



10

*Compromiso
con la Igualdad*

10.1. La Unidad de Igualdad de la UNIA

El compromiso de la UNIA con la Igualdad tiene la finalidad de incluir y trasladar en todas y cada una de sus áreas, colectivos, acciones y proyectos la perspectiva de género hasta confluir en la institucionalización de la política de igualdad en la docencia, la investigación, la acción cultural y la participación. Entre sus objetivos está impulsar políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todos los ámbitos académicos, siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales y autonómicas. De igual modo, velar para que cualquier forma de discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas; y promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la UNIA. Ésta refleja en sus Estatutos a través del artículo 4 la igualdad entre mujeres y hombres, además de la legalidad, la libertad académica y la participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en su gestión y control. Y para el mejor cumplimiento de sus fines la UNIA se compromete a fomentar la calidad y excelencia en sus actividades, estableciendo sistemas de evaluación y control, indicadores de género en los sistemas de seguimiento y valoración del impacto. También arbitrará las medidas necesarias para establecer los procedimientos e instrumentos que permitan detectar, erradicar y prevenir las conductas o las situaciones que resulten contrarias al principio de igualdad real o a la dignidad, el respeto de la intimidad o a cualquier otro derecho fundamental.

Por todo ello, en 2010 fue creada la Unidad de Igualdad de la Universidad para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional duodécima de la LOM-LOU que establece que “**las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres**”.

Son objetivos de la Unidad de Igualdad de la UNIA:

- Promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la UNIA.
- Impulsar políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todos los ámbitos académicos, siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales y autonómicas.
- Velar para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de la UNIA.

Por ello en 2012, y tras la realización de un *Informe diagnóstico sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Internacional de Andalucía*, donde se analizó la situación del alumnado, profesorado, personal de administración y servicios (PAS) y órganos de gobierno, se aprobó el I Plan de Igualdad de la Universidad.

10.2. Plan de Igualdad

La elaboración del *I Plan de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía* se realizó través de dos vertientes:

- *La interna*, donde la actuación va encaminada al desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres mediante el impulso, implantación, coordinación y evaluación de todas aquellas políticas de igualdad adoptadas en el marco de la Universidad. Todo ello mediante la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad Internacional de Andalucía, con el cumplimiento de la legislación y de las medidas que se adopten. En definitiva, cristalizando todas estas estrategias en el Plan de Igualdad como herramienta que consolida de forma ordenada una estrategia encaminada a conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria.

- *La externa*, con medidas tendentes a incluir el *mainstreaming* en todas las actuaciones que lleva a cabo la universidad (docencia, investigación, acción cultural, participación, etc.). Todo ello, a través de la formación, la creación de redes, el desarrollo de publicaciones y la observación de la realidad social, liderado a través de la Unidad de Igualdad.

Con estas premisas, por acuerdo de Consejo de Gobierno 10/2014 de 18 de febrero, se aprobó el I Plan de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía, cuyo objetivo general es:

Fortalecer el compromiso de la UNIA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando su funcionamiento interno, así como los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

El Plan de Igualdad de la UNIA constituye un documento estratégico que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIEMH, Art. 46.1).

La estructura del Plan de Igualdad contempla los siguientes aspectos:

- Los objetivos que la UNIA pretende alcanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Las acciones para alcanzarlos, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando los objetivos, las medidas para su desarrollo y la responsabilidad principal para su ejecución.
- El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Este plan consta de cinco objetivos específicos, enmarcado en cinco ejes transversales, a través de los cuales se desarrollan acciones y medidas concretas para lograr alcanzar el objetivo general.

Objetivos Específicos

1. Afanzar y visibilizar el compromiso de la UNIA con la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en la comunidad universitaria.
3. Garantizar una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos.
4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria.
5. Introducir la perspectiva de género en las estrategias y herramientas de prevención de la salud laboral

Ejes

1. Cultura organizativa y compromiso con la igualdad
2. Participación equilibrada en la comunidad universitaria
3. Docencia
4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. Salud laboral

Actualmente se encuentra en fase de seguimiento.

