



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

FACULTAD DE DERECHO

MASTER DE GÉNERO E IGUALDAD

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**UNA PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD PARA LA UNIVERSIDAD DE
MURCIA**

AUTORA:

M^a LUISA MARTÍNEZ GARCÍA

REALIZADO BAJO LA TUTELA DE LA PROFESORA:

M^a CARMEN LÓPEZ ANIORTE

Curso 2011-2012

Convocatoria: Septiembre2012

Facultad de Derecho
Campus Universitario de La Merced. 30008 Murcia
T. 868 883 394 – F. 868 883 065 – www.um.es/facdere

ÍNDICE:

I.	RESUMEN.....	4
II.	INTRODUCCIÓN: SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS	5
III.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	9
IV.	RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD ESTABLECIDO EN LA LOI.....	12
1.	Concepto de plan de igualdad.....	12
2.	El diagnóstico de situación.....	15
3.	Contenido de los planes de igualdad.....	16
4.	Calendario, presupuesto y asignación de personas responsables.....	18
5.	Control de cumplimiento y evaluación de resultados.....	18
V.	LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.....	20
VI.	SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES.....	24
1.	Con anterioridad a la LOI.....	24
2.	Tras la LOI.....	27
2.1.	Situación de las profesoras	29
2.2.	Situación de las alumnas	32
VII.	EL ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.....	36
1.	Representatividad de las mujeres.....	37
1.1.	Órganos Generales de Gobierno y de Representación.....	37
1.2.	Órganos particulares de Gobierno y de Representación.....	38
1.3.	Órganos de Representación del PDI, del PAS y Alumnado.....	38
2.	Condiciones laborales.....	39
2.1.	Personal Docente e Investigador (PDI).....	39
2.2.	Personal de Administración y Servicios (PAS).....	42
3.	Alumnado.....	44
4.	Ayudas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.....	46
VIII.	UN PLAN DE IGUALDAD PARA LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.....	46

IX.	CONCLUSIONES.....	64
X.	FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA.....	68
1.	Fuentes normativas.....	68
2.	Bibliografía.....	68

I. RESUMEN

Con las políticas de igualdad de oportunidades se ha conseguido la igualdad formal entre mujeres y hombres, sin que se haya alcanzado la real y efectiva; a tal efecto, como señala la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), en su Exposición de Motivos, es preciso remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Dicha Ley crea con dicha finalidad, entre otros mecanismos, los planes de igualdad. Estos son un conjunto de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Tras analizar la situación en las Universidades españolas en materia de elaboración de planes de igualdad, la realidad de las mujeres en dichas instituciones antes y después de la entrada en vigor de la LOI, y el Estudio Diagnóstico sobre Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia¹, se presenta una propuesta de Plan de Igualdad que abarca todos los ámbitos de actuación de la UMU, incluyendo los objetivos a conseguir a partir de la ejecución de acciones concretas.

¹SERNA MEROÑO, E; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J.; MANDESI JIMÉNEZ, U; (2012), *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*, Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, www.um.es/u-igualdad.

II. INTRODUCCIÓN: SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

La Universidad tiene como principal objetivo la transmisión del conocimiento, ostentando un papel primordial en la transferencia de valores sociales, que deben contribuir a la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dentro de este contexto, en las últimas décadas, se han reforzado las políticas de igualdad de oportunidades en todos los estados democráticos, creándose estructuras administrativas para su desarrollo a nivel estatal, autonómico y local. Con tal finalidad, se han producido cambios en la forma de gestionarlas mediante la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas de las distintas administraciones.

En España, se ha desarrollado un marco normativo específico en esta materia que abarca tanto el ámbito estatal, a través de la LOI, como el autonómico, mediante la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (en adelante, LIMHRM).

Como no podía ser de otra manera, las Universidades públicas españolas, en su papel de creadoras y transmisoras del conocimiento, también se han visto beneficiadas por las políticas de igualdad de género. A este respecto, la LOI prevé que *“el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”* (art. 23), como un criterio de calidad del sistema educativo. Y en cuanto a la igualdad en el ámbito de la educación superior, su art. 25 establece que *“las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo: a) La inclusión, en los planes de estudios en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. b) La creación de postgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.”*

Por su parte, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su art. 1, establece que el sistema educativo español, configurado de acuerdo con los valores de la Constitución y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella, se

orientará al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades, y al fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Precisamente, en el ámbito educativo, la igualdad de mujeres y hombres viene recogida en nuestra Comunidad Autónoma, en la LIMHRM (Capítulo IV, sobre coeducación): por un lado, su artículo 30.1, establece que *“Las administraciones públicas de la Región de Murcia, dentro de sus competencias, implantarán un modelo educativo que incorpore la perspectiva de género y potencie la igualdad de mujeres y hombres, mediante un sistema de valores, comportamientos y normas no jerarquizado por razón de género”*. Por otro, su artículo 31.2., señala que *“las universidades de la Región de Murcia habrán de garantizar los principios y objetivos generales de la presente Ley, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia: a) Favorecerán la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias y la realización de proyectos y estudios en esta área. b) Garantizarán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente, acceso a los ámbitos de toma de decisiones y participación en las distintas disciplinas y áreas de conocimiento”*. Finalmente, su art. 31. 4 prevé que la *“Administración educativa incentivará la elaboración de proyectos, dirigidos a conseguir una plena igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación en el ámbito del sistema educativo murciano, universitario o no universitario.”*

En lo que se refiere específicamente a la materia objeto de análisis, la LOI, en su artículo 45, regula la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, en los siguientes términos:

1. *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2. *En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

Todo cabe indicar que el precepto transcrito sólo vincula a las empresas privadas, no teniendo tal consideración las Universidades públicas. Es preciso, por tanto, determinar la norma de la que deriva la obligación para las Universidades públicas de elaborar un Plan de Igualdad.

Respecto a la Administración General del Estado, y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, la LOI, en su artículo 64, establece que “*el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres*”. Dicho Plan establecerá “*los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.*”

Sin embargo, no parece que la anterior norma obligue a las Universidades Públicas en orden a la elaboración e implantación de un plan de igualdad, ya que las mismas carecen de la consideración de organismo público dependiente de la Administración General del Estado.

En lo que se refiere a estas instituciones de educación superior, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOMLOU), hace varias menciones expresas al principio de igualdad de género, y da el paso para crear una estructura que impulse el logro de la igualdad efectiva en el ámbito universitario, desarrollando así lo que dispone la Ley de Igualdad.

Ciertamente, la LOMLOU advierte en su Preámbulo que el reto de la sociedad actual de alcanzar una sociedad igualitaria debe alcanzar a la universidad, y que dicho objetivo se debe lograr no sólo mediante la incorporación de valores, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación, y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. A tal efecto, señala expresamente que *“los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios”*.

Esta norma materializa los objetivos arriba anunciados, en los siguientes preceptos:

- El artículo 42.4, donde establece que *“se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”*.

- El artículo 13, sobre los Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas, en el que dispone que *“los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.”*

- Por otro lado, el artículo 27 bis, 1.e) señala que la Conferencia General de Política Universitaria debe *“coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”*.

- Y en cuanto a derechos y deberes de los estudiantes, el artículo 46 reconoce la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo y otras circunstancias en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

- Finalmente, la importante Disp. Ad. 12ª señala textualmente que *“las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

El aspecto más novedoso de la norma analizada es, sin duda, la creación de las unidades de igualdad, así como el establecimiento de sistemas para alcanzar la paridad

en los órganos de presentación y la mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Además, esta norma (como también señala la LOI) dispone que los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres estar presentes en los órganos de gobierno de las universidades; sin embargo, sorprendentemente, no establece que el sistema para conseguir los objetivos mencionados anteriormente sean los planes de igualdad.

La única norma de la que se deduce la obligación de las Universidades, en cuanto entidades públicas, de implantar planes de igualdad, como medida de ámbito laboral, es la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, LEBEP), cuya Disp. Ad. 8ª, sobre planes de igualdad, tras declarar que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, señala que *“deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

Es, pues, en la LEBEP, y no en la LOI, donde se fundamenta la obligatoriedad de las Administraciones Públicas, y entre ellas, de las universidades que tengan tal naturaleza, de negociar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo en este concepto tanto al personal laboral como al funcionariado, sus correspondientes planes de igualdad. Cabe destacar que, según se señala en la Disp. Ad. 8ª de la LEBEP, tales planes se han de desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario, debiendo elaborarse y aplicarse en los términos previstos en aquél. De este modo, no sería conforme a Derecho la imposición unilateral de los planes de igualdad por los órganos de gobierno de las Universidades públicas.

III. OBJETIVOS Y METODOLOGIA

El objetivo central del presente es la realización de una propuesta de Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia. Para lograrlo, se parte de la evaluación de la situación en las Universidades españolas en materia de elaboración de Planes de Igualdad y del análisis de los contenidos de los Planes ya aprobados, así como del estudio de la realidad de las mujeres en las Universidades, antes y después de la entrada en vigor de la LOI. Ahora bien, la principal herramienta de trabajo utilizada ha sido el

análisis del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia elaborado por la Unidad de Igualdad², y el medio que me ha permitido llevar a cabo este trabajo en óptimas condiciones ha sido la realización de mi Practicum de Master en aquella Unidad.

Para el desarrollo de la investigación se utilizan distintas metodologías a lo largo del presente trabajo, en atención a la naturaleza de la materia examinada en cada caso. En concreto, en los apartados II y IV se utiliza el método jurídico, pues en ambos se examinan normas, y en concreto, en el epígrafe IV, el régimen jurídico de los planes de igualdad; para el desarrollo de estos apartados me he servido del texto de las normas objeto de estudio así como de monografías y artículos doctrinales sobre la materia, a los que he accedido utilizando el servicio de la Biblioteca Universitaria y recursos electrónicos. Aunque inicialmente también analicé los convenios colectivos publicados en la Región de Murcia que incluían planes de igualdad, finalmente no los he utilizado en el presente trabajo pues se alejan de su objeto de estudio.

Por su parte, en los apartados V, VI y VII, se emplea tanto la metodología cuantitativa como la cualitativa para la recogida y el análisis de datos de los diferentes Planes de Igualdad de las Universidades Públicas y Privadas españolas.

Se ha realizado un estudio comparativo de los planes de igualdad de las universidades de Alicante, Sevilla, Salamanca, Cádiz, Valladolid, Valencia y Extremadura, para analizar sus ejes de actuación, los objetivos generales y específicos desarrollados, así como las medidas, acciones y actuaciones concretas de dichos planes.

También se ha hecho una revisión de los planes de igualdad elaborados por 24 Universidades Públicas españolas, que aparecen en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), particularmente, las que se detallan a continuación: Universidad de Alicante, Barcelona, Cantabria, Complutense de Madrid, Extremadura, Gerona, Jaén, Lleida, País Vasco, Politécnica de Cartagena, Politécnica de Cataluña, Navarra, Salamanca, Santiago de Compostela, Sevilla, Valencia, Valladolid, Autónoma de Barcelona, Autónoma de Madrid, Carlos III de Madrid, Jaime I de Castellón, Pompeu Fabra, Rovira I Virgili y Vic.

²SERNA MEROÑO, E; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J.; MANDESI JIMÉNEZ, U; (2012), *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*, cit.

Igualmente se ha analizado el informe de seguimiento de Plan de Igualdad de la Universidad de Alicante, con la finalidad de conocer si la implementación del plan se ha llevado a cabo con éxito, en qué ámbitos de la institución, y qué acciones han resultado más difíciles de ejecutar.

Además, se ha recurrido a fuentes secundarias como el Plan Estratégico de Igualdad y Oportunidades, así como a informes y estudios elaborados por organismos oficiales tales como el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer, y el Ministerio de Educación y Ciencia.

Pero como ya se ha adelantado, la fuente más importante utilizada en este trabajo es el Estudio Diagnóstico sobre Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia³, ya que su análisis ha sido el paso previo a la elaboración de la propuesta de Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la Universidad de Murcia, que constituye el principal objetivo de este trabajo.

Finalmente, cabe destacar que para la elaboración de la citada propuesta, contenida en el apartado VIII de este trabajo, he contado durante la realización de mi Practicum de Master con la ayuda de mi tutoras académicas, con la finalidad de instruirme en cuanto al funcionamiento interno de la Universidad, y de aportar su visión sobre la situación de las mujeres del PDI dentro de la misma.

Por otro lado, mi tutora de centro -la Unidad para la Igualdad de la UMU-, igualmente, me ha prestado ayuda técnica e información en cuanto a la situación de las mujeres dentro del PAS.

Y por último, también he contado con la colaboración de una agente de igualdad que desarrolla su labor en una administración, como asesora externa de la Universidad, quien me ha orientado sobre la elaboración de planes de igualdad en las instituciones públicas.

³ SERNA MEROÑO, E; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J.; MANDESI JIMÉNEZ, U; (2012), *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*, cit.

IV. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS PLANES DE IGUALDAD ESTABLECIDO EN LA LOI

La LOI es una norma que se posiciona en favor de la igualdad real entre mujeres y hombres desde una perspectiva transversal o multidisciplinar y, por tanto, afectando a distintos ámbitos, entre los que se incluye el laboral.

Desde un punto de vista laboral, entre las medidas referentes a evitar la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo destacan los planes de igualdad, por ser la medida más innovadora de cuantas contempla la LOI.

Aunque como ya se ha señalado, la obligación por las Universidades Públicas de elaborar un Plan de Igualdad, no deriva de la LOI sino de la LEBEP, cabe considerar aplicable a las mismas por analogía, el régimen jurídico previsto sobre los planes de igualdad en la LOI. No obstante, cabe recordar que según establece la Disp. Ad. 8ª de la LEBEP, en las Administraciones Públicas, los planes de igualdad se elaborarán y aplicarán en los términos previstos en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

1. Concepto de plan de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Se trata, pues, de un conjunto de medidas que pueden y deben adoptar dos tipos de objetivos: la eliminación de la situación de discriminación y la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del convenio que los incluya.

Para eliminar las situaciones de discriminación, en primer lugar es preciso detectarlas; por ello, el Art.46 de la LOI, hace referencia a la necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación de la empresa que deberá adoptar y aplicar el plan de igualdad.

Este requisito previo resulta ineludible si se quiere que los planes sean eficaces ya que realizar un diagnóstico no implica solo fotografiar la situación sino analizar sus

causas, que será sobre las que se haya de actuar posteriormente mediante el diseño del plan.

Resultaría incluso conveniente en las empresas complejas, con más de un centro de trabajo, realizar el diagnóstico de cada uno de los centros, no de forma conjunta, sobre todo si están ubicados en diferentes Comunidades Autónomas pues los datos estadísticos muestran que la situación de las mujeres en cuanto a tasa de actividad, desempleo, segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo, varían de una comunidad a otra y es probable que estas diferencias se manifiesten en el seno de las empresas.

En otras palabras, no sería efectivo diseñar un plan de igualdad general, aplicable a diversos ámbitos a base de cláusulas modelo, ya que tanto la situación de discriminación como sus causas variarían de un ámbito a otro⁴.

De la lectura del artículo 46 cabe resaltar que los rasgos o cualidades que deben caracterizar al plan de igualdad son las siguientes:

1. *Conjunto ordenado de medidas*: el plan de igualdad, en sí mismo, exige una integración, una unidad. El plan es un todo, con coherencia interna. Así, una serie de medidas adoptadas de forma aislada y sin sistemática interna o unidad no podrían ser consideradas como un plan de igualdad. El plan de igualdad comporta, en esencia, la idea de unidad, la idea de estructura y coherencia interna en la elaboración de ese elenco de medidas o acciones previstas para alcanzar la igualdad real en el ámbito en el que se va a aplicar como tal plan de igualdad.
2. *Adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación*: al condicionar las medidas que conforman el plan de igualdad a la existencia de una previa evaluación de la realidad, a la realización de un previo diagnóstico de situación, la LOI incide en la idea de que el plan de igualdad no puede ser entendido como algo autónomo o independiente de la realidad a la que se va a aplicar, sino antes al contrario: debe ajustarse a ésta.

El plan de igualdad, no puede ser ajeno a la situación real de la empresa en que se va a aplicar. Se elabora para garantizar la igualdad en el ámbito de una empresa en

⁴ PEREZ DEL RIO, T. (2007), "La función de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007", *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, págs. 271-272.

concreto y responde a la realidad de esa empresa. Es consecuencia y efecto de esa realidad para la que se va a adoptar, puesto que el conjunto de medidas que lo conforman debe adoptarse desde una perspectiva lo más ajustada posible a la situación reflejada en el diagnóstico de situación, a las discriminaciones existentes en la vida real de la empresa y a sus concretas características.

