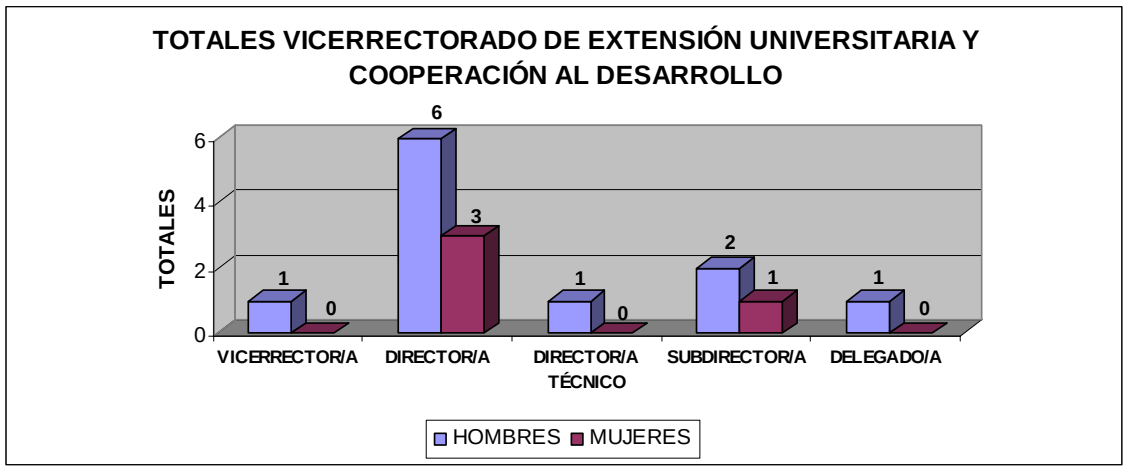
El porcentaje de mujeres es inferior al 40% por lo que no se alcanza la paridad. La brecha de género en este caso es del -60% y el índice de feminización es 0.25.

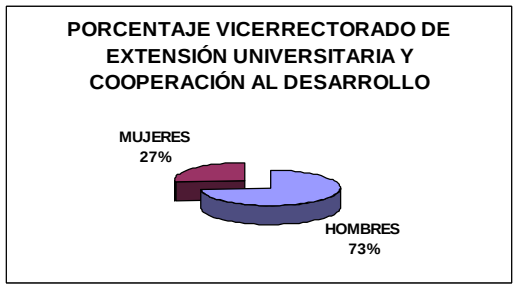
4.1.4. Vicerrectorados

En primer lugar se muestra la información relativa a cada uno de ellos por separado y en segundo lugar en conjunto, es decir, los vicerrectores/as, directores/as y subdirectores/as.

Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Cooperación al Desarrollo

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	1	0	1
DIRECTOR/A	6	3	9
DIRECTOR/A TÉCNICO	1	0	1
SUBDIRECTOR/A	2	1	3
DELEGADO/A	1	0	1
TOTAL	11	4	15



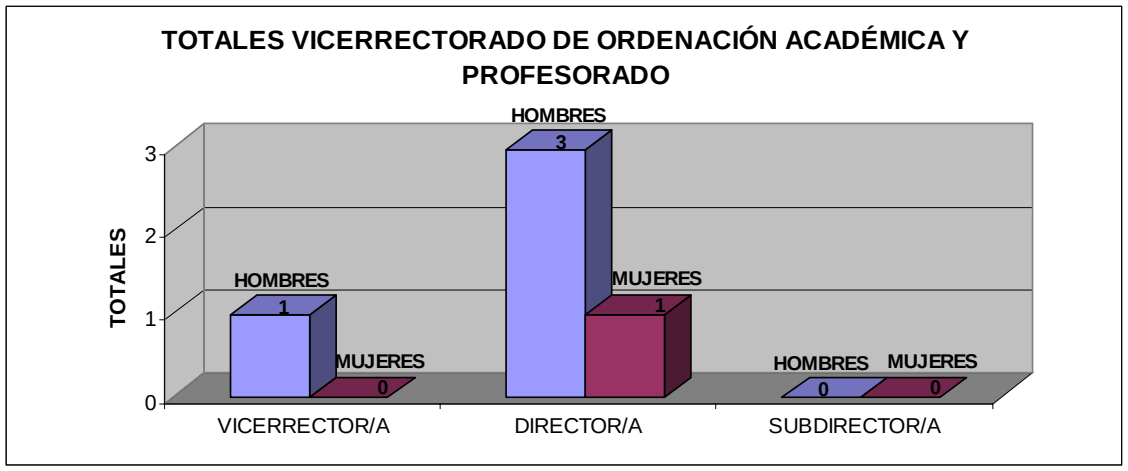


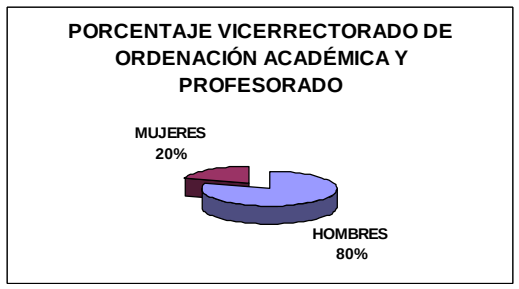
Brecha de género: -46%
Índice de feminización: 0.36

Porcentajes de cargos en este vicerrectorado:
Vicerrector/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.
Directoras/es: 33% de mujeres y 67% de hombres.
Subdirectoras/es: 33% de mujeres y 67% de hombres.
Director/a técnico/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.
Delegado/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	1	0	1
DIRECTOR/A	3	1	4
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
TOTAL	4	1	5



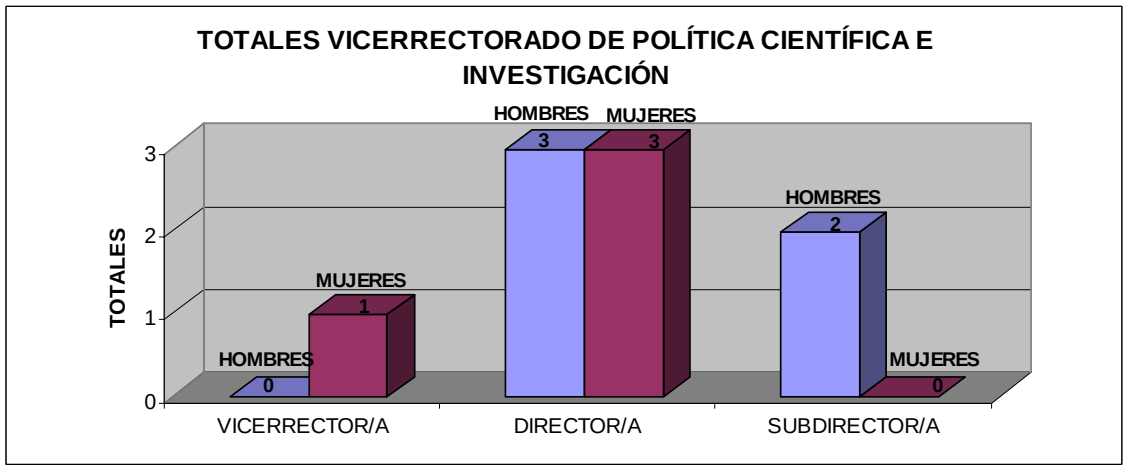


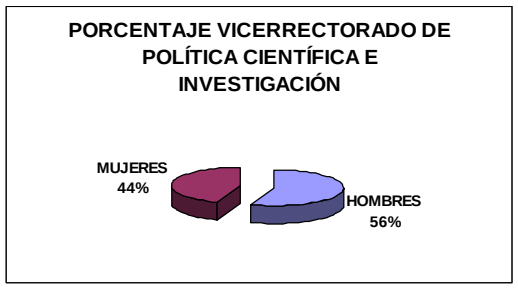
Brecha de género: -60%
Índice de feminización: 0.25

Vicerrector/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.
Directoras/es: 25% de mujeres y 75% de hombres.

Vicerrectorado de Política Científica e Investigación

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	0	1	1
DIRECTOR/A	3	3	6
SUBDIRECTOR/A	2	0	2
TOTAL	5	4	9





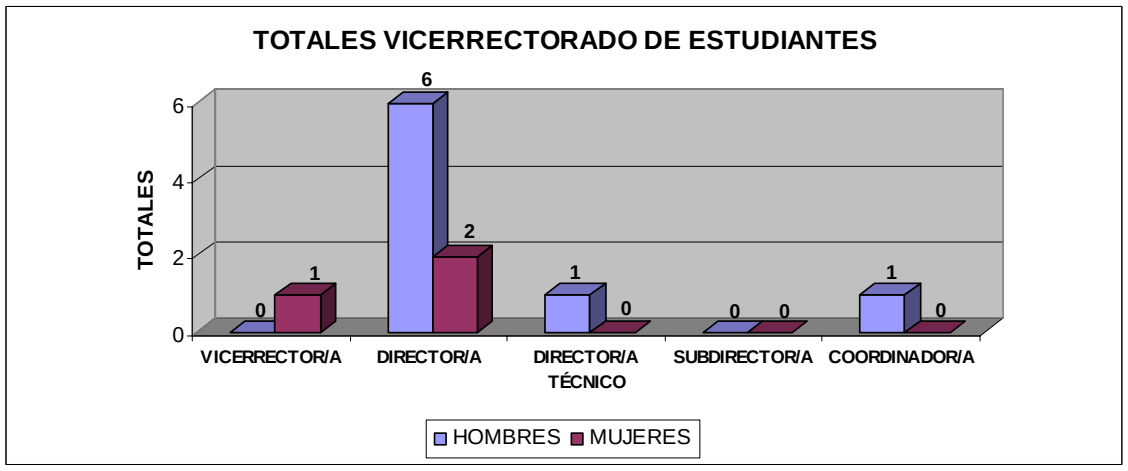
Índice de feminización: 0.8

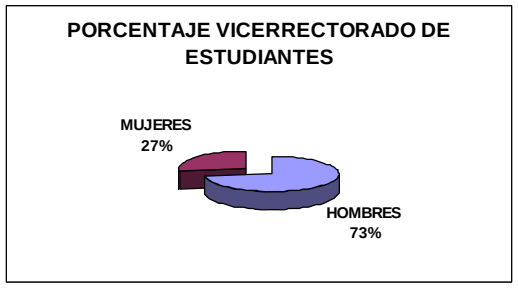
En el Vicerrectorado de Política Científica e Investigación aunque no se alcanza la igualdad, la brecha de género es del -12% y podemos afirmar que si existe paridad, los dos porcentajes están en el intervalo comprendido entre los valores 40% y 60%.

Vicerrectorado de Estudiantes

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	0	1	1
DIRECTOR/A	6	2	8
DIRECTOR/A TÉCNICO	1	0	1
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
COORDINADOR/A	1	0	1
TOTAL	8	3	11

Vicerrector/a: 100% de mujeres y 0% de hombres.
Directoras/es: 25% de mujeres y 75% de hombres.
Director/a técnico/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.
Coordinador/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.



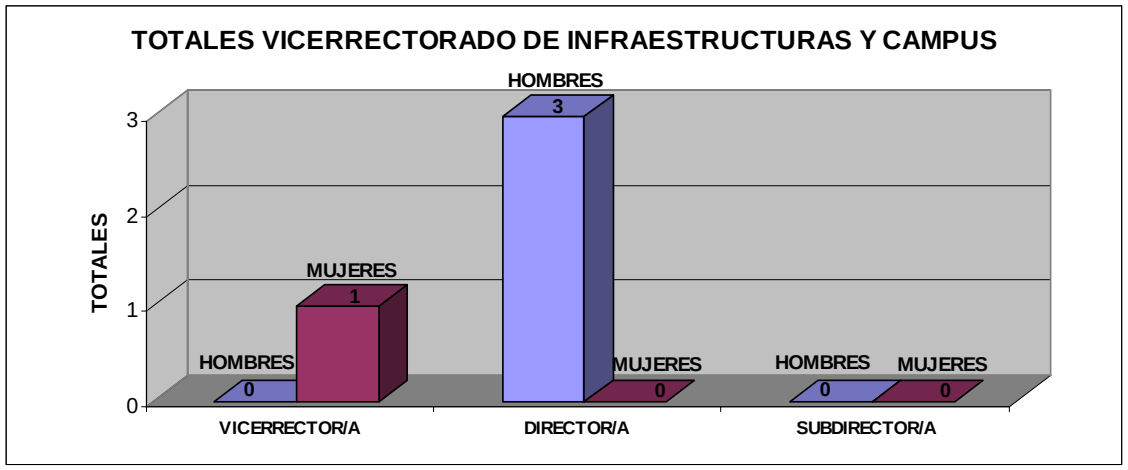


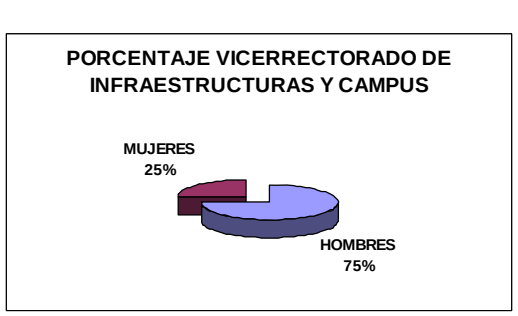
Índice de feminización: 0.37

La brecha de género tiene un valor del -46%.

Vicerrectorado de Infraestructuras y Campus

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	0	1	1
DIRECTOR/A	3	0	3
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
TOTAL	3	1	4

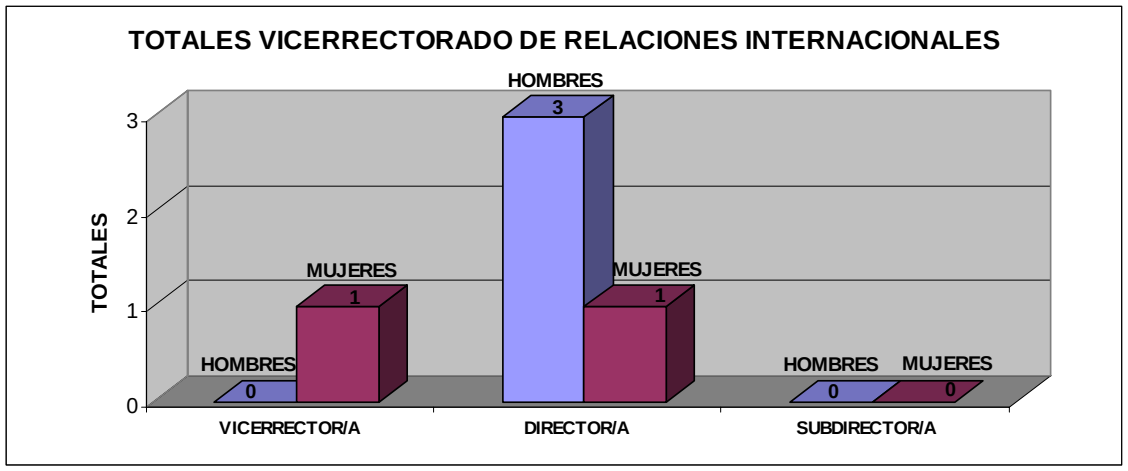


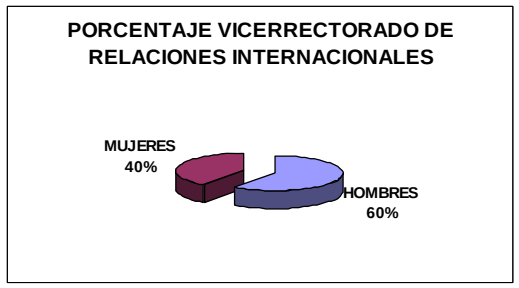


El cargo de Vicerrector/a está ocupado por una mujer, sin embargo el resto de los cargos en el vicerrectorado de Infraestructuras y Campus por hombres. La brecha de género tiene un valor del -50% y el índice de feminización es 0.33

Vicerrectorado de Relaciones Internacionales

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	0	1	1
DIRECTOR/A	3	1	4
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
TOTAL	3	2	5



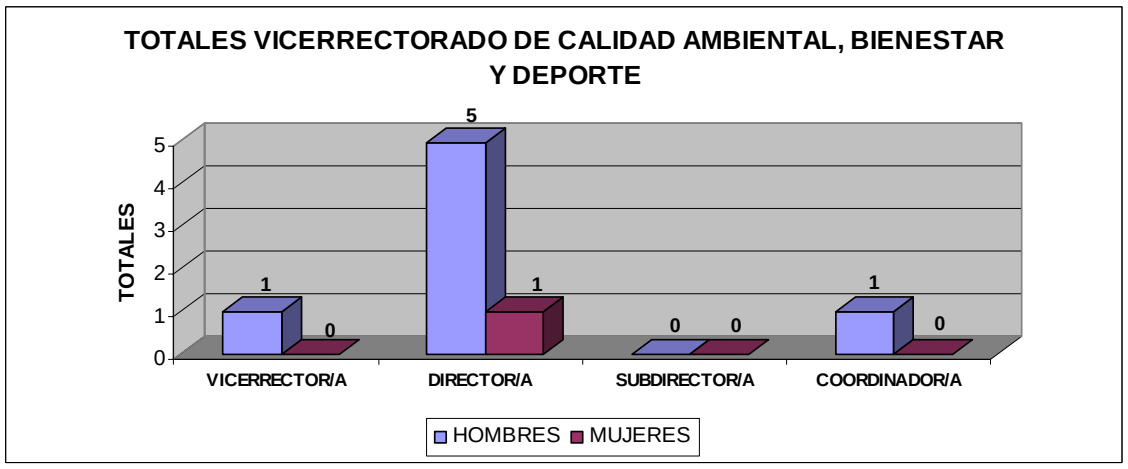


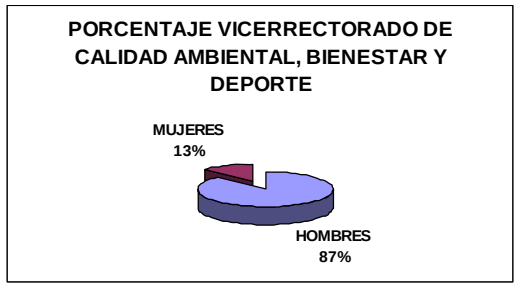
Brecha de género: -20%
Índice de feminización: 0.66

En este Vicerrectorado contamos con una Vicerrectora y el número de directoras es inferior al de directores. No obstante, existe paridad.
Los porcentajes son:
Vicerrector/a: 100% de mujeres y 0% de hombres.
Directoras/es: 25% de mujeres y 75% de hombres.

Vicerrectorado de Calidad Ambiental, Bienestar y Deporte

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	1	0	1
DIRECTOR/A	5	1	6
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
COORDINADOR/A	1	0	1
TOTAL	7	1	8



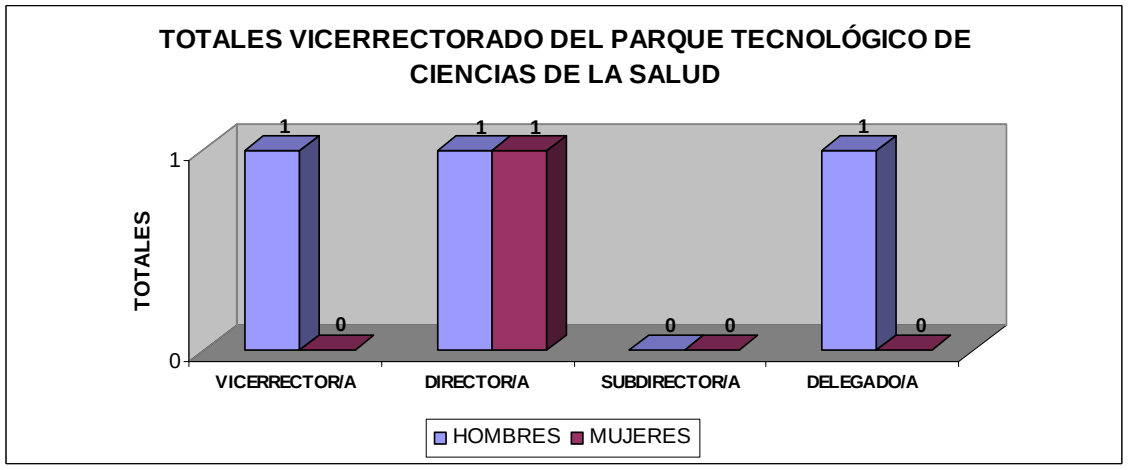


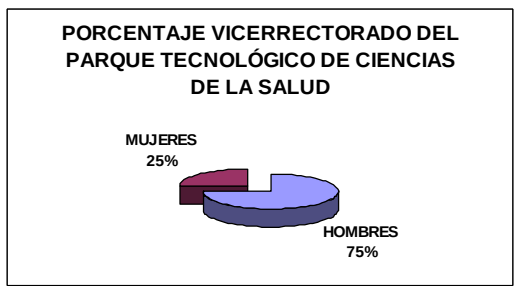
Índice de feminización: 0.14

El indicador brecha tiene un valor del -74%.
Los porcentajes son:
Vicerrector/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.
Directoras/es: 14% de mujeres y 86% de hombres.
Coordinador/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.

Vicerrectorado del Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	1	0	1
DIRECTOR/A	1	1	2
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
DELEGADO/A	1	0	1
TOTAL	3	1	4





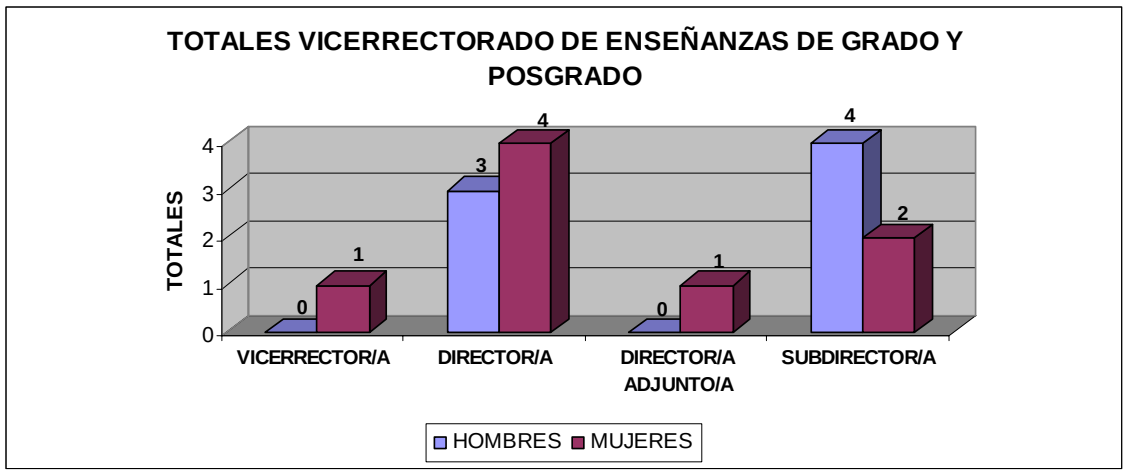
Brecha de género: -50%
Índice de feminización: 0.33

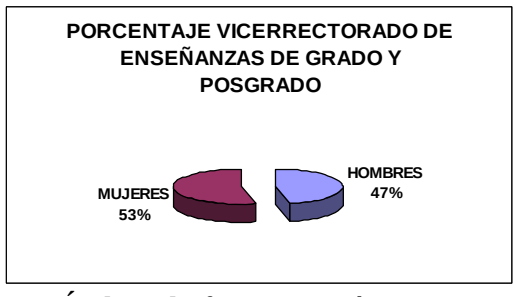
Vicerrector/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.
Directoras/es: 50% de mujeres y 50% de hombres.
Delegado/a: 0% de mujeres y 100% de hombres.

Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	0	1	1
DIRECTOR/A	3	4	7
DIRECTOR/A AD-JUNTO/A	0	1	1
SUBDIRECTOR/A	4	2	6
TOTAL	7	8	15

Los datos muestran que no sólo se alcanzan la paridad en este Vicerrectorado, sino prácticamente la igualdad.



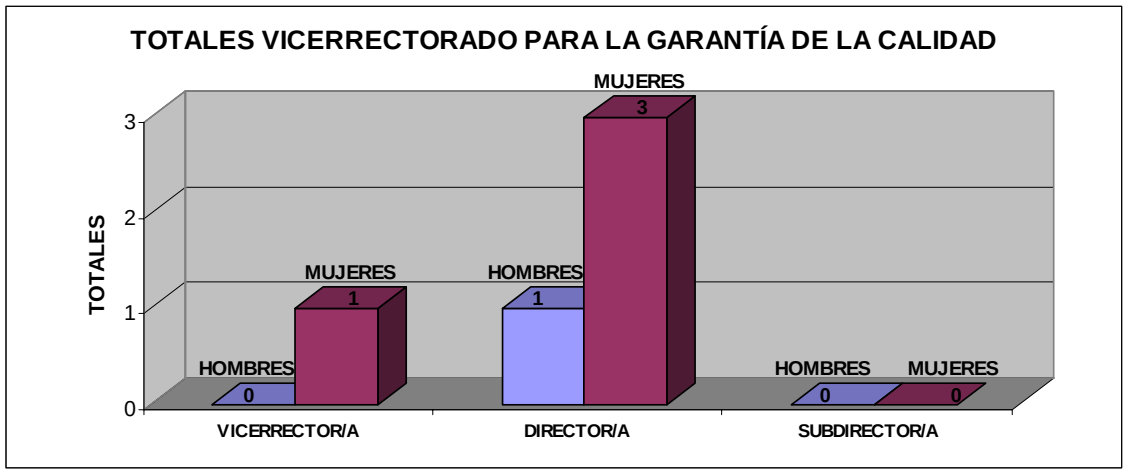


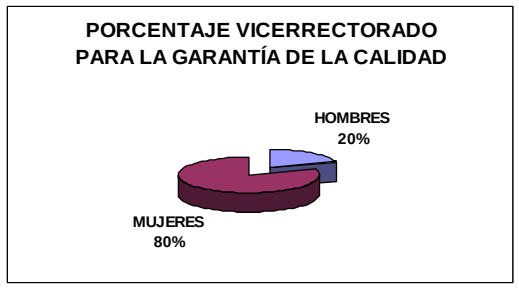
Índice de feminización: 1.14

La brecha de género tiene un valor positivo del 6% y existe paridad.

Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTOR/A	0	1	1
DIRECTOR/A	1	3	4
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
TOTAL	1	4	5





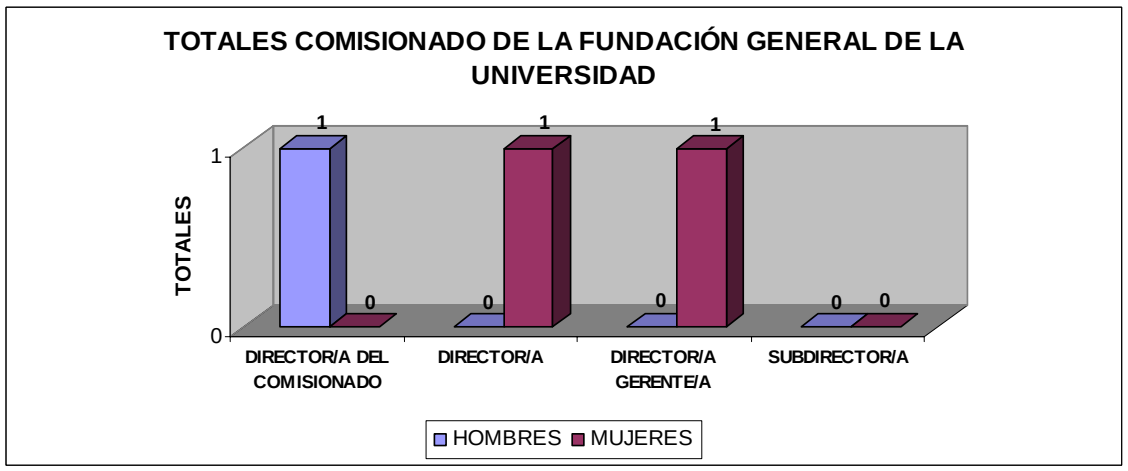
Índice de feminización: 4

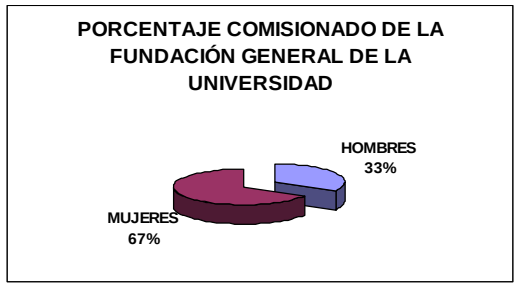
La brecha de género tiene un valor positivo del 60%

Vicerrector/a: 100% de mujeres y 0% de hombres.
Directoras/es: 75% de mujeres y 25% de hombres.

Fundación General de la Universidad

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTOR/A DEL COMISIONADO	1	0	1
DIRECTOR/A	0	1	1
DIRECTOR/A GERENTE/A	0	1	1
SUBDIRECTOR/A	0	0	0
TOTAL	1	2	3

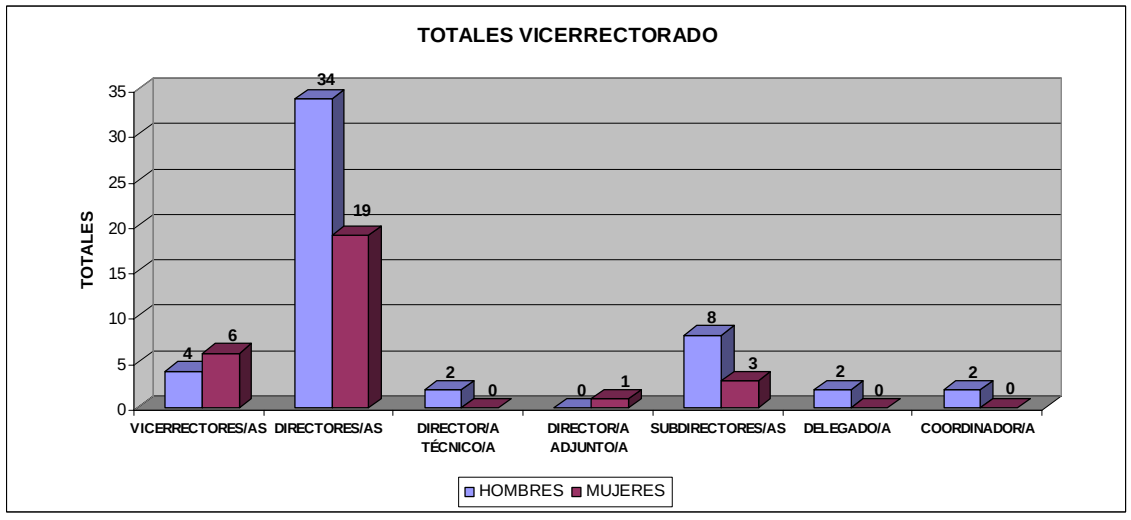


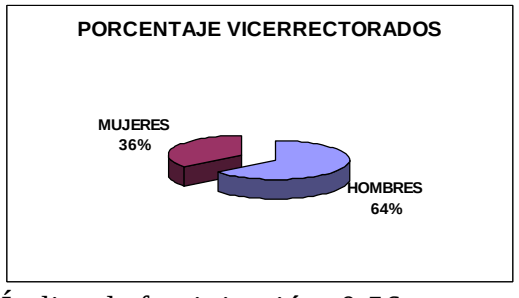


Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2

A continuación se presentan los datos correspondientes a los vicerrectorados en su conjunto.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
VICERRECTORES/AS	4	6	10
DIRECTORES/AS	34	19	53
DIRECTOR/A TÉCNICO/A	2	0	2
DIRECTOR/A ADJUNTO/A	0	1	1
SUBDIRECTORES/AS	8	3	11
DELEGADO/A	2	0	2
COORDINADOR/A	2	0	2
TOTAL	52	29	81





Índice de feminización: 0.56

Los porcentajes de cargos en todos los Vicerrectorados son:
Vicerrector/a: 60% de mujeres y 40% de hombres.
Directoras/es: 36% de mujeres y 64% de hombres.
Subdirectoras/es: 27% de mujeres y 73% de hombres.
Director/a adjunto/a: 100% de mujeres y 0% de hombres.
Director/a técnico/a, Delegado/a y Coordinador/a: 0% para las mujeres y 100% para los hombres.

La brecha de género tiene un valor del -26%, por tanto, existe mayor presencia masculina que femenina en el conjunto de todos los Vicerrectorados. No se alcanza la paridad porque el porcentaje de mujeres es inferior al 40% y el de hombres superior al 60%, pero se acerca a ella.
Finalmente se destaca que los cargos de mayor responsabilidad están ocupados por mujeres, un 60% de vicerrectoras frente al 40% de vicerrectores.

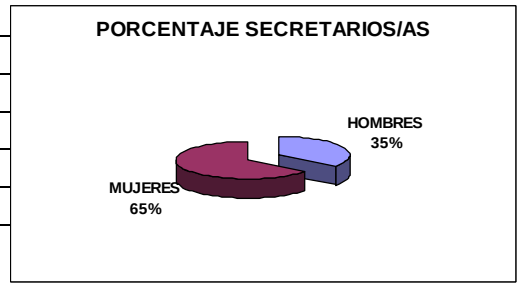
4.2. Órganos de Gobierno de las Facultades y Escuelas

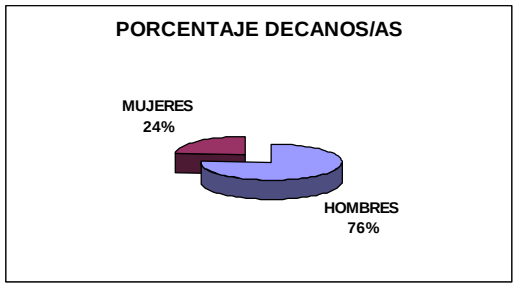
Se advierte, que los datos presentados se recogieron antes de los cambios de denominación de los Centros de la Universidad de Granada de acuerdo con el nuevo ordenamiento de enseñanzas universitarias y estructura de centros universitarios.

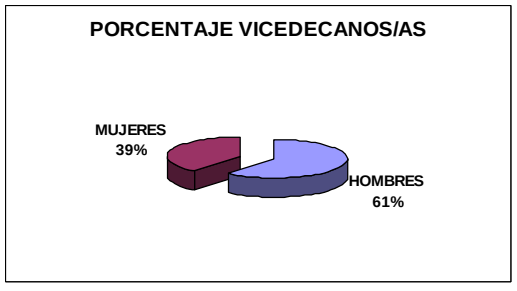
4.2.1. Órganos de Gobierno de las Facultades

Se presentan la distribución segregada por sexo de los cargos de decanos/as, secretarios/as y vicedecanos/as en las Facultades de la Universidad de Granada.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DECANOS/AS	13	4	17
SECRETARIOS/AS	6	11	17
VICEDECANOS/AS	51	33	84
TOTAL	70	48	118



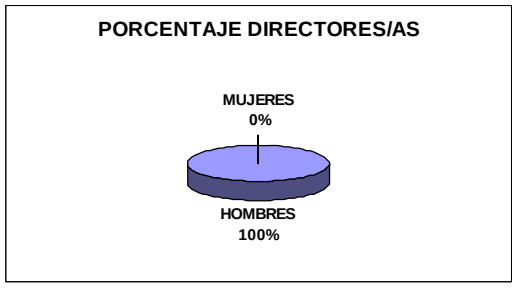


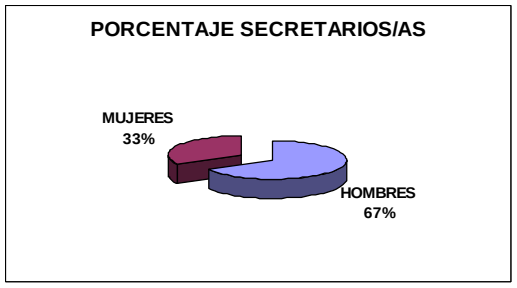


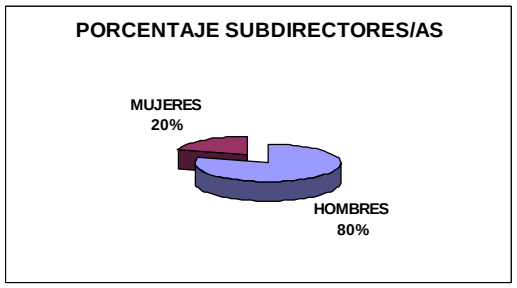
La brecha de género para el cargo de decano/a tiene valor -52%. Por el contrario en los cargos de secretarios/as la brecha de género es del 30% a favor de las mujeres. La brecha de género para vicedecano/a es del -22%. Los índices de feminización son 0.31, 1.84 y 0.64, respectivamente.

4.2.2. Órganos de Gobierno de las Escuelas Técnicas Superiores

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTORES/AS	3	0	3
SECRETARIOS/AS	2	1	3
SUBDIRECTORES/AS	12	3	15
TOTAL	17	4	21



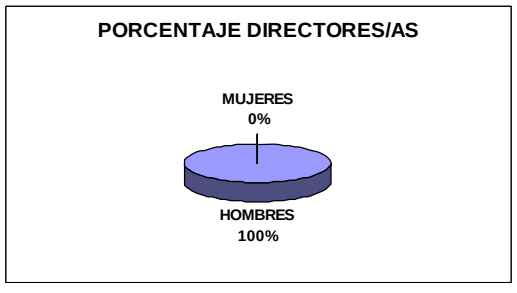


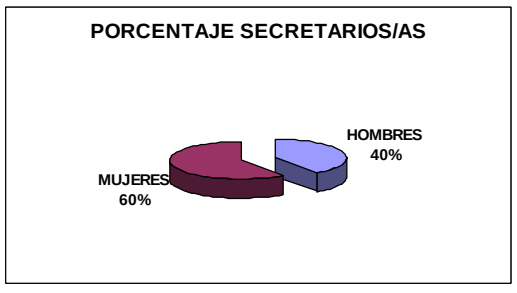


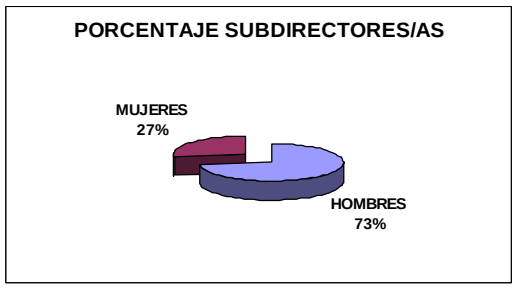
Las brechas de género son del -100%, del -34% y del -60%, respectivamente y los índices: 0, 0.5 y 0.25, repectivamente.

4.2.3. Órganos de Gobierno de las Escuelas Universitarias

	HOM-BRES	MUJE-RES	TOTAL
DIRECTORES/AS	6	0	6
SECRETA-RIOS/AS	2	3	5
SUBDIRECTO-RES/AS	11	4	15
TOTAL	19	7	26



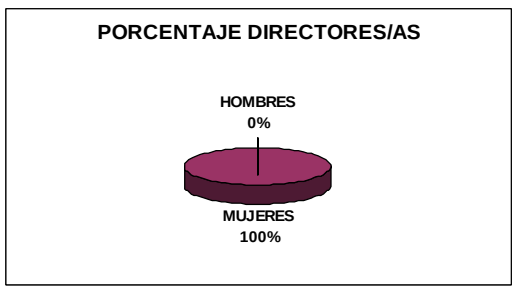




En las Escuelas Universitarias los directores/as son todos hombres, sin embargo, los cargos de secretario/a están ocupados mayoritariamente por mujeres, aunque cumpliendo con la paridad. Las brechas de género son: -100%, 20% y -46%, respectivamente.

4.2.4. Órganos de Gobierno de Centros Adscritos (Escuelas Universitarias)

	HOMBRES	MUJERES
DIRECTORES/AS	0	2

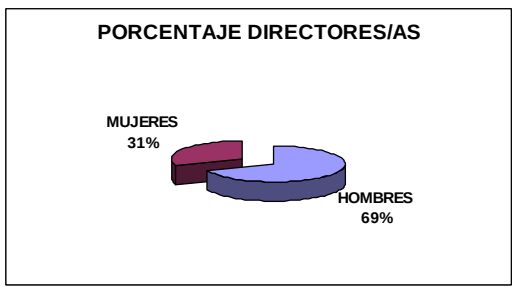


Brecha de género: 100%

En este punto sólo se muestra información relativa al cargo de dirección porque no existe otra figura. Las dos personas que ocupan el cargo de dirección son mujeres.

4.2.5. Órganos de Gobierno de los Institutos Universitarios de Investigación

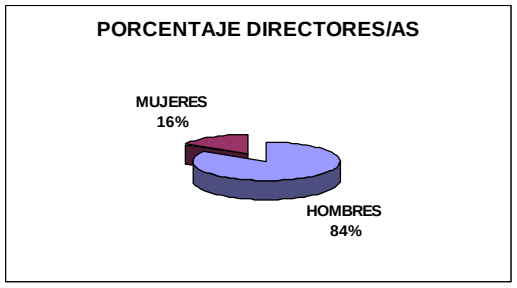
	HOMBRES	MUJERES
DIRECTORES/AS	9	4



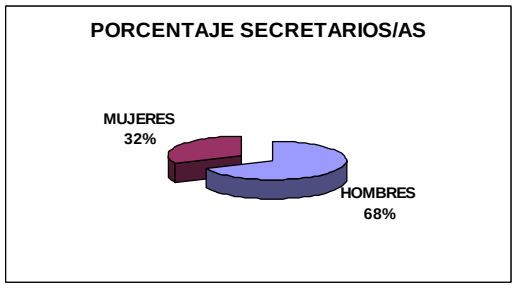
Brecha de género: -38%
Índice de feminización: 0.44

4.3. Órganos de Gobierno y representación de los Departamentos

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTORES/AS	97	19	116
SECRETARIOS/AS	79	37	116
TOTAL	176	56	232



Brecha de género: -68%
Índice de feminización: 0.19



Brecha de género: -36%
Índice de feminización: 0.47

4.4. Órganos de Gobierno y Representación Colegiados

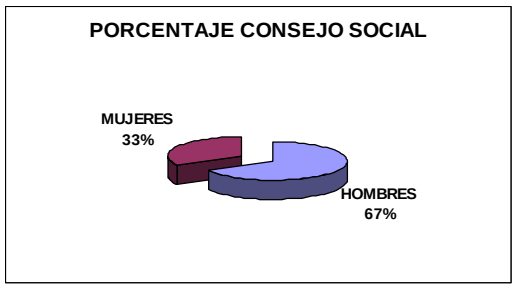
En este apartado se muestra la distribución de mujeres y hombres en el Consejo Social, el Consejo de Gobierno y el Claustro Universitario.

4.4.1. Consejo Social.

El Consejo Social es el órgano colegiado de participación de la sociedad en la Universidad. Forman parte del Consejo Social en representación de la Comunidad Universitaria, además del Rector, el Secretario General y el Gerente, un profesor, un estudiante y un miembro del personal de administración y servicios que serán elegidos por el Consejo de Gobierno de la Universidad de entre sus miembros. Además forman parte del Consejo Social los siguientes miembros no pertenecientes a la Comunidad Universitaria:

- Cuatro vocales designados por el Parlamento de Andalucía.
- Cuatro vocales designados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.
- Cuatro vocales a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad. Uno de ellos será antiguo alumno o alumna con titulación de la Universidad que corresponda. Los restantes vocales pertenecerán a entidades cuya sede social radique en Andalucía que tengan convenios y proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con la Universidad correspondiente o que colaboren en programas de prácticas dirigidos a los alumnos de la Universidad.
- Dos vocales a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Dos vocales a propuesta de las organizaciones empresariales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma de entre empresarios con implantación en el ámbito provincial que corresponda.
- Un vocal a propuesta de las organizaciones de la economía social más representativas en el territorio de la Comunidad
- Autónoma y con implantación en el ámbito provincial que corresponda.
- Dos vocales designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRESIDENTE/A	1	0	1
CONSEJERO/A SECRETARIO/A	0	1	1
DIRECTOR/A	1	0	1
TOTAL	2	1	3



Índice de feminización: 0.5

Se observa que los porcentajes de mujeres y hombres no están comprendidos en el intervalo de extremos 40% y 60% y como consecuencia no existe paridad. El indicador de género brecha tiene un valor negativo del -34%.

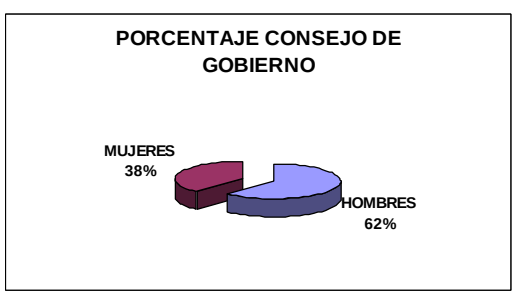
4.4.2. Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno tiene la siguiente composicion:
a) El Rector, que lo preside, el Secretario General y el Gerente.
b) Un maximo de cincuenta miembros de la propia Comunidad Universitaria con la siguiente distribucion:

1) Todos los Vicerrectores/as
2) Veinte elegidos por el Claustro, de entre sus miembros, reflejando la proporcion de los distintos sectores que lo componen y garantizando la representacion de los profesores con vinculacion permanente a la Universidad, el resto de personal docente e investigador, los estudiantes y el personal de administracion y servicios.
3) Los Decanos/as o Directores/as de las tres Facultades o Escuelas con mayor numero de titulaciones y, de entre las restantes, los Decanos o Directores de las tres Facultades o Escuelas con mayor numero de estudiantes, que seran designados por el Rector. En caso de empate entre las Facultades o Escuelas por tener igual numero de titulaciones, se decidira a favor de la que tenga mayor numero de estudiantes.
4) Cinco Decanos de Facultad o Directores de Escuela, cinco Directores de Departamento y un Director de Instituto Universitario de Investigacion, elegidos por y entre los miembros de los respectivos colectivos.
5) El Rector podra proponer hasta dos miembros de entre Decanos de Facultad, Directores de Escuela, Directores de Departamento o Directores de Instituto Universitario de Investigacion, para que el Claustro los designe, una vez ya designados o elegidos los de apartados anteriores.

c) Tres miembros del Consejo Social no pertenecientes a la propia Comunidad Universitaria.

	HOMBRES	MUJERES
CONSEJO DE GOBIERNO	34	21



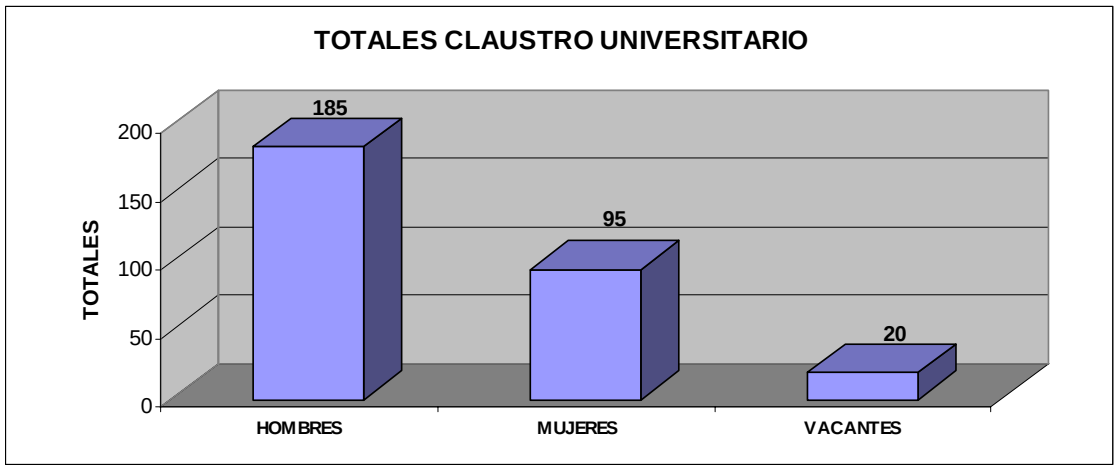
Brecha de género: -24%
Índice de feminización: 0.62

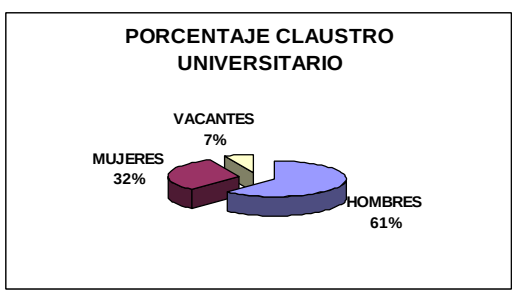
4.4.3. Claustro Universitario

El Claustro de la Universidad de Granada está compuesto por el Rector, que lo preside, la Secretaria General, el Gerente y trescientos claustrales elegidos en representacion de los distintos sectores de la Comunidad Universitaria con la siguiente distribución:
1. Un cincuenta y tres por ciento de profesores doctores con vinculación permanente a la Universidad.
2. Un cuatro con treinta y tres por ciento de funcionarios no doctores de los cuerpos docentes universitarios y de colaboradores no doctores.
3. Un uno por ciento de profesores eméritos y del personal investigador en formacion y perfeccionamiento, del cual, un cero treinta y tres por ciento corresponde al primer colectivo, y un cero sesenta y siete por ciento, al segundo.
4. Un cuatro con sesenta y siete por ciento del resto de personal docente e investigador, asegurando a los profesores asociados de Ciencias de la Salud una representacion especifica.
5. Un veintisiete por ciento de estudiantes.
6. Un diez por ciento de miembros del personal de administracion y servicios.

Considerando que existen plazas vacantes, los datos de miembros del Claustro Universitario son los siguientes:

	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
CLAUSTRO UNIVERSITARIO	185	95	20





Índice de feminización: 0.51

El porcentaje de mujeres en el Claustro es inferior al de hombres.

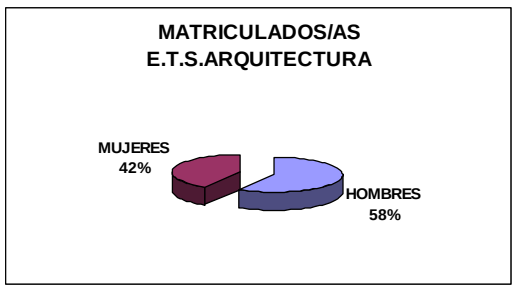
5. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL ESTUDIANTADO

La distribución de mujeres y hombres en el estudiantado de la UGR se ha realizado como sigue:

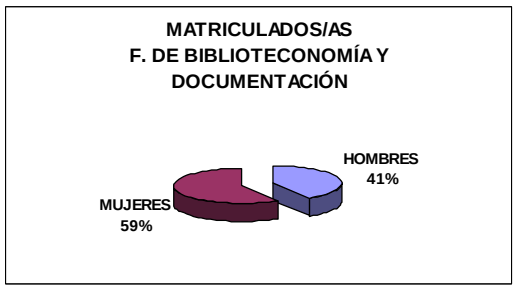
1º.- Distribución por centros académicos.
2º.- Distribución por titulaciones de grado.
3º.- Distribución del estudiantado en programas oficiales de doctorado y másteres oficiales.
4º.- Evolución del estudiantado matriculado mayor de 50 años del curso académico 2007/2008 al 2009/2010.
5º.- Estudiantado graduado por titulación en el curso académico 2007/2008.

5.1. Estudiantes matriculados/as en las titulaciones de grado de la UGR

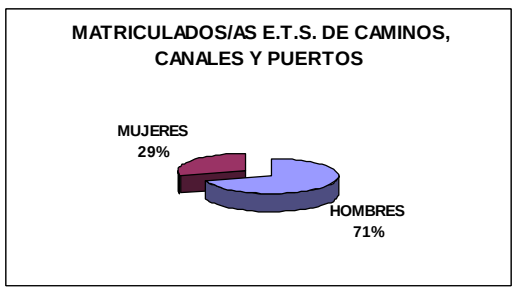
En este apartado se muestran los porcentajes de mujeres y hombres matriculadas/os en cada centro en el curso académico 2007/2008.