10.3. Diagnóstico de necesidades en materia de Conciliación en la UNIA

El objetivo planteado es favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria a través de la identificación de necesidades en este ámbito. Para ello, se llevó a efecto un Estudio a modo de Diagnóstico, respondiendo al Eje 4 del Plan de Igualdad UNIA que ha permitido conocer las necesidades e intereses del PAS y diseñar medidas de conciliación adaptadas a las necesidades de la comunidad universitaria. Las técnicas aplicadas para recabar la información han sido de tipo cuantitativo y cualitativo, como el análisis documental, Grupos informativo con presencia de Personal de Administración y Servicios (PAS), profesorado y alumnado, elaboración de cuestionarios dirigidos a los mismos, además de la realización de entrevistas a personal responsable de la universidad.

A partir de los resultados obtenidos en el Estudio de Conciliación se recogieron las necesidades de conciliación presentes además de conclusiones y orientaciones para la determinación de nuevas medidas de conciliación a implementar acordes a la realidad del personal y de la Comunidad Universitaria.

10.4. Elaboración de Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la UNIA

La elaboración de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la UNIA se ha ajustado al EJE 5 del Plan de Igualdad UNIA, desde el que se insta al establecimiento de procedimientos de prevención, así como medidas de sensibilización ante la violencia de género. Metodológicamente, se ha contado

con herramientas cualitativas y cuantitativas y una encuesta dirigida a la Comunidad Universitaria para medir la relevancia y factibilidad del instrumento. También se han tenido en cuenta otros protocolos universitarios ya elaborados, así como un trabajo conjunto y fluido entre el personal de la Consultora Likadi y la persona en formación becada en Igualdad de la UNIA,

El resultado obtenido ha sido la redacción de Protocolo de Actuación en el que se han incluido aspectos tales como: Definición y tipología de acoso; Mecanismos de prevención; Mecanismos formales e informales de actuación; Recursos humanos y técnicos y Procedimiento sancionador, La estructura final está conformada por los siguientes apartados a modo de epígrafes: Introducción y Declaración de principios; Normativa de referencia; Definiciones, objeto y ámbito de aplicación; Medidas de prevención y Órganos implicados en el impulso de las actuaciones; Procedimientos de actuación; Garantías y finalmente Vigencia y Revisión del Protocolo, A ello se le ha añadido a modo de Anexo, un formulario de denuncia para su aplicación y un flujo-grama orientativo como muestra visual de la línea de los pasos a seguir desde el inicio del proceso a su finalización.

<https://www.unia.es/actividades-novedades-convocatorias-igualdad/protocolo-frente-al-acoso-sexual-o-por-razon-de-sexo>

Actuaciones en Transversalidad e implementación de Género

El principio de transversalidad en materia de igualdad en virtud del cual las actuaciones habrán de desarrollarse en la UNIA además de aplicarse a planes y programas universitarios y a los distintos Vicerrectorados, comprenden también líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se den cuenta las necesidades y demandas de la sociedad. En este sentido, a continuación, se destacan las siguientes actuaciones llevadas a cabo:

Encuentro Unidades de Igualdad de las Universidades españolas

Los días 31 de mayo y 1 de junio se celebró, en la Universidad de Córdoba, el X Encuentro de las Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas. Este evento, diseñado en red por parte de las diez universidades públicas andaluzas, se planteó como objetivos reflexionar en torno al impacto y proyección de futuro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando se cumple una década de su implantación; analizar desde el género las perspectivas académicas y profesionales en el ámbito universitario y articularlas medias para caminar hacia el equilibrio; presentar las estrategias que se articulan en las distintas universidades para la promoción de la igualdad, generando del debate, el intercambio de ideas y el enriquecimiento fruto de las experiencias compartidas; detectar situaciones de desigualdad que aún perviven en las comunidades universitarias para avanzar en la articulación de medidas de acción efectiva que garanticen su detección y erradicación y estudiar las normativas y convocatorias públicas universitarias tomando como herramientas el análisis la representación equilibrada y el impacto de género.

La UNIA, dentro del encuentro, organizó y coordinó la mesa de trabajo sobre “La perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias”

Encuentro Hablar de mujer, música y cine

La compositora Aránzazu Calleja y la directora de cine Arantxa Aguirre han participado en la sede de La Rábida en un encuentro con alumnos del Máster de Comunicación y Educación Audiovisual para hablar de mujer, cine y música. La falta de visibilidad de la mujer en el mundo de la composición cinematográfica fue uno de los temas a discutir.

