



***ANÁLISIS DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR LAS
COMISIONES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES
PÚBLICAS ESPAÑOLAS***

TRABAJO FIN DE GRADO

AUTORA: M^a Elvira Egea Mellado

DIRECTOR: David Cegarra Leiva

TITULACIÓN: Grado en Administración y Dirección de Empresas

CURSO: 2015/2016



**FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA**

ÍNDICE

Agradecimientos	3
Introducción	4
CAPÍTULO I. PREÁMBULO.....	5
1. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. La Ley de Igualdad.....	5
1.1.1. El origen.....	5
1.1.2. ¿Por qué surge la Ley de Igualdad?.....	5
1.1.3. Las grandes aportaciones de la Ley de Igualdad	6
1.1.4. Implantación de la Ley de Igualdad en España	10
1.2. Definición y análisis de la problemática de la igualdad.....	10
1.3. La igualdad en España	11
1.3.1. La igualdad en la sociedad española: historia y características ...	11
1.3.2. La igualdad en las empresas españolas.....	12
1.3.3. La igualdad en la Administración Pública	18
1.3.4. La igualdad en las Universidades Públicas Españolas.....	20
CAPÍTULO II. PARTE ANALÍTICA	21
2. ANÁLISIS DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR LAS COMISIONES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS.....	21
2.1. OBJETIVOS DE LAS COMISIONES DE IGUALDAD.....	21
2.2. PLAN DE IGUALDAD: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	23
2.3. ACTUACIONES CONCRETAS DESEMPEÑADAS POR LAS COMISIONES DE IGUALDAD PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS FIJADOS	24
2.3.1. Destinadas al PDI y PAS.....	24
2.3.2. Actuaciones enfocadas a las/los estudiantes.....	27

2.4.	ANÁLISIS	28
2.5.	Análisis e interpretación de resultados.	30
2.5.1.	Resultados en las Universidades Españolas.....	30
2.5.2.	Resultados de la UPCT	33
3.	PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA UPCT	34
4.	CONCLUSIONES Y LIMITACIONES DEL TRABAJO	39
	BIBLIOGRAFÍA	42
	ANEXOS.....	55
	GLOSARIO	70

Agradecimientos

A mis padres, hermano, y demás familia por todo el apoyo recibido, a mis amigas y amigos, en especial, a Daniel González Cáceres por sus consejos y a Rafael Mellado Pérez por los valores inculcados.

Agradecer también al Profesor David Cegarra Leiva por sus recomendaciones y por la buena comunicación mantenida que ha permitido llevar a buen término este Trabajo Fin de Grado.

A la familia de Agrícola Galindo por su confianza, y por haber hecho posible compaginar la vida laboral con la académica.

Finalmente, a Pablo Antonio Galindo, por su paciencia, comprensión y por animarme siempre a seguir hacia delante con ilusión y optimismo.

Introducción

En este trabajo se pretende revisar la Ley de Igualdad, enlazando su contenido con el tema principal, que es evaluar y comparar las diferentes funciones que desempeñan las comisiones o unidades de igualdad de las universidades públicas españolas, así como proponer una serie de mejoras para la comisión de igualdad de la UPCT. A través de este análisis, en el que se incluyen datos y diversas referencias de interés, comenzaremos a indagar y nos ayudará a comprender mucho mejor todo lo que sucede en el área de igualdad en el ámbito laboral universitario español.

Las Universidades Públicas Españolas poseen su propia unidad de igualdad, cuyas funciones se dedican a intensificar la importancia de la igualdad mediante actividades como reuniones, charlas o convivencias, entre otras, y de alguna manera denunciar posibles situaciones en las que se vea vulnerada, a través de herramientas como informes periódicos. Estas unidades o comisiones surgen obligatoriamente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), ante la insuficiencia de los Derechos Fundamentales y otros principios recogidos tanto en la Constitución como en las Directivas de la Unión Europea hacia los Estados Miembros y sus organismos Públicos. En muchos casos, y pese al progreso social logrado gracias a la aprobación de la Ley de Igualdad, la discriminación por razón de sexo en las universidades públicas de España sigue siendo un tema pendiente, pues aún persisten indicadores que lo verifican, como, por ejemplo, las diferencias salariales o el número de mujeres que ostentan cargos de gran responsabilidad en las mismas. Así mismo, la UPCT es una de las Universidades españolas que muestran claros síntomas de desigualdad por lo que se pueden introducir diversas medidas para paliar el problema y converger hacia el sistema educativo y laboral equilibrado que se tiene por objetivo.

CAPÍTULO I. PREÁMBULO

1. MARCO TEÓRICO

1.1. La Ley de Igualdad

1.1.1. El origen

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹ (LOIEMH), también conocida como “Ley de igualdad”, fue aprobada por el Congreso de los Diputados, durante la legislatura del entonces Presidente del Gobierno José Luis Rodríguez Zapatero, la cual integró, entre otras novedades, la creación de los permisos de paternidad de 15 días, la ampliación del permiso de maternidad en determinados casos, la paridad de las listas electorales y en los consejos de administración de las empresas (Mujeres en red, 2007).

La igualdad es un Principio Fundamental en la Unión Europea, pero además es un objetivo que ha de integrarse en todas las políticas y actuaciones de sus países miembros. Con esta Ley se incluyen dos Directivas en materia de Igualdad de Trato:

- ⇒ Directiva 2002/73/CE, la cual trata el acceso al empleo y la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.
- ⇒ Directiva 2004/113/CE, que se basa en la aplicación directa del Principio de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres a la hora de acceder a bienes y a la prestación de servicios.

1.1.2. ¿Por qué surge la Ley de Igualdad?

La justificación de por qué nace la Ley de Igualdad se basa en la insuficiencia del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley, es decir, los repetidos casos de violencia de género, discriminación salarial y en pensiones, el aumento del desempleo en mujeres, la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad pública, social, cultural y económica, así como los problemas de conciliación entre

¹BOE núm. 71 del Viernes 23 marzo 2007

la vida personal, familiar y laboral han demostrado fehacientemente que hay una necesidad de acción normativa para combatir las manifestaciones de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo.

1.1.3. Las grandes aportaciones de la Ley de Igualdad

Las nuevas aportaciones que más destacan son las siguientes:

Permiso de paternidad

Esta medida se ha indicado con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se basa en el derecho de los padres a disfrutar ante el nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de 13 días sin interrupción, posteriores a los dos días de descanso que reconoce la Ley, y que pueden ser ampliables en caso de parto, acogimiento o adopción múltiple. Este permiso puede disfrutarse en régimen de jornada parcial del 50%, previo acuerdo entre empresario y trabajador, o completa.

Maternidad

- Vacaciones

Ante la coincidencia en el tiempo del periodo vacacional y el de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o permiso de maternidad, se tiene derecho al disfrute de las vacaciones en el momento en el que concluya el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

- Permiso para el padre en caso de fallecimiento de la madre

Independientemente de que la madre trabajase, en caso de fallecimiento, el padre puede hacer uso de toda o parte restante del periodo de suspensión que le hubiese correspondido desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

- Permiso completo en caso de fallecimiento del hijo

El periodo de suspensión no se reducirá, salvo que la madre solicitara su reincorporación al puesto, una vez transcurridas y finalizadas las seis semanas

obligatorias de descanso. En el supuesto de que la madre trabajadora no tuviese derecho a la suspensión de la actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor gozará de dicho derecho durante el mismo tiempo que le hubiera correspondido a la madre.

- Partos prematuros u hospitalización del neonato

Ante partos prematuros y nacimientos que requieran de hospitalización del bebé después del parto durante más de 7 días, se podrá ampliar el período de suspensión en tantos días como el neonato se encuentre ingresado, hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

- Discapacidad del hijo

En este supuesto, ya sea por la discapacidad de un hijo o menor adoptado o acogido, el permiso de maternidad durará dos semanas más que en el caso general. Si ambos progenitores trabajasen, el período adicional podrá ser distribuido entre ellos, siempre ininterrumpidamente.

- Beneficiarios del subsidio de maternidad

Según unos rangos de edad se exigirán unos períodos mínimos de cotización de las trabajadoras por cuenta ajena para beneficiarse de esta prestación:

- Menores de 21 años: no se exige período mínimo.
- Entre 21-26 años: 90 días cotizados dentro de los siete inmediatamente anteriores al inicio del descanso.
- Mayores de 26 años: se exigirá 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al descanso.

Común al permiso de maternidad y de paternidad

La prestación por maternidad o por paternidad se seguirá percibiendo, cuando el trabajador se encuentre en esas situaciones y durante su transcurso se extinga su contrato por determinadas causas como puede ser por despido, fin de contrato temporal, muerte, jubilación o incapacidad del empresario (Apdo. 1, Art. 208 Ley Gral. De la Seguridad Social), hasta que se extingan dichas situaciones. Además, se incluye que cuando se perciba la prestación por desempleo total y pase a la

situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias y una vez finalizadas se reanudará la prestación por desempleo.

Permiso de lactancia

Se podrá acumular en jornadas completas al permiso de maternidad, y podrá ser incrementado proporcional en casos de parto múltiple. Además, si ambos trabajan, este permiso podrá ser disfrutado tanto por la madre como por el padre, sin distinción. Por otra parte, se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia hasta que el lactante cumpla 9 meses.

Reducción de jornada por guarda legal

La edad máxima del menor, para poder disfrutarla, pasa de 6 a 8 años, y se reduce a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción, pasando de 13 a 5 horas a la semana.

Excedencia

La duración mínima de la excedencia voluntaria por cuidado de hijos se reduce a cuatro meses y aumenta de uno a cuatro años la duración máxima para el cuidado de familiares, además ambos tipos de excedencia podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Planes de Igualdad en las empresas

Aquellas empresas que cuenten con más de 250 trabajadores en sus plantillas, deberán elaborar y aplicar estos Planes de Igualdad, con el fin de evitar o prevenir discriminaciones laborales entre hombres y mujeres y para ampliar la presencia de mujeres en dichas empresas, tanto a nivel de plantilla como en los Órganos Directivos.

Nulidad del despido

Ésta se considerará en los siguientes casos:

- Despido motivado por causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o con violación de Derechos fundamentales y Libertades públicas del trabajador.

- Despido de trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades derivadas del embarazo o parto, adopción, acogimiento o paternidad.
- Despido de trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo.
- Despido de trabajadores que soliciten permiso por lactancia, excedencia por cuidado de familiares (hasta 2 años) o que disfruten de alguno de ellos.
- Despido de trabajadores tras haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, así como por paternidad, cuando no hayan transcurrido más de 9 meses desde la fecha del nacimiento, acogimiento o adopción.

Participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles

Por el Artículo 75 de la LOIEMH, insta, no siendo obligatorio, a que aquellas sociedades obligadas a presentar cuenta de Pérdidas y Ganancias no abreviada procuren incluir en sus Consejos de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de 8 años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Prestaciones por maternidad y por paternidad en los regímenes especiales

Autónomos y trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones en las mismas condiciones previstas para los trabajadores del Régimen General. Para que les sean reconocidas y abonadas las prestaciones deberán estar al corriente del pago de las cuotas a la Seguridad Social.

1.1.4. Implantación de la Ley de Igualdad en España

El paso más importante a la hora de la implantación de dicha Ley es a través de los Planes de Igualdad que tienen que elaborar algunas empresas españolas. Generalmente, y pese a los esfuerzos de Asociaciones, Sindicatos y otros Entes a nivel nacional e internacional, no se han logrado esos resultados esperados, aunque bien es cierto, que respecto a la situación preexistente antes de 2007 se ha producido una leve mejoría en los resultados.

La propia situación económica del país en cierto modo impide que la implantación se desarrolle con éxito. Según denuncia CCOO, desde la entrada del Gobierno de Rajoy, el programa 232B para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha recortado un 37% y en el caso del programa 232 C, sobre la prevención integral de la violencia de género, un 17%, este hecho supone un gran retroceso para la sociedad pues no velan por la creación de empleo de calidad para mujeres ni garantizan el Principio de Igualdad entre ambos sexos (Nueva Tribuna.es, 2015). Los Presupuestos Generales del Estado para 2016 indicaron que la ampliación de la duración del permiso de paternidad se iba a retrasar un año más, concretamente, no será posible acogerse a ese periodo ampliado hasta el 1 de enero de 2017.

Se podría decir que la LOIEMH no ha garantizado a día de hoy la consecución de una igualdad plena entre mujeres y hombres, nuevamente, las cifras hablan por sí solas, en 2014 de las 31.000 excedencias por cuidado de hijos que se tramitaron, el 92% fueron tomadas por mujeres, ¿cómo lo interpretamos? Las mujeres siguen asumiendo la responsabilidad del cuidado de los menores, sobre todo cuando no se dispone de recursos en la educación infantil de 0-3 años (Nueva Tribuna.es, 2015).

1.2. Definición y análisis de la problemática de la igualdad

La RAE define el término Igualdad en su tercera acepción como “Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”, por otra parte, la Constitución del 78 proclamaba en su Art. 14 que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia

personal o social”, pero ¿realmente se cumplen estas atribuciones a dicho término? En mi opinión considero que actualmente no se cumplen estas atribuciones y existen desigualdades de género y de oportunidades, pues se dan casos que así lo evidencian, como la existencia de un mayor número de mujeres que de hombres que se acogen a reducciones de jornada laboral, permisos para el cuidado de hijos, así como la reducida presencia de mujeres en los órganos de dirección de las empresas, la brecha salarial entre ambos sexos, entre otros.

1.3. La igualdad en España

1.3.1. La igualdad en la sociedad española: historia y características

Esta problemática es fácilmente detectable en nuestro entorno, sin ir más lejos, tenemos ejemplos de libros de texto de primaria que lo corroboran, pues la presencia de mujeres en su contenido brilla por su ausencia, especialmente en los papeles protagonistas, suelen aparecer como acompañantes de la figura principal, la masculina. Generalmente las mujeres adultas que se identifican suelen ser madres y ninguna desempeña actividades distintas de las domésticas, no hay mujeres agricultoras, obreras, artesanas, ejecutivas, abogadas, ingenieras, políticas, escritoras, arquitectas, etc., no conducen autobuses, taxis, aviones o tranvías, y si venden algún producto, siempre se trata de alimentos, ropa, juguetes o flores (Barrère et Al., 2005), la antítesis justa de la imagen del hombre en estos textos.

La cuestión va más allá de los libros infantiles, es un tema que repercute ya desde una temprana edad y que va integrada en la mentalidad arraigada que la sociedad posee, por lo tanto, podría ser necesaria una reeducación en materia de igualdad enfocada a los adultos para que consigan inculcarla a las nuevas generaciones. Un niño cuyos padres trabajan en diferentes puestos, siendo la retribución del padre mayor que la de la madre lo irá viendo normal en el transcurso de los años y cuando tenga edad adulta y llegue a ser empresario tendrá asalariadas cuyas nóminas serán inferiores que las de los compañeros del sexo opuesto. Así se ve y así será dentro de unos años si no hay avances, desde la perspectiva de la igualdad de género.

También, y continuando con lo que se refiere con “mentalidad arraigada”, estamos en un país donde el papel de ama de casa está generalmente asociado a la mujer, en la inmensa mayoría de los casos es la encargada del cuidado de los hijos y de las tareas del hogar, trabaje ésta o no. Los medios de comunicación no contribuyen a la causa, pues aún se siguen publicitando productos, especialmente de limpieza o de cocina, en los que la protagonista es una mujer que muestra su sonrisa encantada de limpiar el berenjenal que ha hecho el hijo después de su duro partido de fútbol con los amigos. Ironías aparte, esto no es más que otro ejemplo de la situación en España en lo concerniente a igualdad de género.

