



**DIAGNÓSTICO DE
IGUALDAD de GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA**

2010



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad



UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA
Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Unidad de Igualdad

2010

COORDINADORAS:

DÑA. MARÍA TERESA PRIETO RUZ
Vicerrectora de Bienestar Social e Igualdad de la Universidad de Málaga.

DÑA. ISABEL M^a MORALES GIL
Directora de Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida de la Universidad de Málaga.

EQUIPO INVESTIGADOR:

D. FRANCISCO JAVIER BARÓN LÓPEZ

DÑA. ANA ISABEL ESTEBAN PAGOLA

DÑA. M^a JOSÉ LUNA JIMÉNEZ

DÑA. M^o JESÚS MORALES CAPARRÓS

D. JOSÉ MIGUEL MORALES ASENSIO

© Los autores

Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga

ISBN: 978-84-9747-326-2

D.L.: MA-1816-2010

IMPRIME: Gráficas ANAROL, S.L.

Pol. Ind. Alameda. C/ Sal Marina, 3 Tel. 952 62 71 75
29006 Málaga

Informe Diagnóstico de Igualdad de la Universidad de Málaga. 2010

M^a Teresa Prieto Ruz

Vicerrectora de Bienestar Social e Igualdad

Isabel M^a Morales Gil

Directora de Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida

EQUIPO INVESTIGADOR

Coordinadora: Isabel M^a Morales Gil

Francisco Javier Barón López

Ana Isabel Esteban Pagola

M^a José Luna Jiménez

José Miguel Morales Asencio

M^a Jesús Morales Caparrós

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CONTEXTO NORMATIVO	11
MARCO DE APLICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.....	16
OBJETIVOS	19
MARCO METODOLÓGICO: EL ENFOQUE DE MAINSTREAMING.....	20
DISEÑOS, SUJETOS, INSTRUMENTOS Y MÉTODOS.....	23
ANÁLISIS	38
ASPECTOS ÉTICOS Y AUTORIZACIONES.....	39
RESULTADOS.....	39
Resultados Objetivo 1	39
MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PDI.....	39
MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PAS.....	55
MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ALUMNADO	58
MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	64
RELACIÓN CUANTITATIVA DE ALUMNADO CON RESPECTO A PROFESORADO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	68
Resultados Objetivo 2	70
DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS EN PDI	70
DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS EN PAS.....	72
AYUDA SOCIAL	73
INGRESO ESCUELA INFANTIL DE LA UMA	74

Resultados Objetivo 3	74
ENCUESTA EN PDI/PAS	74
ENCUESTA EN ALUMNADO	91
CONCLUSIONES.....	98
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	103
SIGLAS.....	106
REFERENCIAS	106

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los avances sociales más significativos en las sociedades modernas ha sido la incorporación de la perspectiva de género como intento de explicar las relaciones e interacciones que se dan entre hombres y mujeres, así como los distintos roles, comportamientos y posiciones asumidas en la sociedad como consecuencia de ello.

El género se ha conceptualizado en la última década como un fenómeno social en la medida en que constituye un sistema institucionalizado de prácticas capaces de dividir a la sociedad en dos grandes categorías distintivas y que organizan las relaciones de forma desigual a raíz de esa diferencia^{1,2}.

Los sistemas de género “confirman” permanentemente que mujeres y hombres son lo suficientemente diferentes como para justificar las distintas distribuciones de poder y privilegios...

Esta perspectiva permite analizar el marco de oportunidades y desarrollo vital de hombres y mujeres, las desigualdades innecesarias e injustas que provocan los procesos de socialización diferencial en materia de salud, educación, justicia, trabajo, economía, como consecuencia de la diferencia de género, así como la interpretación del sentido de sus vidas y de los distintos procesos que transcurren a lo largo del ciclo vital.

Pese a una creciente igualdad formal en nuestro entorno, amparada en un marco normativo cada vez más sólido y en la creación e impulso de estructuras organizativas específicas, persisten distancias demasiado grandes entre esta igualdad formal y la igualdad real, mediada ésta por un



abanico de mecanismos sociales y culturales que tejen una inconmensurable red de creencias, pautas comportamentales, actitudes, discursos, acciones y valores, adquiridos socialmente y que condicionan la implantación de cualquier norma en este sentido. Los sistemas de género implican experiencias y creencias compartidas culturalmente que “confirman” permanentemente a sus integrantes, por múltiples vías, que mujeres y hombres son lo suficientemente diferentes como para justificar las distintas distribuciones de poder y privilegios en la sociedad³.

De ahí que desde hace ya algunos años, las políticas de Igualdad hayan sido orientadas desde un enfoque transversal (mainstreaming), de manera que afecten al desarrollo de todas las políticas y procesos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas (en Europa está institucionalizado desde 1996⁴).

La distribución de oportunidades educativas constituye una expresión social en materia de igualdad y la Universidad se sitúa como su máximo exponente...

La Universidad, adquiere un papel fundamental en este enfoque transversal, en tanto que actúa como agente transmisor no sólo de conocimientos, sino de valores. Consecuentemente, la legislación actual le otorga un papel significativo a la hora de la regulación e implantación del principio de igualdad (más adelante se analiza en detalle este aspecto).

La distribución de oportunidades educativas constituye una expresión social en materia de igualdad y la Universidad se sitúa como su máximo exponente. Pero, no sólo el acceso, sino el soporte estructural y financiero, los procesos y dinámicas de los sistemas educativos superiores o las relaciones entre la Universidad y la sociedad, están marcados ineludiblemente por las diferencias de género.

Las investigaciones al respecto, se han centrado en el estudio del acceso de la mujer a la educación superior, así como en su participación en la docencia



y la investigación^{5,6,7,8}. Posteriormente, comenzaron a aparecer estudios que indagaban las diferencias en la participación en la gestión y toma de decisiones en el ámbito universitario^{9,10,11}, evolucionando posteriormente hacia las relaciones de género o el análisis presupuestario con esta perspectiva^{12,13,14,15,16}.

La feminización de la Universidad es un hecho, sólo en una de sus dimensiones: el acceso, pero no así en muchos de sus procesos y en la inserción laboral de sus egresadas

Todo este bagaje de investigaciones ha confirmado la progresiva y rápida incorporación de la mujer al ámbito académico y el constatado fenómeno de la “feminización” de la Universidad (el 54,7% de los estudiantes de primer y segundo ciclo en la Universidad española corresponde a mujeres, y entre los graduados las mujeres alcanzan el 60,9%. Entre los estudiantes de masteres, las mujeres representan el 53,6% y entre los de doctorado el 51,8%)¹⁷. Como contrapartida, persiste la desigualdad en las categorías docentes de mayor nivel, así como en la gestión universitaria: en 2008, el 36,1% del PDI eran mujeres; entre los hombres el segundo grupo más numeroso eran los Catedráticos Universitarios (21,9%), mientras que entre las mujeres esta categoría representa sólo el 7,2%).¹⁷ Fenómenos similares se han obtenido hasta ahora en el acceso al mercado de trabajo¹⁸, o a los puestos de mayor sueldo o prestigio profesional⁷.

