



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

U P C T

**RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA E IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES: EVALUACIÓN DEL
PLAN DEL IGUALDAD DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE
CARTAGENA**

Elena Sánchez Martín

Curso 2012/2013

Director: Ignacio Segado

Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de Graduada en
Administración y Dirección de Empresas

Agradecimientos

Quisiera aprovechar estas líneas para darles las gracias ante todo, a mi Padre, José Luis, y mi Madre, Estrella, por haberme llevado por el buen camino en todo momento, y haberme ayudado y apoyado siempre a continuar estudiando para tener un mejor futuro. Y es por esto, que quiero hacer que se sientan orgullosos de mí al haber llegado a ser Graduada en Administración y Dirección de Empresas gracias a todo el cariño y esperanza que me han dado.

De la misma manera quería agradecer el apoyo del resto de mi familia. A mi hermano José Luis que siempre me ha apoyado en todo y vamos creciendo y mejorando juntos, a mis abuelos que sé que se sentirían muy orgullosos de su nieta, y a mis tíos y primos.

También quiero agradecer a mi pareja Antonio que haya ido evolucionando conmigo a lo largo de toda la carrera y haber pasado juntos este momento de la vida, así como su continuo apoyo y ayuda en los buenos y los malos momentos.

A mis amigas, Cristina y Natalia, por saber escucharme siempre que lo necesitaba, y animarme a conseguir mis objetivos en todo momento.

A su vez, quiero agradecer a mi Director del Proyecto y profesor de Microeconomía y Economía y Desarrollo Sostenible, Ignacio Segado, que me haya mostrado un enfoque de empresa alternativo, basado en una conceptualización más humanista de la economía. Y por supuesto, agradecer también la ayuda que me ha dado para realizar de forma satisfactoria el Trabajo Fin de Grado.

Y por último, y no menos importante, quiero agradecer a los servicios centrales de la UPCT la rápida y efectiva contestación a la solicitud de datos para la elaboración del análisis cuantitativo del Trabajo y sin los cuales no hubiera podido realizar el contraste de información con los datos anteriores. De la misma forma, agradecer a todos aquellos que han participado en la realización de los cuestionarios ya que gracias a ellos he podido obtener la información cualitativa necesaria para conseguir resultados de difícil contrastación por otros medios.

A todos vosotros, gracias de corazón.

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. ¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa?.....	5
2.1. Orígenes y contexto.....	5
2.2. Definición de Responsabilidad Social Corporativa.....	6
2.3. Dimensiones de la RSC.....	8
2.3.1. Dimensión Interna.....	8
2.3.2. Dimensión Externa.....	9
2.4. Situación en el ámbito Europeo y Español.....	10
2.5. RSC en instituciones públicas.....	12
3. Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de Género.....	13
3.1. ¿Por qué Igualdad de Género y Responsabilidad Social van unidos?.....	14
3.2. Frenos a la implantación de medidas de igualdad.....	14
3.3. Igualdad de oportunidades como estrategia de negocio: calidad y beneficios para la empresa.....	15
3.4. Aspectos destacados en la legislación.....	16
4. Elaboración de un Plan de Igualdad	19
4.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?.....	19
4.1.1. Creación de un Comité de Igualdad.....	20
4.1.2. Diagnóstico.....	20
4.1.2.1. Diagnóstico Cuantitativo.....	21
4.1.2.2. Diagnóstico Cualitativo.....	22
4.1.3. Implantación de medidas	22
4.1.4. Seguimiento y Evaluación.....	25
4.2. Evaluación del Plan de Igualdad de la UPCT.....	26
4.2.1. Diagnóstico.....	27
4.2.1.1 Análisis cuantitativo: Revisión de indicadores.....	27
4.2.1.2 Análisis cualitativo.....	41
4.2.2. Nuevas medidas y acciones.....	43
5. Conclusiones.....	45
6. Anexo I.....	48
7. Anexo II.....	49
8. Bibliografía.....	55

1. Introducción

El presente Trabajo Fin de Grado se centra tanto en la Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género como en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las organizaciones. Este tema fue elegido debido a que la sociedad siempre ha considerado a la mujer como el género débil y en los tiempos actuales, con la inserción de la mujer en la vida laboral, se debe demostrar que ésta aporta grandes cualidades en los puestos de trabajo y que mediante su incorporación puede proporcionar a la organización grandes beneficios derivados de la equidad de género en la toma de decisiones y un desarrollo sostenible.

Para llevar a cabo tal propósito, se desarrollan cuatro secciones. En la primera de ellas, daremos unas breves nociones sobre RSC, empezando por sus orígenes, en las que explicaremos en qué consiste y cuáles son las dimensiones por las que está compuesta. A su vez, explicaremos la situación actual en la que se encuentra Europa y España con respecto a la RSC. Cerrando dicha sección, hablaremos de la RSC en Instituciones Públicas, ya que es la parte específica de la RSC que nos interesa puesto que el trabajo se realiza en el ámbito de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).

En la siguiente sección, empezaremos a tratar temas de igualdad de género relacionado con la RSC, al tratarse un componente de la dimensión interna de la misma. Daremos a conocer los aspectos destacados en la legislación española en estos temas, así como los beneficios que aporta la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones.

Para continuar, y de una forma más específica, explicaremos qué es un Plan de Igualdad, la importancia de su aplicación y cuáles son los pasos a seguir para su elaboración, implantación y seguimiento. Como parte aplicada del Trabajo Fin de Grado, realizaremos la evaluación del Plan de Igualdad de la UPCT del curso académico 2010-2011, mediante un análisis cuantitativo, gracias a los datos suministrados por el Rectorado en un corto espacio de tiempo, desde su solicitud hasta su recepción, y un análisis cualitativo, realizado mediante cuestionarios entregados a distintos colectivos de la UPCT. Dicho análisis nos permitirá determinar el alcance sobre el grado de implantación del Plan de Igualdad de la UPCT hasta el momento actual.

Finalmente se incluyen las conclusiones más relevantes.

2. ¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa?

En este apartado explicaremos de dónde surge la RSC tal y como hoy la conocemos y porqué es necesario llevarla a cabo en la empresa. Una vez conocidos sus orígenes, conoceremos algunas definiciones del concepto, así como las dimensiones por las que está formado.

Por último, daremos a conocer la situación en el ámbito europeo y español, y más concretamente la situación de la responsabilidad social (RS) en las instituciones públicas que es la parte concreta que nos interesa en este trabajo.

2.1 Orígenes y contexto.

La relación entre empresa y sociedad se ha ido desarrollando de una forma más intensa durante el siglo XX, aunque ya se empieza a hablar de ella desde mucho tiempo atrás. El término RSC se aplica al contexto de organizaciones de diferente naturaleza jurídica, si bien sus orígenes se encuentran en las organizaciones empresariales.

La clasificación de las etapas de la RS en el contexto de las empresas tiene cierta coherencia con las cuatro “filosofías” de la RS, de acuerdo con **Carroll (1979)**. Para este autor podemos identificar cuatro actitudes básicas en la evolución de la responsabilidad empresarial: reacción, defensa, adaptación y pro-acción.

- **Actitud de reacción.** La reacción se puede identificar cuando las empresas achacan las responsabilidades sociales y medioambientales al Estado.
- **Actitud de defensa.** La actitud de defensa se da cuando la empresa acepta que tiene ciertas responsabilidades pero hace lo justo para no infringir las leyes.
- **Actitud de adaptación.** La actitud de adaptación cubre las responsabilidades básicas y las que afectan a los grupos más afectados de su gestión.
- **Actitud proactiva.** La actitud proactiva se da cuando la empresa no sólo se preocupa de las normas y de sus grupos de interés si no que va más allá y toma la iniciativa para implantar normas en su empresa que sean social y medioambientalmente responsables.

La manifestación de la RSC se debe a la urgente necesidad llevada a cabo por la situación de incertidumbre en la que se encuentran las organizaciones en estos tiempos de crisis ecológica y de confianza.

La sociedad está cuestionando fuertemente los comportamientos de las organizaciones y ven la RSC como una solución para terminar con esas circunstancias. Muchas personas e instituciones, tanto privadas como públicas, están considerando su gestión, aunque es necesaria mucha más participación y responsabilidad.

En los momentos actuales de crisis económica la sociedad piensa que las organizaciones están en situación de supremacía, provocándose en ocasiones situaciones de vulneración de los Derechos Humanos y de incumplimiento de sus contratos para sacar sus empresas a flote y obtener el máximo beneficio posible. Esta situación da lugar a protestas y pensamientos que no sólo provocan problemas sociales sino que también pueden resultar perjudiciales para la propia organización.

La RSC es un modelo de gestión de las empresas que permite a las organizaciones competir en un contexto globalizado, dándole ventajas de diferenciación, innovación, competitividad y legitimación. La rentabilidad de la empresa se verá favorecida al incorporar en su estrategia, de forma voluntaria, mejores prácticas éticas y medioambientales.

2.2 Definición de RSC.

En el **Libro Verde de la Unión Europea (2001)** se afirma que “la RSE es la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”.

El **Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007)** añade que: “Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”.

Profundiza en dicho concepto la **Comunicación de la Comisión Europea (2002)**, en la que se dice que: “La responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una

empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas”.

Se pueden encontrar diferentes definiciones de RSC, aunque existen una serie de conceptos que están presentes en la mayoría de interpretaciones.

- **Voluntariedad.** Cada empresa puede llevar a cabo cualquier medida que considere oportuna para la incorporación de las preocupaciones sociales y medioambientales en su sistema de organización. Estas medidas pueden superar las leyes vigentes, no han de imponerse legalmente. El Estado debería incentivar con políticas públicas pero no imponer su práctica.
- **Integración.** Las medidas de RSC deben integrarse en todos los grupos, áreas y ámbitos de negocio, no sólo en ciertas acciones de la empresa.
- **Consistencia.** El desarrollo de las medidas de RSC requiere de un largo periodo de tiempo para plantearlas, planearlas y llevarlas a cabo. A su vez, a medida que van ejecutándose en el tiempo van adquiriendo mayor credibilidad para la sociedad, dando lugar así a unos mayores beneficios debido al incremento de confianza.
- **Transparencia.** Las empresas deben informar de una manera realista y sincera a todos sus grupos de interés y al resto de la sociedad, sobre los impactos que el ejercicio de su actividad da lugar en materia social y medioambiental.
- **Diálogo.** Debe haber diálogo entre los grupos de interés y la organización para que ésta pueda llegar a ser socialmente responsable. En dicho diálogo debe prevalecer el mejor argumento y no imponer sólo lo que opina la organización. Así mismo debe haber coherencia entre lo que se dice y se acuerda, con lo que después se lleva a cabo.

Cualquier organización, independientemente de su tamaño, su actividad y su sector, debe esforzarse por realizar todas y cada una de esas prácticas a largo plazo. De esta manera, podrá llegar a ser una organización socialmente responsable, con los beneficios que ello conlleva, tanto para la organización como para los diferentes grupos de interés y la sociedad en general.

2.3 Dimensiones de la RSC

A continuación se explica cómo pueden internalizarse las prácticas socialmente responsables en el contexto de las organizaciones, según el **Libro Verde la UE (2001)**.

2.3.1 Dimensión interna

Al hablar del nivel interno nos referimos a la gestión interna de la organización en el día a día, y se hace referencia a los siguientes ámbitos de actuación de las organizaciones.

- En el ámbito de los recursos humanos:
 - Se debe fomentar la diversidad incorporando a sus plantillas personas de distinto sexo, edad, origen étnico, religión, orientación sexual, etc., de manera equilibrada.
 - Las organizaciones deben evitar y castigar la discriminación. Dentro de este punto podemos hablar tanto de igualdad salarial entre hombres y mujeres al desempeñar un mismo puesto de trabajo, como igualdad de oportunidades para realizar la promoción interna y llegar a los altos cargos eliminando el techo de cristal que evita tales ascensos a las personas. Además se deben incorporar medidas para mejorar la conciliación entre vida laboral y personal, y así llegar a un mayor alto nivel de satisfacción y rendimiento.
 - Se debe garantizar la salud y seguridad a los empleados en el lugar de trabajo. Algunas de estas medidas podrían ser: evitar los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, adaptar el trabajo a cada persona, eliminar actividades que tengan un alto riesgo y sustituirlas por otras que no tengan riesgo o un bajo nivel del mismo, adoptar medidas que también eviten los riesgos psico-sociales y no sólo los físicos, químicos o biológicos, dar instrucciones al personal empleado para prevenir los posibles riesgos, o evitar el acoso sexual.

- En el ámbito del consumo de recursos naturales:
 - Las organizaciones deberían realizar inversiones para un menor consumo de recursos naturales, una menor producción de desechos y una menor emisión de gases contaminantes, para evitar contribuir en la contaminación. Esta inversión sería ventajosa tanto para la sociedad como para la propia empresa.

2.3.2 Dimensión externa

Por otra parte, en el nivel externo nos centramos sobre el impacto de las organizaciones en determinados grupos de interés (comunidades locales, proveedores, clientes, derechos humanos, biodiversidad, etc.)