Premio Concha Caballero

El Premio “Concha Caballero” nace como tributo y reconocimiento por parte de la UNIA a una mujer andaluza, referente en el ámbito de la igualdad para la sociedad, al mismo tiempo que pretende dar respuesta a las líneas estratégicas que refleja el Plan de Igualdad de la UNIA 2014-2016 cuyas actuaciones van encaminadas a incluir el *mainstreaming* de género, así como promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. El compromiso de sensibilización que apunta a la visibilización de los valores concentrados en la figura de Concha Caballero ha consistido en otorgar una Escultura como Premio a una mujer andaluza relevante por su posicionamiento y actuaciones en pos de la transformación de la sociedad.

La Universidad Internacional de Andalucía entrega, en su segunda edición, el Premio Concha Caballero de la UNIA 2016 a la cantaora Carmen Linares. La cantaora jiennense Carmen Pacheco Rodríguez, conocida artísticamente como Carmen Linares, recibe este reconocimiento por su defensa de las causas que tienen que ver con las libertades cívicas y los derechos humanos. En este contexto, uno de sus mayores compromisos personales se relaciona con la puesta en valor de las mujeres flamencas, a menudo invisibilizadas en un ámbito tradicional en el que el machismo las relegó históricamente. A través de diversas grabaciones, Carmen Linares no sólo ha rendido explícito homenaje a La Niña de los Peines y a otros nombres de referencia en el panteón jondo, sino que ha rescatado del olvido a otras creadoras flamencas, en una tarea de investigación y divulgación constante. Fruto de todo ello, surgió el disco que ella considera como una de sus mayores aportaciones a la historia de la música, *Antología de la mujer en el cante* (Universal, 1996).

Mujeres al Tajo

Muestra fotográfica expuesta en la sede Antonio Machado de Baeza (Jaén) de la Universidad Internacional de Andalucía.

La muestra está compuesta por 57 fotografías que tienen la finalidad de dar a conocer a nivel mundial las condiciones de vida de la mujer rural, sus necesidades; es decir la realidad de la mujer en el campo. Esta exposición surge de la respuesta positiva que tuvo el concurso de fotografía realizado en el mes de marzo para el Día de la Mujer, en el que se contabilizaron más de 400 fotografías de todo el mundo, y que fueron presentadas inicialmente en Jaén para posteriormente realizar una itinerancia por algunos pueblos como como Huelma, Solera, Torredelcampo, La Carolina, y Carbajo.

Premios Mujer, empresa rural y agricultura

La Universidad Internacional de Andalucía ha colaborado en la primera edición de los Premios Mujer, empresa rural y agricultura, organizada por el Ayuntamiento de Vélez Málaga y la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Axarquía.

Esta iniciativa se puso en marcha coincidiendo con la celebración del Día de la Mujer y como una apuesta por el emprendimiento social en femenino en los sectores del turismo y la agroindustria.

El objetivo es el incremento empresarial de proyectos de mujeres del entorno rural que contribuyan a resolver y mejorar aspectos concretos de dicho entorno y favorezcan el bien social, en especial en municipios de menos de 20.000 habitantes.

Muestra de cine realizado por mujeres

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) ha participado en la presentación de Wofesthuelva, la muestra de cine realizado por mujeres que se celebrará en el Gran Teatro de Huelva y que alcanza en 2018 su tercera edición.

La necesidad de visibilizar el trabajo femenino está muy presente en la organización de la muestra, cuyos responsables decidieron sumarse a la huelga del 8-M.

Patrimonio arqueológico y mujeres

El Seminario-Taller “Patrimonio arqueológico y mujeres: re-dibujando el pasado. De la investigación a la difusión” del 14 al 16 de febrero en la Sede baezana de la UNIA. El objetivo de este Seminario es unir la labor de investigación desde la perspectiva de género, y el trabajo de diversos colectivos profesionales vinculados con la interpretación del pasado.