Como demuestran las cifras, las categorías de mayor responsabilidad y prestigio social, siguen estando ocupadas principalmente por varones.

Para explicar este fenómeno se han barajado dos hipótesis:

- a) La del “efecto cohorte”, según la cual la causa radicaría en la tardía incorporación de la mujer al espacio público y profesional y, como consecuencia, el equilibrio se terminará produciendo de forma espontánea y sólo consiste en dejar al tiempo “hacer su tarea”¹⁹.



- b) La segunda hipótesis tiene que ver con el denominado fenómeno “techo de cristal” que define de manera clara la sutileza e invisibilidad del proceso por el cual las mujeres se enfrentan a barreras invisibles que le impiden progresar en su carrera profesional, debido a desigualdades estructurales procedentes de una estructura social androcéntrica²⁰.

Como se recoge en el informe “Académicas en cifras 2007”²¹ en la Universidad este “techo de cristal” se revela en la desproporción entre mujeres y varones en el acceso a cátedras, “donde se muestra una dificultad por parte de las mujeres que no se puede explicar en términos de mérito o excelencia académica, sino a sesgos de género vigentes aún en el sistema universitario español”.

Estas desigualdades reales en el entorno universitario han sido constatadas en otros países desarrollados como Canadá²², Reino Unido²³ o EEUU²⁴ y reflejan claramente cómo cualquier análisis en este sentido ha de tener en cuenta ineludiblemente, por una parte, el acceso a los estudios superiores, por otra parte, las experiencias y vivencias durante los estudios (así como los procesos e interacciones que tienen lugar en este período) y, por último, los resultados que se producen una vez acabados (inserción en el mercado laboral, progresión en la carrera académica e investigadora, etc.).

Adicionalmente, se ha confirmado la vivencia de situaciones de discriminación y desigualdad en el entorno educativo superior²⁵, constituyendo un clásico los estudios de diferencias de género en la interacción profesor-alumnado^{26,27,28}.

Por ejemplo, se han detectado sesgos de etiquetado en materia de educación científico-tecnológica, derivados de una alta prevalencia de creencias acerca de una inferior capacidad cognitiva y destreza en las mujeres para el aprendizaje de estas disciplinas²⁹. Gómez et al. pudieron comprobar, en nuestro medio, cómo la experiencia de la docencia hace más igualitario al profesorado y los estereotipos de género pierden fuerza, en la medida en que cuantos menos años de docencia, los estereotipos son más fuertes,



ya que aún no han sido matizados por la experiencia de la enseñanza³⁰. Estudios muy recientes de diferencias de género en el mundo universitario han indagado sobre el uso de la web entre el profesorado, siendo las mujeres las que menos utilizan las webs personales³¹.

Muchas de estas realidades posiblemente tengan que ver con las nuevas formas de sexismo descritas en la literatura. Ante la presión social en países más avanzados, resulta difícil mantener una oposición abierta y contundente hacia la mujer y surgen sistemas de creencias y valores más elaborados, en los que la ambivalencia es la tónica dominante³²: la antipatía hostil (sexismo hostil) hacia la mujer convive con sentimientos de benevolencia hacia éstas (sexismo benevolente). Según la teoría del neosexismo de Tougas, las opiniones negativas acerca de las mujeres son políticamente incorrectas y socialmente gozan de una baja aceptabilidad, pero, paralelamente, se produce un rechazo a las medidas de discriminación positiva hacia la mujer, además de una negación de la persistencia de desigualdades en este sentido³³. La sutileza de este nuevo escenario aporta dificultades añadidas en la detección y análisis de la aplicación del principio de Igualdad y deben ser tenidas en cuenta en cualquier estrategia de evaluación de las desigualdades en género.

2. CONTEXTO NORMATIVO

Desde la segunda mitad del siglo pasado se ha impulsado de manera extraordinaria la superación de la desigualdad por razón de género. En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas - México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995-, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. Desde esta última, la intervención pública ha optado por una posición activa. Ha pasado del “no se debe discriminar” al “intervéngase a favor de la igualdad”.



En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea, habiéndose dictado numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a nuestro país, la Constitución Española contempla, en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género, caben destacar en primer lugar, la Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno³⁴. Así como, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres³⁵.

Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el año 2003 se promulga la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en dicha Comunidad. En sus artículos 139 y 140 recoge la obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto de género de todos los Anteproyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno, la creación de una Comisión para analizar los presupuestos y su impacto de género, así como la necesidad de que los órganos consultivos



tengan una composición paritaria, exceptuando aquellos puestos que lo sean por razón de su cargo³⁶.

Asimismo, mediante el Decreto 93/2004, de 9 de marzo, se regula el informe de evaluación del impacto por razón de género previsto en la ley anterior³⁷.

Con posterioridad, la Ley 6/2006 establece en su artículo 18.3 la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno³⁸.

Por otra parte, la Ley 4/2007, tiene entre sus objetivos impulsar que la información estadística contribuya a la igualdad por razón de género, y para ello eleva la perspectiva de género a eje transversal del plan estadístico de Andalucía³⁹.

Por último, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, englobando, por tanto, al Sistema Universitario Andaluz⁴⁰.

La normativa universitaria también se pronuncia respecto de la igualdad entre hombres y mujeres y, en este sentido, cabe destacar, a nivel estatal, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU), que en su preámbulo indica que la Universidad debe ser “transmisora esencial de valores ante el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, 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. 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”. Estos principios se ven desarrollados en los siguientes artículos:

- Art. 13. Último párrafo: “Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”.
- Art. 27.bis. Entre las funciones que corresponden a la Conferencia General de Política Universitaria está la de:
 - “e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”.
- Art. 41.1. “La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transparencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad”.
- Art. 41.4. “Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”.
- Art. 46.2. Referente a los derechos y deberes de los estudiantes:
 - “b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o



circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

(...)

j) Recibir un trato no sexista”.

- Art. 57.2. Referente a la composición de las comisiones para la acreditación nacional, establece que “deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”.
- Art. 64.1. “En los concursos de acceso quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los candidatos y el respeto a los principios de mérito y capacidad.”
- Disposición adicional duodécima. *Unidades de igualdad*. 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 hombres⁴¹.