- La organización debería patrocinar actividades deportivas, culturales, realizar donaciones sociales y pactos locales para avanzar en igualdad, etc. De esta manera se puede afianzar la relación empresarial con las comunidades locales.
- La imagen de organización socialmente responsable puede verse afectada si los socios o los proveedores con los que se relaciona no participan o fomentan las mismas prácticas. Una organización debería relacionarse con grupos que sigan sus mismos intereses y que tenga en cuenta los mismos valores a la hora de llevar a cabo su actividad.
- Es también muy importante que las empresas impongan directrices para colaborar con el desarrollo sostenible de su entorno y así poder contribuir al desarrollo sostenible mundial.

Por lo tanto, una organización socialmente responsable requiere indagar en las funciones de los recursos humanos, ser transparente en sus acciones, tener una buena comunicación con sus grupos de interés y tener compromiso con el desarrollo sostenible.

2.4 Situación en el ámbito Europeo y Español

La Unión Europea empezó con gran vigor su apuesta por la RSC e insiste en realizar actividades de intercambio de experiencias para promocionar la RSC como modelo de competitividad europea.

En nuestro país el Estado ha abordado con decisión la implantación de la RSC en España, participando activamente en las actuaciones que ha llevado a cabo la Unión Europea. España ha ido siempre a favor de la RSC, tanto desde la empresa privada como la pública, y ha sido uno de los países con más importantes manifestaciones en este tema, llegando a tener iniciativas pioneras.

En el cuadro 1 se muestran las actuaciones más relevantes elaboradas por orden cronológico en la Unión Europea y España:

Cuadro 1: Actuaciones en materia de Igualdad de Género en Europa y España

Año	Europa		España	
	Institución	Nombre	Institución	Nombre
1999-2000	Naciones Unidas	Pacto Mundial	Naciones Unidas	Lanzamiento de la iniciativa del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo del Milenio
2001	Comisión Europea	LIBRO VERDE: marco europeo para la RSC		
	Comisión Europea	Estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible		
2002	Comisión Europea	La RSE: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible		Lanzamiento de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
	Comisión Europea	Foro Europeo Multistakeholder sobre RSE		
	Parlamento Europeo	Resoluciones sobre RSC		
2003	Parlamento Europeo	Resoluciones sobre RSC		
2004	Foro Multistakeholder	Informe de resultados finales y recomendaciones		
2005	Comisión Europea	Relanzamiento de la estrategia de Lisboa	El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Informe del Foro de Expertos en RSE
2006	Comisión Europea	Hacer de Europa un polo de excelencia de la RSE	Congreso de los Diputados	Libro Blanco de la RSE (Informe de la Subcomisión Parlamentaria)
2007	Parlamento Europeo	Informe sobre la RSE: una nueva asociación	El Gobierno, algunas empresas y sindicatos	Crea la Mesa de Diálogo Social sobre RSE: La RSE. Diálogo Social
	Comisión Europea	Oportunidades y Responsabilidad: pequeñas empresas		
2008	Comisión Europea	Informe de 2008 sobre la Competitividad en Europa	El Gobierno	Consejo Estatal de RSE (CERSE): Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero.
2010	Comisión Europea	EUROPA 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador		
	Comisión Europea	Corporate Responsibility in the field of Pharmaceuticals		
2011	Comisión Europea	Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la RSE	El Gobierno	Ley de Economía Sostenible

Fuente: Elaboración propia a partir de la Página web de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de la Universidad de Salamanca

2.5 RSC en instituciones públicas.

Tal y como se ha indicado previamente, cuando hablamos de responsabilidad social empresarial o corporativa, a menudo solemos asociarlos a la empresa privada, pero con el desarrollo de dicho concepto se busca que las organizaciones, tanto privadas como públicas, tengan conciencia de los impactos que sus actuaciones provocan en sus grupos de interés o stakeholders.

Las organizaciones públicas deben tener un comportamiento socialmente responsable debido al tamaño que tienen dentro de la economía de cada país y a que los ciudadanos son sus accionistas. Deben tener una gran preocupación por el servicio que le dan a la sociedad, y los impactos que tienen en ella y sobre el entorno que les rodea.

Hay que tener en cuenta la diferente naturaleza jurídica del sector público respecto de las organizaciones del sector privado a la hora de incorporar acciones de responsabilidad social.

En los últimos años, se han ido incorporando acciones de RSC en las organizaciones públicas de algunos países europeos. Un ejemplo de dicha consideración lo podemos encontrar en el Anteproyecto de **Ley de Economía Sostenible en España (2010)** donde se afirma que las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado deberán, entre otros:

- Presentar anualmente informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad.
- Revisar sus procesos de producción aplicando criterios de gestión ambiental.
- Favorecer la adopción de principios y prácticas de RSE en sus proveedores.
- Incluir en sus procesos de contratación criterios de sostenibilidad.
- Optimizar el consumo energético de sus sedes e instalaciones.
- Establecer un sistema de formación orientado a la cualificación y adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la cultura de la sostenibilidad.
- Así mismo, los Departamentos u Organismos a los que se adscriban los grupos empresariales públicos elaborarán, un plan de sostenibilidad.

Las ventajas de incorporar la responsabilidad social en el sector público podrían ser:

- Mayor aprovechamiento de los recursos.
- Reducción de costes operativos debido a la mejora de la eficiencia.
- Disminución del absentismo laboral, retención de trabajadores, con su posterior promoción.
- Mejora de la imagen de la organización, con la consiguiente mejora de posicionamiento frente a sus competidores.
- Impactos positivos en las políticas públicas del Estado debido al traspaso de los beneficios a la ciudadanía, cliente principal del sector público.
- Difusión del tema para el conocimiento e incorporación de otras empresas, creación de nuevas leyes, y desarrollo de leyes vigentes en el sistema legislativo.

Es por esto, que el concepto de RS debería estar presente dentro de todos los ámbitos de actuación del Estado, ya que genera externalidades positivas.

3. Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de Género.

En este punto trataremos temas en los que relacionaremos la RSC, tratada en la sección 2, con la Igualdad de Género que es el tema central del trabajo. Veremos qué relación hay entre dichos conceptos, y cuáles podrían ser los beneficios obtenidos por las organizaciones al implantar medidas de igualdad, así como qué trabas existen en su implantación. También daremos a conocer cómo está regulada la Igualdad de Género en nuestro país y cuáles son algunas de las leyes vigentes. Finalmente nos centraremos en los Planes de Igualdad. Con este punto y el anterior, podremos crearnos unos conceptos generales acerca de la RSC e Igualdad de Género para poder entender en mayor medida cómo realizar un Plan de Igualdad.

3.1 ¿Por qué Igualdad de Género y Responsabilidad Social van unidos?

La RSC, como hemos visto anteriormente, abarca temas dentro de las organizaciones tales como: ética y buen gobierno, medioambiente, acción social y compromiso interno.

Si nos centramos en las dimensiones de la RSC, dentro del ámbito interno podríamos encontrar temas relacionados con las condiciones laborales, diversidad, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida personal y laboral, prevención de riesgos laborales, derechos humanos, etc.

Es por esto que la responsabilidad social empresarial o corporativa se encuentra unida a la igualdad de oportunidades, y es que se encuentra inmersa en ella dentro de su dimensión interna, incorporando acciones que garantizan la participación en la organización de todo tipo de personas, independientemente de su género, evitando así cualquier tipo de discriminación.

La igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y personal son temas en los que las empresas pueden llevar a cabo acciones de forma más activa, debido a su fácil implantación, sobrepasando los límites de la legislación vigente, tanto para obtener los inmediatos beneficios que se obtiene con esto, y de los que después hablaremos, como por simple subsistencia empresarial.

3.2 Frenos a la implantación de medidas de igualdad.

A pesar de que la desigualdad de oportunidades es un tema conocido y se sabe que existe la necesidad de emprender acciones contra ella, es necesario seguir avanzando en su erradicación.

Cada organización es diferente (tamaño, sector, estructura, etc.), por lo tanto no hay soluciones que se puedan aplicar de forma estándar a todas a las organizaciones. Se debe realizar un análisis y diagnóstico de la situación para poder realizar nuevos modelos de recursos humanos que adapten sus estrategias a las nuevas realidades sociales y de mercado, incorporando medidas de igualdad de oportunidades en función de sus necesidades.

Tal y como expresa en la Guía para la Gestión de la Igualdad en las Organizaciones, de Forética (2007), se pueden encontrar barreras internas comunes en algunas de las organizaciones como las siguientes:

- No aceptación de que existe un problema de desigualdad o discriminación dentro de la organización.
- Falta de instrumentos que les permitan medir y gestionar la igualdad en su organización.
- Desconocimiento de los beneficios obtenidos por las empresas que han puesto en marcha Planes de Igualdad.
- La inversión necesaria para cubrir los costes económicos del proceso, tanto de la elaboración como de la implantación del plan de igualdad, así como el desconocimiento de las ayudas y beneficios públicos existentes.
- Posible pérdida de control en la organización de la empresa, al implantar nuevas estrategias, con los efectos negativos en la productividad que esto provoca.
- Dificultad de implantación por la estructura de la empresa, ya sea por el número de personal o las necesidades derivadas de la organización del trabajo.
- No aceptación o comprensión de los cambios establecidos entre la plantilla, dando lugar a un clima negativo entre ellos.

Si las empresas consiguieran saltar esas barreras e incorporar las políticas de igualdad de oportunidades, podrían alcanzar mejoras en la competitividad dentro del mercado, así como otras que explicaremos a continuación, siempre y cuando sean capaces de medir y gestionar de la forma adecuada las medidas implantadas en la empresa.

3.3 Igualdad de oportunidades como estrategia de negocio: calidad y beneficios para la empresa.

Con independencia de que la igualdad de oportunidades esté regulada en nuestro ordenamiento jurídico, como veremos en el siguiente apartado, su consideración resulta beneficiosa para la organización puesto que nos permite obtener, entre otras, ventajas competitivas tales como:

- Mayor prestigio. La igualdad de oportunidades, integrada dentro de la RSC crea una mejor imagen pública de la organización porque legitima su función social y obtiene más credibilidad y reconocimiento público.
- Mayor eficacia.
- Mayor competitividad.
- Optimización de recursos humanos. Al retener el personal cualificado dentro de la empresa, se podrá sacar su máximo potencial, aprovechando su conocimiento, talento y capacidad. Además se ahorran costes de selección y formación del nuevo personal.
- Mayor calidad. La igualdad de oportunidades genera mejor clima laboral lo que da lugar a un entorno laboral más saludable, mayor implicación en el trabajo y mayor productividad, lo que da lugar a su vez a un incremento de la calidad en el producto o servicio que ofrece la empresa.
- Estabilidad en el mercado. Al obtener una mejor posición competitiva gracias a su personal cualificado y un mayor prestigio, obtienen una estabilidad en el mercado globalizado de hoy en día.
- Permite mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas. Se obtienen nuevas formas de organización del trabajo gracias a una mayor diversidad de personas en la toma de decisiones, que permite a su vez una mejor comprensión de distintas necesidades y situaciones.

La igualdad de género podrá entenderse, de esta manera, como una estrategia de negocio al tener una incidencia positiva y directa en la organización si se incorporan las políticas y acciones de una forma permanente.

3.4 Aspectos destacados en la legislación.

Dentro de nuestra legislación podemos encontrar varios documentos donde se encuentran reglados aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y derechos humanos en materia laboral.

Dentro de la Constitución Española de 1978 podemos encontrar el artículo 14 que propugna la igualdad como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento

jurídico. En su artículo 9.2, se incorpora un nuevo marco jurídico-político en el que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva.

Además, en el artículo 35 se reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

En la Ley de conciliación 39/1999 aparecen las primeras medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada de permisos remunerados que ayudan en situaciones personales concretas.

En la Ley del 13 de Octubre de 2003 se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno, que planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria.

En la Ley Orgánica del 28 de diciembre de 2004, de protección integral contra la violencia de género, expresamente en su Art. 4.7 se expresa que “Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

El 22 de Marzo de 2007 se aprueba una Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres promovida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y afecta a múltiples normas vigentes (como por ejemplo: el Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, etc.). Dentro de los puntos más relevantes podemos encontrar:

- La incorporación obligatoria de Planes de Igualdad en empresas con más de 250 personas en plantilla.
- Establecer como objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer.
- Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas.

- Se establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política educativa, de salud, de acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios.
- La posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.
- El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.
- La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.
- El reconocimiento de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Por lo tanto, y teniendo presente que la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género es un derecho recogido en nuestro ordenamiento jurídico, y dejando constancia de que no siempre ha sido así, su consideración en el contexto de un modelo de gestión socialmente responsable nos lleva a que el principio de voluntariedad en el contexto de la RSC, está condicionado por el propio ordenamiento jurídico, si bien se han dado algunas evidencias de las ventajas competitivas que implica la igualdad de oportunidades desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos. La cuestión es cómo podemos gestionar la igualdad de oportunidades dentro de una organización.

