

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERDIDAD  
INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA (UNIA)**



**MARZO 2012**

**Elaborado por**

**mujeres**  
FUNDACIÓN

## INDICE

<b>1.</b>	Introducción.....	3
<b>2.</b>	Características de la UNIA.....	6
<b>3.</b>	Participación de mujeres y hombres en la comunidad universitaria.....	12
3.1.	Personal de Administración y Servicios (PAS).....	13
3.1.1.	Distribución del PAS en función de la edad.....	14
3.1.2.	Distribución del PAS en función de las condiciones laborales.....	15
3.1.3.	Distribución del PAS por niveles jerárquicos.....	18
3.1.4.	Distribución del PAS áreas funcionales.....	26
3.1.5.	Distribución del PAS en los diferentes niveles jerárquicos según el área de adscripción.....	28
3.1.6.	Gestión de los recursos humanos (PAS).....	30
3.2.	Profesorado.....	39
3.2.1.	Distribución del Profesorado por niveles jerárquicos.....	40
3.2.2.	Distribución del Profesorado por programas.....	41
3.2.3.	Distribución del Profesorado por áreas de conocimiento en programas oficiales de posgrado (Master).....	42
3.2.4.	Participación del Profesorado en comisiones de ámbito académico.....	43
3.2.5.	Formación del Profesorado.....	44
3.2.6.	Participación del Profesorado en evaluaciones docentes	45
3.3.	Alumnado.....	46
3.3.1.	Alumnado matriculado por programas.....	46
3.3.2.	Alumnado matriculado en Programas Oficiales por área de conocimiento.....	47
3.3.3.	Alumnado becado por programa.....	48
3.3.4.	Participación de Alumnado en comisiones de ámbito académico.....	50
3.3.5.	Aplicación de medidas de conciliación.....	50
3.4.	Órganos de Gobierno.....	51
3.4.1.	Participación por tipo de Órgano de Gobierno.....	52
<b>4.</b>	Integración de la igualdad en la actividad docente.....	55
<b>5.</b>	Integración de la igualdad en otros ámbitos universitarios.....	59
5.1.	Comunicación interna y externa.....	59
5.2.	Información, estudios y estadísticas desagregadas por sexo.....	60
5.3.	Salud laboral.....	61
<b>6.</b>	Opiniones del Personal de Administración y Servicios respecto a la igualdad de oportunidades.....	63
<b>7.</b>	Oportunidades e indicadores de mejora en la UNIA.....	85
<b>8.</b>	Orientaciones y pautas para el diseño del plan de igualdad.....	89

## 1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) tiene interés en realizar el plan de igualdad con la finalidad de contar con un instrumento clave para incorporar la igualdad en todos los ámbitos universitarios y grupos de personas que conforman la comunidad universitaria, a partir de un análisis de diagnóstico de situación de la Universidad respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico en materia de igualdad en la UNIA significa la realización de un estudio sobre su realidad en materia de igualdad, en relación a la gestión de sus recursos humanos, de los distintos grupos que conforman la comunidad universitaria (Personal de Administración y Servicios, Profesorado, Órganos de Gobierno y Alumnado) y sobre la integración de la igualdad en su actividad docente e investigadora y la incidencia que ésta tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación, tanto cuantitativa como cualitativa, de mujeres y hombres.

De esta forma, el diagnóstico se convierte en la base necesaria e imprescindible para la realización del plan de igualdad en la UNIA de acuerdo con su realidad y necesidades concretas permitiendo una mejora de su gestión, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento con la normativa estatal, andaluza y universitaria en materia de igualdad.

Concretamente, se han planteado los siguientes objetivos específicos en el desarrollo del diagnóstico de la UNIA:

- Obtener información de las características de la Universidad, descubrir las diferencias de participación de mujeres y hombres en la comunidad universitaria y las posibles desigualdades existentes.
- Analizar los efectos que esta situación tiene para las personas que conforman la comunidad universitaria y para la propia Universidad.
- Analizar los contenidos de la actividad docente para conocer si se está integrando la igualdad de forma específica y transversal.

- Proponer medidas y acciones correctoras.
- Servir de base para la realización del plan de igualdad.

Este análisis se ha realizado a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

- Información sobre la UNIA obtenida a partir de documentación propia: Plan Estratégico, Estatutos de la UNIA, Memoria de Responsabilidad Social 2009 – 2010, Manual de Garantía de Calidad de los Estudios Posgrado, Manual de Procedimientos de los Estudios de Posgrado, Sistema de Garantía de Calidad, Reglamento de establecimiento de jornada laboral, control de horarios, presencia y gestión de permisos y licencias del PAS, Organigrama de la UNIA, Convocatoria pruebas selectivas para el ingreso en la Escala Auxiliar Administrativa por el sistema de acceso libre, Convocatoria de Escala de “Especialistas Informáticos”, Convocatoria de la “Escala de Auxiliar Administrativa”, Reglamento de Ayudas de Acción Social, Procedimiento para el Reconocimiento a la Calidad Docente del Profesorado, Reglamento de Régimen Académico, Reglamento de Estudios de Extensión Universitaria, Reglamento de Becas de la UNIA, Reglamento de Titulaciones Propias y Formación Complementaria de la UNIA.
- Análisis de datos de los diferentes grupos que conforman la comunidad universitaria: PAS, correspondientes al año 2010 completo y en el caso del Profesorado, Órganos de Gobierno y Alumnado, los correspondientes al curso académico 2010-2011 completo.
- Entrevistas en profundidad realizadas a personas pertenecientes a cada uno de los grupos de la comunidad universitaria, concretamente a: Rector, Gerente, Directora de Sede, personas representativas del PAS, del Profesorado y del Alumnado.
- Análisis de cuestionarios de opinión en materia de igualdad cumplimentados por el PAS participante en las acciones formativas en materia de igualdad.

Los resultados obtenidos se han estructurado en este informe según el siguiente orden:

- *Características de la UNIA*
- *Características de la comunidad universitaria*
- *Gestión de los recursos humanos y del conocimiento (actividad docente)*
- *Opinión del PAS sobre la igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Oportunidades e indicadores de mejora en la UNIA*
- *Orientaciones y pautas para el diseño de un plan de igualdad*

De forma paralela a la elaboración del diagnóstico, la UNIA ha facilitado **formación especializada en materia de igualdad** con el objeto de sensibilizar al **Personal de Administración y Servicios (PAS)**.

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA UNIA

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) es una institución pública creada por Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el año 1994 (Ley 4/1994 de 12 de abril), dedicada a la docencia, la investigación coordinada, la innovación tecnológica y pedagógica y la acción cultural, guiada por los principios de intercambio y colaboración interuniversitaria.

Las enseñanzas que imparte son especializadas y de postgrado: programas oficiales de postgrado (POP), doctorados, títulos propios -másteres universitarios y cursos de experto universitario-, cursos de actualización y de perfeccionamiento, cursos de verano -tanto en las Sedes andaluzas como en Marruecos- y todo tipo de actividades científicas y culturales que posibiliten una mejor y más completa formación universitaria. De esta forma, se convierte en un complemento real de la oferta educativa y cultural de las otras universidades andaluzas.

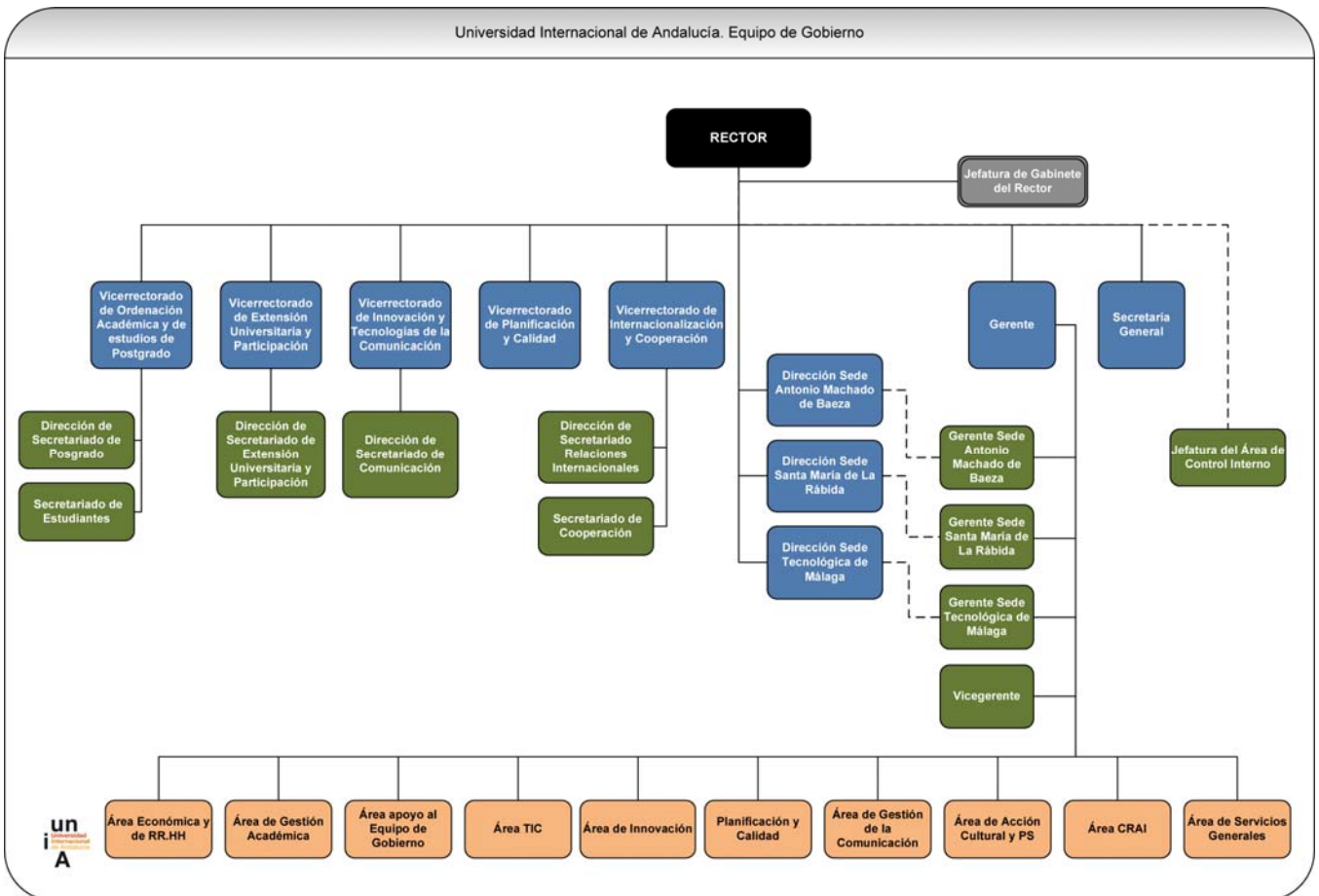
Para el desarrollo de su actividad cuenta con Sedes en cuatro provincias andaluzas: Sevilla (Rectorado); Baeza (Sede Antonio Machado) Palos de la Frontera (Sede Santa María de la Rábida); y Málaga (Sede Tecnológica).

En estos años la UNIA ha consolidado su actividad y ahora aborda una nueva etapa en la que sus objetivos fundamentales son la potenciación de la oferta académica de **postgrado**, el refuerzo de su dimensión **internacional** -con especial énfasis en Iberoamérica, el Magreb y Europa-, así como la integración de las **tecnologías digitales** en sus procesos y prácticas docentes.

Para el desarrollo de su actividad la Universidad cuenta con los siguientes Órganos de Gobierno:

- 1. Órganos Unipersonales**, formados por un total de 15 personas de las cuales 8 son mujeres y 7 hombres, respondiendo al siguiente organigrama:

Universidad Internacional de Andalucía. Equipo de Gobierno



**2. Órganos Colegiados**, formados por un total de 33 personas de las cuales 18 son mujeres y 15 son hombres. Son órganos colegiados de la UNIA:

- Consejo de Gobierno
- Patronato (31 miembros de los cuales 7 con capacidad de designación por la UNIA)
- Consejo de Dirección

**3. Otros cargos:**

- Direcciones de Secretariado, la UNIA cuenta con un total de 6 direcciones de las cuales 2 están ocupadas por mujeres y 4 por hombres

Además de los Órganos de Gobierno la comunidad universitaria está integrada por:

- Personal de Administración y Servicios (PAS), un total de 148 personas de las cuales 93 son mujeres y 55 son hombres
- Profesorado, un total de 2673 personas de las cuales 691 son mujeres y 1982 son hombres
- Alumnado, un total de 5611 personas de las cuales 2824 son mujeres y 2787 son hombres

La Universidad Internacional de Andalucía está comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, considerándola como un objetivo estratégico que da respuesta al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y se traduce en un mejor aprovechamiento del talento.

**Este compromiso está integrado en su cultura** y aparece reflejado en diferentes documentos, de esta forma en los Estatutos de la Universidad Internacional de Andalucía, aprobados por Decreto 236/2011, de 12 de julio, se encuentra presente como un principio rector y dentro de las funciones y fines de la Universidad:

#### **Artículo 4. Principios rectores.**

*“1. Los principios rectores de la actividad de la Universidad Internacional de Andalucía son la legalidad, la libertad académica, la participación plural de los distintos sectores de la comunidad universitaria en su gestión y control y la igualdad entre mujeres y hombres...”*

#### **Artículo 7. Funciones y fines de la Universidad.**

*“j) La garantía de la incorporación de manera transversal del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todas sus*



*actuaciones, adoptando los acuerdos y medidas necesarias para propiciar la igualdad de género.”*

También está presente la igualdad entre mujeres y hombres en el Plan Estratégico (2010-2014) de la UNIA. Este Plan establece la misión, visión y valores de la Universidad, recogiendo los siguientes valores:

- Compromiso social
- Excelencia
- Innovación permanente
- Cooperación internacional
- Concienciación medioambiental
- Pensamiento crítico
- Atención a la diversidad
- Flexibilidad
- **Igualdad de oportunidades**

En este sentido, es necesario destacar que aunque la igualdad de oportunidades esté recogida como un valor de la UNIA, no aparece como un valor transversal presente en el resto de valores. Tampoco se encuentra presente, de forma directa o transversal, ni en los objetivos del Plan Estratégico ni en las líneas de trabajo y acciones del mismo.

En lo referente a la actividad docente e investigadora los Estatutos de la UNIA recogen el fomento de la investigación en materia de género (art. 10) y la inclusión en los planes de estudios de enseñanzas en materia de género y de violencia de género (arts. 69 y 72).

Asimismo, los Estatutos en cumplimiento de la normativa legal en materia de igualdad, tanto a nivel estatal como autonómico, en su disposición adicional cuarta recogen la creación de la Unidad de Igualdad para promocionar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

En el desarrollo de esta disposición, la Universidad ha creado la **Unidad de Igualdad** para impulsar el proceso de integración de la igualdad tanto en la comunidad

universitaria como en las actividades propias de la Universidad, a través principalmente de la elaboración y desarrollo del plan de igualdad. Esta comisión está constituida de forma paritaria, estando presentes todos los grupos que conforman la comunidad universitaria.

En cumplimiento del mandato legal establecido en la Ley 18/2003 de la Junta de Andalucía, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas y, a su vez, con las adoptadas por la Comisión de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (que lo evalúa desde el 2006), la Universidad Internacional de Andalucía elabora desde el año 2008 un **informe con perspectiva de género** de determinados indicadores vinculados a partidas del presupuesto, con la finalidad de servir de base para la reflexión sobre las causas de desigualdad en determinadas políticas, para la adopción de instrumentos de análisis sobre la asignación de recursos y para la definición de actuaciones y objetivos dentro de políticas o programas de actuación concretos que impliquen asignación de recursos.

La Universidad Internacional de Andalucía en el año 2009 y a partir de los objetivos definidos en su primer Plan Estratégico, adquirió y formalizó su compromiso con la rendición de cuentas y los valores de la responsabilidad social, para avanzar en un **Modelo de Responsabilidad Social** que permita dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés y establecer canales de comunicación con la sociedad en general.

Para desarrollar el Modelo de Responsabilidad Social se creó, en el año 2008, el Comité de Responsabilidad Social de la UNIA y desde ese año publica su Memoria de Responsabilidad Social.

Otro de los valores de la UNIA es la excelencia de su oferta formativa y de sus procesos de gestión. Para ello mantiene sistemas de calidad de los Estudios de Posgrado y establece medidas de satisfacción y de mejora continua de sus procesos. El documento básico del Sistema de Garantía de Calidad es el Manual de Garantía de Calidad de los Estudios de Posgrado, que tiene como misión articular los estándares de calidad específicos que la UNIA exige a todos sus Posgrados en lo relativo a cómo

se elaboran, revisan y actualizan sus política y objetivos de calidad y a la estructura de Gestión de la Calidad que han de tener implantados. A este Manual de Garantía de Calidad, le acompaña el Manual de Procedimientos de los Estudios de Posgrado en el que, siguiendo las orientaciones de ANECA-AGAE, se definen una serie de procesos con su ficha, evidencias e indicadores de seguimiento y control.

Al igual que en el Plan Estratégico tampoco en el Modelo de Responsabilidad Social ni en el Sistema de Garantía de Calidad de la UNIA se ha integrado de forma transversal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es decir, no cuenta con indicadores de género en la planificación estratégica ni en los procedimientos de Gestión de Calidad y de Responsabilidad Social.

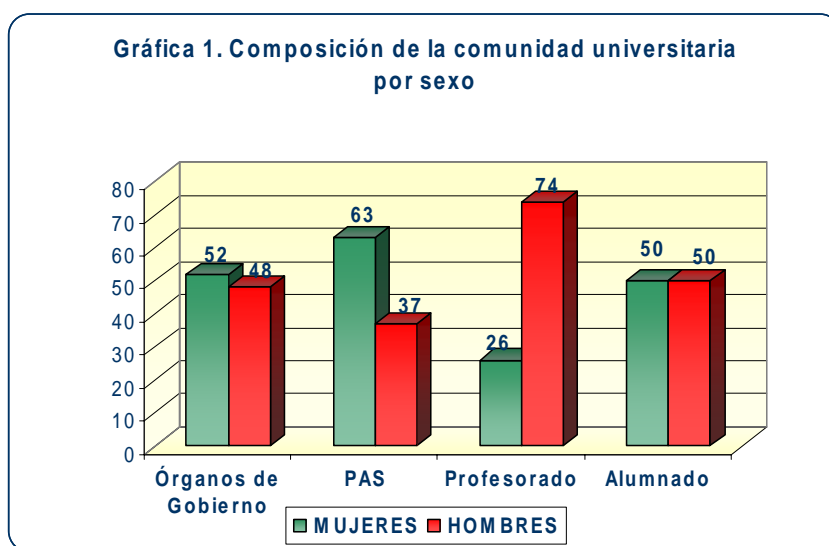
La Universidad Internacional de Andalucía tiene mecanismos fluidos de comunicación con otras instituciones y entidades de su entorno que permiten la colaboración, el fomento de la innovación tecnológica y el desarrollo de proyectos de interés estratégico, manteniendo el compromiso social con el tejido económico y productivo de Andalucía. Estas relaciones se han materializado en la firma de contratos de colaboración que han permitido desarrollar diversas acciones formativas y proyectos de investigación e innovación con otras universidades, Junta de Andalucía y otras entidades. En materia de igualdad se han firmado diversos convenios, entre otros, el *"Convenio Marco para el desarrollo de acciones coordinadas entre ambas instituciones de 10 de diciembre de 2010"*. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social; y desde el año 2005 y de forma anual imparte cursos en materia de género, en el marco de desarrollo del convenio firmado por la UNIA y el Instituto Andaluz de la Mujer, bajo diferentes títulos como: *"La Mujer Construida: Comunicación e Identidad Femenina"*.

De todo lo anterior expuesto, se deduce que la Universidad Internacional de Andalucía está comprometida con la igualdad de oportunidades y cuenta con instrumentos y mecanismos para integrar la igualdad de forma transversal tanto en la gestión de la comunidad universitaria, como en su actividad docente.

### 3. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

La comunidad universitaria de la UNIA, como se ha indicado anteriormente está formada por: Personal de Administración y Servicios (PAS), Profesorado, Órganos de Gobierno y Alumnado, que junto a su actividad docente, constituyen el objeto de análisis del presente diagnóstico de igualdad, que servirá de base para la elaboración del plan de igualdad de la UNIA.

Respecto a la composición de la comunidad universitaria de la UNIA por sexo, existe equilibrio tanto en la composición de los Órganos de Gobierno como en la del Alumnado, sin embargo en el PAS la presencia de trabajadoras (63%) es superior a la de los trabajadores (37%), en el Profesorado ocurre lo contrario ya que los trabajadores representan un 74% frente a las trabajadoras que representan un 26%.

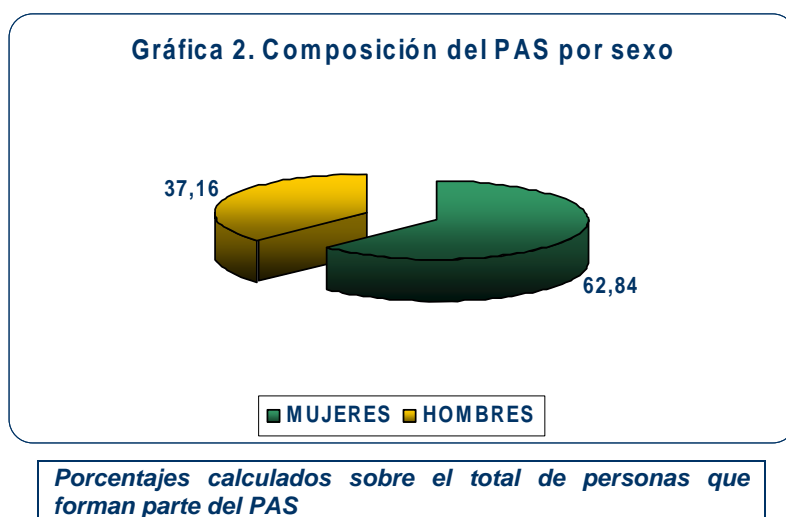


*Porcentajes calculados sobre el total de personas de cada uno de los grupos que componen la comunidad universitaria*

A continuación se presenta el análisis de cada uno de los grupos que integran la comunidad universitaria.

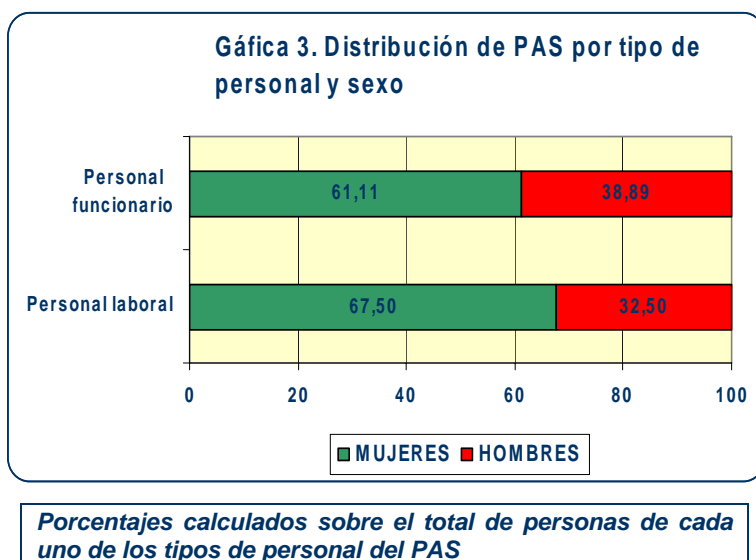
### 3.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

El PAS de la UNIA está formado por un total de 148 personas, de las cuales, 93 son mujeres (62,84%) y 55 hombres (37,16%), lo que representa que algo más de la mitad del PAS son mujeres, se trata por lo tanto de una plantilla feminizada.



En el PAS podemos distinguir dos **tipos de personal: funcionario y laboral**, siendo el primero el tipo de personal mayoritario, ya que del total del PAS, el 72,97% es funcionario (108 personas) y el 27,03% restante es laboral (40 personas).