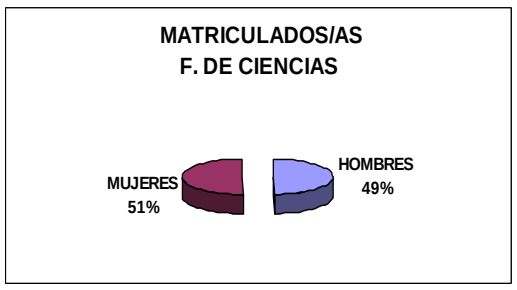
Brecha de género: -16%
Índice de feminización: 0.73



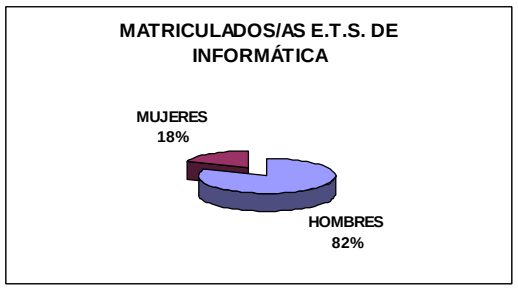
Brecha de género: 18%
Índice de feminización: 1.43



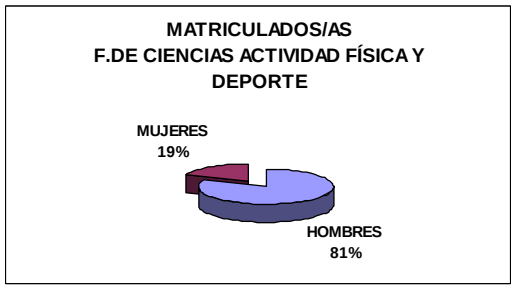
Brecha de género: -42%
Índice de feminización: 0.41



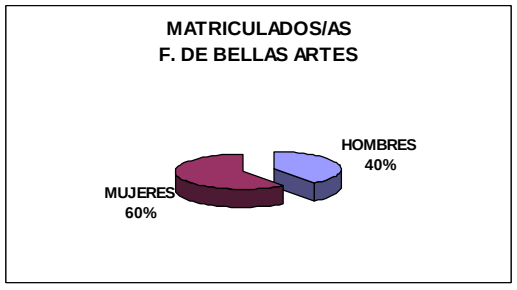
Brecha de género: 2%
Índice de feminización: 1.02



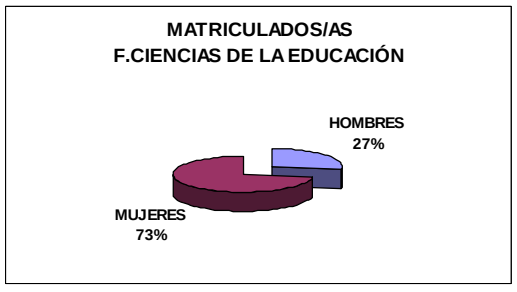
Brecha de género: -64%
Índice de feminización: 0.22



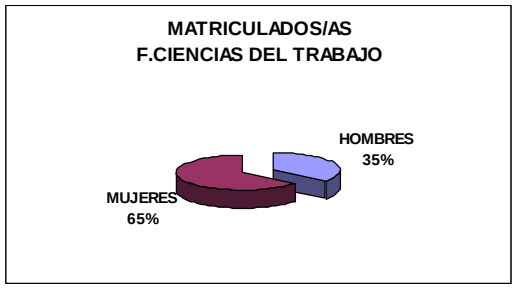
Brecha de género: -62%
Índice de feminización: 0.23



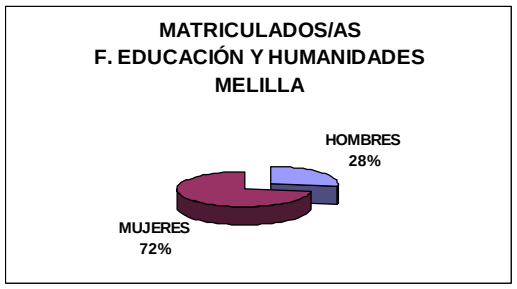
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.52



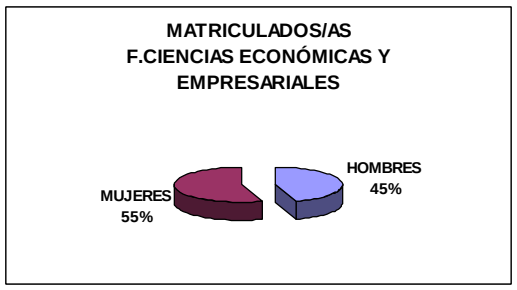
Brecha de género: 46%
Índice de feminización: 2.67



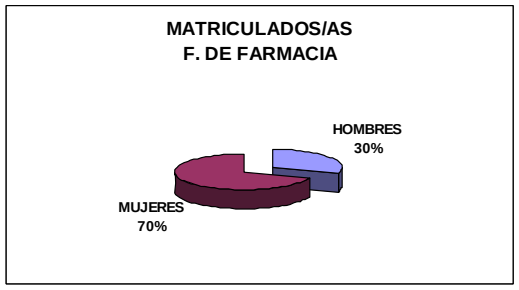
Brecha de género: 30%
Índice de feminización: 1.82



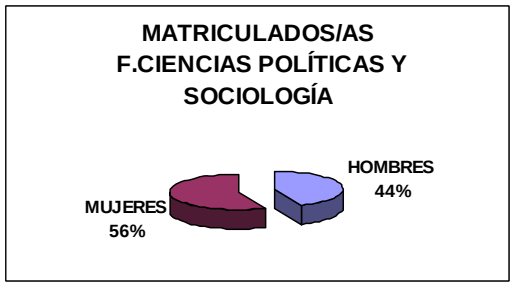
Brecha de género: 44%
Índice de feminización: 2.63



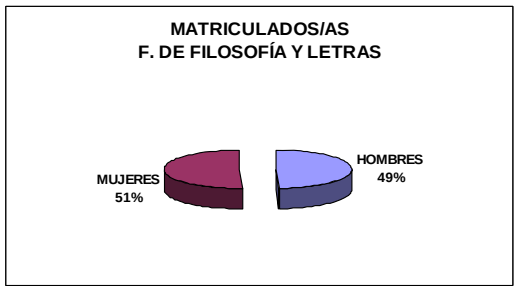
Brecha de género: 10%
Índice de feminización: 1.22



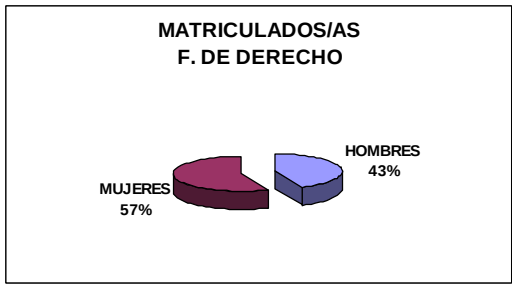
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.3



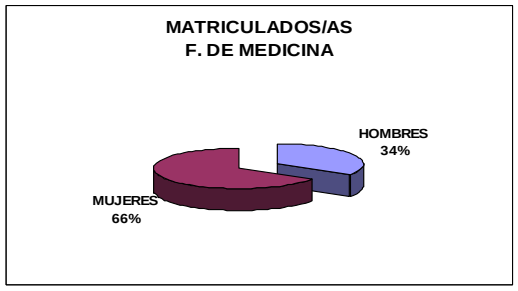
Brecha de género: 12%
Índice de feminización: 1.29



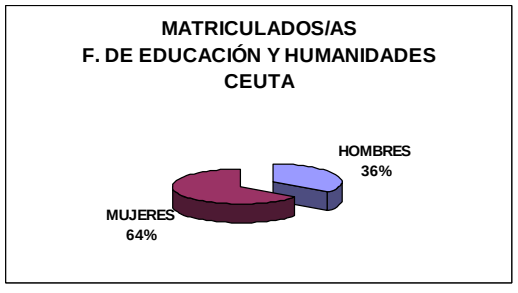
Brecha de género: 2%
Índice de feminización: 1.02



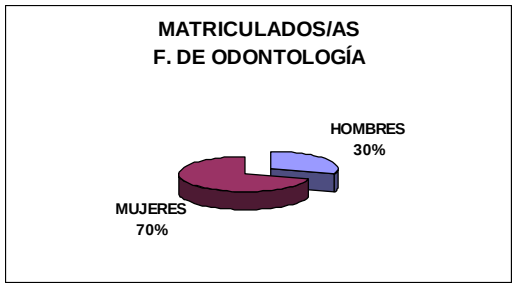
Brecha de género: 14%
Índice de feminización: 1.3



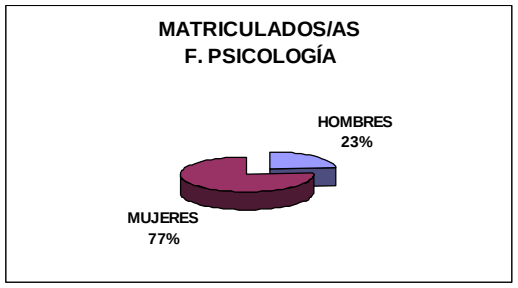
Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.95



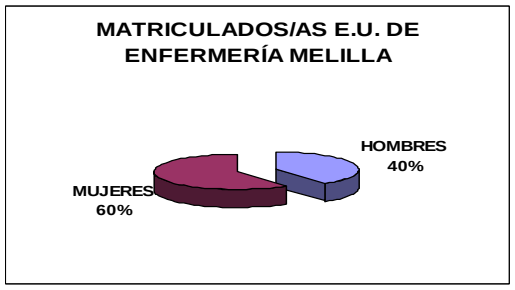
Brecha de género: 28%
Índice de feminización: 1.81



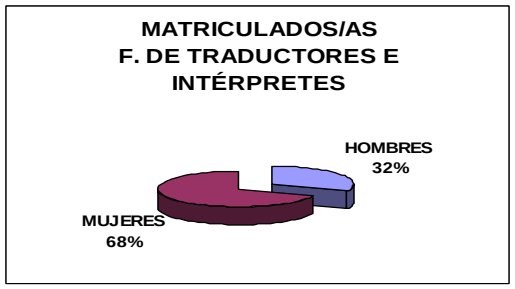
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.35



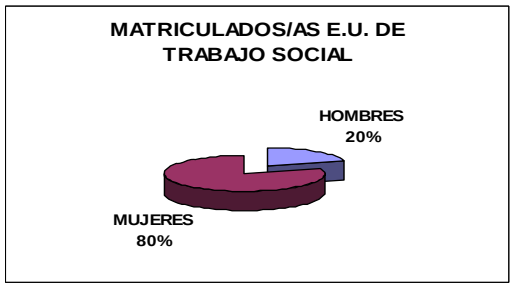
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.3



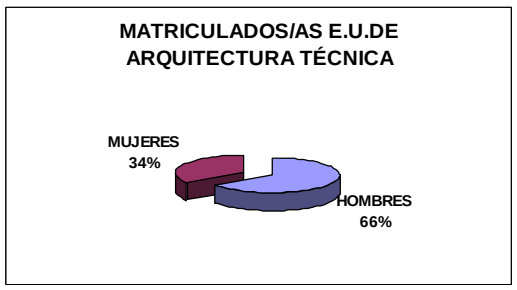
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.5



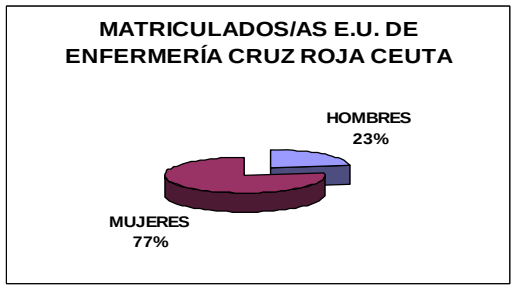
Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.17



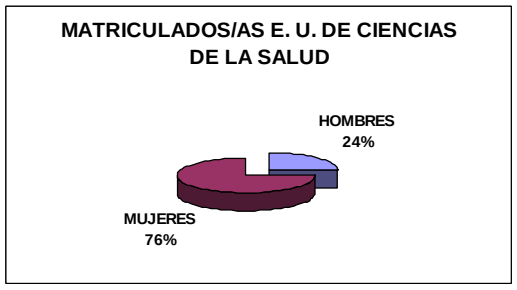
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4.12



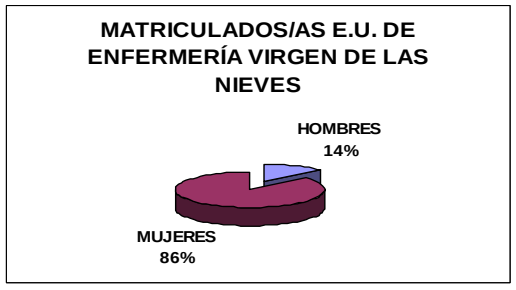
Brecha de género: -32%
Índice de feminización: 0.52



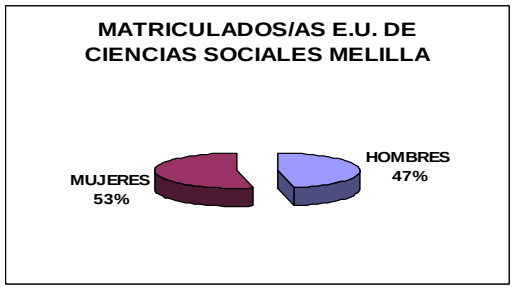
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.42



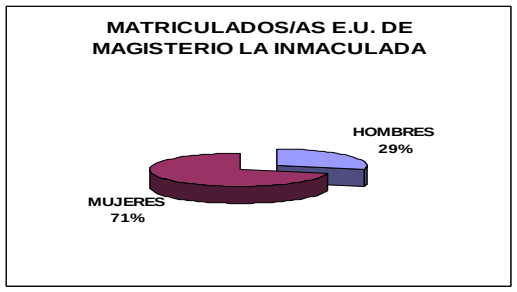
Brecha de género: 52%
Índice de feminización: 3.15



Brecha de género: 72%
Índice de feminización: 6.35



Brecha de género: 6%
Índice de feminización: 1.14

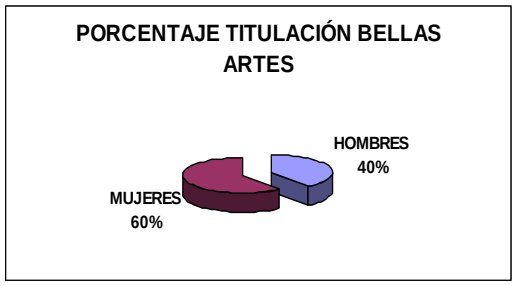


Brecha de género: 42%
Índice de feminización: 2.47

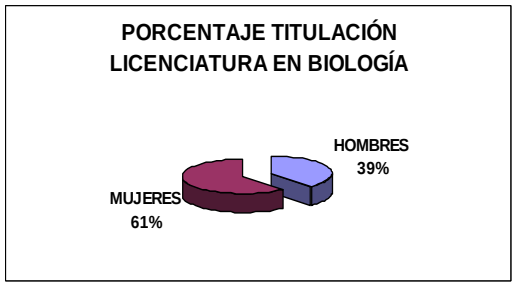
En la mayoría de los casos la brecha de género es positiva y en algunos casos son valores altos. La excepción a esta situación se observa para las Escuelas Técnicas.

5.2. Estudiantado matriculado por titulación

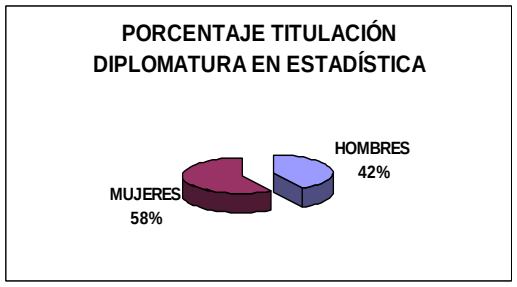
Los datos corresponden al curso académico 2007/2008.



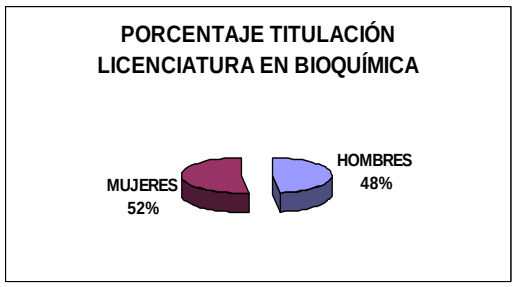
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.52



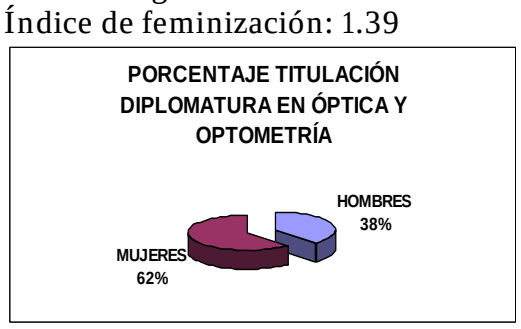
Brecha de género: 22%
Índice de feminización: 1.59



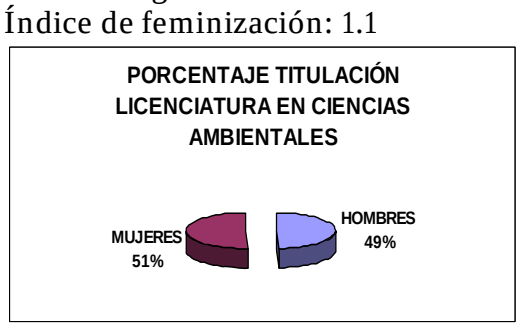
Brecha de género: 16%
Índice de feminización: 1.39



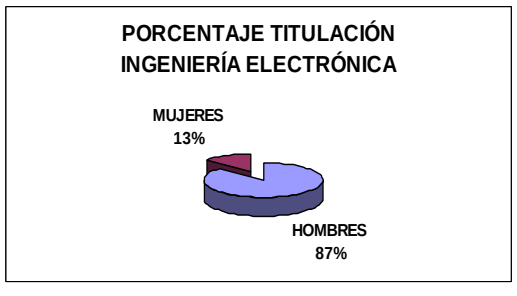
Brecha de género: 4%
Índice de feminización: 1.1



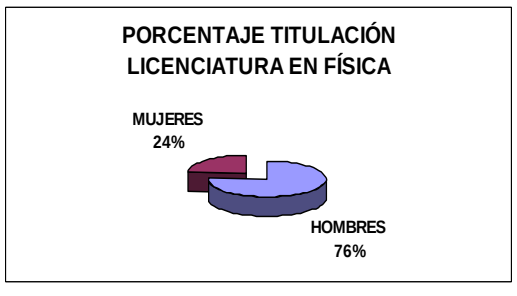
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.64



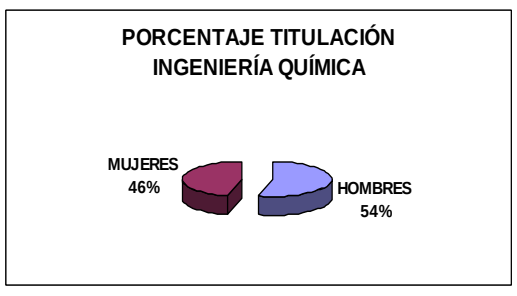
Brecha de género: 2%
Índice de feminización: 1.04



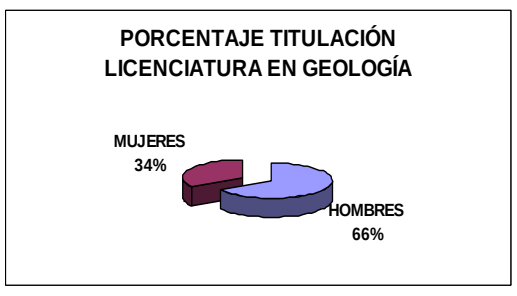
Brecha de género: -74%
Índice de feminización: 0.15



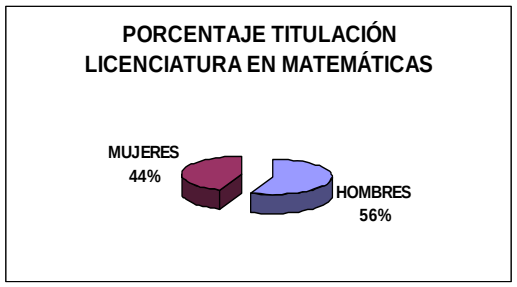
Brecha de género: -52%
Índice de feminización: 0.31



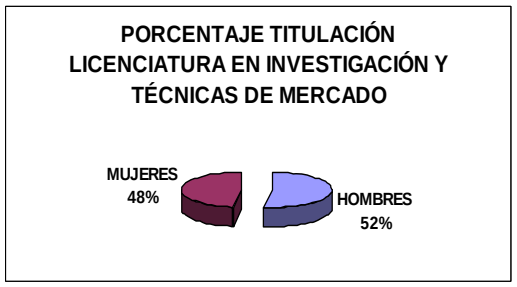
Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.86



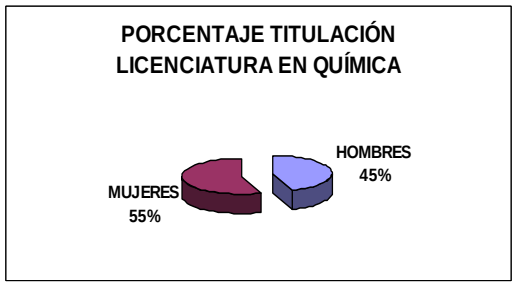
Brecha de género: -32%
Índice de feminización: 0.52



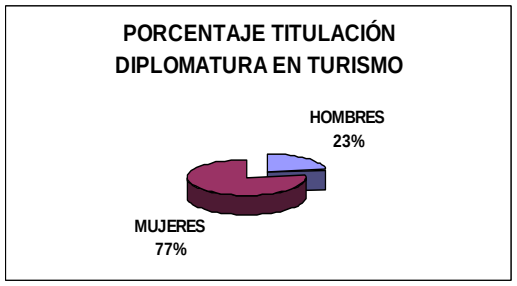
Brecha de género: -12%
Índice de feminización: 0.78



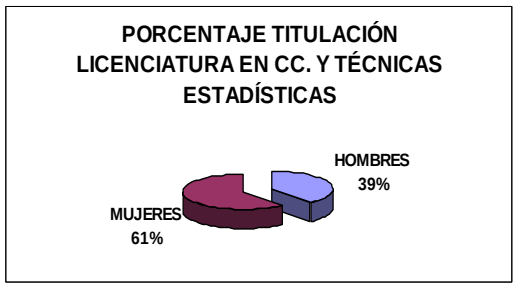
Brecha de género: -4%
Índice de feminización: 0.91



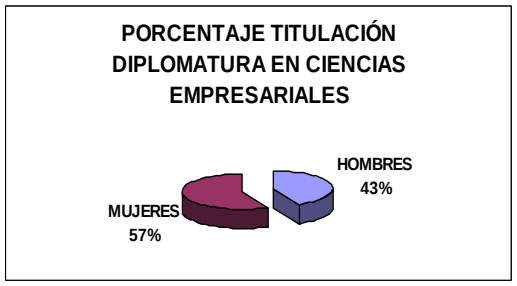
Brecha de género: 10%
Índice de feminización: 1.24



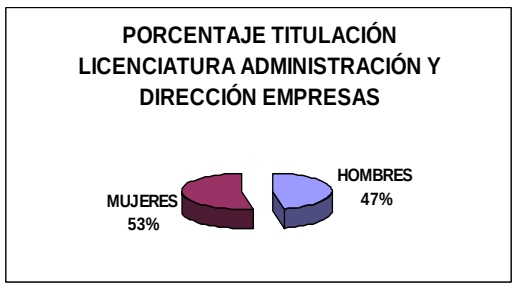
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.39



Brecha de género: 22%
Índice de feminización: 1.55

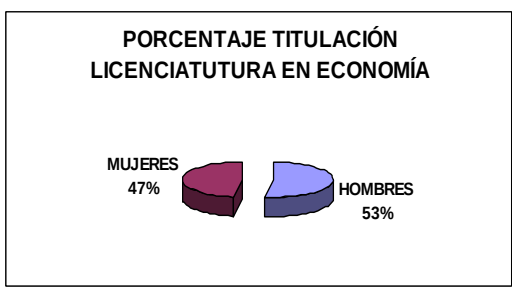


Brecha de género: 14%
Índice de feminización: 1.34

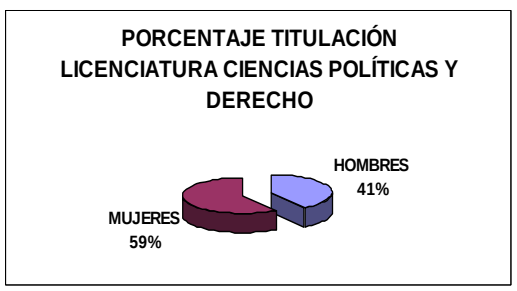


Brecha de género: 6%
Índice de feminización: 1.13

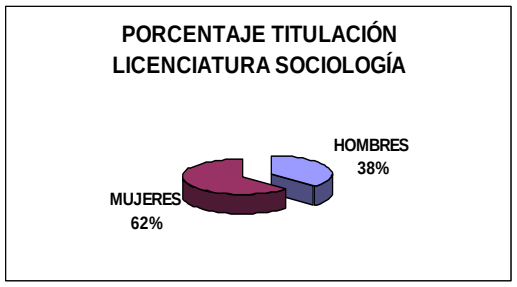
Brecha de género: 2%
Índice de feminización: 1.05



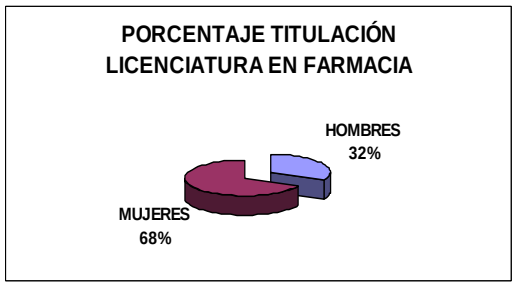
Brecha de género: -6%
Índice de feminización: 0.90



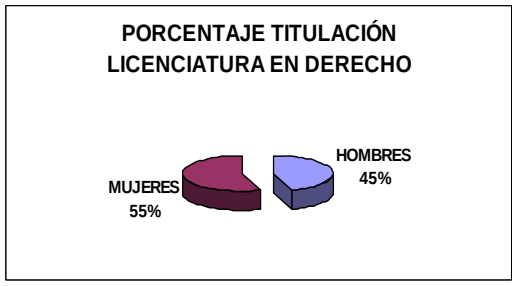
Brecha de género: 18%
Índice de feminización: 1.45



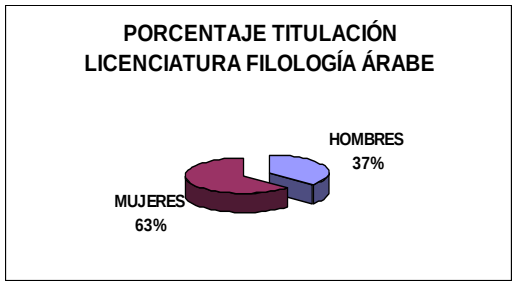
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.65



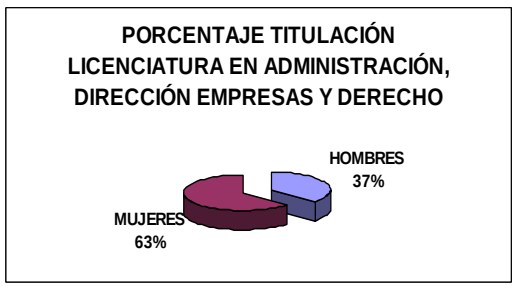
Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.14



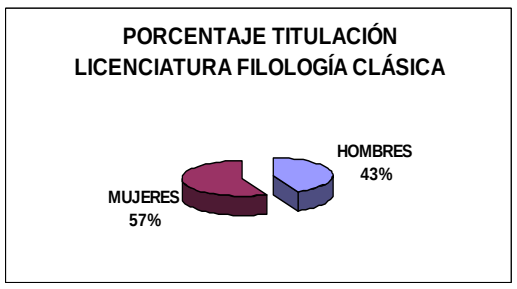
Brecha de género: 10%
Índice de feminización: 1.23



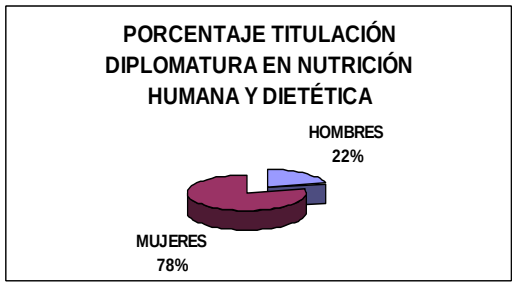
Brecha de género: 26%
Índice de feminización: 1.72



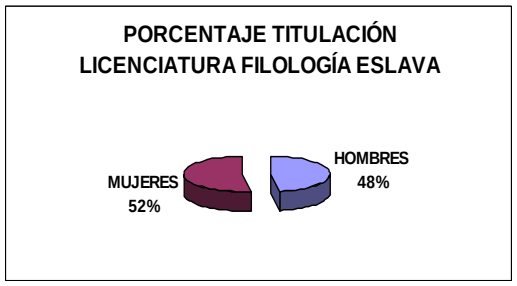
Brecha de género: 26%
Índice de feminización: 1.73



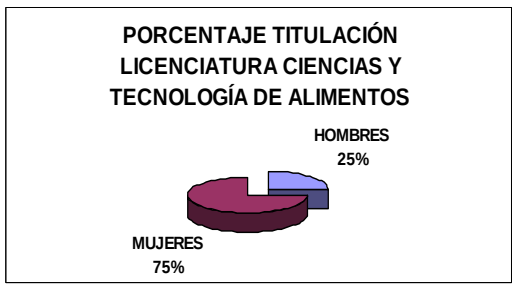
Brecha de género: 14%
Índice de feminización: 1.32



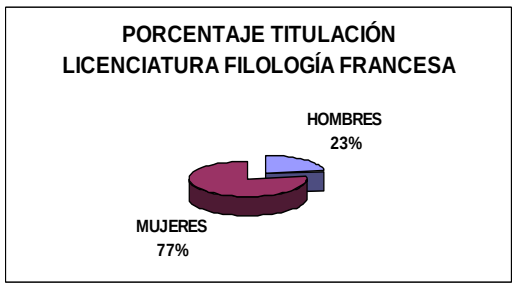
Brecha de género: 56%
Índice de feminización: 3.57



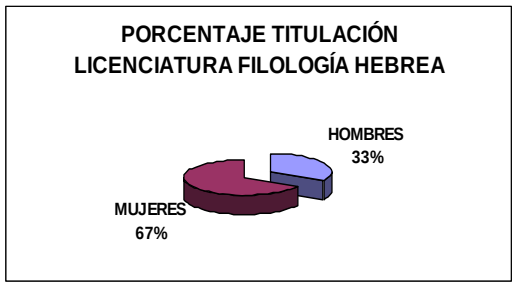
Brecha de género: 4%
Índice de feminización: 1.10



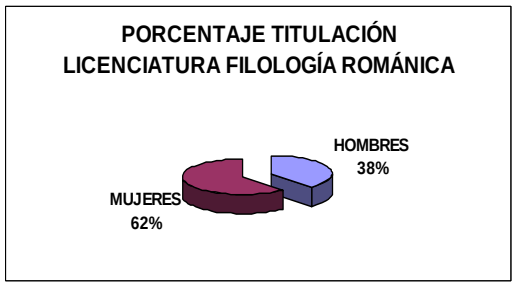
Brecha de género: 50%
Índice de feminización: 3.06



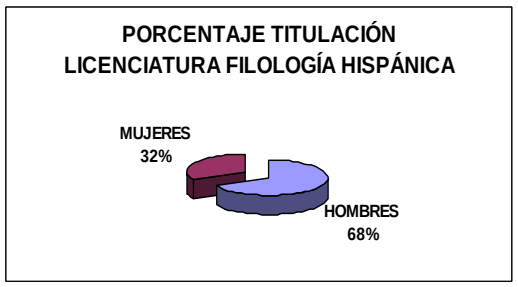
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.40



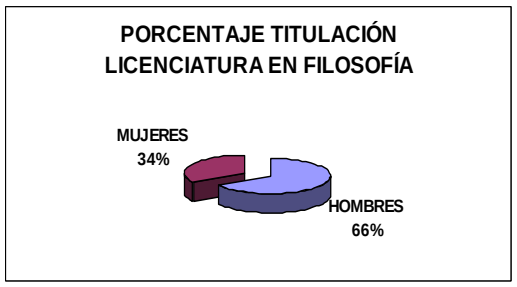
Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2



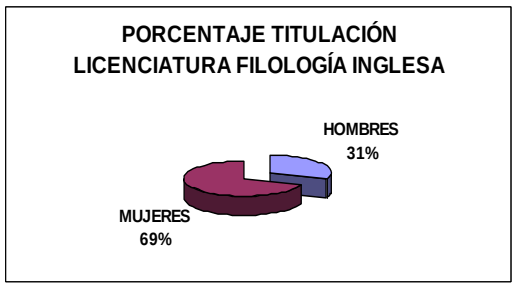
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.6



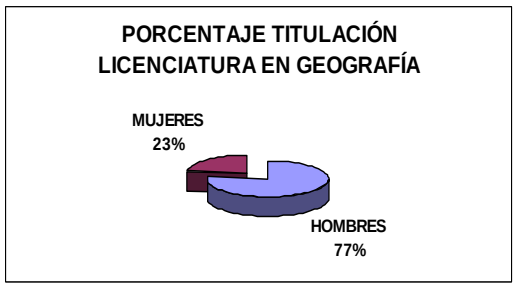
Brecha de género: -36%
Índice de feminización: 0.48



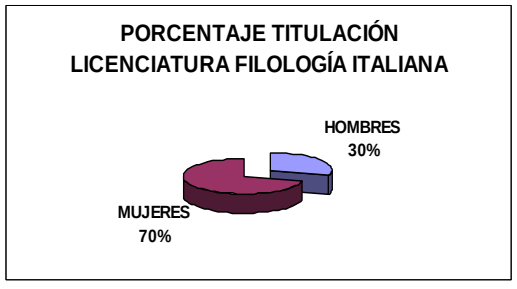
Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 0.50



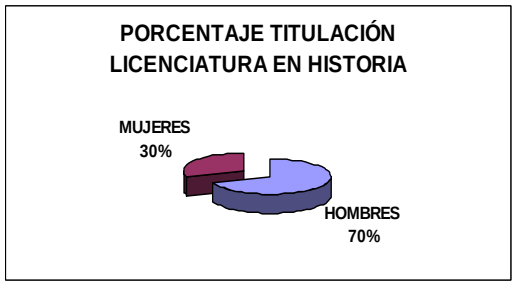
Brecha de género: 38%
Índice de feminización: 2.25



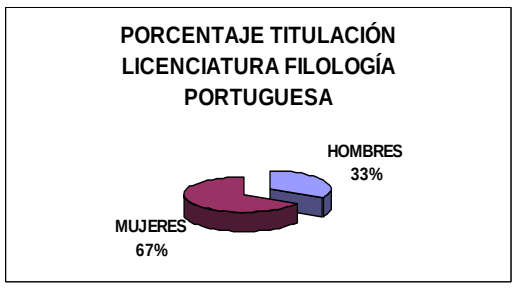
Brecha de género: -54%
Índice de feminización: 0.30



Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.33

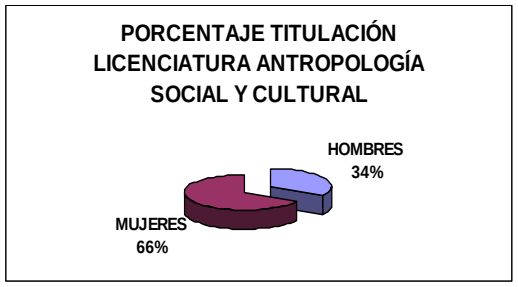


Brecha de género: -40%
Índice de feminización: 0.43

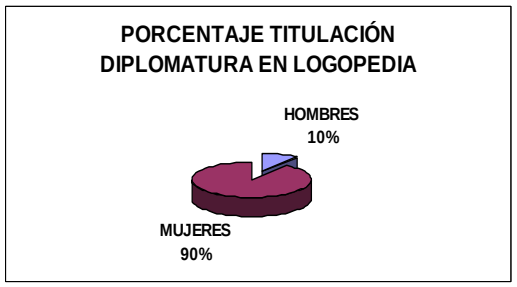


Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2

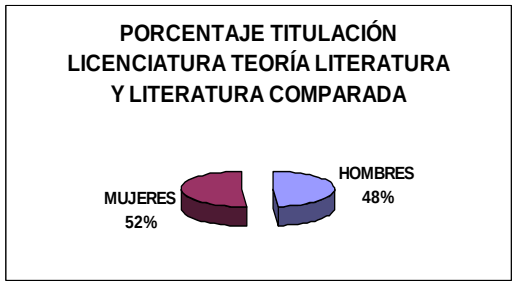
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.64



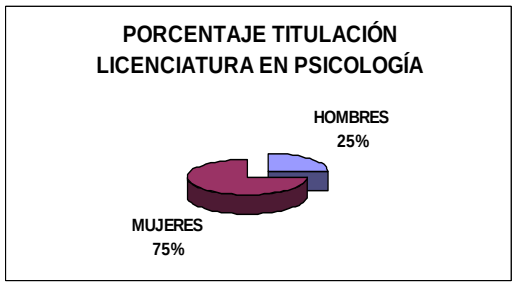
Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.97



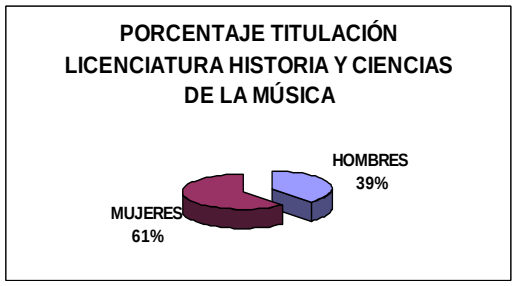
Brecha de género: 80%
Índice de feminización: 8.6



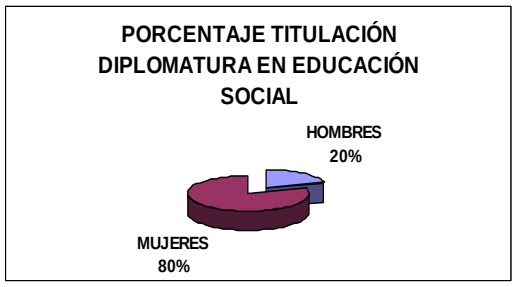
Brecha de género: 4%
Índice de feminización: 1.06



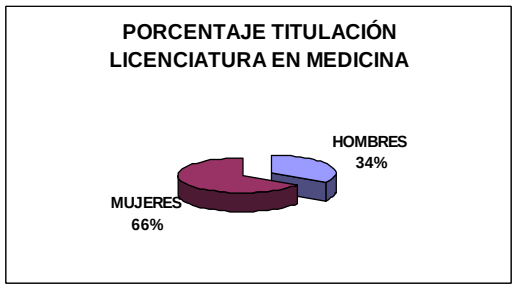
Brecha de género: 50%
Índice de feminización: 3.03



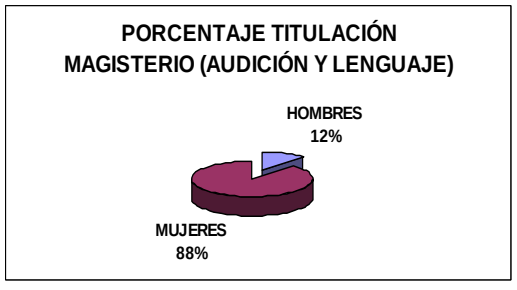
Brecha de género: 22%
Índice de feminización: 1.59



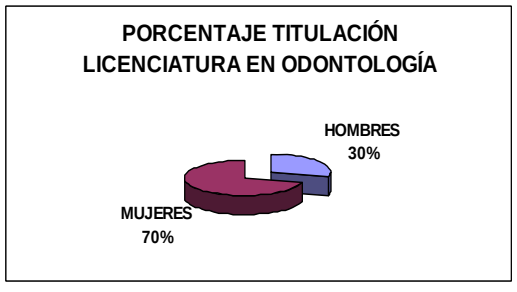
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 3.92



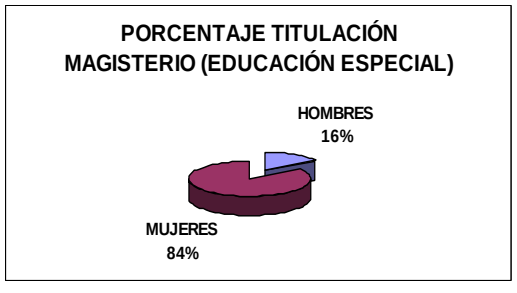
Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.95



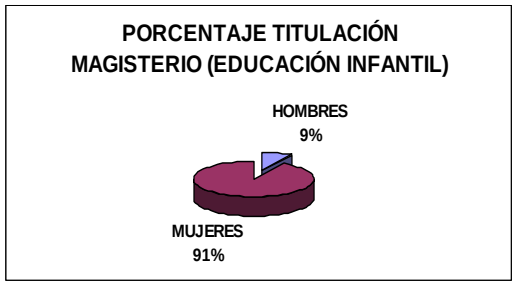
Brecha de género: 76%
Índice de feminización: 2.28



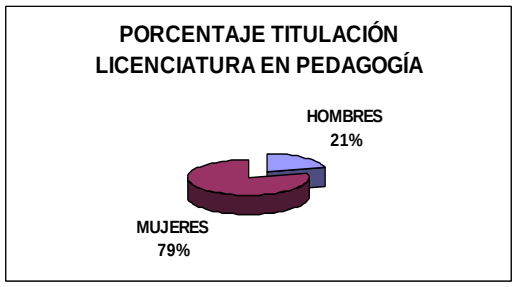
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.35



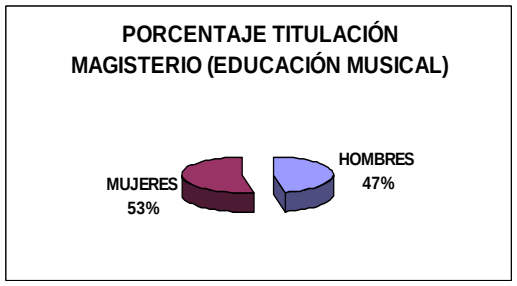
Brecha de género: 68%
Índice de feminización: 5.40



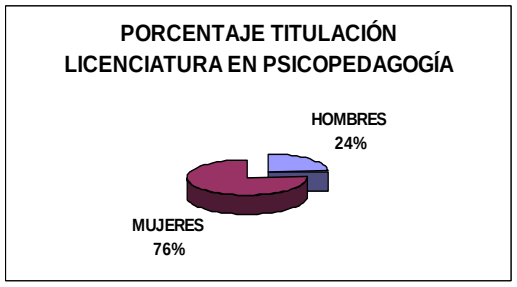
Brecha de género: 82%
Índice de feminización: 10.47



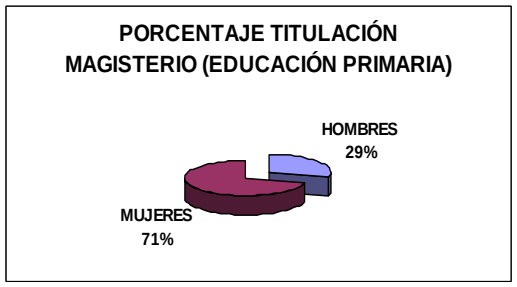
Brecha de género: 58%
Índice de feminización: 3.79



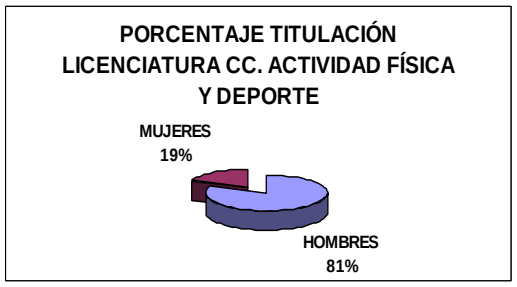
Brecha de género: 6%
Índice de feminización: 1.13



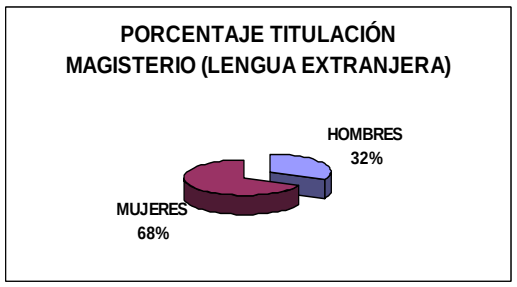
Brecha de género: 52%
Índice de feminización: 3.13



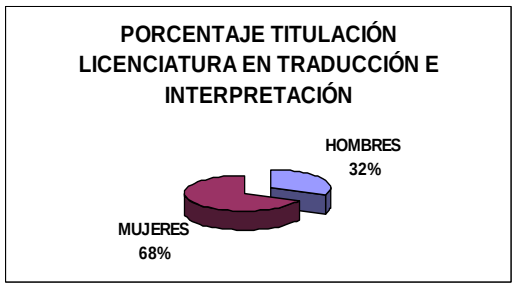
Brecha de género: 42%
Índice de feminización: 2.48



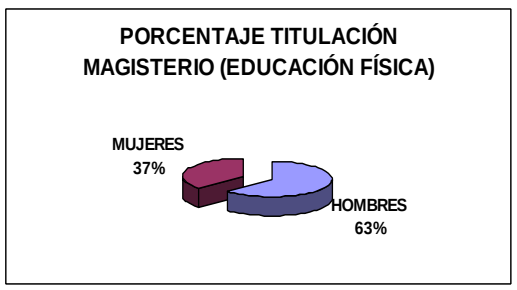
Brecha de género: -62%
Índice de feminización: 0.23



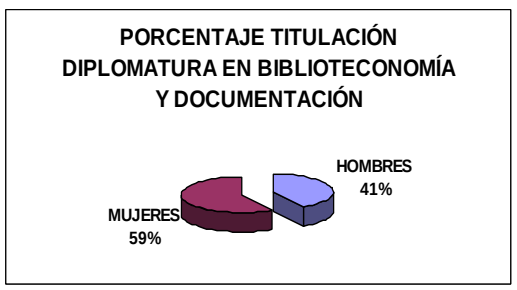
Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.12



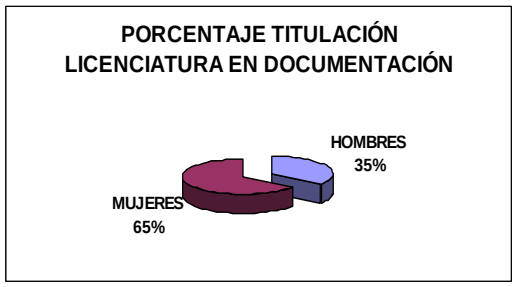
Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.17



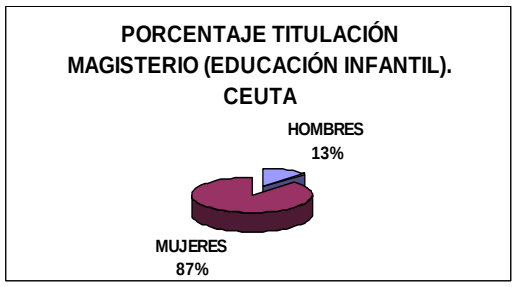
Brecha de género: -26%
Índice de feminización: 0.58



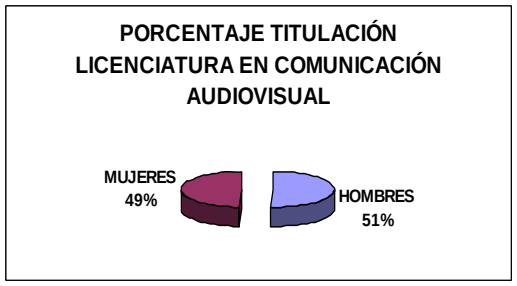
Brecha de género: 18%
Índice de feminización: 1.41



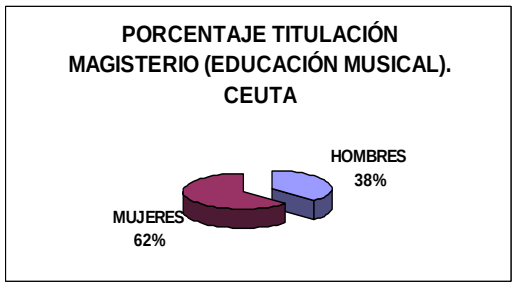
Brecha de género: 30%
Índice de feminización: 1.87



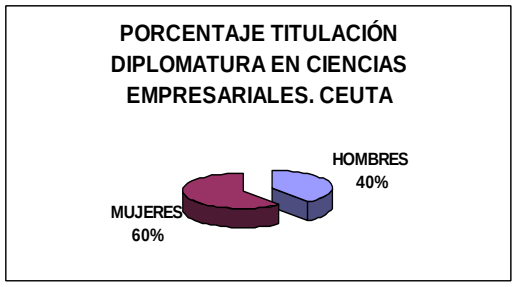
Brecha de género: 74%
Índice de feminización: 6.93



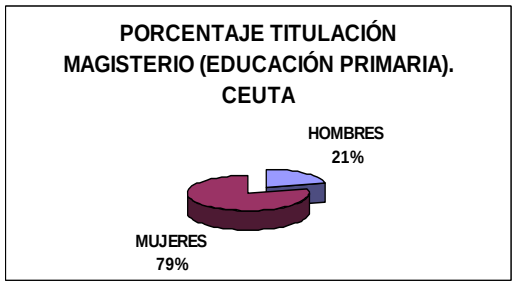
Brecha de género: -2%
Índice de feminización: 0.97



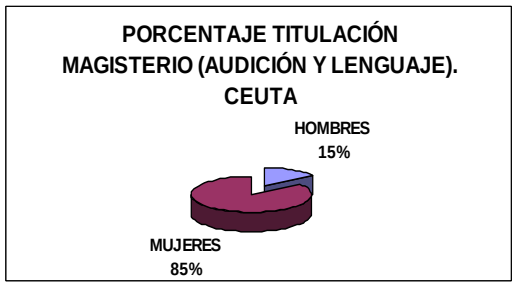
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.67



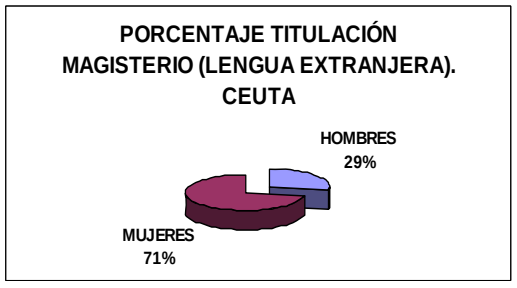
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.52



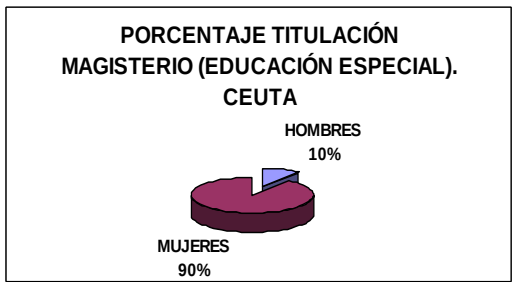
Brecha de género: 58%
Índice de feminización: 3.75



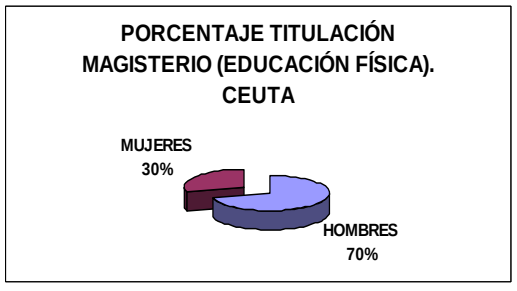
Brecha de género: 70%
Índice de feminización: 5.67



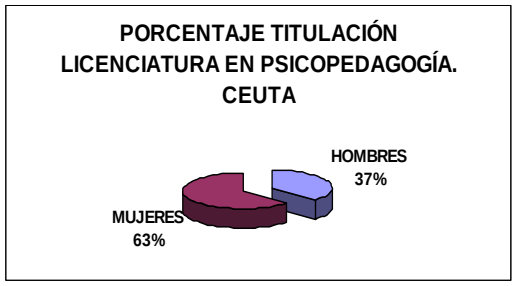
Brecha de género: 42%
Índice de feminización: 2.5



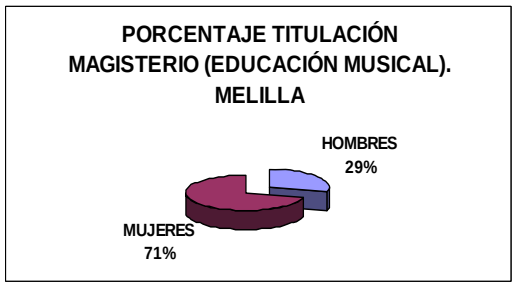
Brecha de género: 80%
Índice de feminización: 9



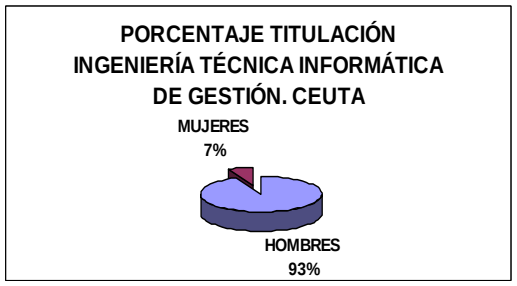
Brecha de género: -40%
Índice de feminización: 0.42



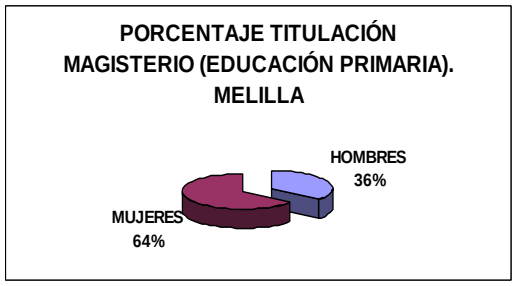
Brecha de género: 26%
Índice de feminización: 1.69



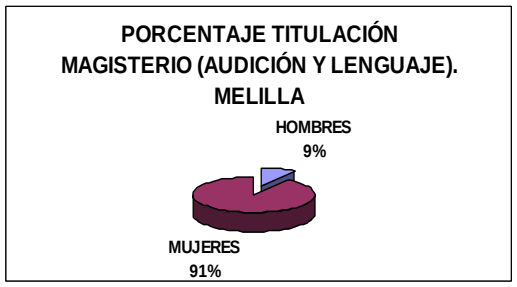
Brecha de género: 42%
Índice de feminización: 2.43



Brecha de género: -86%
Índice de feminización: 0.075

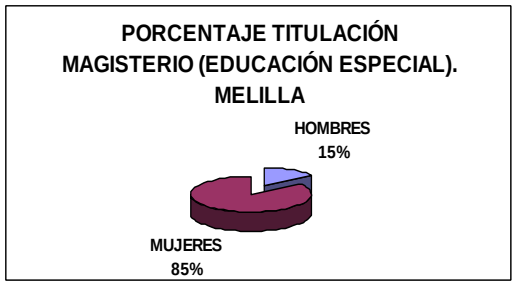


Brecha de género: 28%
Índice de feminización: 1.8



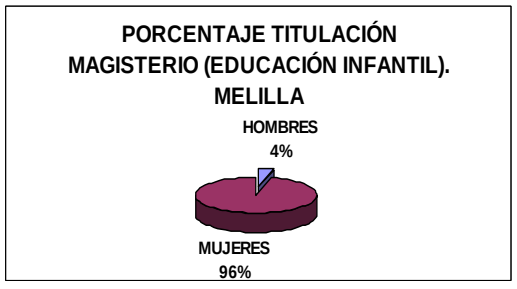
Brecha de género: 82%
Índice de feminización: 10

Brecha de género: 56%
Índice de feminización: 3.5

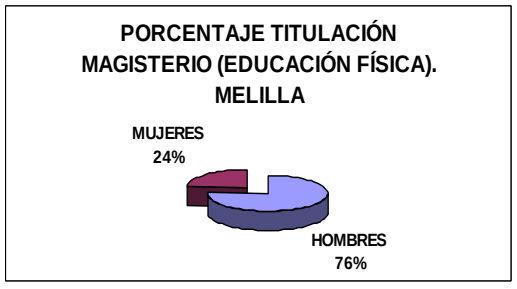


Brecha de género: 70%
Índice de feminización: 5.8

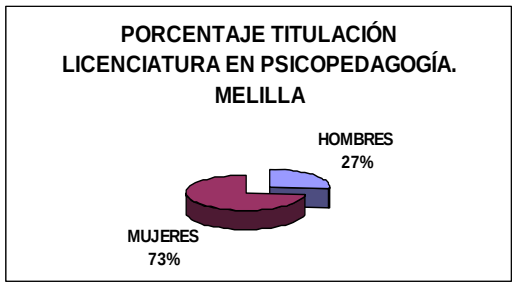
Brecha de género: 56%
Índice de feminización: 3.5



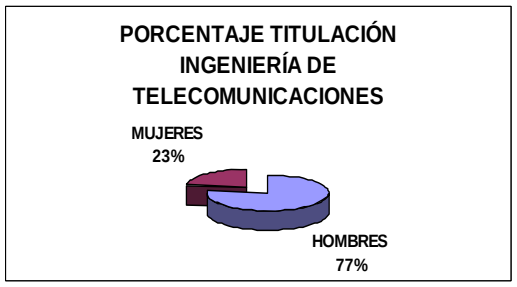
Brecha de género: 92%
Índice de feminización: 22.8



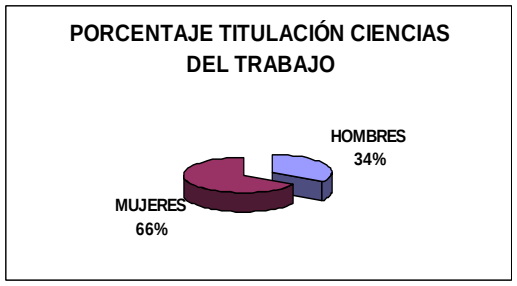
Brecha de género: -52%
Índice de feminización: 0.31



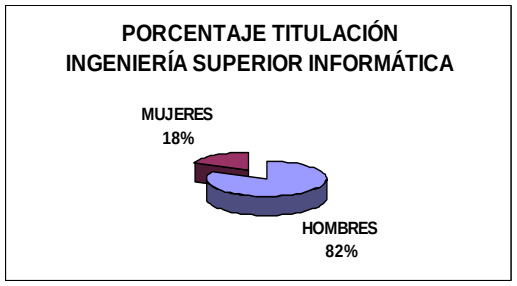
Brecha de género: 46%
Índice de feminización: 2.71



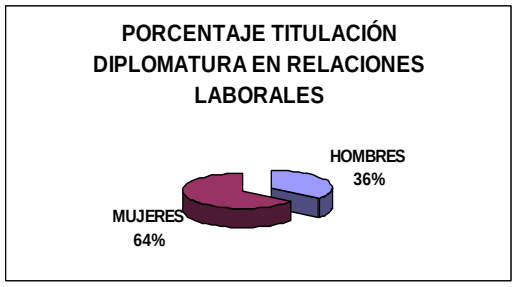
Brecha de género: -54%
Índice de feminización: 0.30



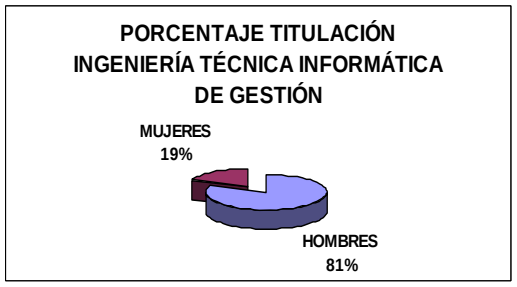
Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.90



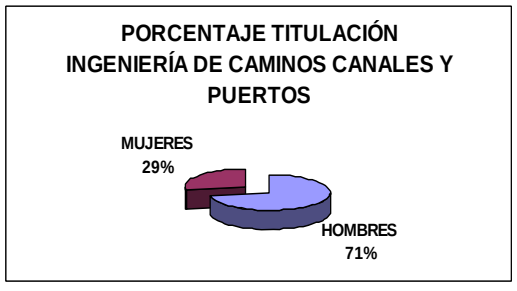
Brecha de género: -64%
Índice de feminización: 0.22



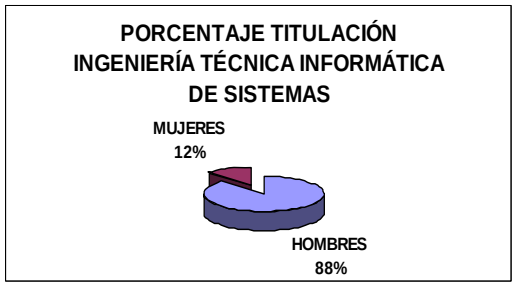
Brecha de género: 28%
Índice de feminización: 1.81



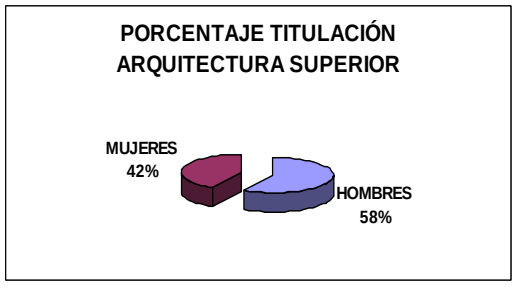
Brecha de género: -62%
Índice de feminización: 0.23



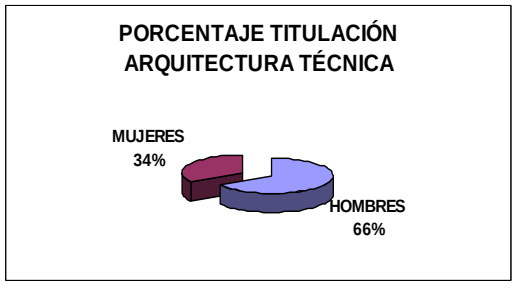
Brecha de género: -42%
Índice de feminización: 0.40



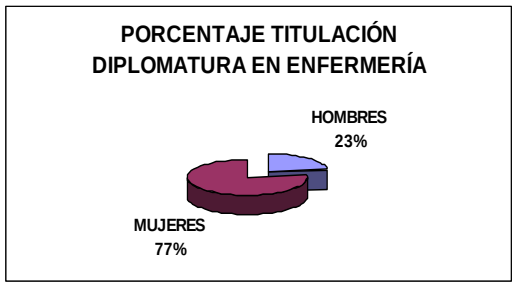
Brecha de género: -76%
Índice de feminización: 0.14



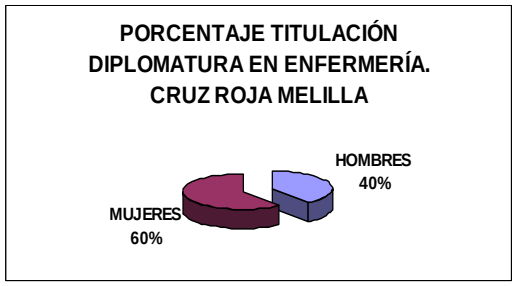
Brecha de género: -16%
Índice de feminización: 0.73



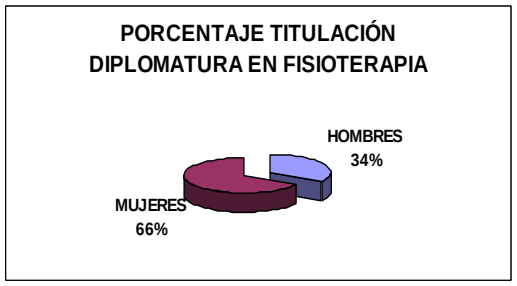
Brecha de género: -32%
Índice de feminización: 0.52



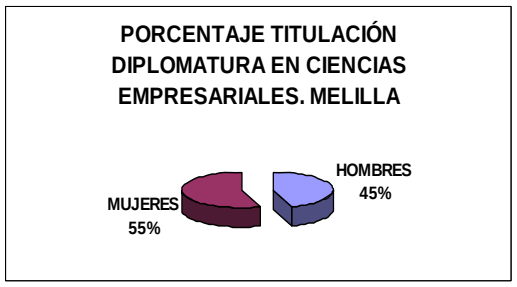
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.33



Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.5

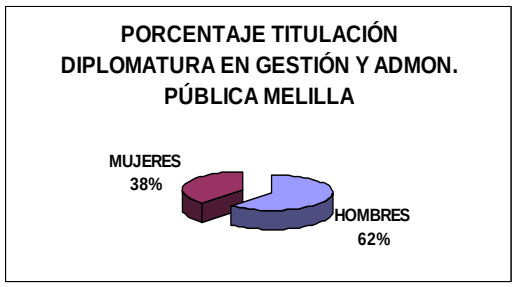


Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.94

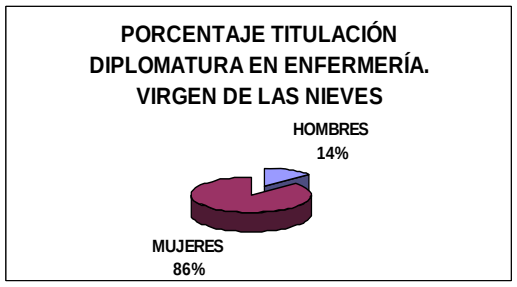


Brecha de género: 10%
Índice de feminización: 1.22

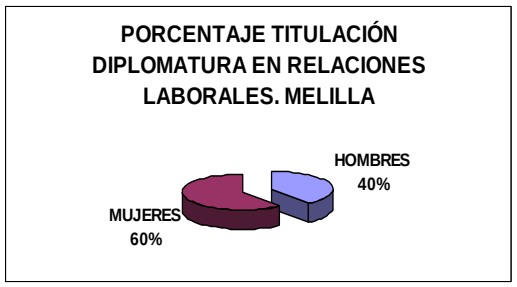
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 5.03



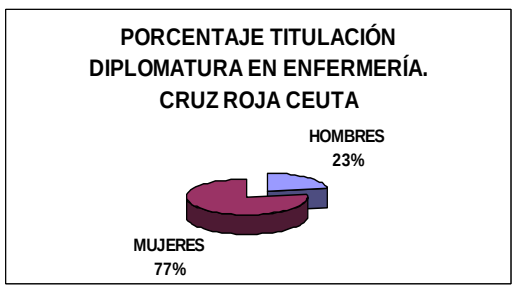
Brecha de género: -24%
Índice de feminización: 0.61



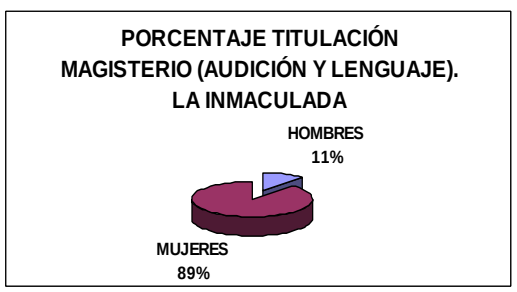
Brecha de género: 72%
Índice de feminización: 6.38



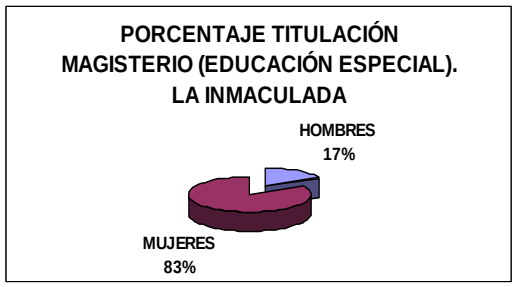
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.52



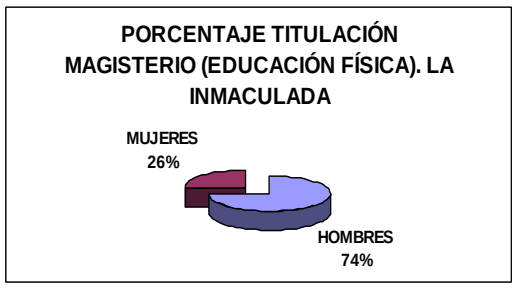
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.42



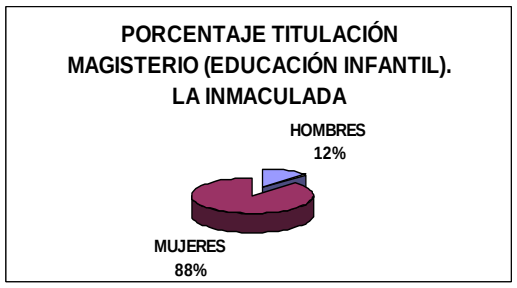
Brecha de género: 78%
Índice de feminización: 7.78



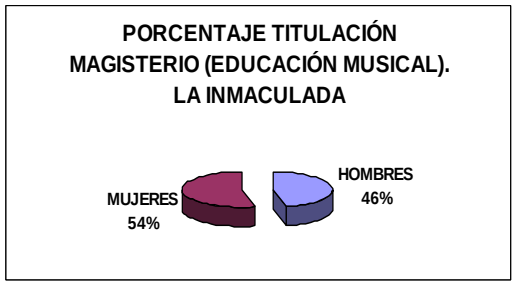
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 4.84



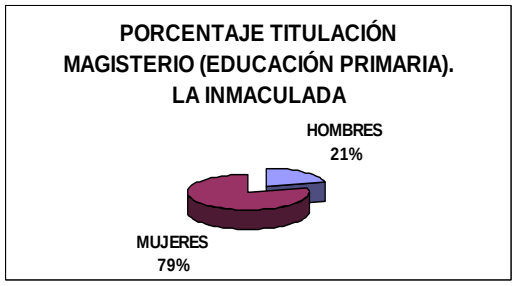
Brecha de género: -48%
Índice de feminización: 0.35



Brecha de género: 76%
Índice de feminización: 7.05

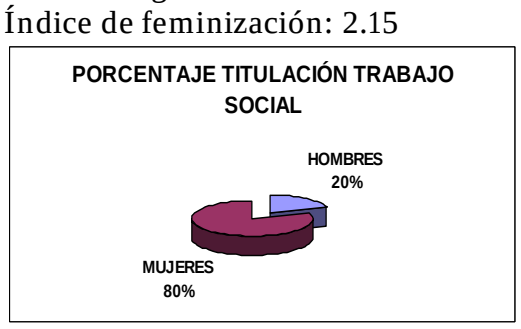


Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4.12



Brecha de género: 58%
Índice de feminización: 3.77

Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.15

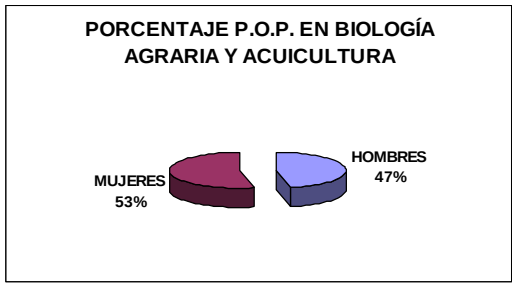


Brecha de género: 8%
Índice de feminización: 1.16

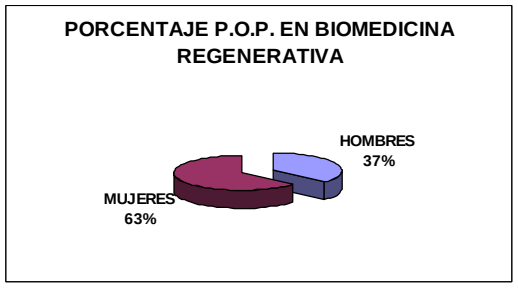
En 25 titulaciones la brecha de género es negativa y en 82 es positiva.