4. Elaboración de un Plan de Igualdad.

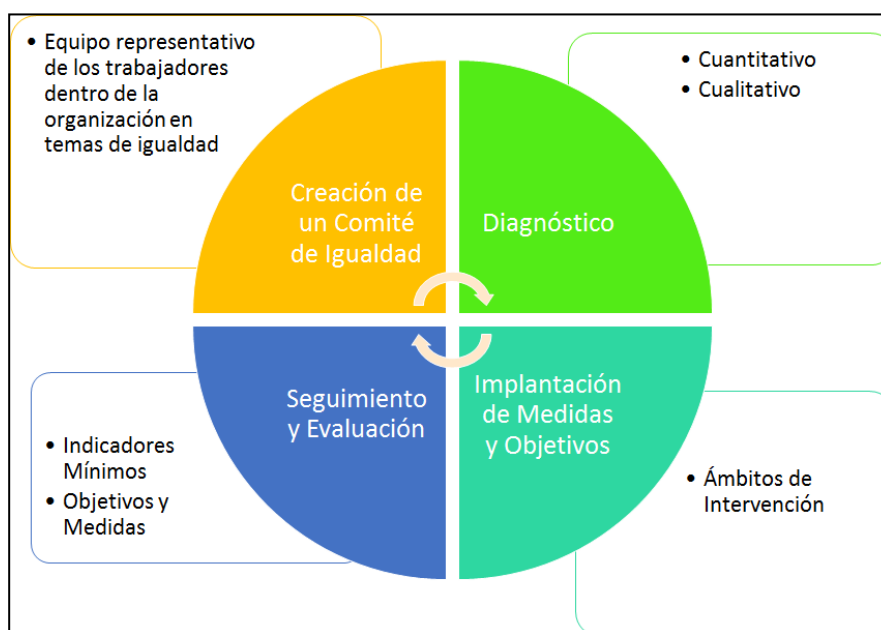
Una vez analizada la necesidad de considerar la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en el contexto de las organizaciones, nos centraremos en la elaboración de los Planes de Igualdad. En la primera parte del presente apartado se expondrá una definición de lo que es un Plan de Igualdad y a continuación pasaremos a explicar cuáles tendrían que ser los pasos a seguir para llevar a cabo su elaboración y seguimiento. Posteriormente, se realizará una evaluación del Plan de Igualdad vigente en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).

4.1 ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Según el artículo 46 de la Ley de Igualdad “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Cada organización tendrá un Plan de Igualdad específico que se adapte a sus necesidades y circunstancias y contendrá objetivos concretos para poder eliminar cualquier acto discriminatorio por razón de género dentro de la organización así como elaborar medidas preventivas. De esta manera podremos materializar la Igualdad de Oportunidades y poder conservarla gracias al seguimiento, control y evolución de las medidas que se elaboren y se implanten a partir del Plan de Igualdad. A continuación se explican los pasos a seguir para la creación de un Plan de Igualdad.

Gráfico 1: Elaboración de un Plan de Igualdad



Fuente: elaboración propia a partir del Manual para la Elaboración de un Plan de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno Español, la Confederación USO, y el Monográfico 4: Plan de Igualdad de la Junta de Andalucía (2009), entre otros

4.1.1 Creación de un Comité de Igualdad

En primer lugar debe haber un compromiso por parte de la organización y una asignación de recursos humanos y materiales necesarios para la elaboración, desarrollo y control del Plan de Igualdad.

Una vez adquirido el compromiso por parte de la organización para iniciar el proceso de creación de un Plan de Igualdad, se debe constituir un Comité de Igualdad que será un equipo de trabajo representativo de los trabajadores dentro de la empresa en temas de igualdad y que tendrá que estar compuesto de un número igual de miembros por ambas partes en cuestión de género. Este equipo será el encargado de llevar a cabo el Plan de Igualdad, realizando todas las tareas necesarias para su implantación y control.

Aunque la Ley de Igualdad no establece como norma nombrar un Delegado de Igualdad, sería importante crear dicha figura dentro de la organización. Esta persona sería un miembro elegido del Comité de Igualdad y que tendrá la función de informar, vigilar y controlar todo aquello que tenga relación con la igualdad dentro de la organización.

4.1.2 Diagnóstico

El Comité de Igualdad deberá tomar como punto de partida la creación de un diagnóstico de la organización. Es decir, deben reconocer cuáles son los signos de desigualdad de género que se observan en la organización. Invertir en tiempo y recursos para la elaboración del diagnóstico es una de las claves para llevar con éxito un Plan de Igualdad ya que permite apreciar con exactitud la magnitud de la desigualdad que existe dentro de la organización y dónde se localizan, para así poder incidir de una forma más efectiva en ellos.

Un diagnóstico básico debe constar de dos partes, un análisis cuantitativo y otro cualitativo. La información conjunta de estas dos clases de datos nos proporcionará lo necesario para saber dónde tendremos que incidir para evitar la discriminación en la organización.

4.1.2.1 Diagnóstico cuantitativo

En esta parte se recogen datos de forma objetiva de la estructura de género de la organización. Esta información siempre estará desagregada por género y podrá expresarse con resultado numérico o porcentajes. Además deberán ser proporcionados por el departamento de recursos humanos de la organización.

Algunos de los datos básicos para conocer cómo se distribuyen los hombres y las mujeres dentro de la organización, y en qué condiciones, pueden ser:

- Datos o características sobre la plantilla: número de hombres y mujeres en la organización, distribución de la plantilla por edad, por tipo de contrato, por grupo profesional, por nivel jerárquico, antigüedad, nivel de estudios, etc.
- Evolución de la plantilla en los últimos años: nuevas incorporaciones y bajas definitivas de hombres y mujeres.
- Retribuciones: distribución salarial por sexo. Esto se deberá elaborar por tramos o bandas salariales, no por cantidades concretas. Además hay que tener en cuenta todos los ingresos que el trabajador reciba como sueldo ya que es en los incentivos u otros tipos de pluses donde se observan las diferencias entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo.

- Promoción: qué cantidad de hombres y mujeres han evolucionado y ascendido en su puesto de trabajo en los últimos años.
- Formación: número de hombres y mujeres que realizan cursos, reciben becas o ayudas para la formación, números de horas al año, etc.
- Distribución de la plantilla por horas de trabajo semanales o turnos.
- Conciliación de la vida personal y laboral: hombres y mujeres que han obtenido en el último año incapacidad temporal, maternidad o paternidad, reducción de la jornada o excedencia por cuidado de hijo/a u otros familiares, etc.
- Número de representantes sindicales y sus áreas de incidencia.

No son necesarios la totalidad de los datos aquí mostrados, de la misma manera que se pueden incluir otros que se consideren necesarios y no estén incluidos en lo anterior. Cuanto más completo resulte ser el análisis cuantitativo, mejor puede ser el diagnóstico realizado así como la identificación de los posibles problemas.

4.1.2.2 Diagnóstico cualitativo

En esta parte se deben realizar cuestionarios o entrevistas a los trabajadores y personal de la organización para recoger información sobre las posibles desigualdades que haya en la organización desde su punto de vista.

Es recomendable realizar esta parte del diagnóstico una vez realizado el diagnóstico cuantitativo, ya que tendremos información sobre los posibles problemas de desigualdades que puede tener la organización y así realizar unas preguntas más subjetivas acerca de estos.

No hay un modelo específico ni único para realizar el cuestionario, ya que cada organización presentará unos datos distintos en cada uno de los puntos expuestos anteriormente. De esta manera también podremos realizar, por ejemplo, un análisis de la documentación que regula el funcionamiento de la organización, grupos de discusión entre sus componentes o poner un simple buzón de sugerencias.

Este diagnóstico, por tanto, debe elaborarlo la organización como crea conveniente en función de los datos que quiera obtener de él.

4.1.3 Implantación de objetivos y medidas

Una vez que hayamos hecho el diagnóstico completo, procedemos a la elaboración del Plan de Igualdad.

En primer lugar, habrá que fijar unos objetivos a corto plazo, que serán aquellos de urgente necesidad, y unos objetivos a largo plazo a los cuales queramos llegar para encontrarnos en una situación ideal de igualdad.

Una vez fijados los objetivos, el Comité de Igualdad tendrá que crear unas medidas que han de mantener la coherencia con los objetivos fijados. Estas medidas, por lo tanto, tendrán que crearse en función del objetivo que se desea alcanzar, a qué colectivo de la organización se le va a aplicar, que recursos necesitaran, etc.

Las medidas y acciones que se pueden elaborar deben comprenderse entre las siguientes áreas de trabajo:

- **Área de reclutamiento, selección y contratación.** Muchas organizaciones suelen presentar claras diferencias en el grado de composición, tanto a nivel agregado como en sus diferentes áreas.
- **Área de formación continua.** Estas medidas deberían ir orientadas a facilitar la formación tanto a hombres como a mujeres para así lograr una mejor consecución de sus funciones y conseguir una promoción profesional basada en la igualdad.
- **Área de promoción profesional y desarrollo en la carrera.** En este apartado se podrían poner medidas que facilitasen el desarrollo de la carrera profesional tanto a hombres como a mujeres, con el objetivo de obtener un número equilibrado de hombres y mujeres en los distintos niveles profesionales.
- **Área de retribución.** Aquí podríamos tener en cuenta, que para un mismo puesto de trabajo no puede haber diferencias salariales, exceptuando los incentivos por antigüedad o similares, que eso va en función de los méritos conseguidos en la organización.

- **Área de conciliación de la vida laboral y personal.** Para tratar este tema podemos incluir medidas tales como establecer las reuniones de trabajo y la formación dentro del horario laboral. Se podría facilitar la integración de la vida laboral y personal mediante, por ejemplo, la creación de un sistema de guardería dentro de la empresa para trabajadores con hijos a cargo. Además también incluir medidas que revisen el sistema de concesión de excedencias, así como la creación de empleos estables, con jornadas intensivas y reducidas.
- **Área de salud laboral y prevención de riesgos.** Dicha área es importante puesto que en los tiempos actuales la mujer se ha incorporado con mayor frecuencia a trabajos de los considerados típicamente para hombres, por lo tanto se podrían incluir medidas tales como revisiones ginecológicas en las revisiones médicas laborales, realizar evaluaciones de riesgos laborales, invertir en formación para la prevención de riesgos o mostrar conciencia sobre la violencia de género y el acoso sexual.
- **Área de comunicación e imagen corporativa.** Debemos incorporar medidas para conseguir informar al personal de la cultura empresarial que se tiene con respecto al tema de la igualdad y de esa manera concienciar a los trabajadores y poder conseguir por su parte algo de participación. De la misma manera hay que comunicarlo al exterior para que nuestros grupos de interés adquieran una mejor imagen de la organización. Esto podría conseguirse mediante la revisión del lenguaje en los correos, cartas, carteles, etc. que se mande al personal interno como a los grupos de interés.
- **Sensibilización y formación en materia de igualdad.** Además de mejorar todos los aspectos anteriores, podría incluirse formación en materia de igualdad para todos los integrantes de la organización. Todos deberían compartir la cultura empresarial que adquiere la organización y deberían de tener unos conocimientos básicos para así poder actuar de manera adecuada ante casos de discriminación. Con esto se consigue, además, poder llegar a un grupo más amplio en el impacto mediante la transmisión de los conocimientos adquiridos de unos a otros.

Todos los apartados mostrados anteriormente son algunas de las muchas medidas que se podrían tener en cuenta a la hora de establecer el Plan de Igualdad en una organización, aunque sólo son algunas de las posibles combinaciones que se pueden hacer. Insistimos en que cada organización debe adecuar el Plan a las condiciones y necesidades que tenga.

4.1.4 Seguimiento y Evaluación.

Una vez implantadas las medidas en la organización, mediante el seguimiento podremos conocer la evolución del Plan de Igualdad y evaluar los resultados mediante el contraste de información que podemos obtener antes y después de la implantación de las medidas.

Para la realización de la evaluación necesitaremos que el Comité de Igualdad establecido en la organización tenga la colaboración tanto de la dirección, como de la sección de recursos humanos, que será quien tenga que facilitar la información cuantitativa para realizar los contrastes, como del resto de trabajadores de las distintas áreas o secciones en las que se divide la organización que podrán darnos la información cualitativa que se necesita y así poder detectar los posibles problemas que han surgido en su ejecución.

Los objetivos de la evaluación pueden ser, entre otros:

- Conocer si se aplican las medidas establecidas y si se cumplen o no los objetivos marcados
- Observar los logros conseguidos gracias a su implantación. De esta manera podemos valorar la utilidad del plan.
- Detectar si hay medidas que se pueden retirar o sustituir, o, si por el contrario, se hacen necesarias nuevas acciones.
- Detectar si hay problemas en su ejecución.

Además, la evaluación debe realizarse de forma periódica una vez pasado el periodo de aplicación del plan que haya establecido la organización, debe tener un carácter informativo al personal con total transparencia y además se debe promover la participación entre los empleados.

Para realizar la evaluación del Plan se deben tener en cuenta las medidas y los objetivos establecidos pero, en general, hay unos indicadores mínimos que hay que tener en consideración:

- Composición por género del órgano de gobierno, de las distintas áreas y departamentos de la empresa y por categoría profesional.
- Personas que se presentan a las candidaturas de empleo y personas que al final consiguen el puesto, diferenciando estos datos entre hombres y mujeres.
- Personas que optan a la promoción profesional y personas que al final lo consiguen, de igual manera diferenciando por género.
- Horas de formación impartidas por la empresa a hombres y mujeres.
- Diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo.
- Cuántos hombres y mujeres se han acogido a las medidas de conciliación de la vida personal y laboral.
- Grado de difusión y de información entre la plantilla.
- Número y género de las personas beneficiadas con la implantación del Plan de Igualdad.