Asimismo, en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, en su exposición de motivos señala que “se debe tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe contribuir al conocimiento y desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, de solidaridad, de protección medioambiental, de accesibilidad universal y diseño para todos, y de fomento de la cultura de la paz”, quedando desarrollado en el artículo 3.5⁴².

Desde 2003, el Consejo de Coordinación Universitaria dependiente del Ministerio de Ciencia e Innovación recoge información aportada por las



Universidades como base para la elaboración de las estadísticas españolas, europeas e internacionales. Asimismo, ha confeccionado un Catalogo de indicadores del Sistema Universitario español con el objetivo de definir y proponer unos indicadores comunes para todo el sistema universitario, capaces de proporcionar información cuantitativa sobre las Universidades que sea útil tanto a los gestores de las propias instituciones como a sus usuarios.

Sin embargo, igualdad formal no es sinónimo de igualdad efectiva, por ello con el propósito de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, al amparo de la Ley Orgánica 4/2007, se han creado en el seno de las distintas Universidades, las Unidades de igualdad que constituyen el reflejo del compromiso asumido por parte de la institución para el logro de dicha igualdad efectiva y cuya principal estrategia se materializa en los denominados Planes estratégicos de Igualdad de Género en la Universidad.

3. MARCO DE APLICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

En los Estatutos de la Universidad de Málaga hay una carencia de referencias expresas a la igualdad de género, posiblemente debido a que su aprobación se realizó con anterioridad a la Ley Orgánica 4/2007. Si bien, ya en el primer Plan Estratégico de 2005/2008, se contempla como una misión de la Universidad promover la igualdad de oportunidades, en sentido genérico. Para ello, una de sus líneas estratégicas transversales, incluida dentro del objetivo de la mejora de la calidad de vida de la comunidad universitaria, se dedicaba a la adopción de medidas tendentes a fomentar la igualdad de género, proponiéndose una serie de acciones estratégicas tales como⁴³:

- Convocatoria de premios a proyectos y a acciones tendentes a destacar el papel relevante de la mujer en la sociedad.



- Fomento de la colaboración con el Instituto de la Mujer y otras entidades análogas.
- Fomento de la participación de la mujer en los órganos colegiados de gobierno y de representación.
- Creación de un Observatorio de Igualdad de Género.
- Diseño de acuerdos y participación con entidades en instituciones que fomente la igualdad de género y la protección de la mujer.

Como no podía ser de otra forma, en el nuevo plan estratégico, formulado para el periodo 2009/2012, la Comisión de Planificación Estratégica de la Universidad de Málaga, consciente de la persistencia aún en nuestra sociedad de desigualdades, en particular de género, ha considerado necesario anticiparse a los nuevos retos que plantean las relaciones laborales cuando se quiere garantizar la igualdad de derechos y oportunidades. En este sentido, en el área estratégica denominada *“el valor estratégico de las personas: desarrollo e igualdad”*, dedicada a mejorar las condiciones de trabajo de los colectivos que conforman esta Universidad (PDI, PAS y estudiantes) incluye como objetivo estratégico *“Garantizar la igualdad de Derechos y oportunidades”*⁴⁴.

Con dicho objetivo, se pretende definir una política de personal que fomente y garantice la equidad y la igualdad de derechos tanto laborales como sociales, valores que forman parte inseparable de la Misión de la Universidad de Málaga, para lo cual es fundamental la mejora en la conciliación de la vida laboral y personal tanto de hombres como de mujeres.

Para la consecución del mismo se proponen varias líneas estratégicas, dos de las cuales están específicamente centradas en la igualdad de género. La primera de ellas concierne a *“la elaboración de un plan de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres”*, dirigida a contrarrestar



las desigualdades de tipo laboral allí donde se produzcan, contribuyendo al reequilibrio social en la Universidad. Para dicha línea se formulan las siguientes acciones:

- Desarrollo e impulso de la Unidad para la Igualdad de Género.
- Diseño y realización de los estudios necesarios para conocer la situación de la Universidad de Málaga en materia de igualdad.
- Publicación y divulgación del Plan de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como la Memoria de ejecución del mismo.
- Adopción de medidas y utilización de recursos dirigidos a detectar y prevenir las situaciones de discriminación, acoso y violencia de género.

Con la formulación de la segunda línea estratégica, se apuesta por continuar con la política de promoción de la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección de la UMA, para la que se formulan las siguientes acciones:

- Diseño y aplicación de procedimientos que garanticen la igualdad en la composición de los órganos de gobierno.
- Implantación de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad, mediante la creación y dotación de plazas.
- Adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad, mediante la conformación de los tribunales de selección de personal.

Al margen de lo anterior, en el actual contrato programa firmado entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la UMA en los que se



establecen los objetivos que la Universidad deberá alcanzar para el año 2011, se incluyen aspectos tales como la participación de la mujer en los órganos de gestión y dirección de la Universidad, así como el número de catedráticas e investigadoras principales como elementos a tomar en consideración.

El nuevo modelo de financiación operativa queda centrado en tres grandes capítulos:

- 41. Formación 60%
- 42. Investigación: 30%
- 43. Innovación: 10%

En cada uno de ellos, la financiación se determina por un lado teniendo en cuenta las necesidades derivadas de sus estructuras fijas y, por otra, tomando en consideración una serie de objetivos y compromisos definidos anualmente en un horizonte de cinco años y que serán evaluados anualmente a través de coeficientes con sus respectivos indicadores.

4. OBJETIVOS

La UMA, a través de su Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad y de la Dirección de Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida, en el marco de la legislación vigente en materia de Igualdad, con este primer estudio pretende responder a cuestiones como: ¿Existen distancias entre hombres y mujeres en la UMA? Si las hay, ¿cuál es su evolución? ¿Se expresan de forma diferenciada en función de estamentos, sectores, contextos o entornos?, ¿Persiste la brecha entre la igualdad formal y la real?, ¿Cómo perciben sus integrantes estas diferencias, si las hay?, ¿Qué significados les atribuyen y qué sentido les dan? ¿Qué normas, costumbres y valores sociales (explícitos o no) afectan a las relaciones entre hombres y mujeres



en la UMA? ¿Se rigen por estereotipos de género? ¿Hay actividades, roles o funciones de mayor prestigio diferenciadas entre mujeres y hombres?

Para intentar dar respuesta a estos interrogantes, este estudio está encaminado a realizar un diagnóstico de igualdad en la UMA, a través de los siguientes objetivos generales:

1. Elaborar el mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres de los diferentes estamentos PDI, PAS y Alumnado que facilite la visualización global de la UMA.
2. Describir y analizar la distribución de recursos financieros entre mujeres y hombres en la UMA.
3. Conocer sistemas de normas y valores predominantes en la cultura de la UMA a lo largo de distintos agentes y entornos, que puedan fomentar la desigualdad entre mujeres y hombres.
4. Aportar información que sirva de base a futuras definiciones de objetivos, líneas y acciones estratégicas que den contenido a futuros planes de igualdad de la UMA.