5.3. Estudiantado matriculado en Programas Oficiales de Posgrado (másteres y doctorados)

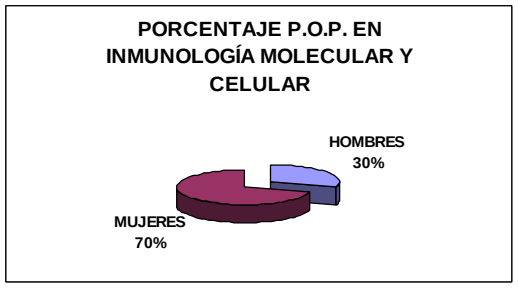
El porcentaje estudiantado matriculado en los diversos Programas Oficiales de Posgrado en el curso académico 2007/2008 se muestran en los siguientes gráficos:



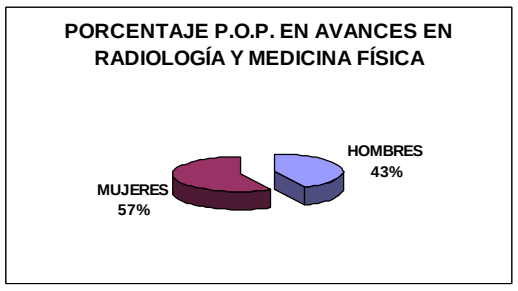
Brecha de género: 6%
Índice de feminización: 1.14



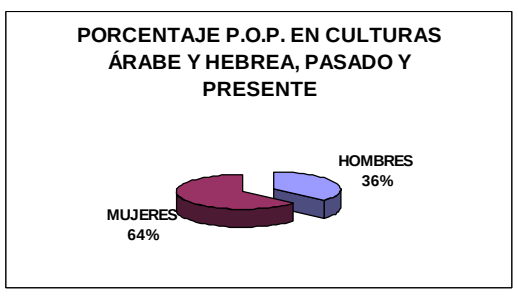
Brecha de género: 26%
Índice de feminización: 1.73



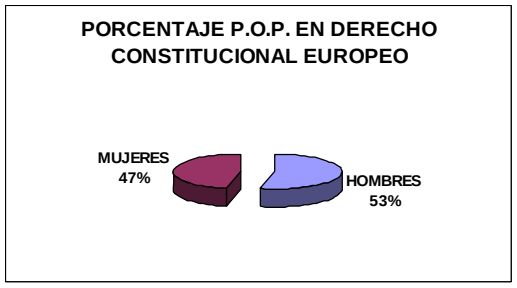
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.36



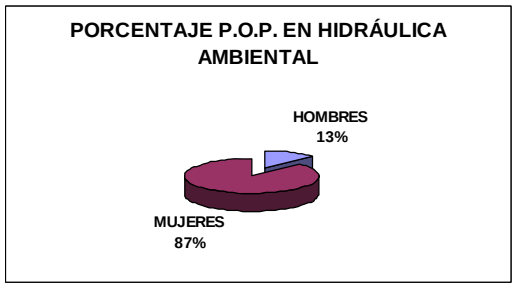
Brecha de género: 14%
Índice de feminización: 1.33



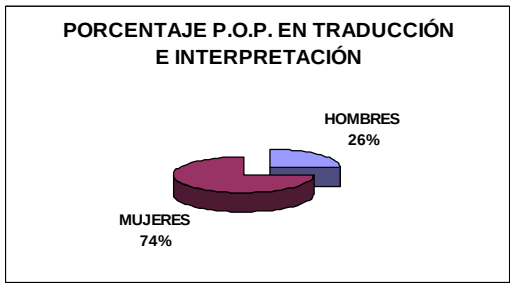
Brecha de género: 28%
Índice de feminización: 1.75



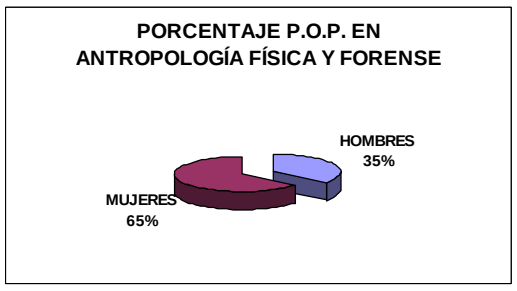
Brecha de género: -6%
Índice de feminización: 0.87



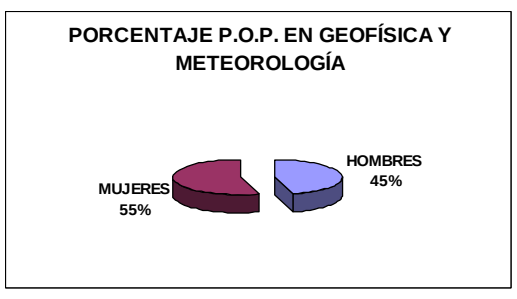
Brecha de género: 74%
Índice de feminización: 7



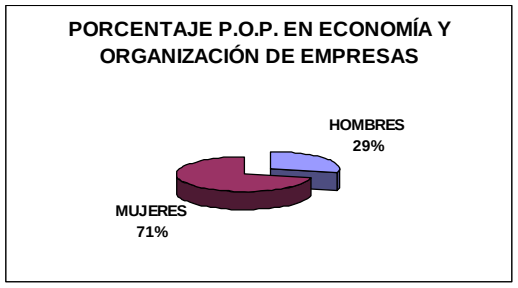
Brecha de género: 48%
Índice de feminización: 2.86



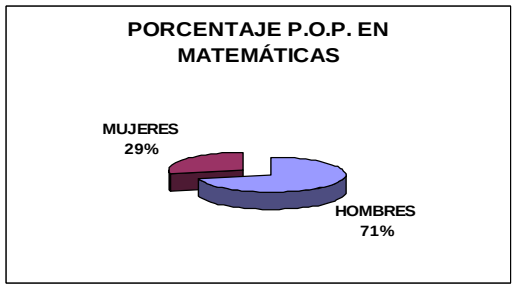
Brecha de género: 30%
Índice de feminización: 1.82



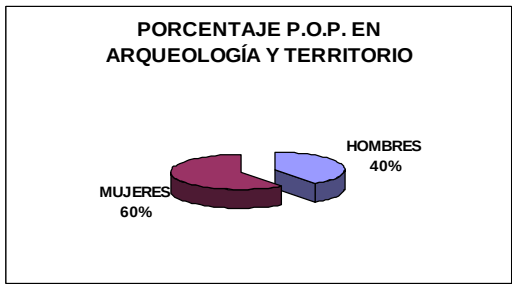
Brecha de género: 10%
Índice de feminización: 1.2



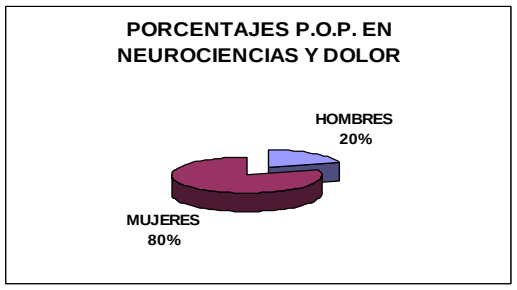
Brecha de género: 42%
Índice de feminización: 2.5



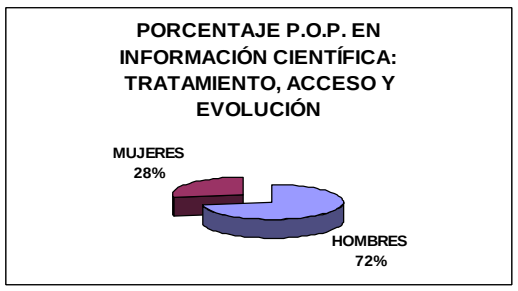
Brecha de género: -42%
Índice de feminización: 0.4



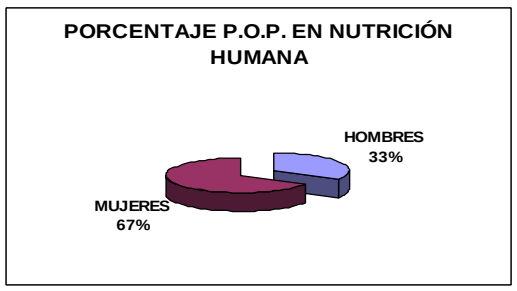
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.5



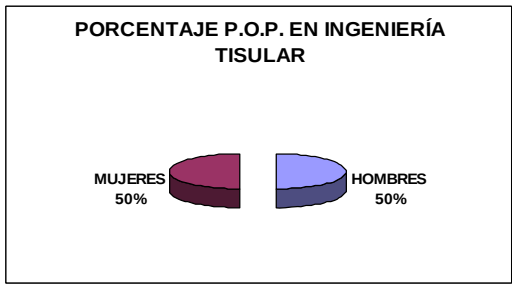
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4



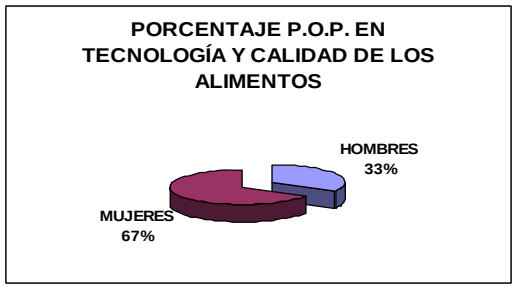
Brecha de género: -44%
Índice de feminización: 0.38



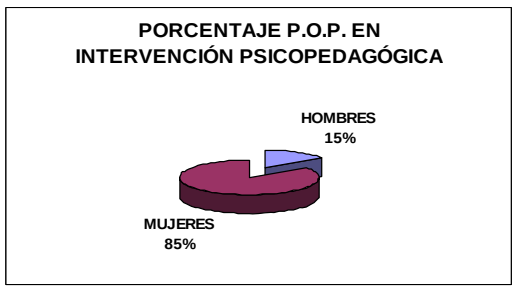
Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2



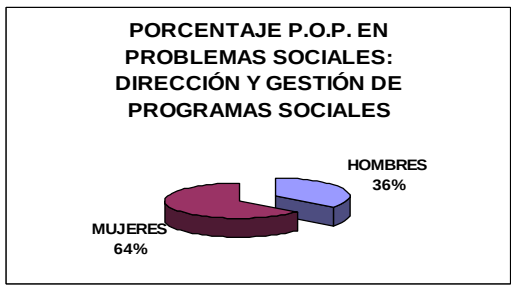
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



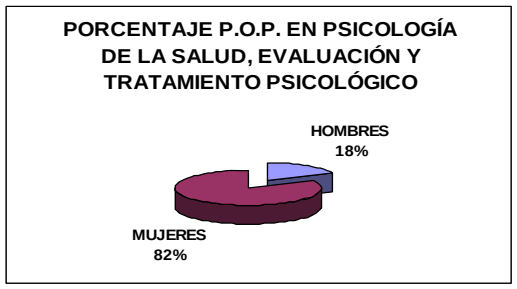
Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2



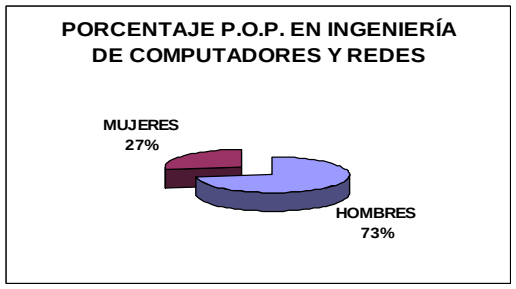
Brecha de género: 70%
Índice de feminización: 5.5



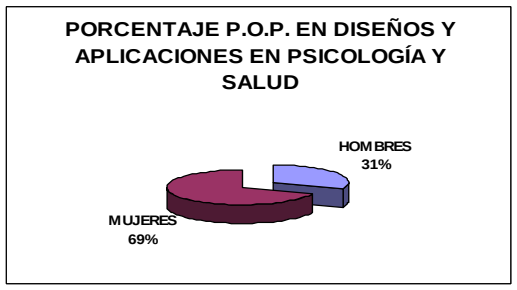
Brecha de género: 28%
Índice de feminización: 1.8



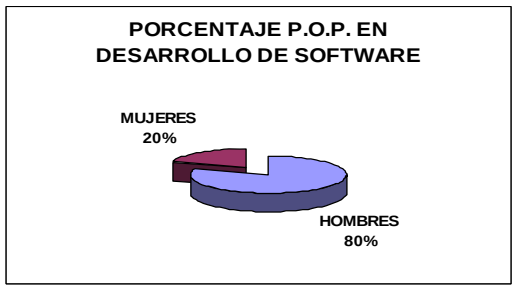
Brecha de género: 64%
Índice de feminización: 4.6



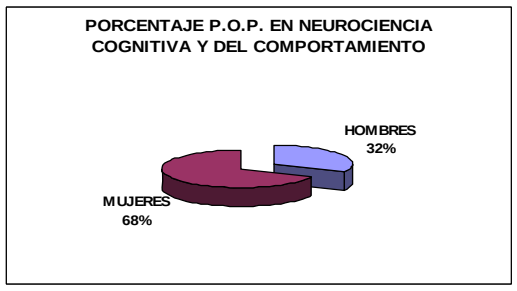
Brecha de género: -46%
Índice de feminización: 0.37



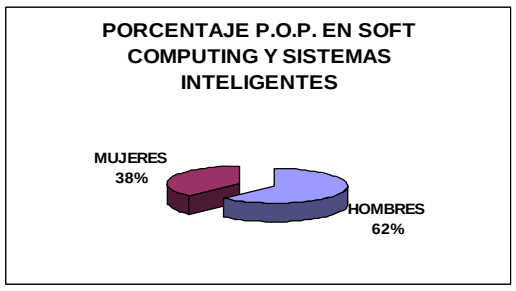
Brecha de género: 38%
Índice de feminización: 2.25



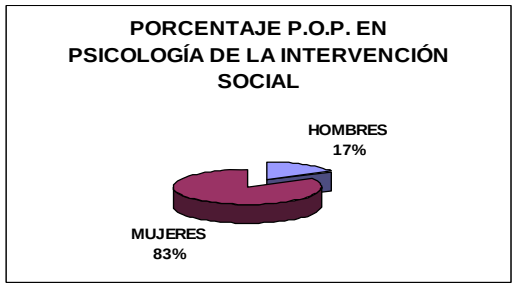
Brecha de género: -60%
Índice de feminización: 0.25



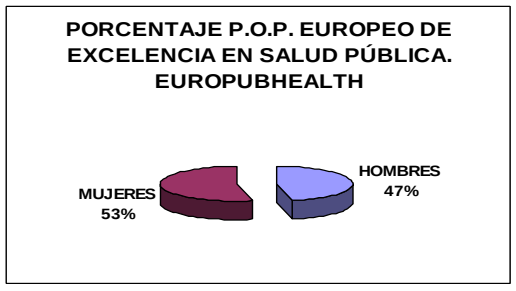
Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.14



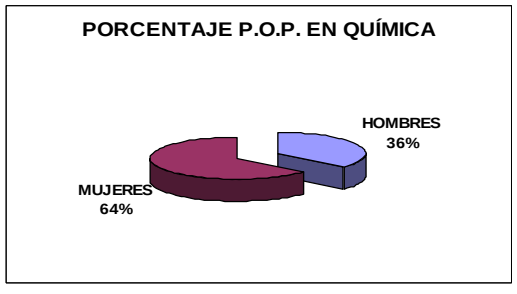
Brecha de género: -24%
Índice de feminización: 0.61



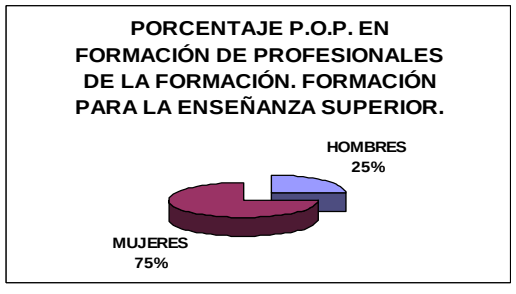
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 4.83



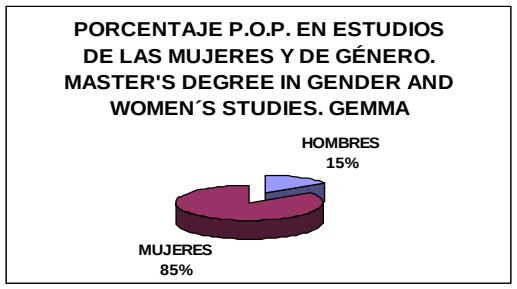
Brecha de género: 6%
Índice de feminización: 1.14



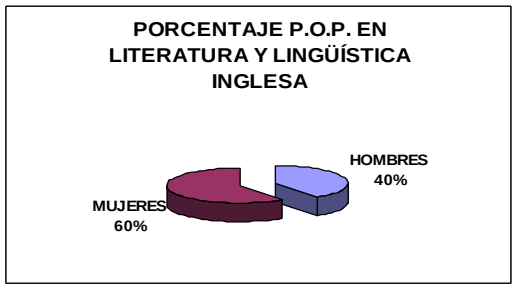
Brecha de género: 28%
Índice de feminización: 1.75



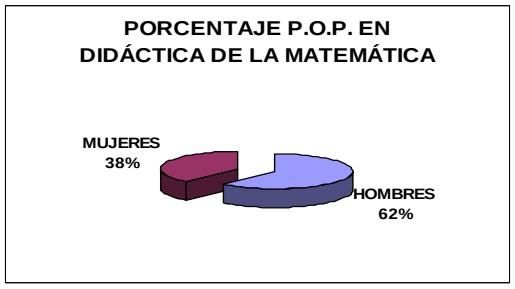
Brecha de género: 50%
Índice de feminización: 3



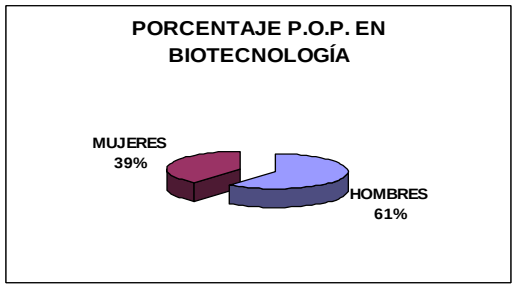
Brecha de género: 70%
Índice de feminización: 5.71



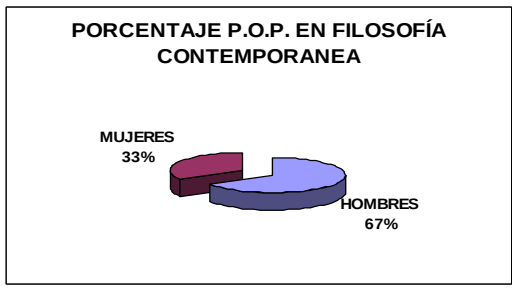
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.5



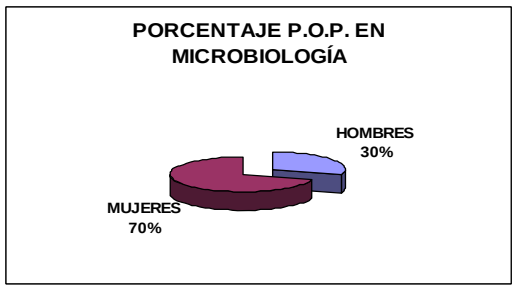
Brecha de género: -24%
Índice de feminización: 0.62



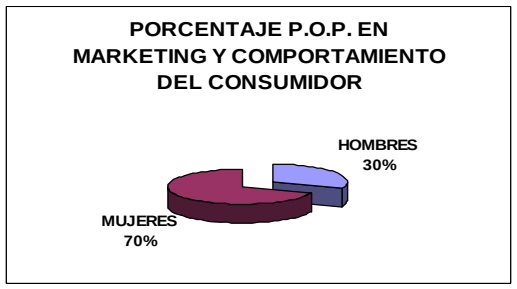
Brecha de género: -22%
Índice de feminización: 0.64



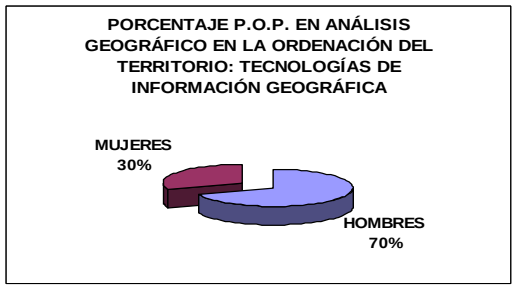
Brecha de género: -34%
Índice de feminización: 0.5



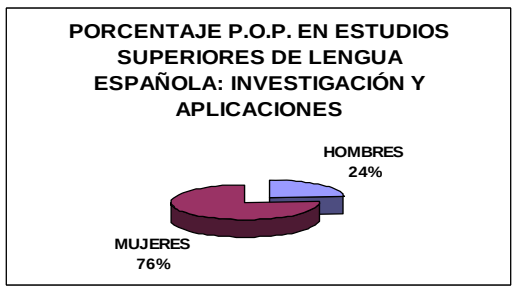
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.37



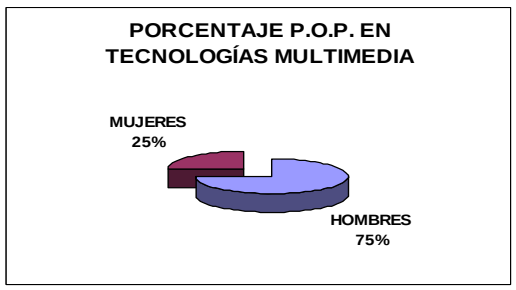
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.28



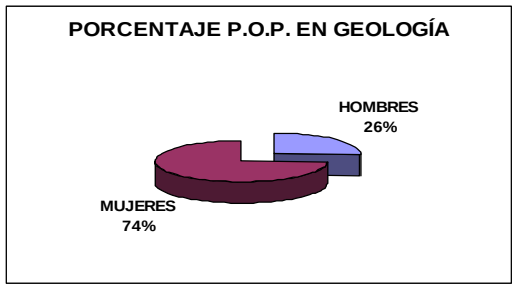
Brecha de género: -40%
Índice de feminización: 0.44



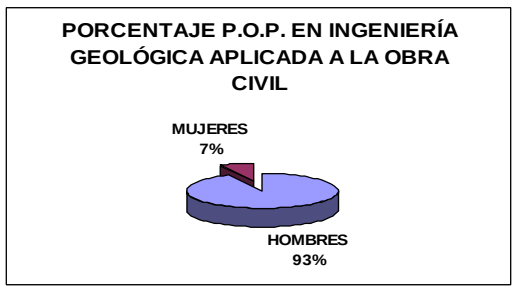
Brecha de género: 52%
Índice de feminización: 3.2



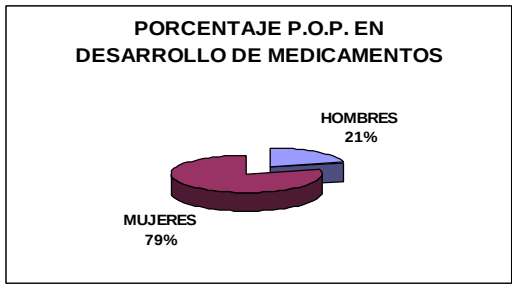
Brecha de género: -50%
Índice de feminización: 0.33



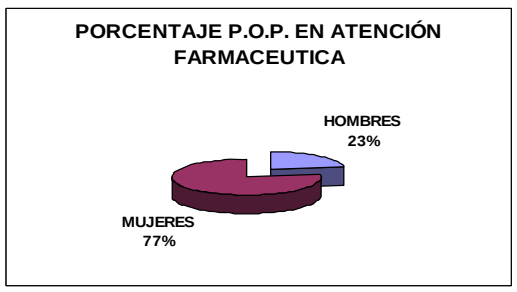
Brecha de género: 48%
Índice de feminización: 2.87



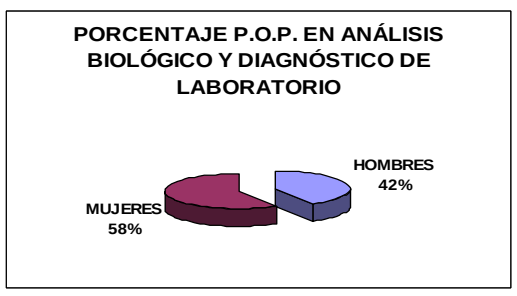
Brecha de género: -86%
Índice de feminización: 0.08



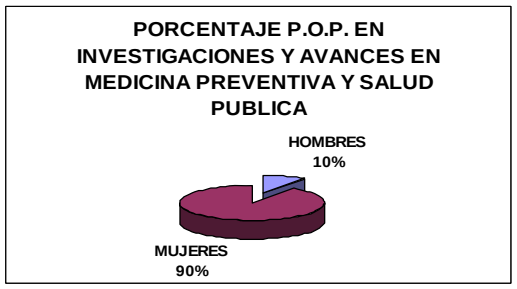
Brecha de género: 58%
Índice de feminización: 3.67



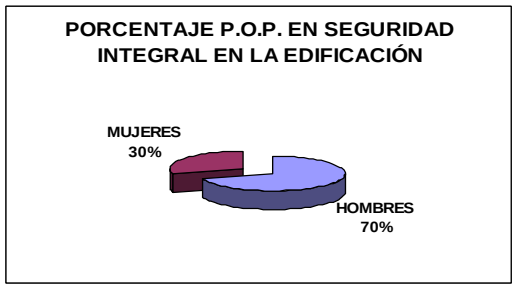
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.4



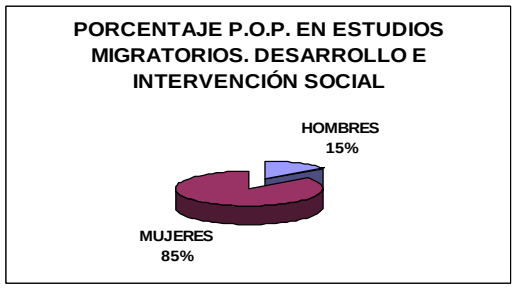
Brecha de género: 16%
Índice de feminización: 1.4



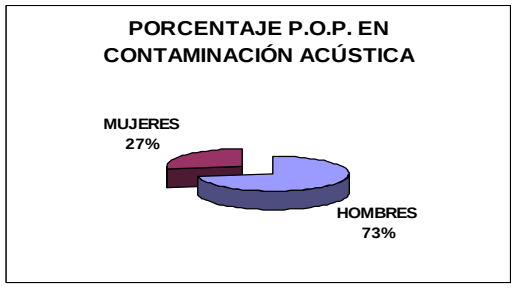
Brecha de género: 80%
Índice de feminización: 9



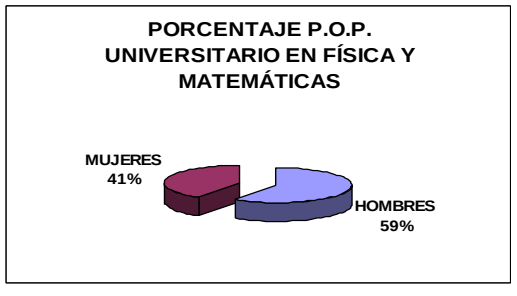
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 0.42



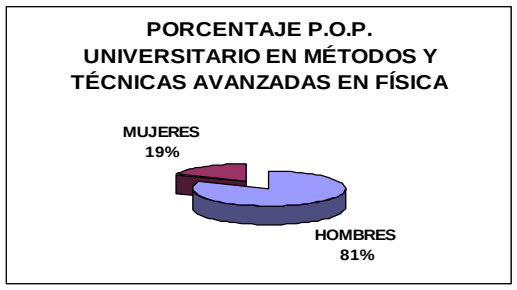
Brecha de género: 70%
Índice de feminización: 5.86



Brecha de género: -46%
Índice de feminización: 0.37



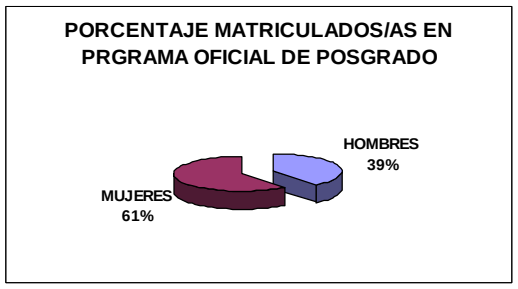
Brecha de género: -18%
Índice de feminización: 0.69



Brecha de género: -62%
Índice de feminización: 0.23

Los datos muestran que la mayoría de las brechas de género son positivas, es decir, que hay una mayor presencia femenina, en general, en los Programas Oficiales de Posgrado.

A continuación se presentan los datos del conjunto del estudiantado matriculado en los Programas Oficiales de Posgrado en el curso 2007/2008. .En este curso el número de estudiantes matriculados es de 1319, el de mujeres 801 y el de hombres 518. El diagrama de sectores correspondiente a estos datos es:

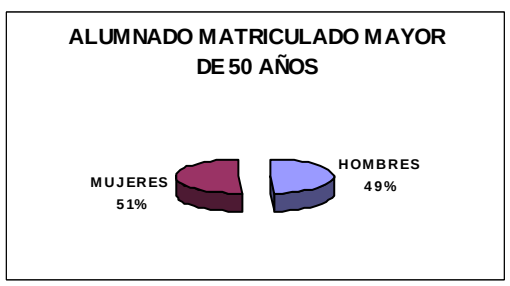


Brecha de género : 22%.
Índice de feminización: 1.55

5.4. Estudiantado matriculado en el Aula Permanente de Formación Abierta

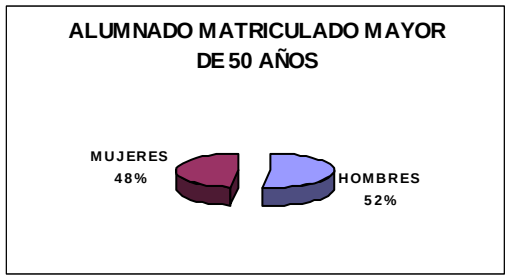
Los gráficos corresponden a los cursos 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010.

2007/2008

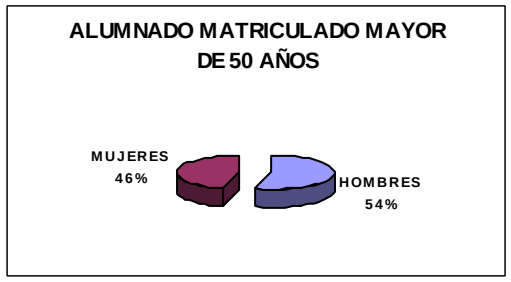


Brecha de género: 2%
Índice de feminización: 1.04

2008/2009



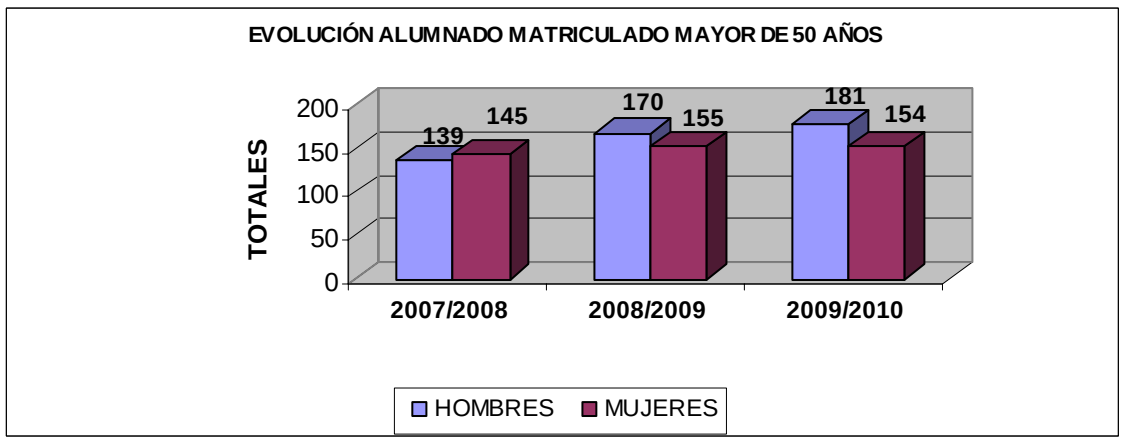
Brecha de género: -4%
Índice de feminización: 0.91

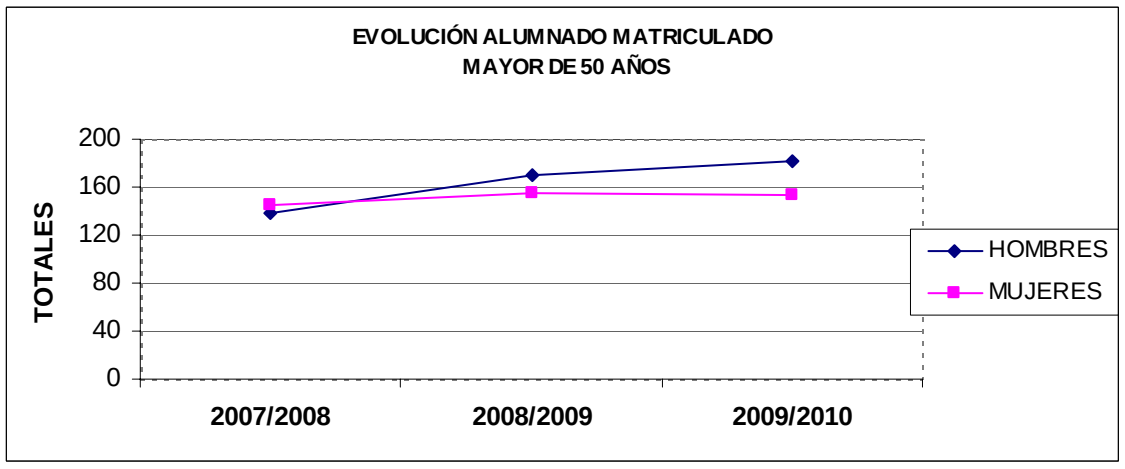


Brecha de género: -8%
Índice de feminización: 0.85

2009/2010

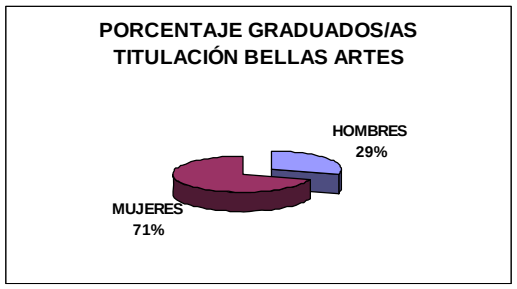
La evolución en dichos cursos académicos es como se muestra en los gráficos:



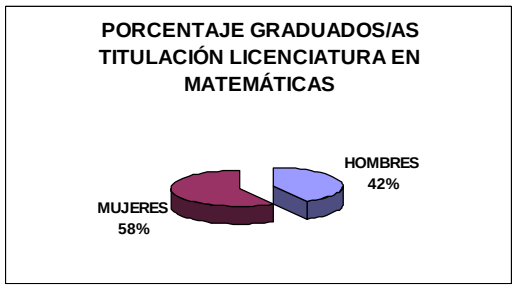


5.5. Estudiantado graduado por titulación

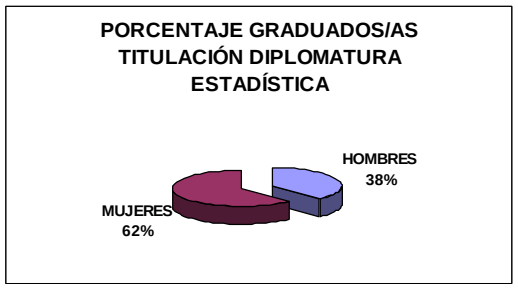
En este apartado se muestran los datos del estudiantado que ha terminado sus estudios de licenciatura o diplomatura en el curso académico 2007/2008.



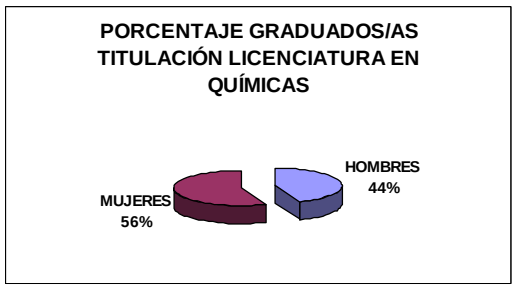
Brecha de género: 42%
Índice de feminización: 2.41



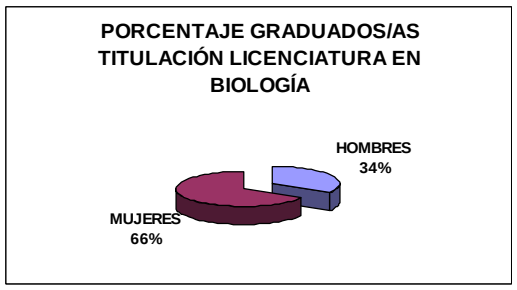
Brecha de género: 16%
Índice de feminización: 1.38



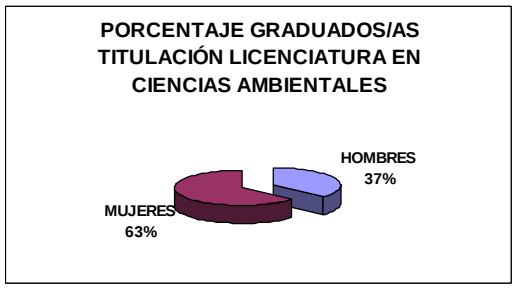
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.62



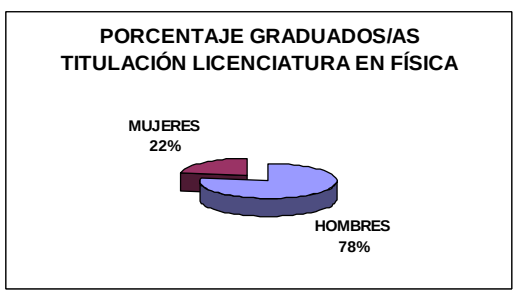
Brecha de género: 12%
Índice de feminización: 1.27



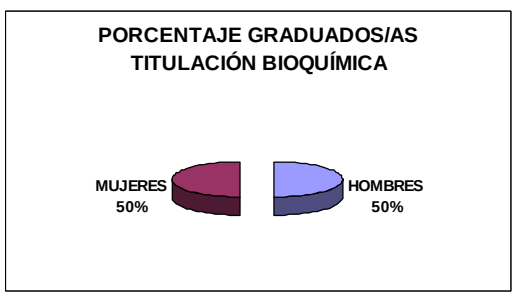
Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.97



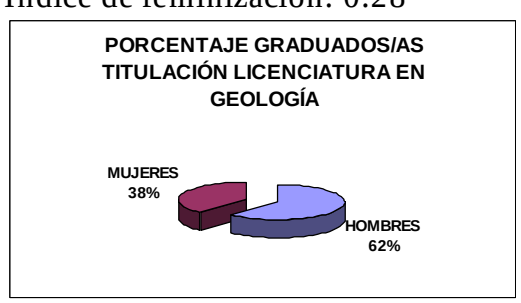
Brecha de género: 26%
Índice de feminización: 1.7



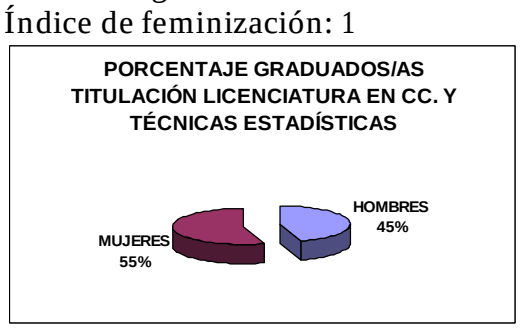
Brecha de género: -56%
Índice de feminización: 0.28



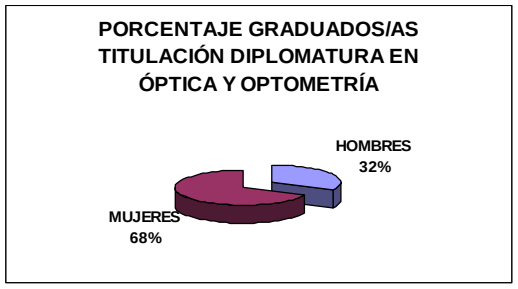
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



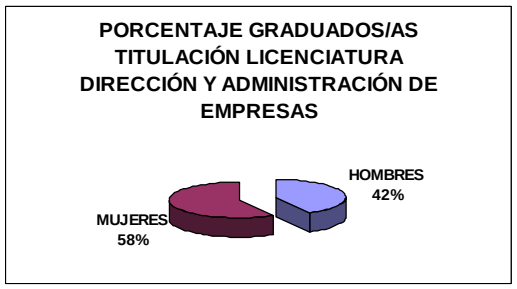
Brecha de género: -24%
Índice de feminización: 0.61



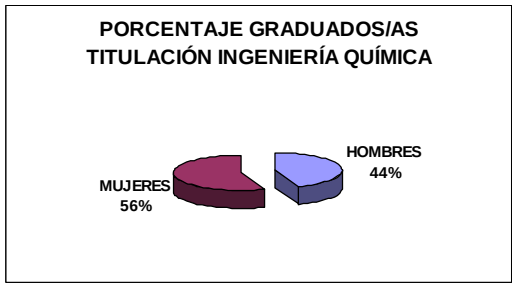
Brecha de género: 10%
Índice de feminización: 1.22



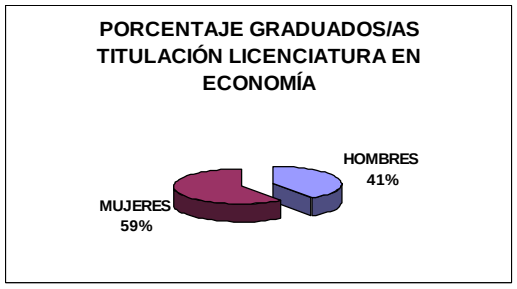
Brecha de género: 36%
Índice de feminización: 2.09



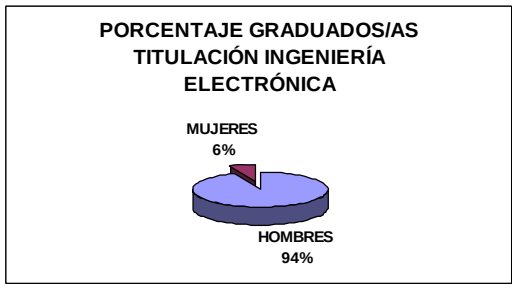
Brecha de género: 16%
Índice de feminización: 1.38



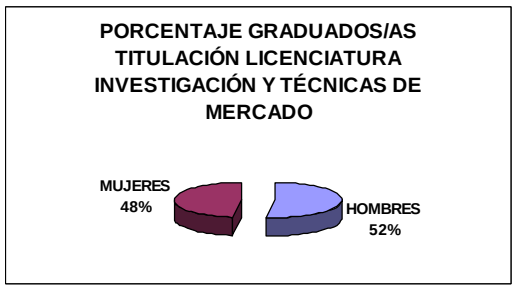
Brecha de género: 12%
Índice de feminización: 1.25



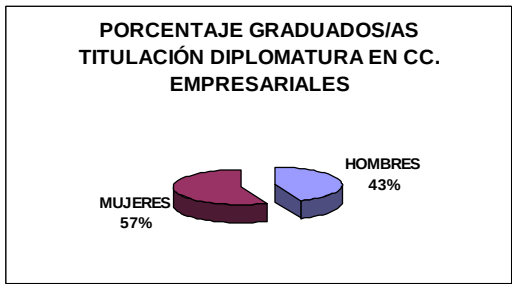
Brecha de género: 18%
Índice de feminización: 1.46



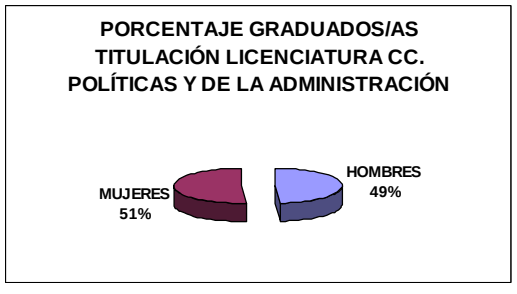
Brecha de género: -88%
Índice de feminización: 0.06



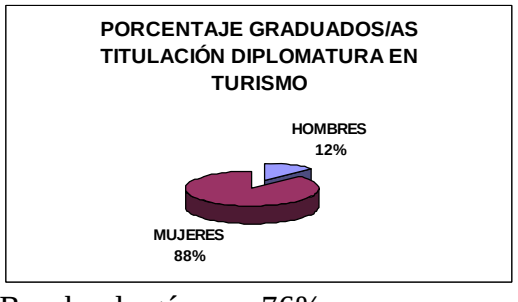
Brecha de género: -4%
Índice de feminización: 0.91



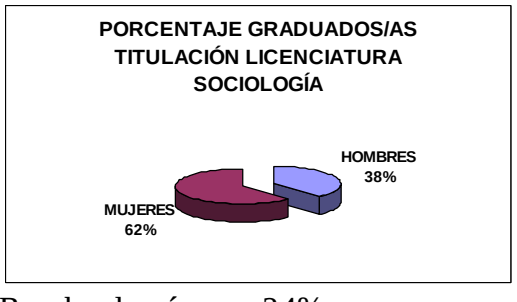
Brecha de género: 14%
Índice de feminización: 1.3



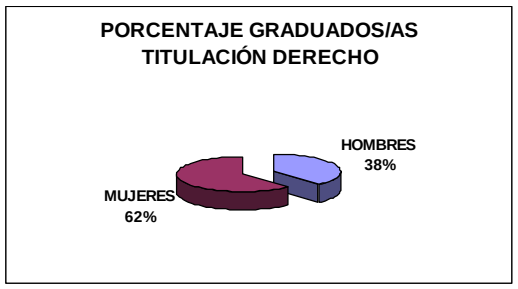
Brecha de género: 2%
Índice de feminización: 1.05



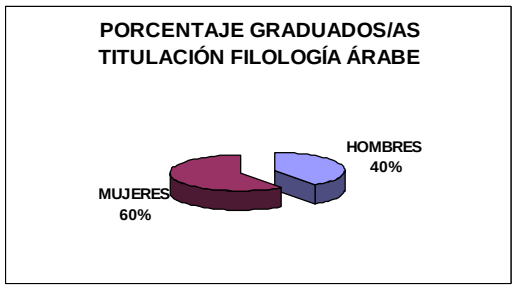
Brecha de género: 76%
Índice de feminización: 7.23



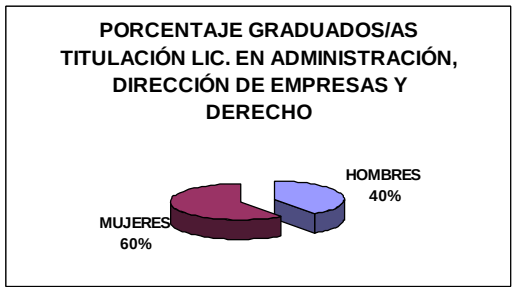
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.6



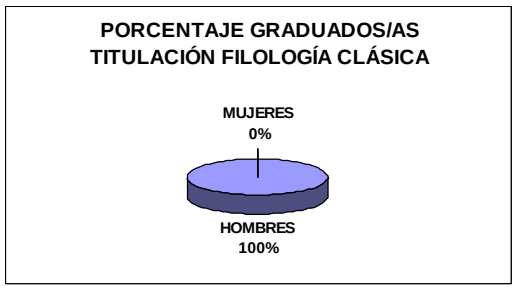
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.6



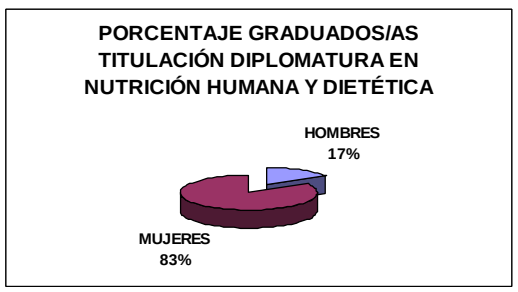
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.5



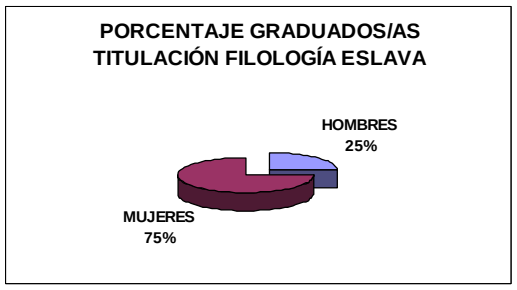
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.5



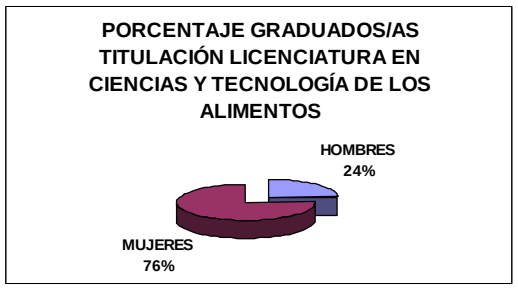
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



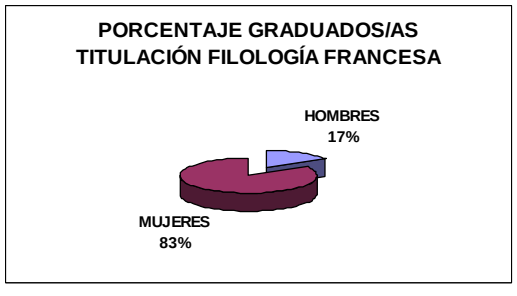
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 5



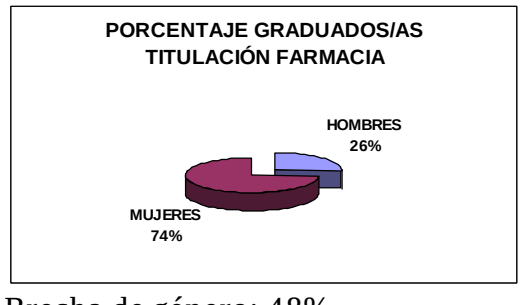
Brecha de género: 50%
Índice de feminización: 3



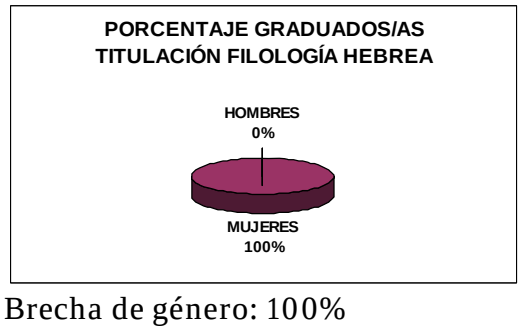
Brecha de género: 52%
Índice de feminización: 3.08



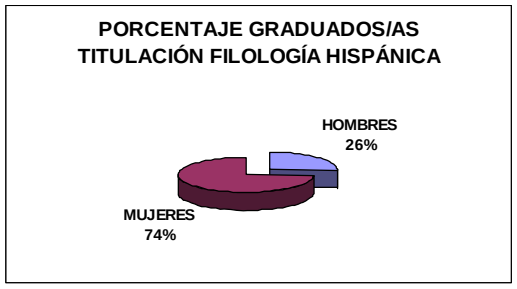
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 5



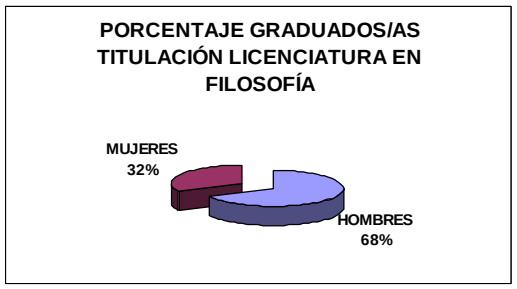
Brecha de género: 48%
Índice de feminización: 2.89



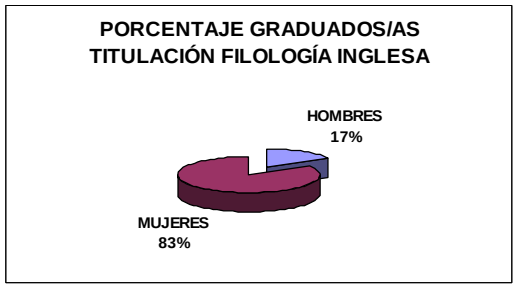
Brecha de género: 100%



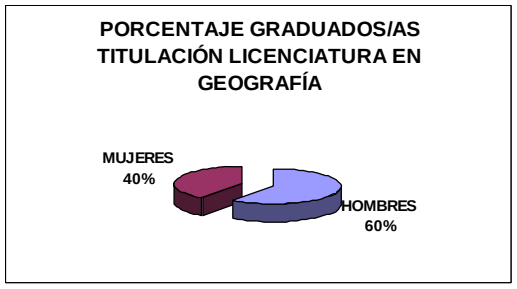
Brecha de género: 48%
Índice de feminización: 2.87



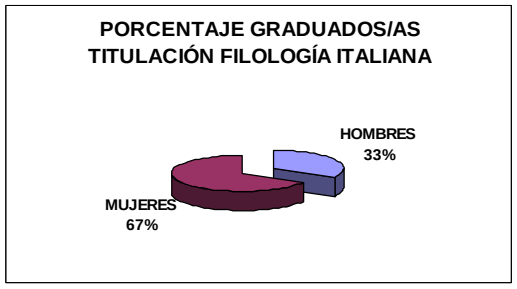
Brecha de género: -36%
Índice de feminización: 0.48



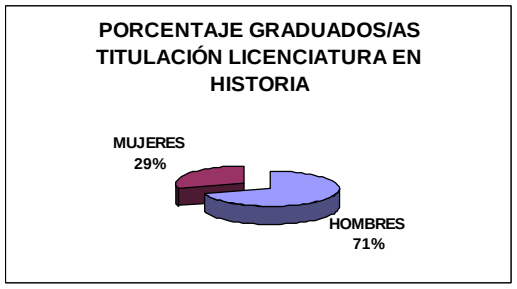
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 5



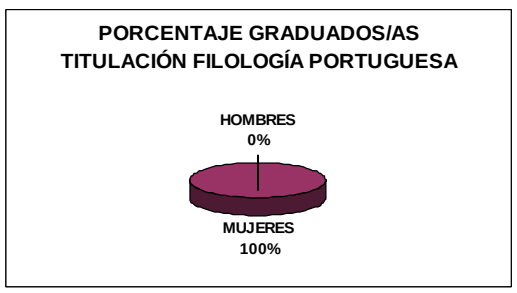
Brecha de género: -20%
Índice de feminización: 0.67