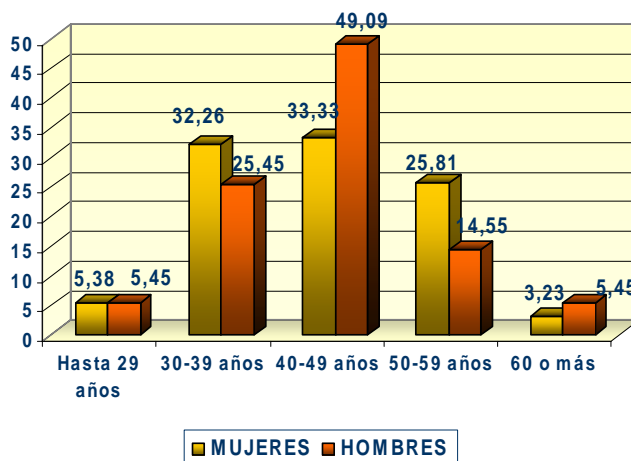
Si analizamos la **distribución del PAS por tipo de personal y sexo**, se puede apreciar que dado el desequilibrio de la composición de la plantilla (62,84% de trabajadoras y 37,6% de trabajadores) esta distribución sigue más o menos la misma proporción, ya que del total de personal funcionario el 61,11% son mujeres y el 38,89% son hombres y del total de personal laboral el 67,50% son mujeres y el 32,50% son hombres (porcentajes calculados sobre el total de personal funcionario y sobre el total de personal laboral).



### 3.1.1. Distribución del PAS en función de la edad.

La **distribución del PAS según su edad**, muestra que éste se sitúa, mayoritariamente, en las franjas de edad de 40-49 años y de 30-39 años, concretamente el 39,18% y el 29,73% respectivamente. Existen algunas diferencias entre ambos sexos (*porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres, para cada caso*); en los tramos 30-39 y 50-59 años la presencia de las trabajadoras (32,26% - 25,81%) es mayor que la de los trabajadores (25,45 – 14,55%), y en el tramo de 40-49 años ocurre lo contrario (se encuentran el 33,33% de las trabajadoras y el 49,09% de los trabajadores).

**Gáfica 4. Distribución del PAS por edad y sexo**



*Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres del PAS*

### 3.1.2. Distribución del PAS en función de las condiciones laborales.

Para la regulación de las condiciones laborales del PAS de la Universidad, son de aplicación los “Estatutos de la Universidad Internacional de Andalucía aprobados por Decreto 236/2011 de 12 de julio” y concretamente para el personal funcionario la “Ley 7/2007, de 12 de abril, del “Estatuto Básico del Empleado Público” y para el personal laboral el “IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía”.

En lo que concierne a la **duración de la jornada** todo el PAS de la UNIA presenta jornada completa y el **tipo de jornada** del PAS, se encuentra regulado, desde el año 2011, en el “Reglamento de establecimiento de jornada laboral, control de horarios, presencia y gestión de permisos y licencias del PAS de la Universidad Internacional de Andalucía”, en el que se establece que:

*“1. El personal de administración y servicios funcionario y laboral al servicio de la Universidad Internacional de Andalucía deberá cumplir una jornada de trabajo semanal de 35 horas, con un horario flexible, a cumplir de lunes a viernes*

2. *Para percibir las cantidades establecidas en concepto de complemento de productividad asociada a la jornada partida para el personal funcionario, es preciso que la jornada semanal incluya, una jornada de tarde en los términos establecidos en el artículo 3 de este Reglamento.*

3. *El personal funcionario que opte por no percibir el complemento de productividad establecido en el párrafo anterior, tendrá una jornada semanal de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida en los artículos siguientes”.*

La elección de recibir el complemento de productividad la hace el personal funcionario de forma anual. En el año 2011 solamente un hombre perteneciente al grupo C2 optó por no percibir durante parte del año el complemento de productividad. En el año 2012 volvió a optar por percibirlo y en este mismo año, una mujer del grupo C2 y un hombre del grupo A2 optaron por no percibirlo. Estos datos son poco significativos y en la actualidad no presentan diferencias por sexo, por lo que no se están produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres, en función del tipo de jornada de unas y otros.

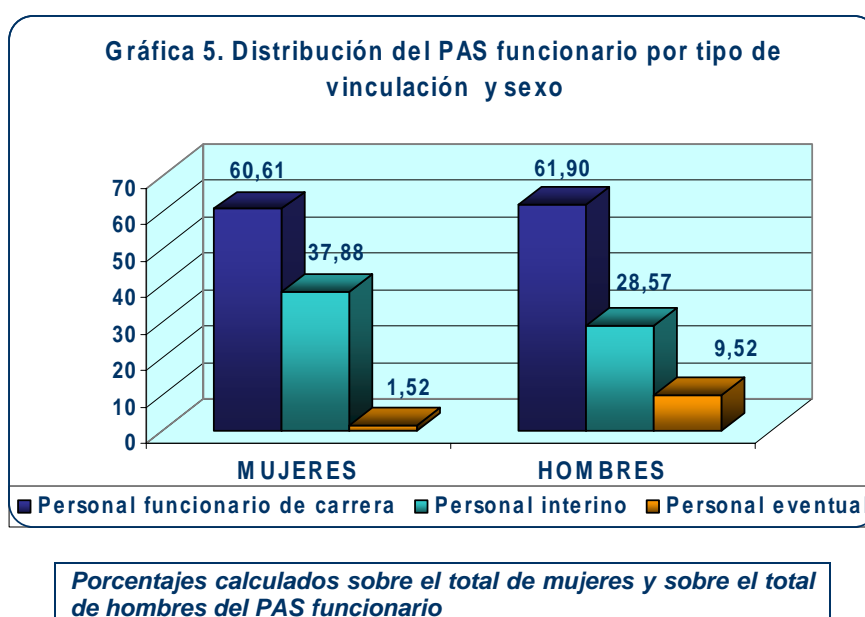
Para analizar la **vinculación con la Universidad del PAS**, es necesario distinguir dos tipos de personal: funcionario y laboral, ya que cada uno presenta modalidades diferentes. En el caso del personal funcionario está determinada por la clasificación de personal funcionario, que puede ser: de carrera, interino y eventual. El personal laboral presenta las modalidades contractuales legalmente establecidas (contrato indefinido y contrato de interinidad).

➤ **Vinculación con la universidad del PAS funcionario:**

**El tipo de PAS funcionario** más frecuente es el de carrera, representando un 61,11% del mismo. En cuanto a su distribución por sexo no se aprecian diferencias ya que del total de trabajadoras funcionarias el 60,61% son de carrera y del total de trabajadores funcionarios el 61,90% son de carrera.

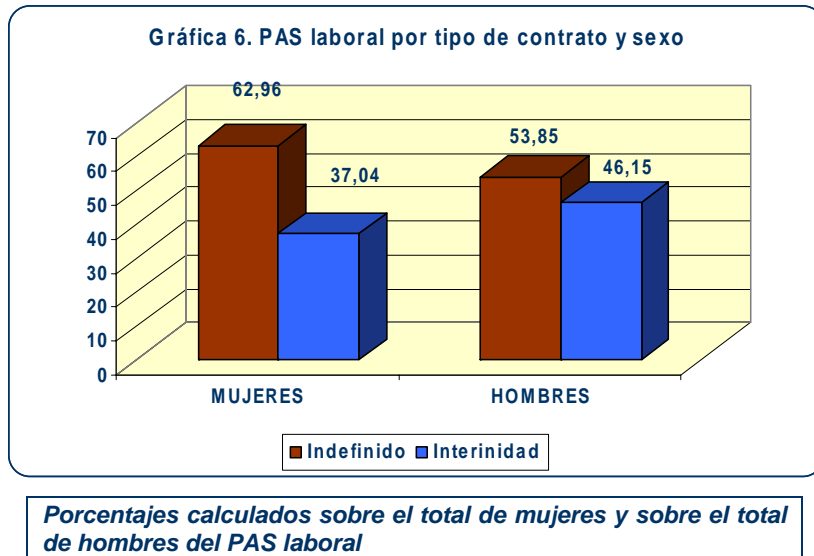


En el PAS funcionario interino y eventual se aprecian algunas diferencias por sexo, en el primero del total de trabajadoras funcionarias el 37,88% lo son interinas frente al 28,57% en el caso de los trabajadores. En el PAS funcionario eventual (5 personas) esta diferencia se invierte y encontramos que del total de trabajadoras funcionarias sólo el 1,52% lo son eventuales (1 trabajadora), frente al 9,52% de los trabajadores (4 trabajadores).



➤ **Vinculación con la universidad del PAS laboral:**

En el análisis de la **modalidad contractual del personal laboral**, la más frecuente es el contrato indefinido, del total de personal laboral el 60% presenta este tipo de contrato, apreciándose algunas diferencias por sexo: el 62,96% de las trabajadoras del PAS laboral lo son indefinidas frente al 53,85% de los trabajadores; y el 37,04% de las trabajadoras del PAS laboral son interinas frente al 46,15% de los trabajadores.



### 3.1.3. Distribución del PAS por niveles jerárquicos.

Para analizar la distribución del PAS por niveles jerárquicos es necesario, al igual que en el punto anterior, distinguir según se trate de personal funcionario o personal laboral. En la siguiente tabla se muestran 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”.

NIVELES JERÁRQUICOS		
	GRUPO	NIVEL
PERSONAL FUNCIONARIO	GRUPO A1	26 - 30
	GRUPO A2	18 - 25
	GRUPO C1	16 - 22
	GRUPO C2	15 - 22

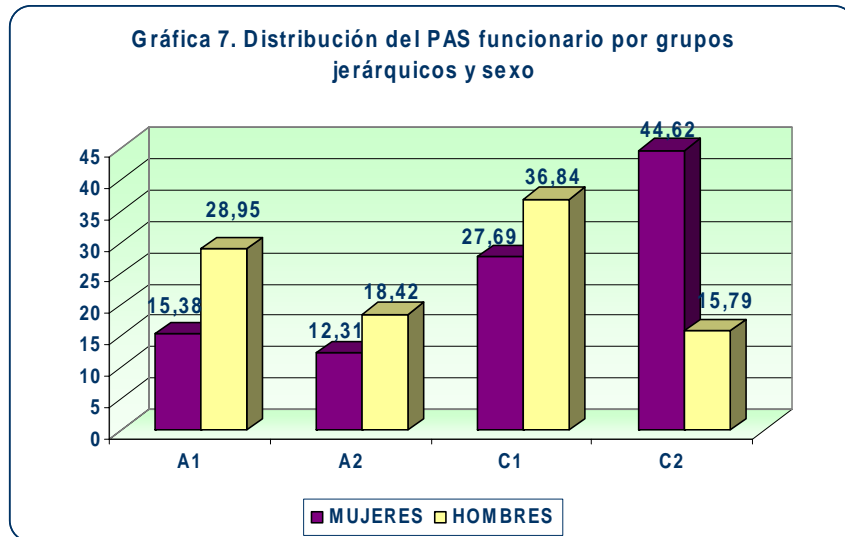
NIVELES JERÁRQUICOS	
PERSONAL LABORAL	GRUPO I GRUPO II GRUPO III GRUPO IV

### ➔ PAS FUNCIONARIO

Para el análisis del PAS funcionario por grupos jerárquicos y sexo se ha tenido en cuenta sólo el de carrera e interino ya que el eventual presenta peculiaridades en cuanto al nivel jerárquico, ocupando jefaturas o direcciones.

En este sentido, y respecto al PAS funcionario se aprecian algunas diferencias en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica.

La representación gráfica permite ver que el grueso del PAS funcionario se concentra en los Grupos C1 y C2 apreciándose diferencias por sexo en todos los niveles. De esta forma la presencia de las mujeres es mayor que la de los hombres sólo en la Escala C2 (la más baja de adscripción), en este nivel se encuentran un 44,62% de las mujeres frente a un 15,79% de los hombres. Es en los Grupos A1 y A2, los de más alta adscripción, en los que la presencia de las mujeres es menor respecto a la de los hombres, así se encuentran respectivamente el 15,38% y el 12,31% de las mujeres frente al 28,95% y el 18,42% de los trabajadores.



*Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres del PAS funcionario*

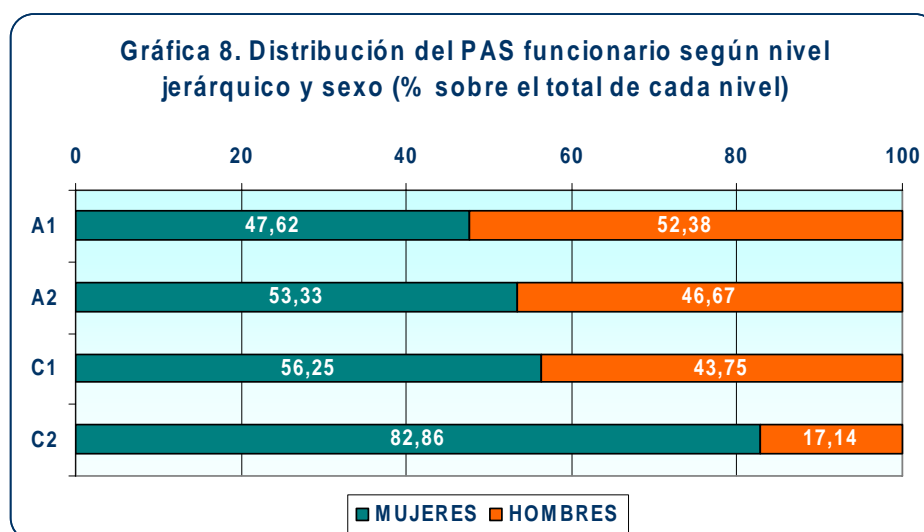
Cada uno de los grupos del PAS funcionario cuenta con un nivel de destino que va desde el Nivel 15 hasta el Nivel 30, como se recoge en la tabla anterior, en función del nivel de cada persona se ocupan puestos diferentes dentro de la escala jerárquica, de esta forma y atendiendo al grupo y nivel de destino se puede distinguir:

- **Puestos de dirección:** Grupo A1, nivel 29 y 30
- **Puestos intermedios superiores:** Grupo A1, nivel 26 – 28
- **Puestos intermedios inferiores:** Grupo A1 y A2, nivel 22 y 25
- **Puestos base:** A2, nivel 18 y 20; C1, nivel 16 -22; C2, nivel 15 -22

La UNIA no ha podido facilitar datos sobre nivel de destino de cada grupo por sexo, por lo que no se puede hacer un análisis completo y preciso de este aspecto. El análisis que se presenta a continuación se ha realizado a partir de la información obtenida en las entrevistas en profundidad.

En los puestos de dirección la presencia de trabajadoras y trabajadores está equilibrada, sin embargo los puestos intermedios se encuentran masculinizados en general y especialmente los intermedios superiores y los inferiores del grupo A1 y nivel 25, debido principalmente a que está formado mayoritariamente por personal del Área de Informática, la cual está (como se verá más adelante) altamente masculinizada. En los demás puestos y a medida que se baja de nivel la presencia de las trabajadoras aumenta encontrándose mayoritariamente en los niveles más bajos.

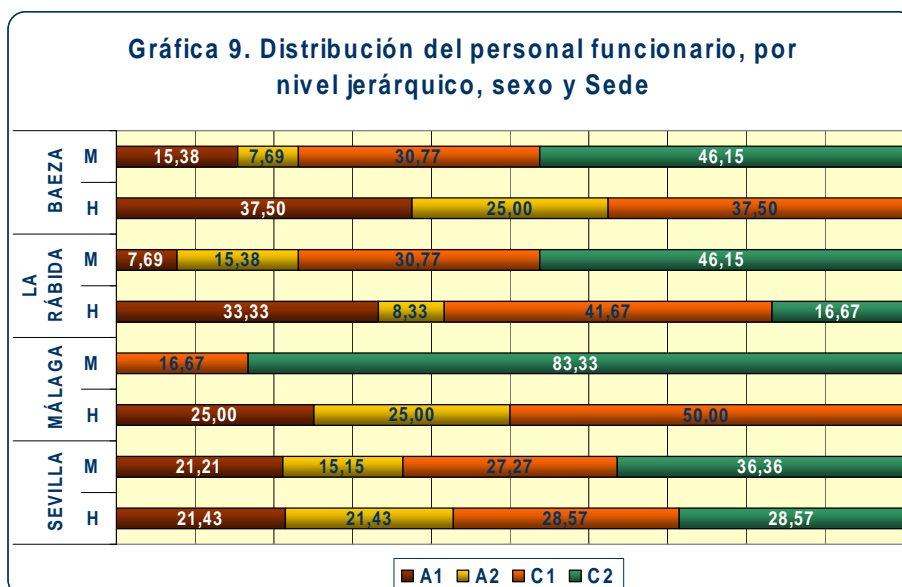
Atendiendo a la distribución del PAS funcionario según nivel jerárquico (grupos jerárquicos) y sexo sobre el total de personas en cada nivel, se confirma un desequilibrio importante en el nivel C2 ya que del total de personas en ese nivel el 82,86% son mujeres y sólo el 17,14% son hombres.



*Porcentajes calculados sobre el total de personas del PAS funcionario de cada nivel jerárquico*

Al analizar la distribución del PAS funcionario por nivel jerárquico y sexo en cada una de las Sedes se mantiene el desequilibrio encontrado en el análisis general pero con algunas diferencias por Sede (*porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres en cada nivel*), de esta forma:

- En la **Sede de Baeza** el 76,92% de las funcionarias del PAS se encuentran en los grupos inferiores C1 y C2, y sólo el 23,07% en los grupos superiores A1 y A2. En el caso de los funcionarios ocurre lo contrario ya que el 62,5% se encuentra en los grupos superiores y el 37,5% en el grupo C1.
- En la **Sede de la Rábida** ocurre igual que en Baeza respecto a las funcionarias de PAS, es decir que su presencia es mayor en los grupos inferiores (76,92%) y a medida que subimos de grupo su presencia disminuye, así el 15,38% de las funcionarias están en el grupo A2 y sólo el 7,69% en el A1. Por su parte los funcionarios tienen presencia en todos los grupos, siendo mayoritaria en el C1 (41,67%) y en el A1 (33,33%).
- En la **Sede de Málaga** las funcionarias sólo están presentes en los grupos inferiores y mayoritariamente en el grupo C1 (83,33%). Por el contrario los funcionarios se encuentran en todos los grupos menos en el inferior de la escala jerárquica.
- En la **Sede de Sevilla** encontramos funcionarias y funcionarios en todos los grupos de la escala jerárquica y no se aprecian grandes diferencias de participación en cada uno de ellos por razón de sexo.

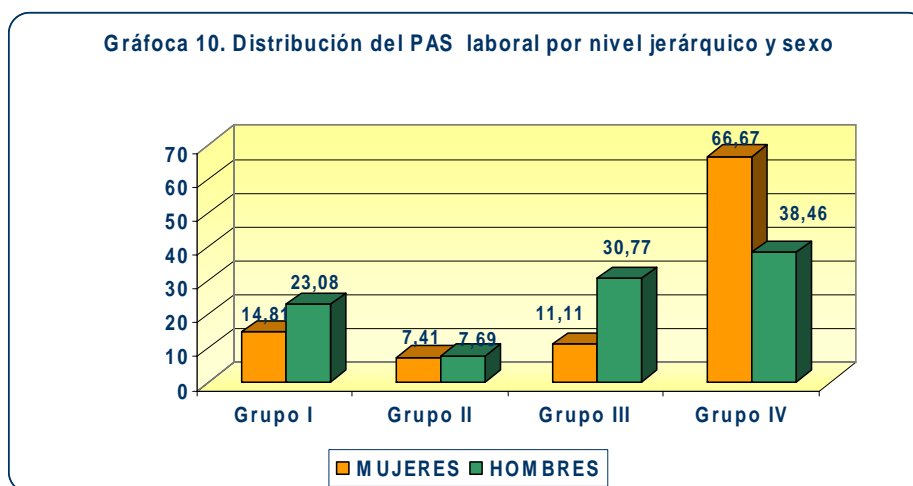


*Porcentajes calculados sobre el total de personas del PAS funcionario de cada nivel jerárquico por Sedes*

## ➔ PAS LABORAL

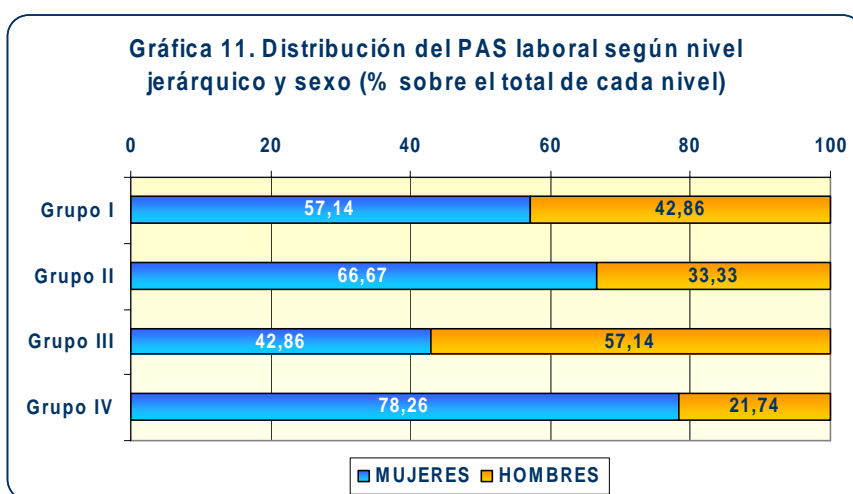
Al analizar el PAS laboral por grupos jerárquicos se aprecian diferencias en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica muy similares a las encontradas en el PAS funcionario.

La representación gráfica permite ver que el grueso del PAS laboral se concentra en el Grupo IV, apreciándose diferencias por sexo en todos los niveles, excepto en el Grupo II (*porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres de cada nivel*). De esta forma en los Grupos I y III es mayor la presencia de los trabajadores con la siguiente participación: en el Grupo I encontramos al 23,08% de los trabajadores frente al 14,81% de las trabajadoras; y en el Grupo III se encuentra al 30,77% de los trabajadores frente al 11,11% de las trabajadoras. Por último en el Grupo IV (nivel más bajo de la escala jerárquica) ocurre lo contrario, ya que se encuentran un 66,67% de las mujeres y un 38,46% de los hombres.



*Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres del PAS laboral*

Analizando la distribución según nivel jerárquico y sexo sobre el total de personas de cada nivel, se puede apreciar que los Grupos I y III están más o menos equilibrados. Respecto al Grupo II y dado el desequilibrio de la composición del PAS laboral (67,50% de trabajadoras y 32,50% de trabajadores) esta distribución sigue más o menos la misma proporción. Sin embargo en el Grupo IV se aprecia un desequilibrio importante ya que del total de personas en ese nivel el 78,26% son mujeres y sólo el 21,74% son hombres.