Podemos afirmar, según datos aportados en la Conferencia Internacional “Trabajo y Salud en la mujer” organizada por el *European Trade Union Institute* (ETUI), que las mujeres son las que más trabajan a tiempo parcial, ante la necesidad de conciliar actividades domésticas, tareas que aún siguen asignándose a las mujeres, las cuales socialmente tienen más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. El acoso laboral a hombres y mujeres es distinto, ya que, a mayor nivel de formación, el acoso en el trabajo, aunque disminuye con respecto a otros niveles formativos, sigue siendo más elevado respecto a los hombres. Existe una gran brecha de actividad entre ambos sexos, y especialmente cuando la mujer se convierte en madre, en el caso de España, esta diferencia, superior a la media europea, supera 25% a partir de los 44 años. El desempleo es liderado por mujeres debido a la falta de acceso al trabajo, que a consecuencia de la crisis económica, ha empeorado.

1.3.2. La igualdad en las empresas españolas

Entrando en materia, y ya centrándonos en cifras reales, la brecha salarial entre hombres y mujeres es más que evidente, puesto que en ocasiones, ésta alcanza más del 24%, a favor del hombre. El salario promedio anual de los hombres en 2013 ascendió a 25.675 euros mientras que el de las mujeres se fijó en 19.515 euros (El Mundo, 2016).

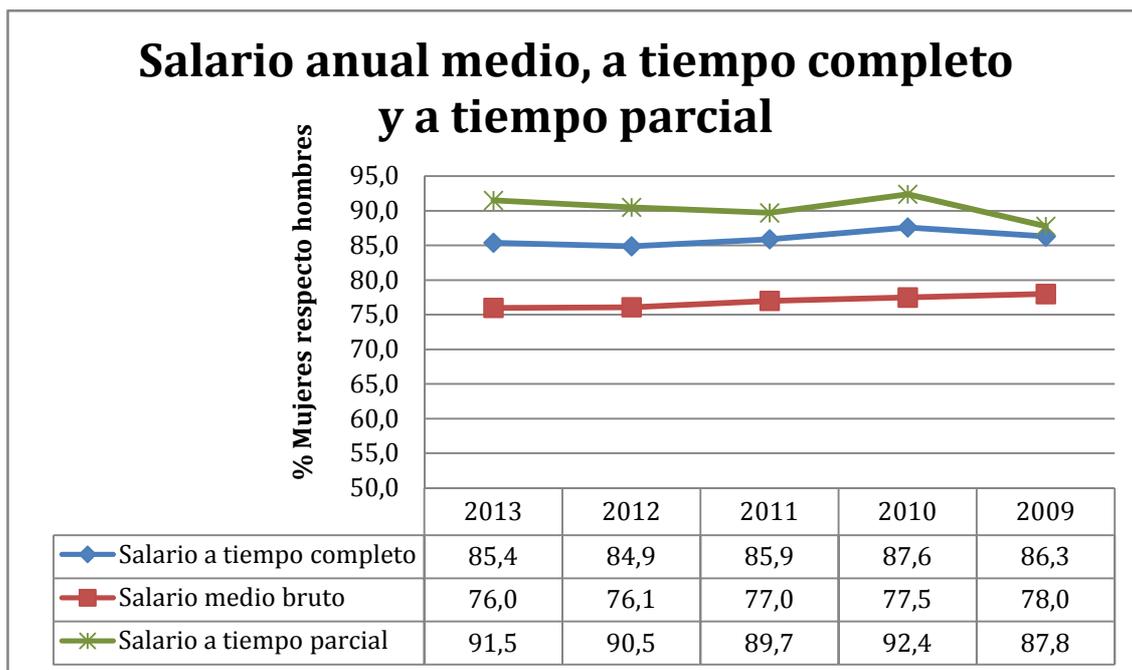


Ilustración 1: *Salario anual medio, a tiempo completo y a tiempo parcial, por periodo. Fuente: INE*

En el gráfico anterior podemos ver además que en las empresas españolas hay un mayor número de mujeres que de hombres que trabajan a tiempo parcial, por tanto, se deduce que las mujeres siguen ocupándose, en general, de las labores domésticas y cuidado de personas dependientes, en mayor medida que los hombres.

Más acentuada es la diferencia cuando al hecho de ser mujer le añadimos el hecho de ser inmigrante, la realidad reflejada en los datos estadísticos nos indica que se trata de la doble penalización que sufren las mujeres inmigrantes en nuestro país, para el caso de mujeres que desempeñan labores con menor cualificación la diferencia es más pronunciada, es decir, el nivel de mujeres inmigrantes con puestos de la base jerárquica perciben salarios inferiores a los de una mujer española. Llega un punto en el que en puestos más altos los salarios entre nativas e inmigrantes se igualan. Como podemos ver en el siguiente gráfico, la brecha salarial ha sido bastante pronunciada años atrás, y se puede apreciar una disminución en dicha diferencia salarial, siendo la curva del diferencial de salarios en 2010 más plana.

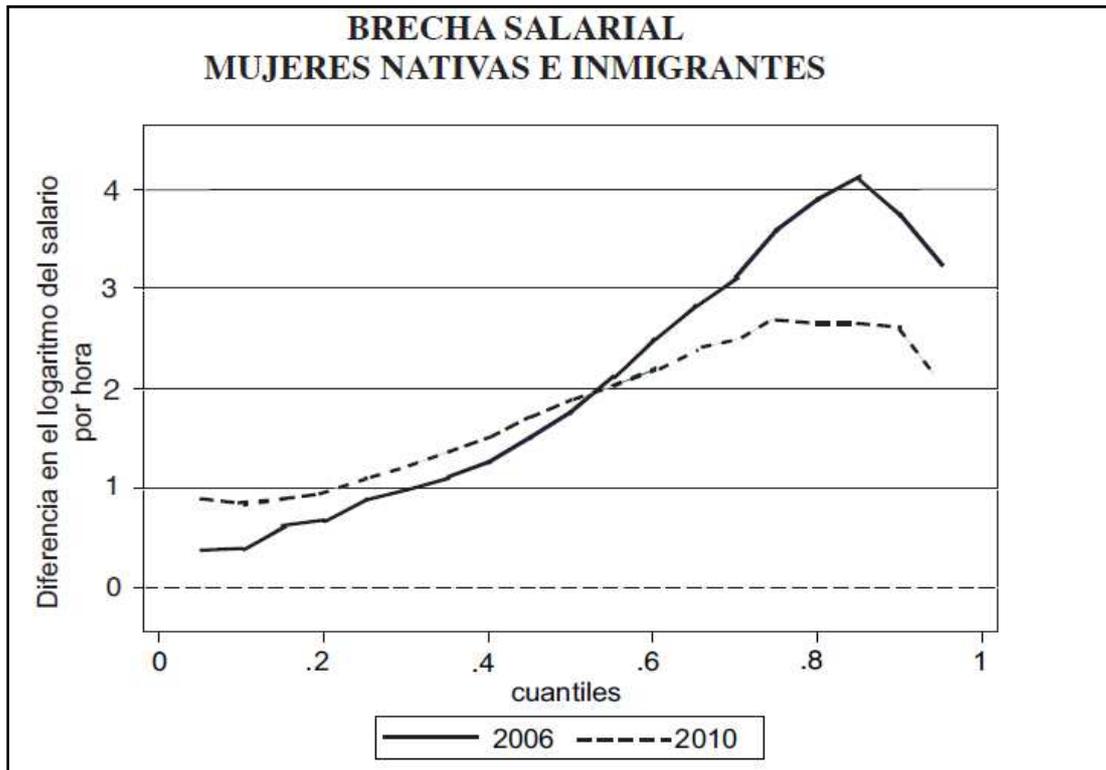


Ilustración 2: *Brecha salarial entre mujeres nativas e inmigrantes. Fuente: Murillo et al., 2012*

La desigualdad salarial entre mujeres nativas e inmigrantes es comparable con otros países de Europa. Aún estamos a años luz de encontrarnos en la misma situación de avance de los referentes escandinavos, en todos los ámbitos de la conciliación, y por extensión, en el desarrollo de una sociedad más tendente a la igualdad, una sociedad que de verdad lucha por una cultura y mentalidad que deje a un lado las diferencias entre mujeres y hombres. En el siguiente gráfico, podemos fijarnos en la disparidad de sueldos que existen entre el sueldo que tienen mujeres inmigrantes de cada uno de los países señalados, esa disparidad, si nos fijamos en la media (5º decil, explicada), vemos que es liderada por España.

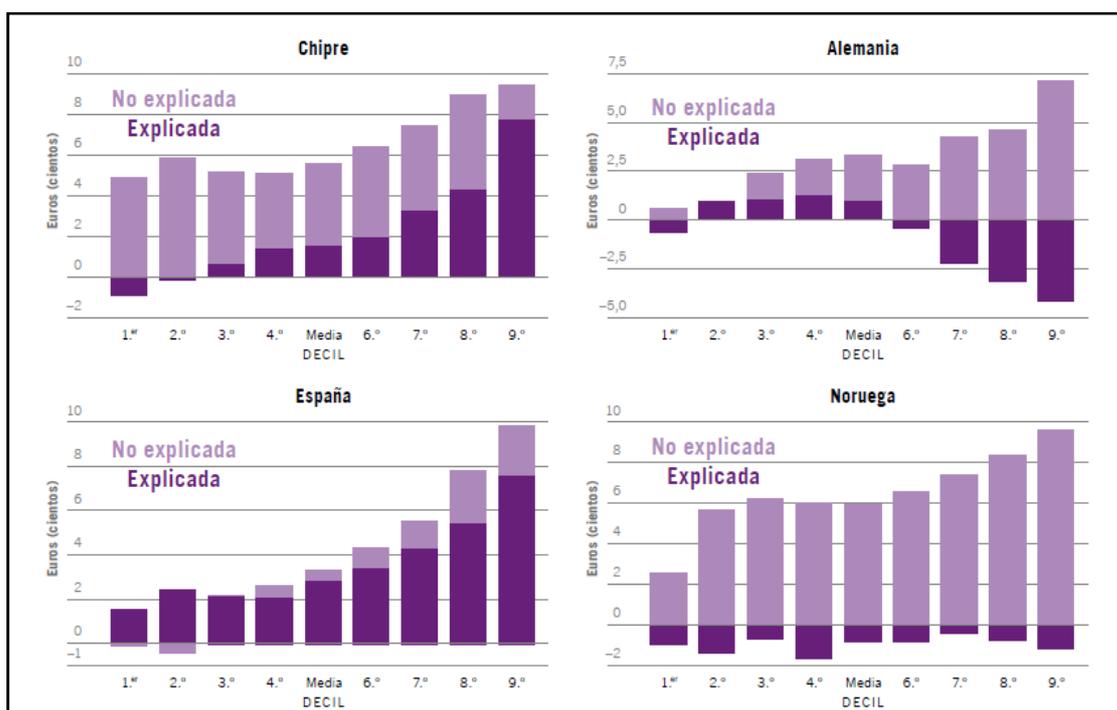


Ilustración 3: Disparidad salarial explicada y no explicada entre mujeres migrantes y nacionales en países seleccionados. Fuente: OIT

Pongamos un ejemplo numérico para explicar el gráfico anterior (**Ilustración 3**), en el supuesto de mujeres nacionales que cobrasen una media de 18.000€ anuales, otras que por el hecho de ser inmigrantes, otras estarían cobrando poco más de 14.000€ en España, en torno los 16.400 en Chipre, mientras que en Alemania y Noruega, al tener mercados de trabajo y culturas muy diferentes a las de países mediterráneos, dicha diferencia se reduce aún más. En términos de condiciones salariales podemos decir, que son más favorables en los países nórdicos, pero podríamos abrir un intenso debate al tratar la “Paradoja nórdica”.

El Informe Mundial sobre Salarios realizado en 2015 incluye investigaciones sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres, y se ha evaluado cómo deberían ser los salarios en función de la capacidad real de los trabajadores². La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en su informe de 2014, que la diferencia salarial entre ambos sexos dentro de España, es de un 17% desfavorable para las mujeres, y señala que teniendo en cuenta la capacidad productiva de la

² Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015.

trabajadora tendría que percibir un 2% más que los hombres, (**Ilustración 4**). Si lo comparamos con algunos países desarrollados, vemos que la situación en España no es tan pronunciada como la de otros países como Estados Unidos o Reino Unido, en cuanto a diferencia salarial real se refiere (sin considerar la capacidad real).

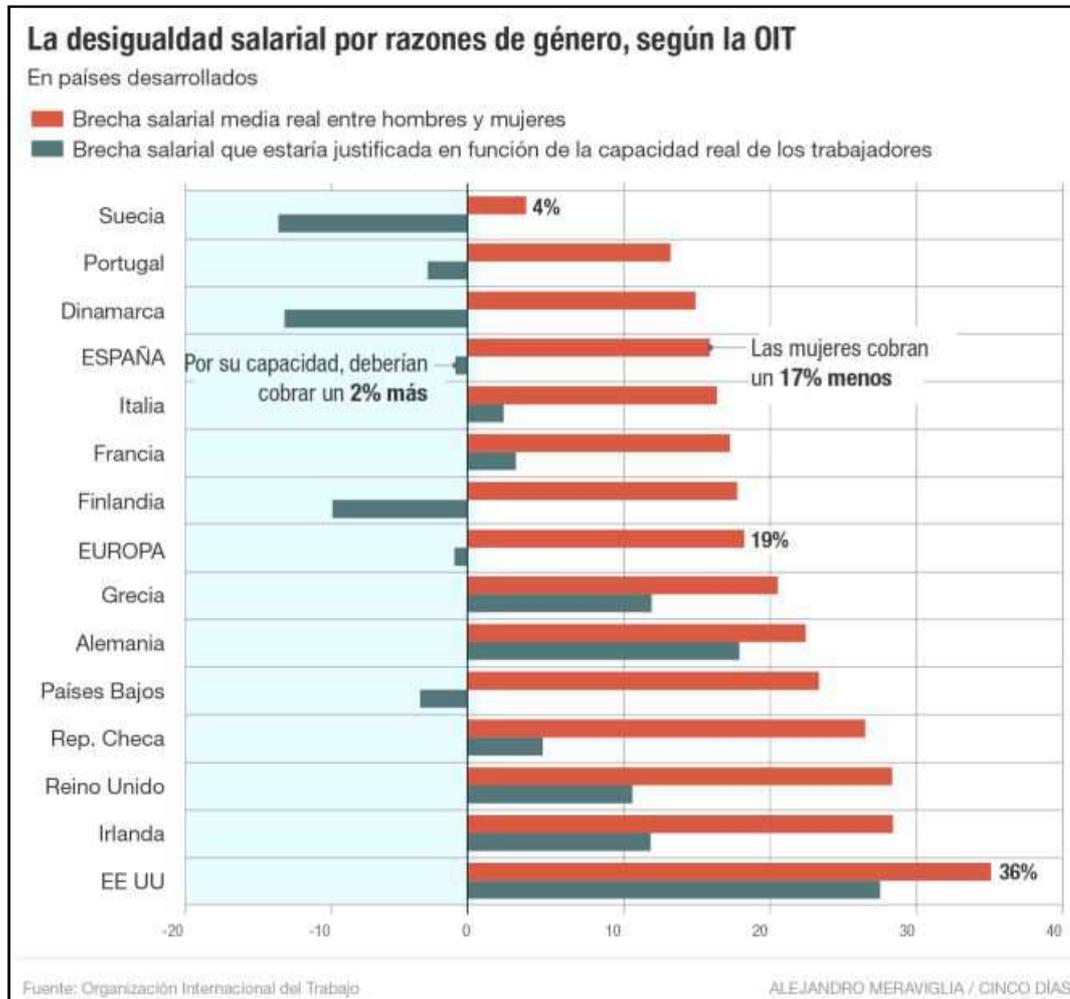


Ilustración 4: La Desigualdad salarial por razones de género, según la OIT (2014).