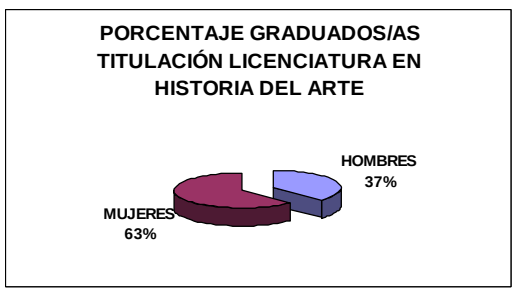
Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2



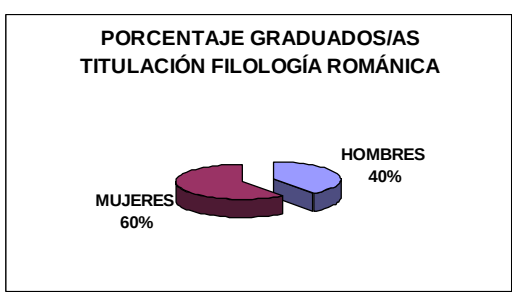
Brecha de género: -42%
Índice de feminización: 0.42



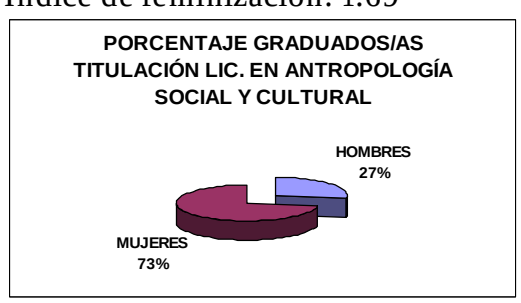
Brecha de género: 100%



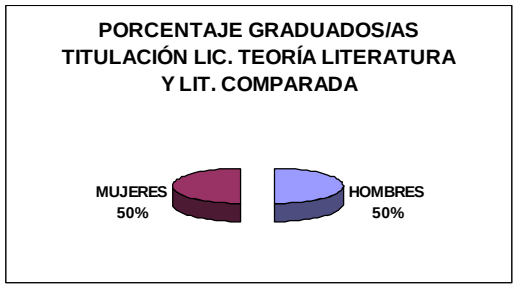
Brecha de género: 26%
Índice de feminización: 1.69



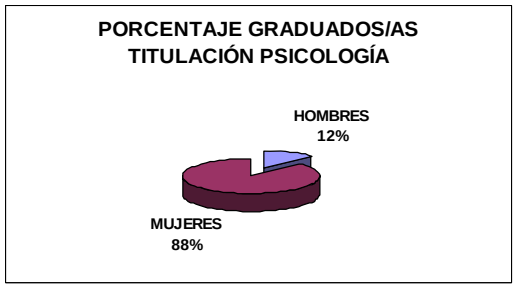
Brecha de género: 20%
Índice de feminización: 1.5



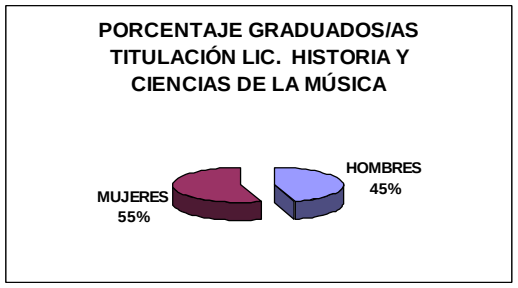
Brecha de género: 46%
Índice de feminización: 2.68



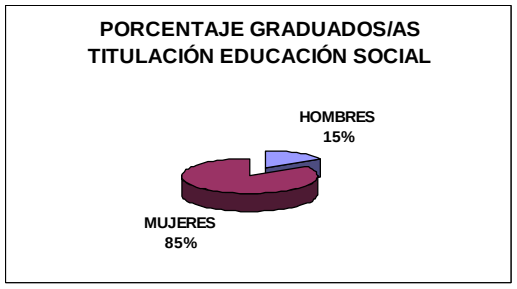
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



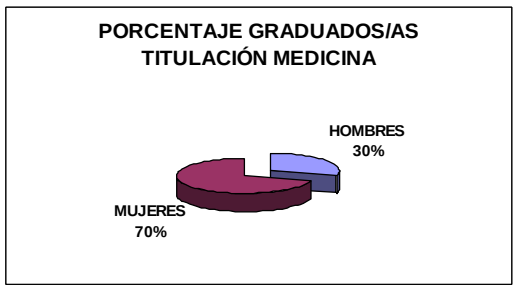
Brecha de género: 76%
Índice de feminización: 7.15



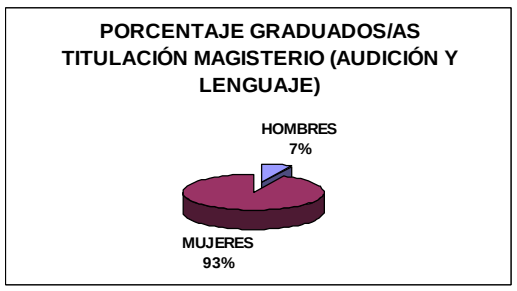
Brecha de género: 10%
Índice de feminización: 1.21



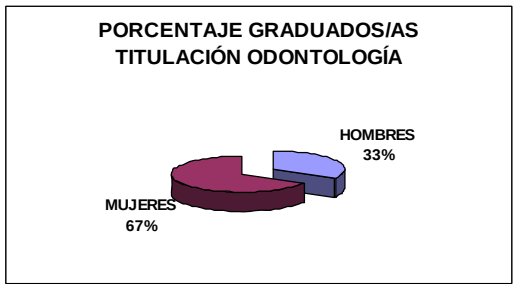
Brecha de género: 70%
Índice de feminización: 5.58



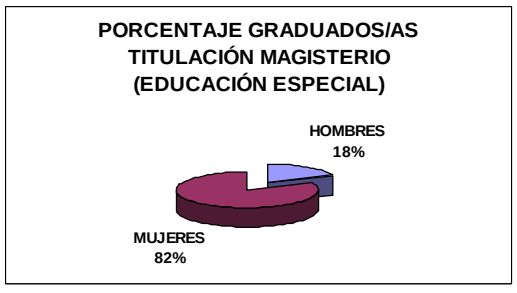
Brecha de género: 40%
Índice de feminización: 2.38



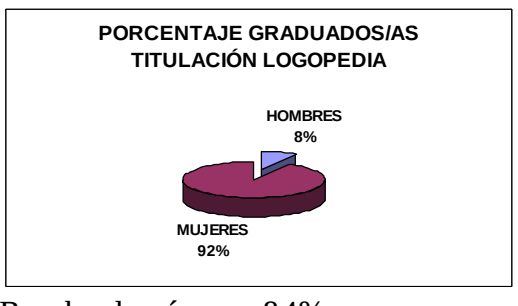
Brecha de género: 86%
Índice de feminización: 13.67



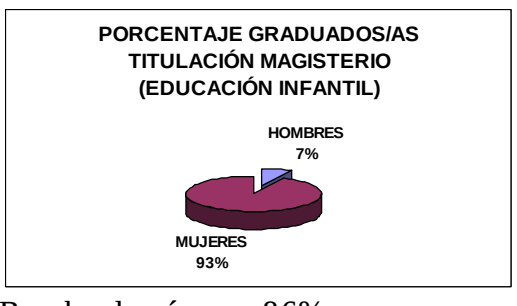
Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2.03



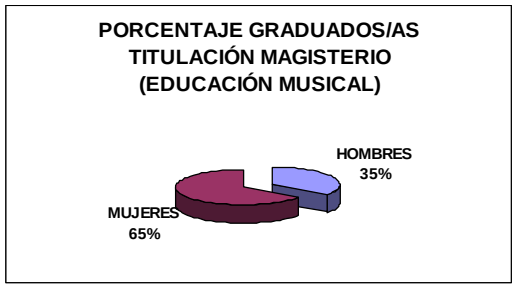
Brecha de género: 64%
Índice de feminización: 4.43



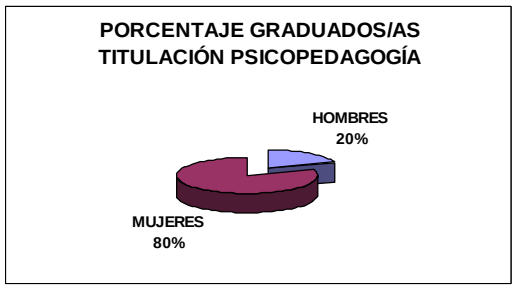
Brecha de género: 84%
Índice de feminización: 11.25



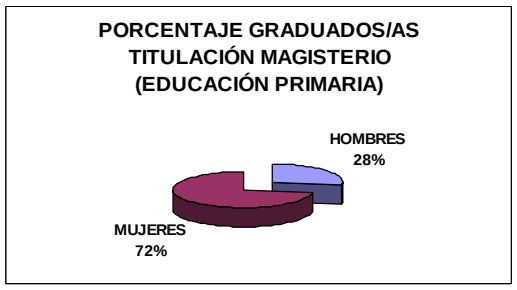
Brecha de género: 86%
Índice de feminización: 12.7



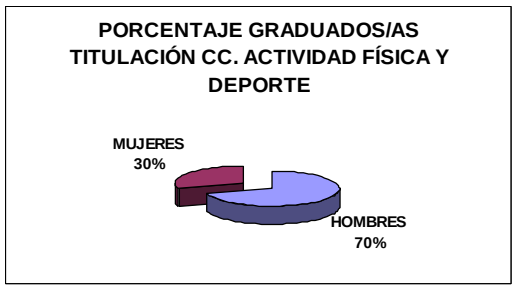
Brecha de género: 30%
Índice de feminización: 1.87



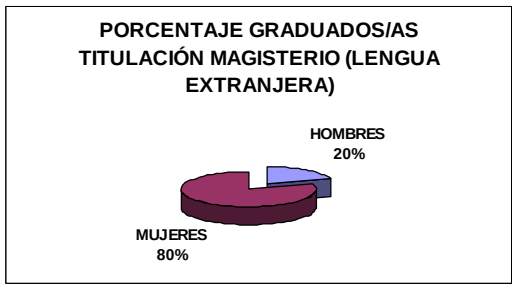
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4.04



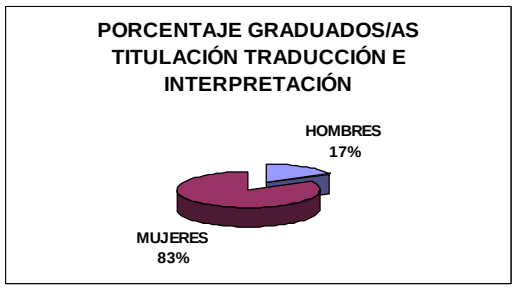
Brecha de género: 44%
Índice de feminización: 2.56



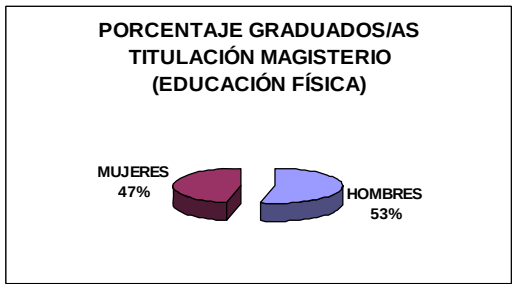
Brecha de género: -40%
Índice de feminización: 0.43



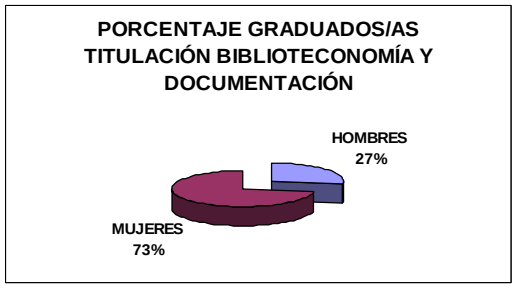
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4.05



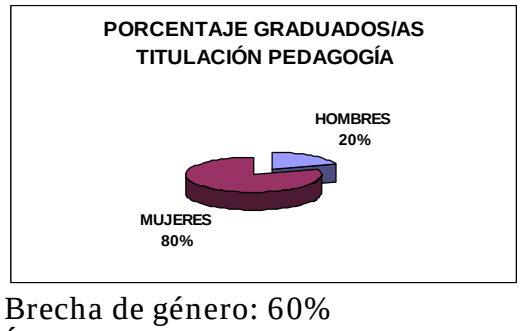
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 4.74



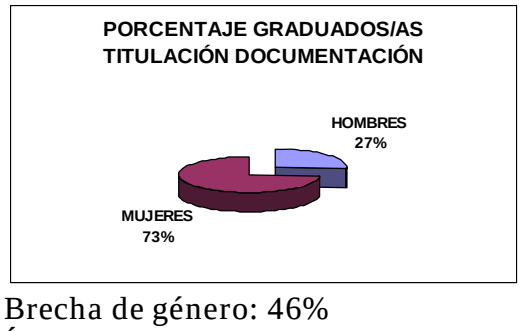
Brecha de género: -6%
Índice de feminización: 0.87



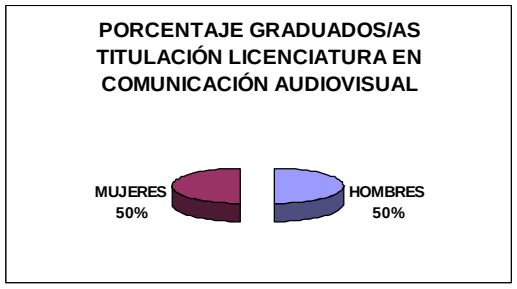
Brecha de género: 46%
Índice de feminización: 2.67



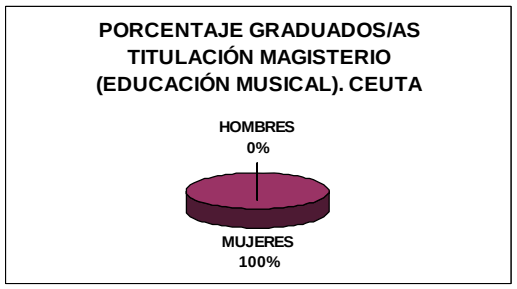
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4.09



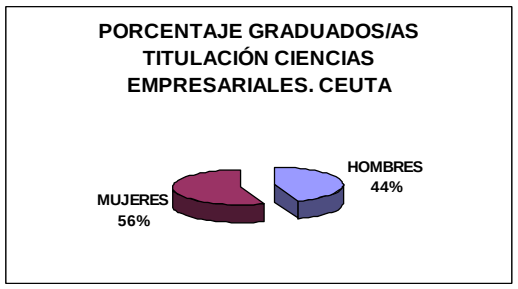
Brecha de género: 46%
Índice de feminización: 2.71



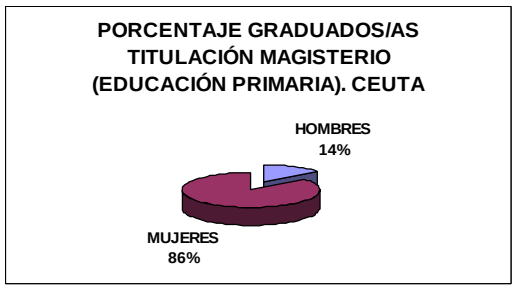
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



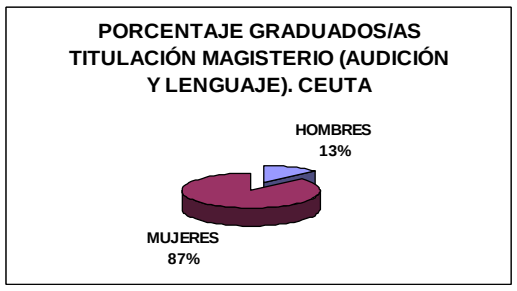
Brecha de género: 100%



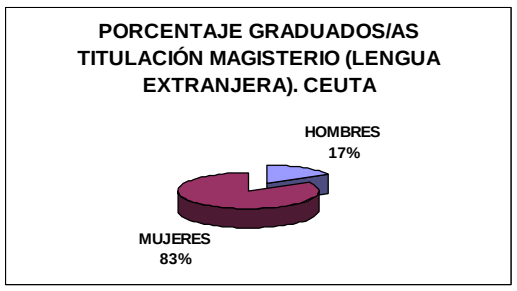
Brecha de género: 12%
Índice de feminización: 1.25



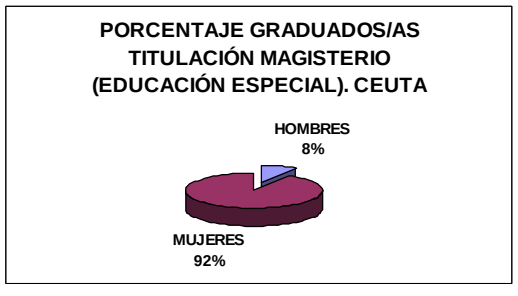
Brecha de género: 72%
Índice de feminización: 6



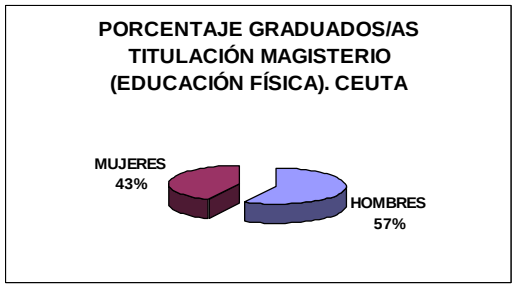
Brecha de género: 74%
Índice de feminización: 6.5



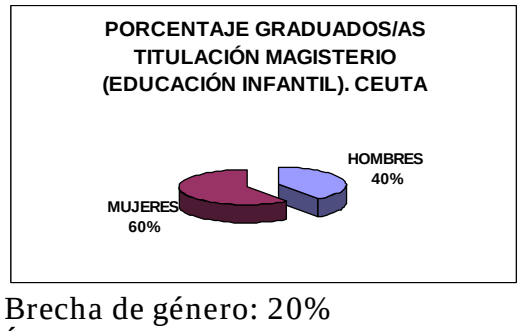
Brecha de género: 66%
Índice de feminización: 5



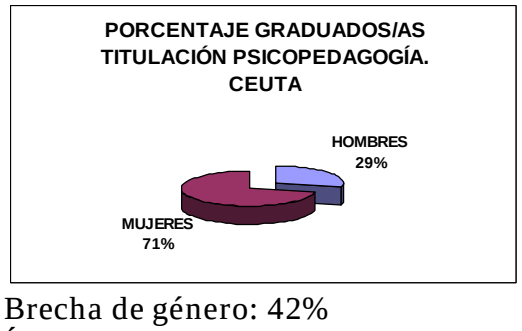
Brecha de género: 84%
Índice de feminización: 11



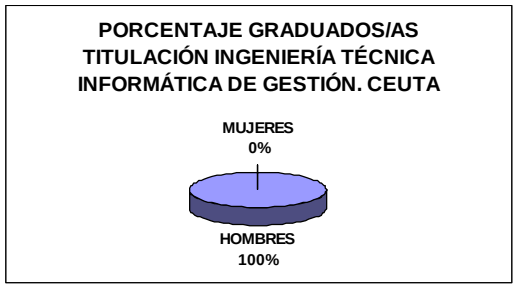
Brecha de género: -14%
Índice de feminización: 0.75



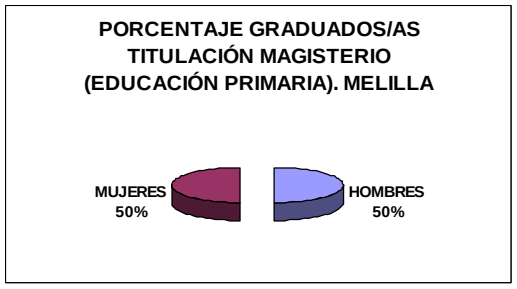
Brecha de género: 20%
Índice de feminización:1.5



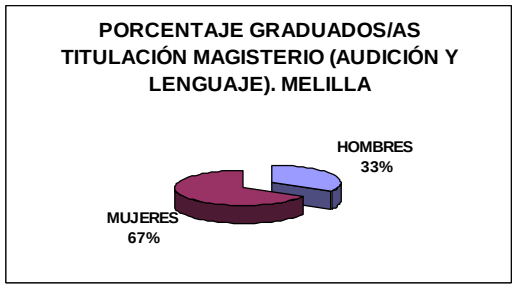
Brecha de género: 42%
Índice de feminización: 2.5



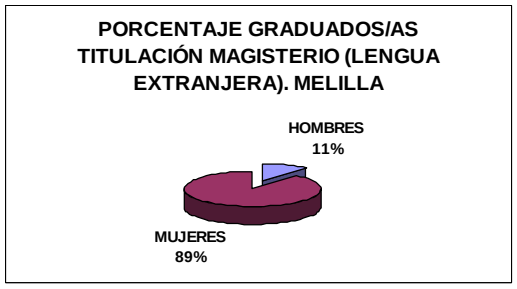
Brecha de género: -100%
Índice de feminización: 0



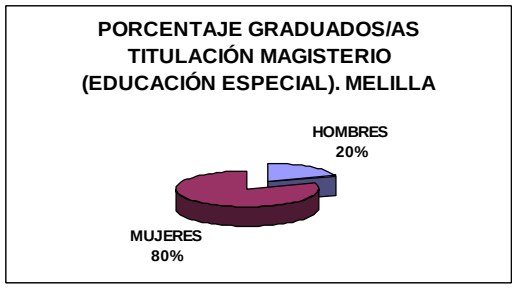
Brecha de género: 0%
Índice de feminización: 1



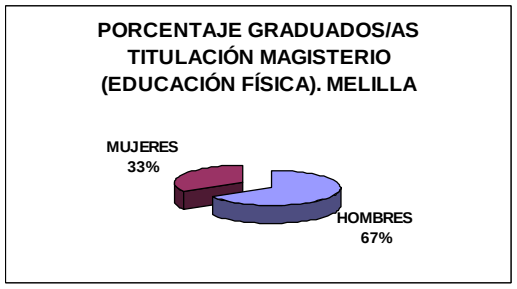
Brecha de género: 34%
Índice de feminización: 2



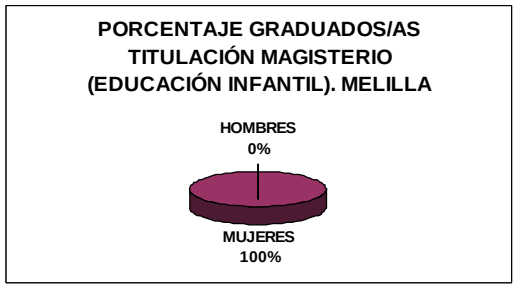
Brecha de género: 78%
Índice de feminización: 8



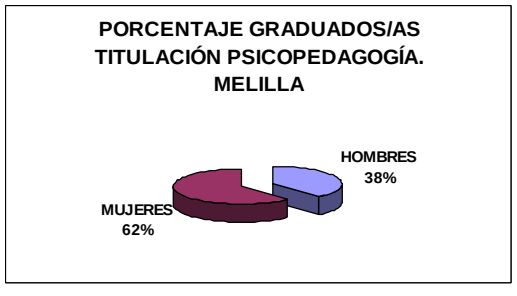
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4



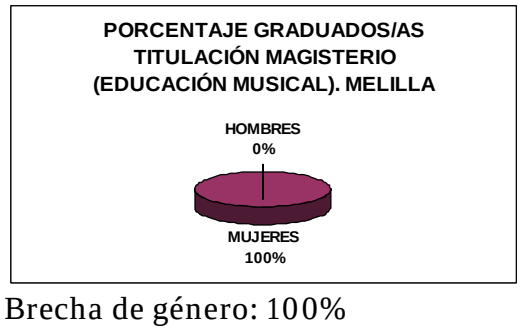
Brecha de género: -34%
Índice de feminización: 0.5



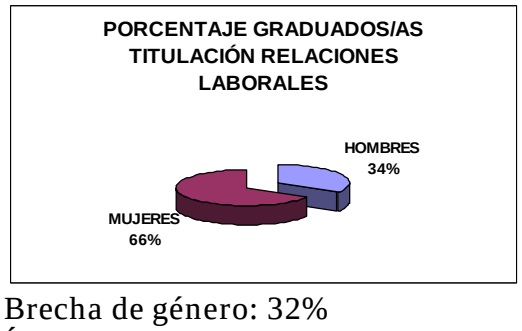
Brecha de género: 100%



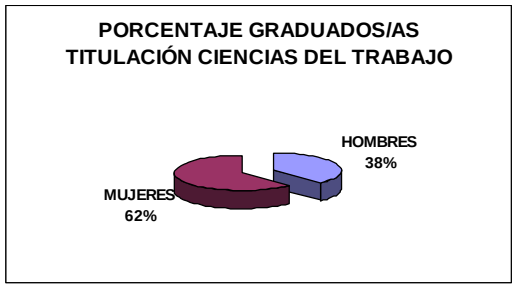
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.6



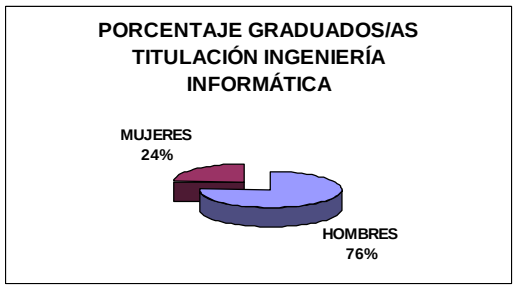
Brecha de género: 100%



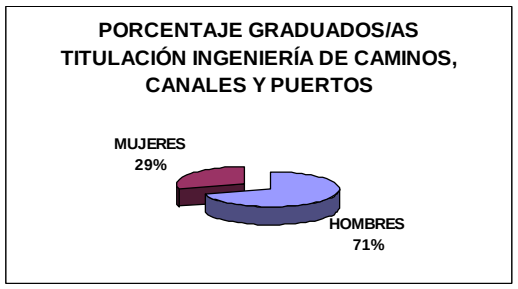
Brecha de género: 32%
Índice de feminización: 1.94



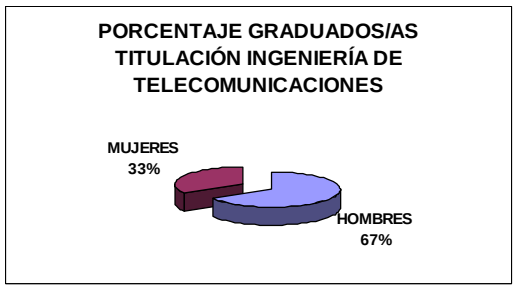
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.64



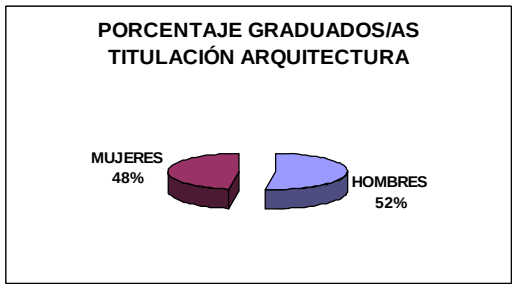
Brecha de género: -52%
Índice de feminización: 0.32



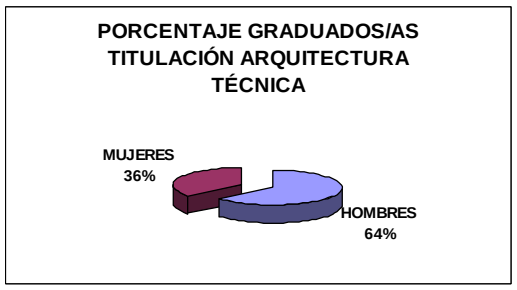
Brecha de género: -42%
Índice de feminización: 1.41



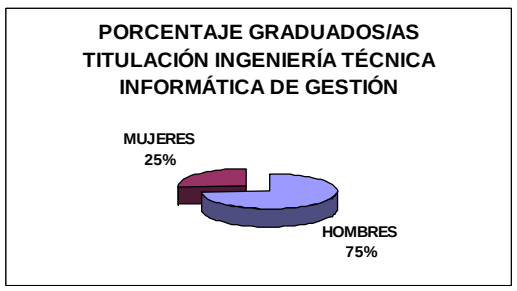
Brecha de género: -34%
Índice de feminización: 0.5



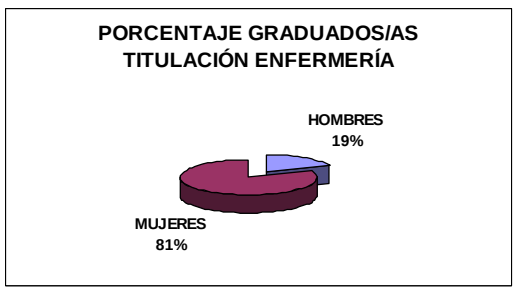
Brecha de género: -4%
Índice de feminización: 0.90



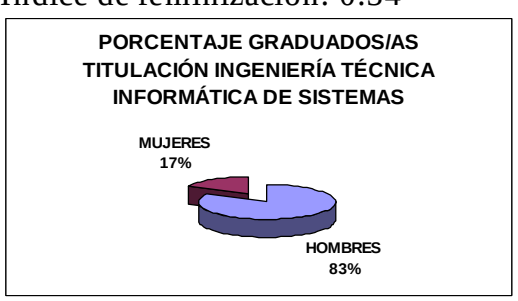
Brecha de género: -28%
Índice de feminización: 0.56



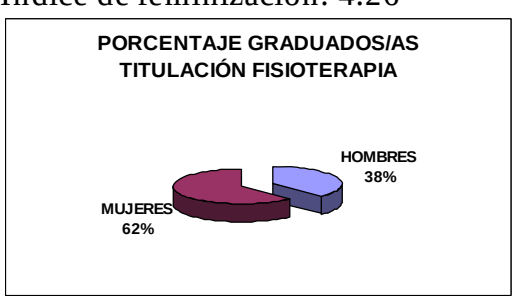
Brecha de género: -50%
Índice de feminización: 0.34



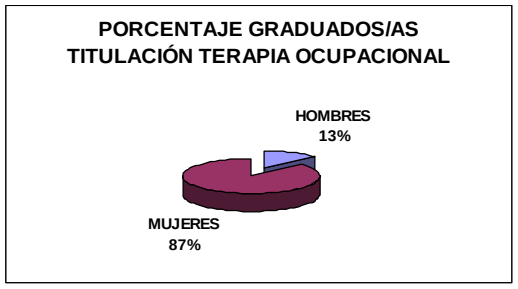
Brecha de género: 62%
Índice de feminización: 4.26



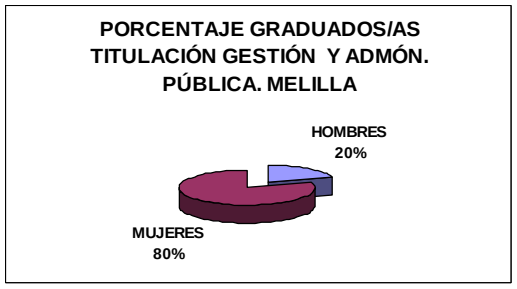
Brecha de género: -66%
Índice de feminización: 0.20



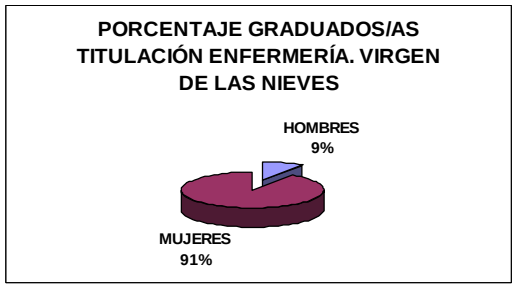
Brecha de género: 24%
Índice de feminización: 1.67



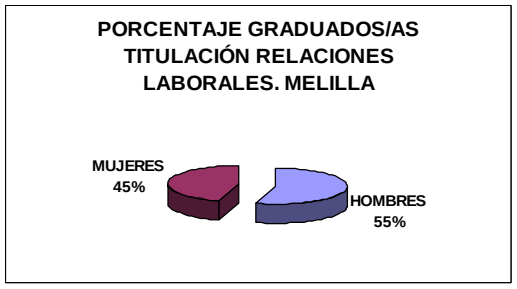
Brecha de género: 74%
Índice de feminización: 6.43



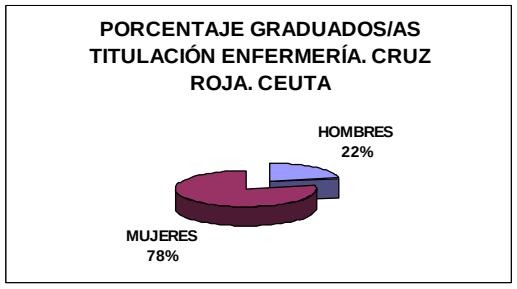
Brecha de género: 60%
Índice de feminización: 4



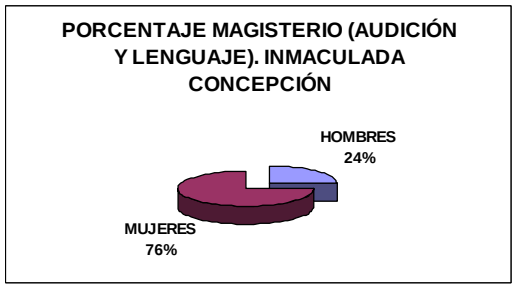
Brecha de género: 82%
Índice de feminización: 9.6



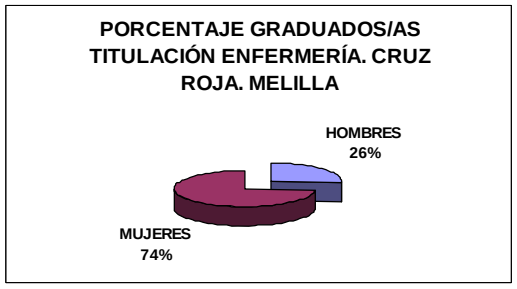
Brecha de género: -10%
Índice de feminización: 0.83



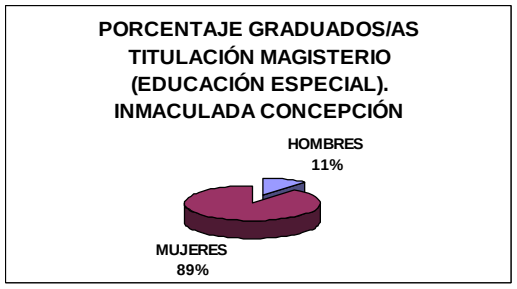
Brecha de género: 56%
Índice de feminización: 3.5



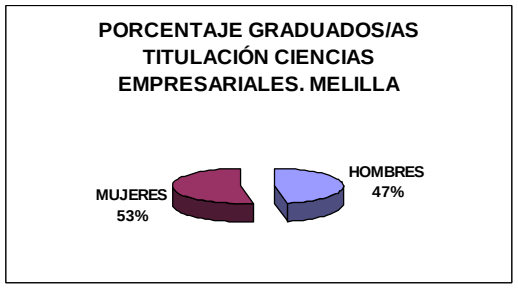
Brecha de género: 52%
Índice de feminización: 3.11



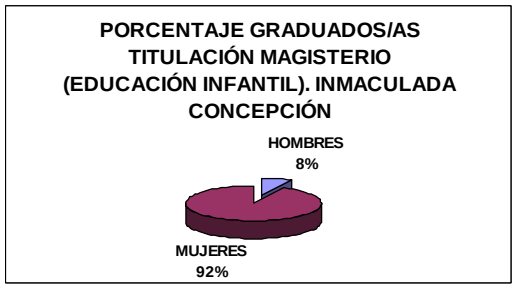
Brecha de género: 48%
Índice de feminización: 2.85



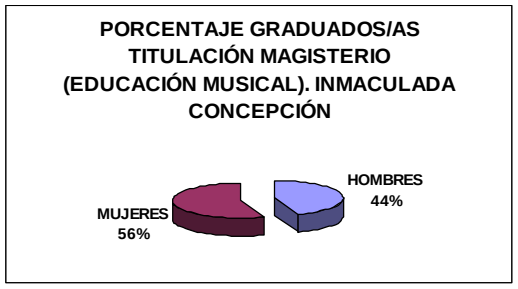
Brecha de género: 78%
Índice de feminización: 8.33



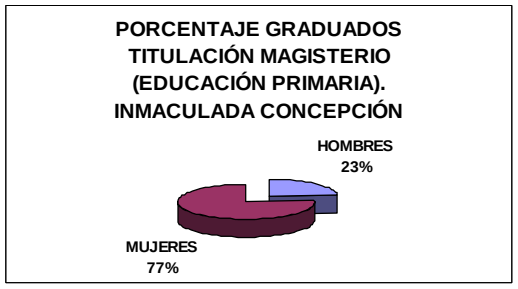
Brecha de género: 6%
Índice de feminización: 1.12



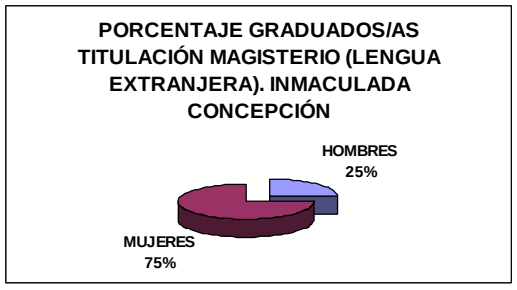
Brecha de género: 84%
Índice de feminización: 12.22



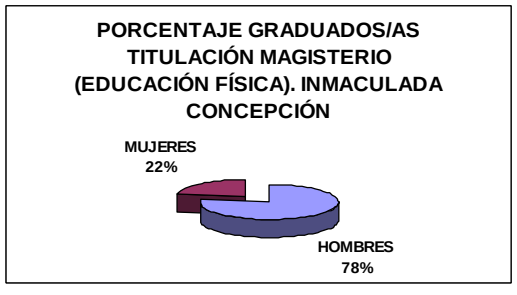
Brecha de género: 12%
Índice de feminización: 1.25



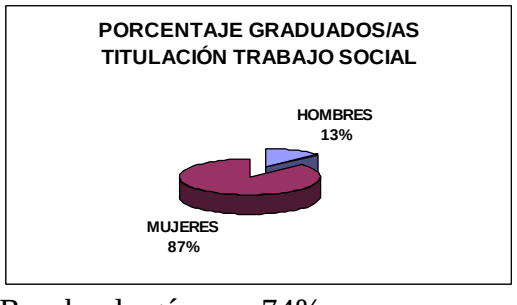
Brecha de género: 54%
Índice de feminización: 3.33



Brecha de género: 50%
Índice de feminización: 3



Brecha de género: -56%
Índice de feminización: 0.29



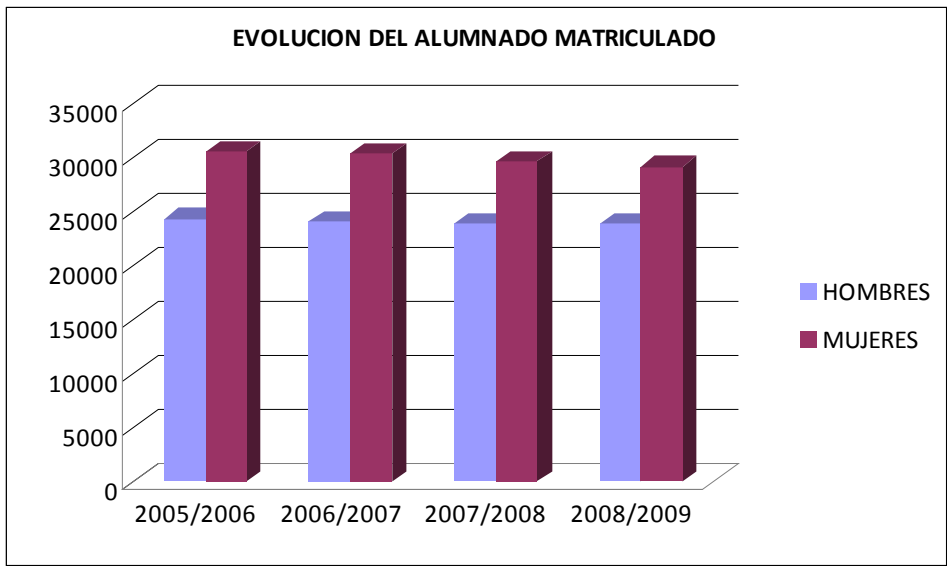
Brecha de género: 74%
Índice de feminización: 6.48

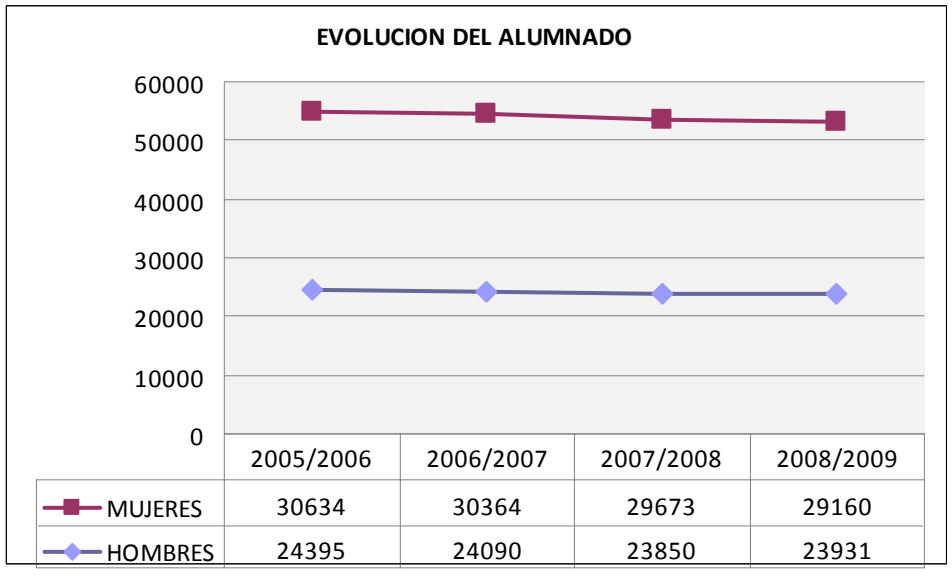
6. EVOLUCIÓN

Estudiantado:

Se muestran los datos del estudiantado matriculado en licenciaturas y diplomaturas en los cursos académicos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008 y 2008/2009:

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2005/2006	24395	30634	55029
2006/2007	24090	30364	54454
2007/2008	23850	29673	53523
2008/2009	23931	29160	53091

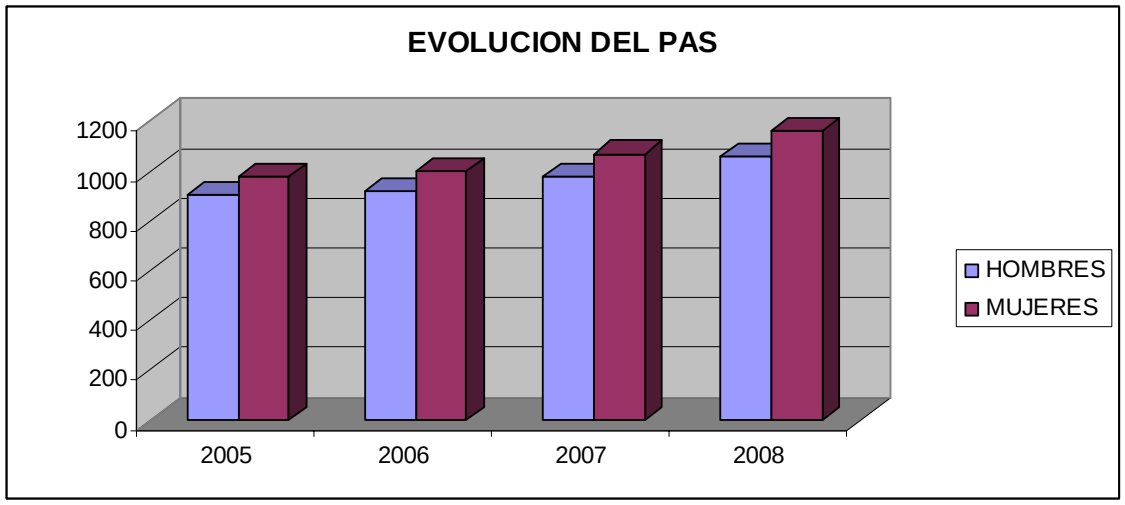


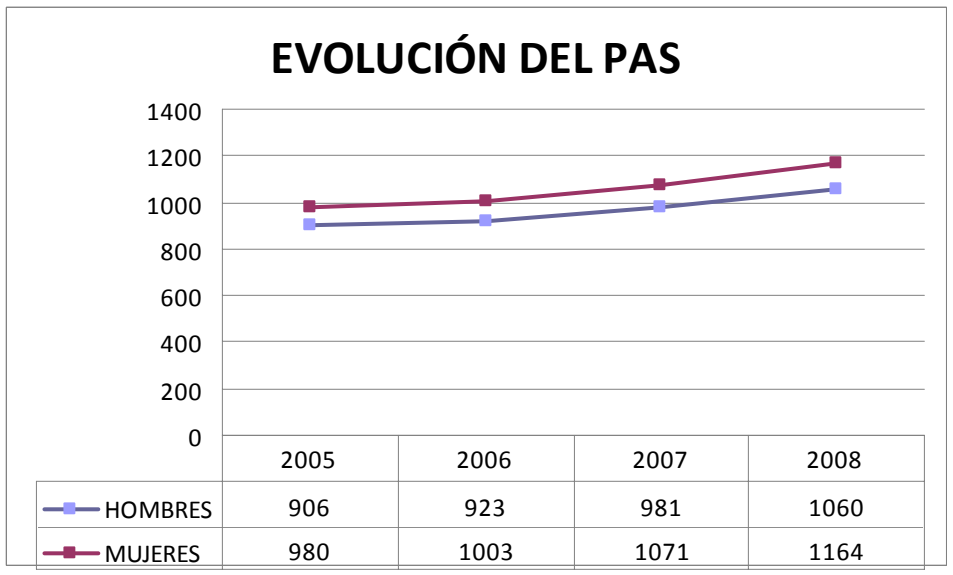


PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS:

Se muestra el número total de Personal de Administración y Servicios en los años 2005, 2006, 2007 y 2008:

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2005	906	980	1886
2006	923	1003	1926
2007	981	1071	2052
2008	1060	1164	2224

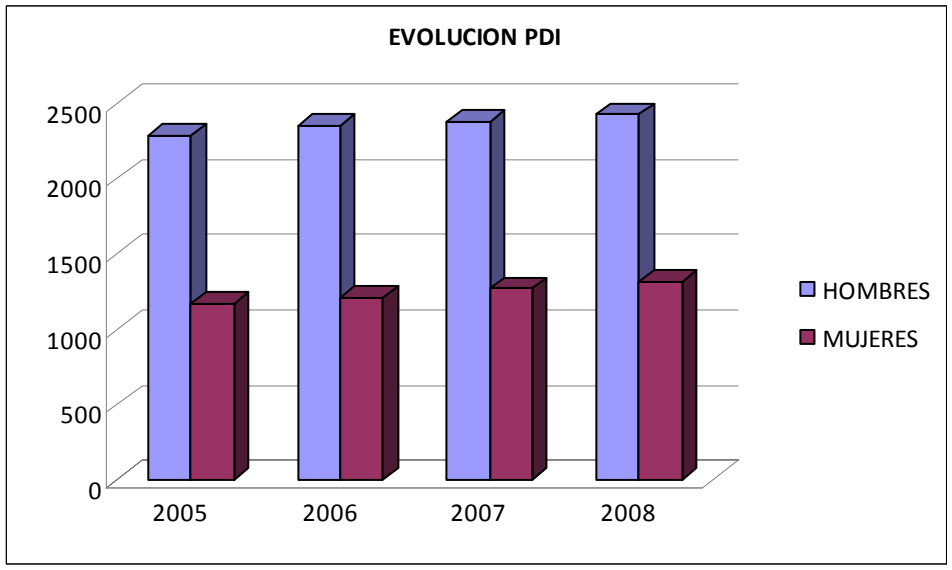


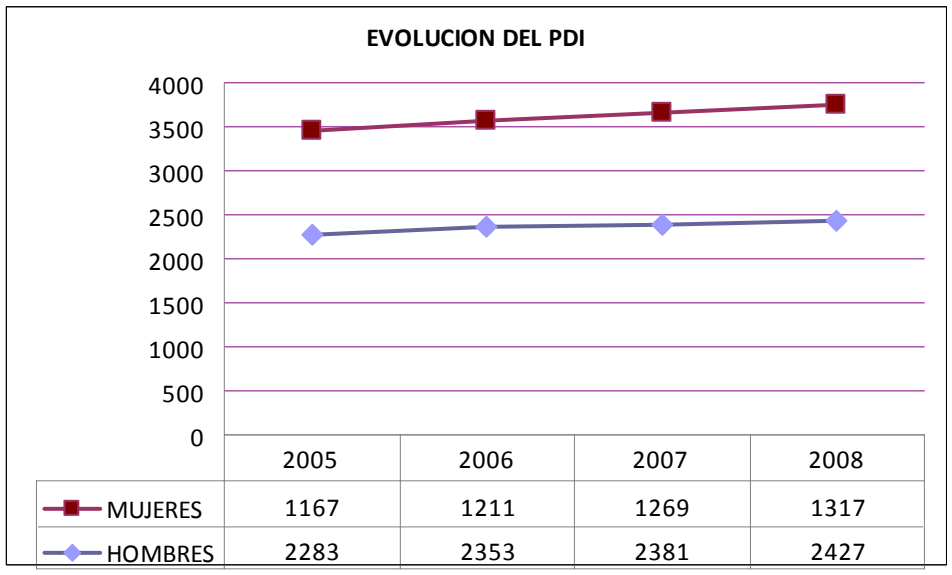


PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR:

Se muestra el número total de Personal Docente e Investigador en los años 2005, 2006, 2007 y 2008.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2005	2283	1167	3450
2006	2353	1211	3564
2007	2381	1269	3650
2008	2427	1317	3744





	2005	2006	2007	2008
MUJERES	1167	1211	1269	1317
HOMBRES	2283	2353	2381	2427

Nota: Los datos que se han utilizado para la elaboración del apartado 6 han sido obtenidos de la página web del Ministerio de Educación.

7. CONCLUSIONES

El objeto de este documento ha sido describir la distribución de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la Universidad de Granada. Se ha intentado plasmar la posición que ocupan mujeres y hombres en los distintos estatus de la Universidad. Hemos de advertir 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 toma de decisión.

Por esta razón, en el siguiente anexo se incluyen datos relativos a encuestas de opinión sobre la percepción acerca de las normativas, políticas, procesos propios de la Universidad, así como de las actitudes y experiencias de las personas que conviven en ella.

En general, los datos obtenidos presentan un contexto donde la segregación horizontal muestra áreas feminizadas y áreas masculinizadas. Esto es, una mayor presencia de mujeres en áreas de conocimiento

vinculadas a los roles tradicionales asignados a las mujeres, frente a aquellas ligadas a roles masculinos donde los hombres tienen un papel principal.

Por otro lado, la segregación vertical también se hace visible en aquellos espacios donde se producen las mayores cuotas de poder y a las que sólo acceden los hombres.

Los datos aportan evidencias de la distribución desigual, tal es el caso del personal docente e investigador funcionario. Del total de PDI funcionario, los datos indican que los hombres ocupan puestos de más categoría. No obstante, y a partir del nuevo sistema de acceso al cuerpo de profesores universitarios, se ha producido un gran avance en la promoción de mujeres PDI, donde destaca el hecho de que en 2007 la UGR contaba en su plantilla con 52 catedráticas y en 2010 cuenta con 104. Esto ha sido posible gracias a la política de promoción de personal PDI emprendida por el actual Equipo de Gobierno.

En el caso del personal docente e investigador laboral, los datos indican una brecha de género a favor de los hombres. No obstante, a falta de incluir los datos correspondientes a 2009 y 2010, la incorporación de mujeres a las nuevas plazas contratadas en la UGR, así como a las de promoción, han permitido reducir en los últimos años la brecha existente.

Es importante señalar el esfuerzo que se ha hecho desde todas las instancias para que la composición de todas las comisiones de evaluación y de acceso sea equilibrada. El Equipo de Gobierno ha velado para que no se incumpla esta norma.

Como se ha comentado, los datos analizados por departamentos muestran una segregación horizontal, quedando identificadas unas áreas como feminizadas y otras como masculinizadas.

En el ámbito de la investigación, la participación de la mujer como responsable de las distintas actividades y políticas de investigación sigue siendo escasa, de ahí, que en el de Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR se incluya todo un eje dedicado a la promoción de la mujer investigadora y a la visibilización de su actividad como tal.

En el caso del personal funcionario de administración y servicios se evidencia que los hombres se ubican en los grupos de mayor cualificación (A y B), y por ende, en los de mayor nivel salarial. Es decir, mientras en el grupo A y B más de un 50% lo ocupan hombres, este dato se invierte cuando se trata de los grupos C y D, donde más del 50% lo ocupan las mujeres.

De los 4 grupos donde se clasifican los puestos de trabajo del personal laboral de administración y servicios, es en el grupo 4, donde las mujeres registran una mayor presencia. La menor cualificación exigible en este grupo y la menor asignación salarial, suponen una situación desigualdad.

Los datos relativos a Órganos Unipersonales de Gobierno informan de que el 53% de éstos son ocupados por hombres. No obstante, a pesar de esta situación de casi paridad, realizando un análisis más detallado, destaca, que por primera vez en la historia de esta Universidad, en el Equipo de Gobierno hay más mujeres que hombres (9 frente a 6). La mayor presencia masculina se da en los niveles de menor responsabilidad de gobierno.

En el caso de los Órganos de Gobierno de los centros, institutos y departamentos de la UGR, se rompe la paridad en la mayoría de los casos y, por ello, habrá que promover medidas para concienciar a toda la comunidad universitaria del beneficio de superar esta desigualdad.

Por último, los Órganos de Gobierno Colegiados compuesto por el Consejo Social, el Consejo de Gobierno y el Claustro Universitario, presentan en todos los casos una mayor presencia de hombres, cercana al 65%.

En cuanto a la distribución de género del estudiantado, la matriculación de mujeres, en el periodo analizado, en los distintos centros de la UGR es mayoritaria, en un 80%. Frente a esta situación, hay centros donde predomina la presencia masculina, como los vinculados a las titulaciones técnicas y en algu-

nos casos, vinculados a determinadas actividades, aún masculinizadas, como el deporte o la ciencia política.

Al presentar los datos desglosados por titulaciones encontramos, de la misma forma, que de las 107 titulaciones de la UGR, en el periodo de analizado, un 23% presentan una brecha de género negativa a favor de los hombres en licenciaturas y diplomaturas relacionadas con los ámbitos descritos con anterioridad. De esta manera, los hombres se visualizan notablemente en carreras como: Ingenierías, Arquitectura y aquellas vinculadas a la economía, la empresa y el deporte. Por el contrario, la presencia de mujeres se encuentra vinculada a los ámbitos de lo social, del cuidado y de la salud.

Idénticas conclusiones se obtienen de los datos de matriculación en Programas Oficiales de Posgrado. De los 51 programas analizados, la mayoría de ellos experimenta, en cuanto al estudiantado, una brecha de género positiva, es decir, mayor presencia femenina en los Programas de Posgrado. Se mantiene, por tanto, análoga la presencia del estudiantado en estudios de posgrado que de grado -un mayoritario acceso de la mujer a la formación académica en la Universidad-. No obstante, cuando se considera la variable de género en su distribución, se observa la segregación en función de los ámbitos adscritos a los roles tradicionales: áreas de formación técnica y/o tecnológica con mayor presencia masculina, frente a áreas de formación social, cuidado o salud con mayor presencia femenina.

Tras el análisis de los datos obtenidos en el presente estudio estadístico, se pone de manifiesto la conveniencia de emprender acciones y políticas universitarias activas que propicien el equilibrio y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde la presencia equilibrada en todos los estudios universitarios hasta la composición equilibrada de órganos de gestión y de representación.

8. PERSONAL PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO ESTADÍSTICO DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO EN LA UGR

- Unidad de Igualdad
- Elena Naranjo Suárez
- Concepción Díaz Rodríguez
- María Jesús Moreno Moya
- Pedro Matas González
- Alejandro Cozzi Paganini

ESTUDIO DE OPINIÓN SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. 2010

Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada

Índice

Introducción *110*

Informe Cuestionarios del PAS..... *110*

Características de la muestra..... 110

BLOQUE I. CREENCIAS Y OPINIONES SOBRE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PAS. 111

BLOQUE II. SITUACIONES VIVIDAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. 119

BLOQUE III. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 120

BLOQUE IV. CONOCIMIENTOS, OPINIONES Y SOLUCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD 124

Informe Cuestionarios PDI.....*129*

Características de la muestra del PDI.....129

BLOQUE I. CREENCIAS Y OPINIONES SOBRE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PDI. 130

BLOQUE II. SITUACIONES VIVIDAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. 137

BLOQUE III. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 139

BLOQUE IV. CONOCIMIENTOS, OPINIONES Y SOLUCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD 143

Informe Cuestionarios Estudiantes.....*150*

Características de la muestra.....150

BLOQUE I. CREENCIAS Y OPINIONES SOBRE DESIGUALDAD ENTRE ALUMNAS Y ALUMNOS DE LA UGR..... 151

BLOQUE II. SITUACIONES VIVIDAS EN EL ENTORNO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA. 158

BLOQUE III. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 160

BLOQUE IV. CONOCIMIENTOS, OPINIONES Y SOLUCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD 166

Conclusiones del Informe de los Cuestionarios a PAS, PDI y estudiantes de la UGR 172

Introducción

Con el objetivo de completar el diagnóstico previo sobre la situación de género en la Universidad de Granada, la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UGR se planteó conocer el grado de percepción y sensibilización de la comunidad sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Con el asesoramiento e implicación del Señor Rector, D. Francisco González Lodeiro, se planteó 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). Esta herramienta metodológica permite describir, de manera aproximada, la situación real de igualdad percibida por el PAS, el PDI y el estudiantado de la Universidad de Granada 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 coadyuva en la elaboración del Plan de Igualdad y supone también una innovación respecto a otros planes de igualdad universitarios.

Metodología

La investigación sociológica cuantitativa implica definir las variables que puedan propiciar el análisis estadístico de una muestra representativa de la población objeto de estudio. Por consiguiente, las variables surgen de ese objeto de estudio (la igualdad de mujeres y hombres), la muestra surge de la población (la Universidad de Granada) y la herramienta del método (la encuesta).

En este informe se recoge, por consiguiente, el análisis socio-estadístico de las 1.200 encuestas realizadas por el CADPEA a PAS, PDI y estudiantes de la Universidad de Granada, resumidos en una breve descripción de conclusiones fundamentales que atiende, especialmente, a las tendencias observadas más relevantes.