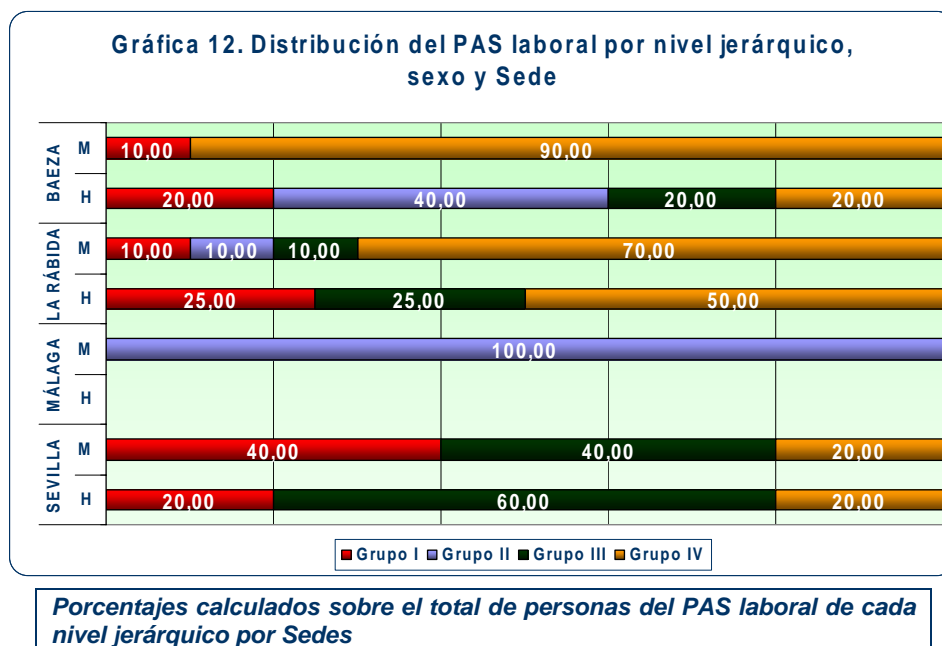
*Porcentajes calculados sobre el total de personas del PAS laboral de cada nivel jerárquico*

En la distribución del PAS laboral por nivel jerárquico y sexo en cada una de las Sedes se aprecian algunas diferencias por Sede (*porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres de cada nivel*), de esta forma:

- En la **Sede de Baeza** las trabajadoras sólo ocupan puestos en los grupos I y IV, siendo mayoritaria su presencia en el grupo IV, ya que en él se encuentran un 90% de las mismas. En el caso de los trabajadores están presentes en todos los grupos, siendo mayoría en el grupo II (40%) y ocupando una mayor presencia que las trabajadoras en el grupo superior de la escala jerárquica, un 20% de los mismos se encuentran en el grupo I frente a un 10% de las trabajadoras.



- En la **Sede de la Rábida** las trabajadoras se encuentran presentes en todos los grupos, con mayor presencia en el grupo IV (70%), en los demás grupos su presencia es sólo del 10%. Por su parte los trabajadores tienen presencia en todos los grupos, a excepción del grupo II, siendo su presencia mayor que la de las trabajadoras en los grupos I y III (25% en ambos grupos, frente al 10% de las mujeres).
- En la **Sede de Málaga** no se puede establecer la comparativa ya que sólo hay una trabajadora en el Grupo II y ningún trabajador.
- En la **Sede de Sevilla** hay mujeres y hombres en todos los grupos, a excepción del grupo II, apreciándose algunas diferencias por sexo en el grupo I a favor de las trabajadoras (un 40% frente a un 20% de los trabajadores) y en el grupo II a favor de los trabajadores (un 60% frente a un 40% de las trabajadoras).



### 3.1.4. Distribución del PAS por áreas funcionales.

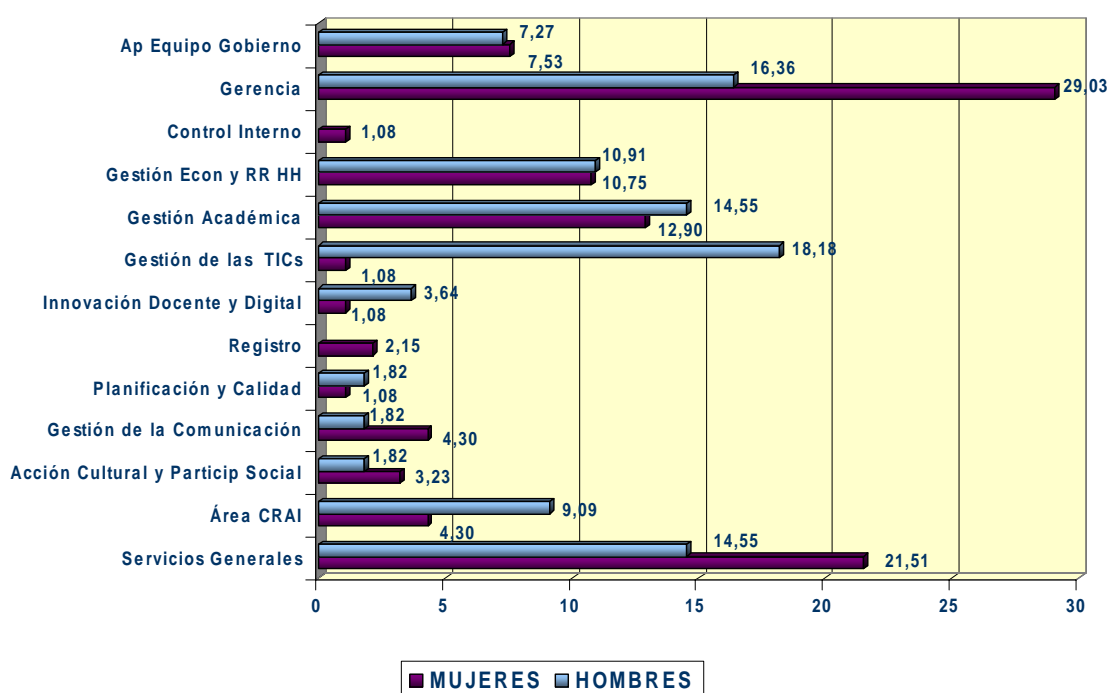
Para el análisis de la distribución del PAS por áreas funcionales y sexo se ha tenido en cuenta tanto al personal funcionario (de carrera, interino y eventual) como al personal laboral.

En la UNIA se distinguen las **siguientes Áreas**: Área de Apoyo Equipo Gobierno; Área de Gerencia; Área de Control Interno; Área de Gestión Económica y RR HH; Área de Gestión Académica; Área de Gestión de las TICs; Área de Innovación Docente y Digital; Área de Registro; Área de Planificación y Calidad; Área de Gestión de la Comunicación; Área de Acción Cultural y Participación Social; Área CRAI; y Área de Servicios Generales.

Al observar la distribución del PAS en las diferentes áreas funcionales aparece, en líneas generales, diferencia por sexo. El área con mayor peso es la de Gerencia donde se ubican el 24,32% del PAS, área con una mayor presencia de trabajadoras que de trabajadores (*los siguientes porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres de cada área*), con el 29,03% de las trabajadoras y el 16,36% de los trabajadores. Ocurre lo mismo, pero en menor medida en las Áreas de: Servicios Generales (21,51% de las trabajadoras y 14,55% de los trabajadores); Gestión de la Comunicación (4,30% de las trabajadoras y 1,82% de los trabajadores); y Acción Cultural y Participación Social (3,23% de las trabajadoras y 1,82% de los trabajadores). Asimismo en las Áreas Control Interno y Registro sólo se encuentran trabajadoras.

En las demás áreas existe mayor presencia de trabajadores que de trabajadoras, sin ser estas diferencias muy significativas, a excepción de las Áreas de Gestión de las TICs (18,18% de los trabajadores y 1,08% de las trabajadoras); Innovación Docente y Digital (3,64% de los trabajadores y 1,08% de las trabajadoras), Área CRAI (9,09% de los trabajadores y 4,30% de las trabajadoras) y Gestión Académica (14,55% de los trabajadores y 12,90 de las trabajadoras).

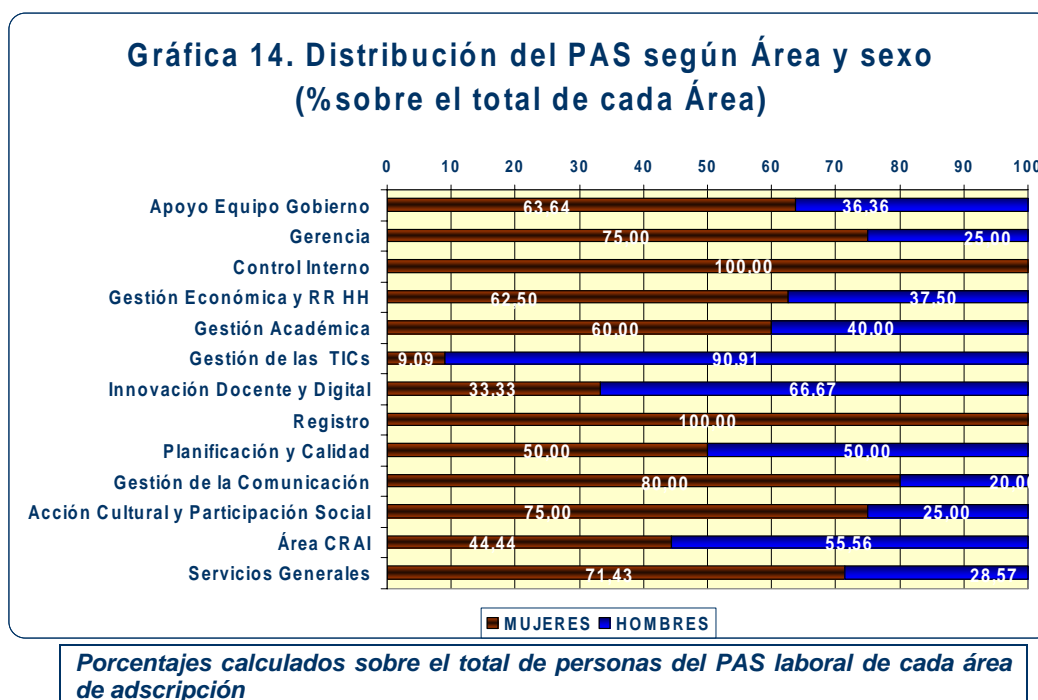
**Gráfica 13. Distribución del PAS por Área funcional y sexo**



*Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres del PAS laboral*

Realizando el análisis de la distribución del PAS según área y sexo sobre el total de cada área se observa que existe un equilibrio razonable en algunas áreas, excepto en: Control Interno y Registro en el que se encuentra una y dos mujeres respectivamente y ningún hombre; Gerencia (el 75% de trabajadoras y el 25% de trabajadores); Gestión de la Comunicación (el 80% de las trabajadoras y el 20% de los trabajadores); Acción Cultural y Participación Social (el 75% de las trabajadoras y el 25% de los trabajadores); Gestión de las TICs (el 9,09% de las trabajadoras y el 90,91% de los trabajadores); Innovación Docente y Digital (el 33,33% de las trabajadoras y el 66,67%

de los trabajadores); y el Área CRAI (el 44,44% de las trabajadoras y el 55,56% de los trabajadores).



### 3.1.5. Distribución del PAS en los diferentes niveles jerárquicos según el área de adscripción

Al analizar la distribución del PAS en los diferentes niveles jerárquicos según el área de adscripción, se aprecia una concentración mayoritaria de trabajadoras en el nivel más bajo (C2-Grupo IV). Asimismo, la presencia de mujeres en puestos de niveles más altos es más reducida a medida que se escala hacia niveles de dirección. De esta forma es importante destacar:

- En el Área de Gerencia es mayor la presencia de trabajadoras que de trabajadores, sin embargo su distribución por niveles jerárquicos es desigual: un 88,90% de las trabajadoras de esta área se encuentran en el Grupo C2 - Grupo IV, frente a un 66,67% de los trabajadores. Al subir al nivel más alto

Grupo A1- Grupo I se observa que la diferencia se invierte a favor de los trabajadores, encontrando a un 33,33% de los trabajadores y un 7,40% de las trabajadoras.

- En el Área de Equipo de Gobierno el 100% de los hombres son personal eventual, situados en puestos de dirección y jefatura, frente a un 14,28% de las trabajadoras que se encuentran en el Grupo A1 - Grupo I, las demás trabajadoras de esta área se encuentran en el Grupo C1 – Grupo III y C2 – Grupo IV.
- En el Área de Gestión Económica y Recursos Humanos, el 40% de las trabajadoras se encuentran en el Grupo C2-Grupo IV, no existiendo trabajadores en este nivel.
- En el Área de Gestión Académica la mayor presencia de trabajadores (el 62,50%) la encontramos en el Grupo A1-Grupo I, por el contrario la mayor presencia de las trabajadoras (50%) está en el Grupo C1-Grupo III.
- En el Área de Gestión de las TICs encontramos sólo una trabajadora (100%) que pertenece al Grupo C1-Grupo III, frente al 50% de los trabajadores en este grupo, el resto de trabajadores pertenecen a los grupos A2-Grupo II (40%) y al A1-Grupo I (10%)
- En el Área de Servicios Generales, el 90% de las trabajadoras se encuentran en el Grupo C2-Grupo IV frente al 50% de los trabajadores.

	A1-Grupo I		A2-Grupo II		C1-Grupo III		C2-Grupo IV		Eventual	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Apoyo Equipo Gobierno	14,28				42,90		28,60		14,22	100,00
Gerencia	7,40	33,33			3,70		88,90	66,67		
Control Interno	100,00									
Gestión Económica y RR HH	30,00	33,34	10,00	33,33	20,00	33,33	40,00			
Gestión Académica	25,00	62,50	25,00	12,50	50,00	25,00				
Gestión de las TICs		10,00		40,00	100,00	50,00				
Innovación Docente y Digital	100,00	50,00				50,00				
Registro			50,00		50,00					
Planificación y Calidad			100,00			100,00				
Gestión de la Comunicación	75,00	100,00			25,00					
Acción Cultural y Participación Social	33,30				66,70	100,00				
Área CRAI	50,00	40,00			50,00	40,00				
Servicios Generales			5,00	12,50	5,00	37,50	90,00	50,00		

*Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres del PAS de cada área de adscripción*

Para completar el análisis del ámbito profesional del PAS sería necesario contar con algunos datos, que la UNIA no ha podido facilitar, entre ellos:

- **Distribución del PAS por niveles de estudios, niveles jerárquicos y sexo:** con la finalidad de poner en relación el nivel de formación de mujeres y hombres con su posición en la Universidad para conocer el potencial humano con el que cuenta y poder impulsarlo en procesos de promoción.
- **Distribución del PAS en función de responsabilidades familiares y sexo:** esta información es fundamental de cara a la posterior definición de medidas de conciliación, y para poner en relación las responsabilidades familiares de mujeres y hombres con su participación en procesos formativos y de promoción con el fin de detectar posibles barreras para la presencia de mujeres en niveles de mayor responsabilidad de la Universidad.

### **3.1.6. Gestión de los recursos humanos del PAS**

Para el análisis de la política y prácticas de gestión de recursos humanos del PAS, en relación a la igualdad de oportunidades, se han consultado y analizado diferentes documentos de la Universidad relacionados en el punto “1. Introducción”, de este documento.

Se incluyen en este análisis los datos cuantitativos sobre la participación del PAS en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos de la Universidad y se ha complementado con las consultas y entrevistas personales realizadas a:

- Rector
- Gerente y Vicegerente
- Directora de Sede de Baeza
- Personas representativas del PAS, Profesorado y Alumnado

Los puntos que siguen a continuación desarrollan el modo de proceder de la Universidad Internacional de Andalucía en cada una de las políticas de gestión de sus recursos humanos.

### ⇒ Acceso y Selección

El acceso a los diferentes puestos del PAS funcionario de la UNIA se puede realizar por turno libre o por promoción interna, en ambos casos siempre deberán reunir los requisitos para el ingreso y superar las pruebas selectivas. En el caso de promoción interna deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el Grupo de clasificación profesional inferior.

Para la selección y contratación del PAS se aplica lo establecido en la legislación vigente (Estatuto del Empleado Público y IV Convenio del PAS y Estatutos de la UNIA), realizándose mediante procedimientos que garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Las convocatorias se publican en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA).

Los procedimientos seguidos habitualmente en la UNIA se establecen en función del tipo de vinculación del PAS con la Universidad, de esta forma:

- Concurso-oposición: PAS funcionario de carrera y laboral indefinido
- Bolsas de empleo: PAS funcionario interino y laboral temporal

Para conocer el lenguaje utilizado en las convocatorias de los procesos selectivos se han analizado dos convocatorias del año 2011, concretamente de la “Escala de Especialistas Informáticos” y de la “Escala de Auxiliar Administrativa”. En este análisis se ha podido comprobar que el lenguaje utilizado es en general masculino genérico y en algunas ocasiones se intenta incluir términos incluyentes. En este sentido la UNIA no cuenta con ninguna comisión para comprobar que el lenguaje utilizado sea incluyente ni tampoco con directrices para ello.

Referente a las comisiones de selección la normativa estatal, autonómica y la propia de la UNIA hacen referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y comisiones de valoración, de esta forma los Estatutos de la Universidad en su artículo 62. Selección de personal de administración y servicios, establecen: *“Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre”.*

En este sentido, la Universidad siempre que es posible intenta garantizar la composición paritaria de las comisiones de selección, sin embargo se atiende más a la especialidad, lo que supone que en algunos procesos selectivos sea complicado conseguir la paridad, por ejemplo en la especialidad de informática que se encuentra mayoritariamente masculinizada.

Las personas representativas del PAS han manifestado en la entrevista que están informados de los procedimientos seguidos en los procesos selectivos, que se desarrollan de acuerdo con lo establecido legalmente y que participan en las comisiones de selección.

#### ⇒ **Formación continua.**

La UNIA cuenta con un Plan de Formación para el PAS para el periodo 2010-2012, elaborado una vez finalizado el Plan de Formación del PAS 2008-2009 y como continuación a la labor iniciada en función del actual Plan Estratégico de la Universidad, que establece en su **Objetivo 13** *“Consolidar un modelo de gestión eficiente, innovador y comprometido con los recursos humanos”.*

El Plan de Formación recoge las propuestas de acciones formativas que quedaron pendientes del anterior plan, necesidades surgidas en las acciones planteadas en el propio Plan Estratégico y acciones planificadas por la propia Gerencia en desarrollo del proyecto de gestión por competencias (genéricas, específicas y técnicas) y desarrollo de carrera profesional.



Siguiendo las directrices marcadas en el Plan Estratégico, se crea la Comisión de Formación del PAS con el objetivo de aprobar las directrices generales y los planes formativos, llevar a cabo el seguimiento de los mismos y desarrollar las acciones formativas que se deriven de los planes de desarrollo profesional.

El funcionamiento de la Comisión de Formación y las diferentes actividades de formación de carácter interno organizadas, se regulan por el Reglamento de la Comisión de Formación del PAS, aprobado por Consejo de Gobierno de 1 de octubre de 2008. De las personas que forman parte de la Comisión de Formación algunas tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres y están sensibilizadas en esta materia, ya que participan en la elaboración del informe anual de género y forman parte de la Comisión de Responsabilidad Social.

La formación se presenta estructurada en sesiones (entre 5 y 9 horas) y acciones (más de 10 horas). Tanto las sesiones como las acciones son en su mayoría de carácter presencial y se realizan en las distintas Sedes de la Universidad. El destino de la formación se establece en función de la materia, bien al PAS de áreas concretas con carácter obligatorio, bien al PAS en general con carácter voluntario. No obstante, también se realizan secciones y acciones a través del campus virtual o de carácter semipresencial.

La formación se intenta realizar habitualmente en horario laboral y en la localidad de trabajo, si no es posible hacerlo en horario laboral el número de horas de formación se consideran como tiempo de trabajo efectivo.

Para la formación no se aplican otro tipo medidas de conciliación, como pueden ser servicio de guardería o de cuidado de personas dependientes, principalmente porque siempre se intentan adaptar los horarios de la formación a las necesidades de las personas participantes para garantizar su asistencia.

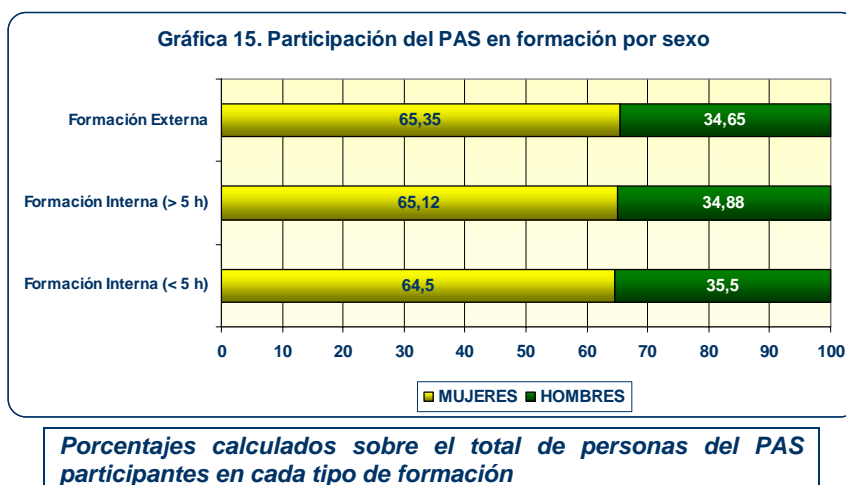
Las convocatorias se hacen públicas en todas las Sedes, a través de correo electrónico y en la web de la Universidad, de forma que se garantiza su máxima difusión y publicidad, indicando en cada acción formativa el plazo de presentación de

solicitudes y los requisitos de participación, así como los aspectos más relevantes de la misma.

Las personas representativas del PAS consideran: que todo el personal tiene información y acceso a la formación; que la oferta formativa se adapta a las necesidades, al desarrollo de carrera profesional y al proyecto de gestión por competencias; y que la Universidad facilita el acceso a la formación tanto interna como externa de todas las personas que forman parte del PAS.

La participación del PAS en formación ha sido mayor en el caso de las trabajadoras (presentando el mismo desequilibrio que su composición), tanto en formación interna, inferior y superior a cinco horas, como en formación externa. De esta forma, del total de personas que han participado en formación:

- Interna inferior a cinco horas: el 64,5% han sido mujeres y el 35,5% hombres
- Interna superior a cinco horas: el 65,12% han sido mujeres y el 34,88% hombres
- Externa: el 65,35% han sido mujeres y el 34,65% hombres.



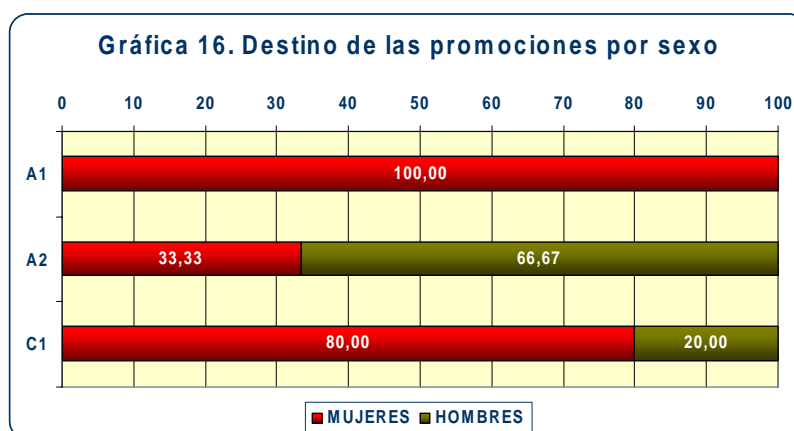
### ⇒ **Promoción y desarrollo profesional.**

Tanto el Estatuto del Empleado Público como el IV Convenio colectivo del PAS establecen el derecho a la promoción profesional y la realización de la misma mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la adopción de medidas para incentivar la participación del PAS en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

En la UNIA la provisión de puestos para el desarrollo de carrera profesional se realiza siempre garantizando los principios constitucionales, mediante concurso y por prueba objetiva, dependiendo del tipo de puesto, así por ejemplo para acceder a Jefaturas además del concurso de méritos en el que se valora la antigüedad, formación, nivel de puesto desempeñado, etc... se presenta y defiende una memoria.

Durante el año 2010 se produjeron nueve promociones de las cuales el 66,67% correspondieron a trabajadoras y el 33,33% a trabajadores, lo que representa en valores absolutos que promocionaron seis mujeres y tres hombres.

Las promociones se hicieron a los Grupos C1 (cinco personas), A2 (tres personas) y A1 (una persona). Teniendo en cuenta el sexo de las personas promocionadas por destino se observa que al Grupo A1 el 100% de las promociones han sido de mujeres (una mujer), al Grupo A2 el 33,33% de las promociones han sido de mujeres (una mujer) y el 66,67% de hombres (dos hombres) y al Grupo C1 el 80% ha sido de mujeres (cuatro mujeres) y el 20% de hombres (un hombre). Estos datos nos muestran la tendencia de incorporación de mujeres en puestos de mayor nivel y la reducción de segregación vertical, sin embargo el Grupo A2 ha sido mayor la promoción de hombres.