Dependiendo de la fuente, y del año en cuestión, podemos obtener cifras que difieren levemente. Hagamos la comparación a nivel intracomunitario. Vemos que Estonia lidera el ranking de la brecha salarial dentro de la U.E. Ciertamente preocupante es también que Alemania sea el cuarto en ese listado, superando la media de la Unión Europea junto con España, Finlandia o Reino Unido. El país que presenta la menor brecha salarial es Eslovenia con un 2,9%. Tristemente, la situación de desigualdad salarial, sea más o menos pronunciada en algunos países,

existe, y es un problema por el cual todos los países miembros deberían poner medidas.

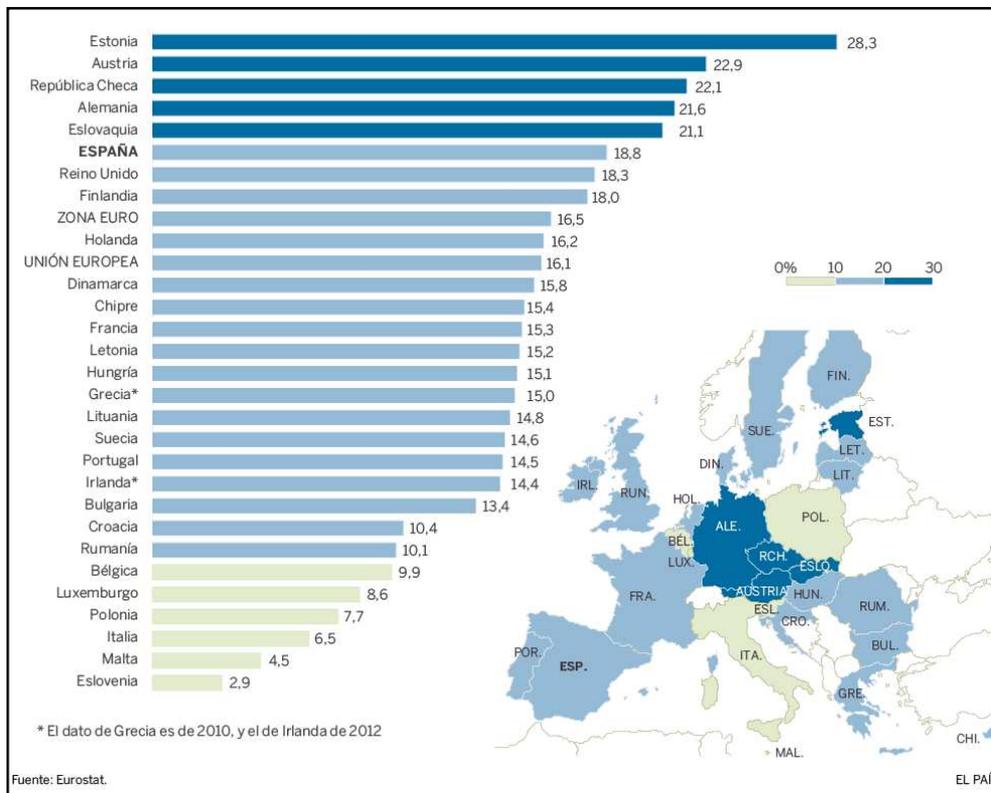


Ilustración 5: La brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea

Por otra parte, existe un mayor porcentaje de hombres ostentando cargos de gran responsabilidad respecto a las mujeres, como es el caso de Consejos de empresas o Directivas. La Ley de Igualdad hace especial hincapié en el incremento que deben experimentar las empresas del número de personas de sexo femenino que deben formar parte de los Consejos de Administración, lamentablemente, solamente el 26% de las empresas españolas tienen más del 40% de representación femenina en estos organismos de Administración, según un estudio realizado por INFORMA D&B.

Salvo excepciones, la discriminación también está latente en el seno de los altos cargos corporativos. Concretamente, podríamos hacer una diferenciación sobre la presencia femenina en estos órganos directivos según las siguientes categorías:

- ⇒ Tamaño de la empresa: el 27% en las microempresas, 21% de mujeres en las pequeñas, 15% en las medianas y el 9% en las de mayor tamaño.

- ⇒ Forma jurídica: La presencia femenina en las Sociedades de responsabilidad Limitada es superior que en las S.A., un 26 y 22% respectivamente.
- ⇒ Órgano Administrativo: en sociedades que cuentan con un único administrador, este cargo en un 74% de las situaciones suele corresponderse con hombres, mientras que sólo en un 22% por mujeres. En sociedades que cuentan con más administradores, el 47% tiene un Consejo compuesto únicamente por hombres, y solamente un 5% compuesto exclusivamente por mujeres.

Sólo el 12% de las empresas que están sujetas por Art. 75 de la Ley de Igualdad, es decir, aquellas que no presentan cuentas abreviadas, poseen una presencia de mujeres del 40% o más en sus respectivos Consejos de Administración, y el 11% las que cuentan con más de 250 trabajadores y deberían tener un Plan de Igualdad, no lo tienen. Estos datos no distan mucho de los obtenidos en el año 2013, por lo que no hay avance positivo, y además de estar estático, demuestra que el cumplimiento de la Ley de Igualdad es muy bajo (Compromiso RSE, 2016).

1.3.3. La igualdad en la Administración Pública

Todos vemos a diario la cantidad de funcionarias y otras mujeres contratadas por la Administración en centros educativos, Ayuntamientos, Registros, Hospitales, Delegaciones de Hacienda, etc., pero, ¿cuántas ostentan altos cargos? Es una pregunta retórica, porque evidentemente, el colectivo femenino en este ámbito es minoritario.

Si bien es cierto, que el “techo de cristal” sigue estando presente entre las funcionarias por lo que tendrán que seguir luchando incesantemente contra él. Así lo prueban estudios y medios de comunicación, como hizo en su día el Diario El País en 2014 donde se afirmaba que la Administración Central estaba incumpliendo su propio Plan de Igualdad. Según el artículo anteriormente citado, no alcanza si quiera el 23% el número de mujeres que forman parte de los altos cargos de la Administración, cuando esa cifra debería ser de un 40% como mínimo.

El CSI-F, sindicato que aboga por las trabajadoras y los trabajadores del funcionariado, denunció el incumplimiento de Administración General ante su Plan de Igualdad, lo hizo a través de un comunicado y recalcó lo indicado en el informe elaborado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el cual se analizaba la situación y la evolución entre el 2011 y el 2012 (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2012).

Tabla 1

Altos cargos de la Administración Central, año 2012

	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Ministros y Asimilados	10	71,43%	4	28,57%
Secretarios de Estado y Asimilados	22	75,86%	7	24,14%
Subsecretarios y Asimilados	43	71,67%	17	28,33%
Directores Grales. y Asimilados	114	72,61%	43	27,39%
Embajadores	114	86,36%	18	13,64%
TOTAL	303	77,30%	89	22,70%

Fuente: M^o H^a y AAPP

Más de la mitad de los efectivos de la Administración General del Estado son mujeres, pero los datos se invierten al hablar de clases de personal, pues también supera el 52% el número de mujeres funcionarias, mientras que rondan el 47% cuando hablamos de mujeres pertenecientes al personal laboral contratado.

En los Consejos de Administración de las empresas públicas ha habido progresos ya que del 17,60% de representación femenina que había en 2007 se elevó la cifra a más de un 31% en el año 2013. Generalmente, los datos sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las entidades públicas han mejorado, de hecho, un 33 % de éstas han logrado que el porcentaje de consejeras sea igual o mayor al 40%. Pese a estos datos positivos, aún quedan muchos cabos sueltos, ya que puede no resultar muy ético que los propios entes que elaboran y aprueban las Leyes, tales como la LOIEMH, no apliquen sus propios preceptos.

1.3.4. La igualdad en las Universidades Públicas Españolas

Para enlazar esta parte del trabajo que ya concluye con el bloque principal, realicemos una comparación entre el sector Educativo a nivel general. Como bien decía Jiménez, M. (2003) en *El género en el profesorado*, la labor docente en la enseñanza no universitaria constituye una de las ocupaciones cualificadas con un mayor índice de feminización, caso contrario a lo que ocurre con la presencia de mujeres en el marco docente de la enseñanza superior.

Debido al fenómeno social de la época, desde hace años, ha sido frecuente que a las mujeres que iban a escoger una carrera universitaria se les convencía o conducía para que escogieran una “de letras”, especialmente, las relacionadas con Magisterio u otras de la rama educativa, como Pedagogía o Logopedia. Esa ha sido la propensión, y cada vez más hombres optan por esas ramas en las que predominaba el género femenino, aunque a día de hoy, el número de mujeres matriculadas en carreras de ramas técnicas o científicas podría ser incrementable, especialmente en las Ingenierías.

Esta tendencia se ha extendido al ámbito laboral universitario. La Ley de Igualdad ha incentivado que en muchas universidades españolas se lleven a cabo medidas en sus centros para aumentar la presencia de mujeres en sus plantillas y en los niveles jerárquicos superiores, y con el fin primordial de eliminar cualquier sintomatología de desigualdad de condiciones que resulten desfavorables para la mujer. Concluamos esta parte con una frase de Judith Butler³ con la que algunas de las personas que trabajan por la igualdad puedan sentirse identificadas.



***“Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos,
debe ser una libertad basada en la igualdad.”***

Judith Butler.

³ Judith Butler: Filósofa que ocupa la cátedra Maxine Elliot de Retórica, Literatura comparada y Estudios de la mujer, en la Universidad de California, Berkeley.

CAPÍTULO II. PARTE ANALÍTICA

2. ANÁLISIS DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR LAS COMISIONES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

2.1. OBJETIVOS DE LAS COMISIONES DE IGUALDAD

La LOIEMH⁴ establece que la elaboración del Plan de Igualdad es obligatoria en todos los ámbitos de la Administración Pública y además, se deben crear unos mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación (CCOO, 2011), para ello, en el ámbito universitario, se crean las Comisiones de Igualdad.

Las Comisiones o Unidades de Igualdad se crean en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, cuya obligatoriedad queda reflejada en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación⁵. Dichas Comisiones de Igualdad están compuestas por profesores, procedentes de diferentes ramas o ámbitos, y poseen representación estudiantil así como del personal de administración y servicios (PAS). A nivel jerárquico cuenta con una Directora o Director, vocales (que representan al PDI, PAS y al estudiantado) y, en su caso, una Secretaria o un Secretario.

Se trata de órganos consultivos y asesores que cuentan con la participación de mujeres y de hombres que representan a todos los estamentos de la institución académica. Las acciones que desempeñan las unidades de igualdad consisten fundamentalmente en promover la igualdad de oportunidades entre el personal y el estudiantado universitario, luchar contra la violencia de género, reivindicar la

⁴ Título IV de la LOIEMH.

⁵ Véase TÍTULO VI, Igualdad de oportunidades y no discriminación (Artículo 63 del Convenio).

situación desfavorecedora de la mujer así como otras labores de gestión con la Administración y otras asociaciones, en el ámbito universitario (laboral y académico) y en otros de la vida cotidiana. Asimismo, estas comisiones impulsan y estimulan estudios sobre la situación de hombres y mujeres en el ámbito universitario y de la sociedad, y se encargan de difundir los resultados que a través de publicaciones o informes para períodos concretos.

Los objetivos concretos que persiguen estas unidades son, entre otros los siguientes:

- Velar por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, en especial, porque se aplique efectivamente el principio de igualdad en el personal docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS).
- Asesorar e informar a los órganos de gobierno, diferentes departamentos y unidades de las universidades sobre las políticas de igualdad.
- Fomentar campañas de formación, información y sensibilización dentro de toda la comunidad universitaria, y que de alguna forma, estén vinculadas con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Todo ello, a través del asesoramiento de los solicitantes.
- Promover la enseñanza e investigación sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Elaborar estudios analíticos y resultados de las desigualdades entre mujeres y hombres del PDI, PAS y del alumnado.
- Elaborar, implantar y evaluar los Planes de Igualdad de cada una de las universidades, en los que figuran los objetivos propuestos para la promoción de la igualdad, las medidas o estrategias para su logro.
- Difusión de las actividades que se realicen en materia de igualdad en todas las universidades.

2.2. PLAN DE IGUALDAD: UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

“Los Planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, que tienden a alcanzar en la empresa (universidad en este caso) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”⁶. Asimismo, estos documentos fijarán una serie de objetivos a lograr, las estrategias y prácticas para alcanzarlos así como los sistemas de detección, control y evaluación de dichas metas a conseguir.

Mediante los Planes de Igualdad las unidades de Igualdad detectan e intentan corregir o mejorar las situaciones desfavorecedoras que surjan como consecuencia de las desigualdades preexistentes, en definitiva, es una herramienta de control y de corrección. Las universidades detallan en el Plan de Igualdad la periodicidad de los informes, de las reuniones para llevar a cabo las sesiones de control y de análisis, evaluación de las necesidades, quiénes son sus integrantes, métodos para elaborar los estudios, etc.

Por otra parte, el papel de estas unidades es crucial para el fomento de la formación en el respeto y la tolerancia en la comunidad universitaria, para ello, llevan a cabo una serie de actividades o medidas de sensibilización enfocadas a profesores, trabajadores y alumnos de la propia universidad, que en muchas ocasiones se abren a todos los públicos, aunque no pertenezcan a la comunidad universitaria, estos son algunos ejemplos:

- Actos en la conmemoración del Día contra la Violencia de Género
- Actividades culturales: Exposiciones de arte, música, danza, literatura, cinematografía.
- Seminarios, congresos y ponencias.
- Cursos formativos y talleres.
- Orientación.

⁶ Texto literal del Artículo 63 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

- Actividades deportivas.

Existen además actuaciones para la promoción y consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres enfocadas al ámbito universitario exclusivamente, en especial para su PDI y para el PAS, así como para el alumnado.

2.3. ACTUACIONES CONCRETAS DESEMPEÑADAS POR LAS COMISIONES DE IGUALDAD PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS FIJADOS

La Ley de Igualdad pretende promover la adopción de medidas que persigan la consecución de la igualdad en empresas, AAPP, y por ende, en centros educativos, cuyos objetivos se establecen en los ya mencionados Planes de Igualdad. Los objetivos quedan claros en los Planes de Igualdad elaborados por las Comisiones de Igualdad, pero a las universidades se les da libertad para elegir las medidas concretas que vayan a llevar a cabo para su consecución.