Informe Cuestionarios del PAS

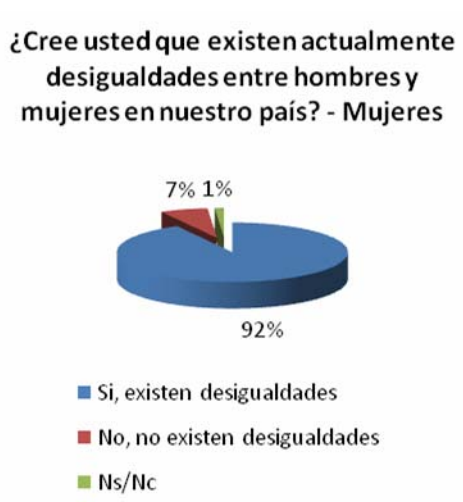
Características de la muestra

Para la elaboración de las entrevistas del PAS se diseñó una muestra *segmentada de fijación proporcional* que atiende a tres variables: horario, categoría profesional y sexo. Por consiguiente, para la captación de las 400 encuestas presenciales realizadas, la muestra se dividió proporcionalmente por las tres variables citadas, de forma que, a través del sistema *aleatorio simple,* se asegura la representación más significativa del universo de población objeto de estudio, asumiendo un error muestral de +/- 4,9%.
Considerando que el error muestral de un +/- 4,9%, los datos sociodemográficos más relevantes son: un 40,4% del PAS son hombres y el 59,6% son mujeres; la edad media del PAS es de 47,66 años, con una desviación típica de 8,525; un 17,4% del PAS es soltero/a; un 65,5% está casado/a y un 8% separado/a o divorciado/a; el 73,4% del PAS tiene hijos; el 15,9% tiene personas mayores de 65 años o personas dependientes a su cargo; el 51,9% vive con la pareja y con los hijos; el 46,4% es personal funcionario, y el 53,6% restante es personal laboral; el 73,7% lleva más de diez años de tiempo de servicio en la UGR; el 23,1% no tiene estudios o tiene estudios primarios, el 31% tiene estudios medios y el 45,9% tiene estudios universitarios.

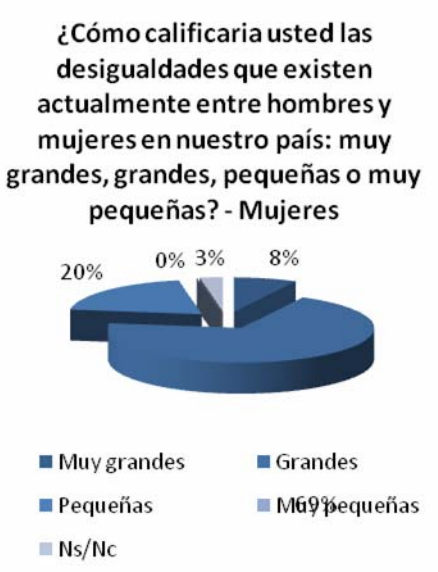
A continuación se desarrolla un análisis descriptivo de los datos más relevantes del estudio dividido en cuatro bloques que agrupan las diferentes preguntas elaboradas en el cuestionario.

BLOQUE I. CREENCIAS Y OPINIONES SOBRE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PAS.

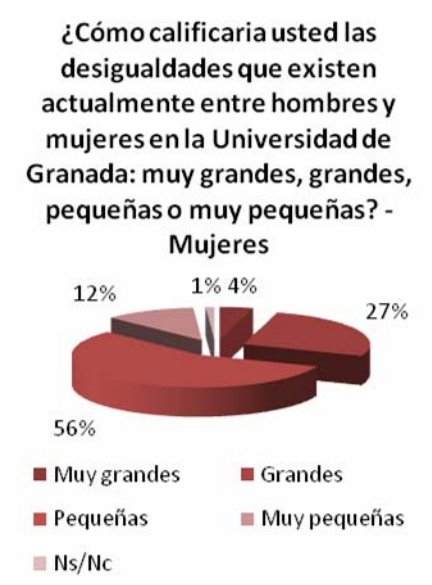
La percepción general del PAS sobre la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en España señala que prácticamente un 90% piensa que aún existen desigualdades: un 60% señala que éstas son "grandes" por un 27% que considera que son "pequeñas". Al distinguir estos resultados globales por sexo observamos que las mujeres poseen una mayor apreciación de la desigualdad general en el país, concretamente siete puntos porcentuales más, un 92,1% de mujeres frente a un 85,4% de hombres.

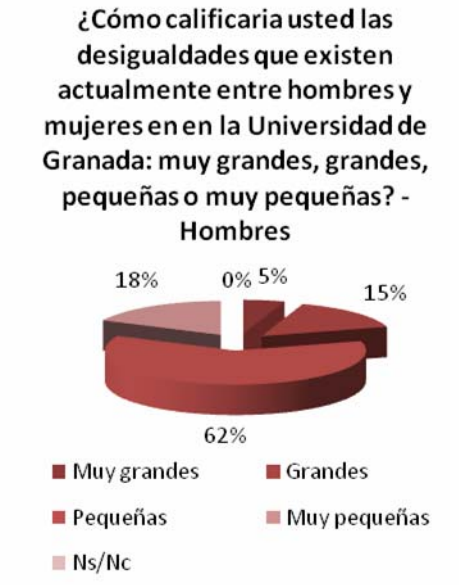


Las mujeres consideran que estas desigualdades son más grandes a diferencia de los hombres, un 47,1% de los hombres consideran que existen "grandes" o "muy grandes" desigualdades frente al 69,5% de las mujeres.



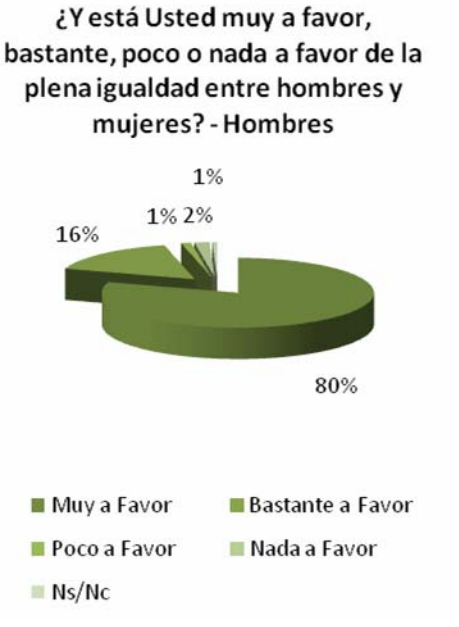
Sin embargo, si la percepción del PAS de las desigualdades de género en el país es grande, al preguntar por las desigualdades de género en la UGR encontramos que "sólo" un 33% del personal piensa que existen diferencias por un 65% que considera que no las hay. De aquellos que señalan que existen desigualdades, más de dos tercios (70%) piensa que éstas son pequeñas o muy pequeñas, frente a un 28% que considera que aún existen grandes o muy grandes desigualdades. Respecto a cómo se valora las desigualdades en la universidad en función del sexo, de nuevo las mujeres consideran una mayor desigualdad que los hombres, un 23,8% de hombres frente a un 39,3% de mujeres que si consideran que existe desigualdad. Las mujeres consideran que estas desiguialdades son más "grandes", concretamente, el 26,6%, 10 puntos porcentuales más que los hombres.





Así mismo, cabe destacar que el personal laboral percibe más desigualdades entre hombres y mujeres en la UGR que el funcionariado. Y por otro lado, cuanto más alto es el nivel de estudios del PAS más baja es la creencia de que existen desigualdades en la UGR.

En cuanto a la opinión sobre la plena igualdad de género, un mayoritario 80% se muestra muy a favor de una completa igualdad, por un 4% que se muestra poco o nada a favor. En este sentido cabe destacar que tanto mujeres como hombres por separado tienen prácticamente la misma opinión al respecto.

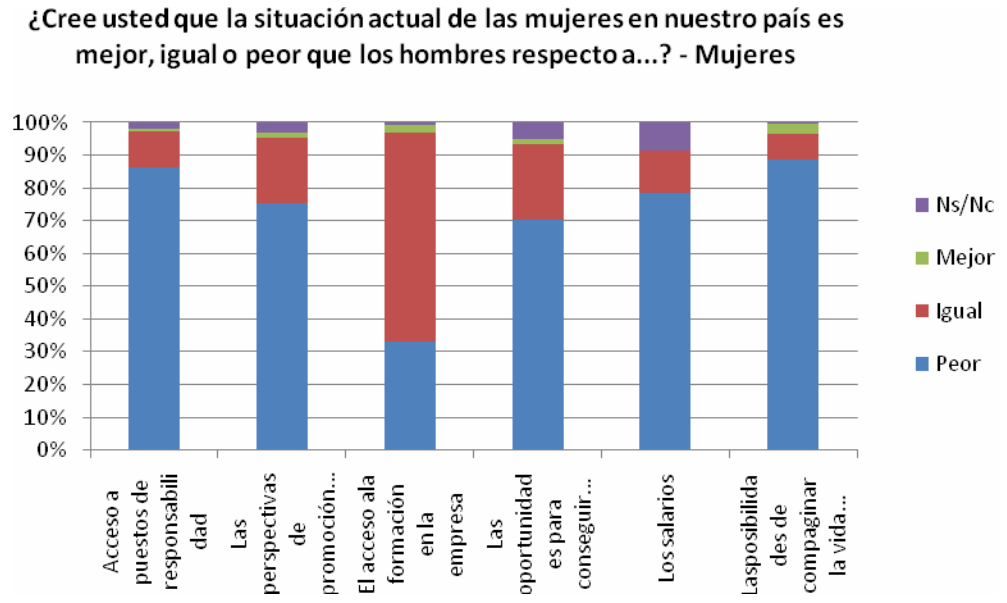


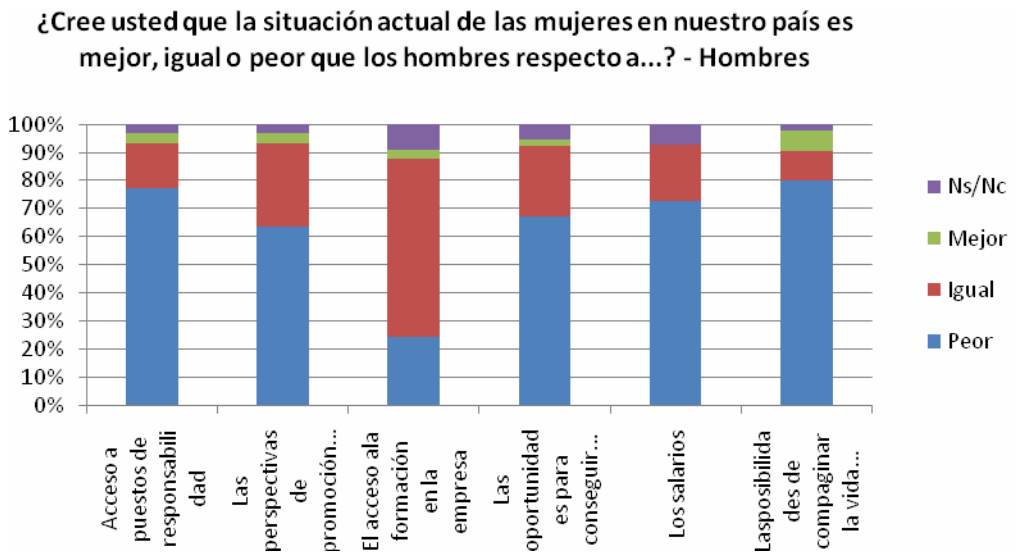
Los miembros más jóvenes se presentan más favorables a valorar la plena igualdad, es decir, cuántos más años tienen los miembros del PAS menos se muestran a favor de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Al contrastar la opinión del PAS sobre la situación de discriminación de la mujer en el ámbito laboral en la UGR frente al resto de los sectores laborales del país, se observa que, en el ámbito universitario, una amplia mayoría (80%) considera que hay "poco" o "nada" de discriminación, mientras, por el contrario, un 67% considera que ésta discriminación es "mucha" o "bastante" en la vida laboral en el conjunto del país. De la misma forma, al distinguir la respuesta de mujeres y hombres al respecto, las mujeres del PAS aprecian más desigualdad que los hombres tanto en el país como en la universidad, donde, por ejemplo, un 50% de mujeres consideran que no existe nada de desigualdad en la Universidad por un 64% de hombres. Las mujeres y los hombres de entre 18 a 29 años aprecian menos discriminación en el ámbito laboral de España y de la UGR que las generaciones precedentes.

A la hora de comparar a las mujeres frente a los hombres en el trato de diversas temáticas del ámbito laboral en nuestro país, los componentes del PAS destacan que las diferencias de género perjudican a las mujeres en todas las materias señaladas: el "acceso a puestos de responsabilidad" (83%), las "perspectivas de promoción profesional" (70%), las "oportunidades para conseguir un empleo" (69%), los "salarios" (76%) y las "posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar" (83%). En el "acceso a la formación en la empresa" la percepción de la situación es prácticamente de igualdad.

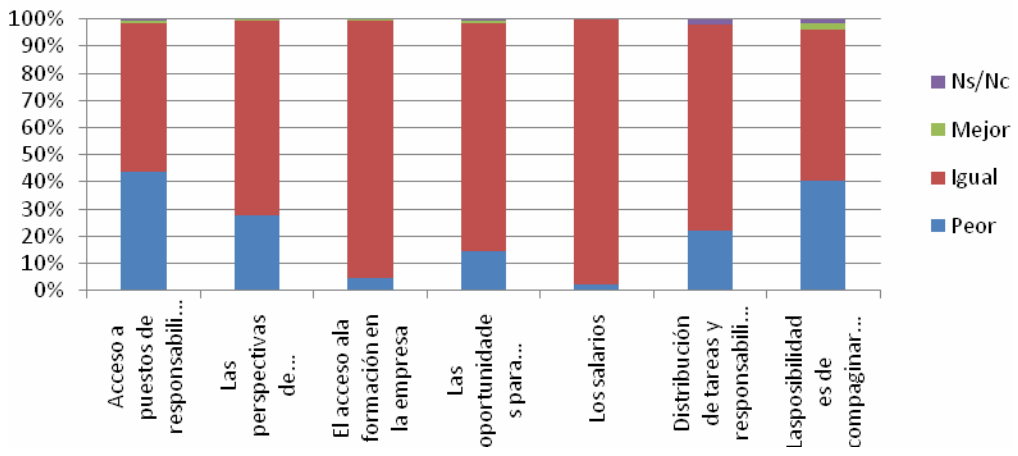
Si distinguimos estos datos en función del sexo, las mujeres aprecian más discriminación que los hombres en todas las materias, y especialmente consideran que tienen peores "perspectivas de promoción profesional" (75,3% frente al 63,4% de los hombres). No obstante, referido a la percepción del "acceso a la formación en la empresa", "las oportunidades de empleo" o "las posibilidades de compaginar vida laboral y familiar", tanto mujeres como hombres poseen prácticamente la misma percepción de desigualdad. Un 8,4% de las mujeres no posee conocimiento para valorar"los salarios" en comparación con los hombres.



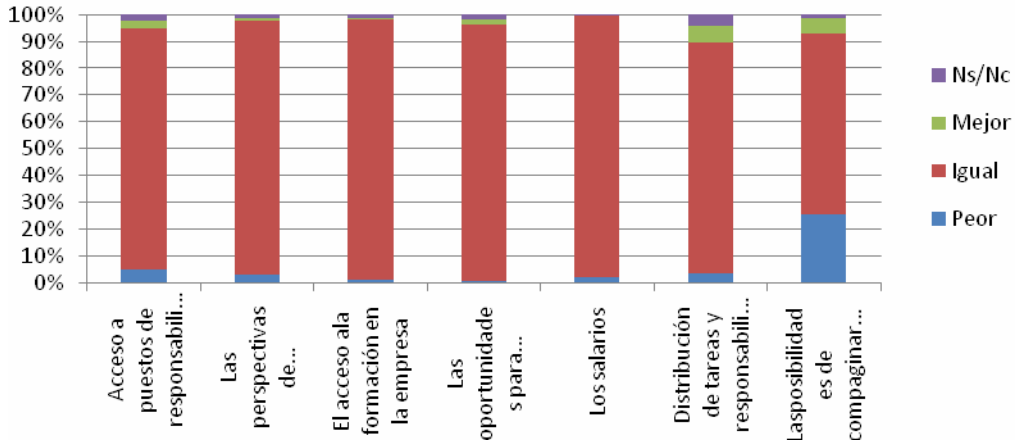


Existe la creencia generalizada de que en la Universidad de Granada la discriminación de las mujeres es menor que en el resto del país. Tal y como se deduce de los resultados, en los aspectos de "el acceso a puestos de responsabilidad", "las perspectivas de promoción profesional", "el acceso a la formación en la empresa", "las oportunidades para conseguir un empleo", "los salarios" y "distribuciones de tareas y de responsabilidad entre puestos de igual categoría" prácticamente no se aprecia discriminación por sexo (porcentajes que varían entre 80 y el 97%). Aunque, sin embargo, en lo que se refiere a "las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar", los miembros del PAS consideran que la igualdad es menor (60%), y un importante 34,5% aprecia que la situación de la mujer está en inferioridad en este ámbito frente al hombre. Distinguiendo los resultados en función del sexo respecto al "acceso a la formación en la empresa", "oportunidades de empleo" y "salarios", las opiniones son prácticamente iguales entre mujeres y hombres, sin embargo, respecto a "acceso a puestos de responsabilidad", "perspectivas de promoción profesional", "distribución de tareas y responsabilidad..." y "posibilidades de compaginar vida laboral y familiar", las mujeres consideran peor su situación que los hombres, con grandes diferencias en cuanto a "acceso a puestos de responsabilidad", "distribución de tareas..."y "compaginación de vida familiar y laboral".

¿Cree usted que la situación actual de las mujeres en la Universidad de Granada es mejor, igual o peor que los hombres respecto a...? - Mujeres

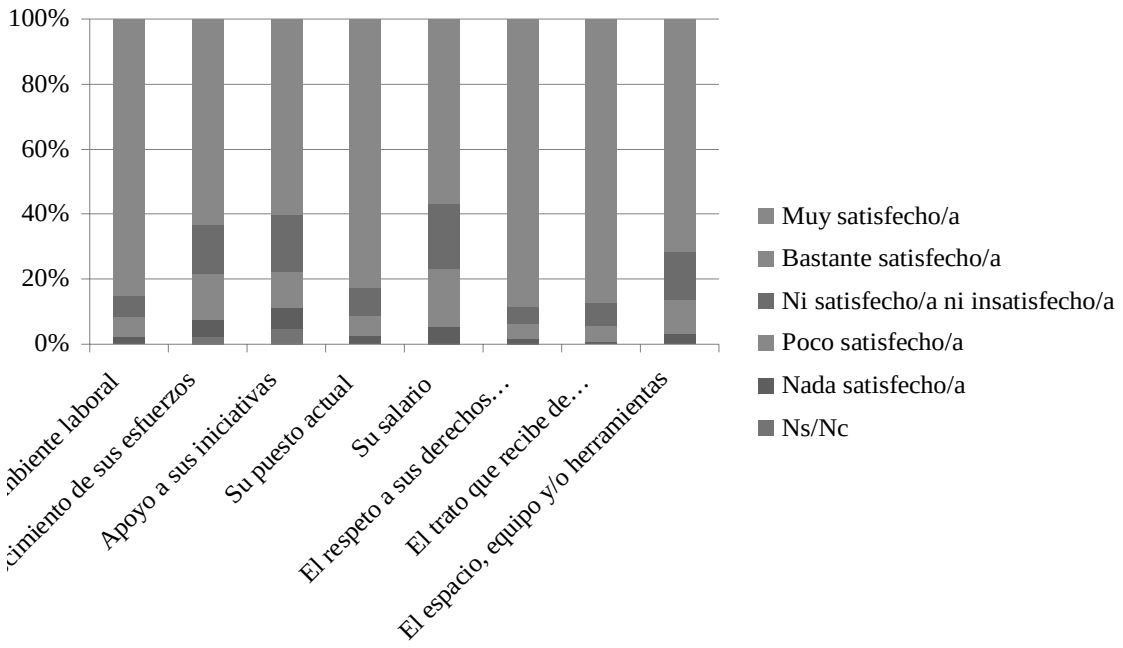


¿Cree usted que la situación actual de las mujeres en la Universidad de Granada es mejor, igual o peor que los hombres respecto a...? - Hombres

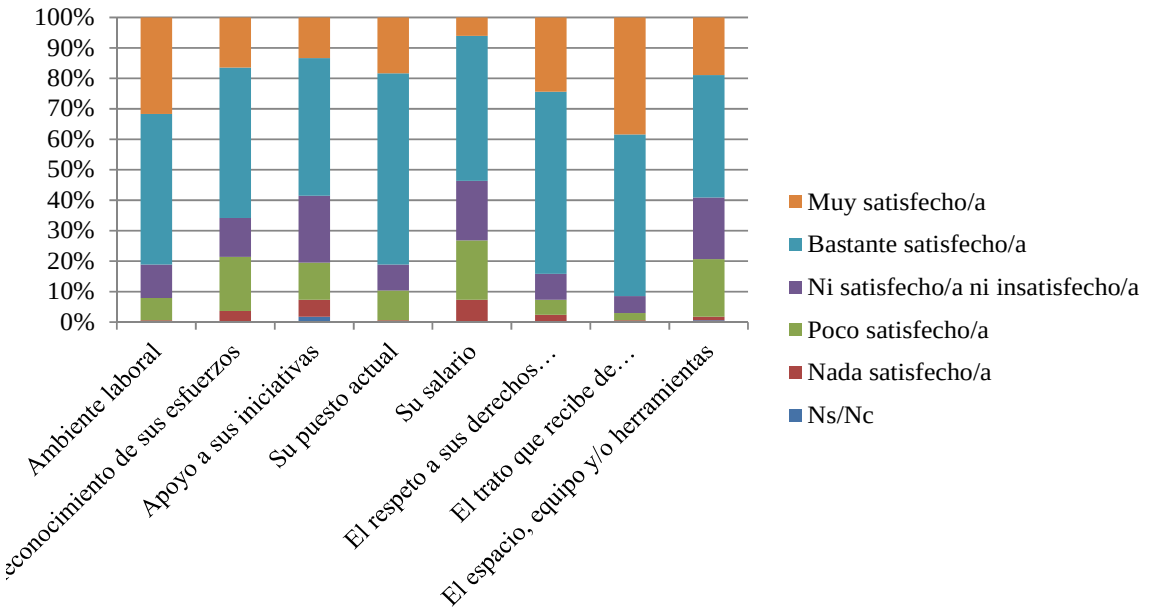


En general, entre el 59,5% y el 88,8% se muestra “muy” o “bastante satisfecho” con los diferentes aspectos de la vida laboral, siendo “el trato que recibe de las personas con las que trabaja”, “el respeto a sus derechos laborales” y “el ambiente laboral” los aspectos a los que más satisfacción conceden, respectivamente. Por el contrario, y teniendo en cuenta que la satisfacción supera al descontento, los aspectos que más disconformidad presenta el PAS son “el salario” y “el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores”. No hay diferencias significativas por sexo, solo cabría indicar que los hombres se muestran ligeramente más críticos con “el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores”. Por otro lado, cabe señalar que son los miembros más jóvenes del PAS, de 18 a 29 años, los que más satisfechos se muestran con los diferentes aspectos de la vida laboral.

Podría decirme si usted está muy, bastante, poco o nada satisfecho/a con los siguientes aspectos de la vida laboral - Mujeres

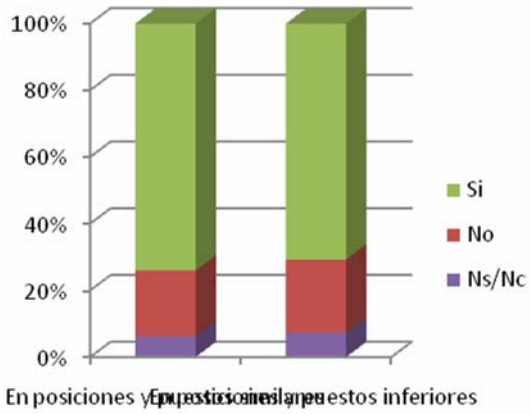


Podría decirme si usted está muy, bastante, poco o nada satisfecho/a con los siguientes aspectos de la vida laboral - Hombres

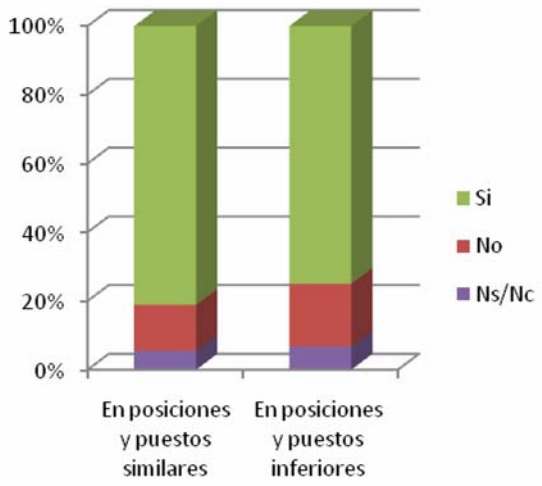


Respecto a las creencias sobre el trato igualitario, respeto, legitimidad y autoridad, entre jefes/as del PAS y puestos similares o inferiores, entre propios compañeros del PAS, Personal Docente e Investigador, e incluso, estudiantes de la universidad, se observa que si, en términos generales, existe esta relación de respeto, legitimidad y autoridad entre hombres y mujeres, un 10-11% no sabe valorar esta relación con el PDI, ni con estudiantes, de lo que se deduce que este mismo porcentaje no tiene contacto directo ni con el PDI ni con estudiantes. Y cabe destacar, sin embargo, que entre un 11% y un 20% considera que no existe este trato igualitario en todos los niveles de relación citados sobre el PAS, menos con estudiantes (jefes/as, compañeros y PDI). Diferenciando estas cuestiones en función del sexo, cabe destacar que las mujeres del PAS se sienten peor tratadas como jefas de personal que los hombres, y, a su vez, éstas consideran que el trato con el PDI depende más del nivel profesional del trabajador que en el caso de los hombres.

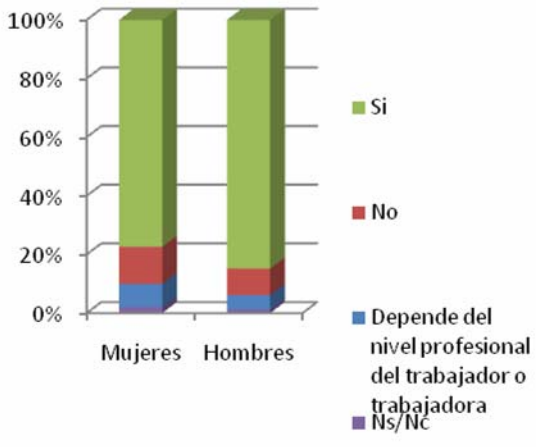
¿Cree Usted que los Jefes/as de Personal Universidad de Granada tratan a las mujeres con el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en...? - Mujeres



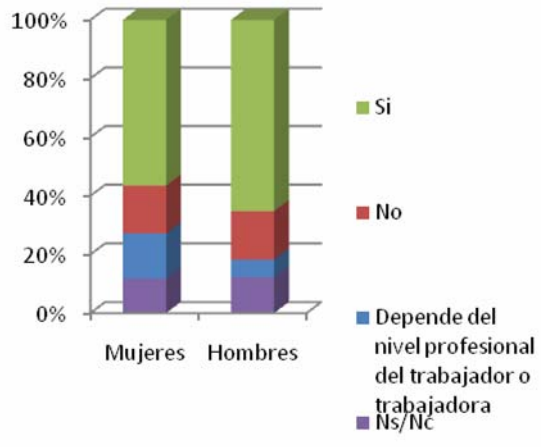
¿Cree Usted que los Jefes/as de Personal Universidad de Granada tratan a las mujeres con el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en...? - Hombres

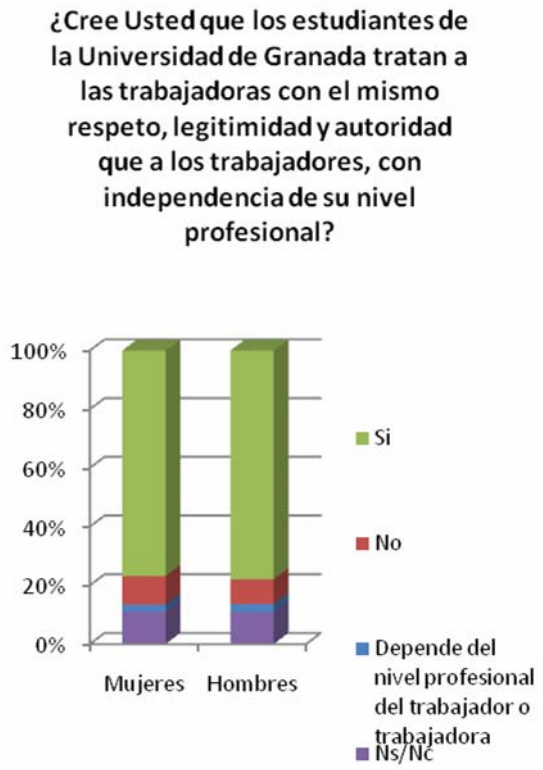


¿Cree Usted que sus compañeros/as del PAS de la Universidad de Granada tratan a las trabajadoras con el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los trabajadores, con independencia de su nivel profesional?



¿Cree Usted que el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Granada trata a las trabajadoras con el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los trabajadores del PAS, con independencia de su nivel profesional?





En líneas generales, y a modo de resumen, el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, en su mayoría, considera que prevalecen desigualdades importantes entre mujeres y hombres en el conjunto de la sociedad española. Sin embargo, en la apreciación general de las desigualdades entre hombres y mujeres por parte del PAS, hay una clara distinción entre el ámbito universitario y el ámbito social del país. El PAS considera que la UGR es un entorno de mayoritaria igualdad en prácticamente todos los ámbitos laborales y relacionales preguntados, muy al contrario de lo que ocurriría en el resto del país, donde las diferencias entre sexos se disparan y se hacen patentes en salarios, conciliación, oportunidades, etc. Tal estado de "equidad" en la Universidad se ve así reforzada por la intención del PAS de abogar por la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Las mujeres del PAS se muestran ligeramente más perjudicadas que los hombres en algunas materias. Podríamos señalar un mayor sentimiento de desigualdad de las mujeres en la sociedad española (69,5% de mujeres consideran que las desigualdades son "grandes" frente al 47,1% de los hombres) y en la UGR (39,3% de las mujeres consideran que existe desigualdades en la UGR por el 23,8% de los hombres), también se refleja en otros datos destacables, como la percepción de "el acceso a puestos de responsabilidad en la UGR" (22,2% de mujeres considera que están peor situadas a éste respecto frente al 89,6% de los hombres que lo considera una situación igualitaria), la "distribución de tareas y de responsabilidades entre puestos de igual categoría" (el 18% de las mujeres se consideran en peor situación que los hombres frente al 86% de los hombres que lo consideran en una situación de igualdad) o "las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar" (donde un 25,6% de los hombres consideran a las mujeres perjudicadas frente al 40,6% de mujeres que se sienten peor situadas en éste ámbito respecto a ellos).

A su vez, se observan varias tendencias en cuanto a la percepción o la creencia del PAS de desigualdad en España y en la UGR: las mujeres y hombres más jóvenes, de 18 a 29 años, aprecian menos desigualdades de género que las generaciones precedentes; los miembros del PAS que tienen menor nivel de estudios consideran que existen más desigualdades entre hombres y mujeres y el personal laboral cree que existen más desigualdades que el personal funcionario.

BLOQUE II. SITUACIONES VIVIDAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.

En este bloque referido a las situaciones vividas en el entorno laboral de la Universidad de Granada desde el PAS, la significación estadística de los resultados no es relevante. Los casos en los que se ha percibido situaciones de discriminación, desigualdad o abuso, atendiendo al error muestral (más-menos 4,9%), nos indican que éstos varían entre un 0-9% de la población, es decir, generalmente no hay percepción de desigualdad, discriminación o abuso, y si los hay, son netamente residuales, a priori no trascendentes estadísticamente hablando.

En su entorno laboral, dentro de su centro de trabajo, ¿ha vivido usted alguna de las siguientes situaciones en el último año?

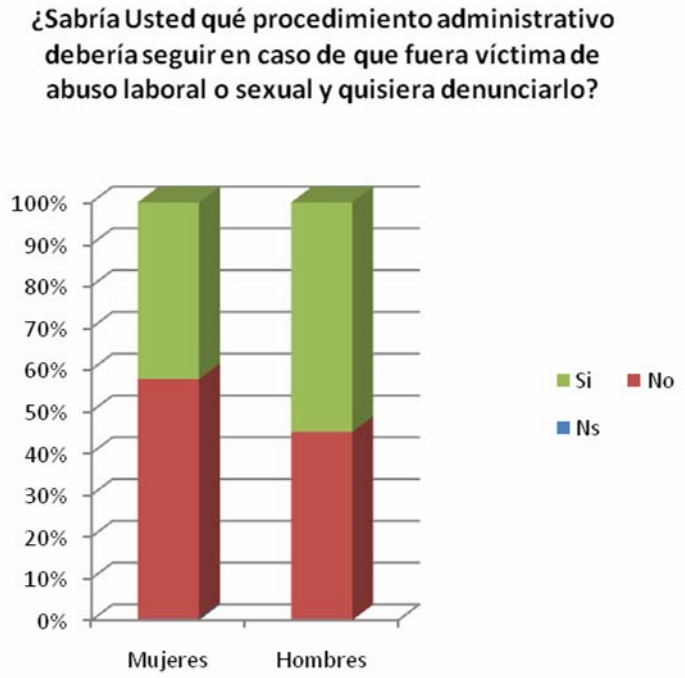
	Sí	No	Ns	Nc
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	4,7	95,3	,0	,0
Frecuencia piropos no deseados acerca de su apariencia	3,7	96,3	,0	,0
Miradas morbosas o gestos que le molesten	3,7	96,3	,0	,0
Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	3,7	96,3	,0	,0
Presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo	,2	99,5	,0	,2
Llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseada	,2	99,5	,0	,2
Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual	1,2	98,8	,0	,0
Roces, contacto físico no deseado	1,0	99,0	,0	,0
Tocamientos, pellizcos, abrazos o besos no deseados	,5	99,3	,0	,2
Presión verbal para tener relaciones sexuales	,7	99,3	,0	,0
Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados	,2	99,8	,0	,0
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	,0	100,0	,0	,0

Sin embargo, cabe señalar que los casos más habituales son: “presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden” (4,7%), “frecuencia de piropos no deseados acerca de su apariencia” (3,7%), “miradas morbosas o gestos que le molesten” (3,7%), y “bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa” (3,7%). El resto de situaciones tienen una relevancia estadística muy residual, hablamos de: “presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo” (0,2%), “llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseada” (0,2%), “cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual” (1,2%), “roces, contacto físico no deseado” (1%), “tocamientos, pellizcos, abrazos o besos no deseados” (0,5%), presión verbal para tener relaciones sexuales” (0,7%), “amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados” (0,2%), y “uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales” (0%).

Por otro lado, observamos que, generalmente, estas situaciones son realizadas por un “compañero/a”, variando entre un 46-100% de los casos para todas las situaciones, que, además, se producen “ocasionalmente” (50-100%) y normalmente provocadas por un hombre. Cuando se han vivido, observamos que en un gran número de casos la víctima “no ha hecho nada” (50-100%) o “no le ha dado importancia” al suceso. Extrapolándolo a un perfil tipo, diríamos que la “víctima” es una mujer que sufre estas situaciones por parte de un compañero de trabajo masculino, suceso al que no otorga mucha importancia y, por consiguiente, no realiza ninguna acción específica para remediarlo.

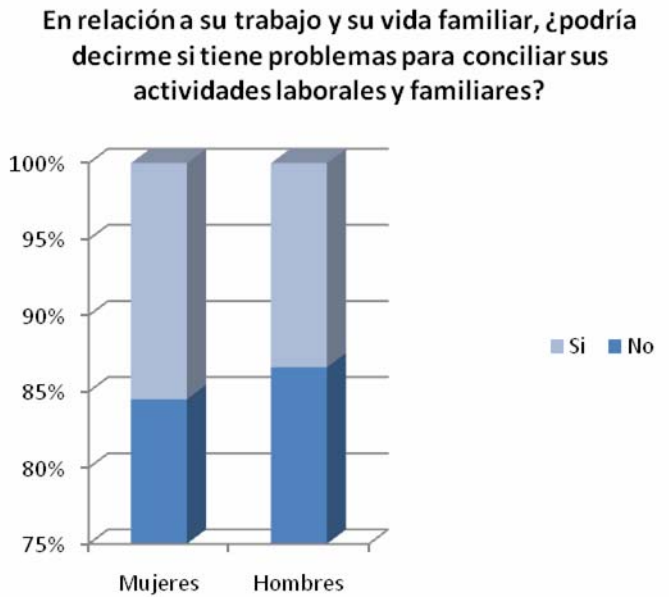
Al tratar estos datos desagregados por sexo, no encontramos una gran diferencia. Tanto hombres como mujeres han percibido situaciones de desigualdad parecidas, procedente además de ambos sexos. Si bien cabe señalar que mujeres y hombres han declarado vivir “presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden”, “cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual”, “roces o contacto físico no deseado” y “tocamientos pellizcos, abrazos o besos no deseados”. Particularmente, las mujeres han declarado que, a diferencia de los hombres, también han sufrido “llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseada”, “presión verbal para tener relaciones sexuales” y “amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados”. Por el contrario, los hombres, a diferencia de las mujeres, han vivido situaciones de “presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo”.

Relacionado con estas cuestiones la mitad del PAS (47%) desconoce los procedimientos administrativos para denunciar abusos. Y, además, cabe señalar que los hombres están ligeramente más informados sobre estos procedimientos que las mujeres (54,9% de hombres por un 42,3% de las mujeres que se consideran informados).

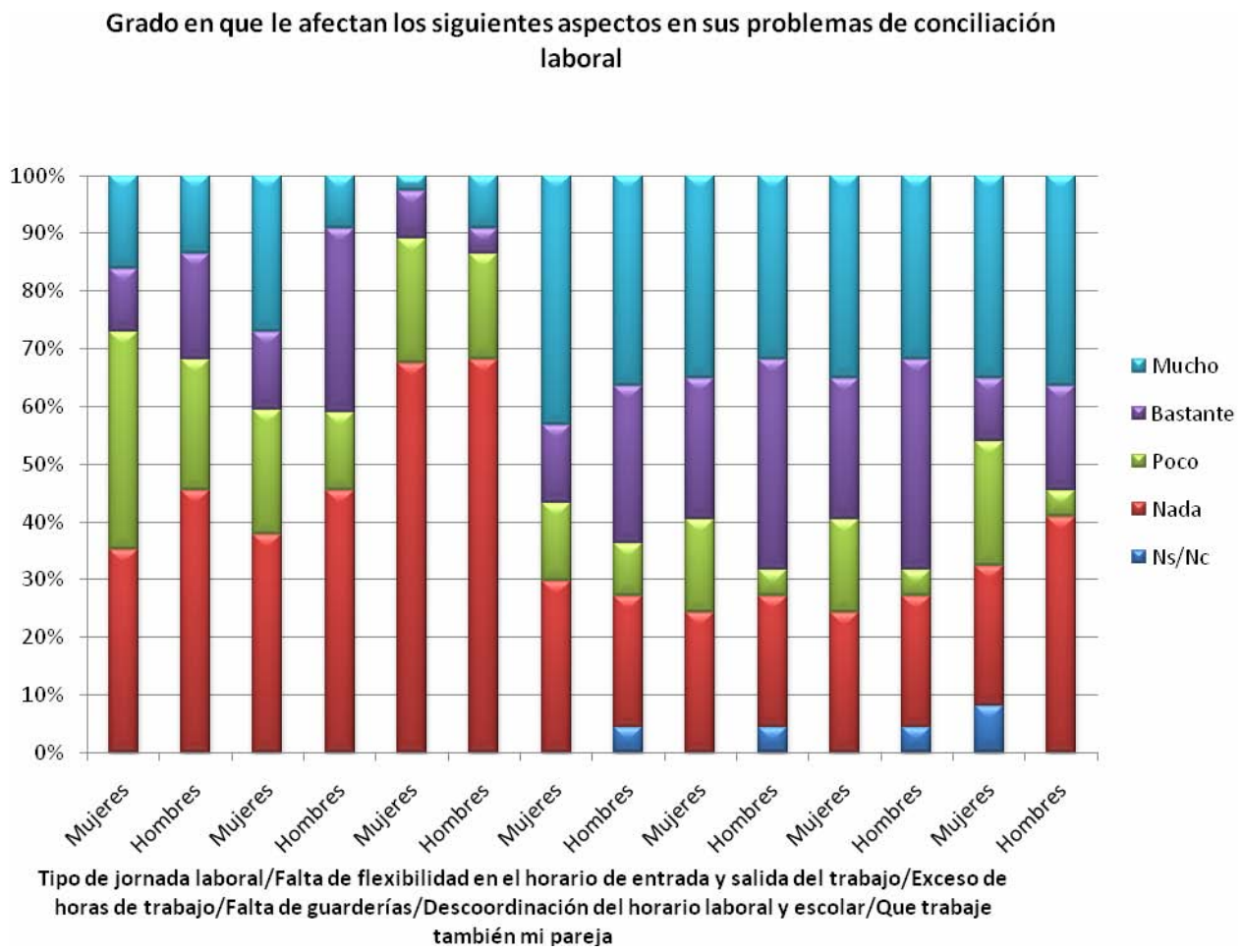


BLOQUE III. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En líneas generales, "sólo" un 14,6% del PAS señala la existencia de problemas de conciliación de la vida laboral y familiar. Ligeramente superior a los hombres, las mujeres presentan mayores problemas de conciliación, concretamente el 13,4% de los hombres y el 15,5% de las mujeres.



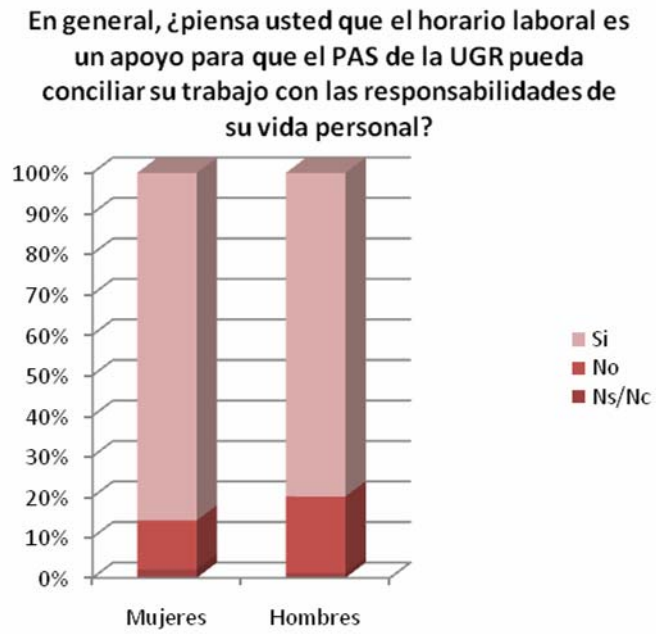
El 14,6% del PAS que declara tener problemas de conciliación señala que influyen "mucho" o "bastante" los siguientes aspectos: "falta de guarderías con horarios y precios razonables" (69%), "descoordinación del horario laboral y escolar" (63%), "que trabaje mi pareja" (49%) y "falta de flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo" (40%). Por el contrario, no presentan muchos problemas el "tipo de jornada laboral (partida o continua)" o el "exceso de horas de trabajo".



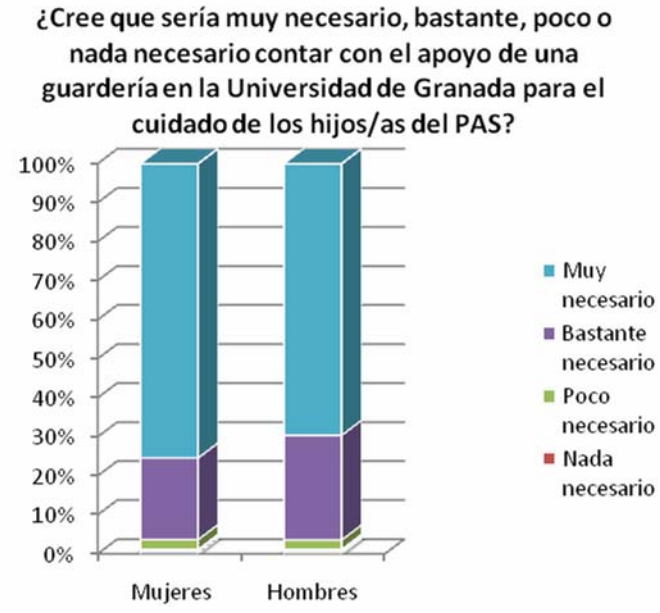
Entre mujeres y hombres no observamos muchas diferencias a la hora de valorar la importancia de estos problemas de conciliación por separado. Sin embargo, cabe señalar que son los hombres los que más problemas de conciliación presentan debido a la "descoordinación del horario laboral y escolar" y a "que trabaje también mi pareja".

De forma generalizada, los miembros del PAS con hijos (73,4%) muestran más problemas y preocupaciones respecto a la conciliación familiar, sobre todo en los aspectos referidos a la "falta de guarderías" y a "la descoordinación del horario laboral y escolar".

El 83,4% considera conveniente el horario laboral establecido para conciliar la vida laboral y la vida familiar, sin que además exista mucha diferencia de opinión entre mujeres y hombres, o entre los miembros del PAS que tienen hijos con los que no los tienen.



Aproximadamente el 96% considera “muy” o “bastante necesario” contar con el apoyo de una guardería en la Universidad de Granada, sin observar al respecto diferencias de opinión entre mujeres y hombres, o por tener hijos.

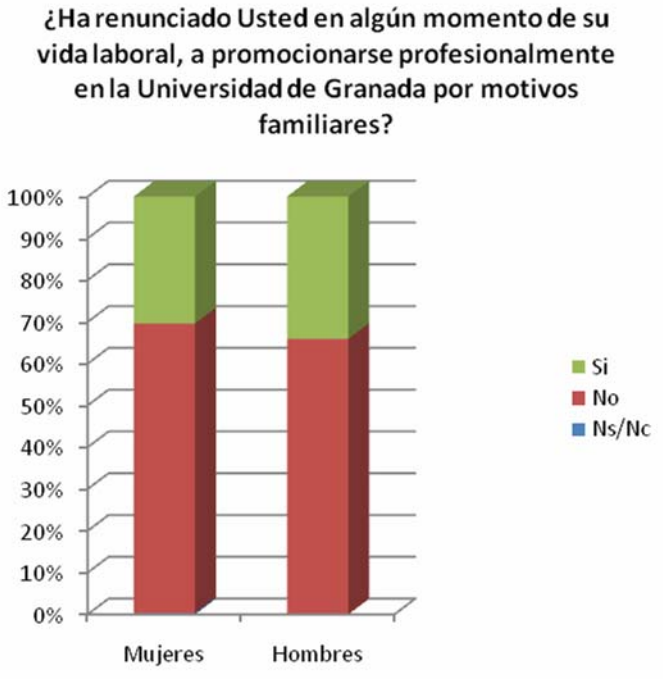


En los aspectos en los que los/las componentes del PAS se sienten más implicados/as respecto a tareas de la vida cotidiana, se observa que se concede más importancia a la “educación y cuidado de los hijos”, a las “relaciones familiares”, al “control de gastos” y a la “organización de las vacaciones”. En este sentido, cabe destacar que las mujeres están significativamente más implicadas que los hombres en todas las tareas, a excepción de la “limpieza del coche”. Esto es reconocido tanto por unos como por otras, es decir, los hombres consideran a sus parejas más implicadas en todas estas funciones y las mujeres lo entienden así. A su vez, las mujeres opinan que sus parejas se implican menos de lo que los hombres consideran para sí mismos, y viceversa, es decir, de manera generalizada, las mujeres piensan que los hombres hacen menos de lo que deben hacer y los hombres piensan que las mujeres hacen menos de lo que deben hacer.

De 1 a 5 grado de implicación de Usted y su pareja en las siguientes tareas cotidianas...

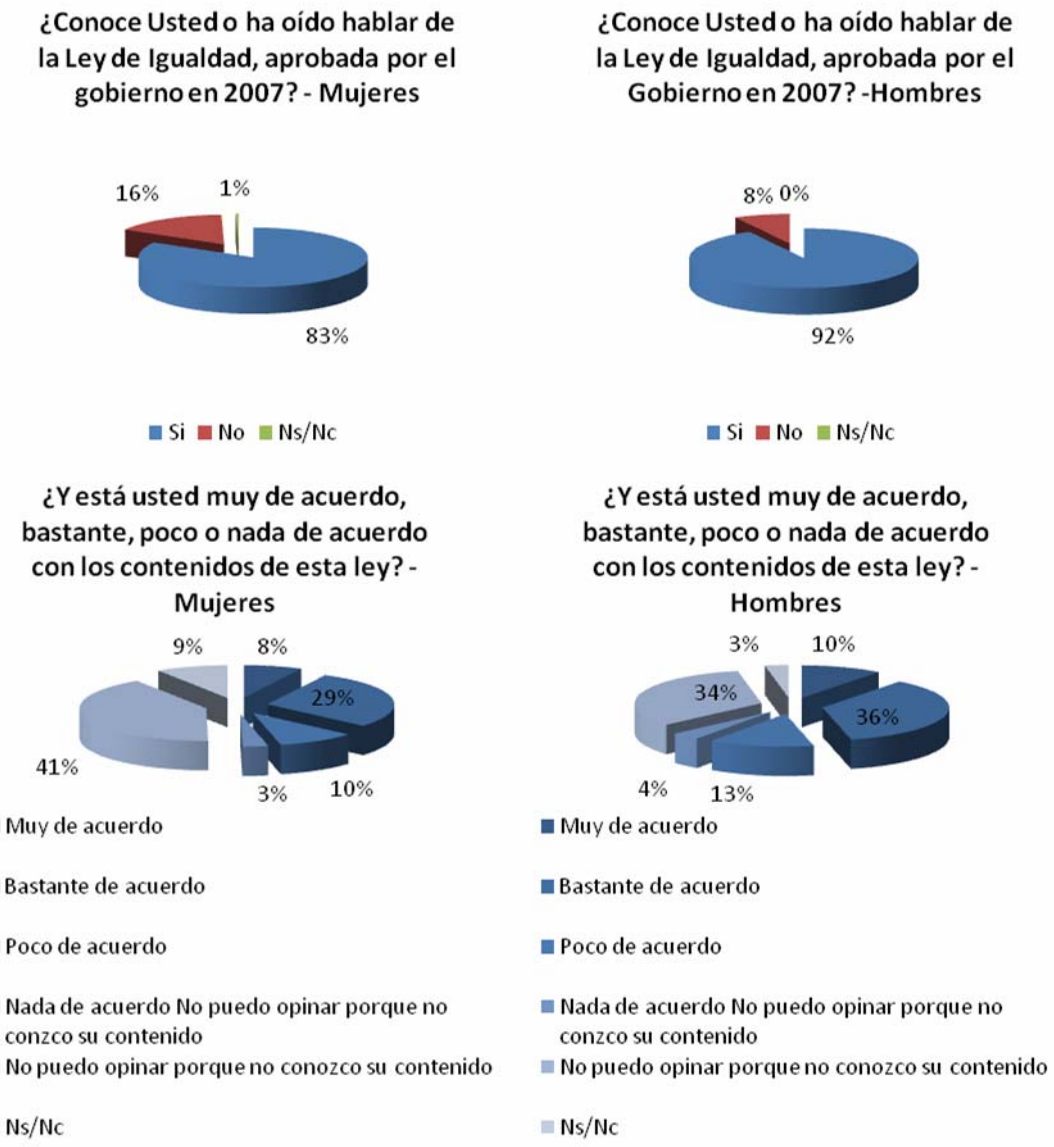
	Sexo	
	Hombre	Mujer
	Media	Media
Educación y cuidado de los hijos (USTED)	4.23	4.84
SU PAREJA	4.77	3.75
Limpieza de la casa (USTED)	3.39	4.73
SU PAREJA	4.77	2.66
Elaboración de alimentos (USTED)	3.17	4.50
SU PAREJA	4.55	2.78
Limpieza y cuidado de la ropa (USTED)	2.81	4.83
SU PAREJA	4.69	2.11
Relaciones familiares (USTED)	4.22	4.72
SU PAREJA	4.54	4.02
Control de los gastos (USTED)	4.24	4.50
SU PAREJA	4.01	3.72
Organización de las vacaciones (USTED)	4.14	4.59
SU PAREJA	4.17	3.71
Limpieza del coche (USTED)	4.17	2.65
SU PAREJA	2.46	3.98

Un 32% del PAS ha renunciado a la promoción profesional por motivos familiares, sin haber diferencias entre mujeres y hombres. Sin embargo, un 40% de los miembros del PAS que tienen hijos declaran haber renunciado a la promoción profesional.



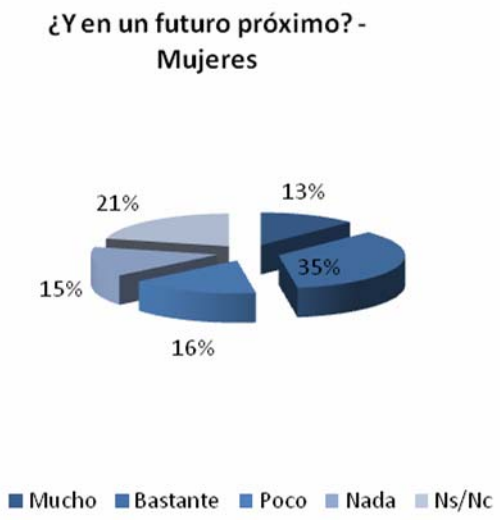
BLOQUE IV. CONOCIMIENTOS, OPINIONES Y SOLUCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

El PAS, en su gran mayoría (87%), conoce la Ley de Igualdad aprobada por el Gobierno en 2007. Y, además, un 40% considera estar "muy" o "bastante de acuerdo" con sus contenidos, si bien es cierto que un 43% no sabe o no puede opinar porque desconoce el contenido de la ley. Así mismo, son los hombres los que más conocimientos tienen sobre la ley y los que más de acuerdo se muestran con sus contenidos. Por otra parte, sólo un 3,5% del PAS se muestra contrario a la aplicación de ésta ley.



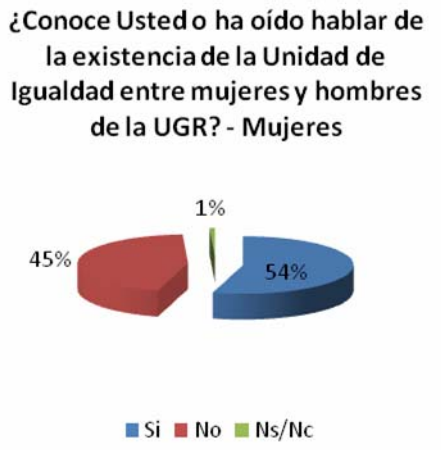
La Ley de Igualdad es más conocida entre los miembros más jóvenes, y más difundida y mejor valorada por el personal funcionario y por quienes tienen más nivel de estudios.

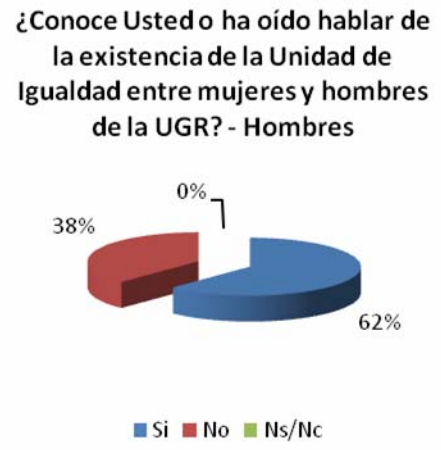
Son los miembros masculinos del PAS los que más consideran que la Ley de Igualdad tiene una aplicación efectiva, es decir, un 39% de los hombres considera que ha servido "mucho" o "bastante" frente al 20,5% de mujeres. Si bien el 58,1% de mujeres piensan que ha servido "poco" o "nada", donde, además, un 20,1% "no sabe" qué valorar sobre la efectividad de la Ley de Igualdad. En este sentido valoran que la utilidad de esta ley será mayor en un futuro próximo, aunque de nuevo las mujeres se muestran más "pesimistas" al respecto (un 30,1% consideran que servirá "poco" o "nada", y un 20,5% "no sabe" qué pasará).



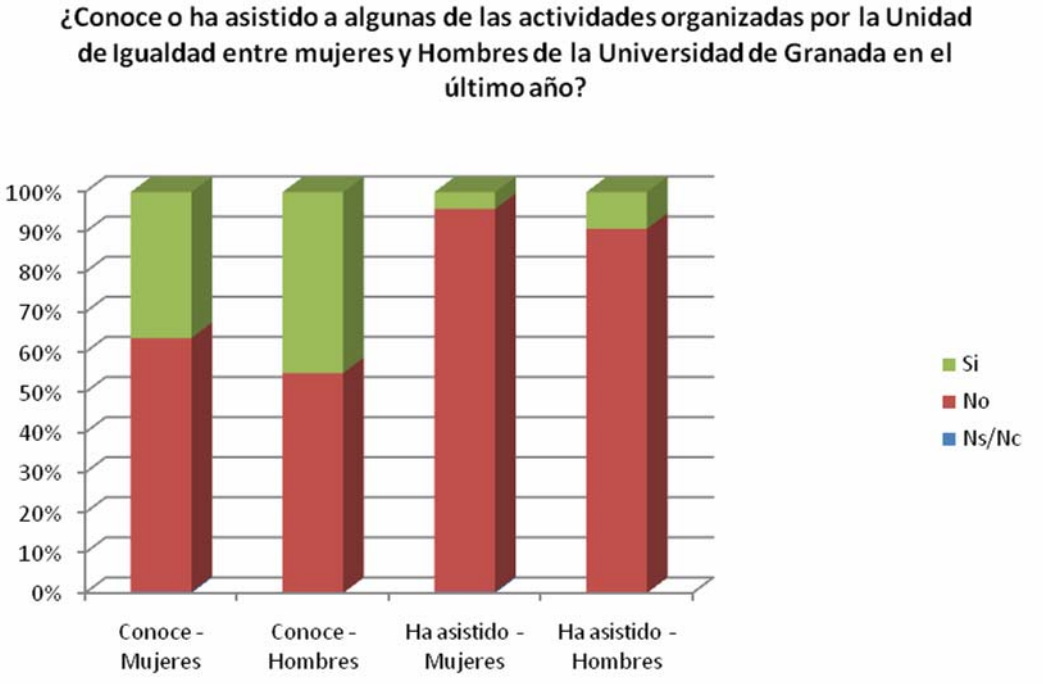
Alrededor del 83% del PAS también considera “muy” o “bastante” acertado la obligación de las empresas de elaborar planes de igualdad entre hombres y mujeres, sin que haya diferencias de opiniones entre mujeres y hombres al respecto.

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada es conocida por el 57,6% del PAS, un 40% conoce las actividades organizadas en el último año y un 6,2% ha asistido o participado en alguna de éstas.