5. MARCO METODOLÓGICO: EL ENFOQUE DE MAINSTREAMING.

El enfoque metodológico global está fundamentado en el método de diagnóstico para implementación de mainstreaming de género de las “3R”. Este método fue desarrollado específicamente para el mainstreaming de género en Suecia en el seno del proyecto “Jämkom” para implementar un enfoque transversal de género en los municipios del país^{45,46}.

Las tres R hacen referencia a los términos “Representación”, “Recursos” y “Realidad”. Dentro de cada uno de estos términos, la metodología propone preguntas e interrogantes para ser respondidos por distintas vías, de modo



que se puedan escrutar rutinas de trabajo, disposición de estructuras y sistemas de valores y creencias que fomenten prácticas discriminatorias por razón de género. El análisis implica el estudio de los proveedores del servicio, como de sus destinatarios.

De este modo, la primera “R” (REPRESENTACIÓN), alude al análisis cuantitativo de cómo se distribuyen mujeres y hombres en el entorno de estudio. Esta pregunta puede articularse en otras adicionales, en función del área analizada: ¿Cuántas mujeres y hombres participan en la toma de decisiones? ¿Qué puestos ocupan? ¿Cómo es la distribución en los distintos estamentos y categorías? El resultado final proporciona un mapa de distribución que facilite la “visualización” global de la Organización.

La segunda “R” (RECURSOS), se centra en el análisis de la distribución de recursos entre hombres y mujeres en la Organización, contando no sólo con recursos financieros o monetarios, sino también estructurales (espacios, tecnologías, dispositivos, etc) y de tiempo. Así, el análisis presupuestario desde la perspectiva de género, o de las estructuras universitarias, o de los mecanismos retributivos o incentivadores, o la oferta de bienes y servicios a usuarios y proveedores, entre otros, pueden dibujar un mapa adicional que complemente al primero. Este tipo de análisis, a través de indicadores presupuestarios, constituye una herramienta clave para determinar el impacto de género en los presupuestos, con el fin de desarrollar estrategias que posibiliten y fomenten el acceso de las mujeres a los niveles más altos en el ámbito universitario.

Mediante el análisis de la distribución de recursos, se trata de visualizar el alcance y repercusión que en mujeres y hombres tienen las distintas asignaciones presupuestarias directa o indirectamente relacionadas con la igualdad.

En consecuencia, es necesario desarrollar instrumentos de análisis comparativo, tanto a nivel temporal como a nivel espacial, sobre la asignación de recursos en la universidad que permitan identificar la repercusión de las políticas de género que se están poniendo en marcha, así como, identificar



los obstáculos a la igualdad de género y visibilizar las desigualdades allí donde se produzcan.

En ambos casos, las fuentes pueden proceder de análisis de bases de datos, registros, o bien, de la realización de encuestas transversales. Adicionalmente, puede complementarse con la observación directa de campo.

Por último, la tercera “R” (REALIDAD), alude al espectro de normas y valores que la cultura de la Organización tiene instaurada, e implica un análisis cualitativo que pueda identificar si existen normas o valores en la cultura que fomentan la permanencia de desigualdades entre mujeres y hombres. El objetivo de esta parte del análisis es ofrecer un marco explicativo a los problemas que se identifiquen durante las 2 fases previas y exige explorar cómo los sistemas de creencias y valores se despliegan a lo largo de situaciones cotidianas que, de forma inadvertida, generan diferencias.

En la figura 1 se esquematiza cómo se interrelacionan las 3 fases del método.

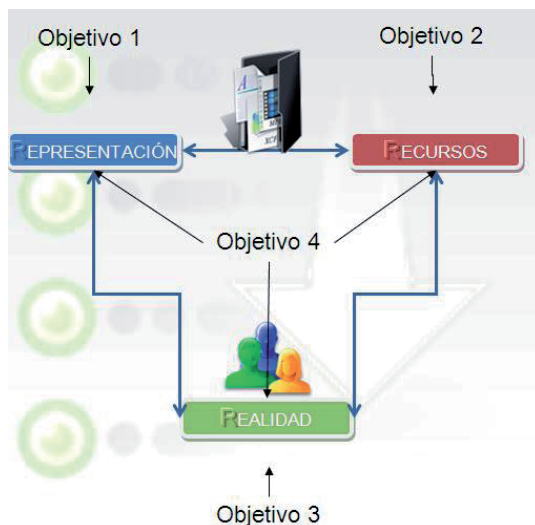


Figura 1: Interacción entre los objetivos



6. DISEÑOS, SUJETOS, INSTRUMENTOS Y MÉTODOS

Para poder cubrir los 4 objetivos del estudio y en coherencia con el marco metodológico elegido, se ha llevado a cabo una combinación de métodos y técnicas de investigación en función de cada uno.

Objetivo 1: Elaborar el mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres en los diferentes estamentos de PDI, PAS y Alumnado que facilite la visualización global de la UMA.

Para este objetivo se ha efectuado un estudio descriptivo a partir de las fuentes de datos existentes en el sistema de información ERP UNIVERSITAS XXI, un sistema integrado por diferentes subsistemas para la gestión de la información entre los que se encuentra el UNIVERSITAS XXI_RR HH, mediante el cual se automatiza la gestión de los recursos humanos y en el que, por tanto, se recoge la evolución y situación actual de su plantilla PDI y PAS.

En concreto, se ha solicitado a los respectivos órganos competentes: Vicerrectorado de Profesorado, Vicegerencia de Recursos Humanos, Secretaría General, Vicerrectorado de Investigación, OTRI y Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad, información relativa al PDI y PAS, de manera que nos permitiera llevar a cabo un estudio lo suficientemente completo del mismo para elaborar indicadores críticos obtenidos con la información procedente del sistema, a través del análisis de distintos parámetros incluidos en Universitatis XXI_RRHH para el tratamiento de los gastos de personal.

Para el análisis del alumnado se ha recurrido a la información aportada por el Vicerrectorado de Estudiantes.

Para cuantificar la presencia de hombres y mujeres en los distintos Órganos de Gobierno y Representación, se ha empleado el indicador denominado



“Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)”, indicador que viene utilizando la Junta de Andalucía en los diferentes informes de evaluación del impacto de género en los presupuestos de la Comunidad⁴⁷ definido por la fórmula:

$$\text{IPRHM} = [(M-H)/(M+H)]+1$$

en la que *M* es el número total de mujeres, y *H* el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, (esto es: en una situación de equilibrio total), el valor del índice es igual a la unidad.