*Porcentajes calculados sobre el total de personas del PAS promovidas en cada nivel jerárquico*

Para completar el análisis de este apartado sería necesario contar con datos, que la UNIA no ha podido facilitar, de la **evolución de las promociones** (en varios años) de mujeres y hombres del PAS, para conocer la tendencia respecto a la incorporación de mujeres en puestos de mayor nivel y la reducción de una posible segregación vertical

#### ⇒ **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

Las **medidas de conciliación** aplicadas al PAS de la Universidad Internacional de Andalucía son: para el personal funcionario las recogidas en su artículo 49 del Estatuto del Empleado Público; y para el personal laboral las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y algunas mejoras recogidas en el artículo 33 del IV Convenio del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía.

La UNIA cuenta con un Reglamento de Ayudas de Acción Social que es de aplicación tanto al PAS como al Profesorado, en el que entre otras ayudas se recogen dos medidas de conciliación: *Gastos de guardería o educación infantil (menores de 3 años) y ayudas por campamentos o similar.*

La Universidad además está aplicando medidas de flexibilidad horaria para el PAS, recogidas en el Reglamento de establecimiento de jornada laboral, de esta forma en su artículo 2 establece:

*“1. Para el personal con horario de mañana, se establece la obligatoriedad de permanencia en el puesto de trabajo en la franja horaria comprendida entre las 9:00 y las 14:00 horas, de lunes a viernes. Para los que, además, hayan optado por partir la jornada al menos una tarde, deberán realizarla de forma obligatoria en el horario comprendido entre las 17:00 y las 18:30 horas, debiendo realizar, al menos, dos horas y media semanales en horario de tarde.*

*El resto de horas semanales, hasta completar las 35, podrán realizarse entre las 7:45 y 20.00 horas sin perjuicio del horario obligatorio y fuera de la franja horaria de 15:30 a 16:00.*

*Para el personal laboral con horario de tarde, el tiempo de presencia obligatoria será de 16:00 a 21:00. El resto de la jornada hasta 35 horas semanales podrá completarse entre las 14:00 y las 16:00 y entre las 21:00 y 22:00 salvo que, por necesidades del servicio, la Gerencia de la Universidad Internacional de Andalucía, pueda establecer previo informe de los representantes de personal, un horario de permanencia obligatoria diferente”.*

La Universidad aunque no tiene mecanismos para detectar y conocer las necesidades de conciliación del PAS, cuenta con medidas de conciliación que, como se ha comentado anteriormente, se encuentran recogidas como permisos, licencias, excedencias... en diferentes normativas y documentos. Esta información está a disposición de todo el PAS pero, y a través del intercambio de opiniones en las jornadas de formación del PAS, se ha podido comprobar que no todas las personas tienen conciencia sobre las medidas de conciliación desarrolladas en la UNIA (incluso de la flexibilidad de horario de trabajo).

Asimismo, durante la formación, el PAS ha manifestado que la UNIA les facilita ausentarse de su puesto de trabajo para acompañar al médico a menores o personas dependientes a su cargo en horario de trabajo, recuperando ese tiempo. Por lo que consideran que esta práctica es insuficiente en la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.

Para completar el análisis de este apartado sería necesario contar con datos del **uso de medidas de conciliación** por parte de hombres y mujeres, que la UNIA no ha podido facilitar, para comprobar si sigue persistiendo la división de roles entre mujeres y hombres y en este caso plantear medidas que promuevan la corresponsabilidad.

#### ⇒ **Política Salarial.**

Las retribuciones del PAS de la Universidad se encuentran reguladas en el caso del **personal funcionario** en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el del **personal laboral** en el IV Convenio Colectivo del PAS laboral, siendo diferente según se trate de personal funcionario o laboral.

En el caso de personal funcionario, las retribuciones se componen de:

- **Retribuciones básicas.** Son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los trienios y las pagas extraordinarias.
- **Retribuciones complementarias.** Son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultado alcanzados por el personal funcionario.

En el caso de personal laboral, las retribuciones se componen de:

- **Salario base.** Es la retribución asignada a las personas trabajadoras por la realización de la jornada ordinaria de trabajo en función del grupo de clasificación en el que se encuentre.
- **Complementos:** Antigüedad, categoría, nocturnidad, residencia, trabajos sábados, domingos y festivos, personal, de dirección y de homologación.
- **Gratificación por servicios extraordinarios.**
- **Indemnizaciones por razón del servicio.**
- **Pagas extraordinarias.**

En todo caso se aplica la legislación vigente y la política salarial se guía por la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La UNIA no ha podido facilitar los **promedios salariales** de trabajadoras y trabajadores, según las distintas categorías profesionales y tipo de contrato teniendo en cuenta el salario base y los pluses y complementos salariales, para comprobar la existencia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### **3.2. PROFESORADO**

La UNIA carece de un Profesorado de plantilla fijo, estando constituido por personal docente propiamente dicho y por profesionales de reconocido prestigio con especialización en las diferentes áreas del conocimiento. Por este motivo no existe relación laboral, propiamente dicha, del Profesorado con la UNIA.

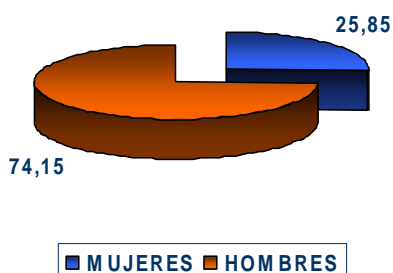
El Profesorado de la Universidad está formado por Directores/as de Programas y Profesorado de Programas. La UNIA contrata directamente al personal de dirección de Programas a través de dos vías:

- La Universidad selecciona directamente a una persona en concreto para desempeñar la dirección de cada programa.
- La Universidad recibe propuestas para dirigir y desarrollar programas.

En ambos casos presentan una memoria académica y económica que es aprobada por el Consejo de Gobierno, previo informe de la Comisión de Extensión Universitaria o de la Comisión de Posgrado. Una vez aprobada la memoria la persona responsable de la dirección del programa es la encargada de presentar el plan docente y de la elección del Profesorado que va a desarrollar la actividad académica.

Durante el curso académico 2010 - 2011 prestaron sus servicios en la UNIA, como Personal Docente, un total de 2673 personas de las cuales un 25,85% (691) fueron mujeres y un 74,15% (1982) fueron hombres, por lo tanto podemos decir que el Profesorado está altamente masculinizado.

**Gráfica 17. Distribución del Profesorado por sexo**

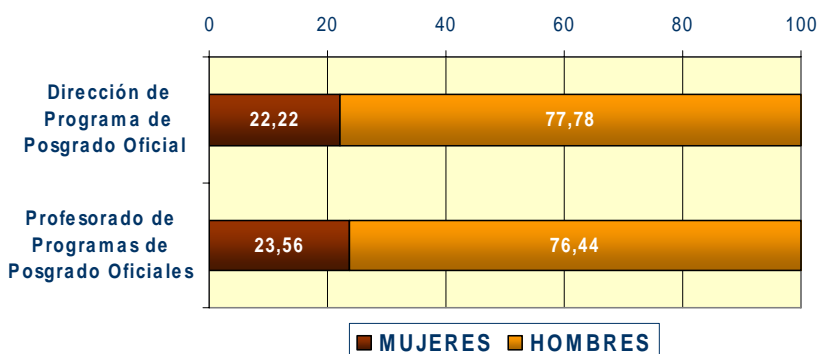


*Porcentajes calculados sobre el total del Profesorado de la UNIA*

### 3.2.1. Distribución del Profesorado por niveles jerárquicos.

Como se ha comentado anteriormente en el Profesorado de la UNIA existen dos niveles jerárquicos: Dirección de Programas y Profesorado de Programas. En el análisis del Profesorado por niveles jerárquicos y sexo se aprecia un desequilibrio importante en ambos niveles, llegando a ser algo mayor (casi un punto) en el nivel de Dirección de Programa de Posgrado Oficial.

**Gráfica 18. Distribución del profesorado por niveles jerárquicos y sexo**



*Porcentajes calculados sobre el total del Profesorado en cada nivel jerárquico*



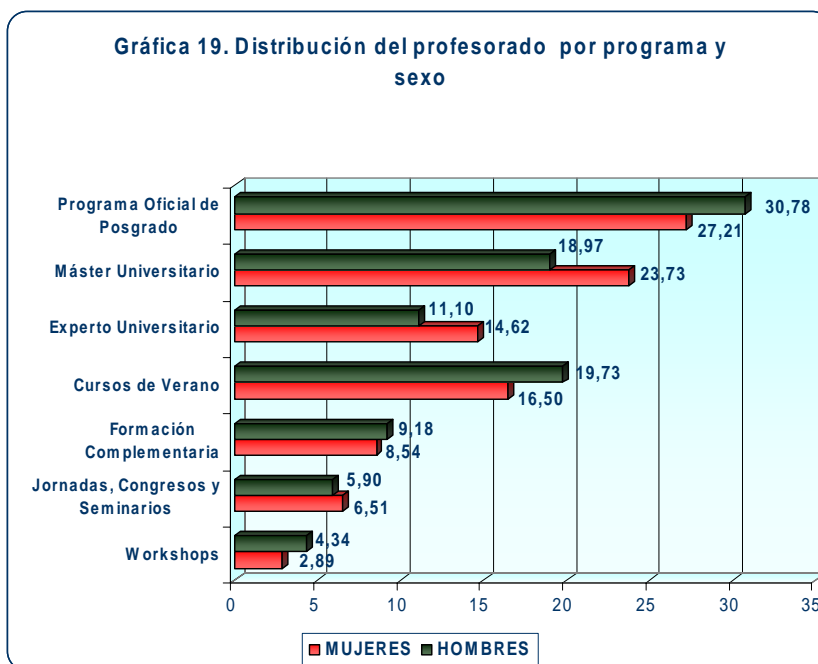
### 3.2.2. Distribución del Profesorado por programas.

La UNIA desarrolla una oferta académica de posgrado que se divide en programas oficiales de posgrado, doctorado, másteres propios, cursos de experto universitario, cursos de verano y cursos de formación complementaria.

Durante el curso académico 2010-2011 desarrolló un total de 17 programas oficiales de posgrado, 14 másteres propios, 15 cursos de experto universitario, 69 cursos de verano, 38 cursos de formación complementaria, 7 workshops y 36 jornadas, seminarios o congresos.

La mayor presencia del Profesorado la encontramos en Programa Oficial de Posgrado (29,85%), Máster Universitario (20,20%) y Cursos de verano (18,89%), siendo la presencia de profesores mayor que la de profesoras, en los tres casos, a excepción de Máster Universitario en la que encontramos al 23,73%% de las profesoras y al 18,97% de los profesores. En el resto de programas es mayor la presencia de profesores que de profesoras a excepción de Experto Universitario y Jornadas, Congresos y Seminarios.

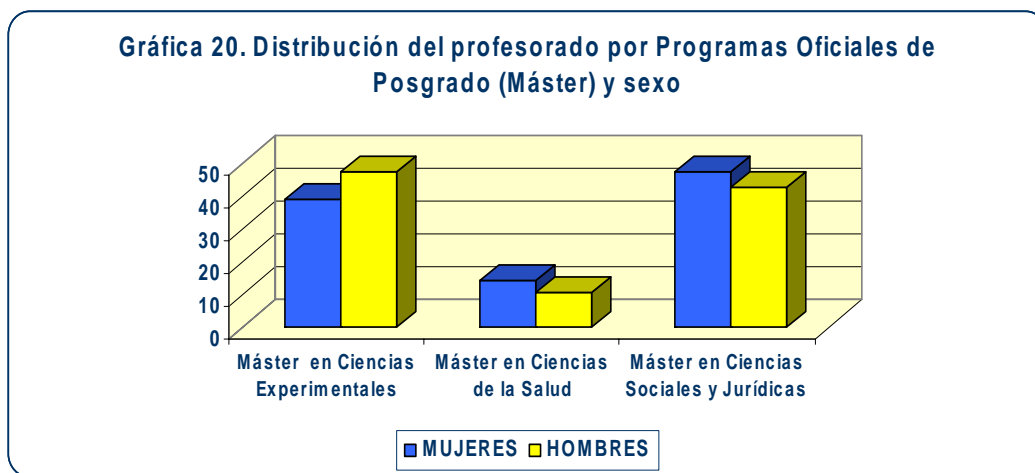
*Porcentajes calculados sobre el total de profesoras y sobre el total de profesores de la UNIA*



### 3.2.3. Distribución del Profesorado por áreas del conocimiento en Programas Oficiales de Posgrado (Máster)

En la distribución del Profesorado por áreas de conocimiento en Programas Oficiales se encuentran algunas diferencias por sexo ya que en Ciencias Experimentales la presencia de profesores es superior a la de profesoras en 9 puntos porcentuales, es decir del total de profesores de Máster el 47,16% lo son de Ciencias Experimentales y del total de profesoras el 38,68% lo son de ese área.

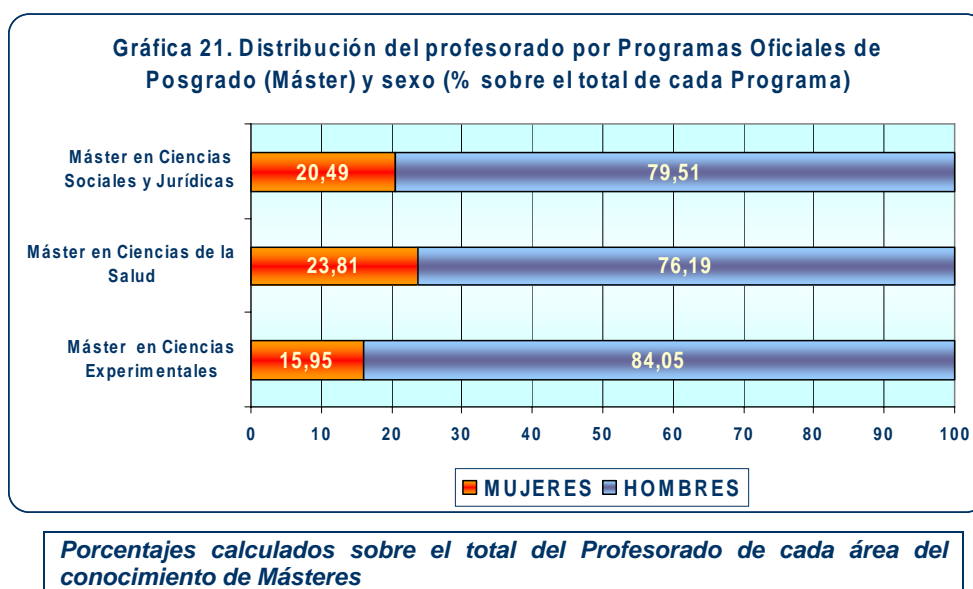
En Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas ocurre lo contrario y se observa en el primer caso el 14,15% de las profesoras y al 10,48% de los profesores y en el segundo caso el 47,17% de las profesoras y el 42,36% de los profesores.



*Porcentajes calculados sobre el total de profesoras y sobre el total de profesores*

Al analizar la distribución del Profesorado por Programas Oficiales de Posgrado y sexo sobre el total de cada programa, el desequilibrio por sexo es mayor que el que presenta el Profesorado en su composición (74,15% y 25,84%) y se hace mayor en el Área de Ciencias Experimentales, ya que del total del Profesorado de Programas

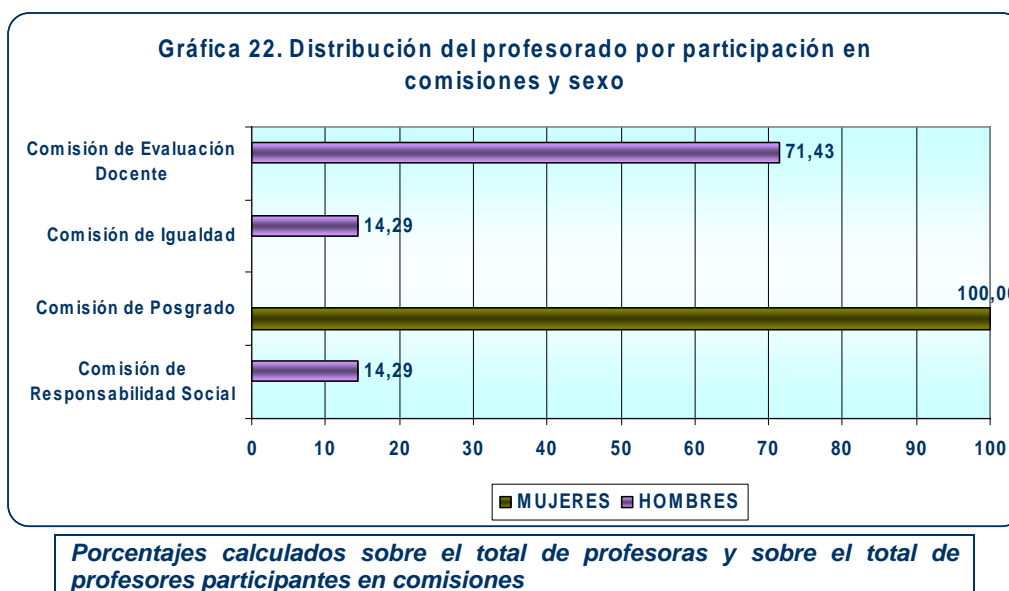
Oficiales se encuentran en esa área tan sólo un 15,95% de las profesoras frente a un 84,05% de los profesores.



### 3.2.4. Participación del Profesorado en comisiones de ámbito académico

La participación del Profesorado de la UNIA en comisiones de ámbito académico es mayor en el caso de los profesores, ya que sólo una profesora participa en comisiones frente a siete profesores. De esta forma del total del Profesorado que participa en comisiones el 12,50% son mujeres y el 87,50% son hombres.

Al analizar la participación del Profesorado por tipo de comisión y sexo existen algunas diferencias, de esta forma encontramos una profesora en la Comisión de Posgrado y en el resto de Comisiones (Responsabilidad Social, Igualdad y Evaluación Docente) sólo encontramos hombres (1,1 y 5 respectivamente).



### 3.2.5. Formación del Profesorado.

La formación del Profesorado de la UNIA responde principalmente a los objetivos planteados en su **Plan de Innovación Docente y Digital**, mejorar la calidad de la docencia, la formación del Profesorado y las metodologías docentes con el fin de conseguir un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje.

En una **primera etapa**, con el nacimiento de la **Sede Tecnológica de Málaga, en 2004**, y la puesta en marcha de los primeros programas impartidos a través del Campus Virtual de la UNIA se llevó a cabo una serie de acciones formativas dirigidas a la formación inicial del Profesorado en aspectos didáctico-pedagógicos y técnicos relativos sobre todo al manejo del Campus Virtual de la UNIA en tales programas.

**A partir del curso 2007-08**, el crecimiento cuantitativo de programas, fundamentalmente de posgrado, que hacen uso de las TICs y el Campus Virtual de la UNIA como entorno donde acontece el proceso completo de enseñanza-aprendizaje (programas virtuales) o como herramienta de apoyo a la enseñanza presencial

(programas semipresenciales) y la progresiva incorporación de nuevos docentes a la Universidad han motivado la sistematización de la capacitación del Profesorado.

De esta forma se desarrollan distintos Programas de Formación del Profesorado, diseñados y gestionados por el Área Innovación Docente y Digital, a partir de un diagnóstico previo de necesidades formativas, y que incluyen tanto acciones formativas presenciales como virtuales.

La UNIA no cuenta con mecanismos para detectar si su Profesorado cuenta con formación en materia de igualdad y tampoco se incluyen cursos específicos en materia de igualdad ni formación específica en prevención de violencia de género y lenguaje incluyente, dirigidos al Profesorado.

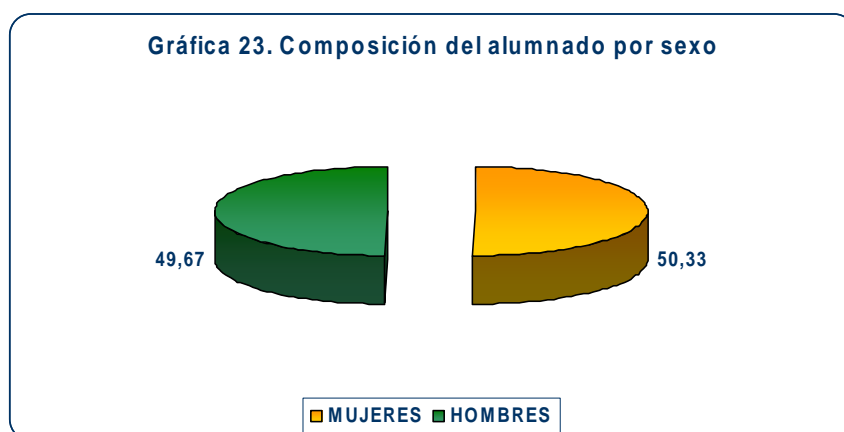
### **3.2.6. Participación del Profesorado en evaluaciones docentes.**

La Universidad Internacional de Andalucía cuenta con un Procedimiento para el Reconocimiento a la Calidad Docente del Profesorado de la UNIA (aprobado en Consejo de Gobierno de 29 de noviembre de 2011), denominado Modelo DOCENTIA-UNIA. En el mismo se establece la necesidad de valorar y reconocer la función docente del Profesorado, concediendo, a la conclusión de cada curso académico, un diploma de reconocimiento a la calidad docente a una selección del Profesorado involucrado en sus Posgrados Oficiales.

Para optar al reconocimiento, el profesor o profesora deberá haber impartido en el curso académico recién finalizado al menos dos créditos de docencia en alguno de los Programas Oficiales de la UNIA coordinados por la UNIA, tener una calificación media en la encuesta de satisfacción del Alumnado con la labor docente superior a 4 y estar implicado en actividades de innovación docente (guías docentes, campus virtual, métodos docentes innovadores,...). Además se valorará positivamente haber participado en algún programa de formación del Profesorado en los últimos tres años.

### 3.3. ALUMNADO

El Alumnado que participó en las distintas actividades académicas programadas por la UNIA en el curso 2010-2011 fue de 5611 personas, de las cuales, 2824 fueron mujeres (50,33%) y 2787 hombres (49,67%), lo que representa una composición equilibrada del Alumnado por sexo.

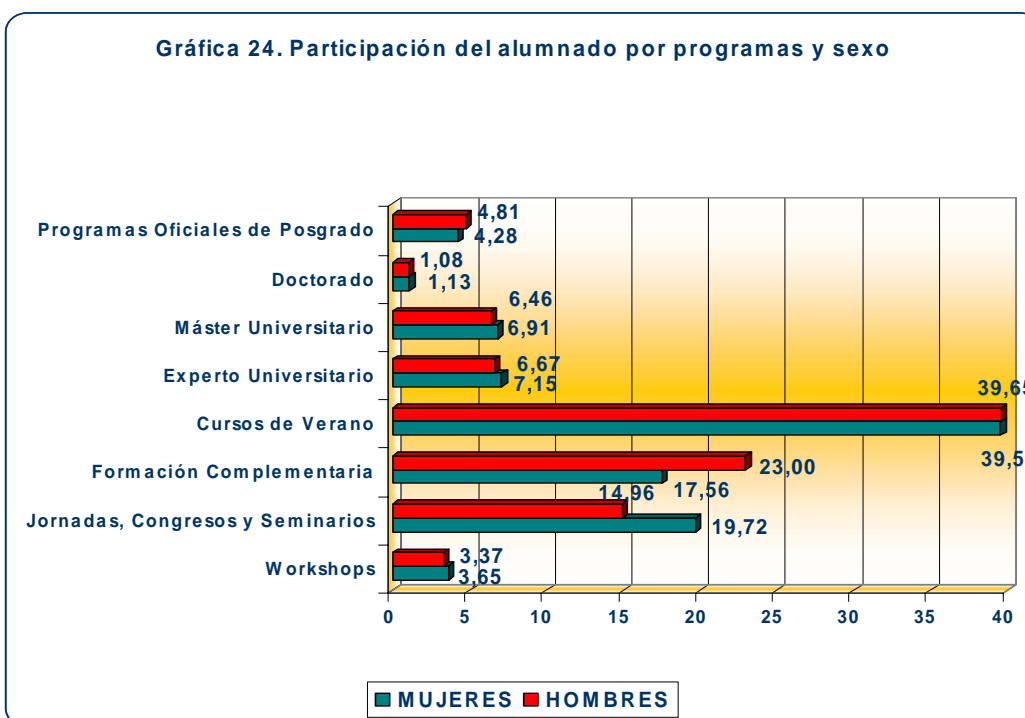


*Porcentajes calculados sobre el total del Alumnado de la UNIA*

#### 3.3.1. Alumnado matriculado por programas.

No existen diferencias en la participación del Alumnado por programas y sexo, a excepción de Formación Complementaria donde encontramos la participación del 23% de los alumnos y del 17,56% de las alumnas; y en jornadas, Congresos y Seminarios que ocurre lo contrario, encontramos al 19,72% de las alumnas y al 14,96% de los alumnos.