Por tal motivo, la Ley dice que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Todo ello, insisto, vinculado y condicionado a los resultados mostrados en y tras el diagnóstico de situación, como reflejo de la realidad respecto de la cual se va a elaborar.

3. *Tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo:* La finalidad del plan de igualdad debe ser alcanzar una verdadera igualdad de trato y de oportunidades real y no formal entre mujeres y hombres. Lograr que unas y otros se encuentren en el mismo punto de partida. Que la consideración de las mujeres como trabajadoras no difiera sustancial y peyorativamente de la consideración de los hombres como trabajadores. Que ser mujer deje de ser perjudicialmente determinante a efectos laborales. Ésos deben ser los fines a alcanzar por un plan de igualdad, tanto en el sector privado como en el público, y por tanto, también en el ámbito de las Universidades.

4. *Se deberá adoptar de forma colectiva: es decir negociar y, en su caso se habrá de acordar con los representantes de los trabajadores en los términos fijados en la legislación legal vigente. O, en cualquier caso, ser materia a consultar a los representantes de los trabajadores.* Es decir, el plan de igualdad, para serlo, debe ser producto de una negociación entre los que mejor conocen la realidad de la empresa: los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y los empresarios o sus representantes. En ese sentido es en el que se hay que interpretar la referencia que la LOI hace al hecho de que el plan de igualdad necesariamente debe contemplarse como un instrumento jurídico colectivo (convenio o pacto de empresa), según la legislación vigente. Como ya se ha indicado, también en el sector público el plan de igualdad debe ser el resultado de una negociación.

De cumplirse todo lo anterior, puede afirmarse que, en términos generales, el plan de igualdad resultará ajustado a la Ley y, por tanto, que la empresa o Administración Pública, habrá dado un primer paso importante en el cumplimiento de su obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral⁵.

2. El diagnóstico de situación

Los planes de igualdad se han de adoptar, según el artículo 46 de la LOI, después de realizar un diagnóstico de situación, lo que significa que ha de llevarse a cabo un estudio de la situación de la empresa o de la Administración Pública de que se trate en materia de igualdad, para lo cual se procede a la recogida de datos de interés de la empresa, de los trabajadores y de las políticas de personal y empleo de la empresa⁶.

Una vez detectadas en el diagnóstico de situación las discriminaciones existentes que deben analizarse en sus posibles manifestaciones de discriminación directa e indirecta, se adoptarán las medidas necesarias para erradicarlas (cuando ya existen) o evitarlas (en el caso de que se puedan prevenir).

En este sentido cabe recordar la diferencia entre discriminación directa e indirecta:

- a) Discriminación directa: la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de maneja menos favorable que otra en situación comparable.
- b) Discriminación indirecta: la situación en la que unos criterios, medidas, normas o prácticas sociales o políticas aparentemente neutras pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a las del otro sexo, y que no está objetivamente justificada por ninguna condición o razón necesaria.

En el ámbito jurídico se entiende por discriminación directa la disposición que rompe con la igualdad de trato efectuando diferenciaciones basadas en características definitorias de las personas pertenecientes a un grupo (como por ejemplo por ser mujer), mientras que se habla de discriminación indirecta en el caso de que la igualdad de trato se rompa, no a través de la disposición que, lingüísticamente, se presenta como

⁵ FABREGAT MONFORT, G., (2009), *Los planes de igualdad como obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Editorial Bomarzo, Universidad de Valencia, págs. 13-16.

⁶ ARENAS VIRUEZ, M., (2010), “El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad”, *Aranzadi Social*, pág. 128.

indiferenciadora o neutra, sino a resultas de los efectos o consecuencias de la misma. Sin embargo el juicio de discriminación requiere un referente comparativo que se erige como modelo⁷.

3. Contenido de los planes de igualdad

Una vez detectada la situación, es decir, realizado el diagnóstico, la LOI en su artículo 46, señala que: *“los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

Por su parte en su apartado 2, el citado artículo establece que: *“para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”*

Es decir, una vez diagnosticada la situación concreta y determinadas sus causas, resulta esencial que se establezcan los ámbitos en que es preciso actuar. Como se ve, la Ley dice “podrán contemplar”, por lo que propone, a modo de ejemplo, algunos ámbitos aunque en absoluto se trata de una lista cerrada.

Dentro de los contenidos, se podrían incluir otras materias como la creación de comisiones de seguimiento del plan, los criterios para realizar el diagnóstico, el compromiso de asistir un mediador a la negociación del plan en caso de discrepancias, etc.

Una vez fijados los objetivos a conseguir es preciso determinarlos y cuantificarlos de tal forma que, por ejemplo, en materia de acceso al empleo, si el diagnóstico detecta una escasa presencia de mujeres en la empresa o en determinados sectores, categorías o niveles, no bastaría con señalar en el plan que sería necesario aumentar el número de mujeres en la empresa, sino que es preciso cuantificar el número de mujeres que se pretende formen parte de la plantilla, cuantas se contratarán anualmente en el periodo de aplicación del plan y en qué sectores, centros o categorías

⁷ BARRÉRE UNZUETA, M.A.; (2001), “Problemas del Derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”, *Revista Vasca de Administración Pública*, pág. 149-150.

serán ubicadas. Esta constituye la única forma fiable de realizar el preceptivo control de cumplimiento y la evaluación de resultados de la aplicación del plan.

En la fase de programación del plan de igualdad, además de los objetivos, se han de fijar las diferentes medidas o acciones a adoptar para la consecución de los mismos, que han de versar sobre las áreas de actuación que más lo necesiten. Estas acciones o medidas constituyen el grueso de los planes de igualdad, ya que constituye la parte más importante para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siempre que estas acciones o medidas que se van a implantar eliminen las carencias que el diagnóstico ha puesto de manifiesto⁸.

Dentro de estas acciones a llevar a cabo se pueden adoptar medidas de acción positiva, como prevé la LOI en su artículo 43, sobre "promoción de la igualdad en la negociación colectiva", que establece: *"de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres"*.

Las acciones positivas pueden ser parte del plan de igualdad, siempre y cuando se den todos los requisitos a los que el T.C., en su Sentencia 128/1987, de forma directa o indirecta ha condicionado la legalidad de estas medidas de acción positiva y que básicamente supone tener en cuenta lo siguiente, a la hora de concretarlas:

1º) Deben tener por finalidad la erradicación de la discriminación desde una perspectiva grupal: es decir, ir dirigidas a eliminar la discriminación que en un momento puntual sufre un colectivo y no una persona en concreto.

2º) Deben respetar el criterio de la adecuabilidad e idoneidad: es decir, deben ajustarse al fin a alcanzar, y en ese sentido, ser adecuadas e idóneas en aras de lograrlo.

3º) No podrán contradecir los principios de mérito y capacidad de acceso a la función pública.

4º) Deben responder a un fin promocional.

5º) Deben tener un carácter temporal.

⁸ ARENAS VIRUEZ, M., (2010), "El estado de la negociación colectiva en materia de igualdad", cit., págs. 132-133.

6º) Deben ser razonables y proporcionales, es decir, deben tener por objeto única y exclusivamente la erradicación de la discriminación (y la obtención de la igualdad sustancial) de un colectivo que haya sido objeto de discriminación social, y han de adoptarse cuantitativa y cualitativamente hablando, de forma ajustada a ese fin, a la obtención de la igualdad sustancial en un concreto ámbito de actividad que, por lo general, será el de la empresa, aunque puede ser parte de ésta.

Lo importante es que la realidad demuestre una discriminación y las medidas de acción positiva se adopten en aras de erradicarla y en un número y en una manifestación (cuotas o metas) proporcional al fin a alcanzar.

Cuando concorra lo anterior, las acciones positivas cumplirán con los requisitos exigidos por el T.C., y podrán conformar parte de las estrategias y medidas del plan de igualdad⁹.

4. Calendario, presupuesto y asignación de personas responsables

Además de los objetivos y medidas concretas a implantar en las distintas áreas de intervención, para llevar a cabo la elaboración e implantación de un plan de igualdad, se debe designar a la persona responsable de su puesta en funcionamiento, que aplicará las medidas adoptadas. Además se programará un calendario donde se fijarán las fechas concretas y los plazos para llevar a cabo cada acción que contemple el plan, así como la asignación de los recursos necesarios para la aplicación de las medidas.

5. Control de cumplimiento y evaluación de resultados

Como parte del contenido de los planes de igualdad, se encuentra el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1 de la LOD). Estos sistemas permiten comprobar si el plan se está aplicando de forma eficaz en la empresa y si las acciones están siendo o no adecuadas para la consecución de los objetivos propuestos¹⁰.

Los objetivos de la evaluación son: conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso del plan, reflexionar sobre la continuidad de las acciones e identificar nuevas necesidades que requieran nuevas acciones para garantizar la igualdad.

⁹ FABREGAT MONFORT, G., (2009), *Los planes de igualdad como obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, cit., págs. 45-46.

¹⁰ ARENAS VIRUEZ, M., (2010), "El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad", cit., pág. 135.

A este respecto, el Art. 47 de la LOI señala lo que sigue: *“Se garantizará el acceso de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos”*; sin perjuicio *“del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias”*.

En el mismo sentido de facilitar el control de cumplimiento del plan de igualdad por parte de la representación del personal, como ya se señaló más arriba, el art.64.1.1º ET reconoce al Comité de empresa el derecho a ser informado *“...en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”*.

Para garantizar la eficacia del plan diseñado en la consecución de los objetivos fijados, resulta absolutamente necesario establecer sistemas adecuados de seguimiento y evaluación. Este seguimiento se puede realizar mediante la previsión expresa en el propio plan de la obligación de que el empleador ofrezca a los representantes del personal una información periódica durante todo el periodo de aplicación del mismo, sobre las modificaciones experimentadas en la situación de discriminación detectada en el diagnóstico previo, de forma que si los objetivos no se van consiguiendo, se puedan analizar a tiempo las causas de la ineficacia del plan diseñado e introducir de forma consensuada las reformas necesarias para conseguir los objetivos planteados.

De la función de control de cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad en cada empresa se pueden ocupar, además de las Comisiones Paritarias del convenio a que hace referencia la Ley, las Comisiones de Igualdad previstas en algunos, escasos, convenios colectivos. Estas comisiones se pueden también encargar de garantizar la transparencia en la implantación del plan con el objetivo de asegurar su conocimiento por todo el personal para que puedan beneficiarse de él y por sus representantes legales, con el objetivo de que estos puedan controlar su efectiva aplicación y eficacia. Por razones obvias sería muy conveniente que, en el caso de que no exista Comisión de Igualdad y haya de ocuparse del control la Comisión Paritaria, esta cuente entre sus miembros con alguna persona experta en temas de género¹¹.

¹¹ PEREZ DEL RIO, T. (2007), “La función de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007”, cit., pág. 273.

La Universidad Pública igualmente tendrá que crear una Comisión de Igualdad compuesta por la Gerencia de la Universidad, y representantes del PDI, PAS y alumnado.

V. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Los Planes de Igualdad se deben elaborar y aplicar en las Universidades, no sólo porque así viene establecido legalmente, para las de carácter público, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por la LOI, para las privadas, al tratarse de entidades que gestionan recursos humanos, sino también porque transmiten conocimientos y cuentan con una estructura propia formada por mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria.

Además, abordar la igualdad desde el ámbito universitario resulta necesario pues en él siguen existiendo factores que pueden generar desigualdad y afectan e influyen en el desarrollo social, en la calidad de vida de las personas y en la gestión del conocimiento (creación y transmisión).

La igualdad se introduce en las Universidades como parte de su compromiso social y constituye un factor de calidad y modernización, centrado en las personas, y en toda la actividad universitaria.

Las Universidades deben plantearse integrar la igualdad de género por los siguientes motivos¹²:

1. Porque tienen el compromiso legal de respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, establecido en la normativa estatal y autonómica.
2. Para mejorar el conocimiento de la Universidad y su funcionamiento.
3. Para aumentar la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.
4. Para consolidar la responsabilidad social de la Universidad.
5. Para facilitar la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que forman parte de la Universidad.

¹² INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, (2011), *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad*, Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social, pág. 13-14.

6. Porque representa un factor de calidad y modernización, centrado en las personas y en la actividad universitaria, que posibilita una mejora continua en su gestión.

7. Porque garantiza una gestión del conocimiento, en la que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores igualitarios.

8. Porque mejora su imagen a nivel interno y externo.

9. Por su compromiso y responsabilidad en la construcción de la sociedad y transmisión de valores.

Para saber en qué situación se encuentran las universidades españolas respecto al proceso de implementación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Universidad Jaime I ha realizado un estudio al respecto¹³. El mismo desarrolla una comparativa respecto al diseño, la elaboración y la implementación de planes de igualdad universitarios, así como de la creación de las Unidades de igualdad.

El estudio alcanza a un total de 45 universidades. El 88,89% se corresponde con universidades públicas (40) y el 11,11% con universidades privadas (5).

De este estudio se desprende que la situación en las universidades españolas es la siguiente en relación con los siguientes aspectos:

1º) Creación de Unidades de Igualdad:

Sobre el total de universidades incorporadas en el estudio (45), el 80% tiene creada una Unidad u Oficina de igualdad (34 universidades públicas y 2 universidades privadas) y 4 universidades públicas se encuentran en proceso de creación. Por lo tanto, tan sólo 2 universidades no la han creado ni se encuentran en proceso de creación y, respecto de las 3 restantes (1 pública y 2 privadas), no se ha dispuesto de información.

2º) Realización del diagnóstico de situación:

Respecto del total de universidades incorporadas en el estudio, el 62,22% tiene elaborado un diagnóstico de situación en materia de igualdad (25 universidades públicas y 3 universidades privadas). El 26,67% se encuentra en proceso de elaboración (10

¹³ FUNDACIÓN ISONOMIA, (2010), *Igualdad y Universidad. El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Universidades españolas. Análisis comparativo entre Universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias.*, Universidad Jaime I, Castellón, págs. 4-5.

públicas y 2 privadas). De las 5 universidades públicas restantes, 2 no tienen diagnóstico y no se ha obtenido información al respecto de 3.

3º) Elaboración del Plan de Igualdad:

Respecto al total de universidades incorporadas en el estudio, el 44,44% tiene plan de igualdad (18 públicas y 2 privadas) y el 28,89% está en proceso de elaboración (10 públicas y 3 privadas). De las 10 universidades públicas restantes, 5 no tienen plan de igualdad y de las otras 5 no se ha obtenido información¹⁴.

Como este estudio de la Fundación Isonomía data del 31 de mayo de 2010, para tener una visión más actual, así como completar la información obtenida del mismo acerca de la situación de las Universidades en cuanto a la implantación del Plan de Igualdad, se realiza en este estudio un análisis de los planes de igualdad elaborados por 24 Universidades Públicas españolas, del cual se desprende la existencia de una estructura común, conformada por los siguientes apartados: Introducción, ejes de intervención, objetivos, acciones, cronograma, personas responsables, presupuesto, seguimiento y evaluación.

En lo que se refiere al contenido de los planes de igualdad de las universidades de Alicante, Sevilla, Salamanca, Cádiz, Valladolid, Valencia y Extremadura, cuyo estudio se ha realizado más detenidamente, se desprende que los colectivos incorporados en dichos planes son el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el alumnado; y en cuanto al número de ejes o ámbitos de actuación oscilan entre 5 y 8, siendo los contenidos de los mismos los siguientes:

- 1) Promoción de la igualdad
- 2) Visibilización y sensibilización a la comunidad universitaria.
- 3) Responsabilidad social de la Universidad
- 4) Docencia
- 5) Investigación
- 6) Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS

¹⁴ FUNDACIÓN ISONOMIA, (2010), *Igualdad y Universidad. El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Universidades españolas. Análisis comparativo entre Universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias.*, cit., pág. 7.

- 7) Representación y puestos de responsabilidad
- 8) Formación y estudios de género.
- 9) Corresponsabilidad y conciliación
- 10) Acoso, discriminación y sexismo.
- 11) Salud laboral desde la óptica del género.
- 12) Violencia de género
- 13) Igualdad retributiva

Dentro de las acciones concretas a llevar a cabo por dichos planes para la consecución de sus objetivos, las más comunes son:

1. El uso de un lenguaje no sexista en toda la comunidad universitaria.
2. Incluir en los planes de estudios posgrados específicos de género e integrar la perspectiva de género en los contenidos y competencias de las materias de grados y posgrados.
3. Promover la presencia de las mujeres en proyectos de investigación, sobre todo como investigadoras principales.
4. Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno, consultivos y de representación.
5. En cuanto a las condiciones laborales, la parte del plan donde se hace más necesaria aplicar acciones positivas, ya que un plan de igualdad fundamentalmente es una medida dirigida a eliminar la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, casi todos los planes estudiados tienen como objetivo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción profesional tanto del PDI como del PAS. Para conseguir este objetivo plantean acciones muy generales, como realizar estudios para diagnosticar los factores de desigualdad entre mujeres y hombres, revisar la normativa universitaria para eliminar posibles discriminaciones directas o indirectas, o garantizar procesos de contratación o promoción no discriminatorios. En cuanto a las acciones positivas, proponen adoptarlas para las situaciones donde la mujer este infrarrepresentada o para equilibrar su situación dentro del PAS y PDI, pero no especifican cuales son las acciones concretas a llevar a cabo, sólo en algunos casos se

plantea como acción positiva, que en igualdad de condiciones y méritos se contratará al sexo menos representado.