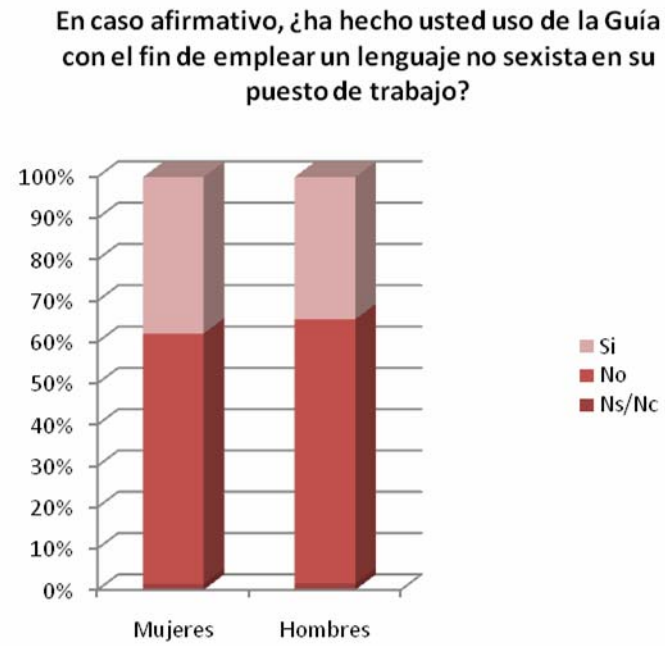


Respecto a los conocimientos que las mujeres y los hombres del PAS tienen sobre la existencia de la Unidad de Igualdad se aprecia que, si bien las diferencias son del orden de entre cinco y diez puntos porcentuales, las mujeres tienen menos conocimientos sobre su existencia y, por consiguiente, conocen menos sus actividades, han participado menos de éstas y conocen menos la *Guía de lenguaje no sexista* que los hombres.

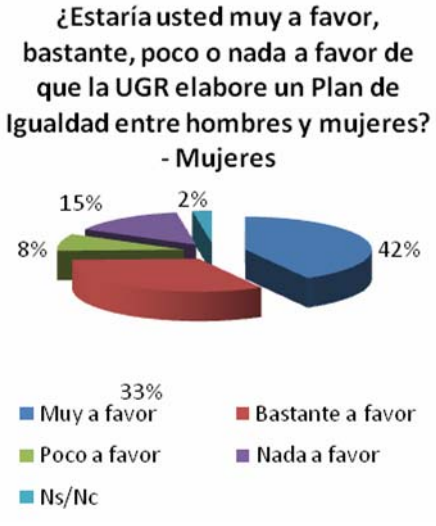


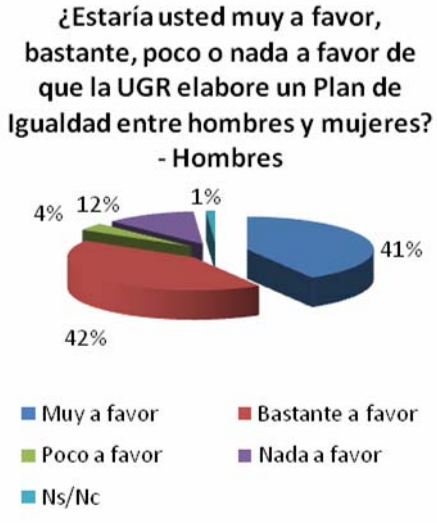
A su vez, el PAS más joven, funcionario y con estudios superiores es el que más conoce la existencia de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. Además, son los más jóvenes los que más participan de las actividades de la Unidad de Igualdad.

La *Guía de lenguaje no sexista* elaborada por la Unidad de Igualdad ha tenido una difusión importante: un 31,5% del PAS conoce la guía y un 36,2% de los cuales lo aplica en su lugar de trabajo. Aunque ha tenido mayor difusión entre los hombres, los más jóvenes, los funcionarios y los que tienen mayor nivel de estudios.



Una gran mayoría del PAS, el 78%, estaría "muy" o "bastante" a favor de que la Universidad de Granada elabore un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres. Por el contrario, un 20% está "poco" o "nada" a favor. Son las mujeres las que más se oponen a un Plan de Igualdad, una de cada cuatro (25%) se muestran "poco" o "nada" a favor de éste, por un 15,3% de hombres que piensan lo mismo.





Así mismo, según el PAS, y sin diferencias significativas por sexo, los principales aspectos en los que debería incidir el Plan de Igualdad deberían ser, en primer lugar, la "ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación"; en segundo lugar, la "distribución de tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto" y, en tercer lugar, el "trato respetuoso entre la

Comunidad Universitaria". Los aspectos del Plan de Igualdad a los que se les conceden menos importancia son, por éste orden, la "clasificación profesional", las "retribuciones" y la "prevención del acoso sexual".

Principales aspectos sobre los que debería de incidir el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar	43,9
Distribución de tareas de trabajo y responsabilidades entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto	26,6
Trato respetuosos entre la Comunidad Universitaria	19,1
Acceso al empleo	16,9
Prevención del acoso por razón de sexo	16,4
Promoción profesional	14,4
Formación profesional	13,4
Prevención del acoso sexual	12,9
Retribuciones	8,4
Clasificación profesional	3,7
Ns/Nc	13,9

Tabla de respuestas múltiple

Respecto a los aspectos en los que debería incidir este Plan de Igualdad de la Universidad de Granada cabe señalar que siguen siendo las mujeres las que menos "interés" muestran por atender estos temas, es decir, hay un 13% de mujeres que no saben o no contestan a esta cuestión. Éste, conjuntamente con los datos referidos al conocimiento sobre la Ley de Igualdad y su aprobación, y sobre la Unidad de Igualdad de la UGR y su participación, confirman que las mujeres se muestran menos "interesadas" y/o "informadas" que los hombres.

Finalmente, en cuanto a las acciones más adecuadas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UGR, el PAS sin diferencias significativas entre mujeres y hombres, considera que las acciones prioritarias deberían ser, por éste orden: "horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los hijos o de personas dependientes", "crear suficientes centros de educación infantil (guarderías) de calidad", "aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o personas dependientes" y "cursos de formación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria". Aunque, como ya hemos indicado, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a las acciones a realizar en favor de la igualdad, cabe señalar que los hombres se muestran más interesados en "aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o de personas dependientes", mientras que las mujeres ven con más utilidad orientar las acciones en "incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión".

Acciones más adecuadas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UGR

Horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los hijos o de personas dependientes	56,8
Aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o de personas dependientes	30,8
Crear instancias para tratar las denuncias de discriminación y violencia	11,2
Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	20,3
Crear suficientes centros de educación infantil (guarderías) de calidad	53,6
En los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales medios, dar prioridad a su contratación	10,9
Cursos de formación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria	24,1
Otros	1,5
Ns	2,0
Nc	7,2

Tabla de respuestas múltiple

Informe Cuestionarios PDI

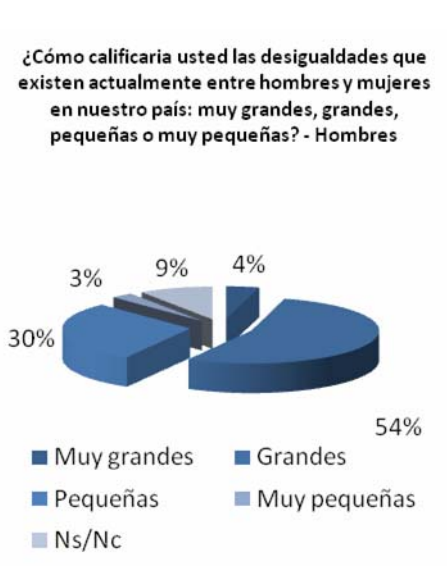
Características de la muestra del PDI

Para la elaboración de las entrevistas al PDI se diseñó una muestra *segmentada de fijación proporcional* que atiende a tres variables: área de conocimiento, categoría profesional y sexo. Por consiguiente, para la captación de las 400 encuestas presenciales realizadas, la muestra se dividió proporcionalmente por las tres variables citadas, de forma que, a través del sistema *aleatorio simple*, se asegura la representación más significativa del universo de población objeto de estudio asumiendo un error muestral de +/- 4,9%.

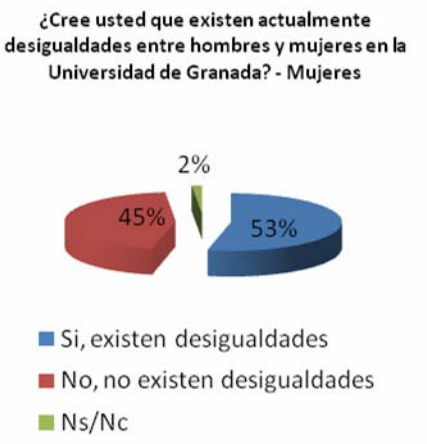
Sabiendo que dado el error muestral de un +/- 4,9% implica que los datos de la muestra difieren de la población del PDI en dicho porcentaje, los datos sociodemográficos más relevantes son: un 35,7% del PDI son mujeres y el 64,3% restante son hombres. La edad media es de 46,38 años, con una desviación típica de 10,014. El 16,1% está soltero/a, un 66,2% está casado/a, 9,4% vive en pareja y un 5,9% está divorciado/a; el 65,7% tiene hijos/as y el 11,5% tiene personas dependientes a su cargo; un 78,3% tiene pareja; un 22,8% vive en pareja sin hijos; un 52,3% vive en pareja y con hijos/as; 3,5% son familias monoparentales; un 15% vive solo/a y un 2,9% vive con los padres; un 23,9% tiene problemas para conciliar vida laboral y familiar. Un 12,9% es catedrático/a, el 49,6% es titular y, aproximadamente, un 37% es contratado/a; el 70,5% lleva más de diez años en la UGR, un 15% entre los 5 y los 10 años, un 12,6% entre 2 y 4 años, y el 1,9% restante lleva menos de 2 años.

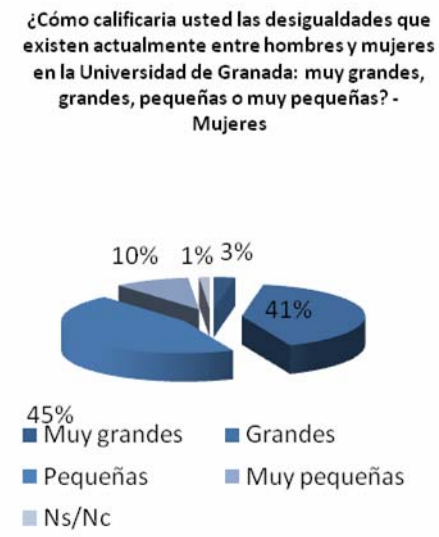
BLOQUE I. CREENCIAS Y OPINIONES SOBRE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PDI.

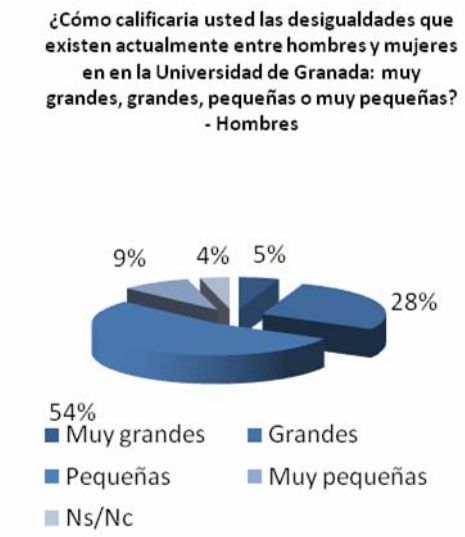
Aproximadamente, el 90% del PDI considera que existen desigualdades entre hombres y mujeres en el país. Las mujeres aprecian más desigualdad que los hombres, 93,2% frente al 88,8%, y las consideran más grandes, concretamente un 69% de ellas consideran las desigualdades "grandes" o "muy grandes", frente al 59% de ellos.



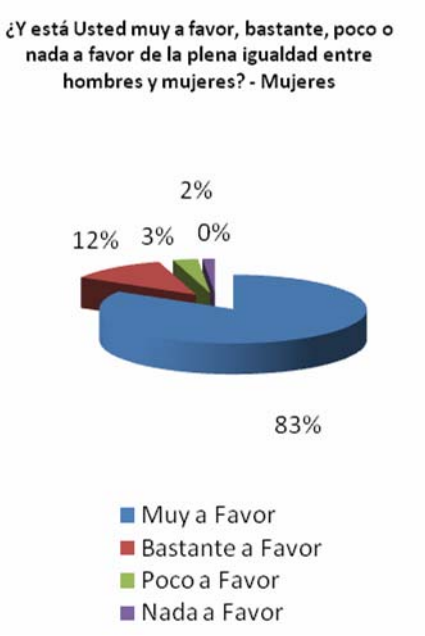
En lo que atañe a la UGR, la consideración de la existencia de desigualdades baja con respecto al país, aunque el porcentaje es importante dado que aproximadamente el 40% del PDI considera que éstas existen en la UGR. Y de nuevo ellas aprecian mayores desigualdades, aunque esta vez con más diferencias. Así pues, observamos que el 53,4% de las mujeres perciben desigualdades en la UGR, por el 31,7% de los hombres. A su vez, las mujeres consideran estas desigualdades en la UGR más grandes que los hombres, es decir, el 43,6% de ellas las perciben como "grandes" o "muy grandes" frente al 32,9% de ellos.

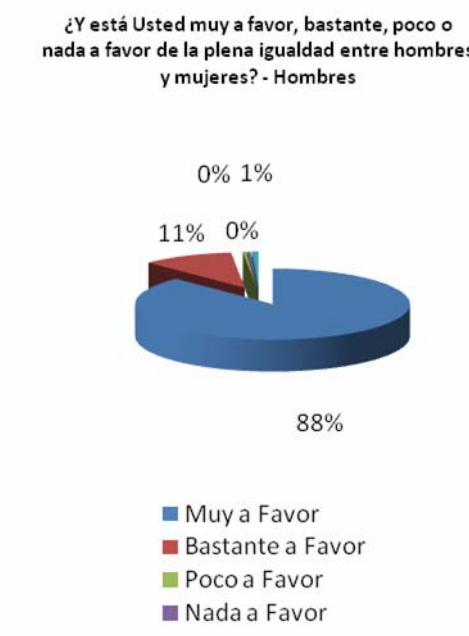






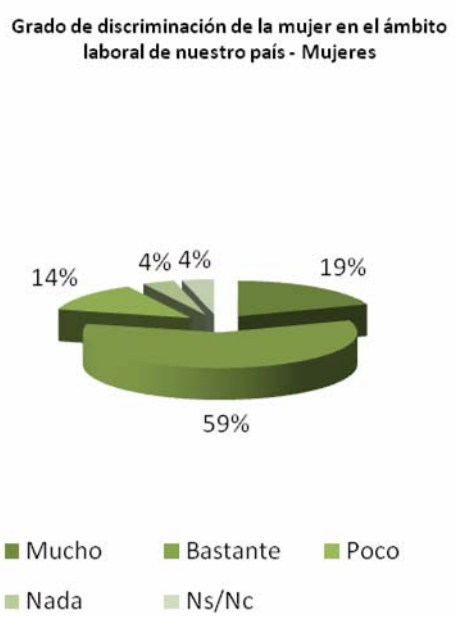
Un 97,4% del PDI defiende la plena igualdad entre mujeres y hombres. Si bien no existen diferencias destacables entre hombres y mujeres respecto a esto, cabe destacar que aproximadamente un 4% de las mujeres está “poco” o “nada” a favor de esta plena igualdad.

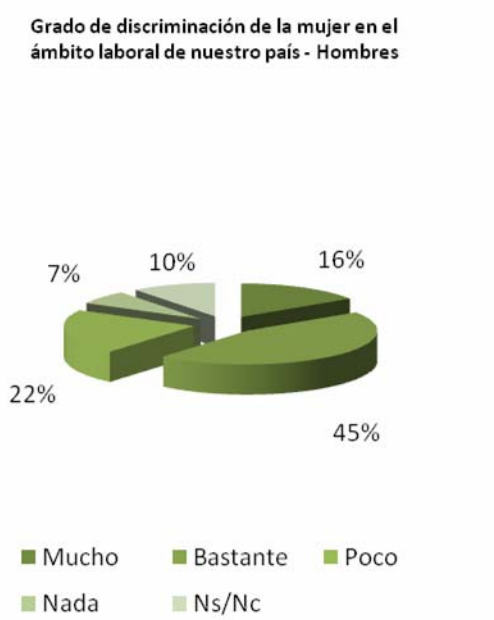


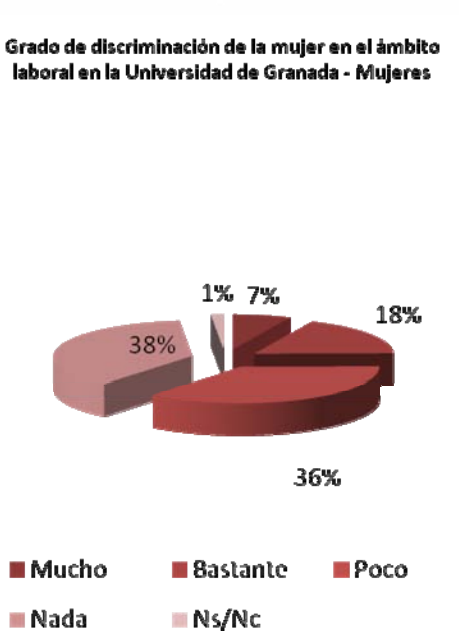


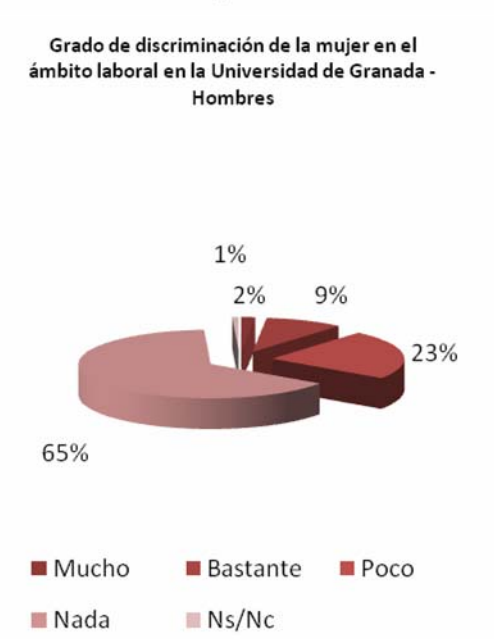
Respecto al grado de discriminación de la mujer en el ámbito laboral del país y de la UGR las diferencias son grandes. Así observamos que un 67,6% considera la discriminación en España “mucha” o “bastante”, por el 16,1% que considera lo mismo para la UGR. Además son las mujeres las que más perciben

discriminación laboral, un 78,9% de ellas la considera “mucha” o “bastante” en el país y un 24,8% en la UGR. Los hombres tienen menor percepción de la discriminación laboral tanto en España como en la UGR, así el 61,2% la considera “mucha” o “bastante” en el país y un 11,3% considera la discriminación “mucha” o “bastante” en la UGR.

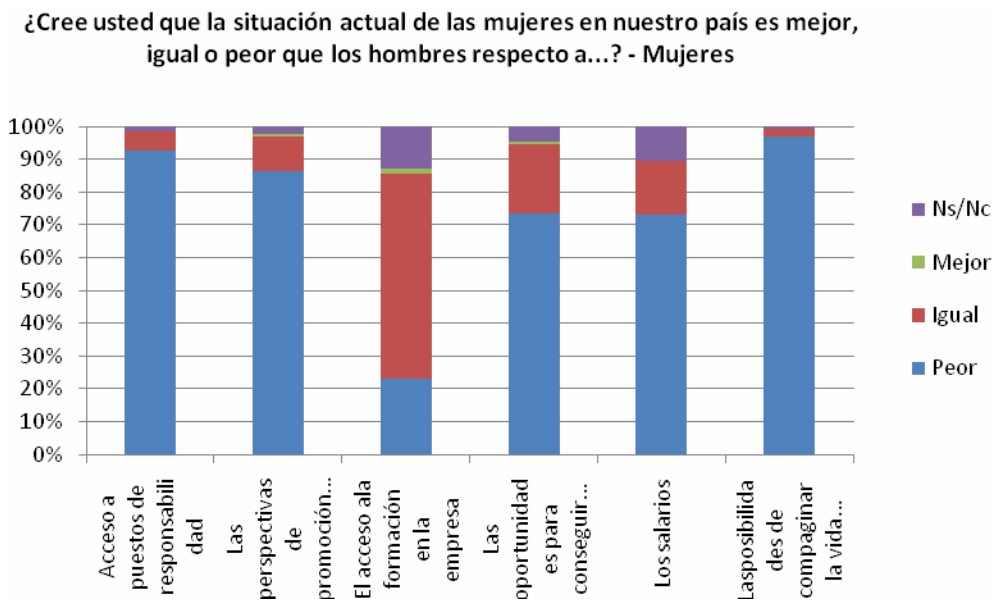


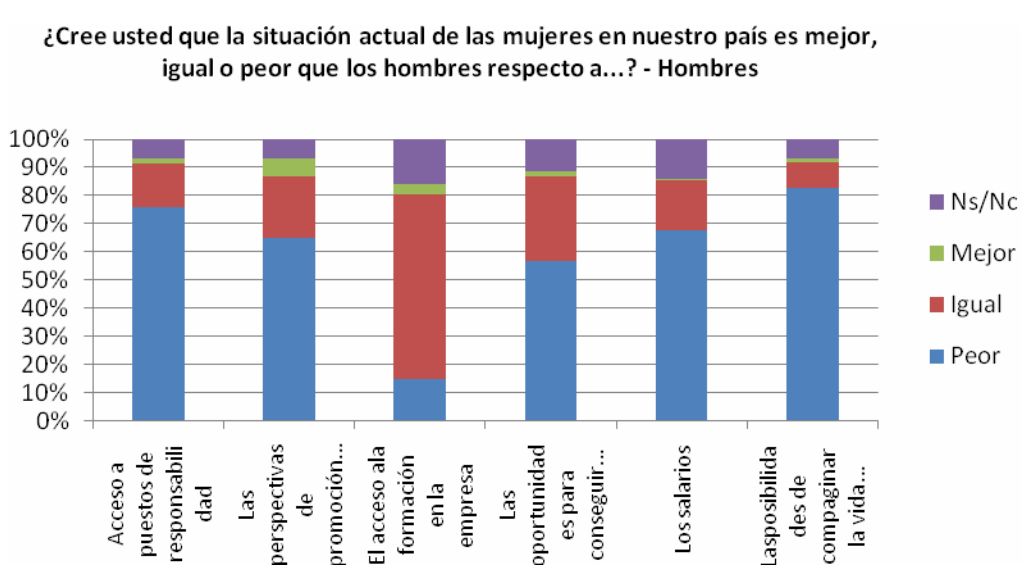






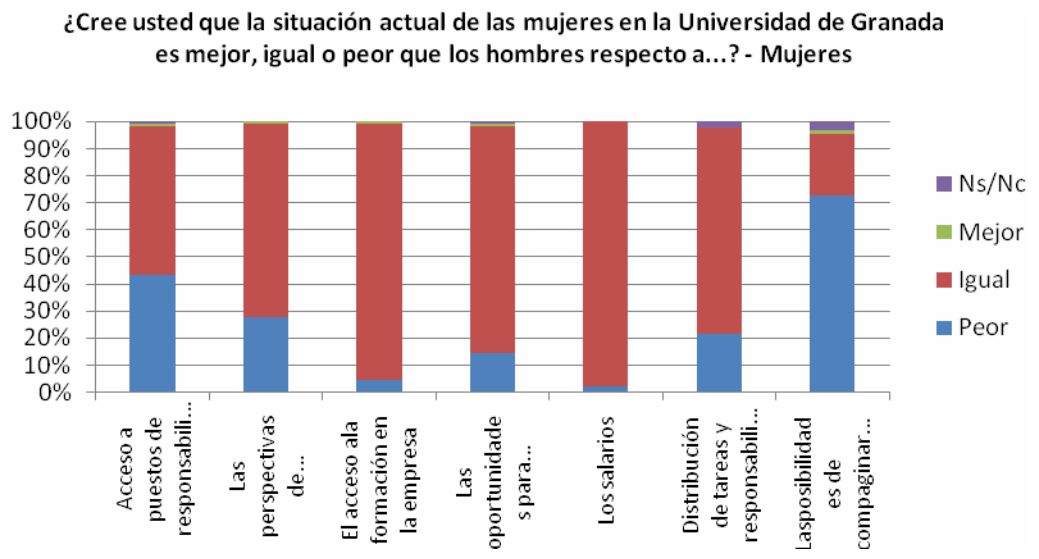
Existe bastante consenso respecto a considerar que la mujer está peor situada que los hombres en el ámbito laboral en nuestro país. Destacan, por orden de importancia, “las posibilidades de compaginar vida laboral y familiar” (87,7%), “acceso a puestos de responsabilidad” (81,8%), “perspectivas de promoción profesional” (72,7%), “salarios” y “oportunidades para conseguir un empleo” (62,7%). Sólo no es estrictamente relevante (18%) la situación de discriminación de la mujer en el país en el acceso a la formación en la empresa.

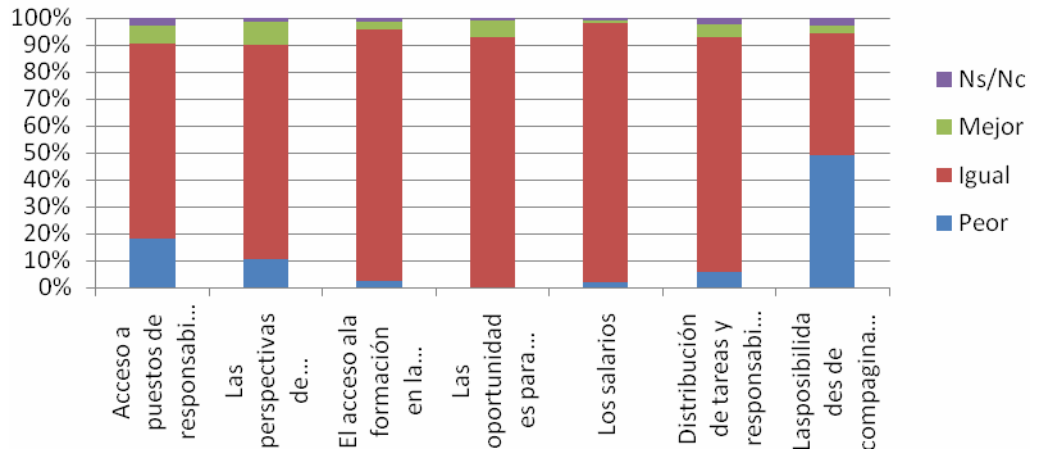




En este sentido, al desagregar los datos por sexo, las mujeres perciben mayor discriminación que los hombres en todos los ámbitos, siendo más destacables la diferencias respecto a: "las perspectivas de promoción profesional", donde un 65% de los hombres consideran peor la situación frente al 86,5% de las mujeres; respecto al "acceso a los puestos de responsabilidad", el 92,5% de ellas consideran peor la situación frente al 75,8% de ellos que opinan lo mismo; respecto a las "oportunidades de conseguir un empleo", un 56,7% de los hombres consideran peor la situación por el 73,7% de las mujeres que opinan los mismo y respecto a las "posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar", un 97% de ellas consideran peor la situación por un 82,5% de ellos que opinan los mismo.

Asimismo, respecto a la percepción de desigualdades en el ámbito laboral en la UGR, existe la opinión generalizada de que la Universidad es un espacio de igualdad. En este sentido, los aspectos laborales donde se tiene más percepción de igualdad son, ordenados por orden de importancia: "los salarios" (96,8%), "el acceso a la formación en la empresa" (93,6%), "las oportunidades para conseguir un empleo" (86,8%), "distribución de tareas y de responsabilidades entre puestos de igual categoría profesional" (83,1%), "perspectivas de promoción profesional" (76,7%), y en "accesos a puestos de responsabilidad" (66%). Sólo respecto a "las posibilidades de compaginar vida laboral y familiar" se percibe una situación más desigualitaria, dado que, en el global, un 57,6% considera que la mujer está en una situación de desventaja.



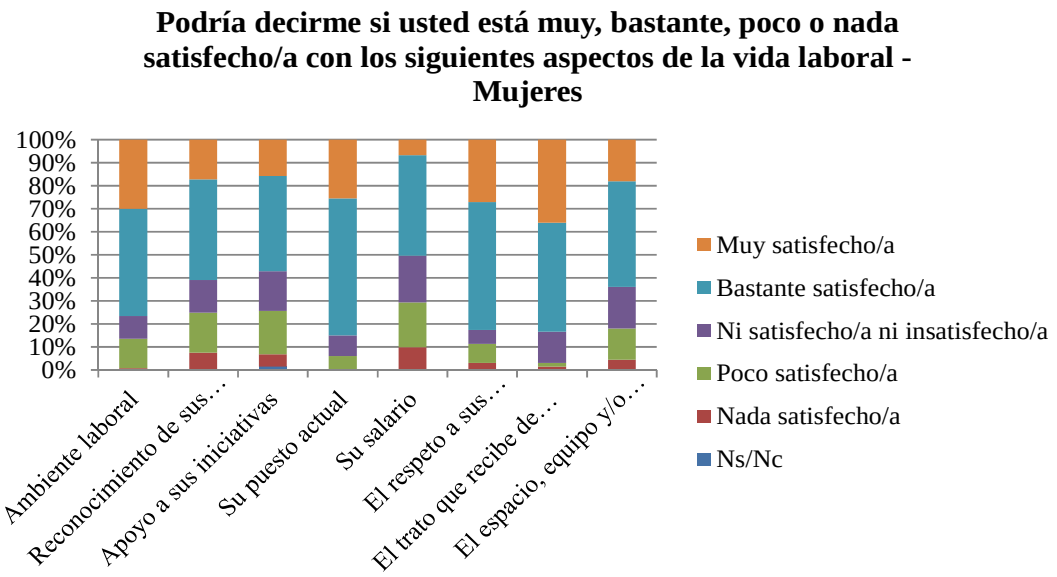


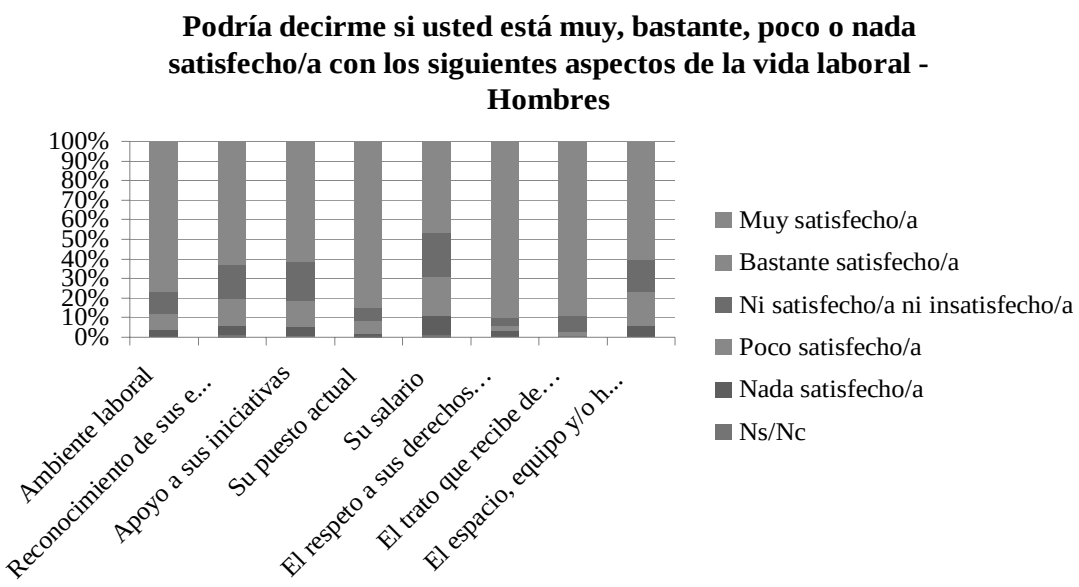
Al desagregar estos datos por sexo, las mujeres perciben más desigualdades que los hombres en el ámbito laboral de la UGR. Las diferencias más notables por orden de importancia son respecto a: "el acceso a puestos de responsabilidad", donde un 43,6% de las mujeres y un 18,3% de los hombres consideran peor la situación de éstas; "las posibilidades de compaginar vida laboral y familiar", donde un 72,9% de ellas y un 49,2% de ellos consideran peor la situación de éstas; "las perspectivas de promoción profesional", donde un 27,8% de las mujeres y un 10,4% de los hombres consideran peor la situación de éstas; "distribución de tareas y responsabilidades entre puestos de igual categoría", donde un 21,8% de ellos y 5,8% de los ellos consideran peor la situación de éstas; y respecto a "las oportunidades de conseguir un empleo", donde un 14,3% de las mujeres y un 5,4% de los hombres consideran peor la situación de éstas. Respecto a salarios y a la formación en la empresa las diferencias de opinión entre mujeres y hombres no son significativas.

El PDI, de forma generalizada, concede bastante satisfacción a diferentes aspectos del ámbito laboral. Así, en las materias en que se muestra "muy" o "bastante" satisfecho, por orden de importancia destacan: "el trato que recibe de las personas con las que trabaja" (96,9%), "el respeto a sus derechos laborales" (86,8%), "el puesto actual" (85%), "el ambiente laboral" (76,7%), "el reconocimiento a sus esfuerzos" (62,2%), "el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores" (61,9%), y "el apoyo a sus iniciativas". Por el contrario, un 30,5% declaran tener cierta insatisfacción con "los salarios", si bien un 47,8% muestra más satisfacción a este respecto.

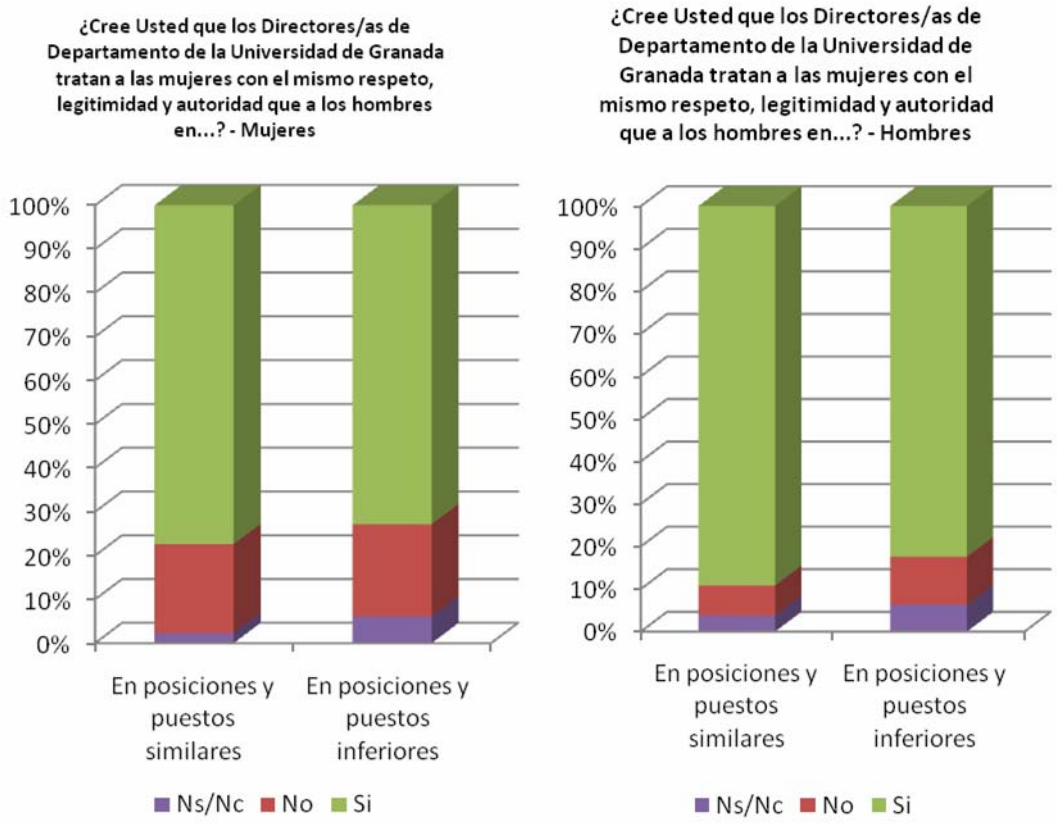
Al distinguir la satisfacción sobre estos aspectos laborales en función del sexo, observamos que los hombres se muestran ligeramente más satisfechos que las mujeres en casi todos los temas, aunque estas diferencias no varían ni en un 5%. Por consiguiente, hay ciertas materias en las que las mujeres se

muestran ligeramente más descontentas. Por ejemplo, un 24,8% de las mujeres se muestran "poco" o "nada" satisfechas respecto al "reconocimiento a sus esfuerzos", por un 18,8% de los hombres; un 24,1% de las mujeres se consideran "poco" o "nada" satisfechas en el "apoyo a sus iniciativas", por un 18,4% de los hombres; y un 11,3% de las mujeres se manifiestan "poco" o "nada" satisfechas con el "respeto a sus derechos laborales", por un 4,8% de los hombres. Además, los hombres se muestran ligeramente más críticos que las mujeres respecto a "su puesto actual", 9,6% de los hombres se declaran "poco" o "nada" satisfechos por el 6% de las mujeres, y respecto a "el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores", donde un 22,9% de los hombres declaran estar "poco" o "nada" satisfechos por el 18% de las mujeres. Asimismo, tanto en el "trato que recibe de las personas con las que trabaja" como en "los salarios", hombres y mujeres comparten prácticamente la misma opinión.



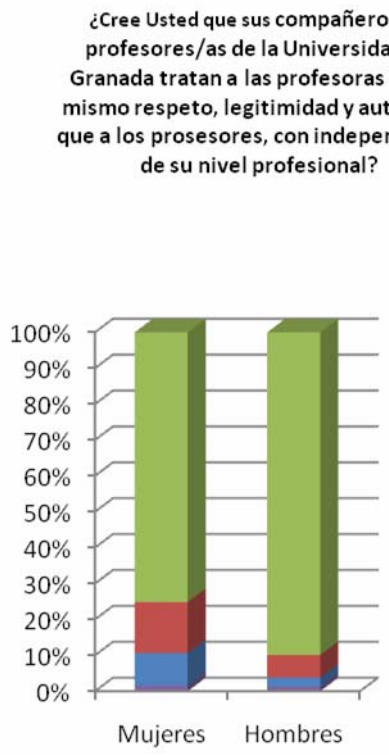


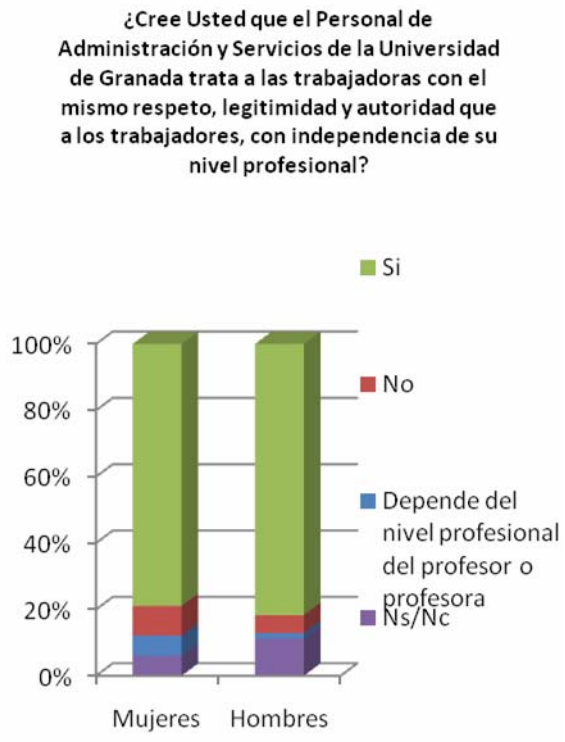
Hay bastante acuerdo en que existe un trato igualitario de respeto, legitimidad y autoridad entre hombres y mujeres tanto por parte de la dirección de los departamentos, como de compañeros/as, PAS y estudiantes de la Universidad de Granada. No obstante, entre un 7% y un 15% manifiestan lo contrario, es decir, creen que no existe este trato de respeto hacia las mujeres, sobre todo respecto los/as directores/as de los departamentos hacia puestos y posiciones inferiores (14,7%).



Sin embargo, al desentrañar estos datos por sexo, las diferencias de opinión de hombres y mujeres son bastante notables. De hecho, las mujeres se muestran significativamente más críticas en el trato recibido que los hombres. Respecto a los/as directores/as de departamentos, aproximadamente el 20% y el 21% de las mujeres consideran que no existe un trato igualitario de respeto, legitimidad y autoridad en puestos similares y en puestos inferiores, respectivamente. Por el contrario, los hombres tienen la apreciación mayoritaria de que si existe este trato de igualdad, es decir, solo un 7% y un 11% consideran que no existe un trato de respeto de directores/as de departamento hacia las mujeres en posiciones similares o inferiores respectivamente. Asimismo, esta tendencia también se observa respecto a los compañeros/as, el PAS, y los estudiantes, donde el 14%, el 9% y el 15% de las mujeres, respectivamente, perciben un trato desigual. Así pues, una de las conclusiones que se deducen de estos datos es que los hombres del PDI tienen una visión sesgada de la realidad, si atendemos además a que son mayoría de hombres en el PDI en general[1] y en puestos superiores: la proporción es de una profesora por cada dos profesores en el PDI y una catedrática por cada seis catedráticos. Por consiguiente, ser consciente por parte de los hombres de este trato desigual es aún más difícil en un entorno mayoritariamente masculino.

[1] Proporción de una mujer por cada tres hombres. Brecha de género aproximada del -30%. Índice de feminización aproximado de 0.55. Para más información ver “Estudio estadístico sobre la situación de género en la UGR”.





BLOQUE II. SITUACIONES VIVIDAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.

La prevalencia de situaciones de acoso sexual o trato sexista en la UGR por parte del PDI no son estadísticamente relevante al tratarlos en su conjunto. De hecho, el PDI no percibe ningún caso de “cambio de área o lugar de trabajo”, de “presión verbal para tener relaciones sexuales”, de “amenazas o castigos para realizar actos sexuales no deseados” o del “uso de la fuerza para tener relaciones sexuales”. Por el contrario, los comportamientos sexistas más reiterados entre el PDI, por orden de importancia, son: la “frecuencia de piropos no deseados” (4,3%); la “presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de naturaleza sexual” (3,8%); las “bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa” (3,2%); las “miradas morbosas o gestos molestos” (2,4%); las “llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseada” (1,1%); “presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo” (0,5%); los “roces o contactos físicos no deseados” (0,5%) y los “tocamientos, pellizcos, abrazos o besos no deseados” (0,3%).

En su entorno laboral, dentro de su centro de trabajo ¿ha vivido Vd. alguna de las siguientes situaciones en el último año?

	Sí	No	Nc
Frecuencia piropos no deseados acerca de su apariencia	4,3	95,4	,3
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	3,8	96,2	,0
Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	3,2	96,8	,0
Miradas morbosas o gestos que le molesten	2,4	97,6	,0
Llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseada	1,1	98,9	,0
Presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo	,5	99,5	,0
Roces, contacto físico no deseado	,5	99,5	,0
Tocamientos, pellizcos, abrazos o besos no deseados	,3	99,7	,0
Cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual	,0	100,0	,0
Presión verbal para tener relaciones sexuales	,0	99,7	,3
Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados	,0	100,0	,0
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	,0	100,0	,0

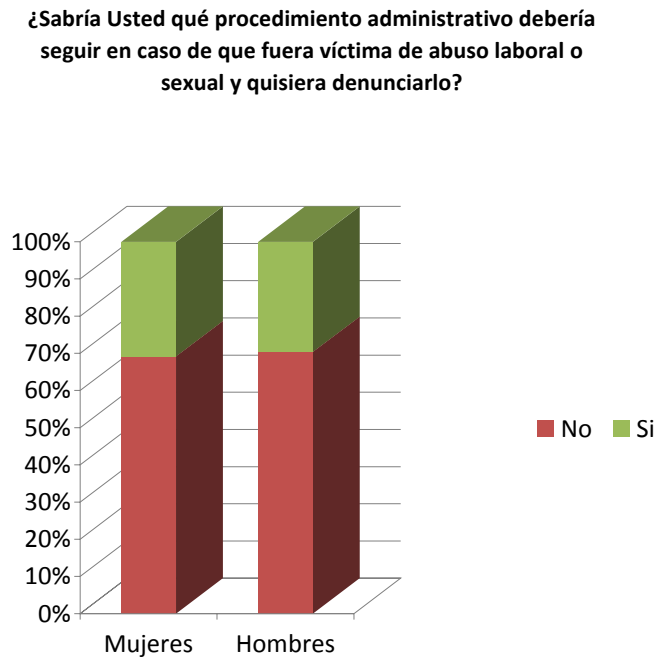
Al analizar estos datos en función del sexo, ciertos aspectos cobran, sin embargo, una relevancia importante. Si bien los hombres solo superan a las mujeres respecto a situaciones de “llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseada”, las mujeres mayoritariamente son las víctimas de estas situaciones sexistas. Y, entre ellas, destaca sobre todo la “frecuencia de piropos no deseados acerca de su apariencia sexual”, donde un considerable 11,3% de las mujeres declara vivir esta situación, provocada por los hombres en un 81,3% de los casos, surgida entre compañeros y PDI en un 68,8%, y por personal directivo en un 12,5% de los casos, donde además en un 68,8% es ocasional, solo un 25% lo ha tratado directamente con el infractor, agresor o persona implicada, dos cada tres no ha hecho nada y sólo una de cada quince presenta una queja, debido a que, en general, el 63,6% no le da importancia al suceso.

Asimismo, un 8,3% de las mujeres declara ser víctima de “bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa”, realizados por un hombre en más del 90% de los casos, procedentes de compañeros/as, PDI y personal directivo en un 91,7% de los casos, realizados ocasionalmente (66,7%) y en los que la victima generalmente no ha hecho nada (66,7%) al respecto, donde solo una de cada cuatro lo trata directamente con la persona implicada y, aproximadamente, una de cada trece presenta una queja, debido a que el 75% no le da importancia al incidente.

En cuanto a la “presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de naturaleza sexual no deseada” cabe señalar que, según lo recogido en la encuestas, un 28,6% no contesta debido a que las imágenes no son estrictamente de contenido sexista. Si bien un 7,5% de las mujeres señalan la existencia de estas imágenes por un 1,7% de los hombres, siendo imágenes de mujeres en la mitad de los casos y de ambos sexos en un 21,4%. Evidentemente, al ser imágenes que pueden ser expuestas en cualquier momento, su descubrimiento es generalmente ocasional y el causante no siempre es identificado, así un 36,4% declara no saber quién fue el infractor, aunque, discriminando este dato, sabemos que en el 40% de los casos fue un compañero/a, y posiblemente un hombre en un 60% de los casos. Asimismo el 71,4% no ha hecho nada, el 21,4% ha tratado el asunto directamente con la persona implicada y sólo el 7,1% ha presentado una queja, entre otras cosas porque el 50% no le da importancia y el 30% no sabe qué hacer.

El último aspecto concreto que resaltamos por su relativa relevancia estadística hace referencia a las “miradas morbosas o gestos que molestan”, dado que el total de los casos se ha dado en mujeres, y entre ellas han sido víctimas un 6,8%, provocadas en su totalidad por un hombre perteneciente al PDI en la mitad de los casos, por compañero (33,3%) o por un estudiante en el 16,7% de los casos. Generalmente con una frecuencia ocasional, y en el que la víctima no ha hecho nada, o en menor proporción lo ha tratado con la persona implicada o ha presentado una queja, dado a que la mitad no le da importancia o una de cada seis no sabe qué hacer al respecto.

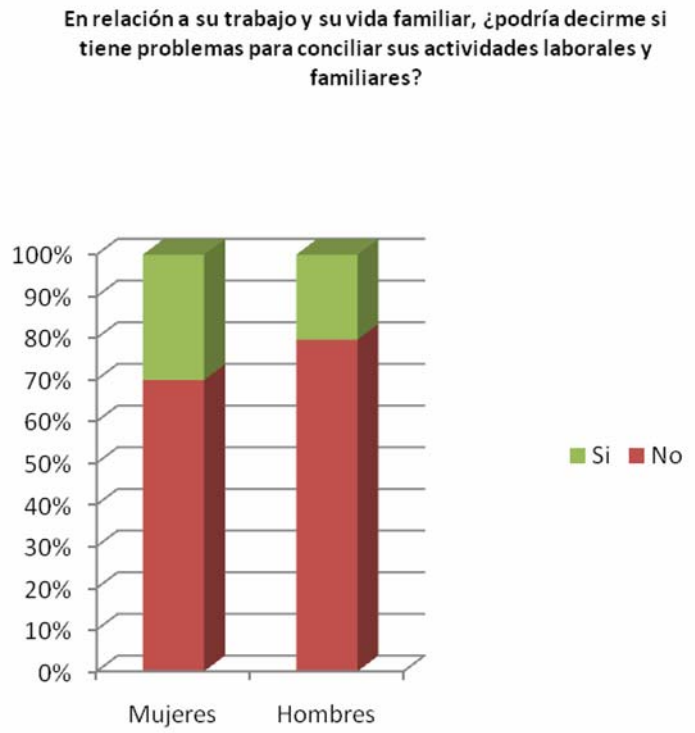
A modo de resumen podríamos destacar que ocasionalmente son las mujeres las que más sufren situaciones de acoso sexual por parte de hombres, que son compañeros, profesores o personal directivo. Situaciones que generalmente son piropos no deseados, bromas o comentarios acerca de la vida amorosa o sexual, presencia de imágenes de contenido sexista y miradas morbosas o gestos molestos. Situaciones a las que no se les da importancia y por tanto no se toman medidas al respecto, y si se toman, se trata el tema con la persona implicada o, en una proporción muy reducida, se presenta una queja.



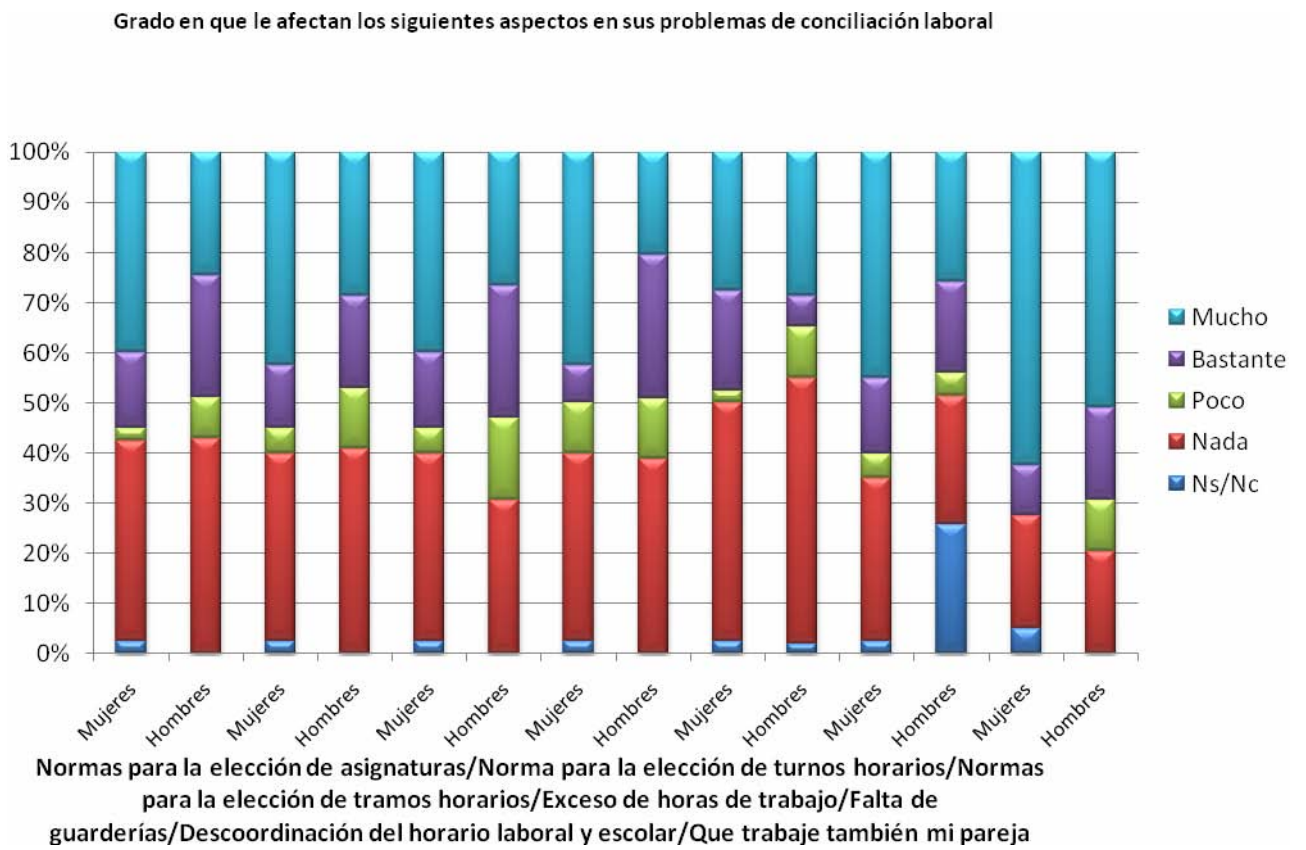
Un 30% del PDI conoce los procedimientos administrativos en caso de ser víctima de una situación de abuso laboral o sexual y quisiera denunciarlo. El problema, obviamente, es que no se concede importancia a las situaciones indicadas anteriormente y tanto hombres como mujeres conocen los procedimientos de denuncias en la misma proporción, que es relativamente baja.

BLOQUE III. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En conjunto un 23,9% tiene problemas de conciliación de actividades laborales y familiares. No obstante, las mujeres son las que más problemas de conciliación tienen, de hecho, un 30% de ellas tiene problemas de conciliación, por el 20% de ellos.



En general, del 23,9% que tiene problemas de conciliación, manifiestan que influyen "mucho" o "bastante" los siguientes aspectos por orden de importancia: "que trabaje también mi pareja" (70,8%); "descoordinación del horario laboral y escolar" (59,5%); "normas para la elección de tramos horarios (primera hora, última...)" (53,9%); "normas para la elección de asignaturas" (51,7%); "exceso de horas de trabajo" (49,4%); "norma de elección de turnos horarios (mañana o tarde)" (40,5%); "falta de guarderías con horarios y precios razonables" (40,5%).

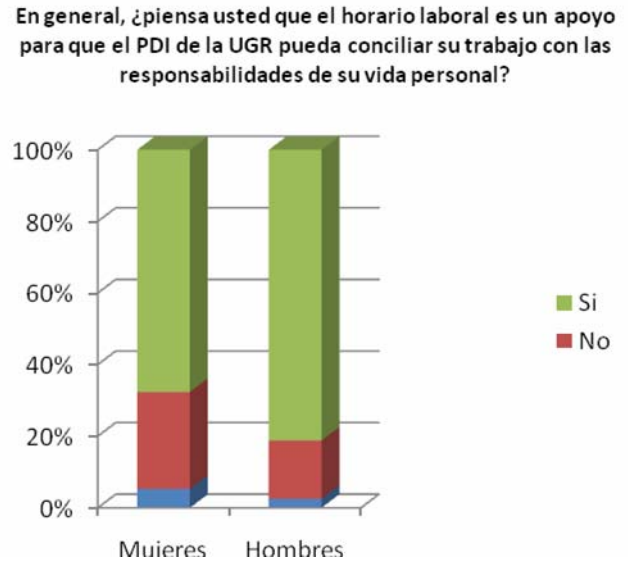


Las diferencias entre hombres y mujeres respecto a los aspectos de conciliación anteriormente comentados no son significativas, es decir, prácticamente hombres y mujeres tienen la misma opinión. No obstante, cabe destacar que, en términos generales, la falta de guarderías afecta bastante más a las mu-

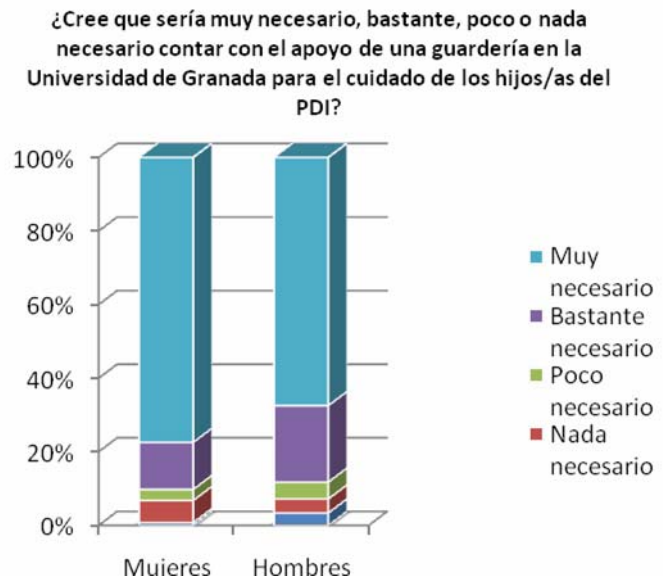
jeres que a los hombres (47,5% de las mujeres por el 34,7% de los hombres), y si atendemos solo a los aspectos que afectan "mucho" las diferencias de opinión entre mujeres y hombres son más grandes. En este sentido, es reseñable que entre los temas que las mujeres consideran que les afectan "mucho" a la conciliación destacan: "excesos de horas de trabajo"(42,5%, 22,1 puntos de diferencia con los hombres); "normas de elección de asignaturas (ordenación docente)" (40%, 15,5 puntos de diferencia con los hombres); "normas de elección de turnos horarios (mañana o tarde)" (42,5%, 13,9 puntos de diferencia con los hombres); "normas para la elección de tramos horarios (primera hora, última...)" (40%, 13,5 puntos de diferencia con los hombres); "que trabaje también la pareja" (62,5%, 11,5 puntos de diferencia con los hombres) y "descoordinación del horario laboral y escolar" (45%, 10,3 puntos de diferencia con los hombres).

El 76,4% del PDI piensa que el horario laboral es un apoyo para conciliar. Sin embargo, esta percepción presenta una contradicción constatable, pues, por ejemplo, el 55,6% de los/as que declaran tener muchos problemas de conciliación por exceso de trabajo cree que el horario laboral es un apoyo para conciliar, o, el 65,7% de los/as que declaran tener muchos problemas de conciliación por descoordinación del horario laboral y escolar piensa que el horario laboral es un apoyo para conciliar. La hipótesis que manejamos que explique esta contradicción apunta a que se acepta el planteamiento de inicio del horario laboral, pero a la hora de vivir cotidianamente este horario se encuentra problemas de descoordinación de horarios, exceso de trabajo, de problemas de planificación de horarios, etc.

Por otra parte, cabe destacar que, siendo las mujeres las que más problemas de conciliación tienen, también son las que menos están de acuerdo con el horario laboral. Más concretamente, el 27,1% de las mujeres no consideran el horario laboral un apoyo para conciliar, y el 35% de las mujeres que tienen problemas de conciliación consideran que el horario laboral no es un apoyo para conciliar. De nuevo estos resultados pueden presentar cierta contradicción, y de nuevo la respuesta a este fenómeno queda fuera del análisis de los datos recogidos.



En conjunto, el 89% considera "muy" o "bastante" necesario contar con el apoyo de una guardería o centro de educación infantil para el cuidado de los hijos/as del PDI. Y tanto hombres como mujeres están de acuerdo al mismo nivel. Y, obviamente, aquellos/as que entienden que parte de sus problemas de conciliación surgen de problemas con la falta de guarderías están más de acuerdo con contar con una guardería en la UGR y en mayor proporción.