Cursos de Verano en el ámbito de la Igualdad de Género

Entre los Cursos de Verano vinculados a la Igualdad de Género, se llevaron a cabo los siguientes en las distintas Sedes de la UNIA:

“Democracia Participativa e Igualdad de Género en el ámbito transfronterizo” del 20 al 22 de septiembre de 2017 en Tetuán. El curso, tuvo como objetivo ofrecer a sus participantes herramientas y conocimientos interculturales sobre la democracia participativa y el enfoque de género.

“Acoso y ciberacoso escolar y mass media”, del 28 al 31 de agosto en la Sede de Baeza. El curso se centró en debatir sobre cómo los medios de comunicación influyen en la opinión pública a la hora de informar sobre casos de acoso y ciberacoso escolar, y ofrecer herramientas adecuadas para prevenir e intervenir sobre el acoso y el cibe-

racoso. Además se pretende exponer la investigación más actual en la materia sobre factores de riesgo y protección, conocer el tipo de tratamiento de la información que se hace de estos casos y proponer mejoras y herramientas colaborativas para los profesionales de la prevención y del periodismo

“La sociedad frente al acoso. Recursos para evaluar e intervenir” del 10 al 14 de Julio, en la Sede de La Rábida. El objetivo de este curso fue dar a conocer los diferentes recursos necesarios para poder valorar el fenómeno del acoso en sus distintas dimensiones, más específicamente, el acoso laboral, escolar y *ciberbullying*. Los contenidos generales del curso fueron

- Descripción del concepto de acoso laboral (sexual) y escolar
- Herramientas para la evaluación del proceso de acoso
- Protocolos de prevención e intervención en casos de acoso
- Las nuevas formas de acoso: *ciberbullying*

10.5. Participación equilibrada y representatividad en la UNIA

El profesorado de la UNIA desde la perspectiva de género

El número total de docentes que han impartido su docencia durante el curso académico 2016-17 fue de 2.171, de los cuales el 73% fueron hombres frente al 27% de mujeres. El IPRHM¹ total para el curso 2016-2017 se encuentra en 0,54, valor por

1 El IPRHM, o Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, se traduce en la siguiente fórmula: $[(M-H)/(M+H)]+1$ y toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que pretende

debajo del rango establecido en la Ley Orgánica 3/2007, y ligeramente inferior al del curso 15-16.

Se muestran a continuación los cuadros del profesorado, por sedes y por programa formativo. Como se ve comparando los índices, los valores oscilan entre el 0,50 de la oficina de posgrado y el 0,64 de la Sede de La Rábida. En cuanto al tipo de programa, el índice más cercano a lo que la ley considera equilibrado es el de las Jornadas, Seminarios y Talleres mientras el más alejado de dicha consideración es el de másteres propios y otras actividades.

Profesorado de la UNIA por sedes (Curso 2016-2017)

Sede	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Sevilla	254	188	66	0,52
La Rábida	209	142	67	0,64
Baeza	558	402	156	0,56
Málaga	505	373	132	0,52
Oficina de posgrado	651	488	163	0,50
Total	2177	1593	584	0,54

conocer si la representación está relativamente equilibrada. Este valor se considerará equilibrado si el IPRHM está comprendido entre 0,80 y 1,20 (traslación del rango de porcentajes 40%-60% establecidos en la citada Ley).

Profesorado de la UNIA por programa formativo (Curso 2016-2017)

Programas	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Máster universitario	651	488	163	0,50
Máster Propio	254	483	71	0,26
Experto Universitario	225	169	56	0,50
Cursos de Verano	562	409	153	0,54
Jornadas, Seminarios y Talleres	196	127	69	0,70
Workshops	45	37	8	0,36
Cursos de Formación	221	160	61	0,55
Otras Actividades Académicas	23	20	3	0,26
TOTAL	2177	1593	584	0,54

El alumnado de la UNIA desde la perspectiva de género

El alumnado que participó en las distintas actividades académicas programadas por la UNIA en el curso 2016-2017 fue de 4.311 personas, de las cuales 2.131 fueron mujeres (49,43%) y 2.180 fueron hombres (50,57%), cifras similares a la del curso académico anterior. Por lo tanto, el IPRHM total del curso también es similar, pasando del 1,00 al 0,99.

En las tablas que se muestran a continuación se puede apreciar el número de alumnos y alumnas matriculados por sedes y por programa durante este curso. Los valores del IPRHM van desde 0,92 de la sede Sevilla hasta el 1,05 de La Rábida. Por tipo de programa destacamos como más favorable el índice de los *másteres universitarios*, 1,05, frente al 0,93 de los másteres propios.