2.3.1. Destinadas al PDI y PAS

⇒ En materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Las Unidades de Igualdad revisan, evalúan datos estadísticos de los centros y elaboran los informes donde se señalan las posibles situaciones desfavorecedoras para el personal de cara a la conciliación, y llevan a cabo propuestas para corregirlas. La LOIEMH reconoce el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y con las previsiones contempladas en la Ley. En el Art. 14, Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, de la LOIEMH recoge en su apartado 8 lo siguiente: “El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”. Concretamente, se llevan a cabo este tipo de medidas:

- Permiso de paternidad de trece días de duración, esta es la medida más innovadora, según se cita en la LOIEMH.

- Permisos de ausencia diaria para la lactancia.
- Permisos retribuidos y licencias.
- Asignación de turnos de trabajo que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/las trabajadores/as.
- Flexibilidad a la hora de disfrutar las vacaciones para atender a familiares dependientes con discapacidad.
- Reducciones de la jornada laboral.
- Disponibilidad horaria para la atención de hijos con discapacidad.
- Permiso de maternidad ampliado, también aplicable para adopciones o acogimientos familiares.

⇒ Programas de ayuda al personal

Existen ayudas que se ponen a disposición del personal docente e investigador y de servicios, personal al servicio de la Administración Pública en cualquier caso, reguladas por las Comunidades Autónomas, cuyas publicaciones se realizan a través de los Boletines Oficiales. Por otra parte, algunas universidades y por iniciativa propia, ofrecen al personal docente funcionario o laboral diversas ayudas en materia de conciliación sin que sean regladas por los Organismos Autonómicos, aunque sí están sujetas a un Reglamento interno de la propia universidad⁷.

- Ayudas de acción social para todos los miembros de la universidad, sin que exista discriminación alguna en las convocatorias. En la Región de Murcia se publicó la Orden del 31 de Mayo de 2006, de la Consejería de Economía y Hacienda a través de la cual se aprueba el

⁷ El Estatuto Básico del Empleado Público en España reconoce en su Artículo 14. “*Derechos individuales*”, que los empleados públicos tendrán derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, por lo que, aunque no se manifieste la obligación de desempeñar estas medidas concretas de forma expresa, opino que las universidades deberían tomar medidas por un mero compromiso ético.

Plan de Acción Social del Personal al servicio de la Administración Pública regional, (CARM, 2006). En Andalucía existen diferentes tipos de ayudas, las de actividad continuada (ayuda médica, para la atención a disminuidos, por defunción, etc.), ayudas sometidas a convocatoria pública reguladas en el Reglamento de Ayudas de Acción Social (ayuda a estudios, guardería, cuidado de hijos, ayudas para el alquiler y préstamos sin intereses por adquisición de primera vivienda) y anticipos reintegrables, que no pertenecen a ayudas de Acción Social propiamente dichas, aunque forman parte del conjunto de medidas y programas realizados por la Administración para beneficiar al personal en cuestión.

- Comedores escolares, guarderías y actividades extraescolares para los menores a cargo del/la trabajador/a, o del/la alumno/a, puestos a disposición por las propias universidades, sin regulación autonómica. Normalmente, existe un límite de edad del menor para poder acceder a estas ayudas o servicios. Las Universidades de Cantabria y de Valladolid, por ejemplo, disponen de los mismos.

⇒ Promoción e inclusión de la mujer en Órganos de Gobierno de las universidades

- Aprobar reducciones de cargas docentes para el ejercicio de cargos académicos.
- Programar reuniones al comienzo de la jornada en órganos de gobierno y de representación.
- Realizar determinadas reuniones a través de videoconferencia con el fin de evitar desplazamientos que supongan una carga extra para el personal, o que le resten tiempo de sus labores docentes e investigadoras, e incluso de su vida privada.

⇒ Otras actuaciones

- Formaciones.
- Congresos, actos, charlas informativas, jornadas, etc.

2.3.2. Actuaciones enfocadas a las/los estudiantes

⇒ Conciliación

- Permitir el alojamiento de estudiantes con personas mayores y discapacitados, así como otros dependientes.
- Guarderías para hijas e hijos de alumnas y alumnos.

⇒ Programas de ayuda a la/al alumna/o

- Ayudas para estudiantes con cargas familiares, fundamentalmente para aquéllas mujeres estudiantes con hijos a su cargo.
- Programas de orientación personalizada para mujeres estudiantes en lo concerniente a la salud, según las carreras que ofrezca la universidad, podrían colaborar gabinetes psicológicos, por ejemplo.

⇒ Formación en género

- Introducir nuevas titulaciones de post-grado en las universidades españolas vinculadas a la promoción de la igualdad de género, como ya hace la Universidad de Zaragoza con su Máster Universitario en Relaciones de Género.
- Seminarios y cursos cuyo contenido se centre en la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con o sin compensación de ECTS por asistencia y participación.

⇒ Otras actuaciones

- Actos conmemorativos, jornadas deportivas, charlas informativas, convivencias, desayunos-coloquios, etc.

2.4. ANÁLISIS

Uno de los objetivos principales de este trabajo, además de presentar estas actuaciones, es analizar cada una de las comisiones de igualdad de cada una de las universidades públicas y comprobar que realmente llevan a cabo este tipo de actuaciones. Las comisiones de igualdad a analizar se corresponden con las siguientes universidades (48 universidades públicas):

Tabla 2

Listado de las 48 Universidades Públicas Españolas⁸

	Universidad
1	Universidad Complutense
2	Universitat de Barcelona
3	Universidad Politécnica de Madrid
4	Universitat Politècnica de València
5	Universitat de València
6	Universidad de Granada
7	Universidad del País Vasco
8	U. Autònoma de Barcelona
9	U. Politècnica de Catalunya
10	Universidad de Sevilla
11	Universidad Autónoma de Madrid
12	Universidad de Zaragoza
13	U. de Santiago de Compostela
14	Universidad de Málaga
15	Universidad de Salamanca
16	Universidad de Alicante
17	Universidad de Murcia
18	Universidad Carlos III
19	U. de Castilla-La Mancha
20	Universidad de Oviedo

⁸ Información extraída de la Fundación BBVA-Ivie

21	Universidad de Valladolid
22	Universidad de Alcalá de Henares
23	Universitat Pompeu Fabra
24	Universidade de Vigo
25	Universidad de Córdoba
26	Universidad de La Laguna
27	Universidad de Cádiz
28	Universitat de les Illes Balears
29	U. de Las Palmas de Gran Canaria
30	Universidad de Extremadura
31	Universidad de Cantabria
32	Universidad Rey Juan Carlos
33	Universitat Rovira i Virgili
34	Universidade da Coruña
35	Universitat Jaume I
36	U. Miguel Hernández de Elche
37	Universidad de Almería
38	Universitat de Girona
39	Universidad de Jaén
40	Universitat de Lleida
41	Universidad de Huelva
42	Universidad Pública de Navarra
43	Universidad de León
44	Universidad Pablo de Olavide
45	U. Politécnica de Cartagena
46	Universidad de Burgos
47	Universidad de La Rioja
48	UNED

2.5. Análisis e interpretación de resultados.

2.5.1. Resultados en las Universidades Españolas

En primer lugar, tras el análisis de los datos recogidos, vemos que la inmensa mayoría de las universidades públicas en España disponen de un área destinada a fines de Igualdad de oportunidades entre ambos sexos, aunque existen casos particulares como el de la Universidad de La Rioja, la cual no ha creado aún (desde 2007) ninguna unidad de Igualdad, pese a la petición de diversas entidades, como la agrupación política PODEMOS (Podemos La Rioja, 2016).

A nivel de conciliación de la vida personal y laboral ha habido casos puntuales en los que se han desempeñado medidas novedosas, como el caso de la universidad de Málaga, la cual incluye un servicio de guardería para hijos y nietos del PDI y del PAS. Los datos muestran que las mujeres siguen desempeñando las labores de cuidado de dependientes mayores y crianza de los hijos, pues el número de excedencias que se pueden repartir entre mujeres y hombres como crean conveniente, han sido solicitadas mayoritariamente por ellas. De esto se deduce que aún existe un desequilibrio en este aspecto, pero además, aún queda mucho por hacer para el fomento de la conciliación en la vida estudiantil y familiar de las alumnas con hijos, especialmente a la hora de ofrecer horarios flexibles que le permitan compatibilizar ambas facetas y, a nivel económico, en la concesión de ayudas económicas para jardines de infancia. Por otra parte, aún hay una gran carencia de información en materia de conciliación ofrecida públicamente por varias universidades, por lo que deberían mostrar una mayor transparencia que faciliten estudios y se realicen propuestas de mejora que les puedan ayudar a avanzar en el ámbito de la igualdad, como es el caso de este análisis.

La brecha salarial es otro de los puntos donde se aprecia una clara desventaja para las mujeres del PDI y del PAS, especialmente el porcentaje de hombres que perciben los sexenios es mayor que para las trabajadoras, según se indicó en el XII Congreso español de Sociología realizado en Gijón en julio de 2016 con el trabajo *“BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA. La transformación de la igualdad formal en desigualdad salarial en la práctica”* (Jabbaz

et al., 2016). Además, existe una “penalización por hijos” a nivel social, por la que una trabajadora, al verse obligada a solicitar bajas por maternidad, excedencias por cuidado de familiares o permisos durante la lactancia, u otras situaciones en las que se precisa de unas condiciones laborales flexibles que, a fin de cuentas, se traducen en salarios más bajos y promociones más lentas, señalan Jabbaz et al. (2016) en su trabajo⁹. En cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, existen evidentes indicios de desequilibrios. Como hemos visto, la mayoría de miembros que forman los Órganos de Gobierno son hombres, escasas son las universidades que han tenido una Rectora a su cargo, y los Decanatos están regidos por hombres mayoritariamente. La presencia femenina en el historial de Doctoras Honoris Causa en general es ínfima y muchas universidades no tienen si quiera una. Los equipos de investigación de las universidades cuentan con una amplia presencia femenina, y, pese al aumento de Directoras de Proyectos de Investigación, sigue siendo minoritario el número de mujeres que de hombres (se está equilibrando progresivamente), de otro lado, las subvenciones o presupuestos destinados a la I+D+i son superiores económicamente en proyectos dirigidos por hombres que por mujeres (Zubieta Et al. 2012), aproximadamente representaría un 31% de media ponderada de los presupuestos en proyectos liderados por mujeres en el caso de la UCM.

En el caso concreto del PAS, a nivel medio nacional, existen dos situaciones paradójicas, el número de funcionarias es mayor que el de funcionarios, y en el caso del personal contratado, ocurre lo opuesto, la presencia masculina supera la femenina. Esto nos viene a decir que las vías de acceso a los puestos de trabajo son diferentes, y concretamente, para la del personal contratado, se precisa de un contacto más cercano, es decir, un entrevistador por el mero hecho de ser mujer puede determinar si encaja o no con el puesto, situación que en muchos casos acaba siendo desfavorecedora para la mujer. En resumen, hay diferencias claras de oportunidades de acceso a puestos de trabajo dentro del PAS contratado.

⁹ Recomiendo encarecidamente que lean el artículo publicado por el diario El País (2011), *O hijos, o cátedra*, que trata sobre este tema.

En cómputo global, hay un mayor número de mujeres estudiantes que de hombres en las universidades públicas de nuestro país, ahora bien, para el caso de las Escuelas Técnicas, la presencia de alumnas matriculadas en enseñanzas tales como Ingenierías, ramas de la Informática, Química, etc., es muy reducida. Las carreras que cuentan con un mayor número de mujeres suelen corresponderse con las relacionadas con la Educación, Psicología y Relaciones Laborales.

En cuanto a las actividades realizadas, existe una gran diferencia entre las universidades estudiadas (véase la **Tabla 6** del Anexo). Las universidades politécnicas son las que realizan un menor número de actuaciones en materia de igualdad, afirmo esto pues apenas existen publicaciones o, si se han realizado durante el curso 2015/2016, no se ha actualizado la información en los medios de comunicación. Las universidades situadas en entornos económicos más importantes, como en Cataluña, Madrid, Andalucía o en la Universidad de Salamanca, muestran una mayor actividad por parte de las Comisiones de Igualdad de sus universidades, pero también es el caso de la UNED, la cual al tener un alcance más extenso y un mayor número de alumnas y alumnos, dispone de mayores recursos económicos para que la Oficina de Igualdad de la misma, pueda llevar a cabo un amplio abanico de actuaciones para dicho fin. Sin ir más lejos, la UNED dispone de un canal (CANAL UNED) de televisión y de radio en el que constantemente se destinan espacios para tratar temas de igualdad con la colaboración de la Oficina de Igualdad. Este puede ser un gran ejemplo a seguir por otras universidades españolas, más que nada por la difusión que le da a través de su página web, y pese a que el resto de universidades, como es el caso de la UPCT, tengan partidas presupuestarias más reducidas destinadas a las Comisiones de Igualdad, actualmente se puede sacar provecho de recursos gratuitos como internet, y más aún con uno de los recursos más importantes de los que disponen las universidades: sus alumnas y alumnos. El alumnado es una pieza clave pues pueden desempeñarse colaboraciones de los mismos en las Unidades de Igualdad para dar más difusión a los asuntos que se tratan, a través de la creación de una página web exclusiva de la Comisión, mediante blogs, revistas digitales, o algo tan sencillo como publicaciones periódicas y constantes de las redes sociales en la que también se pueden mostrar vídeos creados en el seno de la universidad en

cuestión, no limitándose a recurrir a la representación del alumnado en la comisión, sino que participen todos los estudiantes. En la **Tabla 6** podemos observar que la mayoría de las Comisiones han organizado Jornadas o Encuentros interuniversitarios a lo largo de este curso, actividades lúdico-deportivas como talleres creativos, carreras populares, partidos de fútbol (en menor medida las deportivas), y nuevos planes de igualdad o evaluaciones de los mismos a través de informes. Se sitúa en niveles intermedios el número de actividades culturales (obras de teatro, conciertos o exposiciones artísticas), cursos, campañas de sensibilización contra la violencia doméstica, los cuales deberían intensificarse más, en especial en las universidades politécnicas. Por otra parte, hemos hablado de la necesidad de aumentar la actividad en las redes sociales, pues nos encontramos con que sólo 11 Comisiones de Igualdad, de las 48 analizadas, cuentan con perfiles en Facebook, Twitter, Youtube, o que tienen en activo Blogs propios.

2.5.2. Resultados de la UPCT

En el caso de la UPCT, al ser una universidad especializada en ramas técnicas y cuyos antecedentes históricos acentúan al género masculino como el predominante tanto en alumnado como en personal docente, es evidente que existe una acusada disparidad en las cifras (**Ilustración 3**). Pero vamos más allá, los sexenios, las brechas salariales y especialmente la mera (y muy escasa) presencia de mujeres en los niveles jerárquicos de la universidad muestran que no se está cumpliendo con lo requerido por la Ley de Igualdad. Por lo tanto, la Unidad de Igualdad de la UPCT podría contribuir a mejorar esta situación.

Las vías de acceso del PAS, mayoritariamente compuesto por funcionarios son muy diferentes a las del PDI, por tanto pueden existir desigualdad de género preexistente en el momento del proceso de selección del mismo. En cuanto al alumnado se refiere, y como ya se ha mencionado y como ocurre a nivel nacional, las carreras técnicas suelen tener una mayor presencia masculina.