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total. De acuerdo con ello, para el IPRHM, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos.

En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20, y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

En el caso de los alumnos, se ha procedido al análisis de la información relativa a los cursos académicos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008 y 2008/2009. Con la información disponible, alumnos de grado, se ha realizado el análisis de género desglosado por centros y por ramas de conocimiento, analizando los siguientes indicadores en cada uno de ellos:

- Alumnos matriculados
- Alumnos egresados



- Nº de años para la finalización de los estudios
- Edad media de los alumnos.
- Ratio alumno/profesor por sexos

Objetivo 2: Describir y analizar la distribución de recursos financieros, estructurales (espacios, tecnologías, dispositivos, etc) y de tiempo entre mujeres y hombres en la UMA.

La promoción de políticas universitarias activas y visibles de *mainstreaming* de género para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, aparte de ser ineludible (por una cuestión de justicia social, reparto equitativo de los recursos y una sociedad más igualitaria), es una necesidad en la Universidad, pues obliga a los gestores universitarios que actúan con un margen de maniobra presupuestaria limitado, a reorientar el gasto público para una utilización más eficiente y una gestión más adecuada de los recursos económicos. En este sentido, la transparencia que proporcionan los indicadores presupuestarios en clave de género resulta imprescindible.

Partiendo de la base de que es a través del gasto y el ingreso como las políticas universitarias intervienen en la construcción de la Universidad, será desde el presupuesto donde se pueda introducir la dimensión de género para evidenciar con datos y cifras en qué medida y de qué manera se está favoreciendo, ignorando o perjudicando la igualdad entre mujeres y hombres.

La información presupuestaria desagregada con perspectiva de género no sólo implica la cuantificación diferenciada por sexo de distintas partidas presupuestarias sino que, además, conlleva el análisis de forma pormenorizada, del impacto diferencial que para mujeres y hombres tienen los ingresos y gastos públicos, lo que significa estimar si cada partida va a contribuir a potenciar, mantener o a reducir la desigualdad.



En definitiva, el análisis presupuestario en clave de género trata de visualizar el alcance y repercusión que en mujeres y hombres tienen las distintas partidas de gasto y, por tanto, es un mecanismo esencial para conocer si la Universidad es responsable con sus compromisos a favor de la igualdad.

Sin embargo, para poder efectuar un adecuado análisis de la distribución de los recursos entre mujeres y hombres, tanto financieros como estructurales y de tiempo, es imprescindible disponer de información desagregada por sexo.

Un primer paso para llevar a cabo el análisis en clave de género del presupuesto de la Universidad, es identificar las **partidas presupuestarias que tienen implicación directa o indirecta con las personas**, tales como gastos de personal, ayuda social, becas, cursos de formación, etc.

Si se dispusiera de información desglosada por programas y, además, estuviera desagregada por sexo, la obtención de indicadores presupuestarios de género nos permitiría obtener un diagnóstico completo de la asignación de recursos que realiza la Universidad, y nos facilitaría medir el impacto diferencial que para mujeres y hombres tiene dicha asignación.

En el caso de la Universidad de Málaga, los presupuestos no se elaboran aún de acuerdo a un enfoque funcional del gasto, dada la demora en la implantación y aplicación de criterios analíticos de gestión, ni tampoco se dispone de información presupuestaria desagregada por sexo. Por ello, conscientes de que la obtención en estos momentos de dicha información supondría un arduo trabajo para las personas responsables de su elaboración, hemos considerado conveniente limitar el análisis a las **partidas presupuestarias relativas a Capítulo I y ayuda social**, que son clave desde la perspectiva de género.

Asimismo, se proponen una serie de **indicadores para el PDI funcionario** (cargos académicos y complemento específico del PAS), que ilustren lo que se podría obtener si se dispusiera de la información desglosada por sexo de



las partidas presupuestarias directamente implicadas con las políticas de personal.

También se presenta una batería de indicadores relativos a las **ayudas sociales y a la Escuela Infantil**, cuya información ha sido facilitada por el Vicerrectorado de Bienestar social e igualdad.

Por último, se proponen una serie de indicadores para las **becas a estudiantes** para su utilización en un futuro, una vez se disponga de información desglosada por sexo.

Indicadores de Gasto del PDI funcionario sobre el Capítulo I

Al carecer de la información necesaria para realizar la distribución por género de determinados conceptos retributivos para las diferentes categorías del personal, la propuesta se realiza sobre aquellos que son fijos y se pueden conocer a priori para cada una de las categorías. Para calcular el gasto del PDI funcionario no se han tenido en cuenta, por tanto, trienios, complementos autonómicos, etc., es decir, aquellos conceptos que pueden variar para cada persona individualmente.

INDICADOR	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN
Gasto de las mujeres por categoría de PDI	<i>Numerador:</i> sueldo + pagas extras + complemento destino + complemento específico * Total de mujeres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU, etc.) <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap. 1)	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representan las mujeres por categoría profesional
Gasto de los hombres por categoría de PDI	<i>Numerador:</i> sueldo + pagas extras + complemento destino + complemento específico * Total de hombres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap. 1)	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representan los hombres por categoría profesional

Tabla 1: Indicadores presupuestarios por categorías profesionales

Para calcular indicadores relativos al PDI que tengan la máxima consistencia se debe disponer del detalle de todos y cada uno de los conceptos retributivos desglosados por categorías y sexo, para lo cual es necesaria la siguiente información:



Con respecto al PDI funcionario:

- Importe de los trienios desglosados por sexo y categoría.
- Importe del complemento por méritos docentes desglosado por sexo y categoría
- Importe del complemento autonómico desglosado por sexo y categoría.

Con respecto al PDI laboral:

- En la categoría de profesor asociado, conocer el número de profesores asociados desglosados por sexo que corresponden al tipo I, II o III.

Indicador del complemento por cargo

Como quiera que la ostentación de cargo académico o de gestión implica la percepción de un complemento retributivo asociado al mismo, hemos considerado conveniente en aras de completar el análisis comparativo, resaltar la repercusión en sentido económico de las diferencias que se han constatando en el análisis llevado a cabo. Para ello se realiza su **discriminación en los presupuestos de la Universidad, en función del peso específico de los complementos por cargo.**

Para simplificar la visualización del análisis se ha realizado agrupaciones en función de las percepciones del importe del complemento por cargo, de tal manera que se incluye en el mismo nivel Vicerrectores/as, secretario/a general y defensor/a universitario, pues las diferencias salariales en cuanto a dicha percepción son prácticamente inexistentes. Asimismo, se ha calculado el porcentaje que representa el importe total de complemento por cargo para mujeres y hombres sobre el Capítulo I (gastos de personal), de los presupuestos de la Universidad, a lo largo del periodo de estudio considerado , tal y como se recoge en la tabla 2.