Número de alumnado matriculado por sedes (Curso 2016-2017)

Sedes	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Sevilla	548	296	252	0,92
La Rábida	939	447	492	1,05
Baeza	1659	831	828	1,00
Málaga	894	475	419	0,94
Oficina de posgrado	271	131	140	1,03
TOTAL	4311	2180	2131	0,99

Número de alumnado matriculado por programa (Curso 2015-2017)

Programas	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Máster Universitario	256	121	135	1,05
Doctorado	15	10	5	
Máster Propio	210	112	98	0,93
Experto Universitario	264	131	133	1,01
Cursos de Verano	1604	818	786	0,98
Jornadas, Seminarios, Talleres y Encuentros	851	429	422	0,99
Workshops	82	42	40	0,98
Cursos de Formación	887	443	444	1,00
Otras Actividades Académicas	142	74	68	0,96
TOTAL	4311	2180	2131	0,99

El PAS de la UNIA. Indicadores de género

Durante 2017 el PAS de la UNIA estuvo formado por un total de 132 personas, de las cuales el 40,15% fueron hombres y el 59,85% mujeres. El índice IPRHM es de 1,20, que nos demuestra que tenemos una plantilla feminizada.

En el cuadro siguiente se muestra la división del PAS por sexo, desglosada en las diferentes categorías que van desde personal funcionario de carrera hasta personal eventual.

Categorías laborales del Personal de Administración y Servicios por sexo. UNIA 2017

	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Personal funcionario de carrera	86	37	49	1,14
Personal funcionario interino	11	1	10	1,82
Personal laboral	21	10	11	1,05
Personal laboral temporal	9	2	7	1,56
Personal eventual	5	3	2	0,80
TOTAL	132	53	79	1,20

En todas las categorías laborales el índice IPRHM está dentro de lo estipulado por la norma, destacando como menos positivo que la plantilla se encuentra más feminizada en las categorías con menos estabilidad laboral; estamos hablando del personal funcionario interino y del laboral temporal.

En la siguiente tabla analizamos la división de sexo por tramos de edad, en la que observamos que el número de mujeres sobrepasa en todos los segmentos de edad.

Personal de Administración y Servicios por sexo y edad. UNIA 2017

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Hasta 29 años	1	0	1	2,00
30-39 años	13	5	8	1,23
40-49 años	49	18	31	1,27
50-59 años	52	22	30	1,15
60 o más	17	8	9	1,06
TOTAL	132	53	79	1,20

Para analizar la distribución del PAS por niveles jerárquicos es necesario, como se ha comentado anteriormente, distinguir según se trate de personal funcionario o personal laboral. En las siguientes tablas se muestran, agrupados por sedes, los grupos jerárquicos y niveles tanto del PAS funcionario como del PAS laboral, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 58 de los “Estatutos de la UNIA”; artículo 76 “Estatuto del Empleado Público”; y en el artículo 15 del “IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía”. Se muestran también los IPRHM para cada caso.

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de Sevilla. 2017

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	14	8	6	0,86
A2	8	4	4	1,00
C1	13	4	9	1,38
C2	14	4	10	1,43

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
TOTAL	49	20	29	1,18
GI	3	1	2	1,33
GII	0	0	0	0,00
GIII	2	2	0	0,00
GIV	2	1	1	1,00
TOTAL	7	4	3	0,86

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de La Rábida. 2017

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	4	3	1	0,50
A2	2	1	1	1,00
C1	12	4	8	1,33
C2	4	2	2	1,00
TOTAL	22	10	12	1,09
GI	2	1	1	1,00
GII	1	0	1	2,00
GIII	2	1	1	1,00
GIV	7	2	5	1,43
TOTAL	12	4	8	1,33

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de Baeza. 2017

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	5	3	2	0,80
A2	2	1	1	1,00
C1	9	3	6	1,33
C2	5	1	4	1,60
TOTAL	21	8	13	1,24
GI	1	1	0	0,00
GII	1	1	0	0,00
GIII	2	2	0	0,00
GIV	6	0	6	2,00
TOTAL	10	4	6	1,20

Distribución según escala de adscripción y sexo. Sede de Málaga. 2017

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
A1	5	3	2	0,80
A2	2	1	1	1,00
C1	9	3	6	1,33
C2	5	1	4	1,60
TOTAL	21	8	13	1,24
GI	1	1	0	0,00
GII	1	1	0	0,00

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GIII	2	2	0	0,00
GIV	6	0	6	2,00
TOTAL	10	4	6	1,20

En las dos tablas que siguen aparecen los datos globales para el personal funcionario y para el personal laboral.