Sin embargo hay dos Universidades que destacan porque disponen de acciones positivas concretas para el PDI que tenga que suspender su contrato por maternidad/paternidad y cuidados a familiares, y son:

- La Universidad Pompeu Fabra, que propone establecer un período, de duración por determinar, sin carga docente ni tareas de gestión para todo el personal docente e investigador a tiempo completo que se reincorpore al puesto de trabajo tras una baja o una licencia por razones de maternidad o paternidad, para tener cuidado de un menor o de una persona a su cargo, a fin de favorecer su concentración en tareas de investigación y publicaciones, según las posibilidades económicas de la Universidad

- Y la Universidad de Extremadura, que prevé facilitar el disfrute de períodos de tiempo con menor carga docente o, en su caso de gestión, para aquellas personas que se reincorporan a su puesto de trabajo una vez finalizada una suspensión de contrato por maternidad/paternidad, o para cuidar a personas dependientes, con el objetivo de favorecer su puesta al día y concentración en tareas prioritariamente investigadoras.

VI. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES

Para analizar la situación de las mujeres en la Universidad se diferencian dos momentos antes de la entrada en vigor de la LOI y cinco años después.

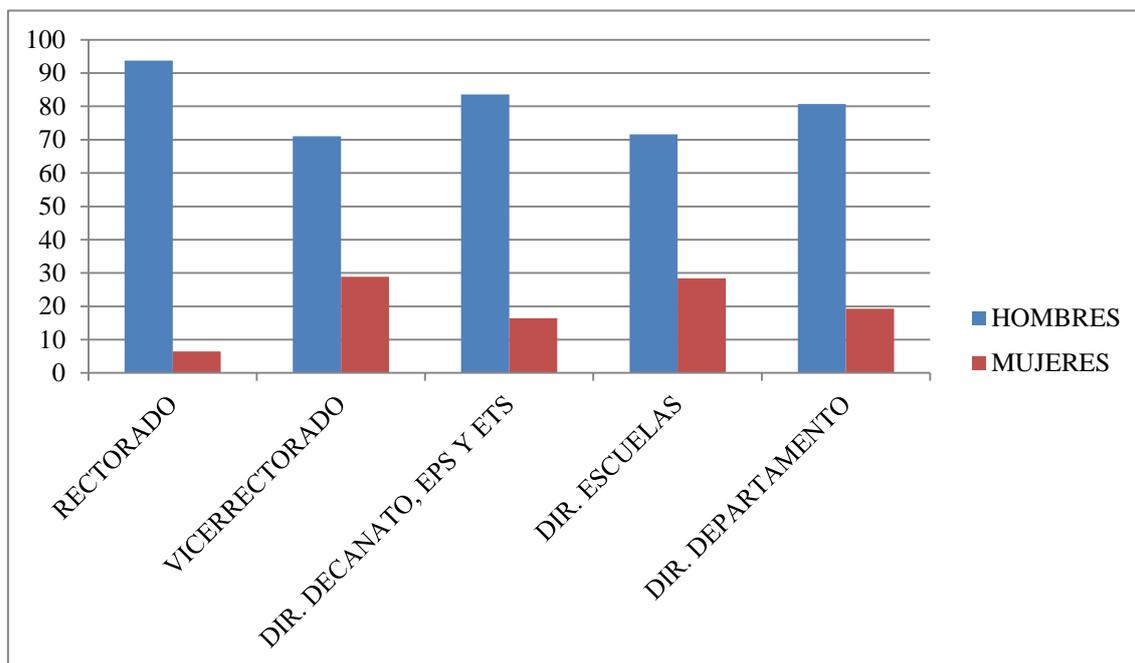
1. Con anterioridad a la LOI

Del Informe Académicas en cifras 2007, elaborado con los datos de Enero y Febrero de ese año de distintas Universidades Públicas¹⁵, se desprende que en las universidades españolas, las categorías de mayor responsabilidad y prestigio social estaban ocupadas principalmente por varones.

En la Universidad pública española la presencia de mujeres en cargos unipersonales variaba dependiendo de si el acceso a estos cargos era por designación (equipos rectorales) o por elección (decanatos, dirección de Escuelas Politécnicas Superiores, Escuelas Técnicas Superiores, Escuelas Universitarias o dirección de Departamentos). Y la situación es la que refleja el siguiente gráfico:

¹⁵MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA, Unidad de Mujeres y Ciencia, (2007), *Académicas en cifras 2007*, Madrid, págs. 9-11.

Presencia de mujeres en cargos unipersonales en las Universidades españolas (Enero-Febrero 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe Académicas en cifras 2007. (Datos de Enero-Febrero 2007).

En la Universidad Pública española el porcentaje de mujeres y varones titulares presentaban una presencia relativamente equilibrada entre ambos sexos (36,5% y 63,4% respectivamente).

Ahora bien, este porcentaje equilibrado no se correspondía con el porcentaje de mujeres catedráticas el cual descendía a un deficitario 13,9%. Este dato se puede poner en relación con la proporcionalidad de mujeres y varones titulares por catedrática/o: cada 8,4 mujeres titulares había una catedrática y cada 2,3 varones titulares hay un catedrático durante el curso 2005-2006.

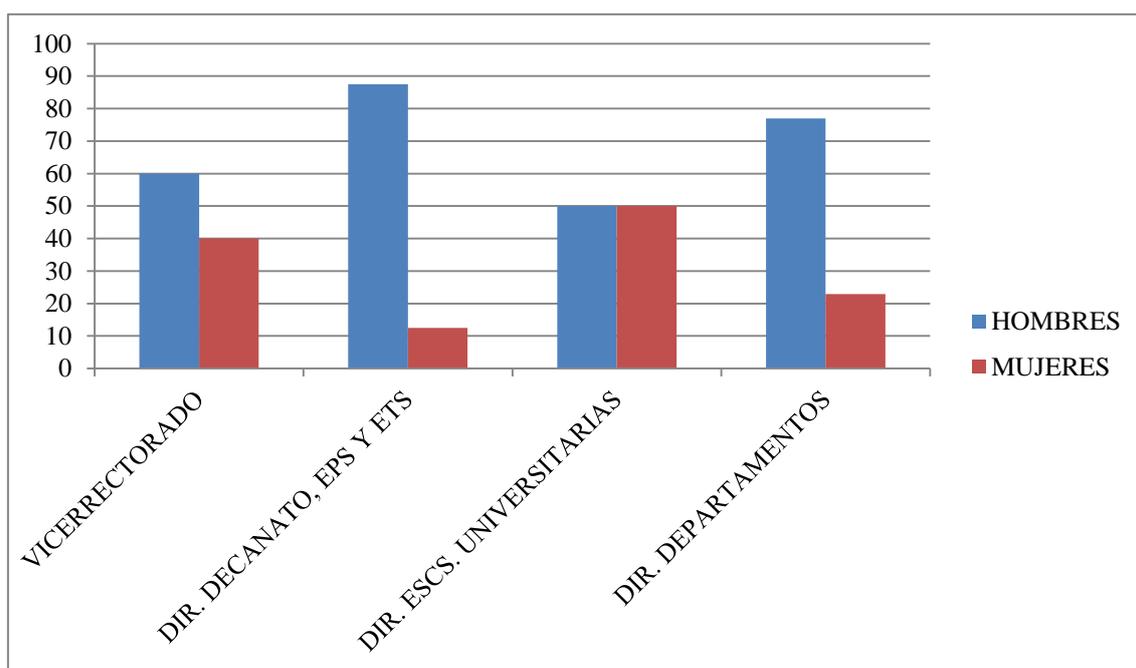
Si comparamos los datos del curso 2004-2005 con los de 2005-2006, comprobamos que hay 22 nuevas catedráticas y se produce una bajada en el número de catedráticos (49 menos). Sin embargo, apenas se recortan las distancias entre mujeres y varones catedráticos en cuanto a los datos de proporcionalidad de mujeres y varones titulares por catedrática/o.

En la evolución académica de mujeres y varones, tanto en Universidad como en Investigación, se producen los modelos clásicos de tijera, es decir, al inicio de la carrera académica e investigadora se encuentran más mujeres que varones y según vamos

ascendiendo en las categorías académicas e investigadoras se produce la inversión: mayor presencia de varones y escasa presencia de mujeres.

En la Universidad de Murcia, en este periodo, la presencia de mujeres en cargos unipersonales por designación se ajusta a una estricta paridad (40% y 60%, respectivamente). La paridad en cargos unipersonales por elección la encontramos en la dirección de las Escuelas Universitarias. La disminución en la presencia de mujeres en cargos unipersonales por elección se produce en la dirección de departamentos con un 22,9% de mujeres en estas tareas directivas y alcanza niveles de casi infra-representación en el caso de mujeres decanas, directoras de EPS (Escuela Politécnica Superior) y ETS (Escuela Técnica Superior) con sólo 12,5%, como podemos apreciar en el siguiente gráfico.

Presencia de mujeres en cargos unipersonales en la Universidad de Murcia (Enero-Febrero 2007).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe Académicas en cifras 2007. (Datos de Enero-Febrero 2007).

En la Universidad de Murcia las mujeres y los varones titulares se hallaban en una relación paritaria (39,2% y 60,7%, respectivamente). Sin embargo, este equilibrio entre mujeres y varones no se correspondía con un aumento en el número de mujeres catedráticas, sino que el porcentaje del 12,5% era ligeramente inferior a la media universitaria (13,9%). Este porcentaje supone que por cada 8,6 mujeres titulares haya

una catedrática, frente a la ratio de 1,9 varones titulares por catedrático (curso 2005-2006)¹⁶.

En el profesorado se observa la segregación vertical y horizontal; observando los datos del curso 2005-2006 correspondiente a las Universidades Públicas, sólo el 35% del profesorado está integrado por mujeres. Sin embargo, sobre el profesorado de todos los niveles, el porcentaje es del 65'5% y donde es más elevado es en infantil y primaria, con un 77'67%. El porcentaje de mujeres va disminuyendo en la enseñanza a medida que se asciende en la escala de influencia y remuneración. Así, las catedráticas de universidades públicas sólo representaban un 13'96% del total antes de la entrada en vigor de la LOI¹⁷.

2. Tras la LOI

En la Universidad existe también el techo de cristal, expresión que simboliza las barreras invisibles que impiden a las mujeres llegar hasta los puestos más altos de la dirección de empresas y organismos de diferente indole. Tanto en el trabajo como en la política, esta barrera artificial es un muro transparente pero sólido, hecho de actitudes y prejuicios organizativos, que se mantiene en su sitio a pesar de las décadas de desarrollo social y avances en la igualdad entre géneros¹⁸.

Este techo de cristal se pone de manifiesto en la desproporción de hombres y mujeres en el acceso a cátedras durante los dos primeros años inmediatamente posteriores a la LOI (2008-2009), el número total de Catedráticas de Universidad es del 15'36% en todas las áreas del conocimiento. Y en los años 2009-2010 representan un 16'45% en todas las áreas¹⁹.

Hay una tendencia a atribuir la diferencia en el número de mujeres y varones que acceden a las cátedras al proceso histórico; se suele decir que hay pocas catedráticas porque es reciente la incorporación de las mujeres a la universidad. Pero esta afirmación no parece ajustarse a la realidad, ya que desde la década de los sesenta las mujeres constituyen más del 30% de las licenciaturas. Es un número muy significativo que

¹⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA, Unidad de Mujeres y Ciencia, (2007), *Académicas en cifras 2007*, cit., pág. 69.

¹⁷ GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*, (2007), pág. 40.

¹⁸ WIRTH, L., (2001), "Más allá del techo de cristal", *Revista de la OIT*, pág. 23.

¹⁹ INSTITUTO DE LA MUJER, Estadísticas, *Mujeres en cifras. Educación. Personal docente de los centros propios de las Universidades Públicas*, www.inmujer.es, página web consultada el día 4-7-2012.

debería haber generado un porcentaje de catedráticas más elevado que el actual²⁰, sobre todo, teniendo en cuenta que, en a día de hoy corresponde a las mujeres el 60% de las licenciaturas universitarias.

Igualmente, el techo de cristal se detecta en los puestos de toma de decisión y de responsabilidad ya que en las universidades sólo hay un 5'8 % de mujeres Rectoras²¹.

Pero también hay que tener en cuenta, el dato del elevado número de mujeres que se incorporan a las universidades españolas; por ello a continuación, se analiza la situación del personal femenino en estas instituciones en el año 2008 tras la entrada en vigor de la LOI, tomando como punto de partida el Informe La Universidad española en cifras 2010²².

a) Personal Docente e Investigador:

-En el total de Universidades Públicas españolas, el PDI estaba compuesto por 35.620 mujeres y 62.393 hombres, representando así las mujeres un 36'34% del total del PDI.

-En el total de Universidades Privadas españolas estaba compuesto por 2.665 mujeres y 3.924 hombres, por lo que un 40'45% del PDI son mujeres.

-En la Universidad pública de Murcia (UMU), el PDI esta compuesto por 869 mujeres frente a 1.909 hombres, siendo las mujeres un 31'28% del total.

-En la Universidad privada de Murcia, Universidad Católica San Antonio (UCAM), el PDI lo forman 118 mujeres y 190 hombres, por lo que las mujeres son un 38'31% del total.

b) Personal Administrativo y de Servicios:

-En el total de Universidades Públicas españolas, el PAS estaba compuesto por 30.279 mujeres y 20.951 hombres, representando así las mujeres un 59'10%.

-En el total de Universidades Privadas españolas, había 2.177 mujeres y 1.309 hombres, siendo las mujeres un 62'45% del PAS.

²⁰ MORALES CAPARROS, M.J; LUNA JIMÉNEZ, M.J.; ESTEBAN PAGOLA, A.I.; (2010), "Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores", *Revista de Universidad y sociedad del Conocimiento*, pág. 8.

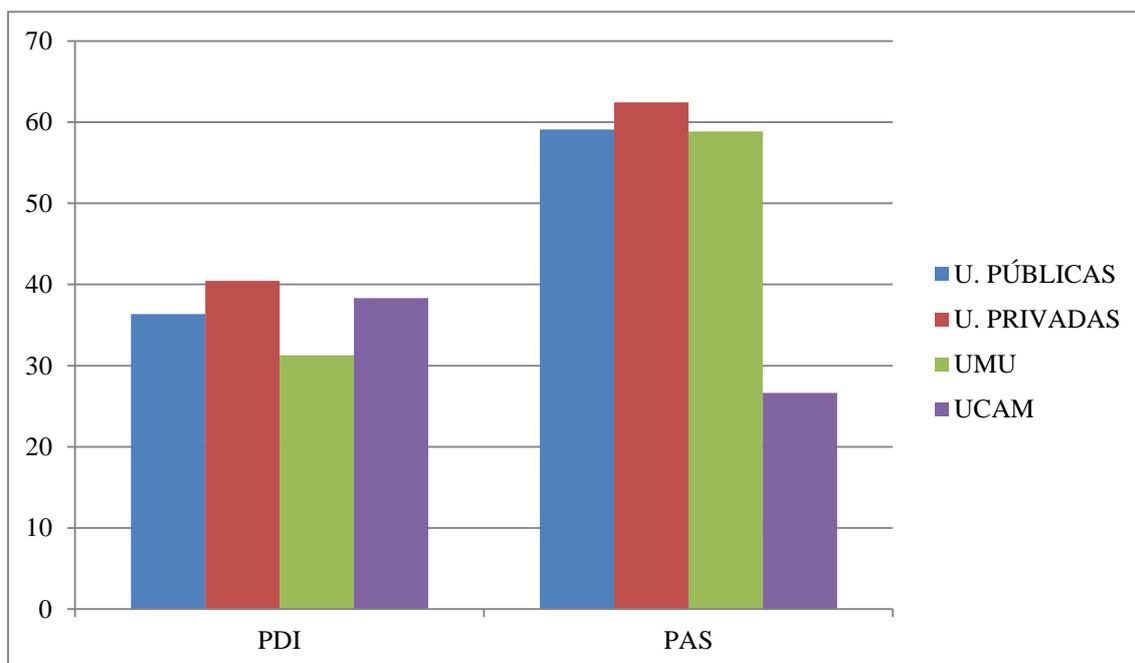
²¹ GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*, (2007), pág. 14.

²² HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J.; PÉREZ GARCÍA, J.A.; HERNÁNDEZ CHICA, J. (2010), *La Universidad española en cifras 2010*, Conferencia de Rectores de las Universidades españolas (CRUE), Madrid, volumen 2 pág. 307 y 319, volumen 3 pág. 105-106.

-En la Universidad pública de Murcia (UMU), el PAS esta compuesto por 922 mujeres frente a 645 hombres, siendo las mujeres un 58'84% del total.

-En la Universidad privada de Murcia, Universidad Católica San Antonio (UCAM), el PAS estaba compuesto por 49 mujeres y 135 hombres, lo que representa una presencia femenina del 26'63%.

Situación laboral de las mujeres en las Universidades españolas en el año 2008.



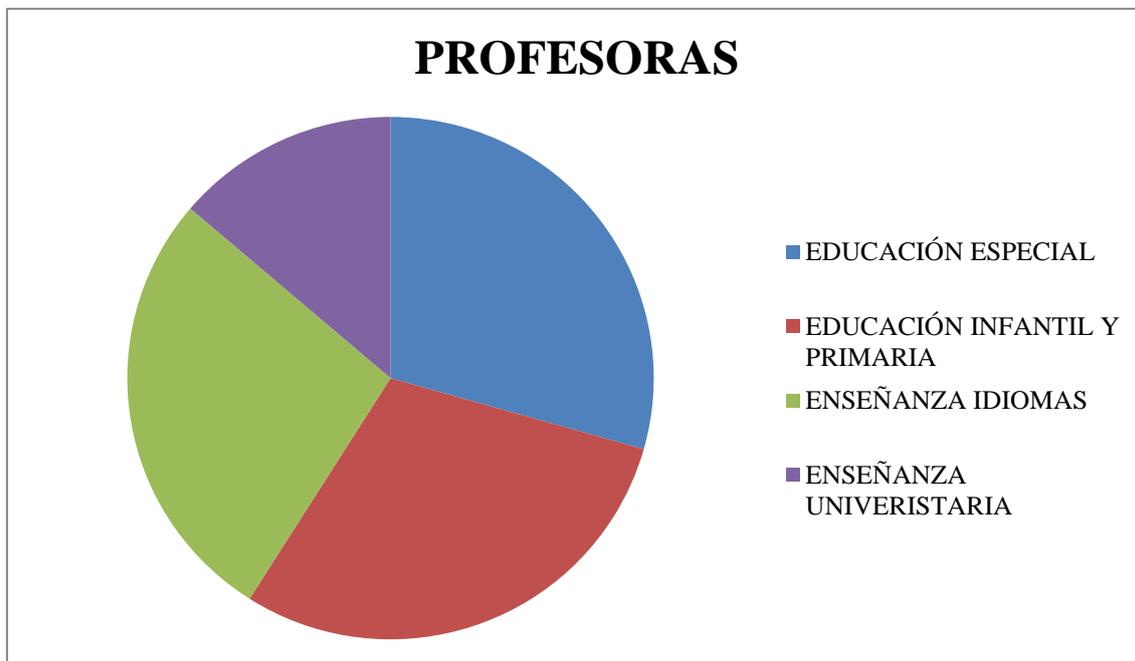
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe “La Universidad española en cifras” (2010).

Del análisis del gráfico anterior se desprende que el mayor número de mujeres tanto en el PDI como en el PAS se encuentra en las Universidades Privadas españolas; en cuanto a la Región de Murcia también en la Universidad Privada hay más mujeres en el PDI, mientras que en el caso del PAS sucede lo contrario habiendo una diferencia muy significativa entre ambas universidades murcianas.

2.1. Situación de las profesoras

El número de mujeres que ejercen el profesorado en el conjunto de enseñanzas, representan el 63,4%. Los porcentajes son especialmente elevados en Educación especial (79,9%), Educación infantil y primaria (80,5%) y Enseñanza de idiomas (74,1%). El porcentaje más bajo en el profesorado femenino corresponde a la Enseñanza universitaria (37,4%), pero la participación es diferente según la categorías de profesorado universitario. Las Cátedras universitarias son ocupadas en un 15,1% por

mujeres, mientras que en la categoría de Titulares de universidad la representación femenina alcanza el 37,2%. En el profesorado universitario, un 5,2% tiene menos de 30 años de los que un 52,4% son mujeres. El 33,9% del profesorado universitario tiene entre 40 y 49 años, de este total, el 38,1% son mujeres²³.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe “Mujeres y Hombres en España 2010”.

Si medimos la productividad científica en términos de publicación de artículos, dirección de tesis o tesinas y publicación de libros, la evidencia obtenida permite concluir que, al comparar hombres y mujeres iguales en un amplio rango de características profesionales y familiares observables, las mujeres publican menos que los hombres en términos de artículos (aproximadamente 1,6 artículos menos durante el período 2004-06) y dirigen menos tesis y tesinas (un 30% de mujeres ha dirigido alguna frente a un 40% de hombres). Por contra, no se encuentran diferencias cuantitativas relevantes en la publicación de libros.

En cuanto a las diferencias por género en la promoción profesional, en el acceso a cátedra para profesores titulares y acceso a titularidad para profesores ayudantes doctores, si bien no se encuentran diferencias por género relevantes en las posibilidades de promoción a la titularidad, sin embargo, las diferencias en el acceso a la cátedra a favor de los hombres sí resultan bastante significativas. En concreto, al comparar

²³ INSTITUTO DE LA MUJER, (2010), *Mujeres y hombres en España 2010*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, pág. 26.

mujeres y hombres con características similares, la probabilidad de ser promocionado a catedrático para los hombres es 2,5 veces la de una mujer²⁴.

En relación al impacto de la vida familiar en la actividad laboral de los investigadores e investigadoras, la evidencia presentada en cuanto a productividad científica (publicación de libros, artículos y dirección de tesis), indica que la tenencia de hijos e hijas perjudica a la carrera científica de las mujeres. Para los hombres, sin embargo, la familia, de ejercer un efecto, éste sería más bien positivo que negativo. Parece evidente, que el cuidado de los hijos e hijas interfiere claramente tanto en la productividad científica de las mujeres como en sus posibilidades de promoción a categorías superiores, a igual productividad. Este conflicto entre familia y profesión para las mujeres científicas se ilustra claramente al observar la distribución de los académicos y académicas en España según su situación familiar. De la Encuesta de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología, año 2006, del INE, se desprende que sólo un 38% de las catedráticas tiene descendencia frente a un 63% de los varones y que la proporción de solteras es de un 21% frente a un 15% de solteros. Este fenómeno es especialmente llamativo en áreas como Ingeniería y Tecnología, donde todas las catedráticas entrevistadas en la muestra son solteras, y en Ciencias Médicas y Ciencias de la Agricultura donde todas son casadas pero ninguna tiene hijos e hijas²⁵.

Este dato refleja las dificultades que tienen las mujeres catedráticas para desarrollar su profesión y a la vez ser madres.

Por ello si analizamos el impacto de la tenencia de hijos e hijas en la promoción a cátedra, obtenemos que al comparar hombres y mujeres con las mismas características en términos personales y profesionales (en particular de productividad académica), ambos con hijos, se observa que la tenencia de descendencia afecta mucho más negativamente a la mujer: un hombre con hijos e hijas tiene una probabilidad 4 veces

²⁴ DE LA RICA, S.; SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I.; (2011), "Conclusiones y reflexiones finales. Orquestar la imparcialidad y promover la corresponsabilidad", AAVV, Coordinadores. I.S.M; S.R.; J.J.D.; *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, Ministerio de Ciencia e Innovación, pág. 79.

²⁵ DE LA RICA, S.; SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I.; (2011), "Conclusiones y reflexiones finales. Orquestar la imparcialidad y promover la corresponsabilidad", cit., pág. 81.

mayor de ser promocionado a catedrático que una mujer con hijos e hijas de similares características²⁶.

2.2. Situación de las alumnas

No podemos olvidar la situación de las mujeres que estudian en las universidades; así, según los datos del estudio diagnóstico de la UMU²⁷, hay una presencia mayoritaria de mujeres entre el alumnado de nuestra Universidad prácticamente en casi todos los estudios, excepto en los de Doctorado. Los datos del curso 2010-11 nos indican que, las mujeres constituían un 62,43 % del alumnado matriculado y un 69,52% de las personas tituladas.

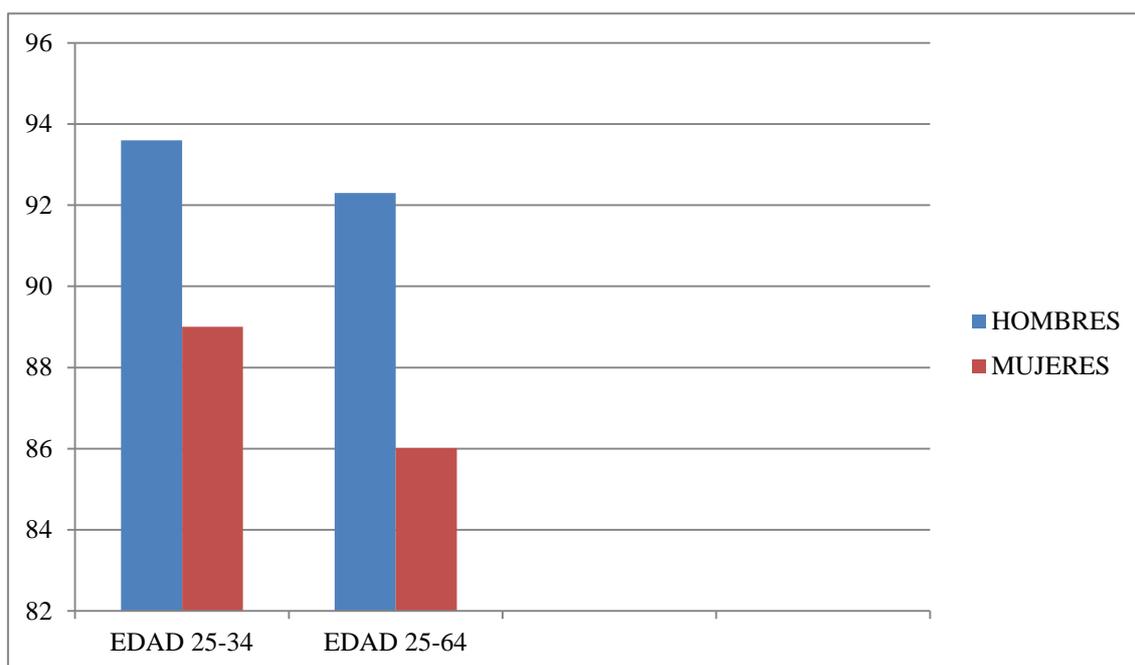
Igualmente, obtienen un mejor rendimiento académico, así como un mayor número de premios extraordinarios. Pero esta excelencia de las mujeres universitarias, no les proporciona a las alumnas universitarias la igualdad de condiciones en su incorporación al mercado laboral ni a nivel nacional, ni en nuestra Comunidad Autónoma, como se puede comprobar en los siguientes gráficos elaborados a partir de los datos recogidos del Sistema Estatal de Indicadores de Educación²⁸:

²⁶ DE LA RICA, S.; SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I.; (2011), “Conclusiones y reflexiones finales. Orquestar la imparcialidad y promover la corresponsabilidad”, cit., pág. 72.

²⁷ SERNA MEROÑO, E; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J.; MANDESI JIMÉNEZ, U; (2012), *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*, cit., pág. 156.

²⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2011), *Sistema Estatal de Indicadores de Educación, Edición 2011*, Instituto de Evaluación, Madrid, pág. 121.

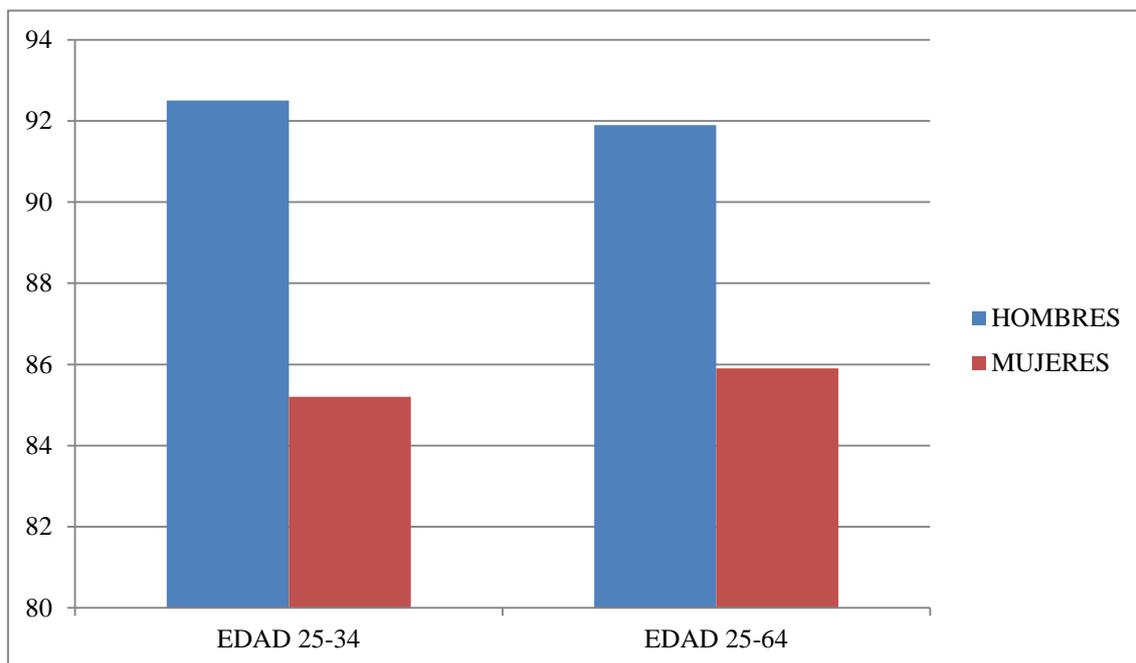
Tasas de actividad en Educación Superior por edad y sexo, en España. Año 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema Estatal de Indicadores de Educación. 2011.
(www.educacion.gob.es)

En España, un 93,6% de hombres con una edad comprendida entre los 25 y 34 años con estudios superiores encuentran empleo frente al 89,0% de las mujeres, lo que representa una diferencia del 4,6% a favor de los varones. Y en la franja de edad comprendida entre los 25 y 64 años la diferencia entre hombres (92,3%) y mujeres (86,01%) llega al 6,29%.

Tasas de actividad en Educación Superior por edad y sexo, en la Comunidad Autónoma de Murcia. Año 2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema Estatal de Indicadores de Educación. 2011. (www.educacion.gob.es)

En la Región de Murcia, un 92,5% de hombres con una edad comprendida entre los 25 y 34 años con estudios superiores encuentran empleo frente al 85,2% de las mujeres, lo que representa una diferencia del 7,3% a favor de los varones y superior a la media nacional que es un 4,6%. Y en la franja de edad comprendida entre los 25 y 64 años la diferencia entre hombres (91,9) y mujeres (85,9%) llega al 6%, equiparándose casi con la media nacional.