Además es recomendable realizar encuestas a los empleados para conocer el grado de satisfacción que tienen con respecto a la implantación del Plan de Igualdad en la organización.

Una vez que hayamos obtenido todos los datos de la evaluación podremos marcar unos objetivos adecuados para el siguiente periodo, así como corregir algunos errores que se hayan podido producir con anterioridad.

4.2 Evaluación del Plan de Igualdad de la UPCT

Teniendo en cuenta el Plan de Igualdad de la UPCT del curso 2010-2011 (con datos de 2007-2008) que creó el Comité de Igualdad de la UPCT (2008), y una vez aplicadas las medidas planteadas dentro de este ámbito, podemos proceder a realizar una evaluación del plan para observar cuáles han sido los cambios o los posibles problemas que hayan

podido surgir desde su implantación hasta ahora. Para ello seguiremos los pasos anteriormente descritos.

Con la finalidad de realizar dicha evaluación, en primer lugar se ha solicitado información al Consejo de Dirección de la UPCT mediante carta dirigida al Rector, a la Secretaria General y a la Vicegerencia para realizar una primera revisión de los indicadores inicialmente considerados en dicho Plan de Igualdad. Los datos fueron solicitados en fecha 16 de mayo estando disponibles para el presente estudio el 10 de junio. A continuación, se ha realizado un análisis cualitativo sobre diferentes aspectos del Plan de Igualdad de la organización mediante la elaboración de un cuestionario que se incorpora en el anexo II.

4.2.1 Diagnóstico

Primero debemos tener en cuenta los datos que teníamos anteriormente y compararlos con los que han sido facilitados en este periodo (2012-2013). De acuerdo con esto, disponemos de dos tipos de datos, cuantitativos y cualitativos.

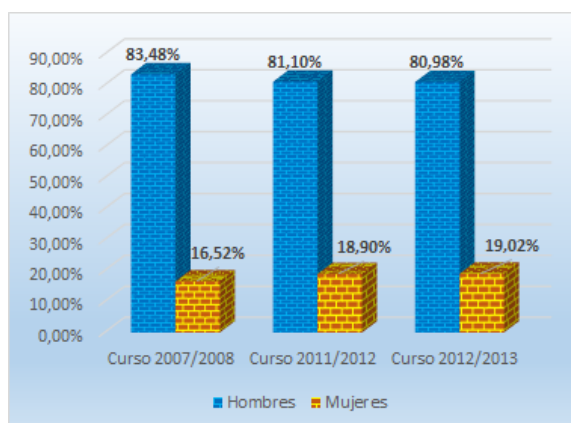
4.2.1.1 Datos cuantitativos

Del análisis de la información cuantitativa se pueden extraer las siguientes consideraciones:

- **Desde la perspectiva de género, se mantiene la desigualdad en la composición del personal docente e investigador (PDI) y del alumnado, y el equilibrio para el personal de administración y servicios (PAS).**

Realizando un análisis de la composición del PDI podemos observar que hay un fuerte desequilibrio entre ambos sexos, puesto que en la actualidad existe un 80.98% de hombres frente a un 19.02% de mujeres. En el gráfico 2 tenemos la evolución de dicho indicador desde el curso 2007-2008 y podemos observar que apenas se han obtenido cambios desde la implantación del plan en 2010-2011.

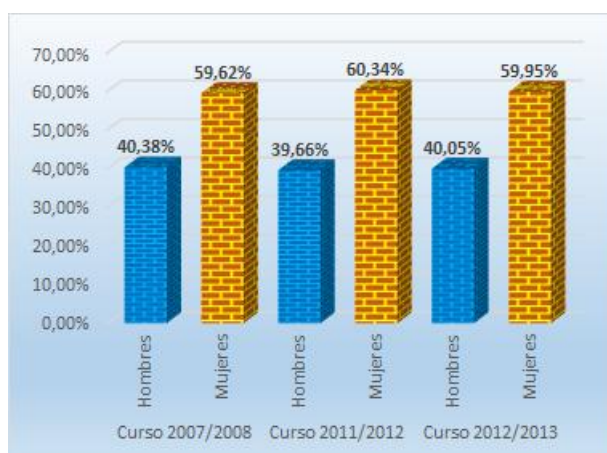
Gráfico 2: Composición General del PDI



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Si observamos en este caso la composición general del personal de administración y servicios (PAS), podemos apreciar que estamos ante una composición equilibrada pero con mayor presencia de mujeres. Esta posición se ha mantenido desde los datos que anteriormente teníamos hasta este momento.

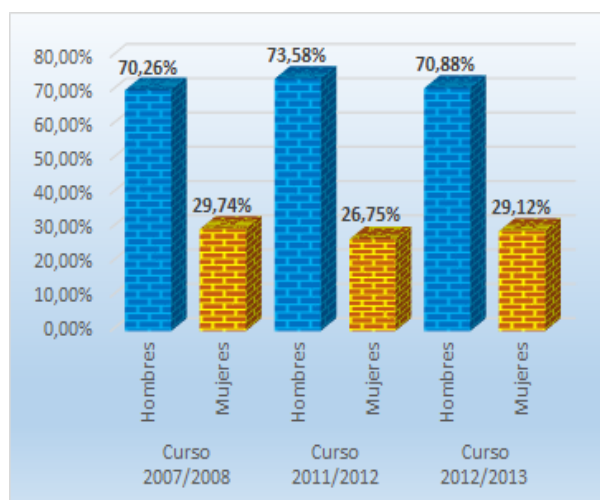
Gráfico 3: Composición General del PAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Por último, y en términos generales, podemos observar en el gráfico 4 la desigualdad que se aprecia en el alumnado de la UPCT respecto de la menor presencia de las mujeres en las titulaciones.

La constancia de dicho indicador nos permite afirmar que, a nivel global, el Plan de Igualdad no ha corregido los desequilibrios respecto del PDI y del alumnado.

Gráfico 4: Composición General del Alumnado

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

También podemos observar la información sobre el profesorado por relaciones contractuales en los distintos centros y año académico en las siguientes tablas. En ellas mostramos los datos que aparecen en el Plan de Igualdad de la UPCT y los cursos académicos 2011-2012 y 2012-2013.

Tabla 1: Composición en valor absoluto del PDI funcionario y contratado de la UPCT

		Curso 2007/2008			Curso 2011/2012			Curso 2012/2013		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
FCE	Funcionario	27	11	38	30	13	43	29	12	41
	Contratado	39	14	53	33	17	50	33	19	52
ETSIA	Funcionario	38	15	53	35	1	36	32	16	48
	Contratado	16	6	22	23	7	30	2	4	6
ETSIT	Funcionario	39	3	42	41	3	44	42	5	47
	Contratado	38	5	43	40	8	48	35	5	40
EUITC	Funcionario	22	5	27	18	5	23	2	5	7
	Contratado	42	8	50	36	3	39	38	5	43
ETSINO	Funcionario	10	0	10	11	1	12	13	1	14
	Contratado	12	2	14	12	3	15	13	3	16
ETSII	Funcionario	109	0	109	97	11	108	98	11	109
	Contratado	68	13	81	70	16	86	66	14	80

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Si nos centramos en los centros, existe igualmente una disparidad entre el número de hombres y mujeres que trabajan en las distintas escuelas y facultades de la UPCT. Aunque los niveles de desigualdad son muy elevados en todas ellas, podemos señalar que la más significativa es la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Naval y Oceánica (ETSINO) con un 8,33% de representatividad de la mujer en el profesorado frente a un 91,67% de hombres en el curso (2007/2008), seguido de la Escuela Técnica Superior de

Ingeniería en Telecomunicaciones (ETSIT) con un 9,41% de mujeres frente a un 90,59% de hombres. Esta última mantiene los niveles más bajos en los siguientes cursos académicos con respecto a las demás escuelas y facultades. También podemos señalar que en los datos del último año académico se aprecia en todas las escuelas una mayor presencia de la mujer en el profesorado con respecto al año 2007-2008, señalando con especial interés la ETSINO con una subida porcentual del 5%, y exceptuando la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica (ETSIA), con una bajada casi inapreciable del 0,33%, y la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Civil (EUITC), que baja un 3,55%.

De esta manera, si nos fijamos en las relaciones contractuales del Personal de Administración y Servicios con la Universidad, sin distinguir entre escuelas y facultades (Tabla 2), podemos apreciar que en el personal funcionario existe una disparidad entre hombres y mujeres, en este caso desfavorable hacia el hombre, siendo su representatividad de entre un 28% y 29% para todos los años académicos que representamos. Gracias a esta diferenciación podemos apreciar esta gran desigualdad que de forma general no habíamos podido detectar.

Tabla 2: Composición en valor absoluto del PAS funcionario y contratado de la UPCT

	Curso 2007/2008		Curso 2011/2012		Curso 2012/2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal Funcionario	50	127	56	138	53	135
Personal Laboral	97	90	105	107	106	103
Total	147	217	161	245	159	238
%	40,38%	59,62%	39,66%	60,34%	40,05%	59,95%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

- **Desde la perspectiva de género, se amplía la desigualdad en la composición de los Órganos de Gobierno y Órganos Consultivos excepto para el caso de los Departamentos.**

Si observamos la Tabla 3, que muestra los datos de la composición de las plantillas del PDI por departamentos y sexos, se puede apreciar que existe una disparidad de forma general entre hombres y mujeres a lo largo de todo el periodo, representando la mujer en torno a un 20% y el hombre alrededor de un 80%.

Los departamentos de Ingeniería de Sistemas y Automática e Ingeniería Mecánica tienen un 0% de representatividad de la mujer entre sus componentes en todos los cursos académicos de los que hablamos. Así mismo, el departamento de Ingeniería Minera, Geológica y Cartográfica mantiene un 4,76% de presencia de la mujer con respecto al hombre a lo largo del periodo, seguido de Estructuras y Construcción con entorno a un 5%.

Si nos fijamos en el departamento de Ciencia y Tecnología Agraria podemos ver que en el curso 2007-2008 tenía el nivel más alto de representatividad de la mujer con respecto al resto de los departamentos con un 38,46%, seguido de Ciencias Jurídicas (37,5%) y Economía de la Empresa (33,33%). Los datos en el curso 2012-2013 cambian un poco, cayendo el primero de los citados anteriormente hasta un 29,41% de representatividad de la mujer, y siendo el más representativo el departamento de Ciencias Jurídicas con un 40%, de manera que se muestra una posición equilibrada de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad del año 2007.

Prestando atención a la evolución, un 45,83% de los departamentos de la Universidad ha mejorado la representatividad de la mujer desde el curso 2007-2008 siendo el salto más significativo el de Economía Financiera y Contabilidad con una subida de un 18% aproximadamente. De la misma manera, un 20,83% de los departamentos ha bajado los niveles de representatividad de la mujer, siendo el más destacado el de Ciencia y Tecnología Agraria con una bajada de casi un 9%. El resto de los departamentos (33,33%) mantienen sus niveles a lo largo del periodo.

Tabla 3: Composición en valor absoluto de la plantilla PDI por departamento de la UPCT

Departamento	Curso 2007/2008		Curso 2011/2012		Curso 2012/2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Arquitectura y Tecnología de la Edificación	26	4	42	13	47	15
Ciencia y Tecnología Agraria	8	5	12	7	12	5
Ciencias Jurídicas	10	6	10	6	9	6
Economía	14	6	14	6	14	6
Economía de la Empresa	26	13	28	15	28	14
Economía Financiera y Contabilidad	20	3	15	6	15	7
Electrónica, Tecnología de las computadoras y Proyectos	24	2	23	3	23	2
Estructuras y Construcción	17	1	18	2	19	1
Expresión Gráfica	14	1	19	1	15	1
Física Aplicada	15	1	19	1	18	1
Ingeniería de Alimentos y del Equipamiento Agrícola	14	5	16	6	14	6
Ingeniería de Materiales y de Fabricación	22	2	21	2	20	2
Ingeniería de Sistemas y Automática	13	0	12	0	12	0
Ingeniería Eléctrica	20	1	13	2	13	2
Ingeniería Mecánica	18	0	16	0	16	0
Ingeniería Minera, Geológica y Cartográfica	20	1	20	1	20	1
Ingeniería Química y Ambiental	17	7	18	8	17	7
Ingeniería Térmica y de Fluidos	26	3	24	1	26	3
Matemática Aplicada y Estadística	31	9	33	10	33	10
Métodos Cuantitativos e Informáticos	10	4	10	4	10	4
Producción Vegetal	13	5	14	4	13	6
Tecnología de la Información y la Comunicación	57	6	61	9	57	7
Tecnología Electrónica	12	3	15	3	13	3
Unidad Predepartamental de Tecnología Naval	13	3	13	6	14	5
Total	460	91	486	116	478	114
%	83,48%	16,52%	80,73%	19,27%	80,74%	19,26%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

De acuerdo con la Tabla 4, en los cursos 2007-2008 y 2011-2012 se aprecia de forma general que hay una disparidad en el Equipo Rectoral de los datos entre hombres y mujeres, siendo la representatividad de la mujer de un 27,27% frente a un 72,73% de los hombres. Estos datos se agravan en 2012-2013 llegando a ser la presencia del hombre de un 91% y la de la mujer de un 9% aproximadamente.