Gráfica 24. Participación del alumnado por programas y sexo

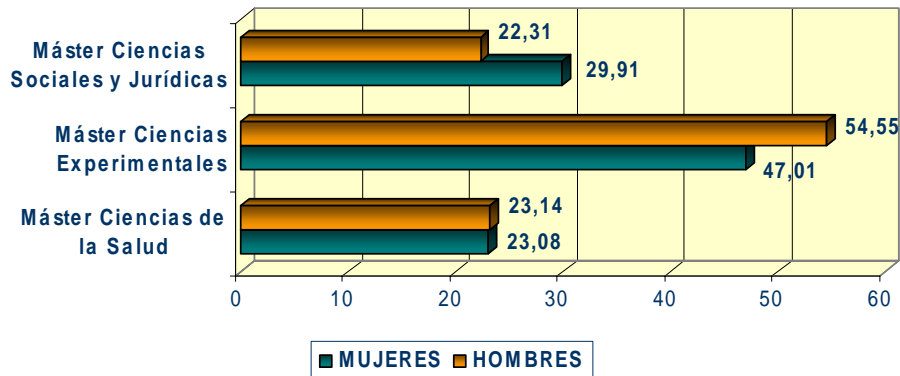


Porcentajes calculados sobre el total de alumnas y sobre el total de alumnos matriculados/os

### 3.3.2. Alumnado matriculado en Programas Oficiales de Posgrado (Máster) por área de conocimiento.

En el análisis del Alumnado matriculado por Programas Oficiales de Posgrado según sexo se aprecia que en los programas de Ciencias Experimentales la participación de los alumnos es superior a la de las alumnas, concretamente el 54,55% de los alumnos y el 47,01% de las alumnas. En los programas de Ciencias Sociales y Jurídicas ocurre lo contrario, es decir, se encuentran en estos programas el 29,91% de alumnas y el 22,31% de los alumnos. En los programas de Ciencias de la Salud no se aprecian diferencias de participación por sexo.

**Gráfica 25. Alumnado matriculado en Programas Oficiales de Posgrado (Máster) por área de conocimiento y sexo**

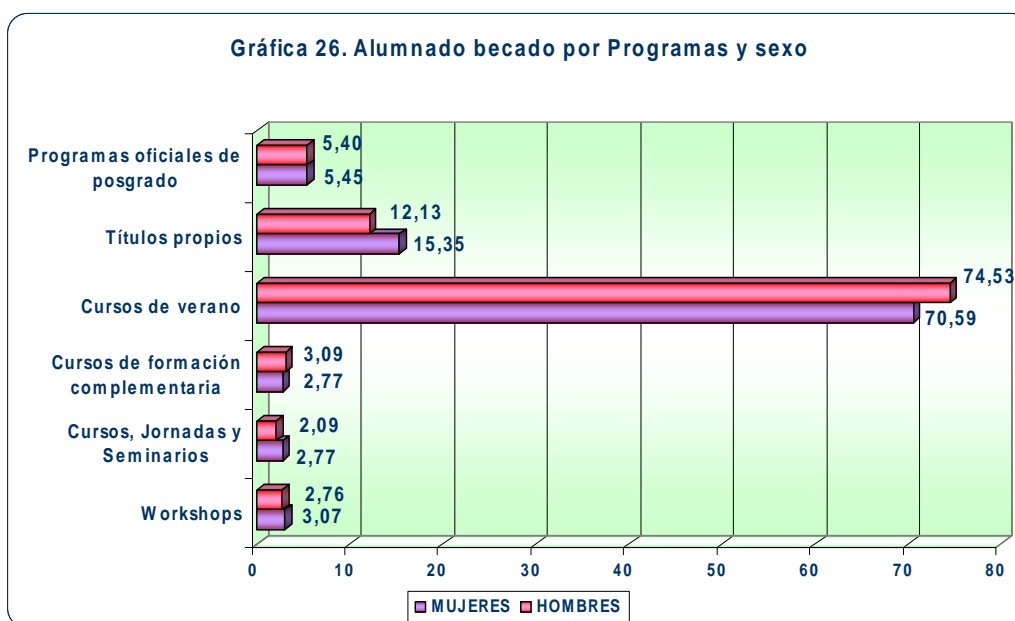


*Porcentajes calculados sobre el total de alumnas y alumnos matriculadas/os*

### 3.3.3. Alumnado becado por programa.

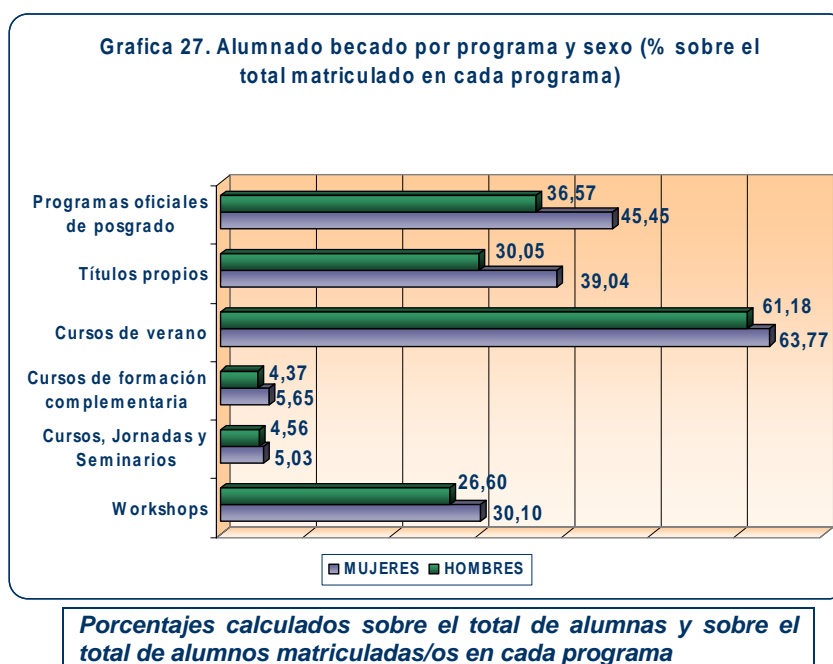
En el análisis del Alumnado becado, en casi todos los programas se observa que está equilibrada la incidencia en alumnos y alumnas, sin embargo del total de alumnas becadas el 70,59% lo son para Cursos de Verano frente al 74,53% de los alumnos, ocurriendo lo contrario en los Títulos propios, en los que del total de Alumnado de estos cursos perciben beca el 12,13% de los alumnos y el 15,35% de las alumnas.





*Porcentajes calculados sobre el total de alumnas y sobre el total de alumnos que han recibido becas*

Al analizar el Alumnado becado por programa y sexo respecto al total de Alumnado matriculado en cada programa, se aprecia que la incidencia de becas es mayor en las alumnas que en los alumnos en todos los programas formativos, siendo mayor la diferencia en Programas oficiales de posgrado en los que están becas el 45,45% de las alumnas matriculadas y el 36,57% de los alumnos matriculados y en Títulos propios que están becas el 39,04% de las alumnas matriculadas y el 30,05% de los alumnos matriculados.



### 3.3.4. Participación de Alumnado en comisiones de ámbito académico

El Alumnado a través de su representación está presente en las Comisiones de Responsabilidad Social, Posgrado e Igualdad. Al analizar la participación del Alumnado por sexo en estas comisiones encontramos que de tres representantes dos son mujeres (66,67%) y uno es hombre (33,33%), por lo tanto la participación de las alumnas es mayor que la de los alumnos.

Respecto al tipo de comisión por sexo, las alumnas forman parte de las Comisiones de Responsabilidad Social y de Igualdad y el alumno de la Comisión de Posgrado.

### 3.3.5. Aplicación de medidas de conciliación

La Universidad no está aplicando medidas de conciliación dirigidas al Alumnado, como por ejemplo: horarios que favorezcan la conciliación, servicios de guardería y tampoco

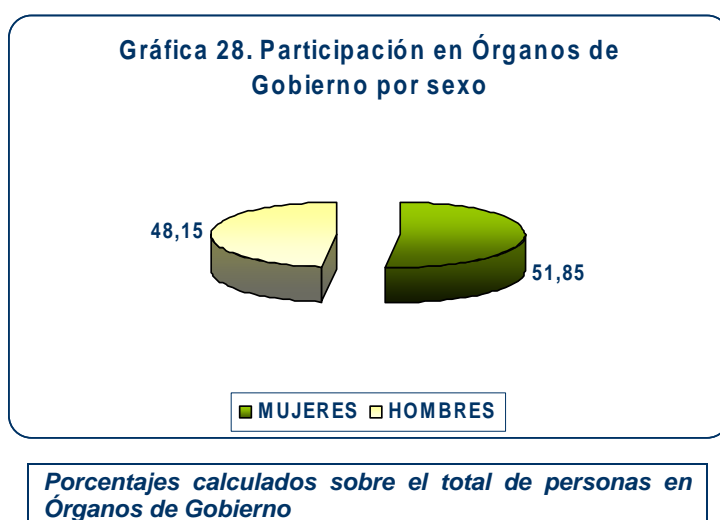
cuenta con mecanismos de detección de necesidades de este tipo de medidas por parte del Alumnado.

### 3.4. ÓRGANOS DE GOBIERNO

El gobierno, administración y representación de la UNIA se articula a través de órganos unipersonales, colegiados y otros cargos.

- ➔ **Órganos de Gobierno Unipersonales**, las personas titulares de:
  - Rectorado.
  - Vicerrectorado: De Ordenación Académica y Estudios de Posgrado, Internacionalización y Cooperación al Desarrollo, de Extensión Universitaria y Participación, de Innovación y Tecnologías de la Comunicación y de Planificación y Calidad.
  - Secretaría General.
  - Gerencia.
  - Dirección de Sedes.
  - Vicegerencia.
  - Gerencias de Sedes.
- ➔ **Órganos de Gobierno Colegiados:**
  - Consejo de Gobierno.
  - Patronato: aunque esté formado por 31 miembros, se analizará los 7 miembros con capacidad de designación por la UNIA.
  - Consejo de Dirección.
- ➔ **Otros cargos:**
  - Dirección de Secretariado

Respecto a la participación de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno se puede apreciar que está equilibrada por sexo ya que del total de personas que forman parte de ellos el 51,85% son mujeres y el 48,15% son hombres.

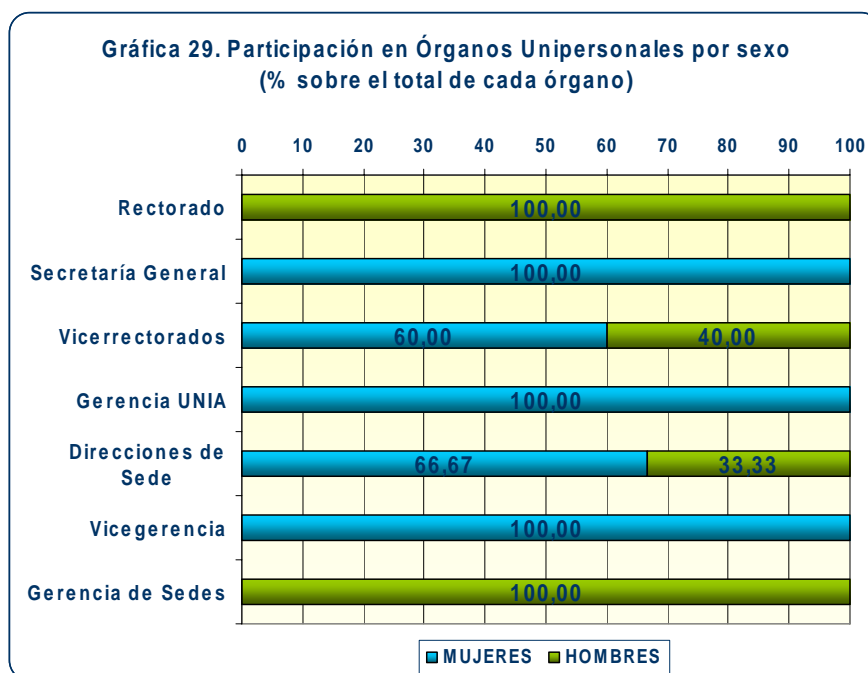


### 3.4.1. Participación por tipo de Órgano de Gobierno.

- ⇒ **Órganos de Gobierno Unipersonales:** la participación en órganos unipersonales está equilibrada por sexo (47,62% de mujeres y 52,38% de hombres), es decir, de 21 personas que forman parte de los órganos unipersonales 10 son mujeres y 11 hombres.

La persona titular del Rectorado de la UNIA (máxima autoridad) es un hombre y las personas titulares de la Secretaría, la Gerencia y Vicegerencia son mujeres. En las titularidades de Vicerrectorado y Direcciones de Sede es mayor la presencia de mujeres que de hombres, de esta forma se observa el 60% de Vicerrectoras y el 40% de Vicerrectores; y el 66,67% de Directoras y el 33,33% de Directores. Por último son hombres los titulares de la Gerencia de las tres Sedes de la UNIA (Baeza, La Rábida y Sevilla).

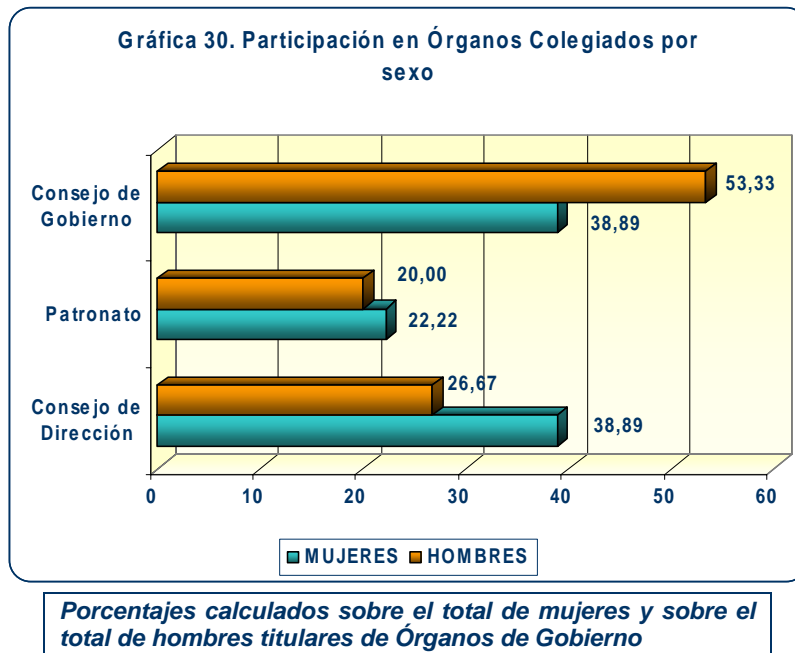
Respecto a los órganos unipersonales aunque en las titularidades de Vicerrectorado el porcentaje de mujeres es más elevado que el de hombres, es necesario analizar el peso de los Vicerrectorados ocupados por mujeres y por hombres, de esta forma son mujeres las titulares del Vicerrectorado de Extensión Universitaria; Vicerrectorado de Innovación Tecnológica y Comunicación; y Vicerrectorado de Internacionalización y Cooperación. Los hombres son titulares del Vicerrectorado de Ordenación Académica y de Posgrado (Vicerrectorado con gran peso en la Universidad y que siempre ha estado ocupado por un hombre) y Vicerrectorado de Planificación y Calidad.



*Porcentajes calculados sobre el total de personas titulares de cada órgano*

- ➔ **Órganos de Gobierno Colegiados:** la participación en órganos colegiados está equilibrada por sexo (54,55% de mujeres y 45,45% de hombres), siendo en este caso algo superior la presencia de mujeres, es decir, de 33 personas que forman parte de los órganos colegiados 18 son mujeres y 15 hombres.

En la distribución de mujeres y hombres por tipo de órgano colegiado existen algunas diferencias ya que en el Consejo de Gobierno hay un 53,33% de los hombres frente al 38,89% de las mujeres y en el Consejo de Dirección el 26,67% son hombres y el 38,89% son mujeres.



- ➔ **Otros cargos:** en las Direcciones de Secretariado es mayor la presencia de los hombres que la de mujeres, ya que de seis direcciones cuatro están ocupadas por hombres (66,66%) y dos están ocupadas por mujeres (33,33%)

#### 4. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD DOCENTE

La UNIA elabora su oferta académica conjugando los principios de calidad científica, diversidad temática y actualidad, así como el carácter profesionalizante del programa, la coordinación interuniversitaria, la captación de Alumnado extranjero, -con especial atención a los provenientes de Universidades de países de América Latina-, y todo ello, sostenido con un sólido programa de becas.

Además de la oferta formativa la UNIA lleva a cabo distintas iniciativas y proyectos que intentan dar respuesta a su vocación internacional y solidaria. De esta forma, coopera con otras universidades en muchas de sus acciones formativas, fomentando la innovación tecnológica y apoyando líneas y proyectos de investigación de interés estratégico para su entorno. Es también un espacio abierto a las diferentes formas de cultura, conocimiento y cooperación, e intenta configurarse como un foro permanente de debate e intercambio de experiencias en el pensamiento y arte contemporáneo. Para ello desarrolla los siguientes proyectos:

- Aula de Sostenibilidad UNIA
- UNIA Arteypensamiento
- Cátedra UNESCO Interculturalidad y Derechos Humanos
- Espacio-Red Prácticas y Culturas Digitales
- Seminario permanente de Patrimonio Histórico
- OpencourseWare-UNIA
- Premios UNIA
- Cátedra Extenda
- Fomento y gestión de la Innovación

Todos los programas docentes que se imparten en la UNIA son aprobados por el Consejo de Gobierno, previo informe de la Comisión de Extensión Universitaria o de la Comisión de Posgrado.

La legislación vigente, estatal y autonómica en materia de igualdad, establece que el sistema universitario adoptará las medidas necesarias para garantizar la inclusión de

enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios.

Los Estatutos de la Universidad Internacional de Andalucía recogen en los artículos 69 y 72, las funciones de las Comisiones mencionadas anteriormente, y entre ellas se encuentra la de analizar y proponer al Consejo de Gobierno la propuesta de programación de estudios de posgrado y doctorado (Comisión de Ordenación Académica y de Posgrado) y actividades de Extensión Universitaria (Comisión de Extensión Universitaria), adoptando las medidas necesarias para incluir enseñanzas en materia de género en los planes de estudio siempre que proceda y fomentando la inclusión de estudios en materia de violencia de género, especialmente en las especialidades académicas relacionadas con la enseñanza y los medios de comunicación.

En este sentido, la igualdad de género está presente en los Planes de Estudios de la Universidad Internacional de Andalucía, ya que cuenta con un Máster de género, dentro del Área de Ciencias Sociales y Jurídicas, que se imparte en la Sede de Baeza bajo el título: *“Género, Feminismo y Ciudadanía; perspectivas para un nuevo siglo”*. Este Máster analiza la importancia tanto de la ciudadanía como del género para la teoría y la práctica del desarrollo.

Respecto a la participación del Alumnado por sexo en el Máster de género en 2010-2011 fue mayor la participación de mujeres que de hombres, de doce personas que participaron diez fueron mujeres y dos hombres, lo que representa un 83,33% de mujeres y un 16,67% de hombres.

El Profesorado que impartió el Máster de género en 2010-2011 también fue mayor el número de profesoras que de profesores, de treinta y seis personas participaron treinta y cuatro fueron profesoras y sólo dos profesores, lo que representa un 94,44% de profesoras y sólo un 5,5% de profesores.

También se incluye la materia de género en cursos de verano, seminarios, congresos, foros y otras actividades, como pueden ser:



- Curso de verano “Alianza de civilizaciones y derechos de la mujer en una sociedad multicultural”
- Programa de cooperación con el exterior: Curso “Salud Reproductiva” en Marruecos y Senegal; y Curso “Salud Reproductiva. Violencia de Género” en Túnez.
- Seminario “Movimiento de las Bases; Transfeminismo, Feminismo Queer, Despatologización, Discursos no Binarios. Proyecto Arteypensamiento.
- Congreso sobre “Violencia de género en el contexto de la globalización”
- Foro del Aula de Sostenibilidad: 4º Foro internacional Saberes para el cambio. “Ecofeminismo: las voces de las Mujeres por la sostenibilidad del planeta.
- Cátedra UNESCO de Interculturalidad y Derechos Humanos de la UNIA: Jornadas Internacionales de Género y Desarrollo Humano”

Vemos, por tanto que la UNIA incluye enseñanzas en materia de igualdad de género tanto en los Planes de Estudios como en las actividades de Extensión Universitaria, sin embargo **no se está desarrollando una actividad académica desde el enfoque de género**, ya que no se incluye la igualdad de forma transversal en los contenidos y metodologías de las enseñanzas especializadas y de posgrado, así como en las actividades de extensión universitaria. Por ejemplo no se incluyen asignaturas ni contenidos de género en los programas de posgrado ni en los cursos de verano, jornadas, seminarios... La UNIA, como se ha comentado anteriormente, no conoce si su Profesorado tiene formación en género y tampoco se le está proporcionando este tipo de formación para garantizar una actividad docente en la que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores igualitarios.

Por su parte y en este sentido las personas representativas del Alumnado manifiestan que:

- No conoce los programas formativos y actuaciones desarrollados por la UNIA en materia de igualdad y propone incorporar en el aula virtual un sistema de alerta con información sobre estos programas y actuaciones, así como hacer

más accesibles los temas de género en la web de la UNIA (Unidad de Igualdad).

- Se produjo un caso puntual y concreto en el que un profesor al poner un ejemplo utilizó un estereotipo sexista sobre las mujeres y que rápidamente el Alumnado mostró su desacuerdo, lo que demuestra la sensibilidad en igualdad del Alumnado presente en ese programa académico.

## 5. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN OTROS ÁMBITOS UNIVERSITARIOS

### 5.1. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

La comunicación en la UNIA es fluida ya que cuenta con numerosos mecanismos como son: correo electrónico, reuniones, foros, plataforma virtual... La plataforma es un medio de comunicación muy importante en la Universidad debido a la dispersión que sufre por Sedes.

Tras la lectura de los documentos de uso interno (Estatutos, Reglamentos, Procedimientos, Memorias...) y de uso externo (folletos informativos de la oferta formativa) se observa que existe un intento por utilizar un lenguaje incluyente en los mismos, aunque en ocasiones es utilizado el lenguaje masculino para hacer referencia al genérico.

Para el análisis de la comunicación e imagen externa, desde la perspectiva de género, se ha revisado el contenido de la página web de la UNIA y los folletos informativos de la oferta formativa de la UNIA. En cuanto a la web se observa que precisa una revisión desde el punto de vista de género ya que al igual que en sus documentos se hace un intento, pero se suele utilizar el masculino como genérico.

Respecto a los folletos informativos de la oferta formativa de la UNIA se ha comprobado que se hace poco uso de imágenes de personas y cuando se hace no se aprecia un uso sexista de las mismas. Sin embargo en el díptico del Máster de género sólo se utilizan imágenes de mujeres, lo cual puede estar influyendo negativamente en la participación de hombres en el mismo, por lo que sería conveniente hacer una revisión en el diseño de las imágenes.