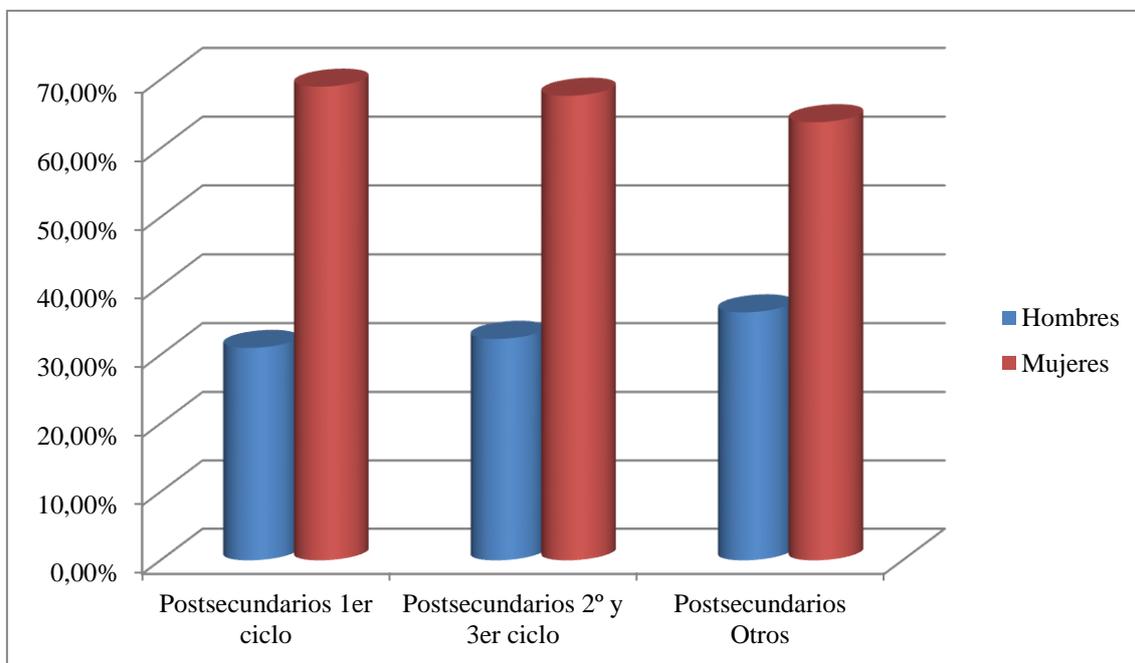
En cuanto a la tasa de paro entre la población universitaria, según el Informe sobre el mercado laboral en la Región de Murcia, en el año 2007, en la Región hubo registrados una media mensual de 2.573 parados que poseían una titulación universitaria, de ellos 1.932 eran mujeres, es decir, el 75,09%, y el resto hombres el 24,91%²⁹.

Si comparamos estos datos con la tasa de paro del mes de julio de 2012, la más reciente que tenemos, vemos que se han acortado las diferencias aunque estas siguen siendo significativas, ya que el paro universitario femenino es prácticamente el doble

²⁹ SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA, (2007), *Informe Anual 2007 sobre el mercado laboral en la Región de Murcia*, Mujer y empleo, www.sefcarm.es, pág. 104.

que el masculino en todos los niveles educativos, como se puede comprobar en el siguiente gráfico:

Tasa de paro en los universitarios-as en la Región de Murcia, según nivel académico durante el mes de Julio de 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Ocupacional del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia. Datos del paro mes de Julio de 2011.

VII. EL ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Para resolver cualquier problema hay que empezar por conocer las causas que lo han provocado, y para ello es preciso hacer un buen diagnóstico de la situación de la que partimos, ya que éste pone de manifiesto los problemas en relación con la desigualdad, argumenta la necesidad de realizar cambios, y supone un punto de referencia para comparaciones futuras.

Por tanto, la finalidad del diagnóstico es proporcionar una visión de la situación en la Universidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, aportando la información necesaria para definir los ámbitos de actuación y, dentro de estos, los objetivos a lograr, así como las acciones o medidas necesarias para cumplir dichos objetivos.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia acordó, en su sesión de 29 de abril de 2010, la creación de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia. Una de las funciones prioritarias de esta Unidad es la elaboración del “*Estudio diagnóstico sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Universidad de Murcia*”³⁰, como paso previo a la elaboración, implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia.

A continuación, se presenta un resumen del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia; la exposición de dicho resumen es imprescindible en este trabajo, para poder conocer la realidad de la UMU -la situación de la que partimos-, así como para detectar los problemas que es preciso resolver, como paso previo a la elaboración de la propuesta que más adelante se hace de un Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia.

El mencionado informe diagnóstico se estructura en 3 ámbitos:

- Representatividad de las mujeres

La representatividad se mide con los siguientes indicadores:

³⁰ SERNA MEROÑO, E; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J.; MANDESI JIMÉNEZ, U; (2012), *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*, cit.

1. Mujeres y hombres en la plantilla.
2. Mujeres y hombres en el alumnado desglosado por centros, titulaciones y ciclos.
3. Mujeres y hombres por nivel educativo.
4. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno.
5. Distribución de mujeres y hombres según antigüedad y edad media.

-Condiciones laborales

Para determinar dichas condiciones se utilizan los siguientes indicadores:

1. Porcentaje de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.
2. Porcentaje de mujeres y hombres por tipo de contrato a tiempo parcial, a tiempo completo, laboral, funcionario, etc.
3. Complementos por cargos.

-Conciliación de la vida laboral y familiar

Los indicadores empleados son:

1. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después del nacimiento.
2. Porcentaje de bajas por enfermedad

1. Representatividad de las mujeres

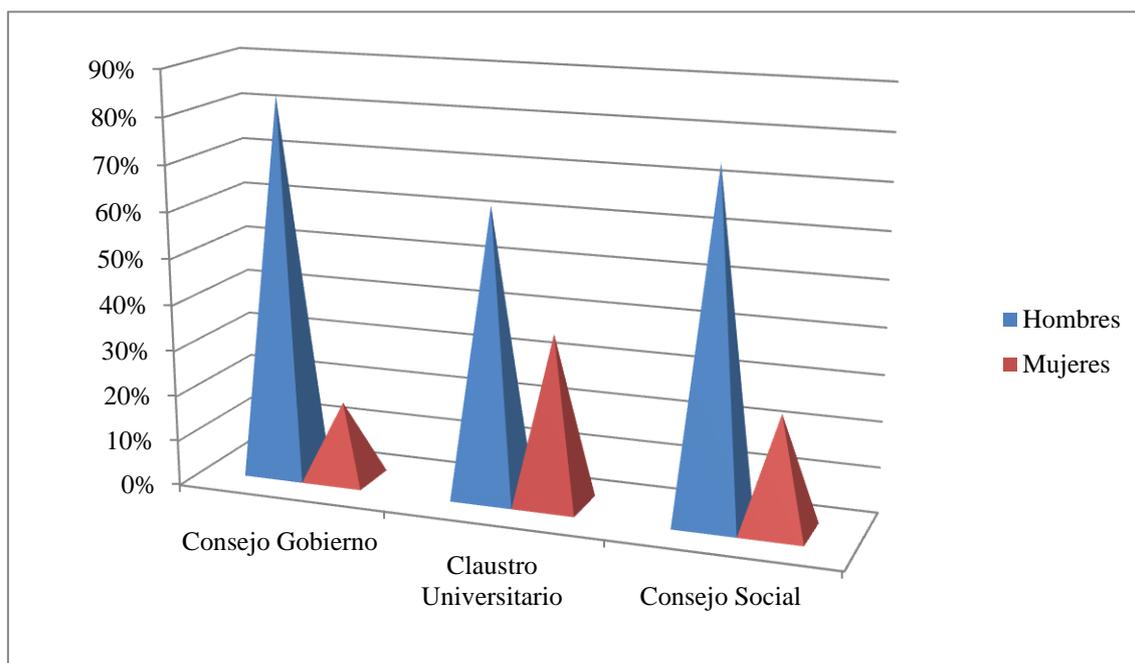
1.1. Órganos Generales de Gobierno y Representación

A) El Consejo de Dirección (Equipo Rectoral):

Formado por el Rector y su equipo de gobierno (Consejo de Dirección) compuesto por: Vicerrectorados, Secretaría General, y Gerencia. Su composición no es equilibrada, siendo la presencia de hombres de un 69% y la de mujeres un 31%. El cargo de mayor autoridad, el de Rector, está ocupado por un hombre. En los Vicerrectorados sí hay una composición equilibrada: Vicerrectoras (40%) y Vicerrectores (60%). En los órganos unipersonales se manifiesta la ausencia total de presencia femenina: tanto la Secretaria General como la Gerencia están ocupadas por hombres (100%).

B) Órganos Colegiados:

Compuestos por el Consejo de Gobierno (17% Mujeres y 83% hombres), Claustro Universitario (37% mujeres y 63% hombres) y Consejo Social (25% Mujeres y 75% Hombres), carecen de composición equilibrada como se aprecia en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia.

1.2. Órganos particulares de Gobierno y Representación

A) Las Juntas de Centro:

Si valoramos sobre el total de mujeres y hombres que integran las Juntas de Centro de la Universidad de Murcia, la participación femenina es del 43% y la masculina del 57%, por lo que en conjunto, la presencia de mujeres y hombres en las Juntas de Centro es equilibrada, aunque de las 24 juntas sólo diez tienen una composición equilibrada.

1.3. Órganos de representación del PDI, PAS y alumnado

Estos órganos están compuestos por: la Junta del PDI, el Comité de Empresa del PDI Laboral, la Junta del PAS, el Comité de Empresa del PAS Laboral y el Consejo de Estudiantes, todos tienen una composición equilibrada, a excepción del Comité de

Empresa del PAS Laboral donde el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, siendo estas un 67% frente a un 33% de hombres.

2. Condiciones laborales

2.1. Personal Docente e Investigador (PDI)

A) Evolución del PDI femenino

El PDI femenino de la Universidad de Murcia se sitúa en el 36,2% de la totalidad del PDI.

La presencia femenina no es homogénea por Departamentos. El porcentaje de mujeres por Departamento varía desde el 3,23% en el Departamento de Matemáticas hasta el 65% del Departamento de Lengua Española y Lingüística General. Aproximadamente existe el mismo número de Departamentos con un porcentaje de mujeres inferior a la media global (36,02%), como por encima de ésta.

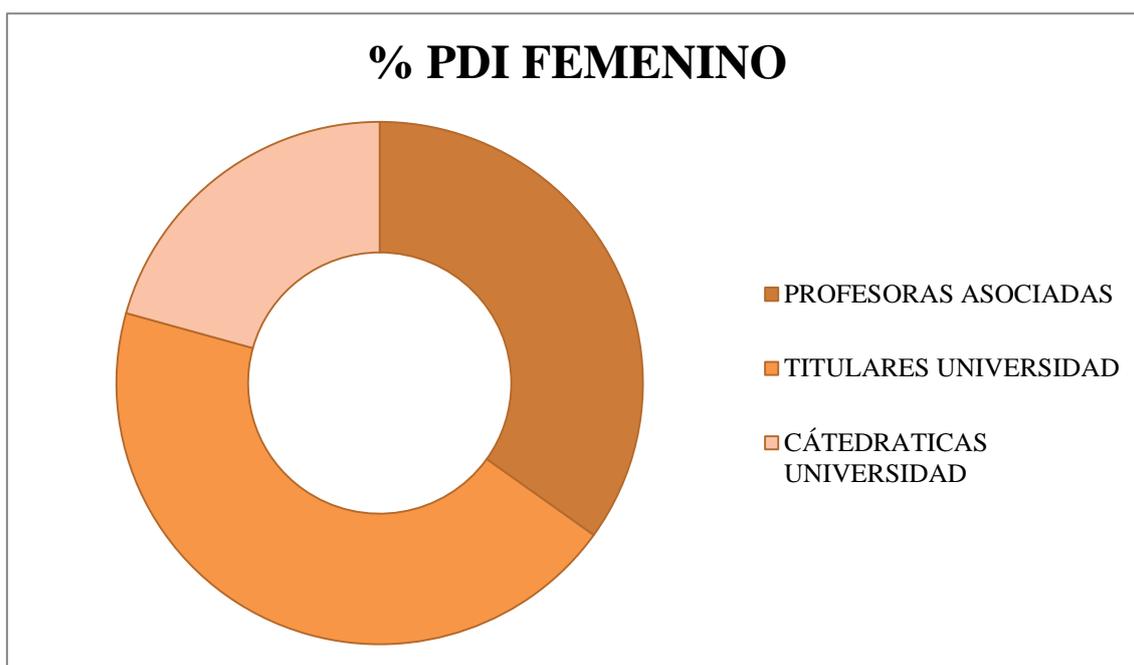
B) Régimen jurídico y categorías

El único régimen jurídico donde la participación laboral femenina es igual a la masculina es en el caso de laborales fijos (42 hombres y 42 mujeres). Sin embargo, este régimen es muy minoritario dada su reciente creación.

Sobre el total de cada colectivo, el porcentaje de mujeres funcionarias (50,45%) supera al de funcionarios (48,75%) en la UMU, mientras que en la media de las universidades públicas españolas sucede lo contrario.

Los porcentajes de PDI femenino por categorías laborales es el siguiente: agrupando todos los tipos de profesorado asociado, las mujeres representan un 32%; la siguiente categoría más numerosa es la de Titulares de Universidad (40,74%) y, en último lugar se encuentra la de Catedráticas de Universidad (18,97%).

Porcentajes de PDI femenino por categorías laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia.

Las mujeres son mayoría en las Cátedras de Escuelas Universitarias y en las ayudantías, pero ambas categorías representan un volumen de profesorado muy reducido.

La mayor desigualdad por sexos se encuentra en el caso de las Cátedras de Universidad, donde las mujeres no llegan a ocupar ni el 19% de las mismas. No obstante, este porcentaje está en la línea de lo observado en la media de las universidades públicas españolas.

C) Edad y titulación

La edad media del PDI femenino es inferior a la observada para el masculino. Entre quienes tienen una titularidad de Universidad es muy parecida, pero quienes ostenta Cátedras de Universidad y titularidades de Escuelas Universitarias, la diferencia se amplía. En el caso de las Cátedras de Escuela Universitaria sucede lo contrario, pues la mayoría cuenta con más de 60 años.

Los porcentajes de PDI por titulación son muy parecidos entre hombres y mujeres, mientras que donde sí se observan diferencias es en el porcentaje de doctores y doctoras por Departamentos. Hay 11 Departamentos con idénticos porcentajes, 31 donde las doctoras superan a los doctores y 35 donde sucede lo contrario. Destacan dos

Departamentos, el de Ingeniería y Tecnología de Computadores y el de Informática y Sistemas, donde no hay ninguna mujer doctora.

D) Indicadores de investigación

La participación femenina en proyectos de investigación es ligeramente superior a su participación global en el PDI, asciende al 37,91%. Sin embargo, entre los responsables de los mismos sólo el 24,52% de éstos son mujeres. En los grupos de investigación (GI) propios de nuestra universidad solamente el 20,65% de las personas investigadoras principales son mujeres mientras que la participación femenina en ellos asciende al 40,81%.

E) Experiencia laboral y promoción (funcionarios y cargos académicos)

Sobre la totalidad del PDI de cada colectivo, el porcentaje de mujeres con al menos un sexenio se sitúa en el 31,7% mientras que el porcentaje masculino asciende al 37,3%. El 61,9% del PDI masculino con posibilidad de tener sexenio lo tiene, frente al 55,7% obtenido por el colectivo femenino. El número total de sexenios dividido por el PDI con posibilidad de tenerlo arroja unas tasas de 1,55 en hombres y 1,25 en mujeres.

En cuanto a las posibilidades de promoción, el 5,95% del PDI masculino accedió directamente a la UMU a una plaza de funcionario, mientras que en el caso femenino solamente fue un 1,48%. Un 43,58% del PDI masculino logró acceder a una plaza de funcionario antes de los 6 años, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje solamente llega al 39,74%. Como contrapartida a estas menores posibilidades de promoción femeninas en un período corto de tiempo, se obtiene que por encima de los 6 años el porcentaje de PDI promocionado a funcionario/a es mayor en el caso de las mujeres. Una vez que se ha alcanzado la plaza de funcionaria, el 80,34% de las mujeres permanece con la misma categoría frente al 74,15% de los hombres.

En lo relativo a la participación del PDI en cargos académicos, los porcentajes femeninos son más altos en los cargos de segunda línea de responsabilidad (Secretarías de Departamento, Vicedecanatos, Secretarías y Subdirecciones de Centros), mientras que en los de nivel de responsabilidad superior (Direcciones de Departamento, Direcciones de Centro, Decanatos, y Equipo Rectoral) los porcentajes de cargos femeninos se encuentran por debajo de su participación global. En el total de cargos académicos, es porcentaje es de un 36,92%.

F) Permisos, excedencias y bajas

En cuestiones de conciliación laboral, prácticamente sólo las mujeres solicitan los permisos por nacimiento de hijos; la reducción de jornada por lactancia no ha sido solicitada en ningún caso ni por hombres ni mujeres, y la acumulación a los permisos anteriores solamente ha sido solicitada por mujeres; las excedencias por el cuidado de los hijos son muy escasas e igualmente sólo son solicitadas por mujeres. Por último, se debe destacar en lo referente a bajas por enfermedad el porcentaje femenino siempre ha sido superior al masculino.

2.2. *Personal de Administración y Servicios (PAS)*

A) Distribución por sexo

La composición del personal está equilibrada, es de un 59% de mujeres y un 41% hombres y se distribuyen de forma similar por edad.

B) Características socio laborales:

En cuanto a su régimen jurídico, el 81% es personal funcionario y el 19% personal laboral. Dentro del personal funcionario, las mujeres son 59% y los hombres el 41%. Éste se clasifica en personal funcionario de carrera (57% mujeres y 43% hombres) y personal interino (65% mujeres y 35% hombres).