En cuanto a cuestiones de corresponsabilidad entre mujeres y hombres las diferencias a la hora de "llevar" una casa son bastante grandes. Existe muy poca corresponsabilidad. Los hombres, sin llegar en ningún caso a los niveles de implicación de las mujeres, aportan más respecto a la educación y cuidado de los hijos, a las relaciones familiares y al control de gastos y se implican menos en la limpieza y cuidado de la ropa, la elaboración de alimentos y la organización de las vacaciones. Mientras, las mujeres asumen plenamente la responsabilidad de estas tareas, así, por orden de importancia, se implican más en: la educación y cuidado de los hijos, las relaciones familiares, la limpieza y el cuidado de la ropa, la elaboración de alimentos, la organización de las vacaciones y el control de gastos.

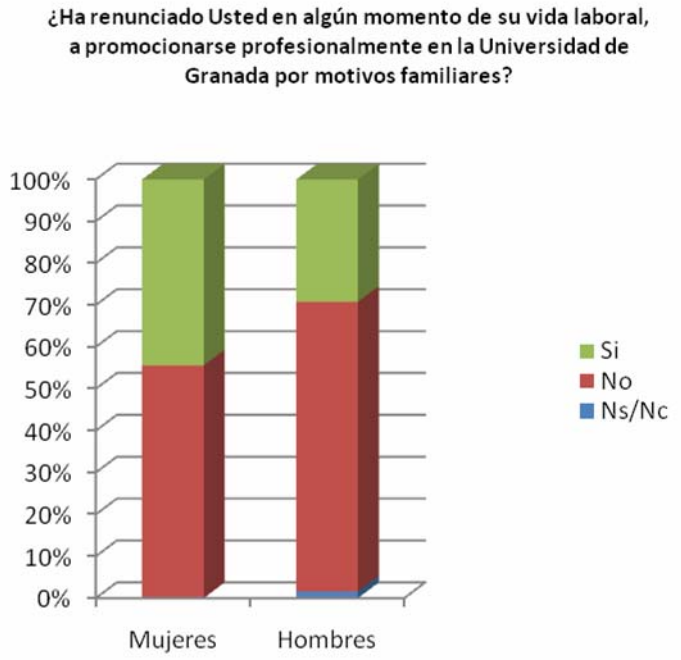
De 1 a 5 grado de implicación de Usted y su pareja en las siguientes tareas cotidianas...

	Sexo	
	Mujer	Hombre
	Media	Media
Educación y cuidado de los hijos (USTED)	4.86	4.45
SU PAREJA	4.17	4.71
Elaboración de alimentos (USTED)	4.40	3.25
SU PAREJA	2.85	4.63
Limpieza y cuidado de la ropa (USTED)	4.55	2.69
SU PAREJA	2.44	4.46
Relaciones familiares (USTED)	4.65	4.18
SU PAREJA	4.35	4.54
Control de los gastos (USTED)	4.30	4.15
SU PAREJA	3.98	3.88
Organización de las vacaciones (USTED)	4.32	3.99
SU PAREJA	4.28	4.30

Es interesante observar que hombres y mujeres tienen prácticamente la misma imagen del otro/a respecto a las tareas domésticas. Es decir, el nivel de implicación que un hombre piensa que tiene una mujer respecto a, por ejemplo, la educación de los hijos es prácticamente el mismo que las mujeres se otorgan respecto a ellas mismas. Sólo en cuanto a la elaboración de alimentos, los hombres creen más implicadas a las mujeres, que las mujeres a sí mismas. En el resto de aspectos, los hombres consideran una menor responsabilidad a las mujeres que a las mujeres a sí mismas, aunque es sorprendente observar que las diferencias son mínimas, es decir, hombres y mujeres entienden que las mujeres tienen mayor nivel de responsabilidad en las tareas domésticas. Conclusión que se ve reforzada al apreciar la imagen de responsabilidad que tienen las mujeres respecto a los hombres, pues la imagen de la mujer respecto

al hombres y la imagen del hombre respecto a sí mismo es, de nuevo, muy parecida. Si bien también cabe decir que las mujeres aprecian menos implicación que los hombres para sí mismos en algunos aspectos, aunque en otros, aprecian mayor implicación que los hombres para sí mismos. Es decir, en algunas tareas los hombres están sobrevalorados por las mujeres, por ejemplo, respecto a las relaciones familiares o a la organización de las vacaciones.

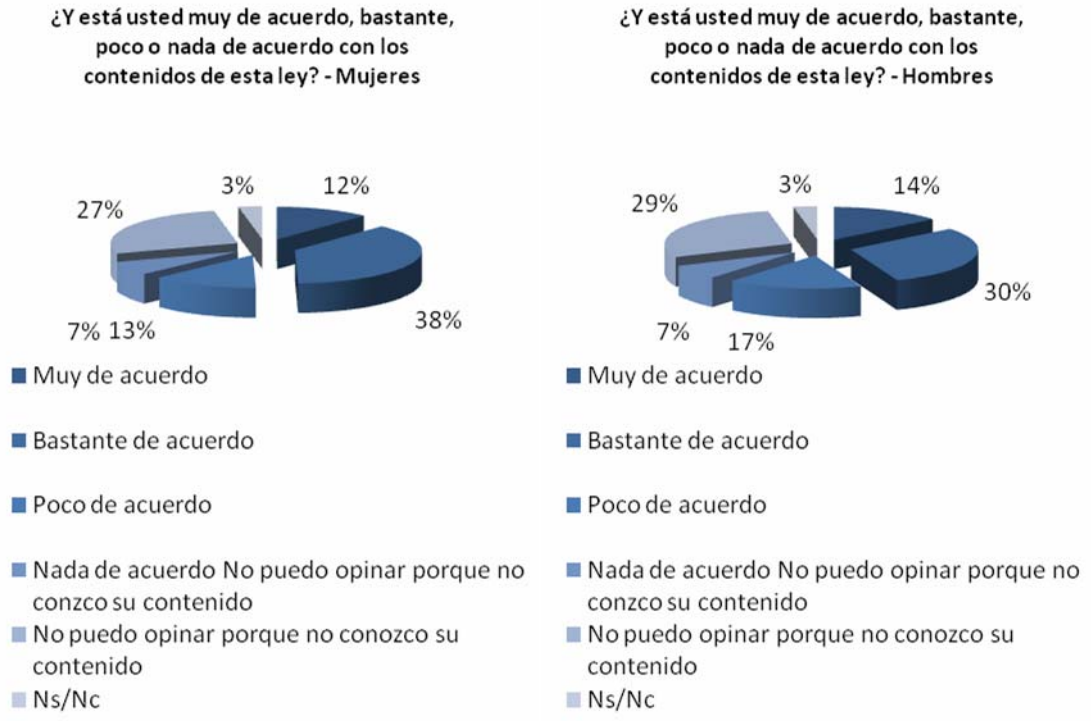
En definitiva, ambos sexos están de acuerdo en que el hombre se implica menos en aspectos cotidianos domésticos y que es la mujer la que asume en gran medida esta responsabilidad. Aunque no existe un baremo como para discriminar estadísticamente estos datos, es obvio que la corresponsabilidad entre hombres y mujeres del PDI no solo es muy baja, sino que reproduce la diferencia reforzando antiguos roles de una sociedad masculinizada. Tareas que antiguamente estaban asociadas a la mujer siguen estándolo. Por todo ello no sorprende que sean las mujeres las que más problemas de conciliación tienen o, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, sean las que más han renunciado a la promoción profesional.



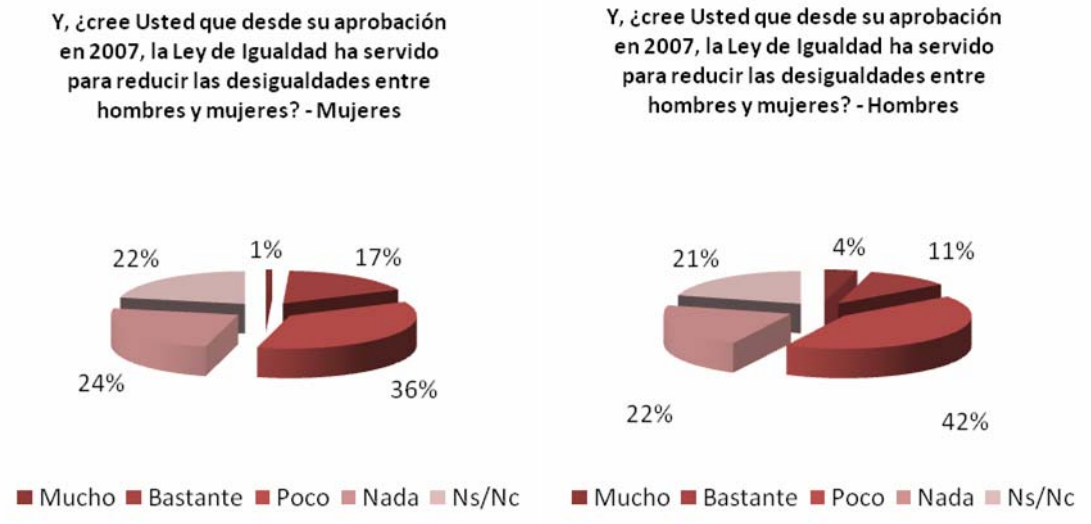
BLOQUE IV. CONOCIMIENTOS, OPINIONES Y SOLUCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

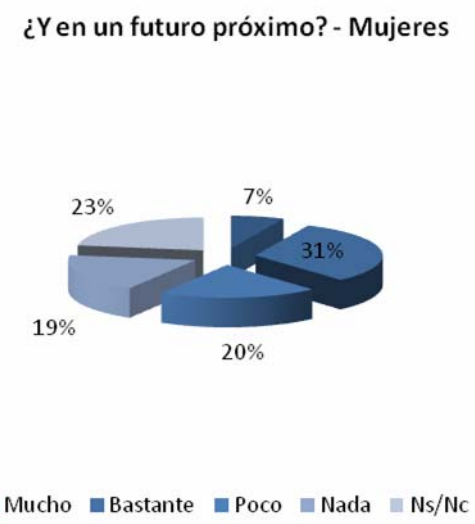
Tanto hombres como mujeres, al mismo nivel, conocen o han oído hablar de la Ley de Igualdad, aproximadamente un 94% del PDI. Aunque existen ligeras diferencias respecto al grado de acuerdo con los contenidos de la ley.

Así, el 44,2% de los hombres y el 49,6% de las mujeres se muestran “muy” o “bastante” de acuerdo con la ley. Aproximadamente un 30% de hombres y mujeres desconocen los contenidos y una de cada cinco mujeres y uno de cada cuatro hombres se muestran “poco” o “nada” de acuerdo con los contenidos.



Asimismo, un 18,1% de las mujeres y un 15% de los hombres creen que la Ley de la Igualdad está sirviendo “mucho” o “bastante”, aproximadamente un 20% no sabe o no contesta y un 60,2% de las mujeres y un 64,2% de los hombres piensa que la ley está sirviendo “poco” o “nada” para reducir desigualdades. Respecto a la utilidad futura de la ley las opiniones son más “optimistas”, así casi un 40% del PDI, tanto para hombres como para mujeres, piensa que la ley servirá “mucho” o “bastante”, alrededor del 20% no sabe o no contesta y aproximadamente el 40% de los hombres y las mujeres cree que la utilidad de la ley será “poca” o “nada” para reducir desigualdades en el futuro.





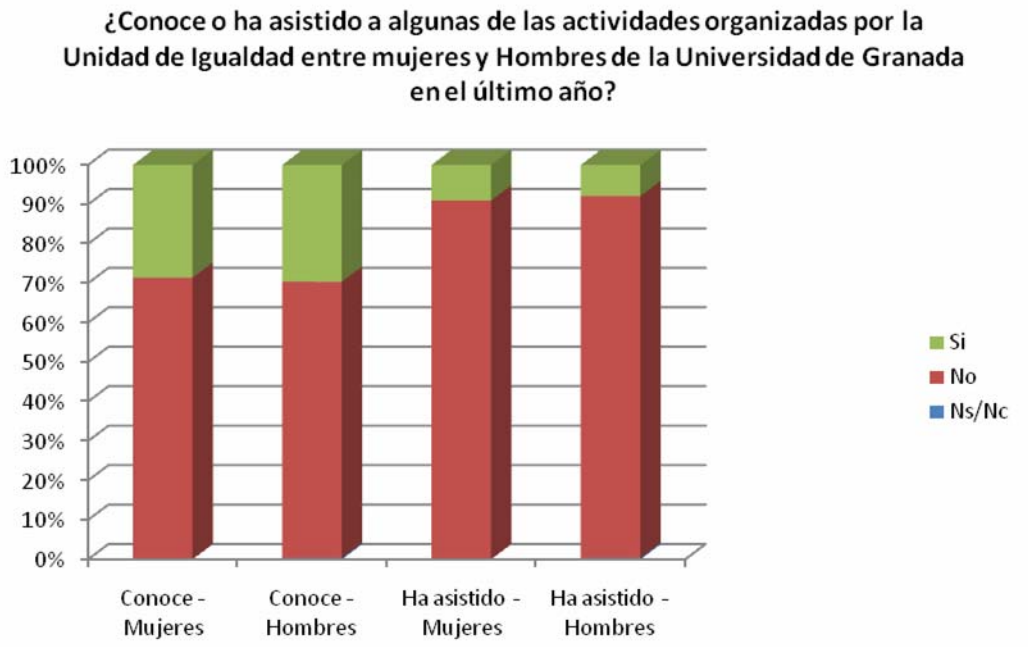
Respecto a las opiniones acerca de la obligatoriedad de las empresas a aplicar planes de igualdad, un 72,2% de las mujeres y un 60,9% de los hombres consideran ésta medida "muy" o "bastante" acertada, por el contrario, un 22,6% de las mujeres y un 28,8% de los hombres entiende que ésta medida es "poco" o "nada" acertada.

Para indagar en las razones por las que el PDI está "poco" o "nada" de acuerdo con los contenidos de la Ley de Igualdad introducimos una *pregunta abierta*[2] en la encuesta. Las respuestas aportadas son, en general, bastantes homogéneas, aunque en ocasiones se entienden en diferentes sentidos y, en general, atienden a un trasfondo social de discriminación no aceptado. Parte del PDI cree que las cuotas o la paridad son contraproducentes y pueden acarrear problemas que atienden sobre todo a aspectos relacionados con los méritos o las capacidades de cada persona. Otros piensan que se produce una situación de discriminación. No obstante esta discriminación se entiende en un doble sentido: por un lado se piensa que la ley asume que las mujeres están discriminadas o en desigualdad, lo cual es bastante rechazado como situación de partida; y, por otra parte, y a raíz de esto, se cree que la ley favorece la discriminación positiva de las mujeres y por tanto se rechaza la ley. En minoría, pero con la misma importancia, una parte del PDI cree que el error de la ley es de aplicación, aludiendo a la excesiva burocracia, a la mala redacción o a temas más específicos como las custodias compartidas, la violencia de género, su superfi-

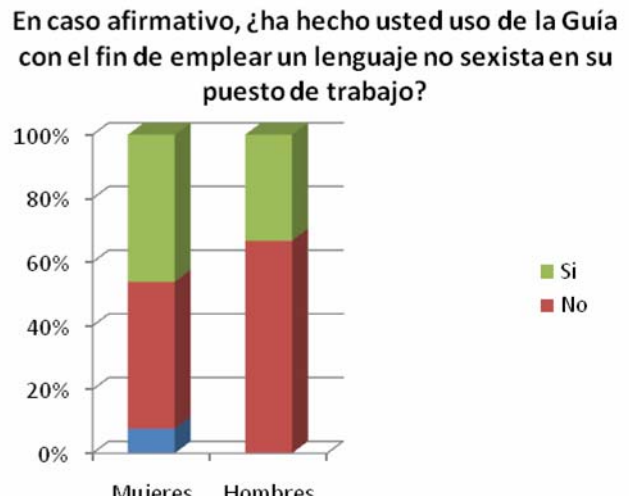
[2] Las *preguntas abiertas* son instrumentos, más propios de una investigación cualitativa, que permiten en una encuesta, conceder la posibilidad de dar respuestas libres, no categorizadas o tratadas estadísticamente, y que suelen hacer referencia a la causalidad de los fenómenos estudiados. En este caso, y en los que siguen en la encuesta, la pregunta abierta se formula como filtro de una respuesta cerrada: "poco" o "nada" de acuerdo, al que le sigue la pregunta: ¿por qué?, ¿en qué?.

cialidad o, en resumen, su poca efectividad real. Existen otra serie de razones que hemos categorizado como problemas de fondo respecto, sobre todo, al concepto de igualdad, que atiende a cuestiones más socio-biológicas que socio-culturales. Como ejemplos "literales" de algunas razones: "es una ley para la mujer, no de igualdad de género", "el tema de la paridad me parece una medida infantil", "interpretación perversa de la igualdad", "la discriminación es injusta y contra derecho", "la discriminación positiva es negativa", "la discriminación positiva es mentira", "las cuotas no crean igualdad", "ley actual necesaria pero irresponsable", "no hay que defender a la mujer sino a las personas", "no se valoran los méritos de la mujer con la discriminación positiva", "poco realista", "por la cuestión del lenguaje no sexista que es una tontería", "por ser injusta para el hombre", "sobresaturación de igualdad", "supone una carga de trabajo para las mujeres", "uso político", "antigualitaria", "no somos iguales sino capaces o no capaces", "no somos iguales sino complementarios", etcétera.

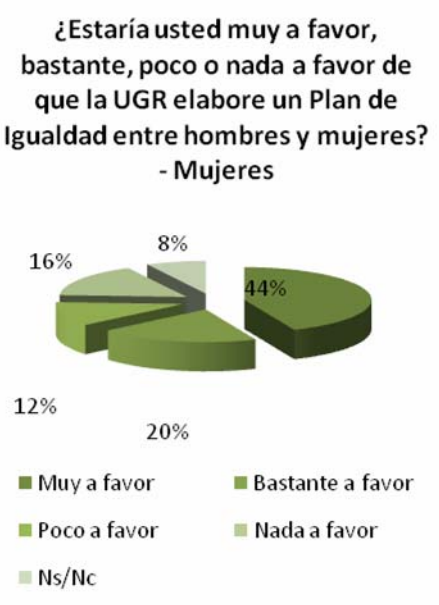
La Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la UGR es conocida entre el PDI por el 45,1% de las mujeres y por el 49,2% de los hombres. Aproximadamente el 30% conoce alguna actividad realizada por ésta, aunque solo el 9% de las mujeres y el 7,9% de los hombres ha asistido o participado de estas actividades.

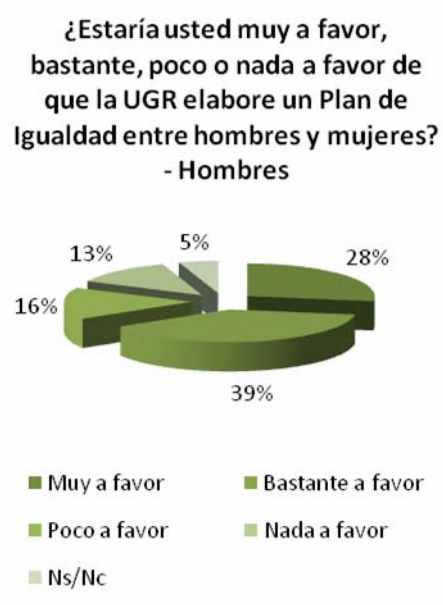


Asimismo, aunque el 30,8% de las mujeres y el 41,3% de los hombres conoce la *Guía de lenguaje no sexista* elaborada por la Unidad, las mujeres la usan ligeramente más que los hombres, concretamente la mitad de las mujeres y uno de cada tres hombres.



En cuanto al Plan de Igualdad, el 63,9% de las mujeres y el 66,3% de los hombres se muestran "muy" o "bastante" a favor de desarrollarlo. Alrededor del 8% de las mujeres y el 5% de los hombres no opinan al respecto, pero un 28,5% de las mujeres y un 28,7% de los hombres están "poco" o "nada" a favor de implementar un Plan de Igualdad en la UGR.





Para explorar las razones por las que estas personas se oponen a desarrollar un Plan de Igualdad introducimos otra *pregunta abierta*. En este caso las respuestas son algo más heterogéneas que con respecto a la Ley de Igualdad. No obstante, la gran mayoría no ve necesario realizar el Plan, aludiendo de forma generalizada a que en la UGR ya existe igualdad entre mujeres y hombres, tanto real como normativa. Además, apreciamos bastante desconfianza con respecto a los contenidos del Plan haciendo referencias, sobre todo, a aspectos de discriminación positiva que atienden a cuestiones de méritos y capacidades. Y,

por otra parte, muchos piensan que no debe ser una prioridad, porque "el dinero público hay que gastarlo en otras cosas". Algunas de las razones expuestas son: "la maternidad es el único problema de la mujer y eso no se puede tratar en un plan", "debería ser natural la igualdad", "en la universidad nos debemos dedicar a formar estudiantes y no a estas cosas", "en la universidad somos gente suficientemente madura para no necesitar planes", "es inútil en la UGR ya hay igualdad", "es una tomadura de pelo", "estas iniciativas dan más imagen que resultados", "favorece la desigualdad", "hay que tener otras prioridades", "no es necesario", "no hace falta", "no puede existir igualdad en ciertos aspectos", "no se puede imponer la igualdad", "se debería medir la valía de la persona no el género", "tiene que surgir solo", "hay normas suficientes, no es necesario", "ya hay igualdad", etcétera.

Estar "poco" o "nada" a favor de desarrollar un Plan de Igualdad no significa que no consideren la conveniencia de aplicar ciertos aspectos que mejoren la igualdad entre hombres y mujeres en la UGR. De hecho el 40% de ellos y ellas se suman a considerar positivamente ciertos aspectos que incluíamos en el cuestionario.

En cualquier caso, los aspectos en los que el PDI muestra más consenso de cara a realizar un Plan de Igualdad, por orden de importancia, son: "ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar"; "distribución de tareas de trabajo y responsabilidades entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto"; "trato respetuoso entre la comunidad universitaria" y "promoción profesional". Se le otorga menos importancia a medidas relacionadas con la "clasificación profesional", la "formación profesional" y las "retribuciones".

En su opinión, y para el PDI, ¿cuál es el principal aspecto sobre el que debería de incidir este Plan de Igualdad entre hombres y mujeres? ¿y el segundo?

	PRIMER ASPECTO	SEGUNDO ASPECTO
Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar	35,9	14,2
Distribución de tareas de trabajo y responsabilidades entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto	5,9	14,2
Trato respetuosos entre la Comunidad Universitaria	4,0	10,7
Promoción profesional	9,4	7,2
Prevención del acoso sexual	4,8	7,5
Prevención del acoso por razón de sexo	2,1	9,1
Acceso al empleo	7,0	2,1
Retribuciones	4,0	3,5
Formación profesional	2,9	1,3
Clasificación profesional	2,1	1,3
Ns/Nc	21,7	28,7

No obstante, aunque hombres y mujeres muestran bastante consenso respecto a los aspectos principales antes señalados, también tienen diferentes prioridades respecto a las acciones del Plan de Igualdad. Los hombres abogan más por el "acceso al empleo" o la "prevención del acoso", mientras las mujeres ponen más énfasis en la "promoción profesional" o en la "distribución de tareas de trabajo y responsabilidades entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto".

Por otra parte, cabe señalar que, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres, más de un 20% del PDI no aporta o no tiene opinión al respecto de las acciones del Plan de Igualdad propuestas.

En cuanto a las acciones a tomar que mejoren la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, ambos coinciden en la conveniencia de adoptar principalmente: "horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los hijos o de personas dependientes" (61,4%); "crear suficientes centros de educación infantil (guarderías) de calidad" (58,2%); "aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o de personas dependientes" (35,7%) e "incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión" (23,3%). Por el contrario, se le concede una relativa menor importancia a: "crear instancias para tratar denuncias de discriminación y violencia" (9,7%); "en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales medios, dar prioridad a su contratación" (10,2%) y "cursos de formación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria" (13,7%). Asimismo, dentro de

las respuestas abiertas, que no suponen más de un 3% del total, destacamos: “ayudas a familias monoparentales”, “compensar con méritos académicos la dedicación a la familia”, o “facilitar a la mujer el acceso al rectorado”.

¿Cuál o cuáles de las siguientes acciones considera más adecuadas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UGR?

Horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los hijos o de personas dependientes	61,4
Crear suficientes centros de educación infantil (guarderías) de calidad	58,2
Aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o de personas dependientes	35,7
Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	23,3
Cursos de formación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria	13,7
En los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales medios, dar prioridad a su contratación	10,2
Crear instancias para tratar las denuncias de discriminación y violencia	9,7
Otros	3,5
Ns	,8
Nc	7,0

Tabla de respuestas múltiple

Por supuesto, hombres y mujeres no tienen exactamente las mismas opiniones respecto a las acciones para promover la igualdad de oportunidades. Así, por ejemplo, las mujeres, a diferencia de los hombres, consideran más prioritario: “crear suficientes centros de educación infantil (guarderías) de calidad” (61,7% frente al 56,3% de los hombres); “incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión” (32,3% frente al 18,3% de los hombres) y “en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales medios, dar prioridad a su contratación” (13,5% frente al 8,3% de los hombres). Por el contrario, los hombres conceden más importancia a: “horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los hijos de personas dependientes” (63,8% frente al 57,1% de las mujeres); “aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o de personas dependientes” (37,5% frente al 32,4% de las mujeres) y “crear instancias para tratar las denuncias de discriminación y violencia” (11,7% frente al 6% de las mujeres).

Informe Cuestionarios Estudiantes

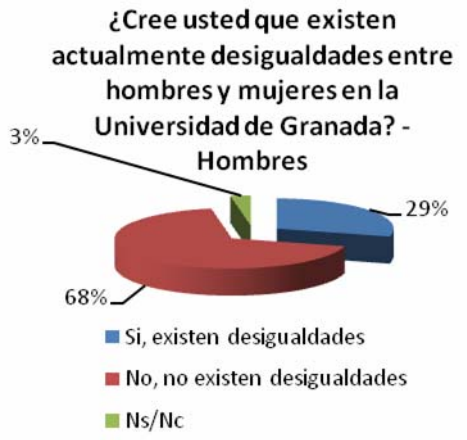
Características de la muestra

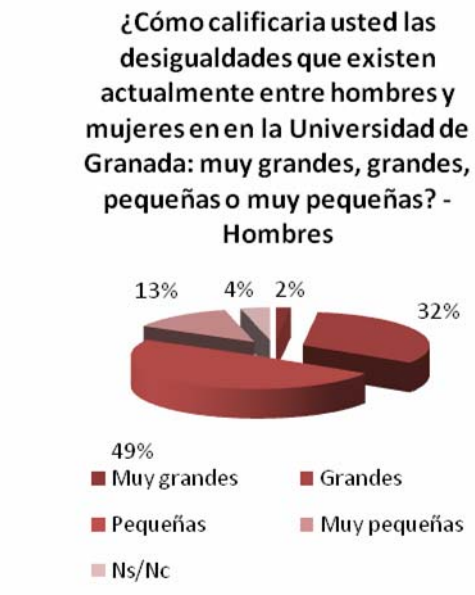
Para la elaboración de las entrevistas del estudiantado se diseñó una muestra *segmentada de fijación proporcional* que atiende a cuatro variables: facultad, horario, edad y sexo. Por consiguiente, para la captación de las 400 encuestas presenciales realizadas, la muestra se dividió proporcionalmente por las cuatro variables citadas, de forma que, a través del sistema *aleatorio simple*, se asegura la representación más significativa del universo de población objeto de estudio asumiendo un error muestral de +/- 4,9%.
Sabiendo que dado el error muestral de un +/- 4,9% implica que los datos de la muestra difieren de la población del estudiantado en dicho porcentaje, los datos sociodemográficos más relevantes son: un 54,8% son mujeres y el 45,3% restante son hombres. La edad media de los estudiantes es de 23 años. El 93,8% es soltero/a, un 2% está casado/a y un 3,8% vive en pareja; el 41% tiene pareja; un 0,5% tiene hijos, y un 1,8% tiene personas dependientes a su cargo; un 5,5% vive en pareja sin hijos; un 0,3% vive en pareja con hijos; un 2% es familia monoparental; un 6,5% vive solo; el 25,5% vive con sus padres; el 44% vive en un piso de estudiantes unisex; el 7,5% vive en un piso de estudiantes mixto y un 5,8% vive en residencia de estudiantes. El 16,5% trabaja actualmente. El 33,25% tiene problemas de conciliación. El 51,3% es de turno de mañana, el 15,3% turno de tarde y un 33,5% es de turno partido. El 16% lleva menos de un año en la UGR, el 44,3% está entre los dos y cuatro años, un 39,3% lleva entre los cinco y los diez años, y un 0,5% lleva más de diez años. El 30,3% proviene de ámbito rural, un 10,8% de áreas metropolitanas y un 59% de poblaciones urbanas. El 95% es español/a y un 1,3% es marroquí, el resto son de diferentes procedencias, desde Armenia a EE.UU.

BLOQUE I. CREENCIAS Y OPINIONES SOBRE DESIGUALDAD ENTRE ALUMNAS Y ALUMNOS DE LA UGR.

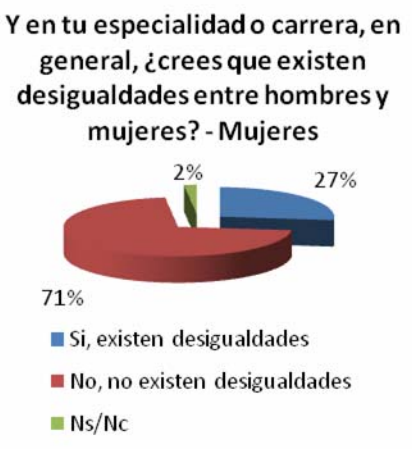
El 89,3% del estudiantado cree que aún existen desigualdades en el país, por el contrario, el 8,8% cree que no. Y tanto hombres como mujeres tienen la misma opinión al respecto. Aunque las estudiantes de la UGR consideran las desigualdades más grandes que los estudiantes, concretamente el 67,9% de las mujeres perciben desigualdades "grandes" o "muy grandes" en el país por el 46% de los hombres que opinan lo mismo.

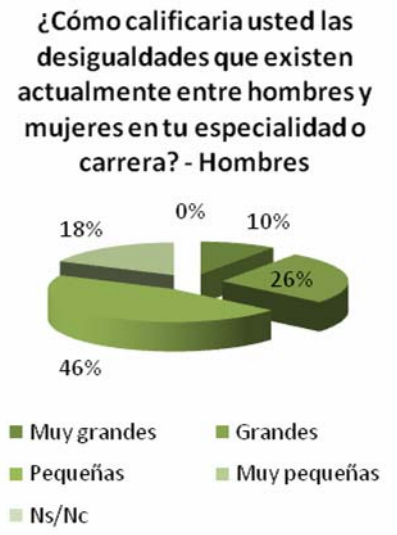
La percepción de desigualdad en la UGR baja con respecto al país de forma considerable. En conjunto, un mayoritario 68,3% cree que no existen diferencias de sexo por un 28% que cree que si existen. Y aunque la opinión de ellos y ellas es muy parecida, son los hombres los que ligeramente más perciben estas diferencias. Así mismo, alrededor de un 64% percibe las desigualdades en la UGR como "pequeñas" o "muy pequeñas", por un 33% que las considera "grandes" o "muy grandes".



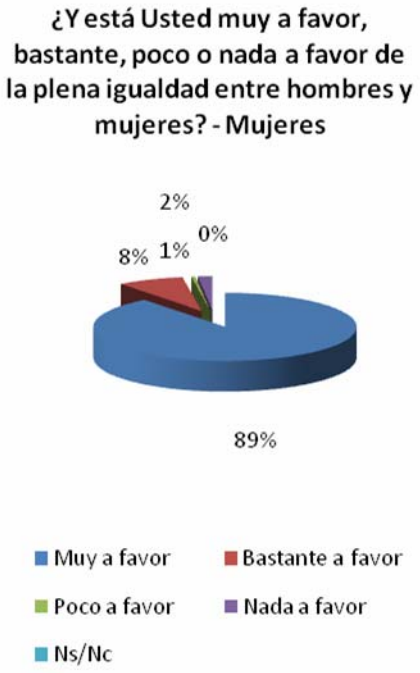


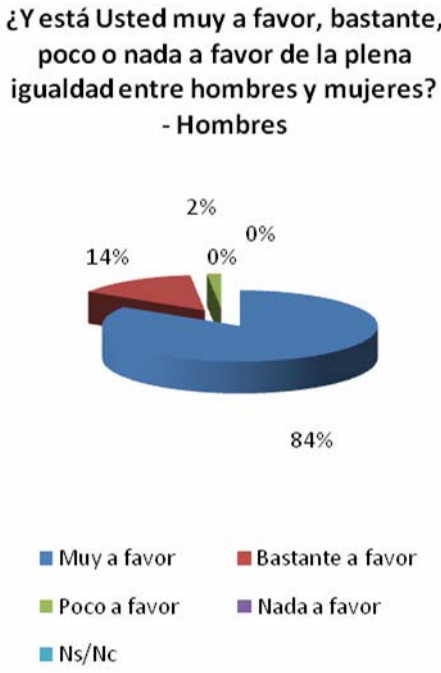
Respecto a la percepción de desigualdades en las especialidades o carreras de la UGR alrededor de un 68% cree no las hay, si bien, de forma global, un 30% piensa que si existen diferencias de sexo. Y son los hombres los que más diferencias aprecian, dado que el 33,7% de ellos así lo considera, por el 26,9% de ellas. E igualmente los alumnos perciben mayores desigualdades, de hecho el 36% de ellos aprecian que las desigualdades son “grandes” o “muy grandes”, por el 30% de ellas que opinan lo mismo. Aunque la mayoría, alrededor del 65%, opina que estas diferencias son “pequeñas” o “muy pequeñas”.



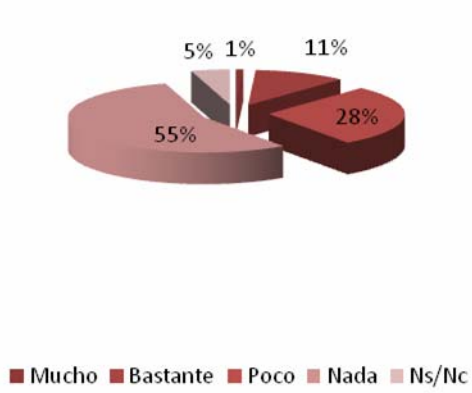


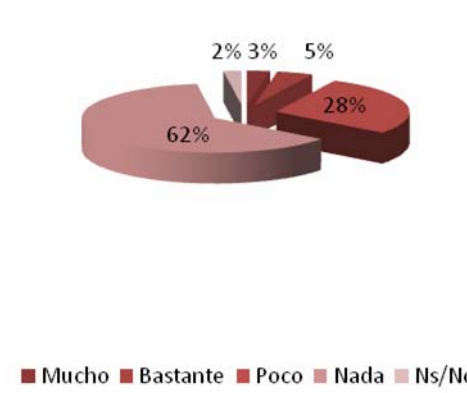
En conjunto el 98% del estudiantado está a “bastante” o “muy” a favor de la plena igualdad entre mujeres y hombres, sin que haya diferencias de opinión significativas entre ellos y ellas.



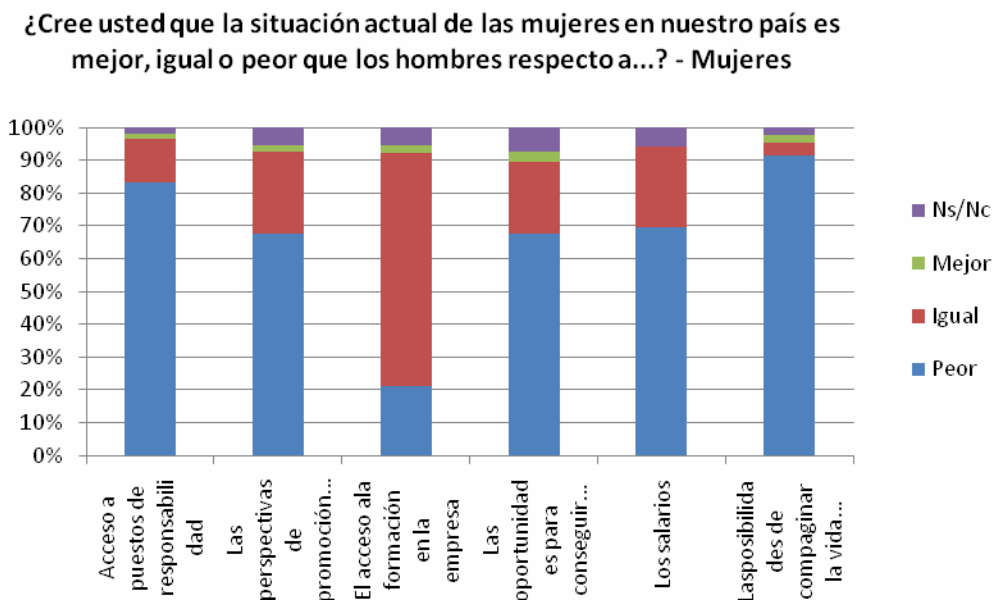


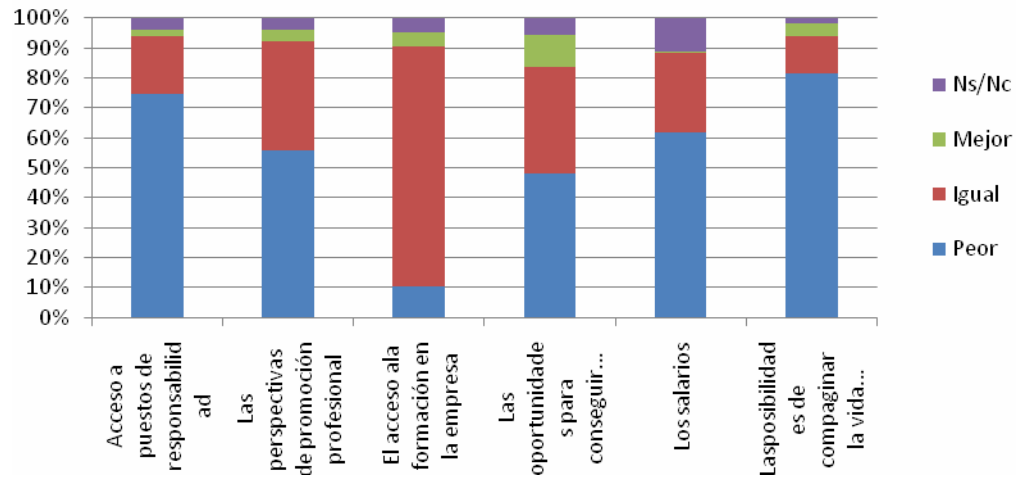
Aunque la mayoría (77,5%) opina que la discriminación académica de la mujer en el país es “poca” o “nada”, hay un 17% del estudiantado que cree que el grado de discriminación de la mujer en el ámbito académico español es “mucha” o “bastante”, siendo las mujeres las que más aprecian la diferencia, concretamente el 22,2% de ellas percibe que la discriminación académica es “grande” o “muy grande”, por el 10,5% de los hombres que opinan lo mismo. Mientras, en la UGR, la mayoría (86,8%) también percibe que la discriminación académica de la mujer es “poca” o “nada”, sin que haya diferencias de opinión significativas entre ellos y ellas.



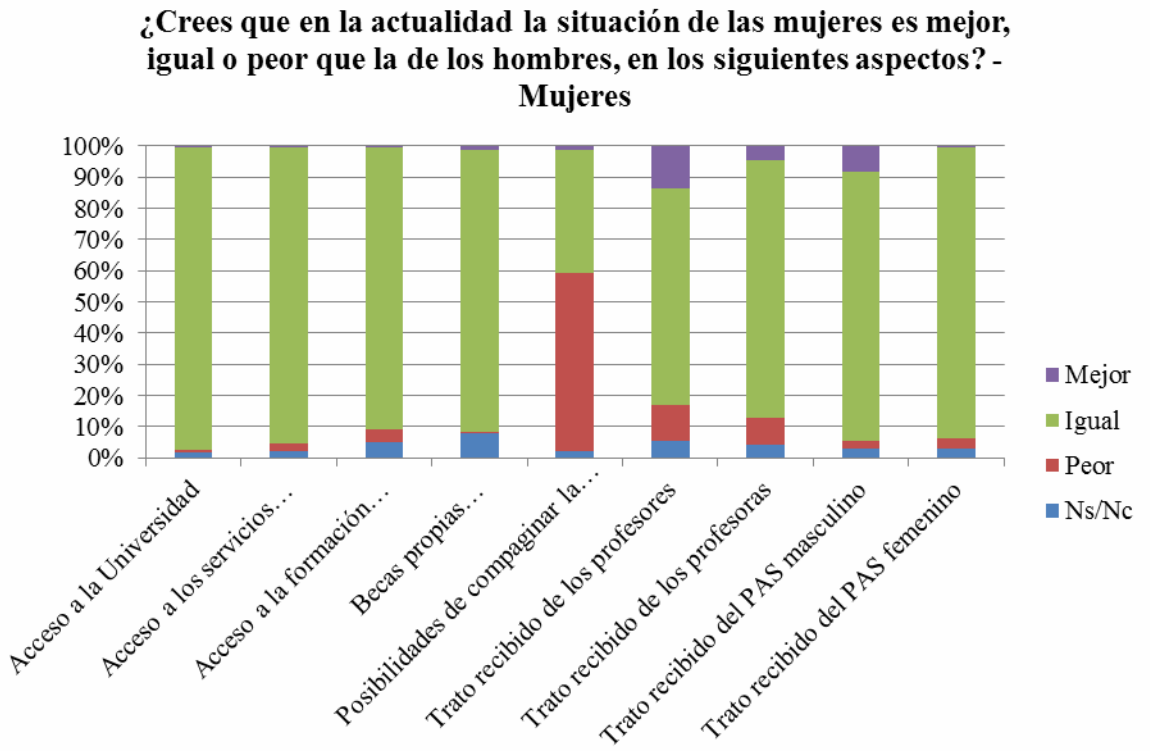


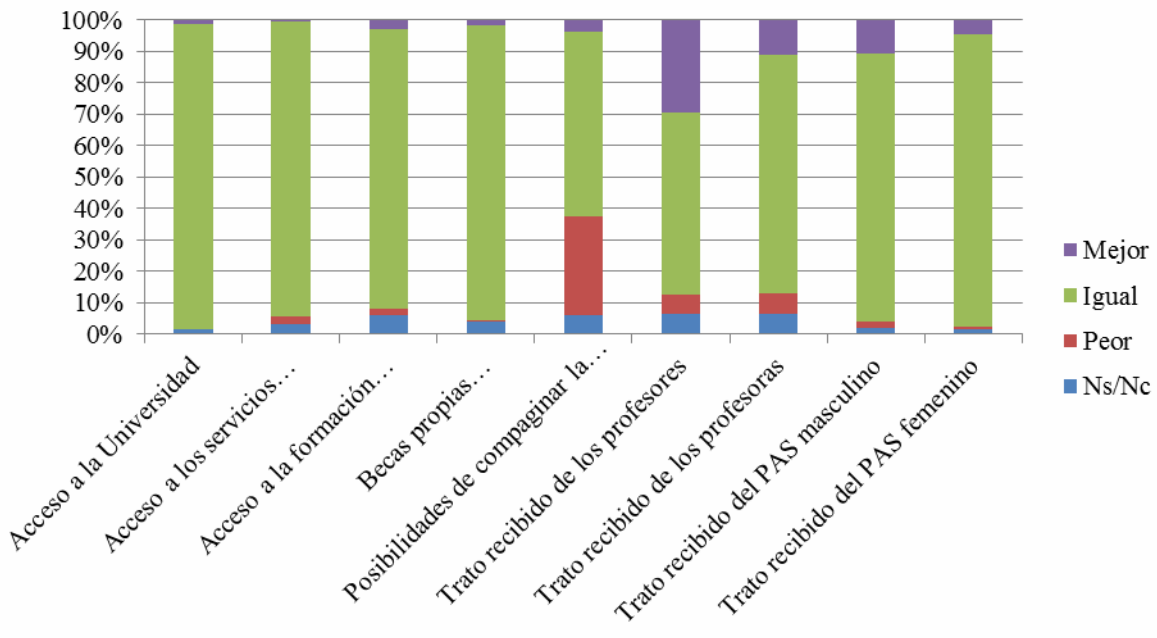
Al valorar globalmente la situación de la mujer respecto a la del hombre en ciertas temáticas laborales y sociales en el país, el estudiantado considera que la mujer sale perjudicada en todas. Así, por ejemplo, en el "acceso a puestos de responsabilidad" un 79,3% piensa que la situación de las mujeres es peor que la de los hombres, en "las perspectivas de promoción profesional" el 62,3%, en "las oportunidades de conseguir un empleo" el 58,8%, en "los salarios" el 66% y en "las posibilidades de compaginar vida laboral y familiar" el 87%. Sólo respecto a "el acceso a la formación en la empresa" esta creencia de desventaja baja al 16,3%. Además, y de manera sistemática, son las mujeres las que más consideran estas desventajas con diferencias porcentuales que rondan el 10% respecto a los hombres, y, no obstante, hay un 11% de ellos que creen que las mujeres tienen mejores oportunidades para conseguir un empleo.





Respecto a la situación de discriminación que pueden vivir las mujeres en la UGR en diferentes temáticas, el estudiantado, de forma mayoritaria, percibe que existen condiciones igualitarias respecto a casi todas las materias tratadas: en “el acceso a la universidad” el 97% cree que la situación es igual para ellos y ellas, en el “acceso a los servicios de la UGR” el 94,5%, en “el acceso a la formación en la empresa” el 89,8%, respecto a las “becas propias de la UGR” el 92%, en el “trato recibido de las profesoras” el 79,5%, en “el trato recibido del PAS masculino” el 86% y en cuanto al “trato recibido del PAS femenino” el 93,3% también piensa que la relación es de igualdad. Sólo respecto a “las posibilidades de compaginar la vida académica, con la vida laboral, familiar y personal” la apreciación de desventaja es más evidente, de hecho, en conjunto, un 45,5% percibe que las mujeres están perjudicadas en esta situación, y además, las diferencias de opinión entre ellos y ellas en ésta materia son más evidentes, concretamente el 57,1% de las estudiantes se consideran perjudicadas respecto a ellos, si bien el 31,5% de los hombres opinan lo mismo. Y, en sentido contrario, también cabe destacar que un 20,8% opina que ellas están en mejor situación que los hombres respecto al “trato recibido de los profesores”, y son los alumnos los más críticos en este sentido, de hecho un 29,3% de los estudiantes cree que las mujeres reciben mejor trato del profesorado masculino, e, incluso, un 13,7% de ellas opinan lo mismo.

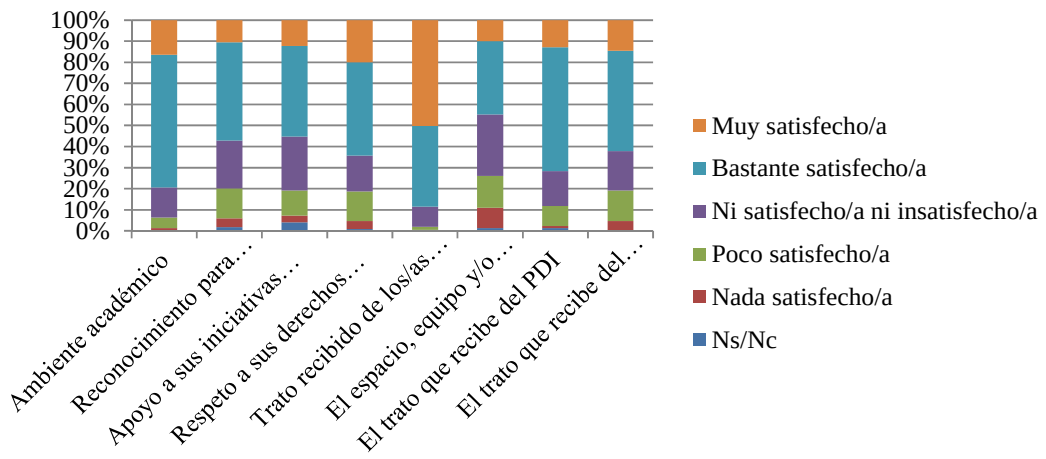




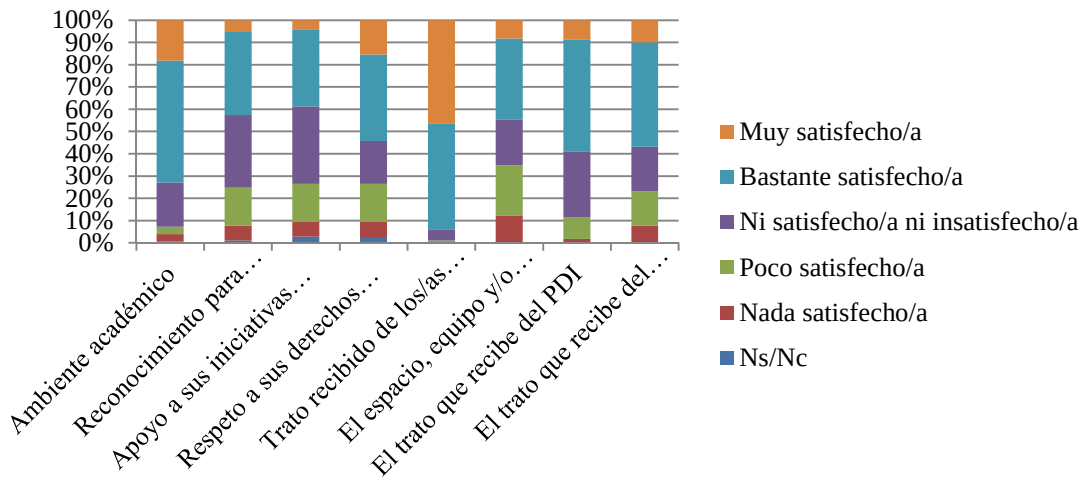
En relación a la satisfacción mostrada en diferentes aspectos de la vida académica, los estudiantes se muestran, en general, bastantes contentos/as. Los temas en los que el estudiantado muestra más satisfacción por orden de importancia son: "el trato que recibe de las/os compañeras/os" (91% "muy" o "bastante" satisfecho/a);"el ambiente académico" (76,6%);"el trato que recibe del PDI" (66%); "el trato que recibe del PAS" (59,8%); "el respeto a sus derechos estudiantiles" (59,8%); "el reconocimiento a sus esfuerzos (evaluación)" (50,5%); "el apoyo a sus iniciativas (trabajos de clase)" (47,8%) y "el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores" (44,8% también "muy" o "bastante" satisfecho/a). Sin embargo, son destacables los altos niveles de "indiferencia" de opinión respecto a:"el apoyo a sus iniciativas" (29,8% "ni satisfecho/a ni insatisfecho/a"); "el reconocimiento a sus esfuerzos" (27,3%); "el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores" (25,3%); "el trato que recibe del PDI"(22,3%); "el trato que recibe del PAS" (19%) y "el respeto a sus derechos estudiantiles"(18%). Asimismo, en los aspectos en los que el estudiantado se muestra "poco" o "nada" satisfecho/a por orden de

importancia son “el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores” (29,3%); “el trato que recibe del PAS” (21%) y “el reconocimiento a sus esfuerzos” y “el respeto a sus derechos estudiantiles” (20,8% en ambos casos).

Podría decirme si usted está muy, bastante, poco o nada satisfecho/a con los siguientes aspectos de la vida laboral - Mujeres

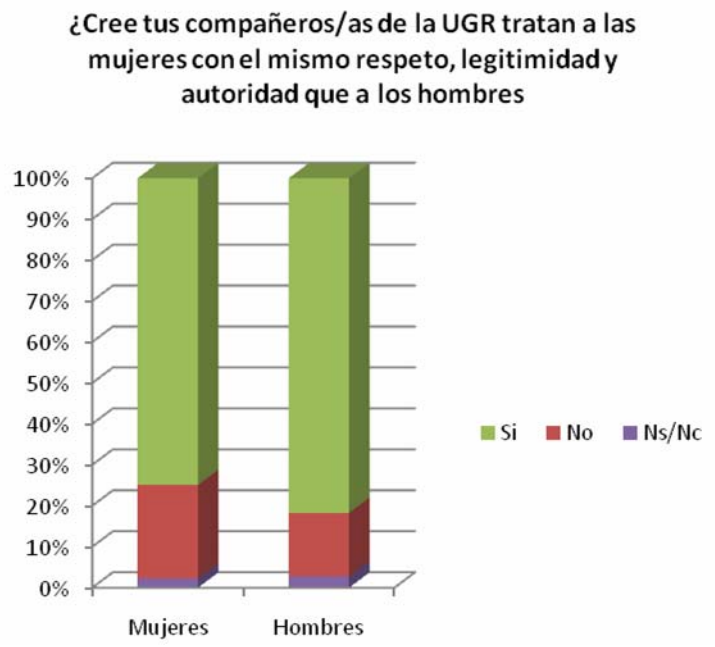


Podría decirme si usted está muy, bastante, poco o nada satisfecho/a con los siguientes aspectos de la vida laboral - Hombres



Al tratar los datos desagregados por sexo, lo primero que llama la atención son, en general, los altos grados de “indiferencia” de los varones. Sólo respecto a “el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores” y al “trato que recibe del PDI” los alumnos se muestran menos indiferentes que las alumnas. Además, y al igual que pasa en el cuestionario del PAS y del PDI, los hombres se muestran bastantes más críticos con “el espacio, equipo y/o herramientas...” que las mujeres, de hecho alrededor de un 35% se muestra “poco” o “nada” satisfecho con este asunto por el 24,7% de las alumnas que opinan lo mismo. Por otra parte, es interesante observar que, generalmente, las alumnas se sienten más satisfechas, sobre todo respecto al “ambiente académico” (donde el 79,4% de ellas opinan estar “muy” o “bastante” satisfechas por el 72,9% de ellos que opinan lo mismo), al “reconocimiento a sus esfuerzos” (57,1% - 42,6%), al “apoyo a sus iniciativas” (55,2% - 38,7%), al “respeto a sus derechos estudiantiles” (64,4% - 54,2%), y al “trato que recibe del PDI” (71,7% - 59,1%).

Por otra parte, los estudiantes perciben mayoritariamente (78%) que existe el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad entre alumnos y alumnas. Si bien un 22,8% de las estudiantes y un 15,5% de los estudiantes no están de acuerdo con esto.



Para ahondar más en las relaciones entre compañeros/as, se ha formulado una pregunta abierta en el cuestionario para saber las razones por las que no creen que exista un trato de igualdad entre ellos y ellas. Respecto a por qué este 19,5% del estudiantado no está de acuerdo con este trato igualitario, las razones aportadas son bastante variadas y requerirían de un análisis más profundo, si no de un estudio distinto (investigación cualitativa) para indagar más profundamente en los discursos sociales e individuales implícitos en estas breves expresiones y superar ciertos obstáculos presentados en el trabajo de campo. No obstante, queremos destacar que el 15,5% de los hombres que no cree que exista un trato igualitario atiende más a razones socioculturales para comprender la diferencia de trato "machista". También, en ocasiones, hacen referencia a una discriminación en dos sentidos: "favoritismo a la mujer" y "hay más respeto a los hombres". El 22,8% de las mujeres que también piensan que no hay un trato igualitario entre los sexos hace más referencia a cuestiones más cotidianas como la masculinización o feminización de ciertas carreras, el lenguaje no sexista, la falta de respeto hacia ellas, la imagen de autoridad de ellos, o el trato desigual por discriminación positiva. También, y al igual que pasaba en el estudio del PDI, se atienden a cuestiones de diferenciación socio-biológicas o socio-culturales. Algunos de los comentarios aportados son: "el mundo de la estadística es masculino", "los alumnos ven a las alumnas como algo inferior", "aparejadores no es para mujeres según el profesorado", "favoritismo a la mujer", "hay más respeto hacia los profesores que hacia las profesoras", "hay un intento por agradar a las mujeres", "influye la sexualidad entre los alumnos", "infravalorar a las mujeres", "las ciencias son para hombres (eso se cree)", "las matrículas de honor son para los hombres", "las mujeres tienen que demostrar que valen, los hombres no", "por ser mujeres estamos favoreciedas", "... [ellas] son menos inteligentes y más superficiales", "por educación, se nos ha enseñado así", "trato distinto a distintas nacionalidades (musulmanas)".

BLOQUE II. SITUACIONES VIVIDAS EN EL ENTORNO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA.

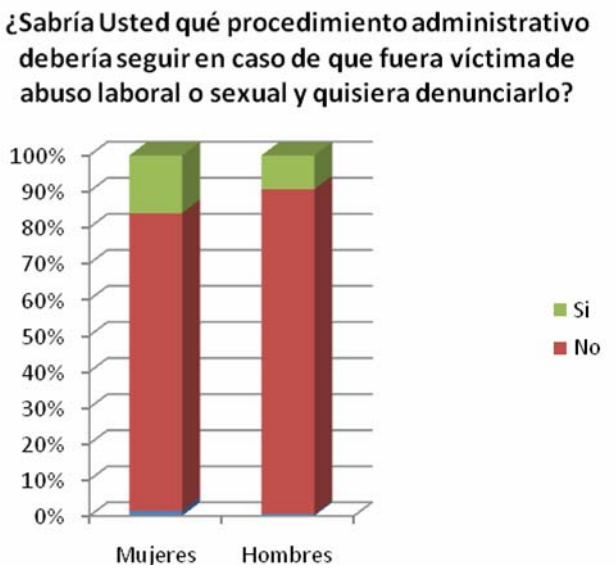
Las situaciones vividas de acoso sexual o de conductas de contenido sexual no deseado por parte de los estudiantes no son estrictamente significativas estadísticamente hablando. Simplemente, destacaremos que en conjunto las situaciones más repetidas son la de "miradas morbosas o gestos que le molesten" (5,8%), "presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de contenido sexual que le incomoden" (4,5%) y "frecuencia de piropos no deseados acerca de su apariencia sexual" (3,8%). Tanto hombres como mujeres han sufrido estas situaciones, pero ellas con más asiduidad. De hecho, un 8,7% de las alumnas ha sufrido "miradas morbosas o gestos que le molesten", un 5,9% "presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de contenido sexual que le incomoden" y un 5,5% sufre de "frecuencia de piropos no deseados acerca de su apariencia".

En su entorno académico, dentro de las instalaciones y servicios de la UGR ¿has vivido alguna de las siguientes situaciones en el último año?