Tabla 4: Composición del Equipo Rectoral de la UPCT

	Curso 2007/2008			Curso 2011/2012			Curso 2012/2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Rector Magnífico	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Vicerrectores/as	6	2	8	6	2	8	8	0	8
Secretaría General	1	0	1	1	0	1	0	1	1
Gerencia	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Total	8	3	11	8	3	11	10	1	11
%	72,73%	27,27%		72,73%	27,27%		90,91%	9,09%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

En el Consejo de Gobierno de la UPCT (Tabla 5) se puede apreciar que en los datos de 2007-2008 había una gran disparidad entre hombres y mujeres siendo su porcentaje de representación del 79,59% y 20,41% respectivamente. Esta situación mejora en 2010-2011 aunque de forma muy poco significativa, llegando a agravarse considerablemente en 2012-2013 con unos porcentajes del 87,50% para los hombres y del 12,5% para las mujeres.

Tabla 5: Consejo de Gobierno de la UPCT en valores absolutos

Comisión delegada del Consejo de Gobierno	Curso 2007/2008			Curso 2011/2012			Curso 2012/2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Rector/a	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Secretarías Generales	1	0	1	1	0	1	0	1	1
Gerencia	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Miembros designados por el rector (natos)	6	2	8	9	0	9	9	0	9
Miembros designados por el rector (no natos)	4	3	7	9	6	15	13	2	15
Claustales del grupo A	9	1	10	9	1	10	9	1	10
Claustales del grupo B	3	0	3	3	0	3	2	1	3
Claustales del grupo C	4	1	5	4	1	5	5	0	5
Claustales del grupo D (laboral)	1	0	1	0	1	1	0	1	1
Claustales del grupo D (funcionario)	0	1	1	0	0	0	1	0	1
Representantes de los grupos de estudios y Departamentos o Instituciones de Investigación	7	1	8	1	1	2	5	1	6
Miembros del Consejo Social no pertenecientes a la UPCT	3	0	3	3	0	3	3	0	3
Total	39	10	49	40	11	51	49	7	56
%	79,59%	20,41%		78,43%	21,57%		87,50%	12,50%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Con respecto a la presencia de la mujer en los principales órganos de los centros y departamentos (Tabla 6), se observa que su representatividad en el cargo de Decano/a de facultad o Director/a de escuela es del 0% a lo largo de todo el periodo. En el resto de puestos, se observa, de la misma manera, que existe una gran desigualdad entre hombres y mujeres, desfavorable hacia la mujer. Ocurre lo contrario en el cargo de Secretario/a de centro, siendo la representatividad del hombre en ese puesto en 2007-2008 del 0%, aunque la situación se presenta equilibrada en los cursos posteriores.

De forma general, los principales órganos de los centros y departamentos presentan una gran desigualdad, siendo del 81% y 19% la representatividad del hombre y la mujer respectivamente en el curso 2007-2008, y llegando a unos resultados aún peores en el curso 2012-2013.

Tabla 6: Distribución en valores absolutos de los principales órganos de los centros y departamentos de la UPCT

Órgano	Curso 2007/2008			Curso 2011/2012			Curso 2012/2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Decano/a	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Director/a de escuela	5	0	5	6	0	6	6	0	6
Vicedecano/a	3	1	4	3	1	4	3	1	4
Subdirector/a de escuela	12	3	15	4	2	6	6	1	7
Secretario/a de centro	0	6	6	3	3	6	3	3	6
Director/a de departamento	23	1	24	20	4	24	22	3	25
Secretario/a de departamento	20	4	24	21	3	24	22	3	25
Total	64	15	79	58	13	71	63	11	74
%	81,01%	18,99%		81,69%	18,31%		85,14%	14,86%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

- **No existe desigualdad entre hombres y mujeres con respecto al nivel formativo que presenta el PDI y el PAS, aunque se puede apreciar que las mujeres tienen una mayor presencia en los cursos impartidos en la UPCT que los hombres.**

Si miramos los datos desde la posición de cada género, las mujeres presentan unos niveles más altos de educación, alcanzando, por ejemplo, en 2007-2008 un 65,93% de mujeres doctoradas, un 31,86% licenciadas/ingenieras superiores y un 2,19% diplomadas/ingenieras técnicas frente a un 53,91% hombres doctorados, un 36,52% licenciados/ingenieros superiores y un 9,56% diplomados/ingenieros técnicos. Los datos siguen siendo superiores en los siguientes cursos académicos aunque más igualados que los anteriores.

Tabla 7: Nivel formativo del PDI

Titulación	Curso 2007/2008				Curso 2011/2012				Curso 2012/2013			
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Doctorado	248	53,91%	60	65,93%	293	58,48%	70	59,83%	291	58,67%	69	58,97%
Licenciatura/Ingeniería Superior	168	36,52%	29	31,87%	165	32,93%	41	35,04%	192	38,71%	45	38,46%
Diplomatura/Ingeniería Técnica	44	9,57%	2	2,20%	43	8,58%	6	5,13%	13	2,62%	3	2,56%
Totales	460		91		501		117		496		117	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Si en esta ocasión nos centramos en el nivel formativo del PAS (Tabla 8) podemos ver que ambos géneros muestran unos niveles formativos semejantes a lo largo de todo el periodo. Se puede apreciar también que los niveles educativos con mayor

representatividad en el PAS son la licenciatura o ingeniería superior, la diplomatura o ingeniería técnica y el bachillerato o similar. Además podemos decir, que el nivel formativo del PAS ha ido subiendo conforme pasan los años siendo, por ejemplo, en 2007/2008 un porcentaje de doctorados de un 1,6% y en licenciatura un 30,3% de media, y en 2012/2013 un 2,7% en doctorados y un 35,7% en licenciatura.

Tabla 8: Nivel formativo del PAS

Titulación	Curso 2007/2008				Curso 2011/2012				Curso 2012/2013			
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Doctorado	4	1,78%	2	1,44%	6	3,73%	8	3,27%	4	2,52%	7	2,94%
Licenciatura/Ingeniería Superior	67	29,78%	43	30,94%	57	35,40%	86	35,10%	60	37,74%	80	33,61%
Diplomatura/Ingeniería Técnica	44	19,56%	32	23,02%	36	22,36%	52	21,22%	36	22,64%	49	20,59%
Bachillerato/Técnico Superior/Técnico Especialista	74	32,89%	48	34,53%	50	31,06%	71	28,98%	48	30,19%	72	30,25%
Graduado Escolar/Bachiller Elemental/Técnico Auxiliar	34	15,11%	12	8,63%	11	6,83%	26	10,61%	10	6,29%	28	11,76%
Certificado de Escolaridad o de estudios primarios	2	0,89%	2	1,44%	1	0,62%	2	0,82%	1	0,63%	2	0,84%
Total	225		139		161		245		159		238	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Los cursos formativos ofertados por la UPCT para el PAS en el curso 2007/2008 (Tabla 9) han sido realizados en un 64,13% por mujeres de forma general. En cambio, se puede ver que el curso de proyectos, obras y mantenimiento, el curso de electricidad y electrónica, y el curso de mecánica ha sido realizado por hombres en un 91,66%, 92,85% y un 100% respectivamente.

Tabla 9: Cursos realizados por el PAS en 2007/2008 en valores absolutos

Curso	Horas	Hombres	Mujeres
FE-03 Mejora de la calidad en bibliotecas universitarias	16	4	13
FP-01 Gestión universitaria Nivel 1	17	22	80
FP-02 Gestión universitaria Nivel 2	32	4	11
FP-04 Gestión de personal Nivel 2	24	4	11
FP-06 Gestión económico-financiera Nivel 2	24	4	11
FP-07 Derecho adtvo. Y constitucional Nivel 1	17	24	87
FP-09 Curso básico de servicios	30	5	36
FP-10 Curso básico de formación común Nivel 1	20	40	53
FP-11 Curso básico de formación común Nivel 2	28	25	21
FP-14 Curso de biblioteconomía general	24	3	8
FP-15 El servicio de documentación de la UPCT	24	3	8
FP-19 Fund. y admón de servicios básicos en una red universit.	24	20	10
FP-21 Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones universit.	24	7	5
FP-22 Curso de proyectos, obras y mantenimiento	30	11	1
FP-23 Curso de electricidad y electrónica	30	13	1
FP-24 Curso de mecánica	30	9	0
FP-25 Curso químico-agrícola	30	5	7
Total	424	203	363

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Los cursos formativos para el PAS ofertados en el curso 2011-2012 (Tabla 10) han sido realizados por mujeres en un 60,34% de forma general. Esta vez no se observa una elección de algún curso en especial por alguno de los sexos.

Tabla 10: Cursos realizados por el PAS en 2011/2012 en valores absolutos

Curso	Horas	Hombres	Mujeres
11AF-02 Manejo de Recursos Tecnológicos en el Servicio de Documentación (2 ediciones)	20	2	10
11AF-04 Administración de sistemas LINUX (Avanzado)	25	10	3
11AF-08 Iniciación a la plataforma MOODLE	20	6	5
11AF-09 Presentaciones corporativas multimedia POWER POINT	20	10	15
11AF-11 Aprendiendo a trabajar en equipo	20	5	15
11AF-12 Habilidades sociales en el ámbito laboral	20	4	16
11AF-14 Mantenimiento de equipos informáticos	25	9	6
Total	150	46	70

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Los cursos formativos ofertados para el PAS en 2012-2013 (Tabla 11) fueron realizados en un 69% por las mujeres de forma general. En esta ocasión se aprecia el curso de Aplicación de la Ley de protección de datos de carácter personal fue el único que tuvo una elección más equilibrada entre hombres y mujeres, mientras que los demás fueron elegidos por mujeres en su mayoría.

Tabla 11: Cursos realizados por el PAS en 2012/2013 en valores absolutos

Curso	Horas	Hombres	Mujeres
13AF-01 Competencias directivas. Dirección de personas	30	6	10
13AF-03 Aplicación de la Ley de protección de datos de carácter personal (2 ediciones)	8	16	23
13AF-05 Excel nivel básico	15	5	15
13AF-14 Firma electrónica	1	4	16
13AF-19 Curso práctico de atención a la ciudadanía	4	5	15
13AF-21 Trabajo en equipo	20	4	10
Total	78	40	89

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Además si nos fijamos de una forma global en todos los periodos, podemos ver que cada año se ofertan menos horas de cursos formativos para el PAS y además siempre tiene una mayor presencia la mujer que el hombre, excepto en cursos determinados.

- **Con respecto a la distribución del alumnado en las distintas escuelas y facultades de la UPCT, podemos decir que existe una gran desigualdad de género con algunas excepciones.**

A lo largo de todo el periodo, las únicas escuelas o facultades que han permanecido prácticamente en igualdad entre hombres y mujeres, en lo que se refiere a número de alumnos, han sido la Facultad de Ciencias de la Empresa con un 60,68% de representatividad de la mujer en 2007/2008 y de un 54,29% en 2012/2013, la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica con un 47,48% de mujeres en 2007/2008 y un 41,55% en 2012/2013 y la Escuela de Arquitectura e Ingeniería de la Edificación, siendo el porcentaje de mujeres del 38,52% en 2011/2012 y del 40,06% en 2012/2013. Para esta última sólo disponemos de los datos de 2011-2012 y 2012-2013 puesto que en 2007-2008 esta Escuela aún no formaba parte de la UPCT. Con respecto al resto de escuelas y facultades, la presencia de la mujer se encuentra entre el 20% y el 30%, a excepción de la Escuela Universitaria de Turismo que cambia los porcentajes, teniendo la representatividad del hombre en un 25% y la mujer en un 75% aproximadamente.

Si miramos el alumnado de la UPCT de una forma global a lo largo de todo el periodo, podemos ver que está representado en su mayoría por hombres, siendo su presencia del 70% y la de la mujer del 30% aproximadamente. Esto puede ser debido a que las Ingenierías han sido consideradas, hasta hace relativamente poco, “típicas” de hombres, y esta especialidad es la que oferta en su mayoría la UPCT.