Dentro del personal laboral, el 56% son mujeres y un 44% hombres. El 31% del PAS femenino ocupa los puestos de mayor cualificación de la escala, concentrándose el 69% restante en los puestos inferiores. El 40% del PAS masculino ocupa los puestos de mayor cualificación de la escala, el 60% restante ocupa puestos inferiores. Existe una diferencia de 9 puntos porcentuales a favor de los hombres, en cuanto a la ocupación de los puestos más cualificados.

En relación con el nivel educativo y el grupo de clasificación, en el caso de las mujeres tituladas que se encuentran en los Subgrupos más altos de la clasificación, hay más mujeres licenciadas o con titulación equivalente en el Subgrupo A2, al que se accede con Diplomatura o equivalente, que en el Subgrupo A1. En el caso de los hombres se da la situación contraria; en todos los grupos de clasificación hay una mayor adecuación entre el puesto de trabajo y nivel de titulación en el caso de los hombres.

En cuanto al desempeño de los puestos de responsabilidad, son las mujeres quienes ocupan las Jefaturas de Negociado o puestos equivalentes, cuya forma de

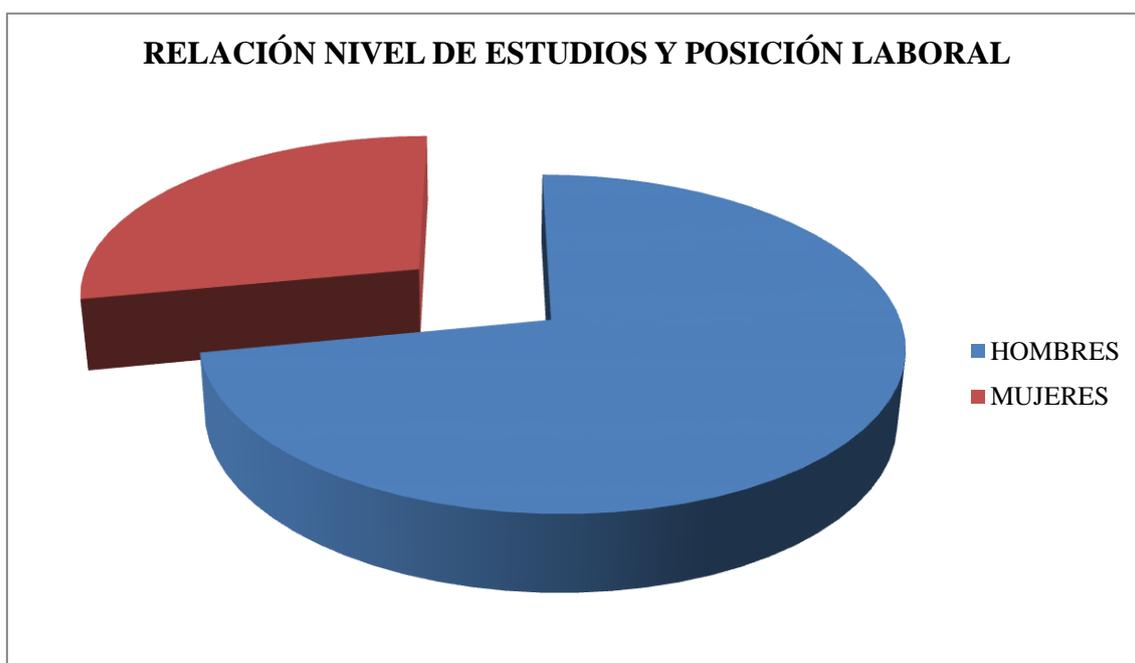
provisión es el concurso general (77,88%). Este porcentaje solo es bajo en los puestos de Jefatura de Negociado Técnico, tradicionalmente ocupado por hombres.

En las secretarías de altos cargos, el porcentaje de mujeres es de más del 89%. La provisión es de libre designación.

Salvo en el caso de las jefaturas de equipo, ocupadas mayoritariamente por mujeres y de menor edad que los hombres, el acceso de los hombres a puestos de responsabilidad se produce en edades más jóvenes que en el caso de las mujeres.

En las jefaturas de área y jefaturas de servicio donde la forma de provisión es la libre designación entre el personal de los dos subgrupos A1 (52% mujeres) y A2 (53% mujeres), la proporción de hombres es mayor.

Al analizar el grado de adecuación que existe entre el nivel educativo y el grupo de clasificación de los puestos de trabajo, se descubre que en el colectivo de hombres es mayor el grado de adecuación, que en el caso de las mujeres. De las 479 mujeres del PAS que cumplen el requisito de estar en posesión de la titulación exigida para acceder a puestos de los subgrupos A1 y A2, 258 ocupan estos puestos (53,86%). De los 343 hombres del PAS que cumplen el requisito de estar en posesión de la titulación exigida para acceder a puestos de los subgrupos A1 y A2, 232 ocupan estos puestos (67,64%).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia.

Si bien hay más mujeres que hombres en el PAS y el nivel educativo es superior en el caso de ellas (un 10% más de mujeres con Titulación Universitaria), la presencia femenina se concentra en los grupos de clasificación más bajos, por lo que se puede afirmar la existencia de segregación vertical entre este personal, creando así un techo de cristal para las mujeres del PAS.

C) Permisos, excedencias y bajas

Las mujeres del PAS asumen en mayor medida las responsabilidades familiares puesto que, de entre las medidas de conciliación, prácticamente la totalidad de las reducciones de jornada por guarda legal de menor de 12 años y las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, son solicitadas por mujeres, medidas que conllevan la reducción o no percepción de retribuciones. De los beneficios que tienen que ver con el cuidado de los hijos e hijas, el más solicitado por los hombres es el permiso de paternidad que, a diferencia de las anteriores medidas, es un permiso retribuido.

En lo referente al número de bajas por enfermedad, tanto por contingencias comunes como profesionales, el porcentaje femenino siempre ha sido superior al masculino, y ha aumentado en los últimos años. No obstante, en el año 2010 la tendencia ha cambiado, aumentando las de los hombres y disminuyendo la de las mujeres.

3. El Alumnado

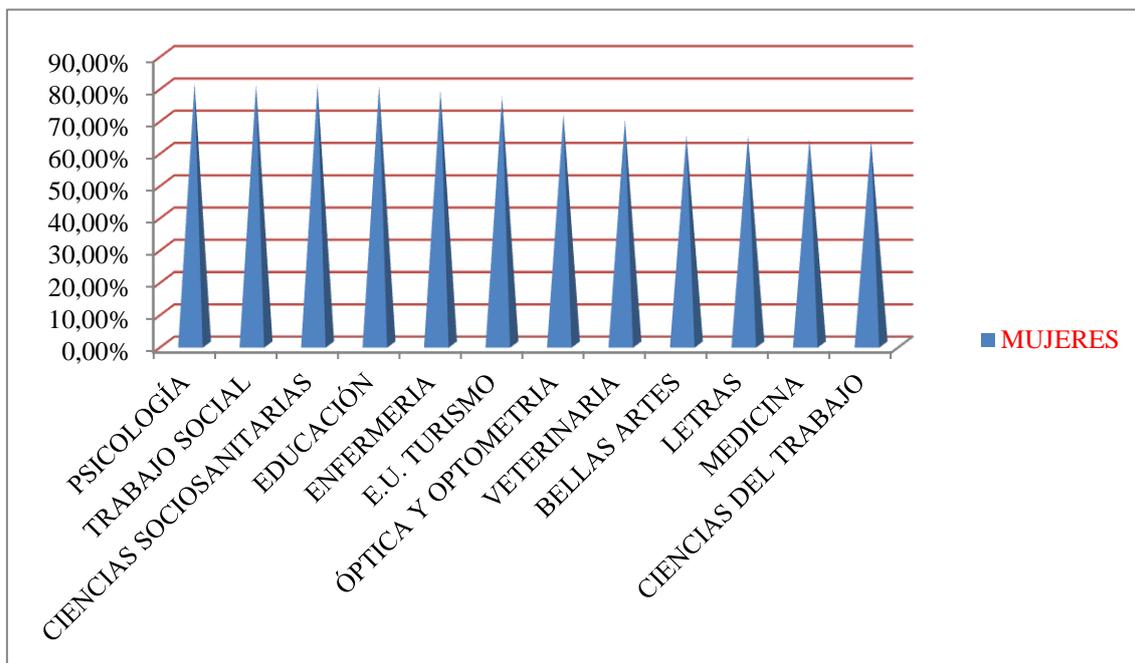
Los datos del estudio diagnóstico evidencian la existencia de una presencia mayoritaria de mujeres entre el alumnado de nuestra Universidad prácticamente en casi todos los estudios, excepto en los de Doctorado.

En el curso 2010-2011 la proporción de mujeres matriculadas es mayor (54'2%) y su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación universitaria. El porcentaje de matriculación de mujeres en los últimos 10 años no baja del 60%.

Los aspectos más llamativos en el alumnado es la segregación por géneros detectada con la concentración de mujeres en los estudios relacionados con la educación y las profesiones de ayuda y, por contra, la alta concentración de hombres y la reducida presencia femenina en las especialidades técnicas y en las de Ciencias del Deporte. Esto evidencia que se mantiene el sesgo de género entre el alumnado al elegir una titulación y provoca que la mayoría de las Facultades se encuentren feminizadas, siendo las que más lo están las asimiladas a tareas de cuidados (Psicología, Trabajo Social y

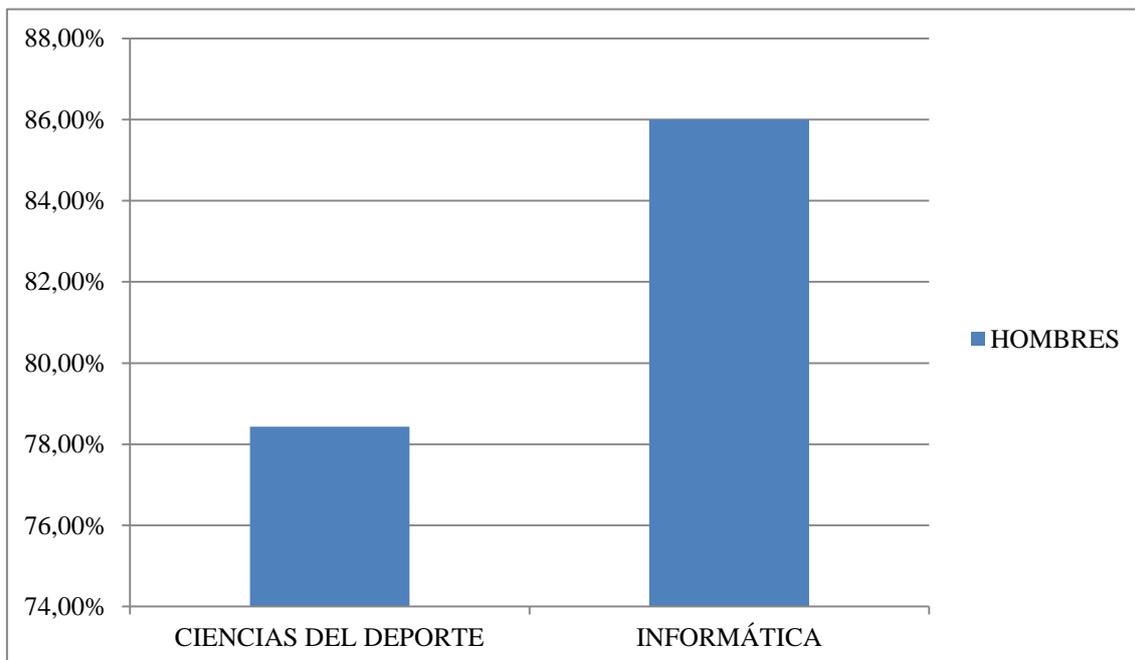
Educación, Ciencias Sociosanitarias, Enfermería). Sin embargo, sólo dos están masculinizadas, como se detalla en los siguientes gráficos:

Facultades feminizadas:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia.

Facultades masculinizadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia.

La nota media de acceso a la UMU de las mujeres siempre ha sido superior a la de los hombres. Hay que tener en cuenta que es un requisito decisivo para poder elegir titulación.

En la tasa de rendimiento académico, de manera global también las mujeres tienen porcentajes más elevados que los hombres e, igualmente, ellas logran una mejor eficiencia en sus estudios. A sí mismo tienen mayor tasa de éxito, mayor tasa de graduación, y mayor número de mujeres egresadas que han terminado los estudios a tiempo (74,5%). Obtienen la mayoría de premios extraordinarios y tienen menos tasa de abandono.

Sin embargo, en el Doctorado hay más varones matriculados, y en lecturas de tesis también hay un mayor número de hombres, aunque en los dos últimos años el número está equilibrado.

4. Ayudas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Las ayudas a la conciliación que están disponibles para toda la comunidad universitaria son el Centro de Atención a la Infancia (C.A.I.), la Escuela de verano y las Salas de lactancia en el Campus de Espinardo. Sin embargo, en este informe diagnóstico no se especifica quienes hacen uso de estas medidas (PDI, PAS o alumnado) ni tampoco se informa de los datos desagregados por sexos para saber quienes hacen uso de estas ayudas si los hombres o las mujeres.

VIII. UN PLAN DE IGUALDAD PARA LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

La propuesta del Plan de Igualdad para la Universidad de Murcia, que constituye el objeto central de este trabajo, responde a la filosofía de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en su artículo 11.1 establece que con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, *“los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres”*, y que dichas medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, *“habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

La Universidad, por su papel de institución transmisora de valores, debe responder a esta filosofía de la Ley de Igualdad y promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico; para el logro de este objetivo y en cumplimiento de la

obligación establecida en la Disp. Ad. 8ª de la LEBEP, es necesario diseñar un plan de igualdad, a cuya consecución, humildemente, pretende contribuir el presente trabajo.

El Plan propuesto se articula en torno a 6 ejes que tratan de abarcar todos los ámbitos de actuación de la UMU. En cada uno de dichos ámbitos se plantean varios objetivos que se esperan alcanzar a partir de la ejecución de acciones concretas. Esta propuesta define un total de 17 objetivos y 49 acciones. Tras enunciar cada uno de los 17 objetivos señalados, se ha considerado oportuno fundamentar, en un recuadro, su justificación e idoneidad en el ámbito de la Universidad de Murcia.

ÁMBITO 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.- Impregnar las acciones de gobierno de la Universidad del principio de Igualdad de oportunidades, aumentando el grado de compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria.

OBJETIVO 2: Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.

OBJETIVO 3: Que la UMU transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

OBJETIVO 4: Responsabilidad con la sociedad.

ÁMBITO 2: DOCENCIA

OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

OBJETIVO 2: Verificar que la perspectiva de género está en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad.

OBJETIVO 3: Incentivar que la formación específica del profesorado incluya la perspectiva de género.

ÁMBITO 3: REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UMU.

ÁMBITO 4: CONDICIONES LABORALES.

OBJETIVO 1: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres del PDI y del PAS, en todos los niveles profesionales y en las distintas áreas de conocimiento.

OBJETIVO 2: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional de la UMU.

OBJETIVO 3: .- Promover la participación de las mujeres en la dirección de proyectos de investigación.

OBJETIVO 4: Igualdad retributiva

ÁMBITO 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO 1: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesorado, PAS y alumnado de la UMU.

OBJETIVO 2: Sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación.

ÁMBITO 6: ALUMNADO

OBJETIVO 1: Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UMU.

OBJETIVO 2: Establecer medidas para la prevención y detección de situaciones de discriminación, acoso sexual y violencia de género.

OBJETIVO 3: Incentivar el compromiso con la igualdad por parte del alumnado.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Nº 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD

OBJETIVO 1.-Impregnar las acciones de gobierno de la Universidad del principio de Igualdad de oportunidades, aumentando el grado de compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria

Justificación: Este objetivo tiene su justificación legal en el art.24.1 de la LOI, sobre la integración del principio de igualdad en la política de educación, que establece que “Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.”

Dentro de la política universitaria de igualdad destaca el fomento del uso de un lenguaje no sexista dentro de la comunidad universitaria.

A este respecto, existe la obligación legal impuesta en el artículo 14.11 de la LOI, de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”; en la misma línea, el artículo 30.2.de la LIHMRM, señala que La Administración educativa de la Región de Murcia “garantizará la utilización de un lenguaje no sexista en todo lo referido a la educación y promoción del conocimiento”. Así pues, tanto la normativa estatal como autonómica establecen la necesidad de nombrar en femenino y en masculino, y de usar un lenguaje no sexista en el vocabulario español.