Tasa de hombres y mujeres según escala de adscripción del PAS 2017

	A1	A2	C1	C2
Hombres	14	7	13	7
Mujeres	9	6	28	18
IPRHM 2017	0.78	0.92	1.37	1.44
IPRHM 2016	0.78	1.00	1.30	1.48
IPRHM 2015	0.83	1.00	1.34	1.58
IPRHM 2014	0.80	0.92	1.35	1.58
IPRHM 2013	0.85	0.83	1.10	1.72
IPRHM 2012	0.85	0.86	1.13	1.71
IPRHM 2011	0.85	0.93	1.12	1.67
IPRHM 2010	0.88	1.06	1.15	1.66
IPRHM 2009	0.88	1.00	1.08	1.61
IPRHM 2008	0.83	0.89	1.00	1.79

Tasa de hombres y mujeres según grupo de clasificación del PAS 2017

	GI	GII	GIII	GIV
Hombres	3	1	5	3
Mujeres	3	2	1	12
IPRHM 2017	1.00	1.33	0.33	1.60
IPRHM 2016	1.00	1.33	0.33	1.53
IPRHM 2015	0.80	1.33	0.57	1.52
IPRHM 2014	1.00	1.33	0.67	1.44
IPRHM 2013	1.00	1.33	0.86	1.47
IPRHM 2012	1.14	1.33	0.86	1.50
IPRHM 2011	1.14	0.67	0.86	1.52
IPRHM 2010	1.14	1.33	0.86	1.57
IPRHM 2009	1.33	1.00	0.57	1.62
IPRHM 2008	1.33	1.50	0.57	1.56

Si se comparan los índices del año 2017 con los de años anteriores se comprueba que apenas se han producido diferencias en la proporción de hombres y mujeres para las diferentes escalas. Y si comparamos estos datos con el rango del IPRHM que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo considera equilibrado (entre 0.80 y 1.20), y con el número de personas de la UNIA objeto de análisis, vemos que los desequilibrios mayores (valores por encima del 1.20, y para un total de 40 personas pertenecientes a los grupos C2 y GIV, un 30,30% de la plantilla) se producen en los grupos más bajos de la escala de adscripción o grupo de clasificación. Tanto en el personal funcionario como en el laboral se mantiene la segregación vertical, observándose cómo el número de mujeres en proporción al de hombres va disminuyendo según se sube en la escala

o grupo jerárquico, aunque se ha mejorado esta tendencia en el último año. En el personal funcionario se pasa de un índice de 1,44 en el grupo C2 al 0,78 en el grupo A1, y en el personal laboral, aunque la diferencia es menor, también se fluctúa desde el 1,60 del GIV al 1,00 del GI.

Órganos de Gobierno de la UNIA. Indicadores de género

El gobierno, administración y representación de la UNIA se articula a través de órganos unipersonales y órganos colegiados (ver apartado 4.1).

Por lo que se refiere a los indicadores de género en los órganos de gobierno unipersonales, el Equipo de Gobierno de la UNIA está formado por un total de 14 personas, de las cuales 9 son hombres y 5 mujeres. Esto arroja un IPRHM de 0,71 que muestra un equilibrio menor que en años anteriores entre ambos sexos.

También analizamos en la tabla inferior la representación entre hombres y mujeres en el Patronato (miembros nombrados por el Universidad Internacional de Andalucía) y en el Equipo de Gobierno. De los datos aportados deducimos que no existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad.

Órganos de Gobierno UNIA curso 2016-2017

	Total	Hombres	Mujeres	IPRHM
Equipo de Gobierno	14	9	5	0,71
Patronato	4	3	1	0,50
Consejo de Gobierno	10	7	3	0,60