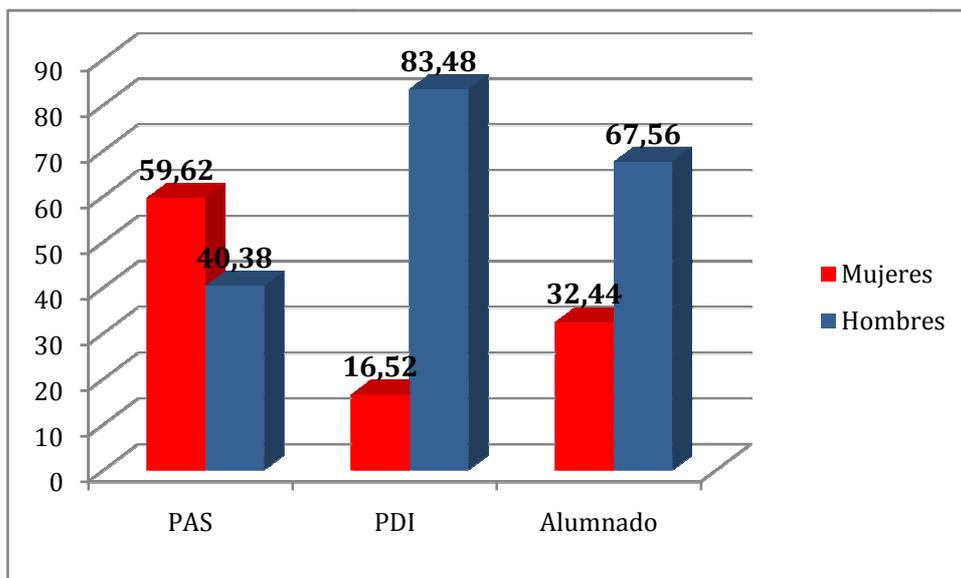


Ilustración 3: Composición general de PDI, PAS y Alumnado de la UPCT por sexo. Curso 2007-2008 (UPCT, 2010)

3. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA UPCT

Para mejorar los resultados en materia de Igualdad la Comisión de Igualdad (CI) de la UPCT, se exponen las siguientes propuestas:

- Llevar a cabo anualmente evaluaciones, de forma sistemática, sobre las actuaciones desempeñadas por la Comisión de Igualdad así como las que provienen por iniciativa de las distintas escuelas y facultades de la UPCT en materia de igualdad.
- Dotar a la CI de los recursos necesarios para poder desarrollar su labor de manera óptima, aportándole así una mayor autonomía. Un aumento del presupuesto asignado a la CI contribuiría a cumplir sus objetivos.
- Incrementar la actividad con las redes sociales sobre las actuaciones desempeñadas por la Comisión.
- Actualización necesaria del área de la web asignada a la CI o creación de una web exclusiva dinámica y siempre puesta al día, en cualquier caso, se ofrecerían contenidos, recursos, propuestas, etc.

- Aumentar el número de eventos en materia de igualdad:
 - Aunque la UPCT destine parte de su espacio, especialmente en la Facultad de Ciencias de la Empresa, a la cultura, como pueden ser exposiciones de pintura o fotografía, a potenciar más la presencia de artistas en cuyas obras se incentive la igualdad.
 - Realización de actividades deportivas durante todo el año para impulsar la igualdad de género, por ejemplo, se podrían aprovechar las instalaciones deportivas de la UPCT para hacer estas actividades en días como el 8 de marzo.
 - Colaboraciones con Asociaciones diversas dedicadas a la lucha contra la violencia doméstica o que trabajan para el logro de la igualdad de oportunidades. La UPCT podría llevar a cabo colaboraciones conjuntas con estos entes, o incluso organizar actividades a beneficio de estas asociaciones para transmitir el mensaje sobre la importancia que tiene la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y así concientizar a los miembros de la universidad y demás personas del entorno. Además, la colaboración de la UPCT con estas asociaciones de cara a la realización de actividades, cesión de espacios para exposiciones, charlas y demás, aportaría a la universidad un valor añadido pues, además de la aportación social que conllevaría, mejoraría su imagen. Además hoy día resulta fácil poder contactar con estas asociaciones, a través de la red podemos encontrar algunas presentes en la Región de Murcia o en Cartagena como la Asociación de Mujeres “No estamos solas”.
 - Organizar un concurso anual dirigido a toda la comunidad universitaria que premie las mejores actuaciones llevadas a cabo en la materia así como ideas y proyectos.
- Atraer a un mayor público femenino a las carreras técnicas y en algún momento de las charlas que se den en los centros educativos de secundaria hacer alusión a los porcentajes de mujeres matriculadas en ingenierías o simplemente introducir mensajes para animar a las futuras estudiantes universitarias a matricularse en los grados de Ingeniería disponibles en esta

universidad sin que sientan miedo a cohibirse. Una sugerencia: “Os invito a muchas de las chicas aquí presentes a que os deis una oportunidad en cualquiera de las ramas de la ingeniería que os ofrecemos en la UPCT, podéis aportar mucho a nuestra universidad.” En resumidas cuentas, consiste en cuidar el lenguaje empleado en las charlas que se dan a los jóvenes.

- En materia de Conciliación:
 - Informar sobre los permisos de paternidad del PDI y del PAS e fomentar su disfrute. Hemos visto que la mayoría de permisos para el cuidado de hijas e hijos así como de familiares dependientes han sido disfrutados por las mujeres, es por ello que la UPCT podría incentivar al personal masculino para que haga uso del permiso compartido con el fin de promover la corresponsabilidad.
 - Crear ayudas para comedores o guarderías enfocadas al personal que trabaja o que estudia en la UPCT, en el que se ponga como límite la edad del infante hasta un importe determinado, y con ayudas adicionales para estudiantes con dificultades económicas e hijos a su cargo.
 - Aumentar la oferta educativa con grados y másteres “on-line” enfocados fundamentalmente a aquéllas personas que tengan dificultades para asistir a clase con regularidad bien sea por motivos de trabajo, enfermedad o por otras responsabilidades familiares.
 - Concientizar a todo el personal sobre la necesidad de una mayor flexibilidad para el PDI, PAS y estudiantes a la hora de ausentarse por temas familiares o de enfermedad, así como por asuntos de trabajo, en el caso de alumnas y alumnos. Se podría llevar a cabo una flexibilización de la normativa académica para que el alumnado pueda solicitar en cualquier momento la prueba única o que se les facilite en todo momento la posibilidad de realizar las pruebas escritas o presentación de trabajos evaluables en el momento que mejor les convenga, siempre y cuando esté debidamente justificado.

- Formar de manera continuada a lo largo del año a la comunidad universitaria en materia de igualdad de género, conciliación de la vida laboral y personal y corresponsabilidad.
- Formación específica dirigida al equipo rectoral para que se incremente la cultura de conciliación de la vida laboral y personal, así como en materia de igualdad.
- Otras actuaciones de apoyo al PDI, PAS y estudiantado:
 - Formación en materia de gestión del tiempo para que las reuniones sean eficaces y no se pierda tiempo. Por ejemplo, los consejos de gobierno de esta universidad siempre comienzan aproximadamente con 20 minutos de retraso en la segunda sesión.
 - Poner a disposición de todos los miembros de la UPCT buzones de sugerencias para la Comisión de igualdad en cada uno de los centros.
 - Apoyo emocional para madres y padres integrados en la comunidad universitaria, o crear grupos de colaboración entre los mismos por iniciativa de la propia Comisión.
 - Desarrollar una plataforma para denunciar casos de maltrato, discriminación o acoso sexual o por razón de sexo, dándole su necesaria publicidad a través de las pantallas disponibles en los diferentes centros de la UPCT, correo electrónico, redes sociales varias, folletos, etc. Para ello, dentro de esta actuación, se pondrán a disposición de toda la comunidad universitaria de la UPCT números de teléfono para efectuar la denuncia¹⁰ (policía, guardia civil, asociaciones contra el maltrato, etc.).
 - Programas de apoyo específicos dirigidos a alumnas/os con hijos a su cargo. Una parte del presupuesto de la universidad se destinaría a estas ayudas (se fijaría una cuantía máxima por beneficiario, por ejemplo, de 700€) para sufragar el gasto de guarderías o transportes necesarios para desplazamientos al centro educativo de los hijos de

¹⁰ Hay que llevar especial cuidado con las medidas a adoptar para corregir, mejorar o potenciar los resultados, especialmente con las concernientes a violencia doméstica o al acoso sexual, pero sí que se podrían agilizar mediante el contacto con diversas asociaciones.

los alumnos. Otra opción sería establecer reducciones en la matrícula para compensar los gastos de guardería o fraccionamientos en el pago de la misma más flexibles (mensual o cada dos meses) para los alumnos con hijos a cargo, demostrando fehacientemente la existencia de dicha/o hija/o.

- Llevar a cabo el Segundo Plan de Igualdad en la UPCT. Es necesario realizar un informe previo de la situación actual en materia de igualdad dentro de la UPCT para así concretar nuevos objetivos que vayan dirigidos a corregir y mejorar los resultados, ante la evidente situación de desigualdad. Además, las medidas a adoptar del último y único Plan de Igualdad de la UPCT estaban indicadas para el período 2010-2011, éste contenía datos de años anteriores, por lo que muy posiblemente los indicadores hayan experimentado variaciones, lo cual, con más motivo, justificaría llevar a cabo la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad actualizado sin más demora.
- Establecimiento de horarios racionales para toda la comunidad universitaria. Se podrían plantear turnos que comiencen y finalicen antes. Por ejemplo, en el caso de los Grados, el comienzo de clases podría darse de 08:00 h hasta las 14:00 horas para el turno de mañana, en lugar de que empiecen (en algunos casos) a las 10:00 h o incluso a las 12:00. El hecho de mantener el turno de tarde vendría bien a gran parte del alumnado que trabaja por las mañanas, las clases podrían dar comienzo a las 14:30, por ejemplo, y finalizar a las 19:30 h. Si la demanda de estudiantes que solicitan el turno de tarde no fuera suficiente, podría plantearse prescindir de dicho horario, lo cual facilitaría la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI y del PAS, y aportaría además un ahorro económico y energético a la universidad. Por otra parte, podría adelantarse la hora del cierre de las instalaciones por las tardes, por ejemplo, hasta las 20:00 h, o en caso de no mantener el turno de tarde, hasta las 18:00 h. En cuanto a los horarios de Master, podría establecerse un turno de mañana si los alumnos así lo solicitan.

- Intensificar la prevención de riesgos específicos de trabajadoras y alumnas embarazadas, que acaban de dar a luz o están durante el período de lactancia materna.
- Cuidar el lenguaje no sexista. Se podría formar al personal y al alumnado sobre la Comunicación con perspectiva de género y sobre la importancia de la equidad de género en la universidad¹¹.

Anualmente, se realiza en diferentes puntos de España, el Encuentro de Unidades de Igualdad en el que se convocan a las y los representantes de los órganos universitarios de cada universidad para debatir y poner en común las diferentes acciones y realizaciones de actuaciones para mejorar la situación de desigualdad existente entre mujeres y hombres. Resulta paradójico que se convoquen a los representantes de las universidades (rectoras y rectores) junto con una secretaria o un secretario (UAM, 2016), que no se corresponde con la figura de la Directora o Director de la Comisión de Igualdad, al cual competiría en mayor medida estar presente en dicho Encuentro pues están más al tanto de lo que ocurre con la igualdad en las universidades. A través de las unidades de igualdad se podrían elaborar manifiestos exponiendo esta problemática, con el fin de que lleguen a los organizadores del evento y se tenga en cuenta la figura de las personas que realmente componen las Comisiones de Igualdad.

4. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES DEL TRABAJO

Tras analizar a cada una de las Comisiones de Igualdad de las universidades públicas de España hemos extraído las siguientes **conclusiones**:

- Las CI necesitan mejorar sus resultados en materia de igualdad de género intensificando sus actuaciones para concientizar a las personas, reivindicar situaciones de desigualdad y así cumplir con sus objetivos con ayuda de los Rectorados y otros Organismos competentes.

¹¹ El lenguaje no sexista se regula por resoluciones aprobadas por la Conferencia General de la UNESCO, por la Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa en 1990, por la Orden de 22 de marzo de 1995 del M^º de Educación y Ciencia así como por la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (UPM, n.d.).

- Existe desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de acceder a un empleo dentro de la universidad o para promocionar. El PDI está muy masculinizado. En el PAS funcionario las mujeres son mayoritarias pero en muchos casos hay más hombres que mujeres dentro del PAS laboral lo cual evidencia que el acceso al empleo está afectado por la desigualdad.
- Se da una segregación horizontal (RUIGEU¹², 2013), en el alumnado. El trabajo por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres también es una asignatura pendiente dentro del alumnado, concretamente de cara a las universidades politécnicas, y más aún durante el final de la vida universitaria de las alumnas y los alumnos pues se tendrán que enfrentar antes o después a un frente laboral en el que la desigualdad está a la orden del día.
- Existe una segregación vertical (RUIGEU, 2013) en los órganos directivos y de control de las universidades, el reconocimiento de la mujer apenas es perceptible si hablamos de las Doctoras Honoris Causa, o en los proyectos de investigación dirigidos por mujeres, direcciones de Departamentos, etc.

En cuanto a las limitaciones:

- Un gran porcentaje de universidades no tienen publicada toda la información que se pretendía analizar, y además, no toda la información estaba actualizada, por lo que cabe la posibilidad de que algunos datos no reflejen con claridad la realidad de la situación en el momento actual.
- Dado el gran volumen de información disponible me he visto obligada a seleccionar sólo algunos indicadores, basándome en los más representativos en materia de igualdad dentro del ámbito universitario.

¹² La Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) está compuesta por las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las universidades españolas. Éstas trabajan de forma conjunta y organizada, para lograr mejoras en el ámbito de la igualdad en las universidades.

Finalmente, los resultados obtenidos mediante el análisis se han repetido de igual forma en la inmensa mayoría de las universidades analizadas, por lo que podemos demostrar con ello que la información manejada refleja fehacientemente la situación de desigualdad dentro del ámbito universitario.

Como última reflexión personal, tras elaborar este TFG, la sensación que me queda es que realmente no existe una cultura de igualdad en nuestra sociedad ni en la Administración Pública. Podemos basarnos en el hecho de que la propia Administración ni está concienciada, ni cumple con lo que le indica la Ley a la hora de destinar los recursos necesarios.

Considero que hay mucho por hacer y posiblemente el camino adecuado sea el que se está llevando a cabo, primero, establecer leyes para que después y de forma paulatina, la Administración y la sociedad vayan asimilándolas y concienciándose.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de mujeres "No estamos solas". (2016). *Asociación de mujeres "No estamos solas"/Ayuda a la mujer en Cartagena*. [online] Disponible en: <http://asociaciondemujeresnoestamosolas.com> [Consultado el 11 de Septiembre de 2016].
- Barrère Unzueta, M. y Campos, A. (2005). *Igualdad de oportunidades e igualdad de género*. [Oñate, Spain]: Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati.
- BOE núm. 71 del Viernes 23 marzo 2007.
- Bové y Montero Asesores, S.L. (2007). *La Ley de Igualdad*. [PDF] Disponible en: http://www.bovemontero.com/uploads/media/Ley_de_Igualdad.pdf [Consultado el 19 de Abril de 2016].
- Compromiso RSE. (2016). *Solo el 26% de las empresas españolas cumple la Ley de Igualdad*. [online] Disponible en: <http://www.compromisorse.com/rse/2016/03/07/solo-el-26-de-las-empresas-espanolas-cumple-la-ley-de-igualdad/> [Consultado el 9 de Abril de 2016].
- Elizondo, A., Novo, A. y Silvestre, M. (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas. 1ª Ed.* [PDF] Madrid: Estudios, pp.18-35. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/igualdadUniversidades.pdf> [Consultado el 20 de Abril de 2016].
- EL MUNDO. (2015). *Las mujeres con hijos ganan un 5% menos que las que no tienen*. [online] Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2015/03/06/54f95bd9268e3e9d798b456f.html> [Consultado el 3 Septiembre de 2016].