Tabla 12: Distribución del alumnado por centros y titulaciones de la UPCT en porcentajes

Centro/Titulación	Curso 2007/2008		Curso 2011/2012				Curso 2012/2013			
	Hombres	Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
FFCC	39,32%	60,68%	394	45,65%	469	54,35%	357	45,71%	424	54,29%
Grado en ADE			245	48,32%	262	51,68%	294	47,19%	329	52,81%
Licenciatura en ADE			70	38,67%	111	61,33%	40	35,71%	72	64,29%
Diplomatura en ADE			79	45,14%	96	54,86%	23	50,00%	23	50,00%
ETSII	85,26%	14,74%	2008	84,44%	370	15,56%	2015	76,79%	609	23,21%
Ingeniería de Organización Industrial			104	70,27%	44	29,73%	109	69,43%	48	30,57%
Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial (segundo ciclo)			14	100,00%	0	0,00%	13	100,00%	0	0,00%
Ingeniería Eléctrica			134	92,41%	11	7,59%	177	92,19%	15	7,81%
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática			161	88,95%	20	11,05%	212	46,19%	247	53,81%
Ingeniería Mecánica			277	92,33%	23	7,67%	404	91,82%	36	8,18%
Ingeniería Química			60	60,00%	40	40,00%	87	56,86%	66	43,14%
Ingeniería en Tecnologías Industriales			161	80,50%	39	19,50%	221	80,07%	55	19,93%
Ingeniería Técnica Industrial Esp. En Electrónica Industrial			202	90,99%	20	9,01%	128	90,78%	13	9,22%
Ingeniería Técnica Industrial Esp. En Electricidad			136	88,89%	17	11,11%	93	87,74%	13	12,26%
Ingeniería Técnica Industrial Esp. En Mecánica			360	88,24%	48	11,76%	240	90,23%	26	9,77%
Ingeniería Técnica Industrial Esp. En Química Industrial			32	50,79%	31	49,21%	18	54,55%	15	45,45%
Ingeniería Industrial			367	82,66%	77	17,34%	313	80,67%	75	19,33%
ETSIA	52,52%	47,48%	172	60,99%	110	39,01%	173	58,45%	123	41,55%
Grado en Ingeniería de la Hortofruticultura y Jardinería			49	67,12%	24	32,88%	78	68,42%	36	31,58%
Grado en Ingeniería de las Industrias Agroalimentarias			30	65,22%	16	34,78%	43	59,72%	29	40,28%
Ingeniería Técnica Agrícola, Hortofruticultura y Jardinería			36	59,02%	25	40,98%	17	54,84%	14	45,16%
Ingeniería Técnica Agrícola, Industrias Agrarias y Alimentarias			27	62,79%	16	37,21%	11	44,00%	14	56,00%
Ingeniería Agronómica			30	50,85%	29	49,15%	24	44,44%	30	55,56%
EUITC	68,06%	31,94%	504	73,26%	184	26,74%	457	73,12%	168	26,88%
Grado en Ingeniería Civil			223	69,69%	97	30,31%	267	71,20%	108	28,80%
Ingeniería Técnica de Obras Públicas			143	70,10%	61	29,90%	71	65,74%	37	34,26%
Grado en Ingeniería de Recursos Minerales y Energía			92	83,64%	18	16,36%	103	85,83%	17	14,17%
Ingeniería Técnica de Minas, Recursos Energéticos, Combustibles y Exp.			28	84,85%	5	15,15%	9	69,23%	4	30,77%
Ingeniería Técnica de Minas. Explotación de Minas			18	85,71%	3	14,29%	7	77,78%	2	22,22%
ETSINO	73,43%	26,57%	251	74,26%	87	25,74%	274	73,46%	99	26,54%
Grado en Arquitectura Naval e Ingeniería de Sistemas Marinos			77	75,49%	25	24,51%	110	73,83%	39	26,17%
Ingeniería Técnica Naval, especialidad en estructuras marinas			94	73,44%	34	26,56%	65	73,86%	23	26,14%
Ingeniería Naval y Oceánica (segundo ciclo)			80	74,07%	28	25,93%	99	72,79%	37	27,21%
ETSIT	78,62%	21,38%	550	83,97%	105	16,03%	540	83,20%	109	16,80%
Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunicación			119	87,50%	17	12,50%	141	83,93%	27	16,07%
Grado en Ingeniería Telemática			108	90,76%	11	9,24%	165	88,71%	21	11,29%
Ingeniero Técnico en Telecomunicación, Telemática			185	86,05%	30	13,95%	111	84,09%	21	15,91%
Ingeniero en Telecomunicación			138	74,59%	47	25,41%	123	75,46%	40	24,54%
EUT	26,63%	73,37%	31	28,18%	79	71,82%	29	37,66%	48	62,34%
Diplomatura en Turismo			17	30,36%	39	69,64%	10	45,45%	12	54,55%
Grado en Turismo			14	25,93%	40	74,07%	19	34,55%	36	65,45%
ARQUIDE			672	61,48%	421	38,52%	642	59,94%	429	40,06%
Grado en Arquitectura			198	58,58%	140	41,42%	241	57,93%	175	42,07%
Grado en Ingeniería de la Edificación			200	60,79%	129	39,21%	247	58,67%	174	41,33%
Arquitecto Técnico			274	64,32%	152	35,68%	154	65,81%	80	34,19%
TOTAL	4076	1725	4582		1825		4487		2009	
%	70,26%	29,74%	71,52%		28,91%		69,07%		30,93%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

- **De entre las mujeres y los hombres que pueden obtener méritos de investigación, hay un reparto igualitario en su obtención, por lo tanto podemos decir que hay igualdad en la promoción en investigación. En cambio, la participación en las actividades de investigación es bastante desigual entre hombres y mujeres.**

Dentro de la investigación se incluyen las publicaciones, creaciones artísticas, asistencias a congresos, conferencias y seminarios. De esta manera, podemos ver que hay una gran disparidad entre los méritos investigadores conseguidos por los hombres del PDI y los conseguidos por las mujeres.

A lo largo del periodo, del personal del PDI que ha quedado sin reconocimiento de ningún mérito investigador, aproximadamente un 80% de ellos eran hombres. Un reparto aproximado al anterior lo tenemos también al hablar de las personas del PDI que han obtenido uno, dos y tres méritos en investigación. Y por último, si nos fijamos en las personas que han obtenido entre 4 y 6 méritos de investigación, podemos observar que en 2007-2008 teníamos un reparto totalmente equilibrado entre hombres y mujeres, pero que en los siguientes periodos se vuelve desigual teniendo unos porcentajes de un 85% y un 15% aproximadamente para hombres y mujeres respectivamente.

Tabla 13: Méritos de investigación reconocidos

Méritos de Investigación	Curso 2007/2008				Curso 2011/2012				Curso 2012/2013			
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Ninguno		83,46%		16,54%	335	81,11%	78	18,89%	313	81,30%	72	18,70%
1		87,00%		13,00%	80	78,43%	22	21,57%	83	76,85%	25	23,15%
de 2 a 3		84,75%		15,25%	81	83,51%	16	16,49%	96	83,48%	19	16,52%
de 4 a 6		50,00%		50,00%	6	85,71%	1	14,29%	6	85,71%	1	14,29%
Total		76,30%		23,70%	502	82,19%	117	17,81%	498	81,84%	117	18,16%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

En cambio, si analizamos los datos anteriores desde la perspectiva de cada género podemos ver que los datos se igualan en los cursos académicos 2011/2012 y 2012/2013. Si observamos algunos casos, podemos ver, por ejemplo, que de las personas que pueden optar a recibir méritos de investigación, el 67% aproximadamente de ellos no obtienen ninguno, tanto en hombres como en mujeres, así como que el 1% aproximadamente obtiene entre 4 y 6 méritos.

Tabla 14: Méritos de investigación reconocidos

Méritos de Investigación	Curso 2011/2012				Curso 2012/2013			
	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Ninguno	335	66,73%	78	66,67%	313	62,85%	72	61,54%
1	80	15,94%	22	18,80%	83	16,67%	25	21,37%
de 2 a 3	81	16,14%	16	13,68%	96	19,28%	19	16,24%
de 4 a 6	6	1,20%	1	0,85%	6	1,20%	1	0,85%
Total	502		117		498		117	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Si nos fijamos, en este caso, en la participación en actividades de investigación, podemos ver que la participación de la mujer es muy baja en todas las actividades excepto en el puesto de becarios/contratados laboral que presenta unos datos casi equilibrados (60% - 40% aproximadamente para el hombre y la mujer respectivamente).

En 2007-2008 el 100% de las patentes habían sido obtenidas por hombres. Estos datos mejoran a lo largo del periodo llegando a tener en 2012-2013 un reparto de 66,66% para los hombres y un 33,33% para las mujeres.

También en el primer periodo observamos que el 96,55% de los PFC, tesinas y DEAs han sido dirigidos por hombres, mientras que sólo el 3,45% han sido dirigidos por mujeres. Para el resto de cursos académicos no disponemos de datos por lo que no podemos ver su evolución.

En el puesto de Responsable del art.83, en 2007-2008 tenemos una representatividad del hombre del 97,05% mientras que la de la mujer es del 2,95%. En los siguientes cursos estos datos suben pero en muy poca cantidad, ya que en 2012-2013 este cargo fue ocupado en un 88,54% por hombres y en un 11,46% por mujeres.

El resto de puestos son desempeñados en su gran mayoría por hombres, aproximadamente entre un 75% - 90%, mientras que la mujer apenas tiene una representatividad de entre el 10% - 25%. Estos también puede ser debido a que la representatividad de la mujer dentro del PDI es mucho menor que la del hombre.

Tabla 15: Participación en actividades de Investigación en porcentajes

Posición	Curso 2007/2008		Curso 2011/2012		Curso 2012/2013	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Responsable Grupo I+D	87,67%	12,33%	87,65%	12,35%	88,24%	11,76%
Componente Grupo I+D	76,06%	23,94%	75,20%	24,80%	76,33%	23,67%
Responsable Proyecto	90,20%	9,80%	80,00%	20,00%	95,24%	4,76%
Participantes Proyecto	83,64%	16,36%	74,22%	25,78%	82,20%	17,80%
Responsable art.83	97,05%	2,95%	89,42%	10,58%	88,54%	11,46%
Becarios/contratados laborales	65,81%	34,19%	58,33%	41,67%	63,64%	36,36%
Estancias en centros extranjeros	87,50%	12,50%				
Publicaciones en revistas indexadas	82,71%	17,19%	76,38%	23,62%		
Publicaciones científicas no indexadas	81,54%	18,46%	76,36%	23,64%		
Libros y capítulos de libros	69,64%	30,36%	73,85%	26,15%		
Dirección de tesis doctorales	84,62%	15,38%	74,24%	25,76%	82,50%	17,50%
Dirección de PFC, tesinas, DEAs	96,55%	3,45%				
Patentes	100,00%	0,00%	72,73%	27,27%	66,67%	33,33%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Rectorado de la UPCT.

Teniendo en cuenta todos los datos anteriores, podemos ver que a partir de la implantación del Plan de Igualdad en la UPCT, las desigualdades en los diferentes campos analizados no han desaparecido, llegando, en ocasión, a ser más acentuadas.

A continuación realizaremos un análisis cualitativo para poder detectar cuáles son las acciones del Plan de Igualdad que pueden estar fallando en la implantación y por eso no se nota mejoría en los datos cuantitativos.

4.2.1.2 Análisis Cualitativo

Para la obtención de este análisis realizamos un cuestionario, que se incorpora como anexo, compuesto de una primera parte en la que se recogía información personal para distinguir entre hombres y mujeres, y si formaban parte del PDI o del PAS, entre otras. En la segunda parte se desarrollan 16 de los objetivos que marca el actual Plan de Igualdad de la UPCT del curso académico 2010-2011, separados por ámbito de intervención. El fin era saber si el personal de la UPCT sabía de la existencia de tales propuestas y si consideraban cumplidos sus objetivos.

Estos cuestionarios fueron realizados a todos los miembros del Consejo de Dirección en el Rectorado de la UPCT, a todos los equipos directivos de las escuelas y facultades de la UPCT, así como a todo el personal PDI y PAS de la Facultad de Ciencias de la Empresa. Los mismos fueron entregados en persona, puerta por puerta, y en último lugar se depositaron en los casilleros del personal para así poder obtener un mayor número de respuestas.

En total se entregaron 145 cuestionarios, de los cuales un 29,6% eran gestores de la UPCT, 83,72% hombres y 16,28% mujeres, y 70,34% no gestores, 66,67% hombres y 33,33% mujeres. De los entregados, conseguimos obtener un porcentaje de respuesta del 38,6%, de los cuales 30,35% pertenecían a gestores, 64,70% hombres y 35,3% mujeres, y 69,64% no gestores, 41,02% hombres y 58,98% mujeres.

Los resultados no son por lo tanto concluyentes ya que el tamaño de la muestra es del 38,62%. Aun así se puede apreciar que el grado de participación por parte de la mujer ha sido mucho más alto que el del hombre, puesto que hemos recibido contestación del 27% de los hombres, mientras las mujeres lo hicieron en un 64%.

Tabla 16: Muestra conseguida de los cuestionarios entregados

		Entregados	Conseguidos	% Muestra
Hombres	Gestores	36	11	30,56%
	No Gestores	64	16	25,00%
Total Hombres		100	27	27,00%
Mujeres	Gestores	7	6	85,71%
	No Gestores	38	23	60,53%
Total Mujeres		45	29	64,44%
Total		145	56	38,62%

Fuente: Elaboración propia

Si analizamos los datos obtenidos de forma general y distinguiendo entre ámbitos de intervención, podemos ver que las acciones con las que se encuentra más satisfecho el personal de la UPCT son los pertenecientes al “Equilibrio de la vida laboral con la vida personal y familiar”, en el que hemos obtenido un 50,89% de grado de conformidad. Así bien, si distinguimos entre hombres y mujeres, el 50% de los hombres y el 51,72% de las mujeres consideran cumplido este objetivo. Si en este caso, separamos entre gestores y no gestores de la UPCT podemos observar que el 53% de los gestores y el 50% de los no gestores están de acuerdo con el cumplimiento del objetivo.