INDICADOR	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN
Gasto por cargo académico ostentado por mujer sobre el total de gasto de personal	<i>Numerador:</i> Importe del complemento por cargo* nº total de mujeres miembros de los diferentes órganos de gobierno <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap. 1)	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representa los complementos por razón del cargo académico ostentados por mujeres -Rectora, Vicerrectoras, Decanas, etc...
Gasto por cargo académico ostentado por hombre sobre el total de gasto de personal	<i>Numerador:</i> Importe del complemento por cargo* nº total de hombres miembros de los diferentes órganos de gobierno <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap. 1)	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representa los complementos por razón del cargo académico ostentados por hombres.

Tabla 2: Indicadores presupuestarios por cargo académico

Indicadores sobre complemento específico de los cargos para el Personal de Administración y Servicios.

La información contenida en el presupuesto sobre las retribuciones del PAS, se encuentra a un menor nivel de desglose que las del PDI y, ante la dificultad de obtener indicadores presupuestarios desglosados por sexo para las diferentes categorías y grupos, como hubiese sido lo deseable, se ha construido un indicador obtenido a partir del **complemento específico de los diferentes cargos de PAS para el año 2009**, que resulta ser muy significativo. Para ello se han agrupado aquellas categorías con un complemento específico similar y se han desglosado por del siguiente modo:

1. Gerencia
2. Secretaría General
3. Coordinación de Biblioteca, Dirección Técnica y Oficialía Mayor
4. Vicegerencias y Secretariado del Consejo Social
5. Dirección de Bibliotecas de Áreas y Jefaturas de Área y de Servicio
6. Jefatura de Sección, de Proyectos y de Desarrollo, Coordinación de Gestión Económica, Administración y Dirección de Biblioteca



INDICADOR	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN
Gasto por complemento específico de mujeres de las distintas categorías	<i>Numerador:</i> Importe del complemento específico de cada una de las categorías* nº total de mujeres de las distintas categorías <i>Denominador:</i> Importe total del complemento específico	Indica el porcentaje que sobre el total del importe del complemento específico tienen las mujeres
Gasto por complemento específico de hombres de las distintas categorías	<i>Numerador:</i> Importe del complemento específico de cada una de las categorías* nº total de hombres de las distintas categorías <i>Denominador:</i> Importe total del complemento específico	Indica el porcentaje que sobre el total del importe del complemento específico tienen los hombres

Tabla 3: Indicadores presupuestarios sobre el complemento específico del PAS

Para calcular indicadores relativos al PAS que tengan la máxima consistencia se debe disponer del detalle de todos y cada uno de los conceptos retributivos desglosados por grupo y sexo, para lo cual es necesaria de la siguiente información:

Con respecto al PAS funcionario:

- Información de la RPT para poder desglosar correctamente los importes correspondientes a los complementos de destino y específicos por sexo y grupo.
- Importe de los trienios desglosado por sexo y grupo.
- Importe desglosado por sexo y categoría del complemento de homologación.

Con respecto al PAS laboral:

- Información de la RPT para poder desglosar correctamente los importes correspondientes a los complementos de categoría por sexo y grupo.
- Importe de los trienios desglosado por sexo y grupo.
- Importe desglosado por sexo y categoría del complemento de homologación.



Ayuda social

Respecto a la ayuda social para el personal de la UMA, se proponen los siguientes indicadores:

1. Subvenciones de comedor para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga para el año en curso.

Indicadores:

- Nº de subvenciones concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
 - Importe de las subvenciones concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
2. Ayudas para libros y/o material escolar para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga con hijos matriculados en estudios universitarios, en estudios oficiales no universitarios o en centros de educación infantil en el presente curso académico.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
 - Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
3. Ayudas para guarderías distintas de la Universidad de Málaga o centros privados de educación infantil para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga con hijos matriculados en el curso anterior.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.



- Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
4. Ayudas para la escuela infantil de la Universidad de Málaga para el PDI y Pas con hijos matriculados en el presente curso.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
 - Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
5. Préstamos para adquisición de primera vivienda, escrituradas durante el año anterior, para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga.

Indicadores:

- Nº de préstamos concedidos a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
 - Importe de los préstamos concedidos a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
6. Ayudas para discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales para el PDI y el PAS de la Universidad de Málaga o para los cónyuges e hijos a su cargo, por gastos realizados durante el año anterior.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
- Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.



7. Ayudas por intervenciones quirúrgicas oculares para la corrección de defectos de refracción (miopía, hipermetropía y astigmatismo) para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga, efectuadas durante el año anterior.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
- Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.

8. Ayudas por nacimiento, adopción o acogimiento que hayan tenido lugar durante el año anterior, para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
- Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.

9. Ayudas para material didáctico para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga que hayan estado matriculados en centros oficiales en estudios reglados de enseñanzas medias o en estudios universitarios durante el curso académico anterior, o hayan superado las pruebas de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
- Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.



10. Ayudas sanitarias, protésicas, odontológicas y otras prestaciones para el PDI y PAS de la Universidad de Málaga o para los cónyuges o hijos a su cargo, por gastos realizados en el año anterior, no incluidos en la Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otro organismo o sistema mutualista de carácter público.

Indicadores:

- Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.
- Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.

ESCUELA INFANTIL DE LA UMA

Indicadores:

- Nº de solicitudes concedidas desglosadas por sexo al PDI, PAS y alumnado.

BECAS

Finalmente, respecto a las becas y ayudas concedidas a estudiantes se proponen los siguientes indicadores:

- Nº de becas y ayudas concedidas a estudiantes de primer y segundo ciclo desglosado por sexo.
- Importe de las becas y ayudas concedidas a estudiantes de primer y segundo ciclo desglosado por sexo.
- Nº de becas y ayudas concedidas a estudiantes de tercer ciclo desglosado por sexo.



- Importe de las becas y ayudas concedidas a estudiantes de tercer ciclo desglosado por sexo.
- Nº de becas para intercambio de estudiantes concedidas desglosado por sexo.
- Importe de las becas de intercambio de estudiantes desglosado por sexo.
- Nº becas para prácticas en empresas concedidas desglosado por sexo.
- Importe de las becas para prácticas en empresas desglosado por sexo.
- Nº de ayudas concedidas a deportistas desglosado por sexo.
- Importe de las ayudas concedidas a deportistas desglosado por sexo.

Objetivo 3: Conocer sistemas de normas y valores predominantes en la cultura de la UMA a lo largo de distintos agentes y entornos, que puedan fomentar la desigualdad entre mujeres y hombres.