- EL MUNDO. (2016). *La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 24%, la más alta de los últimos seis años*. [online] Disponible en: <http://www.elmundo.es/economia/2016/02/19/56c7021a46163f7f788b45d7.html> [Consultado el 20 de Abril de 2016].
- EL PAÍS. (2011). *Reportaje: O hijos, o cátedra*. [online] EL PAÍS. Disponible en: http://elpais.com/diario/2011/10/17/educacion/1318802401_850215.html [Consultado el 3 Septiembre de 2016].
- Es.reuters.com. (2016). *Las mujeres deberían ganar un 2% más que los hombres en España - OIT/ Sociedad/ Reuters*. [online] Disponible en: <http://es.reuters.com/article/entertainmentNews/idESKBN0M200320150306?sp=true> [Consultado el 14 de Mayo de 2016].
- FEPAIO. (2016). [online] Disponible en: <http://fepaio.org/sp/> [Consultado el 11 de Septiembre de 2016].
- Fernández-Coronado, R. y González, M. (n.d.). *Mujeres y hombres en la Universitat de València. 1st ed.* [ebook] Valencia: PDF, pp.93-114. Disponible en: <http://www.uv.es/igualtat/estudidiagnostic.pdf> [Consultado el 3 de Septiembre de 2016].
- García, C. (2016). *Os damos la bienvenida al blog del IX Encuentro de UUII*. [Blog] Encuentro de Unidades de Igualdad. Disponible en: <http://encuentrounidadesigualdad2016.blogspot.com.es/> [Consultado el 4 Septiembre de 2016].
- Gobierno del País Vasco. (2016). *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?* [online] Gizartelan.ejgv.euskadi.eus. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-conccont/es/contenidos/informacion/conc_que_es/es_info/que_es_conciliate.html [Consultado el 3 de Septiembre de 2016]

- Gracia, E. y Merlo, J. (2016). *Intimate partner violence against women and the Nordic paradox*. Social Science & Medicine, 157, pp.27-30.
- Instituto de la Mujer. (2014). *Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. [PDF] Madrid. PDF, pp.7-135. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf> [Consultado el 20 de Mayo de 2016].
- Jiménez, M. (2003). *El género en el profesorado. El caso de las profesoras universitarias. 1ª ed.* [PDF] San Cristóbal de La Laguna: PDF, pp.71-83. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=900709&orden=1&info=link> [Consultado el 20 de Abril de 2016].
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, (2013). *Informe Ejecutivo sobre el seguimiento realizado al "I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos"*. Madrid. [Consultado el 21 Mayo 2016].
- Mujeresenred.net. (2016). *Mujeres en Red. El periódico feminista*. [online] Disponible en: <http://www.mujeresenred.net> [Consultado el 17 de Marzo de 2016].
- Nuevatribuna.es. (2016). *Los PGE 2016 retrasan un año más el cumplimiento de la Ley de Igualdad - Economía - Diario digital Nueva Tribuna*. [online] Disponible en: <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia/pge-2016-retrasan-ano-mas-cumplimiento-ley-igualdad/20150805132411118807.html> [Consultado el 27 de Junio de 2016].
- Oxfam INTERMON, (n.d.). *Ejemplos de desigualdad de género en el Trabajo*. [Blog] Ingredientes que suman. Disponible en: <http://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/> [Consultado el 22 de Mayo de 2016].

- Perelló, F. (2012). *Asimetrías de género en la Universitat de València. Informe Definitivo. 1ª ed.* [ebook] Valencia: PDF, pp.165-166. Disponible en: http://AGU_INFORME_DEFINITIVO_revisado_castellano_def.pdf [Consultado el 3 de Septiembre de 2016].
- Podemos La Rioja. (2016). *PODEMOS PEDIRÁ LA CREACIÓN DE UNIDAD DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA - Podemos La Rioja.* [online] Disponible en: <https://larioja.podemos.info/2016/02/29/podemos-pedira-la-creacion-de-unidad-de-igualdad-en-la-universidad-de-la-rioja/> [Consultado el 14 de Mayo de 2016].
- RUIGEU. (2016). *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria: Inicio.* [online] Redunidadesdeigualdad.udl.cat. Disponible en: <http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/inicio/> [Consultado el 11 de Septiembre de 2016].
- Stecyl.es. (2016). *EL TECHO DE CRISTAL.* [online] Disponible en: http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm#1 [Consultado el 21 Mayo 2016].
- UB. (2016). *Professorat per centre i categoria (2015) - Personal docent i investigador UB - Memòria del curs 2014-2015.* [online] Disponible en: <http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1415/ca/mem1415/docencia/PDI/Professorat%20per%20centre%20i%20categoria.html> [Consultado el 31 de Julio de 2016].
- Universidad de Málaga. (2016). *ESCUELA INFANTIL "FRANCISCA LUQUE" - Presentación - Universidad de Málaga.* [online] Uma.es. Disponible en: <http://www.uma.es/escuela-infantil-francisca-luque/> [Consultado el 31 de Julio de 2016].
- Universidad de Valencia. (2016). *Describen la 'paradoja nórdica': la mayor igualdad de género con los más altos índices de violencia de pareja europeos.* [online] Disponible en: <http://www.uv.es/uvweb/universidad/es/listado-noticias/describen-paradoja-nordica-mayor-igualdad-genero-mas-altos->

indices-violencia-pareja-europeos-1285846070123/Noticia.html?id=1285966463231 [Consultado el 3 de Septiembre de 2016].

- Zubieta, E. 2012. TFM: *¿Techo de cristal o de cemento? Algunas consideraciones sobre su persistencia y actualidad.* [PDF] Módulo Economía y Género. UCM Madrid, Pp.3-7. [Consultado el 27 de Junio de 2016].

Referencias de las Comisiones de Igualdad y de las Universidades estudiadas:

- Ucm.es. (2016). *UCM-Universidad Complutense de Madrid.* [online] Disponible en: <https://www.ucm.es/unidad-de-igualdad>.
- Ucm.es. (2016). *UCM-Universidad Complutense de Madrid.* [online] Disponible en: <https://www.ucm.es/>.
- Ub.edu. (2016). *Universitat de Barcelona - Presentació.* [online] Disponible en: <http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/index.html>.
- Ub.edu. (2016). *Universitat de Barcelona - Home.* [online] Disponible en: <http://www.ub.edu/web/ub/ca/index.html>.
- Upm.es. (2016). *Universidad Politécnica de Madrid.* [online] Disponible en: <http://www.upm.es/UPM/PoliticasyIgualdad>.
- Upm.es. (2016). *Universidad Politécnica de Madrid.* [online] Disponible en: <http://www.upm.es/>.
- Upv.es. (2016). *Unidad de Igualdad : Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cooperación y Deporte : UPV.* [online] Disponible en: <http://www.upv.es/entidades/VRSC/info/841231normalc.html>.
- Upv.es. (2016). *UPV Universitat Politècnica de València.* [online] Disponible en: <http://www.upv.es/>.

- Uv.es. (2016). *Unidad de Igualdad*. [online] Disponible en: <http://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/unidad-igualdad-1285869753878.html>.
- Uv.es. (2016). *Universitat de València*. [online] Disponible en: <http://www.uv.es/>.
- Unidadigualdad.ugr.es. (2016). *Unidad de Igualdad > Presentación | Universidad de Granada*. [online] Disponible en: <http://unidadigualdad.ugr.es/>.
- Ugr.es. (2016). *Universidad de Granada > Inicio*. [online] Disponible en: <http://www.ugr.es/>.
- Ehu.eus. (2016). *Dirección para la Igualdad - Logo igualdad - UPV/EHU*. [online] Disponible en: <http://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad>.
- Ehu.eus. (2016). *Inicio - Universidad del País Vasco - UPV/EHU*. [online] Disponible en: <http://www.ehu.eus/es/>.
- Barcelona, U. (2016). *Universitat Autònoma de Barcelona*. [online] Uab.cat. Disponible en: <http://www.uab.cat/web/observatorio-para-la-igualdad-de-la-uab-1287729445957.html>.
- Barcelona, U. (2016). *Universitat Autònoma de Barcelona - UAB Barcelona*. [online] Uab.cat. Disponible en: <http://www.uab.cat/web/universitat-autonoma-de-barcelona-1345467954409.html>.
- Upc.edu. (2016). *Recursos i serveis per a la Igualtat d'Oportunitats a la UPC — UPC. Universitat Politècnica de Catalunya BarcelonaTech.* [online] Disponible en: http://www.upc.edu/igualtat?set_language=es.
- Upc.edu. (2016). *UPC. Universitat Politècnica de Catalunya. BarcelonaTech.* [online] Disponible en: <http://www.upc.edu/>.
- Us.es. (2016). [online] Disponible en: <http://igualdad.us.es/>.

- Us.es. (2016). *Universidad de Sevilla*. [online] Disponible en: <http://www.us.es/>.
- Uam.es. (2016). *Universidad Autónoma de Madrid - Unidad de Igualdad*. [online] Disponible en: https://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650698060/subHomeServicio/Unidad_de_Igualdad.htm.
- Uam.es. (2016). *Universidad Autónoma de Madrid*. [online] Disponible en: <http://uam.es/ss/Satellite/es/home/>.
- Observatorioigualdad.unizar.es. (2016). *Presentación | Observatorio de Igualdad*. [online] Disponible en: <https://observatorioigualdad.unizar.es/>.
- Unizar.es. (2016). *Inicio | Universidad de Zaragoza*. [online] Disponible en: <https://www.unizar.es/>.
- Usc.es. (2016). *Presentación - Oficina de Igualdad de Género - USC*. [online] Disponible en: <http://www.usc.es/es/servizos/oix/>.
- Usc.es. (2016). *Universidade de Santiago de Compostela - Inicio - USC*. [online] Disponible en: <http://www.usc.es/index.html>.
- U. Málaga. (2016). *Unidad de Igualdad - Universidad de Málaga*. [online] Uma.es. Disponible en: <http://www.uma.es/servicio-asuntos-sociales/cms/menu/unidad-de-igualdad/>.
- U. Málaga. (2016). *Inicio - Universidad de Málaga*. [online] Uma.es. Disponible en: <http://www.uma.es/>.
- Unidad de Igualdad Universidad de Salamanca. (2016). *Unidad de Igualdad*. [online] Disponible en: <https://igualdadefectiva.net/>.
- Usal.es. (2016). *Universidad de Salamanca | Universidad de Salamanca*. [online] Disponible en: <http://www.usal.es/>.

- Web.ua.es. (2016). *NOTICIAS - UNIDAD DE IGUALDAD. Unidad de Igualdad.* [online] Disponible en: <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/>.
- Universidad de Alicante (2016). *Universidad de Alicante.* [online] Ua.es. Disponible en: <http://www.ua.es/es/>.
- SIU. (2016). *Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.* [online] Um.es. Disponible en: <http://www.um.es/u-igualdad/>.
- UMU. (2016). *Universidad de Murcia.* [online] Um.es. Disponible en: <http://www.um.es/>.
- Portal.uc3m.es. (2016). *Unidad de Igualdad.* [online] Disponible en: http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m.
- Uc3m.es. (2016). *Inicio / UC3M.* [online] Disponible en: <http://www.uc3m.es/Inicio>.
- Uclm.es. (2016). *Unidad de Igualdad - Universidad de Castilla-La Mancha.* [online] Disponible en: http://www.uclm.es/organos/vic_estudiantes/igualdad/.
- Uclm.es. (2016). *Universidad de Castilla-La Mancha.* [online] Disponible en: <http://www.uclm.es/>.
- U. Oviedo. (2016). *Unidad de Igualdad - Inicio.* [online] Igualdad.uniovi.es. Disponible en: <https://igualdad.uniovi.es/>.
- U. Oviedo. (2016). *Universidad de Oviedo - Inicio.* [online] Uniovi.es. Disponible en: <http://www.uniovi.es/>.
- Uva.es. (2016). *Comisión de Igualdad.* [online] Disponible en: <http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.16.comisiones/1.16.03.comisiondeigualdad/>.

- Uva.es. (2016). *Principal de la UVa*. [online] Disponible en: <http://www.uva.es/export/sites/uva/>.
- UAH. (2016). *Unidad de Igualdad de la Universidad de Alcalá*. [online] Disponible en: <https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/compromiso-social/igualdad/>.
- UAH. (2016). *Universidad de Alcalá de Henares – Inicio*. [online] uah.es. Disponible en: <https://www.uah.es/es/>
- Upf.edu. (2016). *UPF Igualtat - (UPF)*. [online] Disponible en: <https://www.upf.edu/upfigualtat/>
- Upf.edu. (2016). *Universitat Pompeu Fabra - (UPF)*. [online] Disponible en: <https://www.upf.edu/es/>
- Vigo, U. (2016). *Unidad de Igualdad - Universidade de Vigo*. [online] Uvigo.gal. Disponible en: https://uvigo.gal/uvigo_es/vida/igualdade/
- Vigo, U. (2016). *Comienzo - Universidade de Vigo*. [online] Uvigo.gal. Disponible en: http://www.uvigo.gal/uvigo_es/.
- Uco.es. (2016). *Unidad de Igualdad - Universidad de Córdoba*. [online] Disponible en : <http://www.uco.es/igualdad/>
- Uco.es. (2016). *Universidad de Córdoba*. [online] Disponible en: <http://www.uco.es/>.
- Igualdad.ull.es. (2016). [online] Disponible en: <http://www.igualdad.ull.es/>.
- Ull.es. (2016). *Universidad de La Laguna*. [online] Disponible en: <http://www.ull.es/>.
- Cádiz, U. (2016). *Unidad de Igualdad - Universidad de Cádiz*. [online] Uca.es. Disponible en: <http://www.uca.es/igualdad/>.
- Cádiz, U. (2016). *Universidad de Cádiz*. [online] Uca.es. Disponible en: <http://www.uca.es/es/>.

- UIB. (2016). *Oficina de igualtat - Universitat de les Illes Balears*. [online] Disponible en: <http://oficinaigualtat.uib.cat/es/>
- UIB. (2016). *Universitat de les Illes Balears*. [online] Uib.es. Disponible en: <http://www.uib.es/es/>.
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. (2016). *Unidad de Igualdad de la ULPGC / Presentación*. [online] Igualdad.ulpgc.es. Disponible en: <http://igualdad.ulpgc.es/>.
- Ulpgc.es. (2016). *ULPGC - Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*. [online] Disponible en: <http://ulpgc.es/node>.
- Unex.es. (2016). *Portal de la UEX - Bienvenido a la Universidad de Extremadura*. [online] Disponible en: <http://www.unex.es/>.
- Web.unican.es. (2016). *Área de Igualdad y Política Social Inicio*. [online] Disponible en: <http://web.unican.es/unidades/igualdad>.
- Web.unican.es. (2016). *Universidad de Cantabria Inicio*. [online] Disponible en: <http://web.unican.es/>.
- Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Rey Juan Carlos. (2016). *Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Rey Juan Carlos*. [online] Disponible en: <https://observatorioigualdadurjc.wordpress.com/>.
- Urjc.es. (2016). *Inicio - Universidad Rey Juan Carlos*. [online] Disponible en: <http://www.urjc.es>.
- Antaviana, C. (2016). *URV - URV*. [online] Urv.cat. Disponible en: http://www.urv.cat/igualtat/es_index.html.
- Antaviana, C. (2016). *Universitat Rovira i Virgili - La universitat pública de Tarragona*. [online] Urv.cat. Disponible en: http://www.urv.cat/es_index.html.