Además, también podemos desglosar la información entre PDI y PAS, obteniendo unos porcentajes de conformidad del 57,75% y 43,75% respectivamente. Los porcentajes a los que nos hemos referido con anterioridad no son muy altos por lo que no podemos decir que el objetivo se ha cumplido, pero si podemos ver que hay uniformidad en las conclusiones obtenidas de los distintos grupos analizados.

En el ámbito de “Comunicación Externa” obtenemos unos porcentajes medios de 33,93% de conformidad con el cumplimiento las acciones de manera global. Así mismo se aprecia que no existen grandes variantes en el porcentaje si desglosamos los datos de la forma anterior. Si en este caso, miramos las distintas acciones de este ámbito de intervención por separado, podemos ver que la que tiene mayor índice de conformidad es la de “Participar en campañas de captación del alumnado” con un 44,64%, seguido de la acción “Participar en campañas, redes y otros eventos relacionados con Igualdad” con un 37,50%. Estos porcentajes son más bajos todavía que los anteriores por lo que podemos decir que los objetivos de este ámbito de intervención tampoco se han cumplido.

Con respecto al resto de ámbitos (cultura corporativa y comunicación interna, política de formación continua, prevención y protocolo de actuación frente al acoso, y promoción de la perspectiva de género en los contenidos), los porcentajes rondan el 25% de conformidad con el cumplimiento de sus acciones, por lo tanto podemos decir, de manera global, que no se cumplen los objetivos marcados.

De entre todas las acciones que se han analizado, cabe destacar que la que menos se considera realizada es la de “Revisión de sistemas de financiación para estancias en el extranjero” perteneciente al ámbito de intervención de “Política de formación continua” con un grado de conformidad de cumplimiento del objetivo del 10,71%.

Por lo tanto, y como conclusión, podemos decir que algunas de las acciones que se describían en el Plan de Igualdad de la UPCT no se están llevando a cabo de forma adecuada. Para que esto no siga sucediendo, se deberían de revisar las acciones para llevar a cabo los objetivos deseados, así como llevar un seguimiento más exhaustivo y continuo para detectar, lo antes posible, cuáles son los motivos por los cuales no se realizan las acciones planteadas.

4.2.2 Nuevas Medidas y Acciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo y cualitativo, podemos señalar que hay ciertas medidas que no se están llevando a cabo de forma adecuada y habría que realizar un mayor estudio sobre las mismas.

Por lo anterior, se deberían revisar las medidas correspondientes a los ámbitos de intervención de:

- **PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PDI.** Como hemos visto en el análisis cuantitativo, existe una gran desigualdad en la presencia del hombre y la mujer en este grupo.
- **PRESENCIA DESEQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE TOMA DE DECISIONES.** En el análisis cuantitativo se aprecia que el hombre tiene una mayor presencia en todos los grupos anteriores, siendo la mujer un porcentaje muy reducido de los mismos, y en algunos casos en concreto, inexistente.
- **CULTURA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA.** Se puede apreciar en el análisis cualitativo que la gran mayoría del personal no tiene constancia de muchas de las medidas y acciones planteadas, ni tampoco si se han implantado en la UPCT a partir de su elaboración.
- **POLÍTICA DE FORMACIÓN CONTINUA.** En este ámbito se puede observar, a través de los datos cuantitativos, que los cursos ofertados por la UPCT son realizados en mayor medida por mujeres. Además, por los datos cualitativos podemos ver que el personal opina que no se está impartiendo formación específica en igualdad, género y no discriminación por razón de sexo, así como que no se están revisando los sistemas de financiación de estancias en el extranjero para conseguir los mínimos reconocidos.
- **PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** Se debería de implantar a la mayor brevedad posible el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, para así saber prevenir estas situaciones y poder actuar contra ellas si se presentara la ocasión a pesar de haberlas prevenido.
- **COMUNICACIÓN EXTERNA.** Se debería diseñar un plan de comunicación del Primer Plan de Acción, elaborando la parte de acceso restringido y dando una mayor difusión a su contenido. Además se debería participar en una mayor

medida en las redes, campañas o eventos relacionados con la igualdad, así como realizar campañas de captación de alumnado para conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las distintas modalidades de estudios ofertados en la UPCT.

- **PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN.** Puesto que en el análisis cualitativo se puede ver que las acciones de este ámbito de intervención no se han llevado a cabo, o por lo menos el personal de la UPCT no tiene conocimiento sobre la realización de estos.

Aunque las anteriores sean las medidas o acciones que menos se han visto implantadas en la UPCT a partir de la elaboración del Plan de Igualdad, se debería poner más énfasis en el cumplimiento de todas y cada una de las acciones implantadas en el mismo y llevar un seguimiento más continuo para controlar qué acciones se están llevando a cabo y están dando lugar al cumplimiento de los objetivos.

Si esto no funcionara, se debería plantear nuevas acciones o cambiar el modo de implantación de las antiguas.

5. Conclusiones

El objetivo del presente TFG ha sido mostrar como la igualdad de género da lugar a estabilidad y beneficios dentro de la organización. Así mismo se pretendía realizar una evaluación del Plan de Igualdad de la UPCT del curso académico 2010-2011 para comprobar el impacto que ha tenido dentro de la organización.

Algunas de las consideraciones que se han expresado en las páginas anteriores, se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Podemos decir que la RSC, por tanto, es la incorporación a la gestión de las organizaciones de forma voluntaria de medidas sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales, para responder satisfactoriamente a las necesidades de sus grupos de interés. De este modo, la RSC cubre dos dimensiones, la interna y la externa. Dentro de la dimensión interna encontramos competencias tales como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las

organizaciones. Es por esto que decimos que RSC e Igualdad de Oportunidades van unidas.

- La implantación de medidas de igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones da lugar a un mayor bienestar en el entorno de la organización, lo que ocasiona beneficios a largo plazo, y permite obtener una mejor situación de competitividad en el mercado, además de una mayor y más variada integración de competencias internas.
- Puesto que, como hemos dicho anteriormente, la igualdad de oportunidades proporciona beneficios a la organización, se hace necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad. Para ello los pasos a seguir son:
 - Creación de un Comité de Igualdad, encargado de defender los intereses del personal de la organización en materia de igualdad.
 - Diagnóstico. Realizar un análisis de la situación de la organización. Deberán ser de dos tipos:
 - Cuantitativo, para obtener datos reales sobre el número de integrantes femeninos y masculinos que forman parte de la organización en los distintos sectores o colectivos que la forman.
 - Cualitativo, para obtener información adicional que permita encontrar posibles problemas en la organización y que los datos cuantitativos no alcanzan.
 - Implantación de medidas, en función de unos objetivos que se deben marcar, para solucionar las desigualdades que se hayan detectado a través del diagnóstico.
 - Evaluación, para controlar y comprobar que las medidas implantadas funcionan y se cumple con los objetivos marcados.
- Mediante la realización de este trabajo hemos comprobado que los servicios centrales de la UPCT están preparados para suministrar información para valorar su RSC, puesto que los datos necesarios para realizar el presente trabajo han sido facilitados en un corto periodo de tiempo. Gracias a esto conseguimos

realizar la evaluación del plan de igualdad mediante un análisis cuantitativo y así poder ver que los objetivos que marcaba el mismo no han sido alcanzados y que deberían revisarse las medidas implantadas, o reformularlas de nuevo.

- Por último, señalar que en el análisis cualitativo realizado mediante cuestionarios al personal de la UPCT, aunque no sea lo suficientemente significativo, hemos podido apreciar que existe un problema de información de las medidas en materia de igualdad aplicadas en la UPCT, independientemente del colectivo de los integrantes en la organización, lo cual se podría mejorar aplicando con mayor aplomo las medidas de comunicación interna que se planteaban en el Plan de Igualdad.

6. Anexo I

Anexo I: Resultados del análisis cualitativo

ANÁLISIS CUALITATIVO		PDI				PAS				Total	% Total	% Hombres	% Mujeres	% PDI	% PAS	% Gestores	% No Gestores
		Gestores		No Gestores		Gestores		No Gestores									
		H	M	H	M	H	M	H	M								
Equilibrio de la vida laboral con la vida familiar y personal																	
	Si	6	3	7	7		1		5	56	50,89%	50,00%	51,72%	53,75%	43,75%	52,94%	50,00%
	No	3	0	8	3	1	1		7	29	51,79%	48,15%	55,17%	57,50%	37,50%	58,82%	48,72%
	ns/nc	1	1	1	1				1	23	41,07%	44,44%	37,93%	35,00%	56,25%	29,41%	46,15%
1. Reuniones de trabajo en jornada laboral										4	7,14%	7,41%	6,90%	7,50%	6,25%	11,76%	5,13%
	Si	6	0	8	6		2		6	28	50,00%	51,85%	48,28%	50,00%	50,00%	47,06%	51,28%
	No	2	2	4	3	1			6	18	32,14%	25,93%	37,93%	27,50%	43,75%	29,41%	33,33%
	ns/nc	2	2	4	1				1	10	17,86%	22,22%	13,79%	22,50%	6,25%	23,53%	15,38%
Cultura corporativa y comunicación interna																	
	Si	3	1	3	2	1			4	14	25,00%	25,93%	24,14%	22,50%	31,25%	29,41%	23,08%
	No	2	0	7	6		1		8	24	42,86%	33,33%	51,72%	37,50%	56,25%	17,65%	53,85%
	ns/nc	5	3	6	2		1		1	18	32,14%	40,74%	24,14%	40,00%	12,50%	52,94%	23,08%
3. Espacio web de la Unidad de Igualdad										56	25,00%	25,93%	24,14%	22,50%	31,25%	29,41%	23,08%
Política de formación continua																	
	Si	6	0	7	5	1	2		5	26	46,43%	51,85%	41,38%	45,00%	50,00%	52,94%	43,59%
	No	4	2	6	4				8	24	42,86%	37,04%	48,28%	40,00%	50,00%	35,29%	46,15%
	ns/nc	2	2	3	1				6	6	10,34%	11,11%	10,34%	15,00%	0,00%	11,76%	10,26%
4. Cursos con flexibilidad de horarios										14	25,00%	22,22%	27,59%	17,50%	43,75%	23,53%	25,64%
	Si	1	1	4	1	1	1		5	14	25,00%	22,22%	27,59%	17,50%	43,75%	23,53%	25,64%
	No	7	2	9	9		1		7	35	62,50%	59,26%	65,52%	67,50%	50,00%	58,82%	64,10%
	ns/nc	2	1	3					1	7	12,50%	18,52%	6,90%	15,00%	6,25%	17,65%	10,26%
5. Formación específica en igualdad, género y no discriminación por razón de sexo										2	6	10,71%	11,11%	10,34%	12,50%	5,88%	12,82%
	Si	1	2	2	1				7	33	58,93%	55,56%	62,07%	57,50%	62,50%	58,82%	58,97%
	No	5	2	9	7	1	2		7	17	30,36%	33,33%	27,59%	32,50%	25,00%	35,29%	28,21%
	ns/nc	4	2	5	2				4	56	25,00%	25,93%	24,14%	22,50%	25,00%	26,47%	25,64%
Prevención y protocolo de actuación frente al acoso																	
	Si	2	1	6	3	1			3	16	28,57%	29,63%	27,59%	30,00%	25,00%	23,53%	30,77%
	No	3	1	5	5	1	1		7	23	41,07%	33,33%	48,28%	35,00%	56,25%	35,29%	43,59%
	ns/nc	5	2	5	2				3	17	30,36%	37,04%	24,14%	35,00%	18,75%	41,18%	25,64%
7. Incluirlo en la declaración de principios										13	23,21%	25,93%	20,69%	22,50%	25,00%	29,41%	20,51%
	Si	2	2	5			1		3	13	23,21%	25,93%	20,69%	22,50%	25,00%	29,41%	20,51%
	No	3	1	6	8	1	1		7	27	48,21%	37,04%	58,62%	45,00%	56,25%	35,29%	53,85%
	ns/nc	5	1	5	2				3	16	28,57%	37,04%	20,69%	32,50%	18,75%	35,29%	25,64%
8. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo										56	33,93%	31,48%	36,21%	34,38%	32,81%	33,82%	33,97%
Comunicación externa																	
	Si	2	2	4	3				2	13	23,21%	22,22%	24,14%	27,50%	12,50%	23,53%	23,08%
	No	4	0	7	6	1	2		10	30	53,57%	44,44%	62,07%	42,50%	81,25%	41,18%	58,97%
	ns/nc	4	2	5	1				1	13	23,21%	33,33%	13,79%	30,00%	6,25%	35,29%	17,95%
9. Diseñar un plan de comunicación del Primer Plan de Acción										17	30,36%	33,33%	27,59%	30,00%	31,25%	47,06%	23,08%
	Si	4	2	4	2	1	1		3	17	30,36%	33,33%	27,59%	30,00%	31,25%	47,06%	23,08%
	No	2	1	6	7		1		7	24	42,86%	29,63%	55,17%	40,00%	50,00%	23,53%	51,28%
	ns/nc	4	1	6	1				3	15	26,79%	37,04%	17,24%	30,00%	18,75%	29,41%	25,64%
10. Dar a conocer entre universidades el compromiso por la igualdad										21	37,50%	37,04%	37,93%	40,00%	31,25%	29,41%	41,03%
	Si	3	1	7	5		1		4	21	37,50%	37,04%	37,93%	40,00%	31,25%	29,41%	41,03%
	No	2	1	4	4	1	1		8	21	37,50%	25,93%	48,28%	27,50%	62,50%	29,41%	41,03%
	ns/nc	5	2	5	1				1	14	25,00%	37,04%	13,79%	32,50%	6,25%	41,18%	17,95%
11. Participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad										25	44,64%	33,33%	55,17%	40,00%	56,25%	35,29%	48,72%
	Si	2	2	7	5		2		7	22	39,29%	44,44%	34,48%	40,00%	37,50%	41,18%	38,46%
	No	5	1	6	4	1			5	9	16,07%	22,22%	10,34%	20,00%	6,25%	23,53%	12,82%
	ns/nc	3	1	3	1				1	56	25,00%	30,56%	19,83%	28,13%	17,19%	29,41%	23,08%
Promoción de la perspectiva de género en los contenidos																	
	Si	2		3	2				2	9	16,07%	18,52%	13,79%	17,50%	12,50%	11,76%	17,95%
	No	2	2	8	6	1	1		8	28	50,00%	40,74%	58,62%	45,00%	62,50%	35,29%	56,41%
	ns/nc	6	2	5	2		1		3	19	33,93%	40,74%	27,59%	37,50%	25,00%	52,94%	25,64%
13. Alumnos que diseñen campañas publicitarias para que se interesen por la realización de estudios técnicos										15	26,79%	29,63%	24,14%	30,00%	18,75%	29,41%	25,64%
	Si	3	1	4	4	1			2	15	26,79%	29,63%	24,14%	30,00%	18,75%	29,41%	25,64%
	No	4	1	7	4		2		9	27	48,21%	40,74%	55,17%	40,00%	68,75%	41,18%	51,28%
	ns/nc	3	2	5	2				2	14	25,00%	29,63%	20,69%	30,00%	12,50%	29,41%	23,08%
14. Temática de género en estudios de posgrado o en los cursos de verano										16	28,57%	37,04%	20,69%	35,00%	12,50%	35,29%	25,64%
	Si	5	1	5	3				2	16	28,57%	37,04%	20,69%	35,00%	12,50%	35,29%	25,64%
	No	3	2	7	5	1	2		9	29	51,79%	40,74%	62,07%	42,50%	75,00%	47,06%	53,85%
	ns/nc	2	1	4	2				2	11	19,64%	22,22%	17,24%	22,50%	12,50%	17,65%	20,51%
15. Difundir la información de actividades realizadas por asociaciones de mujeres										1	16	28,57%	37,04%	20,69%	30,00%	25,00%	41,18%
	Si	4	0	5	3	1	2		1	16	28,57%	37,04%	20,69%	30,00%	25,00%	41,18%	23,08%
	No	2	2	8	5				10	27	48,21%	37,04%	58,62%	42,50%	62,50%	23,53%	58,97%
	ns/nc	4	2	3	2				2	13	23,21%	25,93%	20,69%	27,50%	12,50%	35,29%	17,95%
16. Difusión de investigaciones o tesis que se hayan realizado sobre relaciones de género										10	17,86%	22,22%	13,79%	22,50%	6,25%	23,53%	15,38%
Total		10	4	16	10	1	2	0	13	56							