En cumplimiento de las anteriores obligaciones legales, la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Murcia ha elaborado una Guía de uso no sexista del vocabulario español, con el fin de facilitar a la comunidad universitaria un instrumento útil y de sencillo manejo que sirva para aclarar las dudas que existan y, de este modo, contribuir a la consolidación de la mencionada igualdad.

ACCIONES:

ACCIÓN 1.1. Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista en toda la documentación académica y administrativa.

ACCIÓN 1.2. Difundir y hacer uso de la Guía de comunicación no sexista de la UMU.

ACCIÓN 1.3. Difundir y velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en la UMU.

ACCIÓN 1.4:

-Incluir en la documentación del Defensor Universitario la perspectiva de género, teniendo en cuenta la variable sexo de forma transversal, para el análisis de género de todas las denuncias o quejas realizadas.

-Recoger la información e identificar las quejas presentadas ante el Defensor Universitario relacionadas con: condiciones laborales, medidas de conciliación, actitudes sexistas, violencia de género o trato discriminatorio dentro de la Universidad.

OBJETIVO 2: Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria

Justificación: La transversalidad, término acuñado en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones y para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones.

Por otro lado, el propio Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres elaborado por la UMU, considera necesario avanzar hacia la utilización de unos indicadores presupuestarios en clave de género que hagan posible que, antes de tomar decisiones de promoción de determinadas políticas universitarias, sepamos los efectos a producir en mujeres y hombres, a fin de realizar un reparto más equitativo de los recursos económicos. Un presupuesto con perspectiva de género implica analizar cualquier tipo de gasto público o ingreso público para ver las implicaciones y repercusiones que puedan tener en las mujeres y en los hombres.

ACCIONES:

ACCIÓN 2.1: Incluir cláusulas de cumplimiento de la legislación en materia de género en los pliegos de contratación de empresas con las que la UMU suscriba contratos de servicios, obras o suministros, donde se les exigirá haber realizado el Plan de Igualdad en las empresas que resulten obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Observación: Actualmente, en la cláusula relativa a la adjudicación de contratos de la UMU, se establece como criterio de desempate en la adjudicación, tras el criterio de posesión de un mayor número de trabajadores con discapacidad en la plantilla de la empresa, que tendrán preferencia las proposiciones de las empresas que están en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

ACCIÓN 2.2: Elaborar los presupuestos de la UMU con perspectiva de género.

ACCIÓN 2.3: Participación de la Unidad de Igualdad en la elaboración de los estatutos de la UMU.

OBJETIVO 3: Que la UMU transmita una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación

Justificación: Una de las acciones necesarias para conseguir este objetivo es impulsar y apoyar el nombramiento de mujeres Doctoras Honoris Causa y la concesión de honores y distinciones a mujeres. Esta acción tiene su justificación en el escaso número de mujeres que consiguen tales honores; así, en el año 2008, 97 personas fueron investidas con el título de Doctora Honoris Causa por las universidades de nuestro país; de este total, sólo un 10,3% fueron mujeres. En el año anterior (2007), las universidades privadas no otorgaron dicho título a ninguna mujer, mientras que en las universidades públicas, el porcentaje fue del 12,2%³¹.

ACCIONES:

ACCIÓN 3.1. Difusión del I Plan de Igualdad de la UMU:

-Difusión interna entre la comunidad universitaria a través de jornadas de presentación, actos informativos en diferentes centros de la Universidad, etc.

-Difusión externa al resto de la sociedad a través de los medios de comunicación, página Web de la UMU, etc.

ACCIÓN 3.2. Realizar acciones formativas para identificar las situaciones de desigualdad, de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a PAS, PDI y alumnado.

ACCIÓN 3.3. Colaboración de la Unidad de Igualdad con el Servicio de Prevención en el

³¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, (2010), *Mujeres y Hombres en España 2010*, Ministerio de Igualdad, Madrid, pág. 92.

diseño final y en el procedimiento de actuación del protocolo para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género y frente a situaciones de acoso sexual, y acoso por razón de sexo dentro de la comunidad universitaria.

ACCIÓN 3.4. Acceso directo al enlace de la Unidad de Igualdad desde la página principal de la UMU.

ACCIÓN 3.5. Impulsar y apoyar el nombramiento de mujeres Doctoras Honoris Causa y la concesión de honores y distinciones a mujeres.

OBJETIVO 4: Responsabilidad con la sociedad

Justificación: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Murcia, la LIMHRM, en su artículo 31.1 establece que las administraciones educativas integrarán los siguientes objetivos coeducativos: “a) Eliminación de roles, estereotipos y prejuicios en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo personal completo del alumnado”; b) “Concienciación al alumnado sobre la importancia y valor social de la corresponsabilidad”.

En esta materia, la Universidad, como institución educativa con vocación de dar una educación integral a todas las personas que forman la comunidad universitaria debe servir de modelo al resto de la sociedad. Por tal motivo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio estratégico de su política universitaria, fundamental para el buen gobierno y progreso de la institución y para su contribución a la sociedad a la que sirve mediante la difusión de la cultura y la educación en valores.³²

ACCIONES:

ACCIÓN 4.1. Difundir a la sociedad los conocimientos generados en la UMU en materia de género, la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades, mediante conferencias, cursos, jornadas, etc.

ACCIÓN 4.2. Desarrollar programas y actividades que contribuyan a la consecución de la perspectiva de género, así como colaborar en las iniciativas que, con este objetivo, se organicen por otras instituciones, Universidades, entidades sociales, ONGs, etc.

ACCIÓN 4.3. Publicación en DIGITUM de los trabajos realizados en la Universidad de

³²SERNA MEROÑO, E; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J.; MANDESI JIMÉNEZ, U; (2012), *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*. cit., pág. 6.

Murcia sobre temas de igualdad, en acceso directo y con las palabras clave: mujeres, igualdad de género.

ACCIÓN 4.4. Ampliación de la sección ya existente en la Biblioteca Universitaria sobre mujeres, haciendo especial hincapié en los temas de igualdad, concentrando en ésta, todos los documentos en papel que se vayan recopilando en los distintos sitios en los que puedan estar dispersos.

ACCIÓN 4.5. Crear una colección sobre género en Editum.

ACCIÓN 4.6. Desde la web de la Unidad de Igualdad, crear un acceso directo con la sección de mujeres de la Biblioteca Universitaria así como con organizaciones que cuenten con publicaciones o revistas dedicadas a mujeres (UE, OIT, ONU, etc).

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Nº 2: DOCENCIA

OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

***Justificación:** Este objetivo tiene su justificación legal en dos leyes:*

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuyo artículo 4.7. establece que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Y la LOI, que en su artículo 24.2, contempla que las Administraciones educativas desarrollarán actuaciones, como la descrita en el apartado f) de dicho artículo: “El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia”.

ACCIONES:

ACCIÓN 1.1. Hacer seminarios, jornadas, encuentros, etc. para la recuperación, difusión y visibilización de las aportaciones hechas por las mujeres a todas las ramas del conocimiento.

ACCIÓN 1.2. Promover la investigación sobre género en los distintos ámbitos del conocimiento y difundir sus resultados.

OBJETIVO 2: Verificar que la perspectiva de género está en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad

Justificación: Este objetivo encuentra su fundamentación en el art. 6 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, donde se establece lo que sigue: “Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres”.

ACCIONES:

ACCIÓN 2.1. Incluir en los planes de estudio de las titulaciones de grado formación específica en materia de igualdad de género.

ACCIÓN 2.2. Fomentar el uso de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.

ACCIÓN 2.3. Verificar que se imparten los contenidos sobre igualdad, género y coeducación en el “Master universitario en formación del profesorado”.

OBJETIVO 3: Incentivar que la formación específica del profesorado incluya la perspectiva de género

Justificación: Este objetivo se fundamenta en dos normas:

1ª) La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyo artículo 7, sobre formación inicial y permanente del profesorado establece: “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la

mujer y los hijos e hijas.

d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico”.

2º) La LOI, en su artículo 24.2 apartado c), que recoge la obligación de las Administraciones educativas de integrar el estudio y la aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

ACCIONES:

ACCIÓN 3.1. Formación del PDI en materia de igualdad a través de la elaboración de una guía de apoyo, dirigida al personal docente, para la integración de la perspectiva de género en todas las materias en que sea pertinente.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Nº 3: REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 1: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UMU

***Justificación:** La Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOMLOU), introduce modificaciones en el ámbito universitario, tales como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria.*

Igualmente la LOI establece en el artículo 24.2.d) que las Administraciones educativas impulsarán “la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”.

La acción 1.1 de este Plan se refiere específicamente a la necesidad de conseguir el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación y niveles de responsabilidad de la UMU. En estos casos, entenderemos por presencia equilibrada la establecida en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

ACCIONES:

ACCIÓN 1.1. Establecer medidas para garantizar la aplicación de la normativa vigente respecto a la composición equilibrada de los órganos de representación del PDI, PAS y alumnado, así como de los órganos de gobierno.

ACCIÓN 1.2. Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas al personal femenino, para impulsar que las trabajadoras de la UMU se postulen para ocupar puestos de representación, responsabilidad y cargos directivos.

ACCIÓN 1.3. Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas, conferenciantes e invitadas a los actos institucionales, seminarios y congresos de la UMU.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Nº 4: CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO 1: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres del PDI y del PAS, en todos los niveles profesionales y en las distintas áreas de conocimiento

Justificación: Para cumplir con este objetivo, es necesario llevar a cabo la acción 1.2:

“Establecer medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado al cuidado de familiares, reconocido como efectivamente trabajado a efectos de promoción y desarrollo de la carrera profesional en el caso del PAS; y mediante una reducción a posteriori del tiempo de docencia, en el supuesto del PDI, reducción que habrá de ser destinada a la investigación y a la innovación en la docencia, y cuyos resultados deberán acreditarse.

La finalidad de esta acción es permitir que las personas con responsabilidades familiares, especialmente las profesoras que son las que mayoritariamente las asumen, puedan obtener sexenios en igualdad de condiciones que sus compañeros varones, por los siguientes motivos:

1º. Las mujeres en la UMU poseen un menor número de sexenios reconocidos y tardan más en obtenerlos, dato que queda constatado en el estudio diagnóstico, ya que el 61,88% del PDI masculino con posibilidad de tener sexenio lo tiene, frente al 55,75% del colectivo femenino.

2º. Esta circunstancia repercute en las retribuciones y es la base de la desigualdad salarial entre profesores y profesoras.

3º. Es el factor que determina, en mayor medida, la peor situación de las mujeres en

cuanto a dirección de proyectos de investigación, tesis doctorales, etc.

4°. Este aspecto también incide en materia de promoción profesional, ya que sin sexenios no es posible acceder a las Cátedras de Universidad, siendo en este aspecto donde se produce la mayor desigualdad por sexos en la Universidad, dado que las mujeres no ocupan ni el 19% de las mismas, representando esta categoría el 12,73% del PDI total.

5°. Con la reforma llevada a efecto por el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, se amplía la carga lectiva a 32 créditos a quienes no tengan reconocido un sexenio “vivo”; ello perjudicará especialmente a las profesoras universitarias que, por ejercer su derecho al descanso por maternidad y, mayoritariamente, los derechos destinados a conciliar la vida laboral y familiar, tendrán más dificultades que los hombres para obtener un sexenio en un periodo de seis años.

Por lo anteriormente señalado, resulta prioritario alcanzar este objetivo como presupuesto para la consecución de otros como la igualdad retributiva y en materia de promoción profesional, así como el incremento de la visibilidad de las mujeres en el ámbito universitario. Una mayor visibilidad también se logrará mediante una composición equilibrada de los tribunales de funcionariado docente universitario y de los programas de doctorado, así como con el acceso de las profesoras a la dirección de tesis doctorales y de proyectos de investigación, en igualdad de condiciones que los profesores, circunstancias, estas dos últimas, que también constituyen méritos –no hay que olvidarlo- para el acceso a la Cátedra de Universidad.

ACCIONES:

ACCIÓN 1.1. Identificar los condicionantes de género que determinan el “diferente ritmo” de las trayectorias profesionales de hombres y mujeres del PDI y del PAS.

ACCIÓN 1.2. Establecer medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado al cuidado de familiares, reconocido como efectivamente trabajado a efectos de promoción y desarrollo de carrera profesional en el caso del PAS; y mediante una reducción a posteriori del tiempo de docencia, en el supuesto del PDI, reducción que habrá de ser destinada a la investigación y a la innovación en la docencia, cuyos resultados deberán acreditarse.

ACCIÓN 1.3. Establecer medidas de acción positiva para la incorporación a los distintos Departamentos, del sexo menos representado.

ACCIÓN 1.4. Los directores de Departamento garantizarán que exista paridad en la dirección de las tesis doctorales.

OBJETIVO 2:Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional de la UMU

Justificación: Para el personal laboral, este objetivo se fundamenta en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores donde se señala lo siguiente: “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas la profesiones. A tal efecto podrá establecer que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”.

Y en lo que se refiere al personal funcionario, su justificación se halla en la LEBEP cuyo art. 61.1, sobre sistemas selectivos, establece: “los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”.

Por su parte el art. 79, sobre el concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, en su apartado1, dispone lo siguiente: “el concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad”.

ACCIONES:

ACCIÓN 2.1. Incluir, como medida de acción positiva para corregir la diferencia porcentual a favor de los hombres en la ocupación de puestos más cualificados dentro del personal laboral, el criterio de opción por el sexo menos representado, para la adjudicación de plazas, ante candidaturas con igualdad de méritos y de puntuación.

ACCIÓN 2.2.Incrementar el número de mujeres, de acuerdo con criterios de paridad, en los puestos de libre designación del PAS.

ACCIÓN 2.3. Incluir materias relativas a género en los temarios de oposiciones de acceso del PAS, y en los proyectos docentes y de investigación del PDI.

ACCIÓN 2.4. Promover, en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS, la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.

OBJETIVO 3: Promover la participación de las mujeres en la dirección de proyectos de investigación

Justificación: El número de mujeres y hombres que inician la carrera científica es similar, hay un 51% de mujeres y un 49% de hombres entre quienes terminan el doctorado. Pero entre el Personal Docente e Investigador las mujeres sólo ocupan el 36'4% de los puestos y, entre quienes dirigen de grupos de investigación, las mujeres representan sólo el 18%.

A nivel europeo, según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la proporción de mujeres entre el alumnado es del 55% y del 59% entre personas graduadas, pero únicamente representan el 32% de las personas dedicadas a la ciencia y a la ingeniería y el 19% de las personas investigadoras en el sector privado. En promedio, en los 27 Estados miembros de la UE, sólo el 22% de los miembros de los consejos (comisiones científicas, comisiones de I+D, comités, etc.) de universidades e institutos de investigación son mujeres. Existen dos tipos de discriminaciones como responsables de desigualdad, la primera territorial, que relega a las mujeres a áreas de la actividad científica de menor valoración. La segunda es jerárquica, y mantiene a las mujeres en los niveles más bajos de la jerarquía científica: ante igual cantidad y calidad de trabajo investigador, publicaciones, etc., las mujeres obtienen menor valoración que sus compañeros varones³³.

En la Universidad de Murcia, la participación femenina en proyectos de investigación es del 37,91%. Sin embargo, entre los responsables de los mismos sólo el 24,52% de éstos son mujeres. En los grupos de investigación (GI) propios de nuestra Universidad solamente el 20,65% de las personas investigadoras principales son mujeres mientras que la participación femenina en ellos asciende al 40,81%.

³³ MUÑOZ, E. (2012), "Las mujeres y la investigación", Revista CCOO, Secretaria de Igualdad, pág. 12.

ACCIONES:

ACCIÓN 3.1. Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en la dirección de proyectos de investigación.

ACCIÓN 3.2. Incentivar y valorar positivamente los equipos de Investigación que tengan una representación equilibrada de mujeres y hombres y cuenten con una investigadora principal.

ACCIÓN 3.3. En la resolución de las solicitudes de becas y ayudas a la investigación, en igualdad de méritos, aplicar la acción positiva a favor del sexo menos representado.

OBJETIVO 4: Igualdad retributiva

Justificación: Es necesario conocer si existen diferencias retributivas y los factores que, en su caso, las originan, así como la relación entre salarios, capacidades y cualificaciones. Su análisis sirve para detectar si existe brecha salarial y, en el supuesto de que exista, reducirla para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, es decir, igual salario por un trabajo de valor equivalente.

Por las razones expuestas más arriba, este objetivo se halla directamente vinculado con el objetivo núm. 1, dentro del ámbito de condiciones laborales, (conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres del PDI y del PAS, en todos los niveles profesionales y en las distintas áreas de conocimiento); de manera que el logro de este último permitirá alcanzar la igualdad retributiva.