Para este objetivo, se ha ejecutado la primera parte de un estudio cualitativo que tiene dos fases: Una primera fase mediante encuesta transversal a través de un muestreo aleatorio estratificado entre el PDI, PAS y alumnado en la que se han explorado actitudes ambivalentes hacia las mujeres, ideologías respecto al género y percepción de conflictos en la conciliación familiar y laboral. Posteriormente, se llevará a cabo una segunda fase mediante técnica de grupos focales entre PDI, PAS y alumnado, en un período posterior al presente estudio.



En esta primera fase se han empleado los siguientes instrumentos:

Ambivalent Sexism Inventory (ASI)³², versión española de Expósito⁴⁸, que evalúa las actitudes ambivalentes (hostilidad-benevolencia) hacia las mujeres. Compuesta por 22 ítems con un rango de respuesta 0-6 (puntuaciones altas reflejan mayor grado de sexismo). Su fiabilidad es de 0,91 para los ítems de sexismo hostil y de 0,87 para el sexismo benevolente. El fundamento de este enfoque ha sido ubicado siempre en la asunción de que la situación de discriminación que viven las mujeres está relacionada con la existencia de estereotipos y actitudes negativas hacia ellas. Hoy en día está bastante consolidado el concepto de coexistencia de un viejo y un nuevo sexismo. El primero comporta una actitud de prejuicio o conducta discriminatoria construida sobre una supuesta inferioridad de la mujer e implica valores y conductas paternalistas dominadoras del hombre hacia la mujer, diferenciación competitiva por razón de género (el ámbito de la mujer está en el hogar y la crianza) y actitudes defensivas heterosexuales que atribuyen un “poder sexual” a la mujer capaz de manipular al varón. El sexismo moderno o nuevo, adquiere dimensiones ambivalentes en las que conviven ciertos rasgos del sexismo clásico, con algunos valores positivos de cercanía afectiva hacia la mujer que fomentan actitudes proteccionistas y de idealización del rol maternal y conyugal, aunque sin abandonar la idea central de que la mujer ha de estar limitada a ciertos ámbitos y roles.

Este instrumento ha sido ya probado en la comunidad universitaria española en Galicia⁴⁹.

Escala de Interacción Trabajo-Familia⁵⁰. Mide la percepción de la conciliación familiar y laboral. Contiene 12 ítems con respuestas de 0 a 3 sobre interacciones negativas trabajo-familia y 10 ítems con igual medición sobre interacciones positivas. Su fiabilidad es de 0,77-0,89. La socialización de la mujer en el entorno laboral y profesional ha sido



durante mucho tiempo un símbolo de éxito y progreso en las políticas y estrategias de igualdad en las sociedades modernas. Pero, no es menos cierto que este hecho social ha acarreado nuevos escenarios de conflicto en torno a la conciliación de la vida familiar con la laboral, agudizada por una tardía incorporación del hombre al cuidado doméstico.

Escala de Ideología de Género³³. Evalúa la ideología de las personas respecto al género, como elemento que influye en sus juicios, comportamientos y relaciones sociales. Su fiabilidad oscila entre 0,71 y 0,90. Tiene dos versiones (de 38 y 12 ítems respectivamente), con una correlación de 0,92 entre ambas. Ha sido probada con puntuaciones de 0 a 100, y con escalas Likert de 1 a 5 y de 1 a 7, sin diferencias en los resultados. Para el estudio se ha utilizado la versión abreviada de 12 ítems.

La encuesta se ha realizado a través de un servidor web de gestión de encuestas, mediante invitación, seguimiento y retroalimentación automatizada por correo electrónico.

Para el PDI/PAS, el tamaño muestral para la encuesta se calculó con una precisión del 3%, para $p=q=50\%$ y alfa de 0,05, con una sobreestimación por pérdidas del 25%, sobre el universo de sujetos pertenecientes a PDI/PAS ($n=3.353$), estratificando por sexo y centro. La muestra necesaria estimada era de 1.012 sujetos.

Para el alumnado, el tamaño muestral para la encuesta se calculó con una precisión del 6%, para $p=q=50\%$ y alfa de 0,05, con una sobreestimación por pérdidas del 15%, sobre el universo de alumnado matriculado ($n=32.640$), estratificando por sexo y centro. La muestra necesaria estimada era de 304 sujetos.

Se procedió a generar una secuencia automatizada de aleatorización sobre el universo muestral para la selección de sujetos, en la que se incluyeron las reglas de reemplazo pertinentes.



Objetivo 4: Aportar información que sirva de base en futuras definiciones de objetivos, líneas y acciones estratégicas que den contenido a futuros planes de igualdad de la UMA.

El estudio tiene como finalidad alcanzar este objetivo.

7. ANÁLISIS

Se han realizado análisis cuantitativos para los 3 objetivos primeros consistentes en:

a) Estadística descriptiva univariante, con análisis exploratorio que incluyó medidas de tendencia central y dispersión, análisis de normalidad de distribuciones, simetría y curtosis, así como distribución de frecuencias y porcentajes, en función de la naturaleza cuantitativa o cualitativa de las variables. En aquellos casos en que las distribuciones no se ajustaban a la normal, se realizó comprobación de resultados mediante bootstrapping, a partir de 5.000 remuestreos con reemplazamientos de población original.

b) Análisis bivalente para las distintas variables de interés, que incluyó prueba de chi cuadrado con análisis de residuos, prueba de McNemar, t de Student, U de Mann Whitney, test de Wilcoxon y correlación de Pearson, en función de los tipos de distribución y de variables.

c) Análisis multivariante mediante la construcción de modelos de regresión lineal y/o logística en función de la naturaleza de las variables.

Todos los análisis se llevaron a cabo con los paquetes estadísticos PASW Statistics 18, EPIDAT 3.1 y R.



8. ASPECTOS ÉTICOS Y AUTORIZACIONES

Se han solicitado los permisos correspondientes a los Órganos de Gobierno competentes en cada caso. Igualmente, se ha mantenido en todo momento la confidencialidad de la información mediante el manejo de bases de datos anonimizadas y de formularios y encuestas carentes de datos identificativos de carácter personal. Se han utilizado sistemas de codificación alfanuméricos que garantizaran estos principios.

El uso de la información resultante será destinado exclusivamente a la finalidad de este diagnóstico de Igualdad y como apoyo a las líneas estratégicas que se deriven. La difusión de los datos se realizará manteniendo estos principios en todo momento.