- UDC. (2016). *Oficina para a igualdade de xénero*. [online] udc.es. Disponible en: <https://www.udc.es/oficinaigualdade/>
- UDC. (2016). [online] Disponible en: <https://www.udc.es/>.
- Isonomia.uji.es. (2016). *Fundación Isonomia*. [online] Disponible en: <http://isonomia.uji.es/>.
- Uji.es. (2016). *Universitat Jaume I*. [online] Disponible en: <http://www.uji.es/>.
- Igualdad.umh.es. (2016). *Unidad de Igualdad*. [online] Disponible en: <http://igualdad.umh.es/>.
- U. Miguel Hernández de Elche. (2016). *Universidad Miguel Hernández*. [online] Umh.es. Disponible en: <http://www.umh.es/>.
- Cms.ual.es. (2016). *Delegación del Rector para Igualdad de Género - Universidad de Almería*. [online] Disponible en: <http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/vestudiantes/estructura/igualdad/index.htm>.
- Ual.es. (2016). *Universidad de Almería*. [online] Disponible en: <http://www.ual.es/>.
- Udg.edu. (2016). *Viu la UdG > A la UdG, pensa en clau de Gènere > La unitat*. [online] Disponible en: <http://www.udg.edu/tabid/17464/Default.aspx>.
- Girona, U. (2016). *Universitat de Girona*. [online] Udg.edu. Disponible en: <http://www.udg.edu/>.
- Www10.ujaen.es. (2016). *Unidad de Igualdad | Universidad de Jaén*. [online] Disponible en: <http://www10.ujaen.es/conocenos/servicios-unidades/uiigualdad>.
- Universidad de Jaén. (2016). *UNIVERSIDAD DE JAEN*. [online] Disponible en: <http://www10.ujaen.es/>.

- Cdp.udl.cat. (2016). *Documento sin título*. [online] Disponible en: <http://www.cdp.udl.cat/>.
- UDL - Universidad de Lleida. (2016). *Inici*. [online] Disponible en: <http://udl.cat/ca/>.
- Uhu.es. (2016). *Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria (SACU) / Universidad de Huelva*. [online] Disponible en: <http://www.uhu.es/sacu/igualdad/>.
- Uhu.es. (2016). *Universidad de Huelva*. [online] Disponible en: <http://www.uhu.es/index.php>.
- Universidad de Navarra. (2016). [online] Disponible en: <https://www.unavarra.es/unidad-igualdad/>.
- Universidad de Navarra. (2016). *Universidad Pública de Navarra - Campus de Excelencia Internacional*. [online] Unavarra.es. Disponible en: <http://www.unavarra.es/>.
- Servicios.unileon.es. (2016). *UNIDAD DE IGUALDAD / Área de accesibilidad, responsabilidad social e igualdad*. [online] Disponible en: <http://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/unidad-de-igualdad/>.
- Servicios.unileon.es. (2016). *Servicios Universidad de León / Otro sitio realizado con WordPress*. [online] Disponible en: <http://servicios.unileon.es/>.
- Universidad Pablo de Olavide. (2016). *Cultura y Participación Social - Oficina para la Igualdad*. [online] Upo.es. Disponible en: <https://www.upo.es/upsc/igualdad/>.
- Upo.es. (2016). *Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla*. [online] Disponible en: <https://www.upo.es/portal/impe/web/portada>.

- UPCT. (2016). *Web de la Unidad de Igualdad de la UPCT*. [online] upct.es. Disponible en: <http://www.upct.es/unidad-de-igualdad/es/inicio/>
- UPCT. (2016). [online] upct.es. Disponible en: <http://www.upct.es/>
- Wubu.es. (2016). *Unidad de Igualdad de Oportunidades | Universidad de Burgos*. [online] Disponible en: <http://www.ubu.es/unidad-de-igualdad-de-oportunidades>.
- Wubu.es. (2016). *Universidad de Burgos*. [online] Disponible en: <http://www.ubu.es/>.
- Unirioja.es. (2016). *Unidad de Igualdad de la Universidad de La Rioja*. [online] Disponible en: <http://www.unirioja.es/igualdad/>.
- Unirioja.es. (2016). *Universidad de La Rioja*. [online] Disponible en: <http://www.unirioja.es/index.shtml>.
- UNED. (2016). *UNED | Oficina de igualdad*. [online] Portal.uned.es. Disponible en: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL.
- UNED. (2016). *UNED | Universidad Nacional de Educación a Distancia*. [online] Portal.uned.es. Disponible en: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,1&_dad=portal&_schema=PORTAL.

ANEXOS

Tabla 3

Porcentaje de mujeres del PDI de las Universidades Públicas Españolas

Universidad	Intensidad mujeres PDI	% Mujeres en Consejos de Gobierno	% Catedráticas (CU/CEU)	% Mujeres Titulares (TU/TEU)	Decanas (Responsabilidad)	Directoras de Dptos.	Doctoras Honoris Causa	Liderazgo en Proyectos de Investigación	Rectoras (histórico)	Último año disponible
Universidad Complutense	43,85%	n.d.	25%	47%	27%	38%	4%	23-31%	0	2013
Universitat de Barcelona	46,00%	n.d.	21%	44% /52%	29,41%	36,79%	3,68%	36,21%	0	2011
Universidad Politécnica de Madrid	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat Politècnica de València	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat de València	40%	40%	24%/32%	40%/50%	27,78%	n.d.	7,46%	n.d.	0	2013/2015
Universidad de Granada	35,18%	60%	13,64%/ 29,69%	37,13%/43,43%	24%	16%	1,18%	19%	0	2007
Universidad del País Vasco	43%	n.d.	21,84%/24,59%	40,88%/47,17%	42,86%	40%	<10%	n.d.	0	2010/2016
U. Autònoma de Barcelona	36,07%	31,50%	22,75%/31,03%	36,81%/54,87%	25%	22,20%	6,60%	n.d.	0	2006/2007
U. Politècnica de Catalunya	24,30%	n.d.	8,1%/19%	25%/28,2%	25%	14,70%	0%	n.d.	0	2015
Universidad de Sevilla	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universidad Autónoma de	41,90%	32,10%	20,90%	44,20%	n.d.	n.d.	n.d.	33,60%	n.d.	2013

Madrid										
Universidad de Zaragoza	40,60%	28,90%	16,2%/22,2%	41,1%/48,1%	15%	19,60%	1,22%	20%	0	2010
U. de Santiago de Compostela	37%	33%	12,3%/39,5%	44,1%/39,5%	28%	25,30%	0%	23,85%	0	2006/2013
Universidad de Málaga	35,30%	30%	19%	37%/35%	11%*	25%	11,11%	n.d.	1	2013/2014
Universidad de Salamanca	39,10%	14,30%	14,40%/ 19,20%	38,6%/ 41,70%	5%	10%	2,44%	n.d.	0	2008
Universidad de Alicante	36,40%	36,60%	19,10%	39,6%/ 37,2%	42,90%	15,80%	4,84%	27,60%	0	2012
Universidad de Murcia	36,02%	17%	12,73%/0,82%	40,74%	n.d.	29,33%	8,89%	24,52%	0	2010
Universidad Carlos III	32,12%	n.d.	13,73%	39,12%	0%	17,86%	n.d.	n.d.	0	2013
U. de Castilla-La Mancha	n.d.	n.d.	15%/18,18%	40,64%/38,46%	n.d.	n.d.	0%	n.d.	0	2016
Universidad de Oviedo	35,94%	n.d.	15,22%	39%	n.d.	n.d.	3,08%	n.d.	0	2008
Universidad de Valladolid	42%	22%	21%	38%	n.d.	26%	8,70%	n.d.	0	2014
Universidad de Alcalá de Henares	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat Pompeu Fabra	n.d.	32%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2015
Universidade de Vigo	36,35%	44,44%	2,33%/16,67%	12,53%/4,55%	23,08%	28,26%	7,69%	30%	n.d.	2009

Universidad de Córdoba	31,81%	n.d.	15,71%	33,73%/ 46,39%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2010
Universidad de La Laguna	38,60%	29%	20,3%/44,4%	38,7%/47,8%	21,70%	20,60%	2,94%	39,90%	2,86%	2014
Universidad de Cádiz	33,92%	28,6%*	18,23%	34,37%	53,85%	24,50%	6,25%	22,29%*	0	2010
Universitat de les Illes Balears	35,85%	<50%	19,05%/ 44,44%	32,04%/ 42,5%	n.d.	n.d.	9%	20%	1	2004
U. de Las Palmas de Gran Canaria	34,30%	34,80%	18%	35%	0%	20,50%	0,06%	n.d.	0	2011
Universidad de Extremadura	35,50%	17,86%	8,41%	44,20%	5,88%	12,50%	0%	n.d.	0	2009
Universidad de Cantabria	30,72%	24%	14,69%	29,46%/ 41,12%	17%	26%	4,50%	n.d.	0	2015
Universidad Rey Juan Carlos	48%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0	n.d.	0	2016
Universitat Rovira i Virgili	43,43%	36,00%	21,50%	43,20% / 21,73%	25%	26%	8,82%	31,60%	0	2010
Universidade da Coruña	35,40%	32%	12,40%	39,3%/34,3%	16,70%	23,00%	9,50%	21,95%	0	2012
Universitat Jaume I	43,50%	n.d.	20%	45,84%	25%	37,10%	40%	44,30%	0	2014
U. Miguel Hernández de Elche	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Universidad de Almería	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat de Girona	38,70%	28,60%	21,90%	33,60%	n.d.	n.d.	13,04%	n.d.	1	2008
Universidad de Jaén	44,10% (F)/55,9%(L)	40,80%	10%*	n.d.	29%	21%	n.d.	n.d.	n.d.	2015
Universitat de Lleida	<50%	n.d.	17,33%/26,92%	38,71%/53,19%	<30%	<30%	10,25%	n.d.	0	2007
Universidad de Huelva	41%	n.d.	5%	36%	n.d.	n.d.	5,26%	n.d.	0	2011
Universidad Pública de Navarra	37,45%	35%	9,30%	36%	n.d.	36%	0%	20,80%	0	2008
Universidad de León	36%	33,33%	20,27%	46,68%/52,88%	64,79%	48,05%	0,00%	29,30%	0	2009
Universidad Pablo de Olavide	37,90%	n.d.	12,80%	28,80%/42,9%	0%	n.d.	0%	n.d.	0	2011
U. Politécnica de Cartagena	17%	n.d.	10,71%	n.d.	0%	4,20%	8,33%	6,35%	0	2008
Universidad de Burgos	39,60%	20,60%	30,60%	45,10%	20%	37,50%	0%	68,70%	0	2012
Universidad de La Rioja	43%	26,09%	25,58%	46,62%	33,33%	36,36%	n.d.	36%	1	2014
UNED	47,53%*	32%	27,10%	52,70%	n.d.	n.d.	10,52%*	45,3%*	2	2016

Tabla 4

Porcentaje de mujeres del PAS en las Universidades Públicas Españolas.

Universidad	Promedio Funcionarias	Personal laboral	Gerencia Facultad	Exced. Maternidad, para el Cuidado hijos o familiares	Permisos retribuidos	Permisos cuidado familiares con reducción 50% de sueldo	Solicitud reducción de jornada cuidado de hijos /Lactancia	Último año disponible
Universidad Complutense	74%	40%	46%	100%	83%	80%	87%	2013
Universitat de Barcelona	83%	51,5	40%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2010
Universidad Politécnica de Madrid	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat Politècnica de València	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat de València	66,58%	43,33%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2015
Universidad de Granada	52,34%	51,45%	20%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2007/2008
Universidad del País Vasco	74,50%	32,40%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2011
U. Autònoma de Barcelona	75,20%	48%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2004/2007
U. Politècnica de Catalunya	86,80%	35,20%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2013
Universidad de Sevilla	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universidad	78,40%	45%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2013

TRABAJO FIN DE GRADO

Autónoma de Madrid								
Universidad de Zaragoza	60,50%	52%	n.d.	95,20%/75%	n.d.	n.d.	n.d.	2010
U. de Santiago de Compostela	68,50%	48,30%	n.d.	94%	n.d.	n.d.	n.d.	2013
Universidad de Málaga	67%	43%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2013/2014
Universidad de Salamanca	68,90%	57,30%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2008
Universidad de Alicante	84,50%	15,50%	0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2012
Universidad de Murcia	59%	56,00%	100%	95,55%	68,75%	100%	100%	2010
Universidad Carlos III	71%	45,90%	66,67%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2009
U. de Castilla-La Mancha	53,13%	69,56%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2016
Universidad de Oviedo	78,26%	27,33%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2008
Universidad de Valladolid	80%	33,33%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2011
Universidad de Alcalá de Henares	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat Pompeu Fabra	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

TRABAJO FIN DE GRADO

Universidade de Vigo	67%	33%	n.d.	100%	100%	n.d.	100%	2009
Universidad de Córdoba	63,02%	43,59%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2010
Universidad de La Laguna	73,80%	39,30%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2013
Universidad de Cádiz	61%	43,24%	100%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2010
Universitat de les Illes Balears	51,80%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2004
U. de Las Palmas de Gran Canaria	71,20%	39,80%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2011
Universidad de Extremadura	63,63%	42,94%	0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2009
Universidad de Cantabria	65,10%	43,05%	37,50%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Universidad Rey Juan Carlos	59,13%	55%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2016
Universitat Rovira i Virgili	61,10%	38,90%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Universidade da Coruña	77,60%	39,40%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2012
Universitat Jaume I	60,14%	56,60%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2014
U. Miguel Hernández	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

de Elche								
Universidad de Almería	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat de Girona	83,67%	66,60%	0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2008
Universidad de Jaén	40%	40%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2015
Universitat de Lleida	>65%	>65%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2007
Universidad de Huelva	62,50%	>50%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2011
Universidad Pública de Navarra	61,35%	70,80%	0%	71,40%	n.d.	n.d.	85,1%/	2008
Universidad de León	60%	n.d.	n.d.	100%	n.d.	n.d.	n.d.	2009
Universidad Pablo de Olavide	70,75%	52,17%	52,20%	83,33%	n.d.	n.d.	100%/88,46%	2011
U. Politécnica de Cartagena	72%	48%	100%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2008
Universidad de Burgos	68,60%	55,90%	n.d.	90,90%	n.d.	100%	93,80%	2012
Universidad de La Rioja	67%	n.d.	n.d.	0	0	0	0	2014
UNED	79,40%	45,90%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2011

Tabla 5

Porcentaje de alumnas en las Universidades Públicas Españolas.