Por su parte y en este sentido, las personas representativas del Alumnado manifiestan que el lenguaje utilizado en el desarrollo de los programas formativos en general es lenguaje no incluyente (masculino genérico), aunque algunos profesores intentan hacer un uso incluyente del mismo.

De todo esto se deduce que, en el uso de lenguaje incluyente falta técnica, sistemática y sensibilización en esta materia, ya que algunas personas consideran que no es necesario y que entorpece su trabajo, como así lo han manifestado en las entrevistas realizadas y en las jornadas formativas del PAS. Por lo tanto sería necesario contar con formación, manuales y directrices para utilizar un lenguaje incluyente.

## **5.2. INFORMACIÓN, ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO**

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía en su artículo 10.1. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, establece:

*“Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:*

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.*
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género”.*

El Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, establece dentro de la Línea 1. “Integración de la perspectiva de género” y en su, Objetivo 3. “Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones”.

Los sistemas de información utilizados por la UNIA están adaptados para el tratamiento de datos desagregados por sexo, sin embargo los sistemas utilizados para el PAS no incluyen esta variable.

Respecto a los estudios y estadísticas, como se ha comentado anteriormente, desde el año 2008 se elabora el informe de género de la UNIA, sin embargo no todos los estudios y estadísticas incluyen la información desagregada por sexo. En este

sentido, hay que destacar que incluso en la Memoria de Responsabilidad Social 2009-2010 se presentan y analizan algunos datos que no están desagregados por sexo.

### **5.3. SALUD LABORAL**

La legislación vigente en materia de igualdad tanto a nivel estatal como a nivel autonómico establecen:

- Garantizar la salud y la protección de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.
- Elaborar protocolos de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

La UNIA cuenta con un documento para la organización de la actividad preventiva, pero no se establece dicha actividad desde la perspectiva de género y en todo caso se utiliza lenguaje no incluyente, es decir, masculino genérico. También la Universidad cuenta con una persona responsable de prevención de riesgos laborales que se encuentra en la Sede de la Rábida y está sensibilizada en materia de igualdad.

Respecto a la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas el Estatuto del Empleado Público establece, dentro de los derechos individuales el de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo el IV Convenio Colectivo del PAS establece el derecho a la adaptación de las condiciones, tiempo y turnos de trabajo para garantizar la protección de la trabajadora embarazada y el feto.

La UNIA ha realizado la identificación de puestos peligrosos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y así lo ha confirmado las personas representativas del PAS, detectándose que no existen puestos que puedan suponer peligro para mujeres en estas situaciones. En caso de presentarse algún riesgo se atendería inmediatamente aplicando la normativa vigente en esta materia.

Respecto a los procedimientos para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo y en el desarrollo de la normativa vigente en esta materia, el Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013,

establece dentro de la Línea 3. “Empleo” y en su, Objetivo 5. “Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral”, recogiendo entre otras medidas, la elaboración de protocolos de prevención y de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Por su parte la UNIA tiene previsto la elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante acoso sexual y por razón de sexo pero aún no cuenta con el mismo. Tampoco cuenta con una persona, en cada una de las Sedes, con formación en esta materia y que sean referente para toda la comunidad universitaria para denunciar este tipo de acoso. En todo caso la persona de referencia sería la responsable de prevención, pero algunas personas asistentes a las jornadas formativas del PAS manifiestan que no tienen conocimiento de la persona de referencia. En este punto es importante tener en cuenta la dispersión por Sedes de la UNIA.

En cuanto al acoso sexual y por razón de sexo, en la comunidad universitaria (PAS, Profesorado y Alumnado) no se ha tenido conocimiento de casos de acoso de este tipo, sin embargo, se presentó una queja por parte de una alumna, en la Dirección de la Sede correspondiente y, aunque no contaban con protocolo, se atendió de forma inmediata y confidencial, llamando la atención de la persona denunciada, de tal forma que la persona denunciante se considero satisfecha con el resultado y no fue necesario abrir un procedimiento formal.

En cuanto a la prevención y protección de mujeres víctimas de violencia de género la Universidad tampoco cuenta con protocolos ni medidas de sensibilización ante este tipo de violencia.

La Universidad no tiene conocimiento de casos de mujeres víctimas de violencia de género, sin embargo en el supuesto de que se diera algún caso manifiesta que conoce y se aplicarían las medidas relativas a derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOMPIVG).

## 6. OPINIONES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS RESPECTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Con el fin de conocer la opinión del PAS sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNIA, se ha aplicado un cuestionario a través de cuyo análisis se pretende:

- Conocer la sensibilidad del PAS de la UNIA en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,
- Averiguar su opinión sobre la inclusión de la igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria, e
- Identificar las percepciones del personal respecto a la realización del diagnóstico de igualdad y la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el análisis del cuestionario y teniendo en cuenta la naturaleza de las preguntas recogidas en el mismo, se han establecido los siguientes puntos:

- Características de la encuesta
- Características de las personas encuestadas
- Situación de las mujeres en el ámbito laboral universitario
- Integración de la igualdad de oportunidades en las Universidades

### CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA

FICHA TÉCNICA	
<b>Universo</b>	Total del PAS de la UNIA: 148 personas (93 mujeres y 55 hombres)
<b>Muestreo</b>	74 personas del PAS de la UNIA (55 mujeres y 19 hombres) participantes en la formación en materia de igualdad y de diferentes niveles jerárquicos y áreas.
<b>Herramienta de recogida de información</b>	Cuestionario estructurado compuesto por 11 preguntas cerradas y una abierta para recoger opiniones y sugerencias del PAS
<b>Estructura del cuestionario:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación de las mujeres en el ámbito laboral universitario</li> <li>• Papel de las Universidades en la promoción de la igualdad en la sociedad</li> <li>• Opinión sobre los ámbitos de integración de la igualdad de oportunidades en las Universidades en general y en</li> </ul>

	<p>la UNIA en concreto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Datos de la persona que responde al cuestionario en relación a su situación en la Universidad.</li> </ul>
<b>Fecha de realización</b>	Febrero y marzo de 2012
<b>Metodología para la recogida de información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administración de los cuestionarios en las sesiones presenciales de formación al PAS.</li> <li>Las personas que han cumplimentado el cuestionario lo han entregado a la persona responsable de la formación presencial.</li> <li>La Asistencia Técnica receptiona los cuestionarios para proceder a su explotación.</li> </ul>
<b>Garantías de la encuesta</b>	Confidencialidad y anonimato de las personas participantes
<b>Tratamiento de la información</b>	Transcripción de preguntas abiertas, Codificación y Grabación de datos. Tabulación cruzada tomando como variable independiente el sexo de la persona que responde al cuestionario.
<b>Control de calidad</b>	Todos los cuestionarios han sido revisados para asegurar su perfecto cumplimiento y la coherencia de las respuestas.

## CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS																																																																										
<b>Sexo</b>	Número de cuestionarios contestados = 74 (50% del total del PAS), de los cuales, 55 son mujeres (74%) y 19 son hombres (26%).																																																																									
<b>Responsabilidades familiares</b>	La responsabilidad más habitual entre las mujeres y los hombres de la muestra es la tenencia de hijas e hijos menores, no presentando grandes diferencias por sexo (39% los hombres y 36% las mujeres).																																																																									
<b>Nivel jerárquico</b>	<p>Muestra representativa de todos los niveles jerárquicos, con la siguiente participación:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>TOTAL %</th> <th>MUJERES %</th> <th>HOMBRES %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grupo A1-I</td> <td>13,51</td> <td>5,41</td> <td>8,11</td> </tr> <tr> <td>Grupo A2-II</td> <td>9,46</td> <td>6,76</td> <td>2,70</td> </tr> <tr> <td>Grupo C1-III</td> <td>21,62</td> <td>14,86</td> <td>6,76</td> </tr> <tr> <td>Grupo C2-IV</td> <td>55,41</td> <td>40,54</td> <td>14,86</td> </tr> </tbody> </table> <p>Participación por niveles jerárquicos y por Sedes:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Sevilla</th> <th colspan="2">La Rábida</th> <th colspan="2">Málaga</th> <th colspan="2">Baeza</th> </tr> <tr> <th>M</th> <th>H</th> <th>M</th> <th>H</th> <th>M</th> <th>H</th> <th>M</th> <th>H</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Grupo A1-I</td> <td>5,41</td> <td>2,70</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>5,41</td> </tr> <tr> <td>Grupo A2-II</td> <td>1,35</td> <td>1,35</td> <td>1,35</td> <td>0,00</td> <td>1,35</td> <td>0,00</td> <td>2,70</td> <td>1,35</td> </tr> <tr> <td>Grupo C1-III</td> <td>8,11</td> <td>1,35</td> <td>4,05</td> <td>1,35</td> <td>0,00</td> <td>2,70</td> <td>2,70</td> <td>1,35</td> </tr> <tr> <td>Grupo C2-IV</td> <td>10,81</td> <td>2,70</td> <td>14,86</td> <td>4,05</td> <td>0,00</td> <td>6,76</td> <td>14,86</td> <td>1,35</td> </tr> </tbody> </table>		TOTAL %	MUJERES %	HOMBRES %	Grupo A1-I	13,51	5,41	8,11	Grupo A2-II	9,46	6,76	2,70	Grupo C1-III	21,62	14,86	6,76	Grupo C2-IV	55,41	40,54	14,86		Sevilla		La Rábida		Málaga		Baeza		M	H	M	H	M	H	M	H	Grupo A1-I	5,41	2,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,41	Grupo A2-II	1,35	1,35	1,35	0,00	1,35	0,00	2,70	1,35	Grupo C1-III	8,11	1,35	4,05	1,35	0,00	2,70	2,70	1,35	Grupo C2-IV	10,81	2,70	14,86	4,05	0,00	6,76	14,86	1,35
	TOTAL %	MUJERES %	HOMBRES %																																																																							
Grupo A1-I	13,51	5,41	8,11																																																																							
Grupo A2-II	9,46	6,76	2,70																																																																							
Grupo C1-III	21,62	14,86	6,76																																																																							
Grupo C2-IV	55,41	40,54	14,86																																																																							
	Sevilla		La Rábida		Málaga		Baeza																																																																			
	M	H	M	H	M	H	M	H																																																																		
Grupo A1-I	5,41	2,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,41																																																																		
Grupo A2-II	1,35	1,35	1,35	0,00	1,35	0,00	2,70	1,35																																																																		
Grupo C1-III	8,11	1,35	4,05	1,35	0,00	2,70	2,70	1,35																																																																		
Grupo C2-IV	10,81	2,70	14,86	4,05	0,00	6,76	14,86	1,35																																																																		



<b>Formación</b>	La mayor parte de las personas encuestadas opina haber recibido formación relacionada directa o indirectamente con el puesto de trabajo (el 83% de los hombres y el 92% de las mujeres).
<b>Trayectoria y promoción</b>	De la opinión de la muestra se observa que el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han promocionado es muy bajo (7% de ellos y el 12% de ellas).

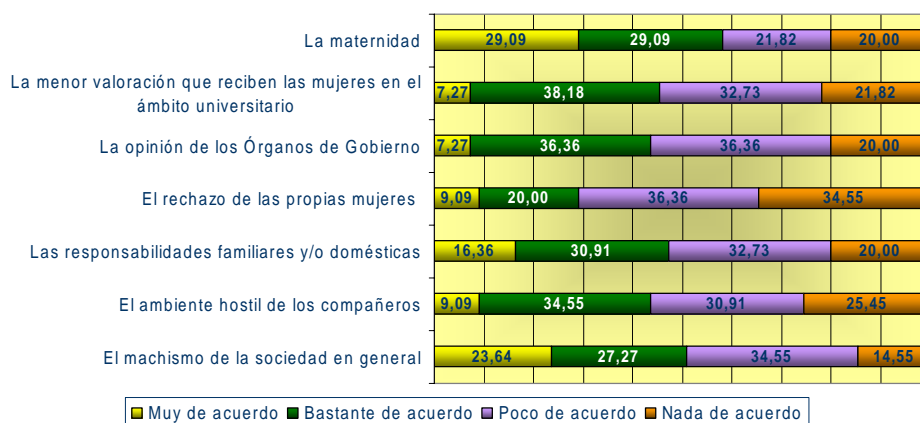
## SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL UNIVERSITARIO

Para conocer la opinión del PAS sobre este aspecto se ha incluido una pregunta en el cuestionario y la finalidad de la misma es conocer qué dificultades tienen las mujeres para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario.

Respecto al análisis de la pregunta sobre la opinión acerca de **las dificultades que pueden encontrar las mujeres para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario, tanto en Andalucía como en el resto de España (pregunta nº 1 del cuestionario)**, en términos generales, de las opiniones expresadas por la muestra, se aprecian algunas diferencias en función del sexo a la hora de valorar las dificultades de las mujeres para el acceso y la permanencia en el ámbito laboral universitario.

Las **mujeres participantes** en la muestra están muy de acuerdo o bastante de acuerdo en que las dificultades que pueden encontrar las mujeres para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario son: la maternidad (58,18%), el machismo de la sociedad en general (50,91%) y las responsabilidades familiares y/o domésticas (47,27%).

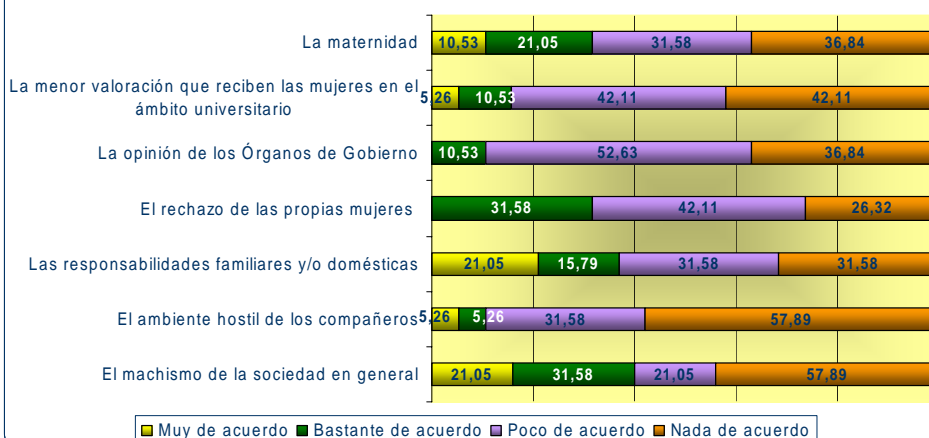
**Gráfica 31. Opinión de las trabajadoras del PAS respecto a las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario**



*Porcentajes calculados sobre el total de mujeres del PAS que han participado en la encuesta*

En cambio los **hombres encuestados** están poco de acuerdo con las tres dificultades anteriores: la maternidad (el 68,42%), el machismo de la sociedad en general (el 78,94%) y las responsabilidades familiares y/o domésticas (el 63,16%). Lo cual refleja que los trabajadores del PAS tienen una percepción distinta de situación de las mujeres en el ámbito laboral universitario.

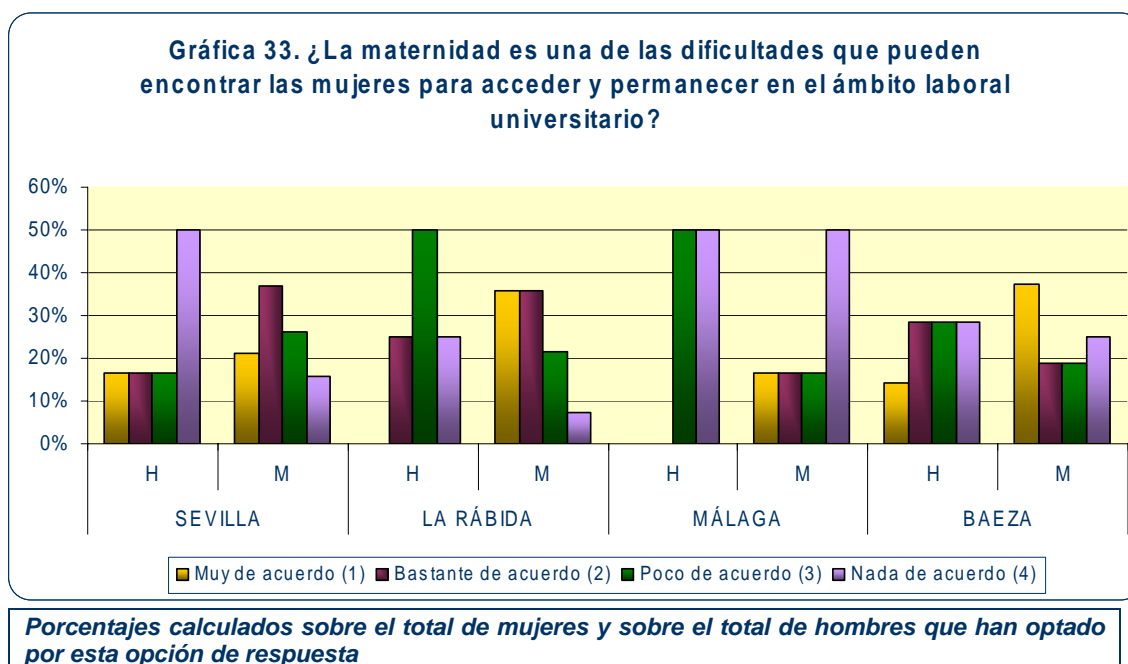
**Gráfica 32. Opinión de los trabajadores del PAS respecto a las dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario**



*Porcentajes calculados sobre el total de hombres del PAS que han participado en la encuesta*

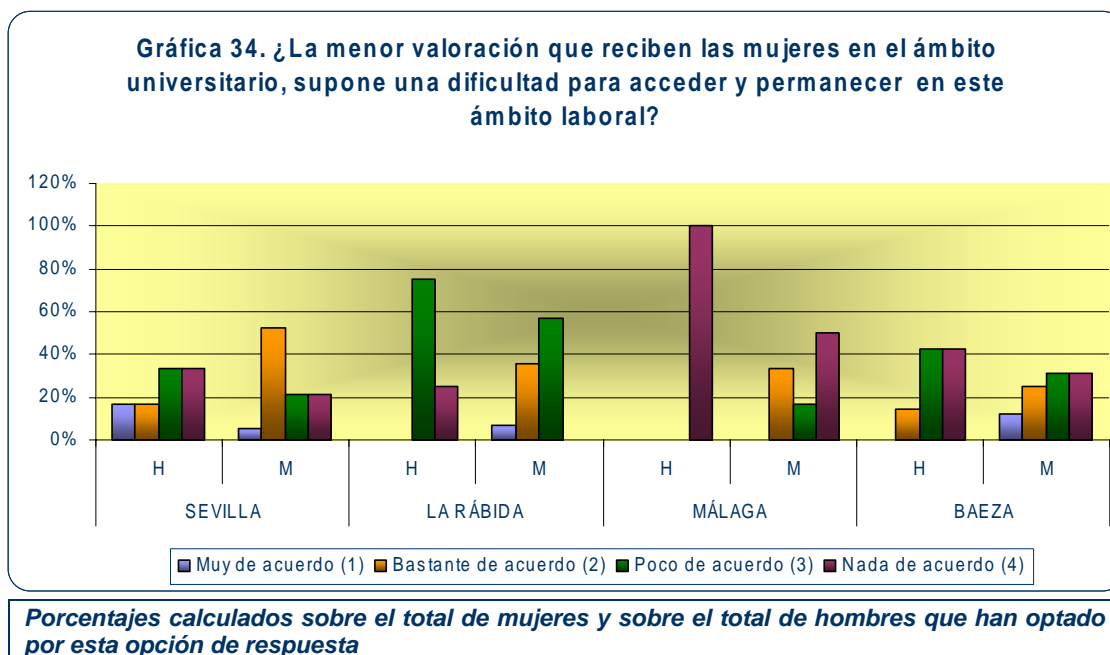
Respecto a la opción de respuesta: si *la maternidad es una de las dificultades que pueden encontrar las mujeres para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario*, las mujeres que responden al cuestionario de las sedes de La Rábida, Baeza y Sevilla están muy de acuerdo; sin embargo, la opinión de las trabajadoras de la sede de Málaga, no es coincidente con las de los otros centros, mostrando desacuerdo respecto a que la maternidad sea obstáculo para el acceso y permanencia al ámbito universitario.

En el caso de las respuestas de los trabajadores que responden al cuestionario de los centros de Sevilla, La Rábida y Málaga no muestran estar de acuerdo en que la maternidad sea un obstáculo para que las mujeres puedan acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario.



Tras el análisis de la opción de respuesta: si *la menor valoración que reciben las mujeres en el ámbito universitario es una dificultad para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario*, se observa que hay algunas diferencias por centros de trabajo o sedes. La tendencia general es estar en desacuerdo (poco o nada) en que

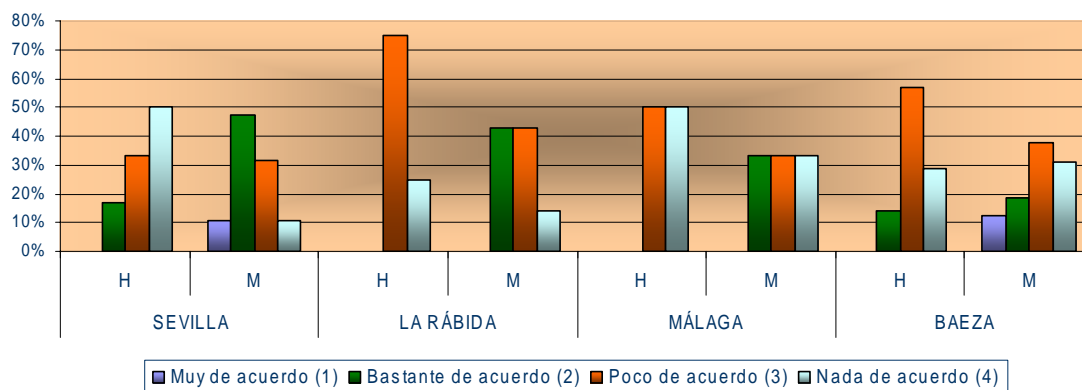
ésta sea una dificultad para las mujeres. En el caso de la sede de Málaga, todos los hombres opinan no estar de acuerdo y en la de Sevilla, la mitad de los hombres que responden muestran su desacuerdo.



Respecto a la opción de respuesta: si *la opinión de los Órganos de Gobierno dificulta el acceso y promoción de las mujeres en el ámbito laboral universitario*, los trabajadores de todas las sedes manifiestan en la gran mayoría de sus respuestas desacuerdo al respecto.

En el caso de las respuestas de las trabajadoras de las sedes de Sevilla y de La Rábida, las mujeres están bastante de acuerdo en esta dificultad para acceder y promocionar (el 47% en Sevilla y el 43% en La Rábida); en las sedes restantes, la respuesta es de desacuerdo pero en menor proporción (33% de las respuestas de mujeres en Málaga y 19% de las respuestas de mujeres en Baeza).

**Gráfica 35. ¿La opinión de los Órganos de Gobierno, es una dificultad para para acceder y permanecer las mujeres en el ámbito laboral universitario?**

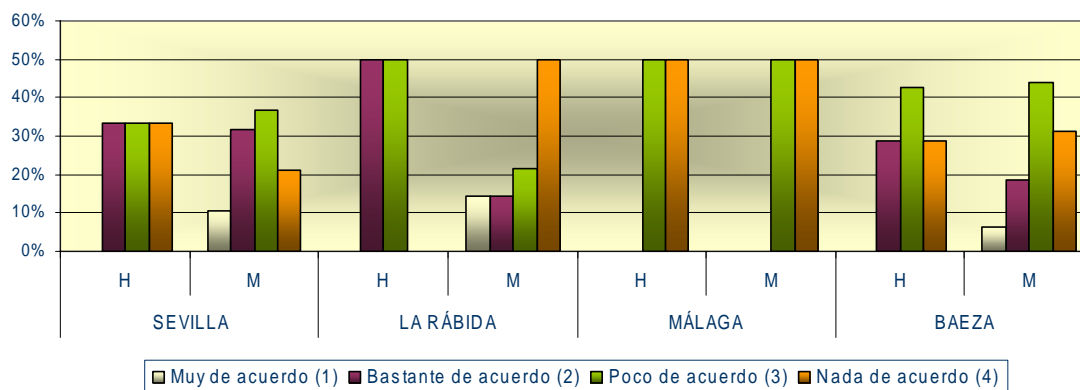


**Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres que han optado por esta opción de respuesta**

El análisis de la respuesta: si *el rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos es una dificultad para acceder y permanecer en el ámbito laboral universitario*, en todas las sedes coincide el desacuerdo, tanto en mujeres como en hombres. Ningún hombre de las cuatro sedes ha respondido estar muy de acuerdo en esta pregunta.