ACCIÓN:

ACCIÓN 4.1. Estudiar y analizar las retribuciones percibidas por mujeres y hombres de la UMU, incorporando datos desagregados por sexo tanto del PDI como del PAS, especialmente los conceptos de sexenios y complementos, para determinar si hay diferencias salariales por sexos.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Nº 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

OBJETIVO 1: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y alumnado de la UMU

Justificación: *El principal obstáculo del acceso de la mujer a los puestos de toma de decisiones son los problemas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El hecho de que las responsabilidades familiares recaigan casi exclusivamente sobre las mujeres, limita sus posibilidades de optar a puestos de mayor responsabilidad, ya que normalmente exigen una mayor dedicación horaria.*

ACCIONES:

ACCIÓN 1.1. Posibilitar cursos de formación a distancia para el PDI y el PAS cuando estén en situación de riesgo durante el embarazo y lactancia o disfrute de medidas de conciliación.

ACCIÓN 1.2. Tener en cuenta las responsabilidades familiares debidamente justificadas, para la asignación de horarios tanto respecto del PDI como del PAS.

ACCIÓN 1.3. Convocar las reuniones de trabajo en los distintos ámbitos de la UMU en horario de 9 a 14 horas, para facilitar la conciliación.

ACCIÓN 1.4. Organizar las acciones formativas dirigidas al PAS y al PDI en horario de 9 a 14 horas para facilitar la conciliación.

ACCIÓN 1.5. Considerar el cuidado de menores y personas dependientes para la elección de turno por parte del alumnado.

OBJETIVO 2: Sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación

Justificación: *El Estudio Diagnóstico de la UMU refleja que las mujeres son, mayoritariamente, las solicitantes y usuarias de las medidas de conciliación; sin embargo las beneficiarias del PDI y PAS utilizan estas medidas de forma diferente.*

En el PAS, prácticamente la totalidad de las reducciones de jornada por guarda legal de menor de 12 años y las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, son solicitadas por mujeres, medidas que conllevan la reducción o no percepción de retribuciones, siendo la modalidad más solicitada por los hombres el permiso de paternidad, que es un permiso retribuido.

Por su parte, en el PDI, sólo las mujeres solicitan los permisos por nacimiento de hijos e hijas; en cuanto a las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, éstas son muy escasas y solamente son solicitadas por mujeres, al igual que en el PAS.

Así pues, al ser las mujeres quienes principalmente concilian en la Universidad de Murcia, se hace necesario el logro de este objetivo con la finalidad de concienciar a los trabajadores varones de la UMU sobre la necesidad de la corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidades por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de los hijos e hijas, y el cuidado de familiares dependientes, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares entre mujeres y hombres.

ACCIONES:

ACCIÓN 2.1. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria (PDI, PAS Y alumnado) para concienciar sobre la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

ACCIÓN 2.2. Llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación disponibles (permisos de paternidad, maternidad –ejercicio delegado del derecho-, excedencia, etc.)

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Nº 6: ALUMNADO.

OBJETIVO 1: Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UMU

***Justificación:** Este objetivo tiene una doble justificación, una legal, contenida en el artículo 31.1 c) de la LIMHRM, que establece que las administraciones educativas asumirán el objetivo de “formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarepresentadas”.*

La segunda justificación radica en la situación concreta de la Universidad de Murcia, donde siguen persistiendo estudios en los que permanece la división tradicional por roles, carreras universitarias donde predomina mayoritariamente el alumnado de uno u otro sexo. La mayoría de las Facultades están feminizadas, y muy pocas masculinizadas (sólo dos la Facultad de Ciencias del Deporte -78% hombres- y la Facultad de Informática -86% hombres-). Sin embargo las asimiladas a tareas de cuidados (Psicología, Trabajo Social y Educación, Ciencias Sociosanitarias, Enfermería) y educación, son las más feminizadas.

ACCIÓN:

ACCIÓN 1.1. Jornadas de orientación dirigidas al alumnado de secundaria y bachillerato, que den a conocer las diferentes titulaciones universitarias ofrecidas por la UMU, con sus salidas profesionales, integrando la perspectiva de género, con el fin de facilitar la elección académica libre de sesgos de género y de evitar las carreras feminizadas y masculinizadas.

OBJETIVO 2: Establecer medidas para la prevención y detección de situaciones de la discriminación, acoso sexual y violencia de género

Justificación: En la CARM, la LIMHRM, en su artículo 43, sobre prevención en el ámbito educativo, apartado 1, prevé unas medidas para conseguir este objetivo, en los siguientes términos: “La Administración educativa regional integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas y materias, que se incluyen en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo, como uno de los objetivos prioritarios, la prevención y la detección de la violencia contra las mujeres, mediante la enseñanza de métodos y modelos de convivencia no violentos, basados en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres”.

ACCIÓN:

ACCIÓN 2.1: Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación, acoso, abuso y violencia de género entre el alumnado.

OBJETIVO 3: Incentivar el compromiso con la igualdad por parte del alumnado

Justificación: La Universidad de Murcia cuenta con 29.000 alumnos y alumnas; es necesario crear un espacio pensado para ellos y ellas, donde puedan compartir e intercambiar opiniones, resolver dudas y aportar sugerencias a la comunidad universitaria, relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN:

ACCIÓN 3.1: Crear un espacio de comunicación donde se puedan recoger sugerencias del alumnado sobre temas de igualdad.

IX. CONCLUSIONES

La Universidad, por su papel de institución transmisora de valores, debe promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico; para la consecución de este objetivo es necesario diseñar un Plan de Igualdad, a cuyo logro pretende contribuir este trabajo.

En las Universidades españolas, las categorías de mayor responsabilidad y prestigio social están ocupadas principalmente por varones; esta realidad se constata en la Universidad de Murcia, cuyos Consejo de Dirección y en los Órganos colegiados carecen de una composición equilibrada de hombres y mujeres, siendo necesario conseguir la paridad en tales órganos.

Tras estudiar la presencia femenina en las universidades españolas y, en concreto, en la Universidad de Murcia, se aprecia que la progresiva incorporación laboral de las mujeres a la Universidad se ha hecho en condiciones diferentes con respecto a los hombres.

Las mujeres del PDI han ocupado los puestos de segunda línea de responsabilidad (Secretarías de Departamento, Vicedecanatos, Secretarías y Subdirecciones de Centros), mientras que en los de nivel de responsabilidad superior (Direcciones de Departamento, Direcciones de Centro, Decanatos, y Equipo Rectoral), su presencia es menor.

Igualmente, la presencia de éstas como responsables de proyectos de investigación y como investigadoras principales, también es inferior a la de sus compañeros varones.

Pero en la Universidad, el techo de cristal se pone de manifiesto en la desproporción de hombres y mujeres en el acceso a las Cátedras. Con anterioridad a la LOI el porcentaje de mujeres catedráticas (curso 2005-2006) era del 12,5%, ligeramente inferior a la media universitaria (13,9%). En la actualidad, tras la LOI, en la Universidad de Murcia es un 18,97%, estando en la media de las Universidades españolas. Aunque se ha avanzado en este sentido, aún este porcentaje es muy bajo.

En el PAS, hay más mujeres que hombres y aquellas cuentan con un nivel educativo superior; sin embargo, su presencia se concentra en los grupos de clasificación más bajos, por lo que se puede afirmar la existencia de segregación vertical y de “un techo de cristal” para las mujeres del PAS.

También hay que destacar el impacto de la vida familiar en la actividad laboral de las investigadoras, ya que la tenencia de hijos parece perjudicar a la carrera científica de las mujeres. Igualmente afecta a su promoción profesional, ya que son las profesoras las que principalmente asumen las responsabilidades familiares, lo que determina que no obtengan sexenios en igualdad de condiciones que sus compañeros varones, lo que retrasa o impide su acceso a las Cátedras de Universidad.

De todo lo anterior se deduce que el principal obstáculo para las mujeres en la Universidad es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que, pese a los logros alcanzados, todavía hoy la sociedad considera que son las mujeres las que tienen que ejercitar las medidas conciliatorias, y que las empresas y las Administraciones han de “ayudarlas” en esta tarea; por tal motivo, en la práctica, son las mujeres trabajadoras de la UMU, tanto del PDI como del PAS quienes hacen uso de las medidas de conciliación casi en exclusiva. Es necesario, pues, concienciar a los trabajadores varones de la UMU sobre la necesidad de la corresponsabilidad, a fin de que ellos también ejerciten las medidas de conciliación.

En cuanto al alumnado, habría que equilibrar la proporción de hombres y mujeres en las distintas titulaciones en la Universidad de Murcia, ya que hay un sesgo de género por parte del alumnado en la elección estudios, lo que provoca que la mayoría de las facultades estén feminizadas y muy pocas masculinizadas. Existe una alta presencia femenina en educación y las profesiones de ayuda y, por contra, una alta concentración de hombres en las especialidades técnicas y en las de Ciencias del Deporte.

La educación es una pieza clave para lograr un avance en la igualdad entre mujeres y hombres; por ello, es fundamental el papel de la Universidad en la promoción y difusión del conocimiento en materia de igualdad de género, junto con una revisión de los contenidos de las materias que se imparten, así como con la formación específica del profesorado.

De todo lo anterior se infiere, y así lo destaco como conclusión final, que es necesario que la Universidad elabore un Plan de Igualdad. La UMU queda obligada a ello dado que existe una imposición legal, pero también porque tiene una responsabilidad en la construcción de la sociedad, así como en la transmisión de valores, debiendo garantizar una enseñanza libre de estereotipos sexistas. Igualmente, la aprobación del I Plan de

Igualdad para la Universidad de Murcia representará para esta institución un factor de calidad y de modernización, que mejorará su imagen tanto interna como externa, y constituirá, además, una herramienta útil para optimizar la gestión de la comunidad universitaria compuesta por mujeres y hombres.

Pero, ante todo, un Plan de Igualdad es una medida de ámbito laboral, cuya finalidad es alcanzar la igualdad real en los centros de trabajo. La Universidad debe implantarlo para garantizar a sus trabajadoras y trabajadores la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en el mencionado ámbito laboral.

Por lo expuesto anteriormente, me parecen de suma importancia algunas de las acciones que planteo en esta propuesta de Plan de Igualdad, entre las que destacaría:

1º) Desarrollar acciones de sensibilización para impulsar que el personal femenino se postule a ocupar puestos de representación, responsabilidad y cargos directivos dentro de la UMU.

Probablemente, las mujeres no aspiran a estos puestos ya que requieren una gran dedicación horaria, y en el caso de las mujeres con responsabilidades familiares, esta mayor ocupación les dificulta la compatibilización de su vida laboral, con la personal y familiar.

2º) Establecer medidas dirigidas a compensar el tiempo dedicado al cuidado de familiares, reconocido como efectivamente trabajado a efectos de promoción y desarrollo de carrera profesional en el caso del PAS; y mediante una reducción a posteriori del tiempo de docencia, en el supuesto del PDI, reducción que habrá de ser destinada a la investigación y a la innovación en la docencia.

Esta medida, en el caso del PDI, es de suma importancia, ya que los años de máxima producción científica son los inmediatamente posteriores a la obtención del doctorado (27-40 años), y coinciden con la edad biológica en la que se tienen hijos e hijas, y el hecho de que su cuidado siga recayendo fundamentalmente en las mujeres supone una mayor dificultad de promoción profesional para ellas.

3º) Realizar campañas de sensibilización dirigidas a PDI, PAS y alumnado, para concienciar sobre la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

4º) Llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación disponibles.

Las dos primeras acciones se refieren a que la dificultad de compatibilizar la vida familiar y laboral afecta principalmente a las mujeres en su acceso a puestos de mayor responsabilidad y en su promoción profesional; por ello, se plantean como posibles soluciones a este problema, los objetivos tercero y cuarto.

La corresponsabilidad es necesaria, en primer lugar, para romper los estereotipos de género, tales como, que son las mujeres las únicas capacitadas para el cuidado de familiares, y las obligadas a ello por su condición de mujer. Y, en segundo término, para cambiar una situación de desigualdad laboral; al ser las mujeres quienes se ausentan del trabajo para hacer uso de las medidas de conciliación, es preciso concienciar a los hombres para que asuman sus responsabilidades en el cuidado de familiares, y para que hagan uso de las medidas de conciliación; de este modo, el hecho de tener familiares a cargo afectaría a la vida laboral de ambos sexos por igual, evitando la discriminación laboral que por esta circunstancia sufren las mujeres.

X. FUENTES Y BIBLIOGRAFIA

1. FUENTES NORMATIVAS (por orden cronológico)

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, nº 75, 29 de marzo de 1995)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE, nº 313, 29 de diciembre de 2004)

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE, nº 106, 4 de mayo de 2006)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, nº 71, 23 de marzo de 2007)

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE, nº 89, 13 de abril de 2007)

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE, nº 89, 13 de abril de 2007)

Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo (BOE, n 96, 21 de abril de 2012)

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (BORM, nº 91, 21 de abril de 2007)

2. BIBLIOGRAFÍA

ALLOZA FRUTOS, MARIO; BRINDUSA, ANGHEL; DOLADO, JUAN J.; DE LA RICA, SARA; SÁNCHEZ DE MADARIAGA, INÉS. (2011). *Libro blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, Ministerio de Ciencia e Innovación. Unidad de Mujeres y Ciencia. Madrid.

ARENAS VIRUEZ, MARGARITA; (2010), “El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad”, *Aranzadi Social*, Abril 2010.

BARRÈRE UNZUETA, MARIA ANGELES; (2001), “Problemas del Derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”, *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 60; IVAP Organismo Autónomo del Gobierno Vasco.

FABREGAT MONFORT, GEMMA; (2009), *Los planes de igualdad como obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Editorial Bomarzo, Universidad de Valencia. ISBN 978-84-96721-74-6.

FUNDACIÓN ISONOMIA, (2010), *Igualdad y Universidad. El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Universidades españolas. Análisis comparativo entre Universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias*. Universidad Jaime I, Castellón. (<http://isonomia.uji.es>)

GOBIERNO DE ESPAÑA, (2007), *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*, Madrid.

HERNÁNDEZ ARMENTEROS, JUAN; PEREZ GARCIA, JOSÉ, HERNÁNDEZ CHICA, JORGE; (2010), *La Universidad española en cifras 2010*. Volumen 2 y 3. Información académica, productiva y financiera de las universidades españolas. Año 2008. Indicadores Universitarios; Conferencia de Rectores de las Universidades españolas (CRUE), Madrid.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, (2011), *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y el Bienestar social. www.ua.es

INSTITUTO DE LA MUJER, MINISTERIO DE IGUALDAD, (2010), *Mujeres y hombres en España 2010*, Instituto Nacional de Estadística (INE), Madrid. (www.inmujer.gob.es)

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE), (2010). *Mujeres y Hombres en España 2010*. Madrid, (www.ine.es)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, (2011), *Sistema Estatal de Indicadores de Educación, Edición 2011*, Instituto de Evaluación. Madrid. (www.educacion.gob.es)

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA, (2007), *Académicas en cifras 2007*. Madrid.

MORALES CAPARROS, M.J; LUNA JIMÉNEZ, M.J.; ESTEBAN PAGOLA, A.I.; (2010), “Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores”, *Revista de Universidad y sociedad del Conocimiento*.

MUÑOZ, ESTHER. (2012), “Las mujeres y la investigación”, *Revista de Comisiones*

Obreras, Secretaría de Igualdad, nº 330 de febrero de 2012, Madrid.

NACIONES UNIDAS, (1995), *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Pekin.

PÉREZ DEL RÍO, TERESA;(2007), “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas”, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 2 extra-2007*.

SERNA MEROÑO, ENCARNA; HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, PEDRO JESÚS; MANDESI JIMÉNEZ, ÚRSULA; (2012), *Estudio Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Universidad de Murcia*. Unidad para la Igualdad entre mujeres y hombres, www.um.es/u-igualdad, consultada el día 4-7-2012.

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA, (2007), *Informe Anual 2007 sobre el mercado laboral en la Región de Murcia*, Mujer y empleo, www.sefcarm.es, consultada el día 4-7-2012

WIRTH, L; (2001), “Más allá del techo de cristal”, *La Revista de la OIT* (Organización Internacional del Trabajo), nº 39, Junio de 2001; Editorial Fareso, S.A., Madrid. www.ilo.org

INSTITUTO DE LA MUJER, Estadísticas. *Mujeres en cifras*. Base de datos conjunto de indicadores situación de las mujeres en la sociedad. Educación. Personal docente de los centros propios de las Universidades Públicas. www.inmujes.es, consultada el día 4-7-2012.

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA, Observatorio Ocupacional. Datos del paro del mes de Julio de 2011, por nivel académico. www.sefcarm.es, consultada el día 20-08-2012.