Universidad	Estudiantes universitarias	Carreras >50% mujeres	Carreras <50% mujeres	Último año disponible
Universidad Complutense	64%	Trabajo Social, Educación, Psicología	Informática, Física	2013
Universitat de Barcelona	68,50%	Educación infantil, Psicología, Odontología, Pedagogía	Matemáticas y Física, Ingeniería de la Informática	2011
Universidad Politécnica de Madrid	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat Politècnica de València	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat de València	60,48%	Enfermería, Medicina, Estudios Ingleses, Psicología, Trabajo Social y Educación	Ingenierías, Educación Física, Historia, Física	2015
Universidad de Granada	54,92%	Psicopedagogía, Ciencias del Trabajo, Magisterio	Ingeniería de la Informática, Ing. De Caminos, Canales y Puertos, C.A.F.D.	2008
Universidad del País Vasco	55%	Ciencias de la Salud, Experimentales, Humanidades, Sociales y Jurídicas	Carreras Técnicas	2011
U. Autònoma de Barcelona	61,61%	Ciencias de la salud, Ciencias Humanas y Estudios Artísticos.	Ingenierías	2006
U. Politècnica de Catalunya	25,20%	n.d.	Informática, Telecomunicaciones	2015
Universidad de Sevilla	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universidad Autónoma de Madrid	58,70%	Psicología, Educación, Medicina, Filosofía	Carreras Técnicas	2013
Universidad de Zaragoza	53,50%	Ciencias de la Salud, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	2010/2011
U. de Santiago de Compostela	65,50%	Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Salud	Carreras Técnicas	2007
Universidad de Málaga	53,53%	Humanidades, Jurídicas, Sociales, Salud	Carreras Técnicas	2013/2014
Universidad de Salamanca	60,40%	Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades	Carreras técnicas	2007
Universidad de Alicante	57,10%	Arte, Humanidades, Ciencias de la Salud	Arquitectura, Ingenierías	2011/2012
Universidad de Murcia	54%	Educación, Enfermería, Matemáticas, Medicina	Ingeniería en Informática, C.A.F.D, ADE, Ed. Física	2011
Universidad Carlos III	43%	Derecho, Turismo, Relaciones Laborales, Periodismo	Ingeniería Mecánica, Ingeniería de la Informática, Ing. Electrónica Industrial	2013
U. de Castilla-La Mancha	55,05%	Ciencias de la Salud, Sociales y Humanidades	Ingeniería y Arquitectura	2015
Universidad de Oviedo	55%	Ciencias de la Salud, Sociales y Humanidades	Carreras Técnicas	2008
Universidad de Valladolid	56%	Enfermería, Educación y Humanidades	Ingeniería en Informática	2011

TRABAJO FIN DE GRADO

Universidad de Alcalá de Henares	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat Pompeu Fabra	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universidade de Vigo	53,35%	Ciencias de la Salud, Humanidades y Jurídicas	Carreras Técnicas	2009
Universidad de Córdoba	53,86%	Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades, Ciencias de la Salud	Enseñanzas Técnicas	2010
Universidad de La Laguna	57%	Pedagogía, Educación, Farmacia, Enfermería, Derecho, Psicología	Ingeniería en Informática	2013
Universidad de Cádiz	52,69%	Medicina, Enfermería, Relaciones Laborales, Magisterio, Turismo	Ingenierías, Matemáticas	2010
Universitat de les Illes Balears	>50%	Ciencias de la Salud, Educación y Psicología	Carreras Técnicas	2004
U. de Las Palmas de Gran Canaria	55,28%	Ciencias de la Salud, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	2011
Universidad de Extremadura	51,80%	Ciencias de la Salud y Experimentales, Humanidades	Carreras Técnicas	2009
Universidad de Cantabria	51%	Medicina, Enfermería, ADE, Economía, Derecho	Ciencias Técnicas, Ingeniería Química	2012
Universidad Rey Juan Carlos	59,20%	n.d.	n.d.	2015
Universitat Rovira i Virgili	68%	Ciencias de la salud, Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas	Enseñanzas Técnicas	2010
Universidade da Coruña	60,90%	Ciencias de la Salud, Sociales y Jurídicas	n.d.	2012
Universitat Jaume I	56,00%	Ciencias de la Salud, Ciencias Humanas y Sociales, Jurídicas	Ingenierías	2014
U. Miguel Hernández de Elche	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universidad de Almería	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Universitat de Girona	56,90%	Ciencias de la Salud, Sociales y Jurídicas	Estudios técnicos	2008
Universidad de Jaén	39,28%	n.d.	n.d.	2015
Universitat de Lleida	55,18%	n.d.	Ingenierías y Arquitectura	2007
Universidad de Huelva	>50%	Empresariales, Enfermería y Educación	Carreras Técnicas	2011
Universidad Pública de Navarra	50%	Ciencias de la Salud, Humanas y sociales	Ingenierías	2008
Universidad de León	57%	Enfermería, Fisioterapia, Trabajo Social, Filología, Psicopedagogía, Magisterio, Educación Infantil	Ingenierías, CAFD, Historia	2009
Universidad Pablo de Olavide	58,77%	Ciencias Sociales	Carreras Técnicas	2011
U. Politécnica de Cartagena	29,74%	G.A.D.E., Turismo (Centro Privado Adscrito)	Ingeniería Industrial, Ingeniería en Telecomunicaciones	2008
Universidad de Burgos	55,60%	Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	2012
Universidad de La Rioja	55,19%	Educación infantil, Trabajo social, Enfermería	Ingeniería Mecánica, Ingeniería Informática	2014
UNED	54,50%	Educación, Filología, Psicología	Ingeniería Industrial, Ingeniería en Informática, Matemáticas, Física	2011

Tabla 6

Actividades realizadas por las Comisiones de Igualdad de las universidades públicas españolas durante el curso 2015/2016

UNIVERSIDAD	JORNADAS / ENCUNTROS UNIVERSID.	FOROS	ACTIV. CULTURALES	ACTIV. LÚDICAS Y DEPORT.	CAMPAÑAS DE SENSIBILIZ.	CURSOS	NUEVO PIO O PROPUESTAS	PUBLICACIONES	REDES SOCIALES	MASTER DE IGUALDAD	ACTUACIONES DESTACADAS
Universidad Complutense	X	X	X	-	X	X	-	-	X	X	INTENSIDAD EN CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN MEDIANTE REDES SOCIALES
Universitat de Barcelona	X	X	X	-	X	X	-	X	-	X	PUBLICACIÓN DE GUÍA PARA LA ORIENTACIÓN DE GRUPOS DE HOMBRES PARA UNA PATERNIDAD RESPONSABLE
Universidad Politécnica de Madrid	X	-	X	X	X	X	-	X	X	-	JORNADA DE FÚTBOL FEMENINO ETSI MONTES
Universitat Politècnica de València	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Universitat de València	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	CORTOMETRAJES POR LA IGUALDAD
Universidad de Granada	X	X	X	-	X	-	-	X	X	X	BLOG DE LA UNIVERSIDAD EN EL QUE ENCONTRAR PUBLICACIONES SOBRE LA IGUALDAD
Universidad del País Vasco	X	-	X	-	-	X	-	X	-	X	JORNADA DE VISIBILIZACIÓN DE TFG DE LA UPV QUE INCORPORAN PERSPECTIVA DE GÉNERO
U. Autònoma de Barcelona	X	X	X	-	X	X	-	X	-	X	PROYECTO EGERA Y WORKSHOP EN LA UAB
U. Politècnica de Catalunya	X	-	-	-	-	X	X	X	-	X	CURSO 'WOMEN TECHMAKERS BARCELONA 2016' EN LA FAC. DE INFORMÁTICA

TRABAJO FIN DE GRADO

Universidad de Sevilla	X	X	X	-	X	X	-	X	X	X	DEBATE SOBRE EL SEXISMO LINGÜÍSTICO
Universidad Autónoma de Madrid	X	X	X	X	-	X	X	X	X	X	FOTOGRAFÍA, RELAC. GÉNERO Y NUEVAS MASCULINIDADES
Universidad de Zaragoza	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	II CONCURSO DE CÓMIC CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
U. de Santiago de Compostela	X	X	-	-	-	X	X	X	-	X	"XORNADAS DE FEMINISMOS DIVERSOS"
Universidad de Málaga	X	-	X	-	X	-	-	-	-	X	CAMPAÑA 'LOS BUENOS TRATOS': OBRA TEATRAL "CONTIGO, CONTIGO"
Universidad de Salamanca	X	X	X	-	X	-	-	-	X	X	JORNADA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA TRATA DE PERSONAS
Universidad de Alicante	-	-	X	-	X	X	-	-	-	X	PROYECTO SECUNDANDO LA IGUALDAD: MUJERES A CIENCIA CIERTA
Universidad de Murcia	X	X	X	X	X	-	-	-	-	X	CONCURSO DE RELATO CORTO SOBRE LAS MUJERES
Universidad Carlos III	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	SEMANA DE LA SOLIDARIDAD
U. de Castilla-La Mancha	X	X	X	X	-	-	-	-	-	X	MUESTRA "MUJER & ARTE" DE CASTILLA-LA MANCHA
Universidad de Oviedo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-
Universidad de Valladolid	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-
Universidad de Alcalá de Henares	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	FORMACION ONLINE GRATUITA "COMPETENCIAS DIGITALES PARA MUJERES JOVENES"
Universitat Pompeu Fabra	X	-	X	-	X	X	X	X	-	X	WIKIMUJERES UPF EN EL CAMPUS DE LA CIUADAELA

Universidade de Vigo	X	X	X	X	X	-	X	X	-	X	JORNADAS CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD: PROBLEMAS Y SOLUCIONES EN LA ESFERA JURIDICA Y PSICOSOCIAL
Universidad de Córdoba	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	EXPOSICIÓN: EVOLUCIÓN EN CLAVE DE GÉNERO/ EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD
Universidad de La Laguna	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-
Universidad de Cádiz	X	-	X	X	X	-	-	-	-	X	JORNADA CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO: LUCES Y SOMBRAS TRAS DIEZ AÑOS DE LA LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO
Universitat de les Illes Balears	X	X	X	X	-	-	X	X	-	X	II CONCURSO DE FOTOGRAFIA DIGITAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
U. de Las Palmas de Gran Canaria	-	-	-	-	-	-	X	-	-	X	-
Universidad de Extremadura	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-
Universidad de Cantabria	X	X	X	-	X	X	X	-	-	X	PROGRAMA DE PRACTICAS "UNIVERSITARIAS LIDERES"
Universidad Rey Juan Carlos	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-
Universitat Rovira i Virgili	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	SEMANA POR LA IGUALDAD
Universidade da Coruña	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-	UN SELFIE CONTRA EL MAL AMOR
Universitat Jaume I	X	-	-	-	-	X	X	X	-	X	CONCURSO "MUJERES POR LA IGUALDAD A LA UJI"
U. Miguel Hernández de	X	X	-	-	-	X	-	-	X	X	CURSO DE VERANO "APRENDIENDO SIN VIOLENCIAS Y ENSEÑANDO DESDE

Elche											LA IGUALDAD"
Universidad de Almería	X	X	-	-	-	-	-	-	-	X	I FORO DE IGUALDAD
Universitat de Girona	X	-	-	-	-	-	-	-	-	X	DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA
Universidad de Jaén	X	-	X	X	-	X	X		-	-	CARRERA POPULAR POR LA NO VIOLENCIA DE GENERO
Universitat de Lleida	X	X	-	-	X	X	-	-	-	X	PROYECTO DE DIAGNOSIS SOBRE LA SITUACION DE LAS MUJERES EN LAS COMARCAS DE LERIDA Y PROTOCOLOS DE ACTUACION
Universidad de Huelva	X	X	X	X	X	X	-	-	-	X	SEMINARIO GENERACIONES POR LA IGUALDAD
Universidad Pública de Navarra	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	CURSO DE EXPERTA/O EN GENERO
Universidad de León	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	DIA INTERNACIONAL DE LA MUHER
Universidad Pablo de Olavide	X	-	X	-	X	-	-	X	-	X	CAMPAÑA "NO DEJES QUE LA VIOLENCIA SE CUELE EN TU VIDA"
Universidad de Burgos	X	-	X	-	-	-	-	-	-	-	CICLO DE CINE "MUJERES CON CORAJE"
Universidad de La Rioja	X	-	X	-	-	X	-	X	-	-	JORNADAS DE ESPECIALIZACION EN AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES
UNED	X	X	X	-	X	X	-	X	-	X	PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTAL "CORÍA Y EL MAR" CONMEMORANDO EL DÍA DE LA MUJER

GLOSARIO

- **Asimetrías de género:** Este término alude a la existencia de una situación de desigualdad de género.
- **Comunicación con perspectiva de género:** Supone incluir en el lenguaje escrito y oral un trato respetuoso e igualitario hacia mujeres y hombres, empleando todos los recursos y herramientas disponibles que nos ofrece la lengua (UPM, n.d.).
- **Conciliación:** La conciliación personal, familiar y laboral es “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes” (Gobierno de Euskadi, n.d.).
- **Equidad de género:** Implica el hecho de otorgar las mismas oportunidades, trato y condiciones a todas las personas, pero ajustadas a las situaciones, características o situaciones de los diferentes grupos de una forma justa. (UPM, n.d.).
- **Igualdad de oportunidades:** La Unión Europea contempla en los artículos 2 y 3.3 del Tratado de la UE una serie de valores en los que se fundamentan sus principios. El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE) faculta a la UE para que pueda adoptar medidas que persigan la eliminación de las desigualdades y a través de las cuales pretendan fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de todas sus políticas. Dichas medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato se contemplan en el artículo 153 del TFUE, y en el artículo 157 se reconoce el principio de que los hombres y las mujeres deberían recibir la misma retribución para el mismo trabajo que se desempeñe. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE que se anexa al Tratado de Lisboa, posee un capítulo dedicado a la Igualdad, en el cual se fijan

los principios de no discriminación, de igualdad entre mujeres y hombres, y de diversidad cultural, religiosa y lingüística, así como los derechos del niño, de las personas mayores y de las personas discapacitadas (Eur-Lex, -).

- **Paradoja nórdica:** se trata de una de las cuestiones más desconcertantes en el campo del estudio de la igualdad de género y la violencia contra la mujer. Es una situación contradictoria, así lo verifica un estudio de la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (2014) la cual mostró que sobre un promedio del 22% de violencia de pareja en la Unión Europea, y un 13% en los países con los índices más bajos, Dinamarca, con un 32% (el más alto de la UE), Finlandia (un 30%) y Suecia (un 28%), los tres países nórdicos dentro de la Unión Europea están muy por encima del promedio (Universidad de Valencia, . También son superiores los índices en situaciones de violencia contra la mujer fuera de la pareja, como la violación, en estos países (Gracia et al., 2016).
- **Penalización por hijos:** Es una de las conclusiones del informe “La brecha salarial relacionada con la maternidad”, de la OIT. El término se ha empleado pues la maternidad está socialmente penalizada, pues inconscientemente, gran parte de las mujeres renuncian a determinados aspectos de la vida laboral, como la promoción o la productividad la cual se ve mermada al asumir más responsabilidades. Además el salario también varía en función del número de hijos y si son niñas o niños. En otros países como Francia o Italia las mujeres con hijos ganan hasta un 5% más que las que no tienen, es decir, existe una penalización positiva (El Mundo, 2015).
- **Techo de cristal:** También llamado “suelo pegajoso”, agrupa las fuerzas que mantienen a un gran número de mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica, es aquello que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas y aparentemente es invisible, pese a esa invisibilidad su existencia es estadísticamente demostrable. Se trata de un término enigmático, secreto, indetectable, cuyo resultado se puede cuantificar: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones (Burín, M. 2001).