En el caso de la sede de Málaga, la respuesta coincide por igual cuando corresponde a hombres o a mujeres (50% han señalado poco de acuerdo y 50% señalan nada de acuerdo).

**Gráfica 36. ¿El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos, es una dificultad para acceder y permanecer las mujeres en el ámbito laboral universitario?**

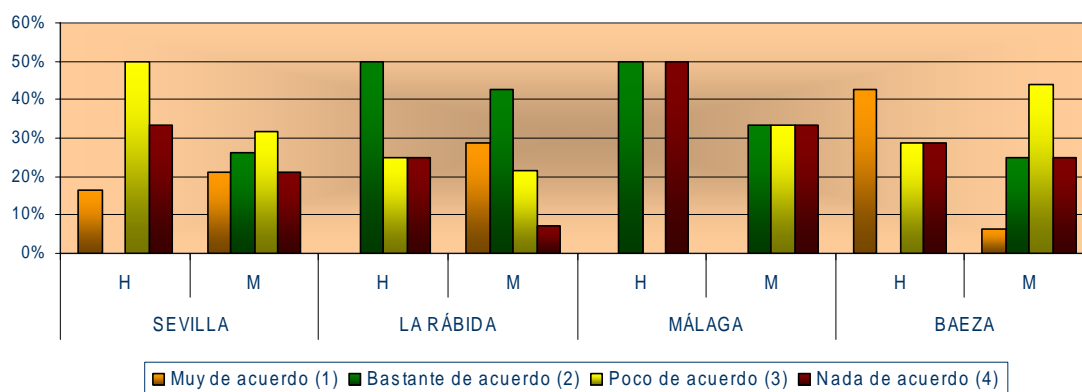


**Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres que han optado por esta opción de respuesta**

La opción de respuesta sobre *la dificultad que presenta el tener responsabilidades domésticas y/o familiares para el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral universitario* presenta el siguiente análisis: en La Rábida y Málaga la respuesta de los trabajadores, en un 50% de los que responden en ambas sedes, es de estar bastante de acuerdo mientras que en la sede de Sevilla, el 50% de los que responden están poco de acuerdo.

Las trabajadoras están de acuerdo, en más del 40% sobre el total de las mujeres que participan en la encuesta, es decir, la mayoría de las mujeres encuestadas opinan que las responsabilidades familiares y/o domésticas inciden o dificultan el acceso y permanencia en el ámbito laboral universitario de las mujeres. Es destacable el escaso número de respuestas marcadas en la opción “muy de acuerdo”, tan sólo en la sede de Sevilla y Baeza hay respuestas en esta opción, un 17% de las trabajadoras de Sevilla y un 43% de las trabajadoras de Baeza.

**Gráfica 37. ¿Las responsabilidades domésticas y/o familiares, son una dificultad para acceder y permanecer las mujeres en el ámbito laboral universitario?**

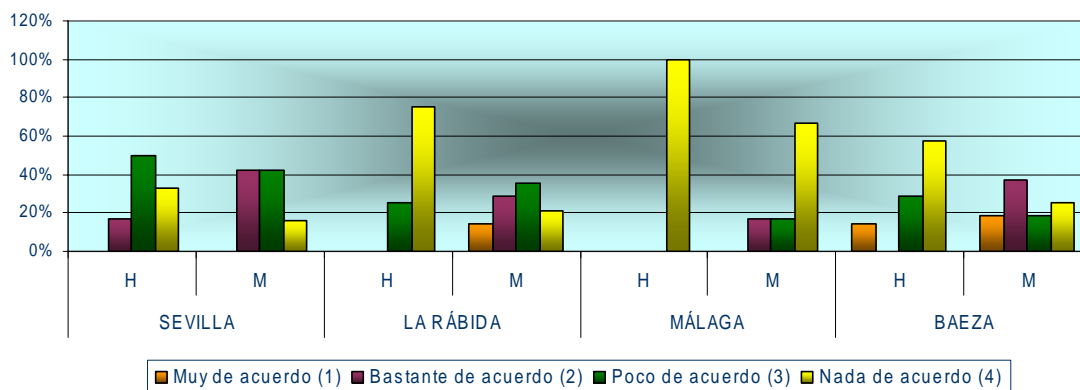


**Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres que han optado por esta opción de respuesta**

El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en puestos de trabajo no es una dificultad para las mujeres en el acceso y permanencia en el ámbito laboral universitario, así lo manifiestan la totalidad de los hombres que responden en la sede de Málaga. Los compañeros de otras sedes responden de forma más heterogénea (Sevilla: el 83% responde poco o nada de acuerdo, La Rábida: el 75% responde nada de acuerdo, Baeza: 86% responde nada de acuerdo)

Las respuestas marcadas por las trabajadoras manifiestan estar de acuerdo con que el ambiente hostil de los compañeros dificulta el acceso y permanencia de las trabajadoras en el ámbito laboral universitario. En el análisis por sedes: en el caso de Sevilla el 58% de las mujeres opina estar poco o nada de acuerdo, en el caso de La Rábida el 57% de las mujeres tienen la misma opinión, en el caso de Málaga el 84% y en el caso de Baeza ésta proporción es menor, el 44% de las mujeres las que opinan no estar de acuerdo con la influencia que puede tener el ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo.

**Gráfica 38. ¿El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en puestos de trabajo, es una dificultad para acceder y permanecer las mujeres en el ámbito laboral universitario?**



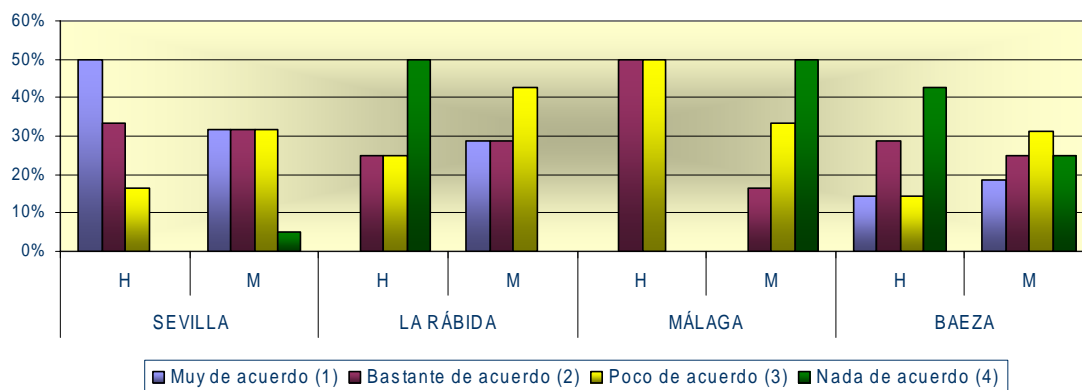
**Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres que han optado por esta opción de respuesta**

Sobre la opción de respuesta: si *el machismo puede ser una dificultad para el acceso y permanencia de mujeres en el ámbito laboral universitario*, el análisis de la respuesta según las sedes es el siguiente: el 83% de los hombres encuestados de Sevilla opina estar muy o bastante de acuerdo, en Málaga y Baeza el porcentaje de trabajadores que tienen esta opinión está alrededor del 50% mientras que en el caso de La Rábida son el 25% de los hombres encuestados los que tienen la opinión respecto a que el machismo de la sociedad dificulta el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito universitario.

En el caso de las respuestas marcadas por las mujeres, el 64% de las trabajadoras de Sevilla están muy de acuerdo o bastante de acuerdo en la dificultad que genera el machismo de la sociedad para acceder y permanecer en el ámbito universitario. Para las trabajadoras de La Rábida, la proporción es del 58% para esta misma opinión. En el caso de Málaga, tan sólo tienen esta opinión el 17% de las encuestadas. Para las trabajadoras de Baeza, el 44% de las que responden al cuestionario tienen esta opinión.



**Gráfica 39. ¿El machismo en la sociedad en general, es una dificultad para acceder y permanecer las mujeres en el ámbito laboral universitario?**



*Porcentajes calculados sobre el total de mujeres y sobre el total de hombres que han optado por esta opción de respuesta*

## INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS UNIVERSIDADES

Para conocer la opinión del PAS sobre este aspecto se han incluido cuatro preguntas en el cuestionario y la finalidad de las mismas es conocer:

- En general, qué papel tienen las universidades como promotoras de la igualdad de oportunidades y en qué ámbitos universitarios se puede integrar la igualdad de oportunidades
- En particular, qué papel tiene la UNIA como promotora de la igualdad de oportunidades y en qué ámbitos de la Universidad se puede integrar la igualdad de oportunidades

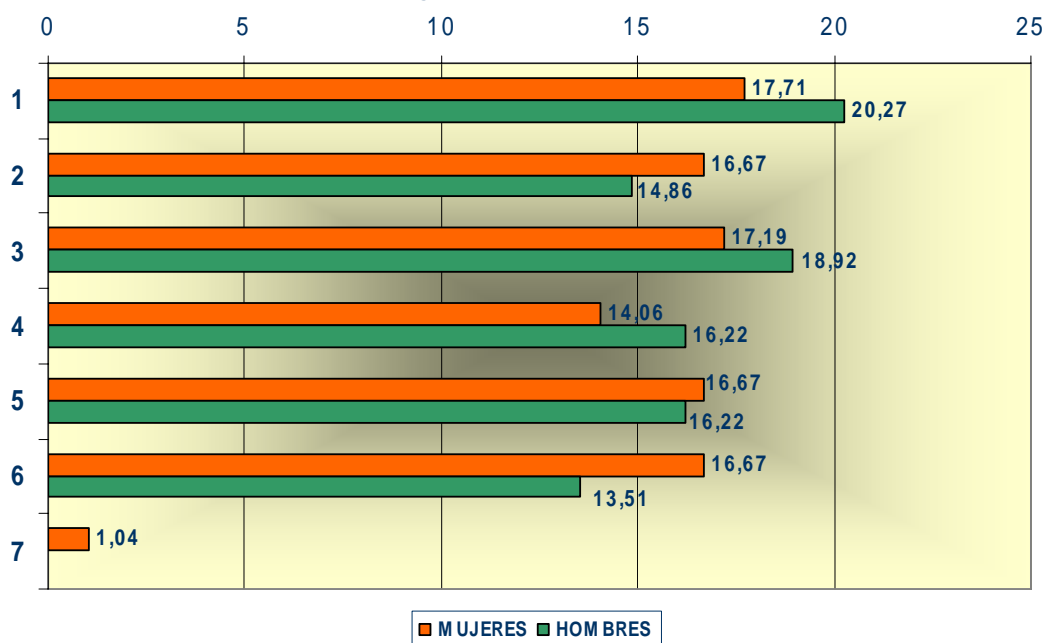
Hay que señalar que no se ha limitado el número de respuestas en las preguntas 2, 3 y 4, por lo tanto, las personas objeto de la muestra podían elegir en el cuestionario todas las opciones de respuesta que consideraran oportunas. Por consiguiente, el análisis realizado es sobre respuestas señaladas y no sobre personas, ya que puede haber una persona que haya marcado más de una respuesta.

A continuación se ofrece el análisis, por Sedes, sobre la **opinión respecto al papel que tienen las universidades para contribuir en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (pregunta nº 2 del cuestionario)**.

A partir de la explotación de los datos, se obtiene un primer análisis, *por sexo*, en el que se observa que la opinión de todas las personas que responden, excepto dos mujeres (1,04%), es en sentido afirmativo, es decir, que las Universidades pueden contribuir a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

En líneas generales y, sin grandes diferencias respecto a las demás opciones de respuesta, las más señaladas por las personas encuestadas han sido las respuestas 1 y 3: el papel de las Universidades puede permitir el desarrollo y transmisión de valores igualitarios y la segunda, el papel de las universidades puede fomentar un equilibrio en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, no habiendo grandes diferencias significativas por sexo.

**Gráfica 40. Opinión sobre el papel de las universidades en la promoción de la igualdad en la sociedad**

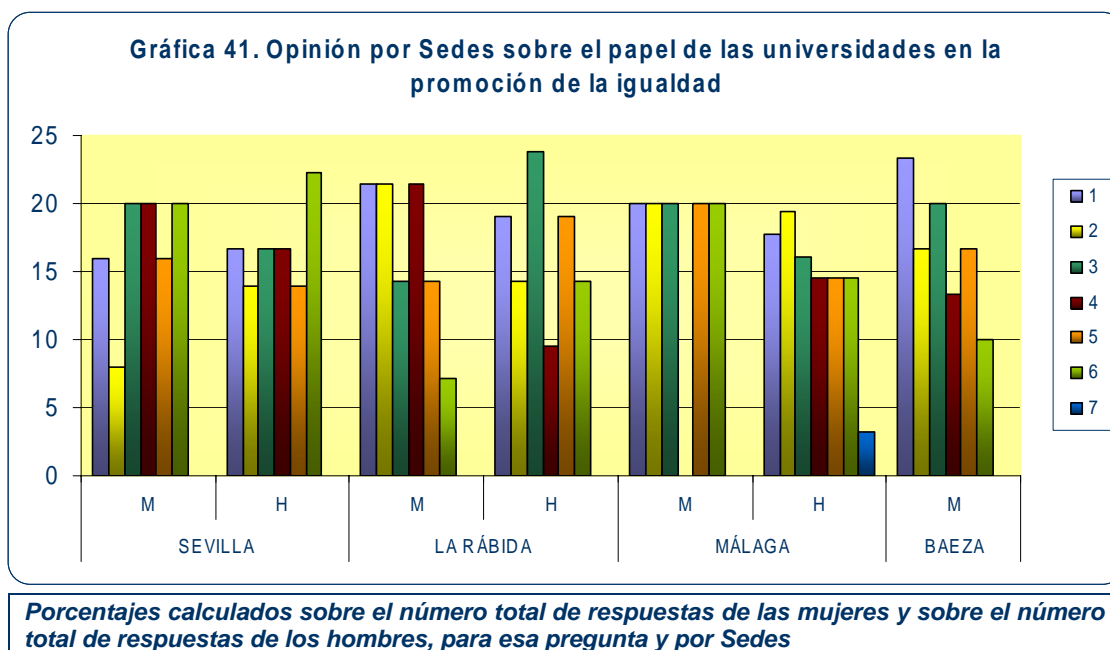


**Leyenda** de las diferentes opciones de respuesta:

1. Sí, porque puede permitir el desarrollo y transmisión de valores igualitarios
2. Sí, porque puede ser un modelo en las condiciones laborales de mujeres y hombres
3. Sí, porque puede fomentar un equilibrio en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
4. Sí, porque puede contribuir a reducir estereotipos sexistas
5. Sí, puede favorecer la participación de mujeres en el ámbito de la investigación
6. Sí, porque puede aportar fórmulas innovadoras de conciliación
7. No, porque este tema no tiene nada que ver con las Universidades

**Porcentajes calculados sobre el número total de respuestas de las mujeres y sobre el número total de respuestas de los hombres, para esa pregunta**

El análisis de los datos *atendiendo a la Sede* de donde proceda la persona que responde al cuestionario queda reflejado en el siguiente gráfico:



La leyenda para las diferentes opciones de respuesta es la misma que para la anterior gráfica.

La opción 7 en la que opinan que el tema de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad no tiene nada que ver con las Universidades, ha sido elegida tan sólo por dos trabajadoras de la sede de Baeza, ninguna otra sede ha señalado esta alternativa como respuesta a la pregunta formulada.

En la Sede de Málaga, los trabajadores no consideran que el papel de las Universidades pueda contribuir a reducir estereotipos sexistas, mientras que el resto de compañeros de las otras sedes sí ha señalado esta opción como respuesta.

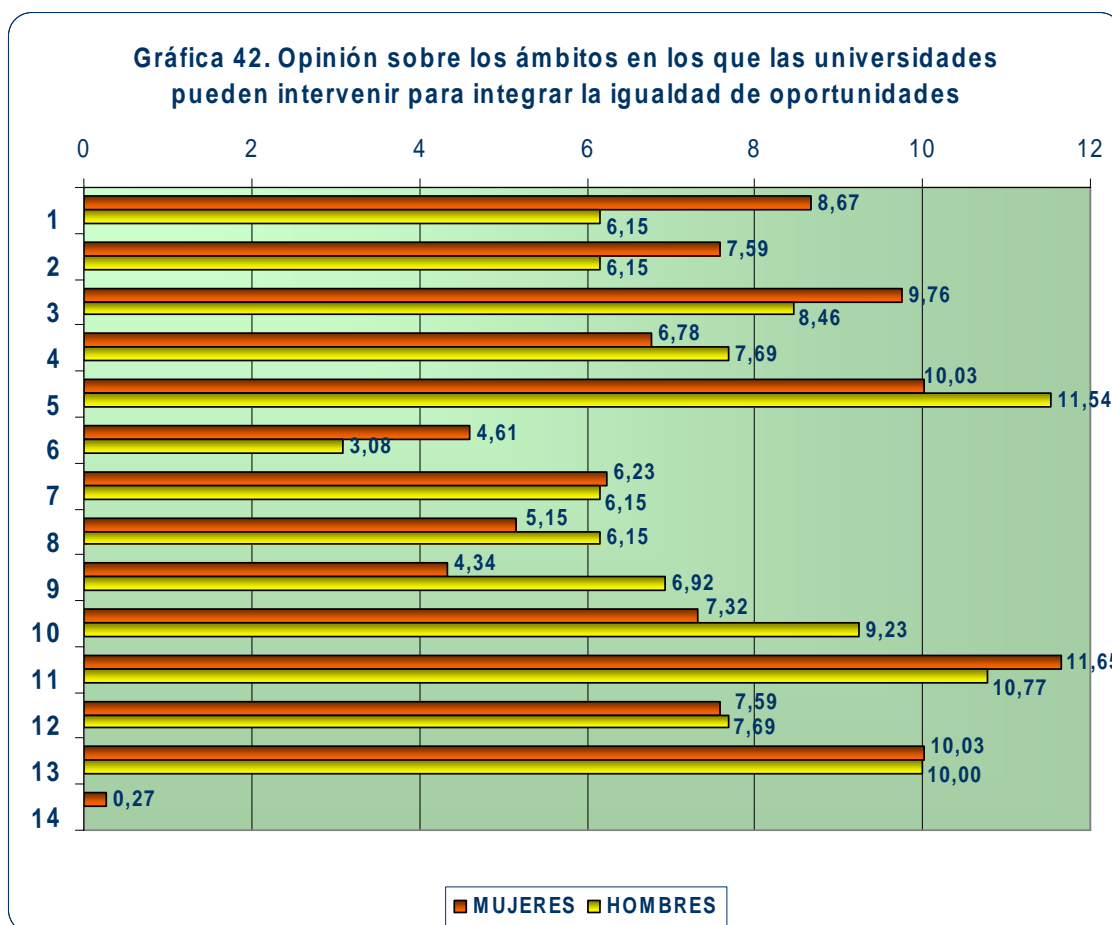
En la Sede de La Rábida las trabajadoras señalan la respuesta 6, que hace referencia a que el papel de las Universidades puede contribuir a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad porque puede aportar fórmulas innovadoras de conciliación, con mayor peso que los trabajadores (22% ellas y 7% ellos).

La Sede de Sevilla presenta diferencia por sexo en la respuesta 2, es decir, opinan que la forma en la que pueden contribuir las Universidades para promover la igualdad

en la sociedad puede ser un modelo en las condiciones laborales de mujeres y hombres; las mujeres han marcado esta respuesta en mayor proporción (16%) que los hombres (8%).

El siguiente análisis corresponde a la opinión del PAS respecto a los **ámbitos en los que pueden intervenir las Universidades para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (pregunta nº 3 del cuestionario)**. Se ha trabajado la explotación por sexo y por sedes de trabajo.

El análisis de la pregunta *por sexo* y, en líneas generales, las respuestas más elegidas por la muestra del PAS de la UNIA han sido la 5 y 11, no presentando grandes diferencias por sexo; por tanto, las condiciones laborales y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son los ámbitos elegidos mayoritariamente por la muestra para que las Universidades puedan integrar la igualdad entre mujeres y hombres.



**Leyenda** de las diferentes opciones de respuesta:

1. Equilibrio de la presencia de mujeres y hombres del PAS en todos los niveles
2. Equilibrio de la presencia de mujeres y hombres del Profesorado<sup>9</sup> en todos los niveles, áreas de conocimiento
3. Formación y desarrollo de carreras profesionales
4. Política Salarial
5. Condiciones laborales
6. Equilibrio de participación del Alumnado en las diferentes áreas de conocimiento
7. Actividades y materias docentes e investigadoras
8. Creación y transmisión del conocimiento
9. Sistemas de información, estudios y estadísticas desagregadas por sexo
10. Comunicación interna y externa e imagen no sexista de la Universidad
11. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
12. Fomento de la corresponsabilidad, especialmente en el uso de medidas de conciliación entre los hombres
13. Salud laboral: maternidad, lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género
14. Otros (especificar)

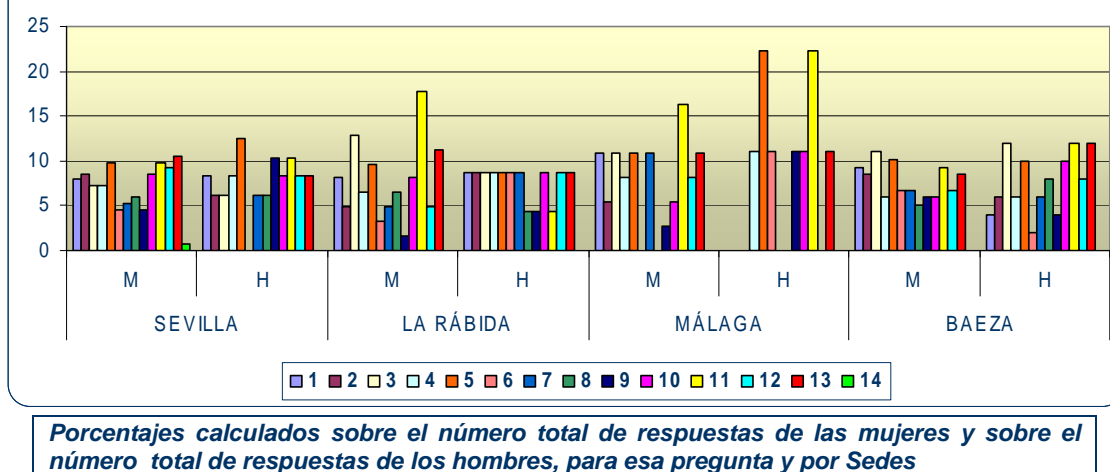
***Porcentajes calculados sobre el número total de respuestas de las mujeres y sobre el número total de respuestas de los hombres, para esa pregunta***

El análisis de la pregunta teniendo en cuenta la opinión de las personas participantes según las *Sedes* en las que trabajen es el siguiente: la Sede de Sevilla responde de forma homogénea a las diferentes alternativas, destacando un despunte en la respuesta 5 en el caso de los hombres, es decir, los trabajadores de la Sede de Sevilla opinan que las condiciones laborales es uno de los ámbitos más señalado para que las Universidades puedan intervenir en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres.