	Sí	No	Ns	Nc
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de ordenador u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	4,5	95,5	,0	,0
Frecuencia piropos no deseados acerca de su apariencia	3,8	96,3	,0	,0
Miradas morbosas o gestos que le molesten	5,8	94,3	,0	,0
Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	2,8	97,3	,0	,0
Presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo	1,8	98,3	,0	,0
Llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseada	,3	99,5	,0	,3
Cambio de asignatura, titulación o profesorado por acoso sexual	,3	99,5	,0	,3
Roces, contacto físico no deseado	,8	99,0	,0	,3
Tocamientos, pellizcos, abrazos o besos no deseados	,0	99,8	,0	,3
Presión verbal para tener relaciones sexuales	,0	99,8	,0	,3
Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados	,0	99,8	,0	,3
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	,0	99,8	,0	,3

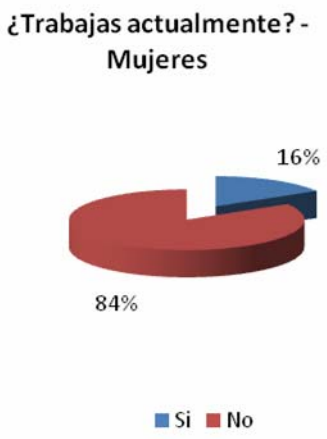
A modo de síntesis, describimos a continuación las características de la situación más repetida entre el estudiantado: “miradas morbosas o gestos que le molesten”, que resume, *grosso modo*, el perfil del resto de situaciones, dado que o han sufrido un 8,7% de las alumnas y un 2,2% de los hombres. En un 70% de los casos el infractor era un compañero/a, aunque las mujeres también se han visto intimidadas por PAS y PDI, en un 15,8% y un 31,6% respectivamente. En el 87% de los casos el suceso es ocasional, aunque también se producen diariamente o alguna vez en la semana. Aproximadamente en el 75% de los casos el comportamiento fue de un hombre hacia una mujer, aunque tambien hay un 15,8% en que el problema fue entre mujeres y un 10% en el que el gesto vino de ambos sexos. Entre los hombres, en la mitad de los casos la actitud fue realizada por ambos sexos, a su vez, una de cada cuatro ha sufrido esta situación por parte de un hombre, y en la misma medida por parte de una mujer. Ante esta problemática el estudiantado o lo trata directamente con el infractor/a (8,7%) o, simplemente, no hace nada (91,3%). Y, generalmente, no hacen nada porque consideran que “no le da importancia” (71,4%), “no sabe qué hacer” (4,8%), “no quería que lo considerasen conflictivo/a” (19%).

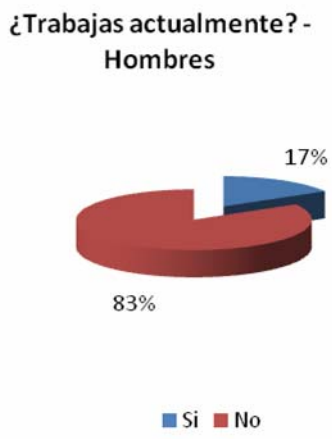
Por otra parte, en conjunto, sólo un 13% del estudiantado conoce los procedimientos administrativos de denuncia de estos casos. Aunque son las mujeres las que más lo conocen, concretamente el 16% por un 9,4% de ellos.



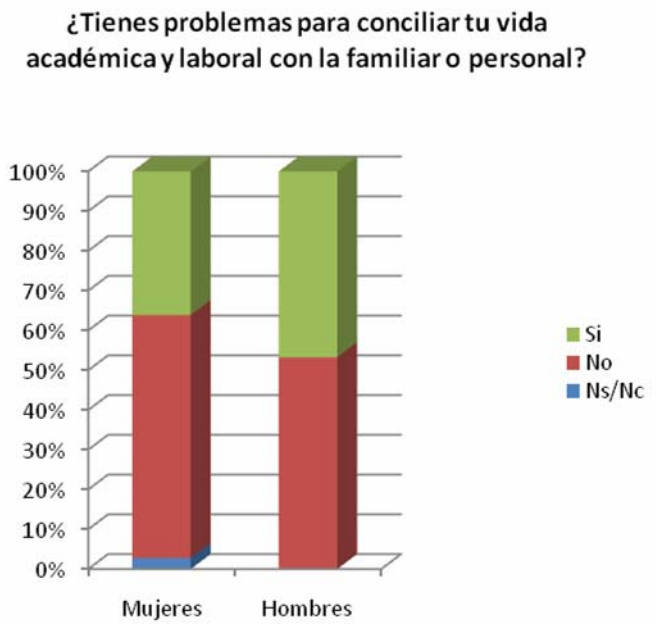
BLOQUE III. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El 16,5% del estudiantado trabaja actualmente, un 16,4% de las alumnas y un 16,6% de los alumnos. Las ocupaciones son bastante variadas, aunque más de la mitad son trabajos de baja cualificación relacionados, generalmente, con la hostelería o el comercio.

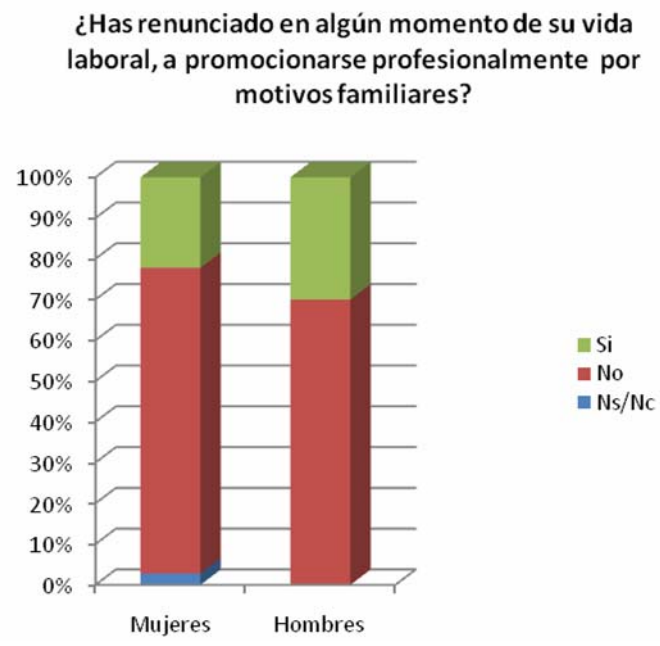




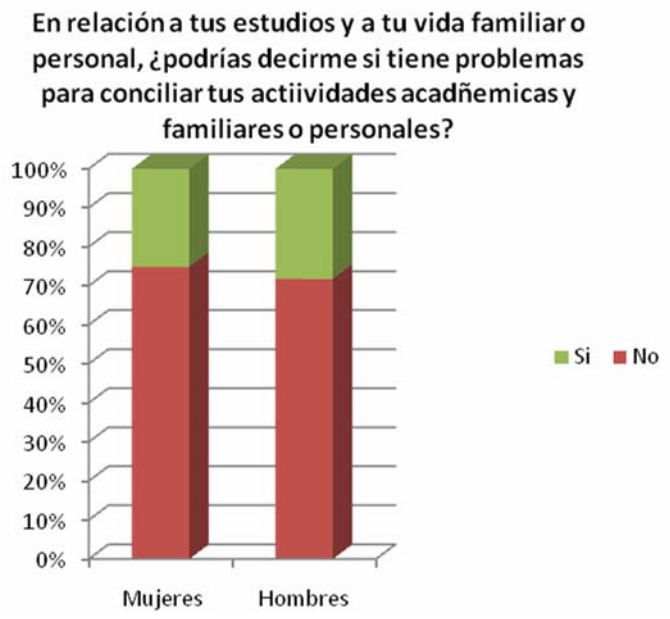
Un 40,9% del estudiantado que compagina estudios y trabajo tiene problemas para conciliar su vida académica y laboral con la vida familiar o personal, concretamente un 36,1% de las mujeres y un 46,7% de los hombres.



Además, el 25,8% del estudiantado que tiene alguna ocupación laboral ha tenido que renunciar a promocionarse laboralmente. Y, en este sentido, de nuevo son los hombres los que más han renunciado, un 30%, por un 22,2% de las mujeres.

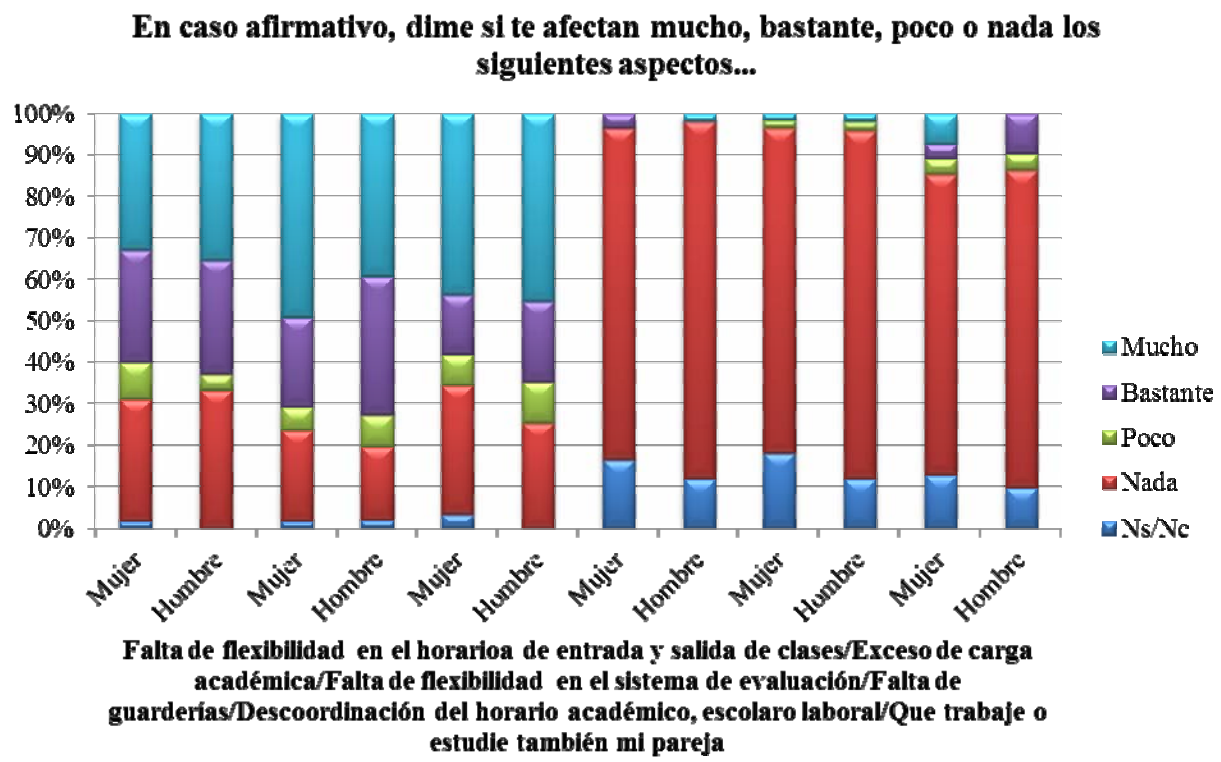


Asimismo, del 83,5% de estudiantes que no trabajan, el 26,5% también declara tener problemas para conciliar la vida académica con la familiar o personal. Y de nuevo son los hombres los que más problemas declaran, concretamente un 28,2% de ellos por un 25,1% de ellas.

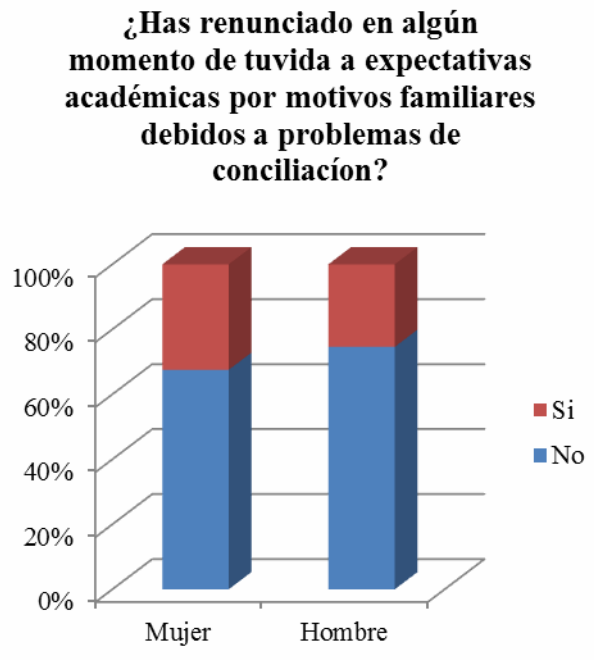


En definitiva, en la muestra, 133 de los 400 estudiantes tienen problemas de conciliación, es decir, el 33,25% del estudiantado. Y son los alumnos los que más problemas de conciliación tienen, un 35,9% por el 31% de las alumnas.

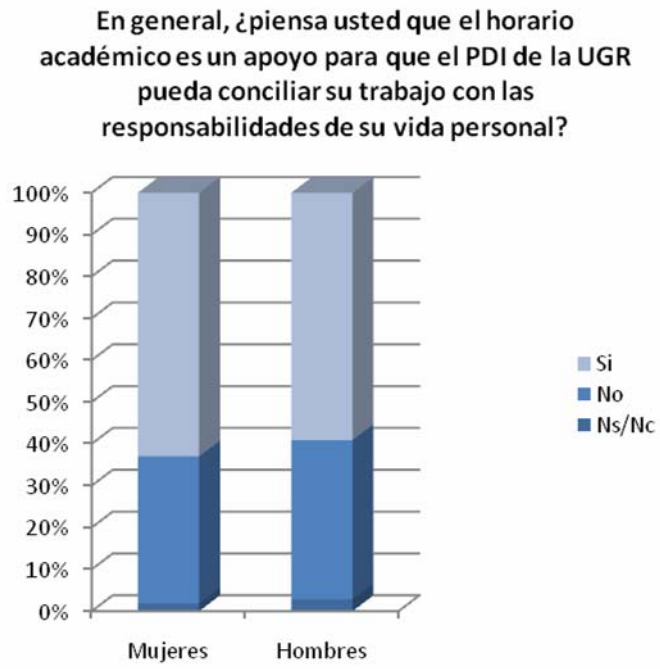
Dentro de los aspectos académicos que más dificultan la conciliación destacan: el “exceso de carga académica” (71,1% de los estudiantes declaran afectarles “mucho” o “bastante”); la “falta de flexibilidad en el sistema de evaluación (asistentes/no asistentes)” (61,1%) y la “falta de flexibilidad en el horario de entrada y salida de las clases” (61,4%). Los aspectos académicos que menos problemas de conciliación suponen son: la “falta de guarderías...” (83% declara afectar “poco” o “nada”); la “descoordinación del horario académico, escolar o laboral” (83%) y “que trabaje o estudie también mi pareja” (78,3%). No obstante en estos tres últimos casos los niveles de desconocimiento son relativamente importantes, en general hay entre un 15% y un 10% que no se ha planteado estas cuestiones como problemas de conciliación o no sabe cómo les afecta cuando fueron preguntados.



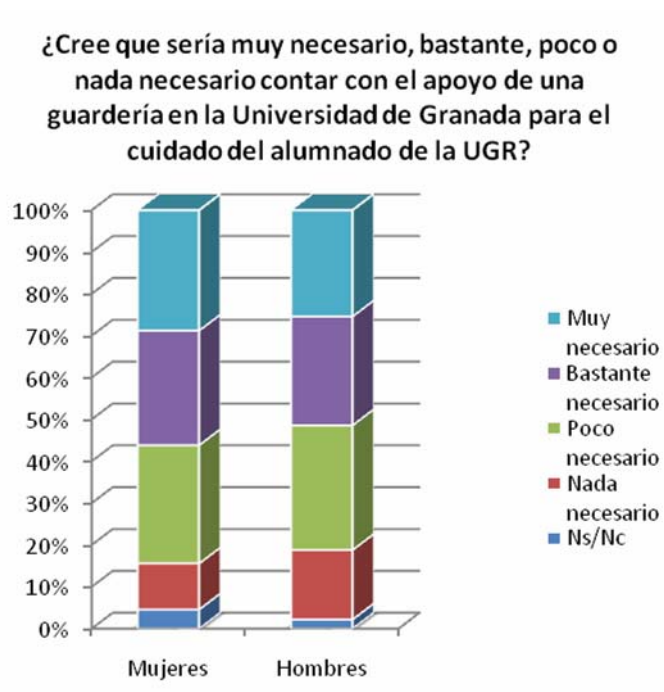
Es interesante observar que tanto alumnos como alumnas comparten los mismos niveles de problemática con respecto a la conciliación, es decir, no hay diferencias significativas entre ellos y ellas. Sin embargo, ellas tienen más desconocimientos sobre algunas materias preguntadas en referencia a: "falta de guarderías...", "descoordinación del horario laboral y académico" y a "que trabaje también mi pareja".
En este sentido, cabe destacar que, en general, un 29,3% ha renunciado a ciertas expectativas académicas por problemas de conciliación. Y, además, son las alumnas las que más han renunciado, concretamente el 32,4% de ellas por el 25,4% de ellos.



Por otra parte, hay que señalar que, en conjunto, un 61,3% del estudiantado cree que el horario académico es un apoyo para que se pueda conciliar estudios con las responsabilidades de sus vidas personales o familiares, sin que haya diferencias de opinión notables entre ellos y ellas.



Asimismo, y aunque en principio para el estudiantado no supone un problema de conciliación la falta de guarderías, en conjunto un 54,1% de los/as estudiantes cree que sería "muy" o "bastante" necesario contar con el apoyo de un centro de educación infantil para la Universidad de Granada, sin que además haya diferencias de opinión significativas entre alumnos y alumnas.



Respecto a temas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar, en el diseño del cuestionario se ha dividido tres ámbitos que pueden dar información útil al respecto: vivir en pareja, vivir con los padres y vivir en piso de estudiantes mixto.

En cuanto a la convivencia en pareja, primeramente se discrimina el cuidado de los hijos, porque sólo hay un caso en la muestra y no presenta resultados significativos estadísticamente hablando. Respecto a la "limpieza de la casa", hombres y mujeres tienen una autoimplicación muy similar, aunque los hombres sienten que ellas se implican bastante más. En la "elaboración de alimentos", la autoimplicación también es bastante similar, pero las mujeres tienen una imagen de menor implicación del hombre. En la "compra de alimentos, la autoimplicación es muy parecida, y tanto ellos como ellas creen que sus parejas se implican más. En la "compra de productos del hogar", las mujeres se sienten bastante más autoimplicadas que los hombres, aunque ellas creen que ellos se implican más de lo que dicen. Respecto al "cuidado y limpieza de la ropa", ellas tienen una autoimplicación mucho mayor que ellos, y además,

tanto ellos como ellas lo entienden así. En las "relaciones familiares", los alumnos se autoimplican mucho más que ellas, y ellas así lo entienden, pero ellos creen que sus parejas tienen una implicación mayor. Respecto al "control de gastos", ambos tienen una autoimplicación muy parecida y así lo entienden de sus parejas. En la "organización de las vacaciones", los hombres se sienten bastantes más autoimplicados que las mujeres y ambos lo entienden así de sus parejas. Respecto a la "limpieza del coche" y al "mantenimiento del equipamiento del hogar", los hombres se sienten bastantes más autoimplicados que las mujeres, y así lo entienden sus parejas.

De 1 a 5 indique su grado de implicación y el de su pareja en...

	Sexo	
	Mujer Media	Hombre Media
Educación y cuidado de los hijos (USTED)	1.67	.
SU PAREJA	1.67	.
Limpieza de la casa (USTED)	3.67	3.64
SU PAREJA	3.58	4.36
Elaboración de alimentos (USTED)	4.25	4.36
SU PAREJA	3.58	4.18
Compra de alimentos (USTED)	4.00	4.18
SU PAREJA	4.33	4.27
Compra de productos del hogar (USTED)	4.17	3.82
SU PAREJA	4.17	4.36
Limpieza y cuidado de la ropa (USTED)	4.50	3.91
SU PAREJA	2.75	4.09
Relaciones familiares (USTED)	2.75	4.50
SU PAREJA	3.50	4.80
Control de los gastos (USTED)	4.33	4.50
SU PAREJA	4.67	4.30
Organización de las vacaciones (USTED)	3.64	4.80
SU PAREJA	3.73	4.30
Limpieza del coche (USTED)	2.30	4.29
SU PAREJA	3.70	3.14
Mantenimiento del equipamiento del hogar (USTED)	2.67	4.00
SU PAREJA	4.08	3.09

En definitiva, podemos decir que existe bastante corresponsabilidad general entre el estudiantado que convive en pareja. Si bien la implicación de los hombres en las tareas que tradicionalmente son de mujeres es mayor que al contrario. Se podría decir que se ha avanzado en la implicación del hombre en las tareas tradicionales de la mujer pero no se ha avanzado en la implicación de la mujer en las tareas tradicionales del hombre.

Respecto a la convivencia con los padres ha interesado observar la "herencia" familiar que recibe el estudiantado en las tareas domésticas donde existen referentes adultos, y, en igual medida, ver qué papel tienen los estudiantes y las estudiantes por separado en esta cotidianidad del hogar. En un primer acercamiento vemos que ellas generalmente se autoimplican más que ellos en las tareas domésticas que tradicionalmente podemos asociar a las mujeres y viceversa, es decir, ellos se implican más en tareas domésticas tradicionalmente de los hombres. Situación que se ve reforzada por la imagen que tiene el estudiantado respecto a sus padres y sus madres, es decir, donde ellos ven que sus padres se implican más, ellos se implican más, y donde ven ellas que sus madres se implican más, ellas se implican también. No obstante, conviene aclarar dos puntos: por una parte los/las estudiantes tienen la imagen de que sus padres y sus madres se implican más que ellos/as en todos los aspectos del hogar; y por otra, tanto ellos como ellas tienen la imagen de que sus madres están sistemáticamente más implicadas que sus padres en prácticamente todo. Asimismo si tanto los alumnos como las alumnas tienen práctica-

mente la misma imagen de implicación de sus madres, respecto a sus padres no pasa lo mismo. En este sentido es importante destacar dos cosas: por un lado, que las alumnas tienen la imagen de que se auto-implican más que sus padres en algunas labores que podrían considerarse tradicionales de la mujer, concretamente respecto a la "limpieza de la casa" y a la "limpieza y cuidado de la ropa", y, por otro lado, ellos y ellas no están de acuerdo en la implicación del padre en las tareas domésticas, de hecho los hijos creen que sus padres se implican más y las hijas piensan que sus padres se implican menos en casi todo.

De 1 a 5 indique su grado de implicación y el de sus padres en...

	Sexo	
	Mujer Media	Hombre Media
Limpieza de la casa (USTED)	2.90	2.66
SU MADRE	4.71	4.65
SU PADRE	2.27	4.46
Elaboración de alimentos (USTED)	2.32	2.10
SU MADRE	4.45	4.68
SU PADRE	2.52	2.78
Compra de alimentos (USTED)	2.46	1.85
SU MADRE	4.20	4.27
SU PADRE	3.34	3.75
Compra de productos del hogar (USTED)	1.88	1.77
SU MADRE	4.43	4.44
SU PADRE	2.91	3.37
Limpieza y cuidado de la ropa (USTED)	2.14	1.85
SU MADRE	4.80	4.71
SU PADRE	1.55	1.90
Relaciones familiares (USTED)	4.02	3.71
SU MADRE	4.59	4.37
SU PADRE	3.73	3.63
Control de los gastos (USTED)	1.74	2.04
SU MADRE	4.37	4.35
SU PADRE	4.60	4.05
Organización de las vacaciones (USTED)	2.55	3.00
SU MADRE	3.50	4.07
SU PADRE	3.71	4.37
Limpieza del coche (USTED)	2.18	2.42
SU MADRE	2.52	2.00
SU PADRE	3.49	3.89
Mantenimiento del equipamiento del hogar (USTED)	1.86	3.02
SU MADRE	2.86	2.56
SU PADRE	3.77	3.85

En resumen, la corresponsabilidad de los hijos/as en el hogar es significativamente más baja que los padres y las madres. Y además, entienden que en su casa no se ejerce una corresponsabilidad muy efectiva entre padres y madres, que además se refleja en ellos y ellas.

En cuanto a los pisos de estudiantes mixtos, a primera vista se observa niveles de corresponsabilidad muy altos, por encima de quienes conviven en pareja o en la residencia familiar. Aunque se observan algunos efectos interesantes: los estudiantes se autoimplican más que las estudiantes en todos los aspectos tratados; los alumnos también implican más a sus compañeras de piso en casi todos los aspectos que al revés, es decir, ellas no tienen tan buena imagen de implicación de sus compañeros; y aunque los

estudiantes tienen una gran implicación en tareas domésticas tradicionalmente relacionadas con la mujer, no pasa lo mismo al revés, es decir, al igual que quienes conviven en pareja la autoimplicación de las mujeres en el "mantenimiento del equipamiento del hogar" es bastante más baja que la implicación de los hombres, aunque ellas no lo entienden así para sus compañeros.

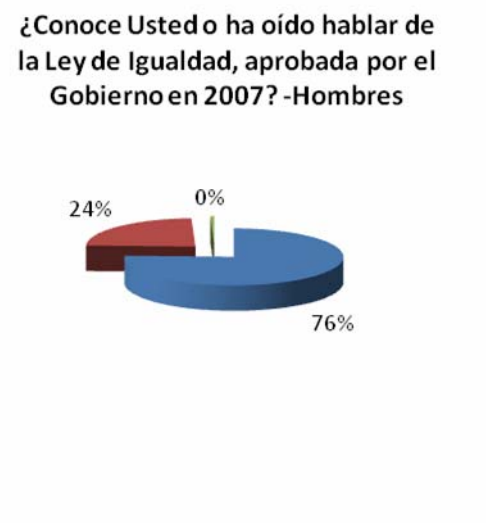
De 1 a 5 indique su grado de implicación y el de sus compañeros/as en...

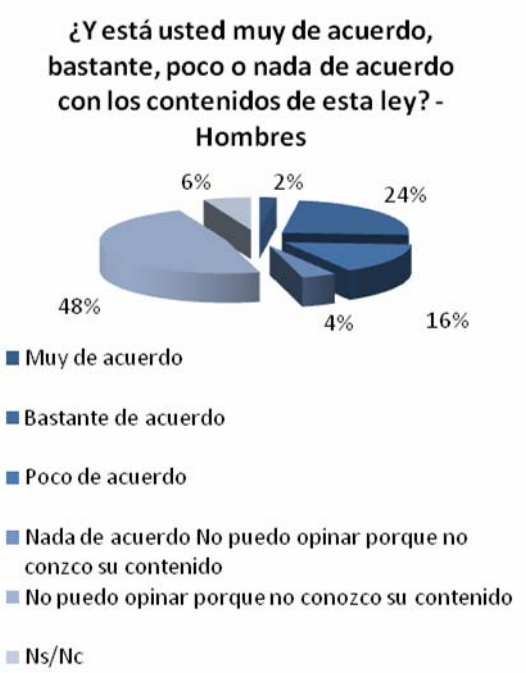
	Sexo	
	Mujer Media	Hombre Media
Limpieza de la casa (USTED)	4.23	4.31
SUS COMPAÑEROS/AS	3.69	3.88
Elaboración de alimentos (USTED)	3.85	4.06
SUS COMPAÑEROS/AS	4.08	4.40
Compra de alimentos (USTED)	4.08	4.19
SUS COMPAÑEROS/AS	4.38	4.53
Compra de productos del hogar (USTED)	4.08	3.81
SUS COMPAÑEROS/AS	4.00	4.13
Limpieza y cuidado de la ropa (USTED)	4.23	4.44
SUS COMPAÑEROS/AS	4.00	4.88
Pago del alquiler (USTED)	4.92	4.69
SUS COMPAÑEROS/AS	4.31	4.37
Control de facturas (USTED)	4.31	4.19
SUS COMPAÑEROS/AS	4.08	3.87
Mantenimiento del equipamiento del hogar (USTED)	3.38	4.50
SUS COMPAÑEROS/AS	3.31	3.37

Sintetizando toda esta información, podemos afirmar que la corresponsabilidad entre estudiantes es bastante alta. Se está avanzando sobre todo respecto a la corresponsabilidad en tareas domésticas tradicionalmente relacionadas con la mujer, pero, por el contrario, aparentemente no se avanza en la corresponsabilidad en tareas cotidianas del hogar tradicionalmente relacionadas con el hombre.

BLOQUE IV. CONOCIMIENTOS, OPINIONES Y SOLUCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

El 75,8% del estudiantado conoce o ha oído hablar acerca de la Ley de Igualdad, y es conocido al mismo nivel tanto por hombres como por mujeres. Asimismo, y aunque alrededor del 44% no puede opinar porque desconoce los contenidos de la ley, un 32,6% está "muy" o "bastante" de acuerdo con ella, más concretamente el 37,9% de las alumnas y el 26% de los alumnos.

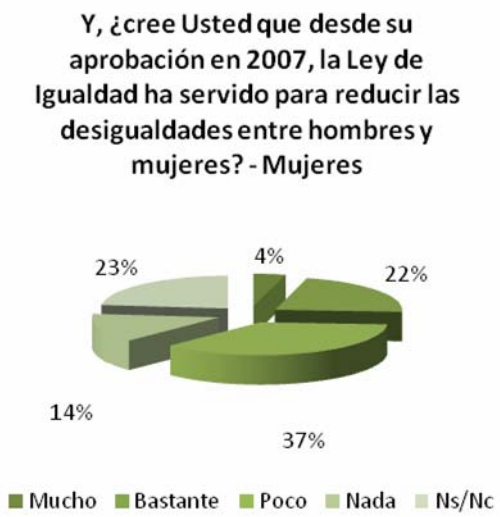


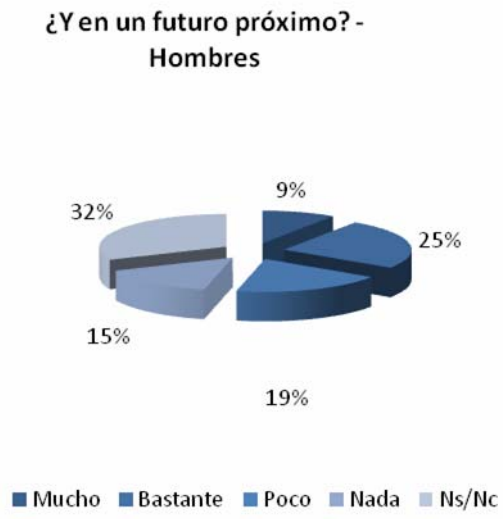


Un 26% de las alumnas y un 17,7% de los alumnos creen que la Ley de Igualdad ha servido “mucho” o “bastante” para reducir desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, cabe destacar que en torno al 26% desconoce o no opina acerca de la efectividad actual de la reforma.

Asimismo, los alumnos son más críticos con la ley que las alumnas, concretamente el 19,9% de ellos y el 13,7% de ellas están “poco” o “nada de acuerdo” con la reforma. Para explorar más en esta cuestión propusimos que, los que así lo entendiesen, pudiesen aportar las razones de su desacuerdo a través de una *pregunta abierta* en el cuestionario. De las respuestas aportadas podemos destacar que, en general, se repiten los discursos reproducidos por el PDI respecto a esta cuestión. Es decir, se vuelve hacer referencia al tema de la discriminación en un doble sentido: por una parte no se acepta la desigualdad de la mujer como situación de partida, y no se está a favor de un trato de “favoritismo” o discriminación positiva. Aunque en términos generales sobresale la desconfianza general que incita la ley entre el estudiantado, a modo de escepticismo político, jurídico, administrativo y social sobre la ley. Las razones aportadas por los alumnos inciden sobre todo en los temas de discriminación positva, atendiendo especialmente a la paridad y/o las cuotas, e indirectamente a méritos y capacidades, aunque también se hace bastante referencia a que en sí misma la ley genera desigualdad, y no es efectiva. Algunas de las respuestas de los alumnos son: “cuotas no tienen en cuenta el nivel”, “del machismo vamos a pasar al feminismo”, “discriminación positiva”, “es una medida para quedar bien, suena a estética”, “irreal”, “la mujer ya está beneficiada”, “mala aplicación”, “no plantea la igualdad en ningún momento”, “parece ser que la mujer es minusválida”, “se sigue infravalorando a la mujer”. Por su parte, las alumnas son aún

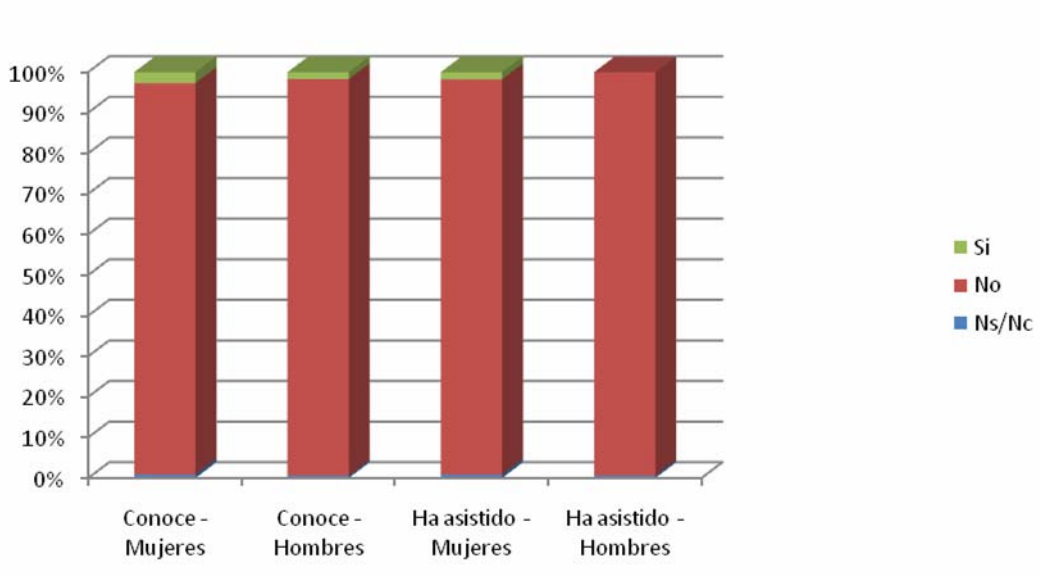
más escépticas que los alumnos, desconfian más de una ley que consideran insuficiente en los contenidos y en la aplicación real, que incita indirectamente a aumentar la diferencia. También hacen bastante referencia al tema de la discriminación positiva, en tanto denuncian que esto implica aceptar una situación inicial de desventaja respecto al hombre, y renunciar a los aspectos meritocráticos que implican la igualdad. Algunas de las respuestas aportadas por las estudiantes son: “a mi no me hace falta una cuota para conseguir un trabajo cualificado”, “creación del ministerio de igualdad”, “demasiado feminismo”, “faltan cosas y se hace una mala aplicación”, “hacer una ley crea desigualdades, se solucionará solo”, “se da excesiva importancia actualmente”, “no somos iguales”, “porque se fomenta más la diferencia”.
Aunque la mitad (51,6%) del estudiantado percibe que actualmente la ley está siendo “poco” o “nada” util, de cara al futuro, las perspectivas son algo más “optimistas”. Así un 41,1% de las alumnas y un 35,3% de los alumnos cree que la ley servirá “mucho” o “bastante” para reducir diferencias entre hombres y mujeres, por un 33,8% de ellas y un 34,2% de ellos que opinan lo contrario. También cabe destacar que, de nuevo, alrededor del 27% desconoce o no opina acerca de su utilidad futura.



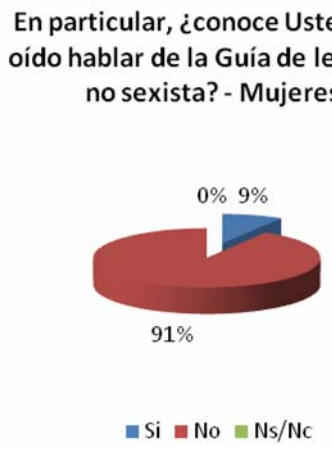


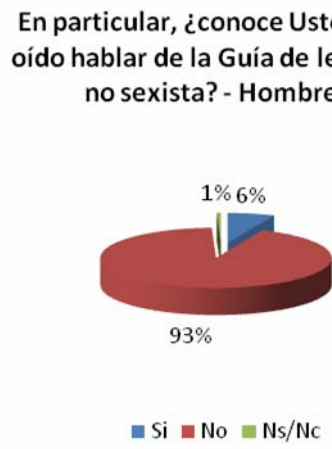
Asimismo, y sin que haya diferencias significativas por sexo, alrededor del 77% considera “muy” o “bastante” acertado que, en cumplimiento con la Ley de Igualdad, se obligue a las empresas a elaborar y aplicar planes de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

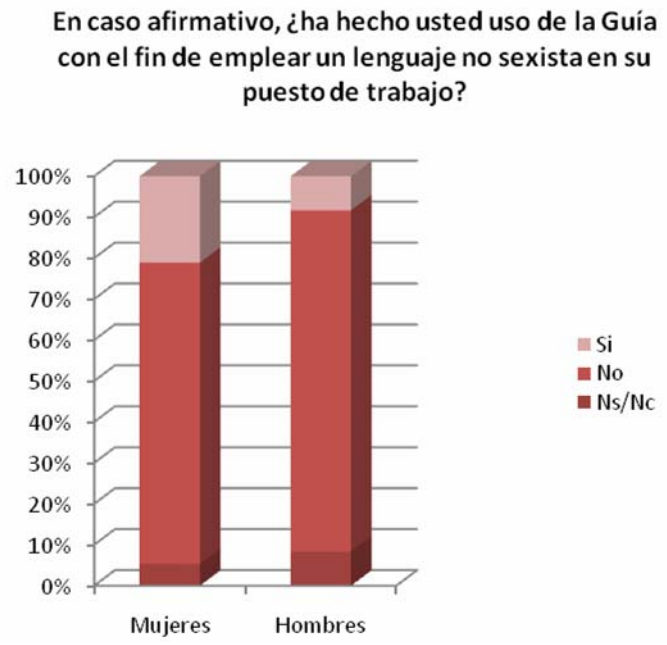
Solo un 7,3% de las alumnas y un 5,5% de los alumnos conocen la existencia de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la UGR. Un 2,7% de ellas y un 1,7% de ellos conoce alguna actividad de la Unidad y solamente un 1,8% de las universitarias ha asistido o participado en alguna de éstas.



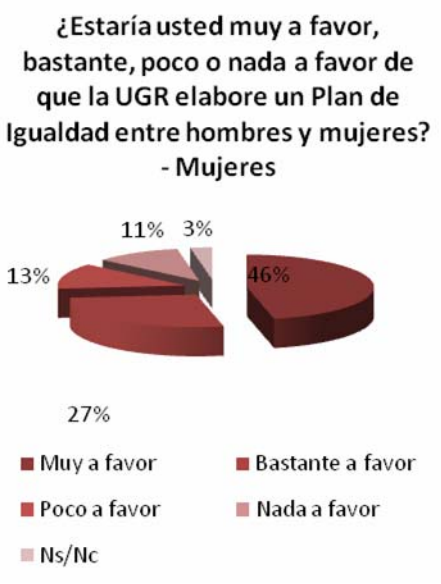
Igualmente la difusión de la *Guía de lenguaje no sexista* entre el estudiantado es muy escasa. De hecho es conocida por el 8,8% de las estudiantes y por el 6,6% de los estudiantes, de los/as cuales el 21,1% de las alumnas y el 8,3% de los alumnos la ha utilizado.

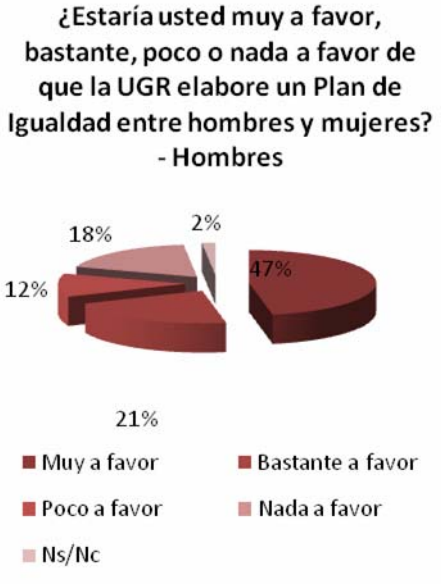






En cuanto al Plan de Igualdad un 73,5% de las universitarias y un 68,5% de los universitarios estaría "muy" o "bastante" a favor de elaborar el plan. Por el contrario, un 23,8% de las alumnas y un 29,8% de los alumnos estarían "poco" o "nada" a favor de esta propuesta.





Para indagar en las razones por las cuales hay un 26,6% del estudiantado que está "poco" o "nada" de acuerdo con llevar a cabo el plan se ha introducido una *pregunta abierta* en el cuestionario. Las res-

puestas a esta cuestión giran entorno a considerar la UGR un espacio donde se ejerce la igualdad, no es prioritario y por tanto no es necesario un plan. Y, por otra parte, existe un gran grado de desconfianza con los posibles contenidos y con aplicar cuotas en la universidad. Además, hay bastante consenso entre alumnos y alumnas en las razones, y es abrumadoramente mayoritario el sentimiento de que en la UGR "ya hay igualdad". Algunas de las respuestas aportadas son: "no es necesario", "ya no hay desigualdad", "debe acceder siempre el más preparado, sea hombre o mujer", "depende del contenido y además no serviría para nada", "depende del gasto que suponga", "es un problema de educación", "está superado, nos han educado desde pequeños", "hay mejor trato hacia las mujeres", "no sería rentable", "no me creo nada", "poco efectivo".

Respecto a las acciones que se deberían tener en cuenta en la redacción del Plan de Igualdad de la UGR, elestudiantado en general destaca por orden de importancia: "la ordenación del horario académico para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar", "incorporar contenidos de igualdad entre hombres y mujeres en la formación académica", "el acceso a prácticas profesionales" y, en menor medida, "trato respetuoso entre la Comunidad Universitaria".

En su opinión, y para el PDI, ¿cuál es el principal aspecto sobre el que debería de incidir este Plan de Igualdad entre hombres y mujeres? ¿y el segundo?

	PRIMER ASPECTO	SEGUNDO ASPECTO
Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar	35,9	14,2
Distribución de tareas de trabajo y responsabilidades entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto	5,9	14,2
Trato respetuosos entre la Comunidad Universitaria	4,0	10,7
Promoción profesional	9,4	7,2
Prevención del acoso sexual	4,8	7,5
Prevención del acoso por razón de sexo	2,1	9,1
Acceso al empleo	7,0	2,1
Retribuciones	4,0	3,5
Formación profesional	2,9	1,3
Clasificación profesional	2,1	1,3
Ns/Nc	21,7	28,7

Las alumnas por su parte destacan el "incorporar contenidos de igualdad entre hombres y mujeres en la formación académica". Mientras los hombres atienden más a aspectos relacionados con la prevención del acoso.

El estudiantado de la UGR cree que las medidas más convenientes para garantizar la igualdad de oportunidades, por orden de importancia, son: "horarios preferenciales para quienes tengan problemas para conciliar vida laboral y académica, con la vida familiar o personal", "horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los hijos o de personas dependientes", "aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o de personas dependientes", "cursos de formación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria", "crear instancia para tratar las denuncias de discriminación y violencia" y "crear suficientes centros de educación infantil (guarderías) de calidad".

¿Cuál o cuáles de las siguientes acciones considera más adecuadas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UGR?	
Horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los hijos o de personas dependientes	61,4
Crear suficientes centros de educación infantil (guarderías) de calidad	58,2
Aumentar la ayuda económica para el cuidado de los hijos o de personas dependientes	35,7
Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	23,3
Cursos de formación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria	13,7
En los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales medios, dar prioridad a su contratación	10,2
Crear instancias para tratar las denuncias de discriminación y violencia	9,7
Otros	3,5
Ns	,8
Nc	7,0

Tabla de respuestas múltiple

Las universitarias, por su parte, entienden que, a diferencia de los hombres, debería ponerse más énfasis en crear guarderías y en cursos de formación en derechos humanos y violencia de género. Mientras los hombres abogan más por horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de hijos/as o personas dependientes y también por aumentar la ayuda económica para éstos.

Conclusiones del Estudio de opinión sobre igualdad de la UGR

Las conclusiones fundamentales que se desprenden del análisis de las 1.200 encuestas realizadas a PAS, PDI y estudiantes son:

- La mayoría de la comunidad universitaria (PAS, PDI y estudiantes) considera la UGR un espacio donde se ejerce la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, depende del organismo al que preguntemos y de si lo hacemos a hombres o mujeres para que las respuestas presenten diferencias significativas. En general, las mujeres se muestran más críticas que los hombres dado que un 39% de las mujeres del PAS, un 53% de las del PDI y un 27% de las alumnas consideran que aún existen desigualdades entre hombres y mujeres en la UGR.
- Las personas que componen todos los sectores de la UGR (PAS, PDI y estudiantes) abogan de forma abrumadoramente mayoritaria por la plena igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, el 80% del PAS, alrededor del 85% del PDI, y entorno al 86% del estudiantado, sin diferencias significativas por sexo.
- En general, las mujeres de la UGR aprecian más discriminación que los hombres en el PAS, PDI y estudiantes. Aunque la opinión generalizada es que esta discriminación es muy baja. Alrededor de un 47% de las componentes del PAS considera la discriminación “mucha” o “bastante”, en el PDI un 54% y un 39% de las universitarias.
- Asimismo, aunque la mayoría de los hombres y parte de las mujeres consideran que existe igualdad en la UGR, ellas se muestran más perjudicadas en algunas materias específicas. Tanto en el PAS, como en el PDI y estudiantes las mujeres se sienten significativamente más perjudicadas a la hora de poder compaginar vida laboral y/o académica con la vida familiar y/o personal. Y en menor proporción, pero de igual interés, las mujeres del PAS y del PDI aprecian peor situación que los hombres en el acceso a puestos de responsabilidad. Por otra parte, cabe destacar que si bien la mayoría opina que existe un trato de igualdad entre el PDI masculino y el estudiantado,

se observa cierta tendencia a considerar mejor el trato que reciben las estudiantes por parte de los profesores.

- Tanto PAS como PDI y estudiantado presentan altos grados de satisfacción con diferentes aspectos de la vida laboral y académica de la UGR. Los aspectos positivamente más valorados hacen referencia al trato de compañeros y compañeras y al ambiente laboral o académico. Los temas que menos satisfacción producen son para PAS y PDI los salarios y por el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores. Por su parte, para los estudiantes destacan negativamente el reconocimiento a sus esfuerzos y el respeto a sus derechos estudiantiles.
- Aunque la mayoría opina que existe un trato igualitario de respeto, legitimidad y autoridad entre hombres y mujeres, se considera importante destacar que tanto en el PAS como en el PDI las mujeres se muestran más críticas al respecto. Así, por ejemplo, en referencia a las jefas de personal o directoras de departamentos, entre un 10% y un 21% de ellas sienten peor trato equiparándose con los hombres.
- En la UGR no se dan situaciones de acoso o de violencia sexual significativas. No obstante, cabe destacar que las situaciones más repetidas en el estudio son por presencia de imágenes de contenido sexual y por miradas o gestos de contenido sexual no deseado, que, en cualquier caso, no superan el 11% de afectados/as. Por otra parte, cabe señalar que, generalmente, las víctimas son mujeres a causa de hombres, que se producen ocasionalmente y entre compañeros/as. Situaciones a las que no se les suele dar importancia y por consiguiente no se hace nada al respecto.
- Un 14,6% del PAS, un 23,9% del PDI y un 33,25% del estudiantado sufre problemas de conciliación. Asimismo los hombres del PAS y del PDI declaran tener menos dificultades al respecto, pero no pasa lo mismo en el estudiantado, dado que un 35,9% de los universitarios declaran tener estos problemas cotidianamente para compaginar estudios y/o trabajo con la vida personal y/o familiar.
- Los aspectos que más afectan a la conciliación en el PAS son la falta de centros de educación infantil (guarderías) y la descoordinación del horario laboral y escolar. Para el PDI los temas que más dificultades para conciliar presentan son la descoordinación del horario laboral y escolar y las normas para la elección de tramos horarios. Por último, el estudiantado se siente más afectado por el exceso de carga académica y por la falta de flexibilidad en el sistema de evaluación (asistentes/no asistentes).
- No obstante, aunque tanto PAS como PDI señalan que, de manera indirecta, el horario laboral presenta un problema para conciliar, al preguntar por este asunto, alrededor de un 70%-80% declara estar contento con éste horario laboral. Esta aparente contradicción requeriría de un análisis más profundo o de un estudio distinto (por ejemplo una investigación cualitativa).
- El 96% del PAS, el 89% del PDI y el 54% del estudiantado cree “muy” o “bastante” necesario contar con el apoyo de una guardería para el cuidado de los/as hijos/as de las personas que componen los diferentes sectores de la UGR.
- Tanto en el PAS como en el PDI la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar es bastante baja. Sin embargo entre los/as estudiantes la corresponsabilidad es significativamente más notable, de hecho se observa que se ha avanzado bastante en esta materia de cara a las tareas domésticas que tradicionalmente se han asociado a la mujer, es decir, los jóvenes estudiantes se implican más. Aunque también cabe destacar que se ha avanzado muy poco en la corresponsabilidad de las tareas cotidianas del hogar asociadas tradicionalmente a los hombres.
- Un 32% del PAS y un 34,6% del PDI ha renunciado a la promoción profesional por motivos familiares relacionados con problemas de conciliación. Y si atendemos a que son las mujeres las que más problemas de conciliación tienen, obviamente, también son las que más han renunciado a la promoción. De hecho el 33,9% de las mujeres del PAS y el 44,4% de las mujeres del PDI no han visto cumplidas sus expectativas profesionales.

- Asimismo, un 29,3% del estudiantado también ha renunciado a expectativas académicas por motivos familiares debido a problemas de conciliación. Y aunque en principio son los jóvenes estudiantes los que más problemas de conciliación presentan, de nuevo son las mujeres las que más han tenido que desechar estos planes académicos, concretamente el 32,4% de ellas, por el 25,4% de ellos.
- La Ley de Igualdad es conocida por el 87% del PAS, el 94% del PDI y por 76% del estudiantado. También es mayoritariamente aprobada por éstos, aunque existe un gran desconocimiento de sus contenidos. El rechazo a la Ley de Igualdad no tiene una proporción estrictamente importante (aproximadamente alrededor del 20% entre todos), las razones que alegan para rechazar la ley atienden más a los aspectos de discriminación positiva que interpretan en la reforma.
- El 84% del PAS, el 64,8% del PDI y el 77% del estudiantado considera "muy" o "bastante" acertado que se obligue a las empresas a llevar a cabo planes de igualdad.
- La **Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres** de la Universidad de Granada es conocida por el 58% del PAS, el 47,7% del PDI y el 6,7% de los estudiantes. Las actividades de la Unidad son seguidas por el 40% del PAS, por el 29,2% del PDI y por el 2,3% del estudiantado y profesan una asistencia del 6,2%, 8,3% y 1% de PAS, PDI y estudiantes respectivamente. Cabe destacar que de manera generalizada son las mujeres, a excepción de las del PAS, las que más conocen la Unidad y sus actividades y más participan en ellas.
- La *Guía de lenguaje no sexista* elaborada por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada es conocida por el 31,5% del PAS, el 37,5% del PDI y por el 7,8% del estudiantado. Y, de los que la conocen, hacen uso de ella el 36,2% del PAS, el 36,4% del PDI y el 16,1% del estudiantado. Uso más habitual entre las mujeres, si bien en el PAS son los hombres los que más la utilizan.
- El 78% del PAS, el 65,4% del PDI y el 71,3% del estudiantado está "muy" o "bastante" a favor de elaborar un **Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres** para la Universidad de Granada. Por el contrario un 19,9% del PAS, un 28,7% y un 26,6% del estudiantado se muestra "poco" o "nada" a favor de realizar dicho plan.
- Las acciones que el PAS y el PDI consideran más prioritarias en la elaboración del Plan de Igualdad son la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación y la distribución de tareas de trabajo y responsabilidad entre hombres y mujeres del mismo nivel o puesto. Mientras que el estudiantado aboga también por la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación y considera de importancia incorporar contenidos de igualdad entre hombres y mujeres en la formación académica.
- En cuanto a las medidas que se pueden tomar para potenciar la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, tanto PAS como PDI y estudiantes coinciden en aplicar horarios preferenciales para quienes estén a cargo del cuidado de los/as hijos/as o de personas dependientes. Además, el PAS y el PDI abogan también por crear suficientes centros de educación infantil (guarderías). Mientras, los estudiantes, sin despreciar esta ayuda económica, también consideran prioritario conceder horarios preferenciales para quienes tengan problemas para conciliar las actividades académicas y laborales con las personales y/o familiares.

GLOSARIO DE TÉRMINOS[3]

Acción positiva: Medida específica en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Indirecta. No incide directamente en los resultados. (Análisis, normas, leyes...)

Directa. Incide directamente en los resultados. (Cuotas)

Acoso Moral o Mobbing: Situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles destinados a aislar a la persona acosada, afectando a su dignidad y generando condiciones de trabajo humillantes y degradantes para la víctima. Sus efectos sobre la salud son devastadores: estrés, nerviosismo, migrañas, depresión y enfermedades psicosomáticas.

Este tipo de acoso puede ser vertical descendiente (de un/a superior hacia un/a subordinado/a), ascendente (de un/a inferior hacia un/a superior) u horizontal (entre compañeros/as de un mismo nivel).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis desde la perspectiva de género: Analizar la realidad teniendo en cuenta la variable sexo y las diferentes condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres debidas al sistema sexo-género.

Androcentrismo: Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

Conciliación de la vida familiar y laboral: Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

*Cuotas:*Es una acción positiva directa. Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo, puede ser por razón de raza, lengua...), en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

Datos desagregados por sexo: Recogida de información diferenciada en base al sexo, por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres.

---

[3] Para la elaboración de este glosario se ha tenido en cuenta las definiciones establecidas en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La LEY 12/2007 para la promoción de igualdad de género en Andalucía, Glosario de términos relativos a la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Recopilación de la Unión Europea), el Libro Emakinde." Diez años con la sociedad vasca" y el Glosario de términos del programa optima.

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas o grupos en razón de sus caracteres personales – sexo, color, raza o sociales – lengua, origen social, religión ... – y que carece de justificación objetiva y razonable.

Directa: Tratamiento diferenciado y perjudicial, donde el sexo es objeto de consideración directa y que carece de justificación objetiva y razonable.

Indirecta: Disposición, criterio o práctica, no vinculada al sexo de las personas y aparentemente neutra, que perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y que no está objetivamente justificada por ninguna razón u otra condición necesaria.

Discriminación directa por razón de sexo: La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Economía Reproductiva: Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

Empoderamiento - "Enpowerment ": Fue uno de los conceptos centrales de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995. Se piensa como estrategia con la virtualidad de promover la igualdad de resultados. Tiene dos dimensiones:

Individual: La necesidad de que las mujeres tomen conciencia del poder que tienen individual y colectivamente para lograr la recuperación de su dignidad como personas.

Social: Se refiere a la necesidad de que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir que ejerciten el poder.

Equidad: Significa "justicia". Se refiere, a una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas.

Estereotipo de género: Conjunto de creencias que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supuestos atributos "naturales" de mujeres y hombres y que se imponen como clichés a las personas a partir de su pertenencia a un sexo u otro.

Feminismo: Movimiento social y político que defiende la igualdad de oportunidades (y de resultados) entre mujeres y hombres. En Europa encontramos sus raíces en el S.XVIII: durante la Revolución Francesa, en 1791, Olympia de Gouges publica los "Derechos de la mujer y de la ciudadana", réplica feminista de la "Declaración de los Derechos del Hombre" (1789). Además es un pensamiento científico, en cuanto que ofrece un paradigma interpretativo de la realidad global, -la de las mujeres y la de los hombres- .

Género: Femenino – masculino. Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles ... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

Igualdad: Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo.

Igualdad de oportunidades, políticas de: Las políticas de igualdad de oportunidades consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Impacto diferenciado por sexo: Resultados de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de mujeres y hombres.

Impuesto de Reproducción: Impuesto de trabajo reproductivo que pagan las mujeres en forma de tareas de cuidados y reproducción para que otros accedan al trabajo remunerado.

Mainstreaming: Enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la "corriente principal" del desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo es la mejora de la posición social y económica de las mujeres. Véase también Transversalidad.

Paridad: Un planteamiento que reconoce que, debido a las diferencias entre los sexos, el tratamiento igual o "similar" de las mujeres y los hombres es inadecuado. Recalca la necesidad de un tratamiento diferente, pero con términos iguales.

Plan de Igualdad: Compromiso institucional de previsión y coordinación de un conjunto de acciones positivas que tienen como objetivo promover las condiciones para la igualdad real y efectiva. Su marco legal son sus competencias.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Rol: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/ exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Sexismo: Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo: Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

Sistema de cuota: Reserva rígida de un número o porcentaje mínimo garantizado de plazas.

Sistema sexo – género: Cuando se habla del sistema sexo-género se habla del proceso por el cual se adquiere la "identidad de género", es decir "nos hacemos mujeres u hombres" según el modelo social en el que vivimos. Este proceso de asignación, en función del sexo, comienza antes del nacimiento y se prolonga a lo largo de toda la vida, a través de los principales agentes de la socialización – familia, escuela, medios de comunicación, etc -. El resultado de este proceso lleva a jerarquización entre hombres y mujeres en la organización social que se deriva del aprendizaje y no de la biología.

Sostenibilidad: Amplitud con la que los resultados y los beneficios de una intervención continuarán después de que la propia intervención haya finalizado.

Trabajo productivo: El trabajo productivo es el trabajo que se contabiliza en el Producto Interior Bruto (PIB). En él no se incluyen ni la economía informal o sumergida ni el trabajo doméstico, realizados ambos mayoritariamente por mujeres.

Trabajo reproductivo o trabajo doméstico: Bienes y servicios no mercantiles a través de la producción doméstica y de subsistencia. El trabajo reproductivo o trabajo doméstico comprende: las tareas del cuidado del hogar y de la familia (tareas domésticas, de mantenimiento y cuidado de las personas), el con-

junto de actividades realizadas como mediación entre la familia y los servicios que las diferentes instituciones públicas ofertan a la ciudadanía: gestión de los servicios educativos, sanitarios, de ocio, etc. , el conjunto de tareas derivadas de la administración, gestión de lo doméstico, tareas burocráticas. El trabajo reproductivo no sólo se ciñe al espacio del hogar aunque este constituye el núcleo principal en el que se desarrolla, sino que se debe tener en cuenta el hecho de que numerosas tareas se materialicen en un espacio familiar comprendido tanto dentro como fuera del hogar.

Transversalidad – "Mainstreaming": Aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas.

Bibliografía

- *1er Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010/13*
- *Conciliar la Vida Tiempo y Servicios para la Igualdad*. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.
- *Cuadernos Serie Concilia*. Proyecto EQUAL concilia. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. 2004.
- *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*
- *Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*
- *LO 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades.*
- NASH. BALDWIN, MARY Discurso de Investidura como doctora Honoris Causa. Secretaría General. Universidad de Granada 2010.
- *Pacto local por la conciliación*. 2008 http://www.granada.org/inet/wmujer8.nsf/pacto_local?OpenPage
- *Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca* *http://www.ua.es/es/presentacion/oficina_rector/unidad-igualdad/pdf/plan-salamanca.pdf*
- *Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla* *http://www.ua.es/es/presentacion/oficina_rector/unidad-igualdad/pdf/plan-Sevilla.pdf*
- *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011*
- *Plan transversal de género de la Diputación de Granada*
- *Primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Autónoma de Barcelona. Bienio 2006-2007*
- *Primer Plan Estratégico para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en Andalucía*
- *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006)*
- *Situación Laboral de las Mujeres en Andalucía*. Secretaría de la Mujer de CC.OO. Andalucía. Marzo de 2005