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de los cuestionarios

7. Anexo II

Anexo II: Cuestionario realizado al personal no gestor de la FCE para análisis cualitativo



Estudio Plan de Igualdad UPCT. Trabajo Fin de Grado. Estudiante: Elena Sánchez

El presente cuestionario pretende determinar su opinión sobre determinados planteamientos relacionados con el plan de igualdad de la UPCT con el fin de contribuir a la realización del Trabajo Fin de Grado de la estudiante Elena Sánchez de D.N.I 23.063.326F

Agradeciendo de antemano su colaboración, le rogamos que responda al presente cuestionario de manera honesta.

Ignacio Segado
Director Cátedra de Cultura
y Ética Directiva y Empresarial UPCT

1.- Edad _____ años

2.- Género

- Masculino
- Femenino

3.- Indique, por favor, su relación laboral (principal) con la Universidad Politécnica de Cartagena

- Personal docente e investigador
- Personal de administración y servicios

4.- Señale el centro/edificio donde tiene concentrada su jornada laboral

Relación de centros _____

5.- ¿Cuál es el grado más alto de formación que ha alcanzado?

- Doctorado
- Diploma de estudios avanzados
- Máster
- Licenciatura
- Diplomatura
- Bachillerato
- Otro:

6.- ¿Cuántos años lleva en la Universidad?

Número de años _____

7.- Si tiene responsabilidades docentes, por favor, indique el centro/edificio donde tiene concentrada dicha actividad

Relación de centros _____

En el Plan de Igualdad de la UPCT 2010/2011 se proponían entre otras las siguientes medidas:	¿Sabía de existencia de dicha acción?	¿Considera cumplido dicho objetivo?
3. EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL		
1. Establecer, por norma, que las reuniones de trabajo se celebren respetando y atendiendo a los horarios de aquellas personas que tengan necesidad de armonizar sus responsabilidades familiares, personales y profesionales fuera de la jornada laboral habitual (9:00 a 18:00).	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
2. Las personas en situación de permiso de maternidad o paternidad, bajas o estancias, podrán optar voluntariamente por mantener la vinculación con la organización a efectos formativos e informativos, por lo que la UPCT garantizará que se habiliten los sistemas y los canales de comunicación necesarios para la consecución de este objetivo.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
4. CULTURA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA		
3. Habilitar un espacio web específico de la Unidad de Igualdad que contenga, además una parte pública, una parte interna o de trabajo con acceso mediante claves habilitadas para la Comisión y otras personas involucradas directamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

En el Plan de Igualdad de la UPCT 2010/2011 se proponían entre otras las siguientes medidas:	¿Sabía de existencia de dicha acción?	¿Considera cumplido dicho objetivo?
5. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN: POLÍTICA DE FORMACIÓN CONTÍNUA		
4. Procurar diseñar cursos con flexibilidad de horarios y/o on-line, y con compensación horaria –en caso de que se tuvieran que hacer fuera del horario laboral-, así como, cursos que sean impartidos dentro del horario laboral, para garantizar la asistencia de personas con responsabilidades familiares u otras.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
5. Realizar seminarios de formación específica en igualdad, género y no discriminación por razón de sexo.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
6. Solicitar una revisión del sistema de financiación de estancias en el extranjero que puedan realizarse de una forma espaciada en el tiempo hasta conseguir el mínimo reconocido de dicha estancia, favoreciendo la movilidad de estancias en el extranjero de personas que tengan hijos/as a cargo.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
6. PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
7. Incluir en la declaración de principios, con el objetivo de mostrar su compromiso para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
8. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el que la figura de mediador en estos casos recaiga en el defensor universitario.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

En el Plan de Igualdad de la UPCT 2010/2011 se proponían entre otras las siguientes medidas:	¿Sabía de existencia de dicha acción?	¿Considera cumplido dicho objetivo?
7. COMUNICACIÓN EXTERNA		
9. Diseñar un plan de comunicación del Primer Plan de Acción que incluya el diseño de un logo e imagen corporativa, una espacio web (parte pública y parte de acceso restringido) para la visibilización de la Unidad de Igualdad, componentes de la Comisión de Igualdad, funcionamiento y sus actividades.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
10. Valorizar el compromiso de la UPCT por la igualdad de oportunidades, dándolo a conocer entre otras universidades, incluyendo información del Plan; bien sea en presentaciones externas de la UPCT o en otros medios de comunicación utilizados para la difusión de la Comunidad Universitaria.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
11. Participar en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el marco de la Universidades, con el objetivo de conocer canales de comunicación e intercambio de experiencias para representar la realidad y abordarla de manera igualitaria.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
12. Participar en campañas de captación del alumnado, con la finalidad de alcanzar la presencia igualitaria entre los alumnos y alumnas.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

En el Plan de Igualdad de la UPCT 2010/2011 se proponían entre otras las siguientes medidas:	¿Sabía de existencia de dicha acción?	¿Considera cumplido dicho objetivo?
8. PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN		
13. Promover, en el marco de asignaturas o disciplinas de estudio relacionadas con marketing y/o publicidad, la posibilidad de que los y las estudiantes de la asignatura diseñen una campaña publicitaria dirigida a que jóvenes estudiantes de últimos años de ESO y/o de bachillerato se interesen por la realización de estudios técnicos. El trabajo será valorado con créditos y también podrán participar en un concurso promovido por la Universidad así como la posibilidad de exponer sus campañas	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
14. Promover la atención a la temática de género en estudios de posgrado o en la organización de los cursos de verano de la Universidad.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
15. Difundir la información de actividades que se realicen por asociaciones de mujeres científicas y/o tecnólogos y que puedan ser interesantes para la comunidad estudiantil.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
16. Potenciar la difusión –mediante distintos canales- de aquellas tesis doctorales, investigaciones y en general estudios que sobre relaciones de género se hayan realizado en el marco de la Universidad.	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

Fuente: Elaboración propia a partir de medidas a implantar en el Plan de Igualdad de la UPCT 2010-2011

9. Bibliografía

- **Carroll, A.B (1979)**. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. Academy of Management Review.
- **Castro. C y Álvarez. B (2013)**: La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas
http://www.castello.es/web20/archivos/contenidos/61/D021_Igualdad_RSE.pdf
- **CONAMA (2010)**: Tendencias de la RSE en España
<http://www.corresponsables.com/sites/default/files/rsefinalconama9.pdf>
- **Comunicación de la Comisión Europea (2002)**: La RSE: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible
- **Escapa. R y Martínez Ten. L, Generalitat de Catalunya (2013)**: 10 Porqués para la Igualdad
http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_22277908_2.pdf
- **Espinosa. M y Orozco. X (2011)**: DIVERSIDAD- La igualdad de género, una estrategia de negocio
<http://www.observatoriorh.com/blog/igualdad/diversidad-la-igualdad-de-genero-una-estrategia-de-negocio.html>
- **Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007)**
- **Francés. P (2013)**: “Responsabilidad Social de las Empresas: Fundamentos y enfoque de la gestión responsable”, desde Forética
- **Gallardo J.A (2011)**: ¿Por qué la igualdad de oportunidades es un buen negocio?
<http://www.bridgedworld.com/es/%C2%BFpor-que-la-igualdad-de-oportunidades-es-un-buen-negocio>

- **Hermida. P (2013):**
 - Unidad didáctica 1- Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades: Perspectiva
 - Unidad Didáctica 2- El género y la persona
 - Unidad 7 Gestión de la Diversidad y el Plan de Igualdad en la Empresa
 - Unidad 8 Diagnóstico y Medidas para un Plan de Igualdad I
 - Unidad 9 Diagnóstico y Medidas para un Plan de Igualdad II
 - Unidad 10 Medidas para un Plan de Igualdad III Conciliación y Mujeres Directivas

- **Instituto Andaluz de la Mujer (2009):**
 - La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas, Monográfico 4: El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas
<http://www.unican.es/NR/rdonlyres/0000c320/lgwklkunlihbqstmusrcalexfexrudmuf/Diagn%C3%B3sticosituaci%C3%B3n.pdf>
 - Planes de Igualdad en Empresas
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/empleo-y-empresas/faq-sobre-planes-de-igualdad/faq-sobre-planes-de-igualdad>
 - La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres En Las Universidades A Partir Del Diagnóstico Y Los Planes De Igualdad
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2012/143340481.pdf>

- **Instituto de la Mujer del Gobierno Español (2013):** Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa
http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

- **Libro Verde de la Unión Europea (2001):** Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

- **Marrugo. L, Universidad de Salamanca (2012):** Historia de la RSC / RSE en Europa
<http://diarium.usal.es/linamarrugo/2012/11/17/historia-rsc-rse/>
- **Raufflet. E et al. (Primera Edición 2012):** “Responsabilidad Social Empresarial”
- **Saldaña. F y Llätser.M.G (2007):** Guía para la Gestión de la Igualdad en las Organizaciones, desde Forética
- **Universidad de Cantabria (2009):** Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres
http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/preu/c/document_library/get_file?uuid=bc93067e-cd33-4b4d-b04b-bee42261d5f2&groupId=10719
- **Universidad Politécnica de Cartagena (2010-2011):** Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
- **Uso CV (2013):** Manual En Materia De Igualdad Planes De Igualdad
http://www.usocv.org/Uploads/imagenes/guia_planes_de_igualdad_USOCV.pdf
- **Web de la Región de Murcia (2011):** La Responsabilidad Social Corporativa en España
<http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=34203&IDTIPO=100&RASTRO=c2125>
[\\$m](#)