En la Sede de La Rábida, la opinión de los hombres es homogénea, en el caso de las compañeras hay dos respuestas más señaladas; se trata de la 3 y 11, es decir, tanto la formación y desarrollo de carreras profesionales como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son dos ámbitos en los que pueden intervenir las Universidades para integrar la igualdad entre mujeres y hombres.

La Sede de Málaga se inclina más por la respuesta 5 (condiciones laborales) y la 11 (conciliación de la vida laboral, familiar y personal). En el caso de la Sede de Baeza existe una tendencia homogénea en las respuestas marcadas, no hay grandes diferencias por sexo.

**Gráfica 43. Opinión por Sedes sobre los ámbitos en los que las universidades pueden intervenir para integrar la igualdad de oportunidades**



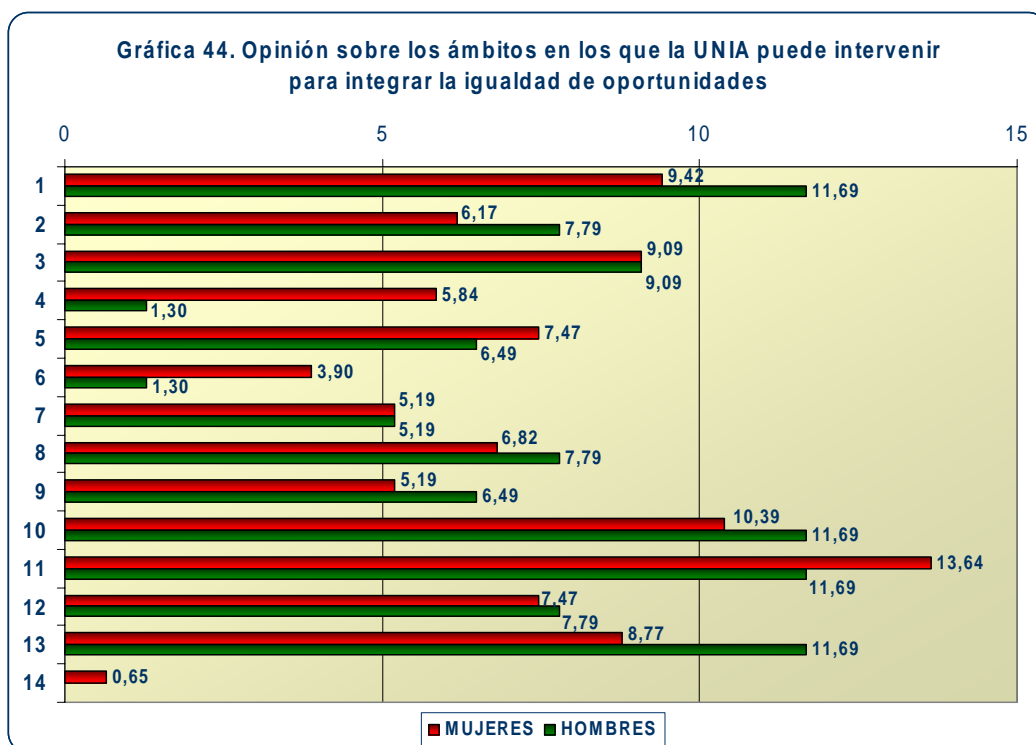
*Porcentajes calculados sobre el número total de respuestas de las mujeres y sobre el número total de respuestas de los hombres, para esa pregunta y por Sedes*

La leyenda para las diferentes opciones de respuesta es la misma que para la anterior gráfica.

El análisis de la opinión de la muestra del PAS respecto a los **ámbitos en los que la UNIA puede desarrollar medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (pregunta nº 4 del cuestionario)** es el siguiente, por sexo.

Las respuestas más elegidas por la muestra del PAS de la UNIA han sido la 1, 10, 11 y 13, es decir, equilibrio de la presencia de mujeres y hombres del PAS en todos los niveles y áreas profesionales, la comunicación interna y externa e imagen no sexista de la Universidad, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la salud laboral son los ámbitos elegidos mayoritariamente por la muestra para que la UNIA pueda integrar la igualdad entre mujeres y hombres, presentando diferencias por sexo no demasiado acusadas. En este sentido la respuesta más elegida por las mujeres es el ámbito de la conciliación de la vida familiar, personal y familiar para integrar la igualdad en la UNIA, mientras que las respuestas más elegidas por los hombres y en la misma medida, son el equilibrio de la presencia de mujeres y hombres del PAS en todos los niveles y áreas profesionales, la comunicación interna y externa e imagen no sexista de la Universidad. De ello podemos deducir la mayor preocupación de las

mujeres por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo que muestra que las mujeres siguen asumiendo este tipo de responsabilidades.



**Leyenda** de las diferentes opciones de respuesta:

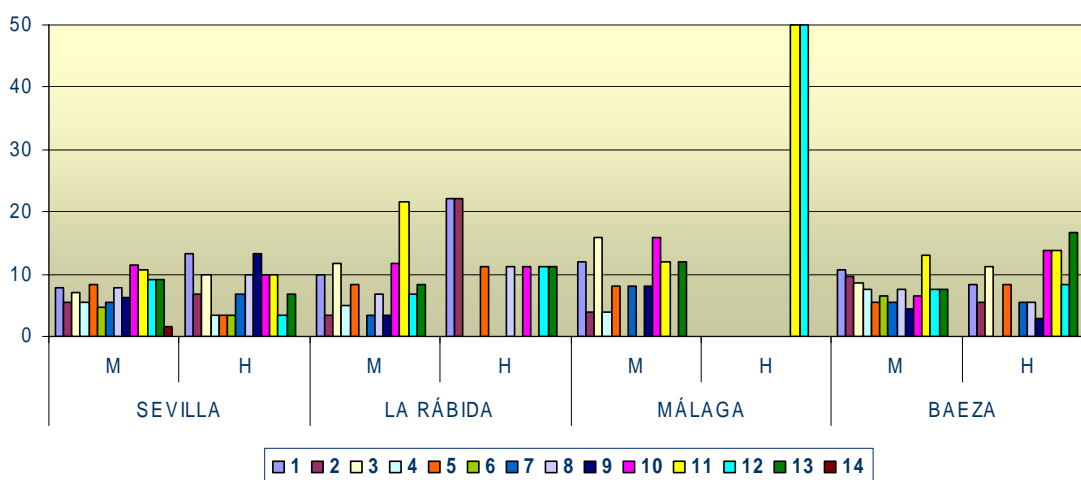
1. Equilibrio de la presencia de mujeres y hombres del PAS en todos los niveles
2. Equilibrio de la presencia de mujeres y hombres del Profesorado en todos los niveles, áreas de conocimiento
3. Formación y desarrollo de carreras profesionales
4. Política Salarial
5. Condiciones laborales
6. Equilibrio de participación del Alumnado en las diferentes áreas de conocimiento
7. Actividades y materias docentes e investigadoras
8. Creación y transmisión del conocimiento
9. Sistemas de información, estudios y estadísticas desagregadas por sexo
10. Comunicación interna y externa e imagen no sexista de la Universidad
11. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
12. Fomento de la corresponsabilidad, especialmente en el uso de medidas de conciliación entre los hombres
13. Salud laboral: maternidad, lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género
14. Otros (especificar)

*Porcentajes calculados sobre el número total de respuestas de las mujeres y sobre el número total de respuestas de los hombres, para esa pregunta*



El análisis de la pregunta teniendo en cuenta la opinión de las personas participantes según las Sedes en las que trabajan es el siguiente: existe una opinión homogénea en cuanto a los ámbitos que puede desarrollar la UNIA para promover la igualdad entre mujeres y hombres, en las diferentes sedes. En La Rábida destaca la opinión de las mujeres en las opciones 10 y 11, siendo éstas las más elegidas por las trabajadoras que responden al cuestionario. La Sede de Málaga responde a las preguntas 3 y 10 con mayor peso en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres, es decir, la formación y desarrollo de carreras profesionales así como la comunicación interna y externa e imagen no sexista de la UNIA son los ámbitos señalados por las trabajadoras como medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres hombres.

**Gráfica 45. Opinión por Sedes sobre los ámbitos en los que la UNIA puede intervenir para integrar la igualdad de oportunidades**



*Porcentajes calculados sobre el número total de respuestas de las mujeres y sobre el número total de respuestas de los hombres, para esa pregunta y por Sedes*

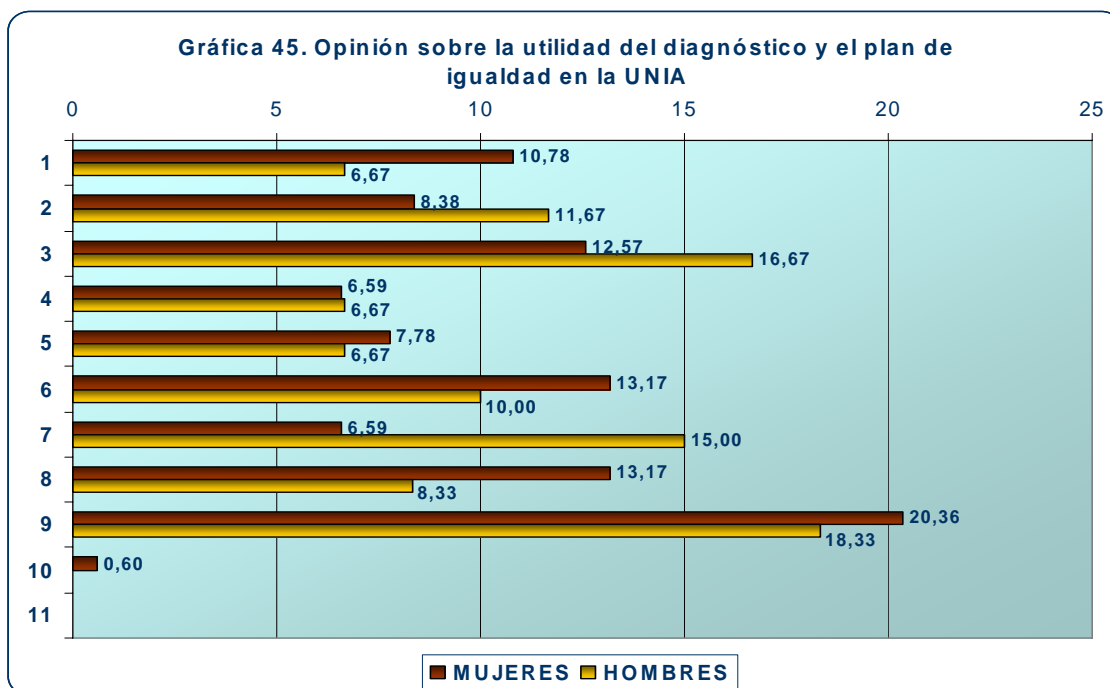
A continuación se presenta el análisis de la opinión por sexo, de la muestra del PAS respecto a la **utilidad que puede tener la elaboración de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades y su posterior desarrollo en un plan de igualdad (pregunta nº 5 del cuestionario)**,

La respuesta que da opción a opinar que la elaboración de un diagnóstico y un plan de igualdad van a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es la más señalada, tanto por las trabajadoras como por los trabajadores que responden al cuestionario.

Las respuestas 9, 3 y 7 han sido las más elegidas por los trabajadores, es decir, opinan que la elaboración de un diagnóstico y un plan de igualdad va a facilitar la compatibilización de la vida laboral, personal y familiar, asimismo va a consolidar la responsabilidad social de la UNIA y mejorar su imagen tanto a nivel interno como externo.

En el caso de las trabajadoras, la respuesta más señalada ha sido la 9 en la que se opina que la utilidad de la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad está en que va a facilitar la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal.

La respuesta 4 ha sido la menos utilizada por ambos sexos, es decir, la opinión respecto a la utilidad de elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad por parte de la UNIA favorece un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos.



La leyenda de las diferentes opciones de respuesta es:

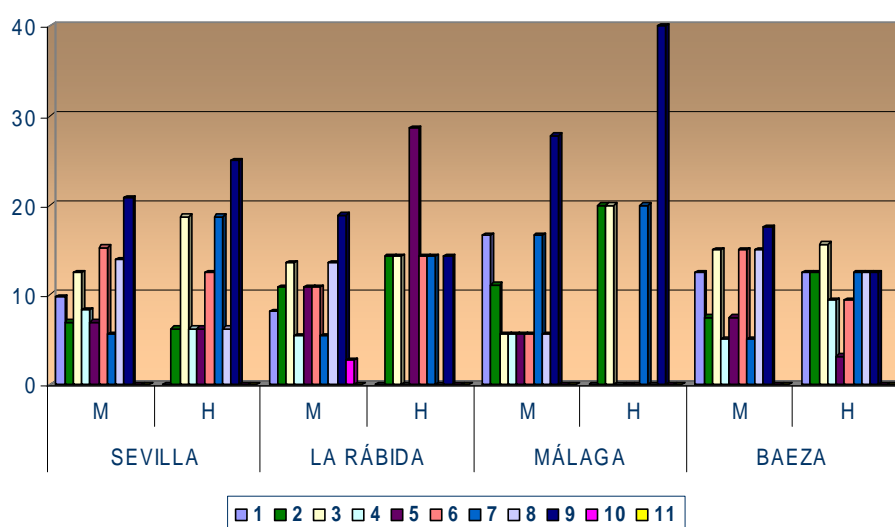
1. Mejorar la gestión de los recursos humanos
2. Mejorar el clima laboral
3. Consolidar la responsabilidad social de la UNIA
4. Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos
5. Cumplir con la normativa vigente
6. Garantizar una gestión del conocimiento basada en modelos y valores igualitarios
7. Mejorar su imagen a nivel interno ni externo
8. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en la comunidad universitaria
9. Facilitar la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal
10. Ninguna
11. Otras (especificar)

*Porcentajes calculados sobre el número total de respuestas de las mujeres y sobre el número total de respuestas de los hombres, para esa pregunta*

El análisis de esta pregunta teniendo en cuenta la Sede a la que pertenezca la persona que responde al cuestionario es el siguiente: la respuesta más señalada por las personas encuestadas ha sido la opción 9, es decir, la utilidad que ven a la realización del diagnóstico y el plan de igualdad está relacionada con la facilitación de

la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal. Es destacable que en La Rábida los trabajadores responden en mayor número que las trabajadoras a la respuesta 5, es decir, opinan que la utilidad del diagnóstico y el plan de igualdad es la del cumplimiento con la normativa vigente.

**Gráfica 46. Opinión por Sedes sobre la utilidad que puede tener el diagnóstico y el plan de igualdad en la UNIA**



*Porcentajes calculados sobre el número total de respuestas de las mujeres y sobre el número total de respuestas de los hombres, para esa pregunta y por Sedes*

Finalmente se analiza la última pregunta del cuestionario en la que se tienen en cuenta las **opiniones, sugerencias o recomendaciones** de la muestra **sobre la participación de la UNIA en el proceso de elaboración del diagnóstico**. Los comentarios aportados han sido los siguientes:

- ✓ “No basta con quedarse en el marco teórico, hay que integrarlo y llevarlo a la práctica”.
- ✓ “Hace mucha falta este proceso de renovación en la UNIA”
- ✓ “Es importante este tipo de participación y que se vayan quitando las barreras sexistas”.
- ✓ “La formación del personal en esta materia sea seria y profunda para tomársela en el sentido objetivo del que se trata”.

## 7. OPORTUNIDADES E INDICADORES DE MEJORA EN LA UNIA

A partir del análisis realizado con la información sobre las características de la comunidad universitaria, las prácticas de recursos humanos y la actividad docente de la Universidad, es posible hacer una valoración sobre cuál es la situación de la Universidad Internacional de Andalucía en materia de igualdad y resaltar las fortalezas y oportunidades para implementar y desarrollar un plan de igualdad en la misma.

Las fortalezas de la UNIA que se constituyen como **oportunidades** para la implantación de un plan de igualdad, son:

- Es una universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que está integrado en su cultura, recogido como uno de sus valores y reflejado en diferentes documentos.
- Cuenta con la Unidad de Igualdad y con una Comisión de Igualdad para impulsar la integración de la igualdad en toda la comunidad universitaria y en su actividad docente.
- la Universidad Internacional de Andalucía elabora desde el año 2008 un informe con perspectiva de género de determinados indicadores vinculados a partidas del presupuesto.
- Mantiene sistemas de calidad, de mejora continua de sus procesos y está comprometida con la Responsabilidad Social, lo que va a facilitar la inclusión de indicadores de igualdad en sus procesos.
- La UNIA cuenta con numerosos mecanismos de comunicación interna, lo que permite desarrollar una comunicación fluida.
- Tiene mecanismos fluidos de comunicación con otras instituciones y entidades de su entorno permitiendo la firma de contratos de colaboración para desarrollar acciones formativas en materia de igualdad.
- Hay interés y sensibilidad en el Equipo de Gobierno para incorporar la igualdad de oportunidades en la salud laboral.

- No existen diferencias por sexo en el PAS respecto a: duración de la jornada; vinculación con la Universidad (tipo de personal funcionario y tipo de contrato); y presencia en puestos de dirección.
- Los procesos selectivos del PAS (acceso libre y promoción interna), están guiados por los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Las acciones formativas del PAS responden al proyecto de gestión por competencias (genéricas, específicas y técnicas) y desarrollo de carrera profesional.
- El desarrollo de carrera profesional del PAS se realiza siempre, garantizando los principios constitucionales, mediante concurso y por prueba objetiva.
- Presencia equilibrada de alumnas y alumnos en la Universidad.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Órganos de Gobierno.
- En los Planes de Estudios de la Universidad está presente la igualdad, ya que cuenta con un Máster de género y con cursos de verano, jornadas y seminarios en esta materia.
- La igualdad se integra en otras actividades y proyectos de la Universidad, como Arteypensamiento y la Cátedra UNESCO Interculturalidad y Derechos Humanos.

Respecto a los **indicadores de mejora** más significativos, destacar los siguientes:

- La información sobre género (Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, plan de igualdad), aunque se encuentra en la web de la UNIA, no es de fácil acceso.
- No está integrada de forma transversal la igualdad entre mujeres y hombres en el Plan Estratégico
- No cuenta con indicadores de género en la planificación estratégica ni en los procedimientos de Gestión de Calidad y de Responsabilidad Social.

- No existe un uso sistemático del lenguaje incluyente, tanto por parte del PAS, Profesorado y Equipo de Gobierno, por falta de técnica, sistemática y sensibilización en esta materia.
- Los sistemas de información utilizados para el PAS no están adaptados para el tratamiento de datos desagregados por sexo y los estudios y estadísticas elaboradas en la Universidad (tanto de gestión universitaria como de su actividad docente) no siempre se hacen desagregadas por sexo.
- Existe una mayor presencia de trabajadoras del PAS en los niveles inferiores de la escala jerárquica, disminuyendo esta presencia en los puestos intermedios que se encuentran masculinizados.
- La composición del PAS funcionario eventual (libre designación) se encuentra masculinizada.
- Se aprecia un reparto desequilibrado del PAS en algunas áreas funcionales (segregación horizontal). Así se encuentran más mujeres en el Área de Gerencia y en Servicios Generales, por el contrario se encuentran más hombres en Gestión de las TICs, Innovación Docente, Área CRAI y Gestión Académica.
- No existe un uso sistemático del lenguaje incluyente en las convocatorias de empleo tanto en las de turno libre como de promoción interna.
- No siempre se consigue la composición paritaria de las comisiones de selección, por falta de mujeres atendiendo a la especialidad.
- No cuenta con mecanismos para detectar necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Las medidas de conciliación, legalmente establecidas y de mejora incorporadas por la UNIA, no son conocidas por todo el personal.
- La composición del Profesorado se encuentra desequilibrada por sexo, concretamente está altamente masculinizado (25,88% de profesoras y 74,15% de profesores).
- Menor presencia de mujeres que de hombres en Direcciones de Programas (segregación vertical).
- Se aprecia un reparto desequilibrado por sexo del Profesorado por áreas del conocimiento en Programas Oficiales. Mayor presencia de mujeres en Ciencias

Sociales y Jurídicas y mayor presencia de hombres en Ciencias Experimentales.

- Menor participación profesoras que de profesores en Comisiones de ámbito académico.
- No se integra de forma transversal la perspectiva de género en la actividad docente, ya que los diferentes programas formativos no cuentan con contenidos de género.
- La Universidad no tiene establecidos procedimientos (protocolos) de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Tampoco cuenta con procedimientos de actuación ni medidas de sensibilización ante violencia de género.
- Existe una percepción diferente entre ambos sexos respecto a la situación de las mujeres en el ámbito laboral universitario, así como en los ámbitos en los que es necesario integrar la igualdad en la UNIA, especialmente las mujeres consideran necesario, en mayor medida que los hombres, integrar la igualdad en el ámbito de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



## 8. ORIENTACIONES Y PAUTAS PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

A partir del diagnóstico sobre la situación de la Universidad Internacional de Andalucía, en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, elaborado y expuesto anteriormente, la Universidad está preparada para que la incorporación de la igualdad pueda alcanzarse mediante un plan de igualdad con el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

### 1. Fortalecer el compromiso de la Universidad con la igualdad de género

- Asegurando que toda la comunidad universitaria (presente y futura) conoce, comparte y se implica en este compromiso.
- Desarrollando actuaciones de información, sensibilización y formación en diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Haciendo más accesible la información sobre género (Unidad de Igualdad, Comisión de Igualdad, plan de igualdad) en la web de la UNIA.
- Integrando transversalmente la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, estrategias y documentos de la UNIA.
- Incorporando indicadores de género en la planificación estratégica, en los procedimientos de Gestión de Calidad y de Responsabilidad Social.

### 2. Mejorar los sistemas de información, estadísticas y estudios desagregados por sexo

- Adaptando los sistemas de información utilizados para el PAS para el tratamiento de datos desagregados por sexo.
- Definiendo un procedimiento para la elaboración de todos los estudios y estadísticas, tanto de gestión universitaria como de actividades docentes desagregadas por sexo.

### **3. Establecer una comunicación interna y externa con perspectiva de género:**

- Implantando y dotando de herramientas para un uso sistemático del lenguaje incluyente, tanto por parte del PAS, Profesorado y Equipo de Gobierno.

### **4. Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en la comunidad universitaria:**

#### **4.1. Incrementar la presencia de mujeres en puestos y niveles en que están subrepresentadas.**

- Garantizando la composición paritaria de las comisiones de selección.
- Estableciendo porcentajes mínimos de mujeres en puestos de personal funcionario eventual (de libre designación) para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en estos puestos.
- Estableciendo porcentajes mínimos de Profesoras en puestos de dirección de programas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en estos puestos.
- Sensibilizando al Profesorado de dirección de programas en materia de igualdad, para garantizar la selección de Profesoras y con especial incidencia en áreas del conocimiento en las se encuentran subrepresentadas.

#### **4.2. Fomentar la participación de mujeres en el ámbito académico**

- Incrementando la participación de mujeres en comisiones de ámbito académico.

#### **4.3. Fomentar la participación equilibrada del Alumnado en los programas, cursos, jornadas, seminarios y actividades en materia de género de la UNIA.**

- Incorporando en la web y el campus virtual un sistema de alerta con información sobre estos programas y actuaciones.
- Revisando los folletos informativos de la oferta formativa de la UNIA en materia de género.

#### **5. Garantizar una actividad docente con perspectiva de género, en la que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas**

- Integrando contenidos de género en los diferentes programas formativos, cursos, jornadas, seminarios y actividades de la UNIA.

#### **6. Promover la adecuación y ajuste de tiempos**

- Desarrollando mecanismos que permitan conocer las necesidades e intereses del PAS, para cubrir sus necesidades personales.
- Diseñando medidas de conciliación adaptadas a las necesidades de trabajadoras y trabajadores detectadas.
- Diseñando un Plan de Conciliación en el que se recopilen todas las medidas existentes y las nuevas que se puedan plantear.
- Garantizando la difusión del Plan de Conciliación entre todo el PAS para que puedan hacer uso de las medidas recogidas en el mismo, especialmente entre los trabajadores.

#### **7. Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de la Universidad.**

- Estableciendo procedimientos (protocolos) de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Definiendo procedimientos de prevención y medidas de sensibilización ante violencia de género.