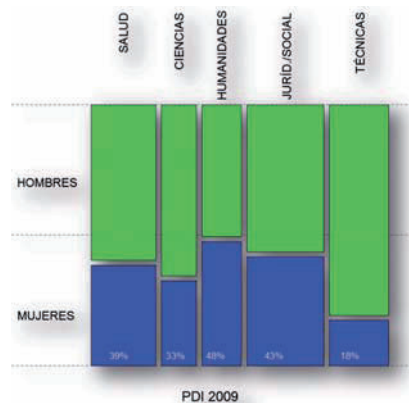
9. RESULTADOS

Resultados Objetivo 1: Elaborar el mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres en los diferentes estratos de PDI, PAS y Alumnado que facilite la visualización global de la UMA.

1.1. MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PDI

La plantilla de PDI de la Universidad de Málaga, está compuesta mayoritariamente por hombres: suponen en la actualidad el 64,3% de la totalidad de la misma (figura 2).

Figura 2 : Distribución de PDI por ramas de conocimiento y sexo.



Una de las razones que justifican la mayor presencia de hombres en la Universidad, es la concentración de hombres en determinadas ramas de conocimiento caracterizadas por un elevado grado de masculinización como Ingeniería y Arquitectura en las que su representación alcanza el 82,4%, frente al 17% de mujeres, o Ciencias con un 67,6% de representación masculina.

Este déficit de mujeres no es solo cuantitativo sino también cualitativo y al igual que se produce en el resto de la Universidad Española en general, también se dibuja en el mapa de la evolución académica de mujeres y hombres en la Universidad de Málaga. Según se asciende en las categorías académicas e investigadoras más altas (catedráticas de universidad e investigadoras responsables de proyectos), se produce una mayor presencia de varones y escasa presencia de mujeres.

La situación laboral del PDI de la Universidad de Málaga es mayoritariamente funcionariado, aunque con ligero descenso en los últimos años en favor de las figuras contractuales que suponen también estabilidad en la plantilla (Profesorado Contratado doctor y Profesorado Colaborador), así mismo, es de resaltar la diferencia existente entre el mayor número de profesoras con dedicación exclusiva frente al de hombres.

El resultado del análisis de la situación del personal docente e investigador que se ha llevado a cabo a través de los indicadores elaborados para los diferentes cursos académicos 2004/05, 2005/06, 2006/07, 2007/08 y 2008/09, se representa de forma gráfica. Para sintetizar mejor la evolución de la plantilla a lo largo del periodo considerado, se ha optado por comentar dicha evolución comparando el primer y último año, es decir 2004 y 2009 visibilizando, a través de gráficos, la evolución secuencial de todos los años.

Una primera cuestión a analizar es el grado de compromiso exclusivo del conjunto del profesorado con la institución y con la profesión académica. En el grafico (Dedicación*sexo), se representa el porcentaje del PDI hombre y



mujer con dedicación exclusiva sobre el conjunto de la plantilla.

Se observa que la mayor parte de la plantilla de la UMA tiene un grado de dedicación exclusiva del 74,1%, estando ésta más asociada con el género femenino.

El análisis de la evolución temporal de la plantilla de no funcionarios, (pues el PDI funcionario de la UMA está prácticamente en su totalidad en exclusiva), muestra un aumento de los contratos a Tiempo Completo, pasando del 35,9% en 2004 al 42,2% en 2009.

El análisis desglosado por sexos, tanto en hombres como en mujeres, muestra una tendencia hacia la estabilidad. En el caso de las mujeres, los contratos a Tiempo Completo aumentaron del 49,8% en 2004 al 55,3% en 2009, mientras que en los hombres, se observa también un ligero aumento pasando del 26,4% en 2004 al 33,1% en 2009.

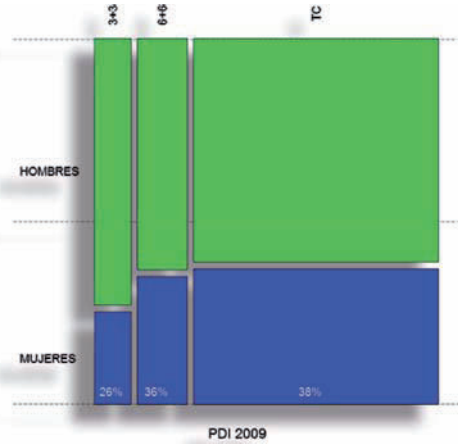
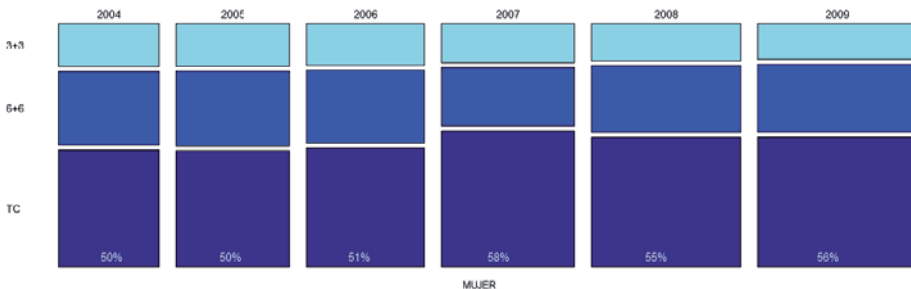


Figura 3: Distribución de PDI según dedicación temporal y sexo.



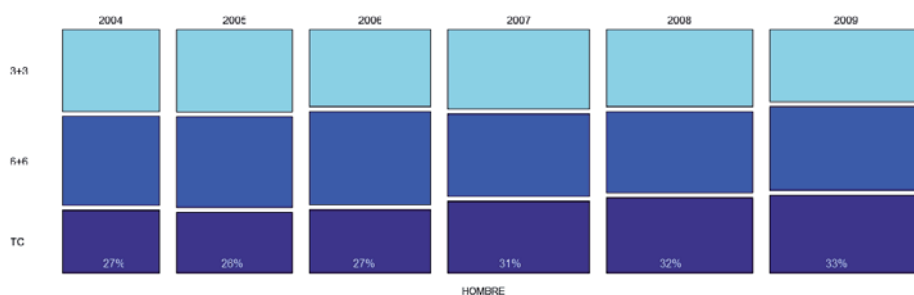


Figura 4: Evolución de contratos parciales y a tiempo completo 2004-2009

El grueso de los contratos a tiempo parcial en hombres lo constituyen los contratos 6+6 y 3+3, en su mayor parte asociados, que en 2004 suponían el 37,6% y 34,5%, respectivamente, tendencia que prácticamente se ha mantenido a lo largo de los años.

A continuación procede analizar el grado de estabilidad del profesorado distinguiendo por sexo, en función del régimen de vinculación (contratado, laboral o funcionario). Dicha información constituye un indicador que permite comprobar la política estabilizadora de la Universidad.

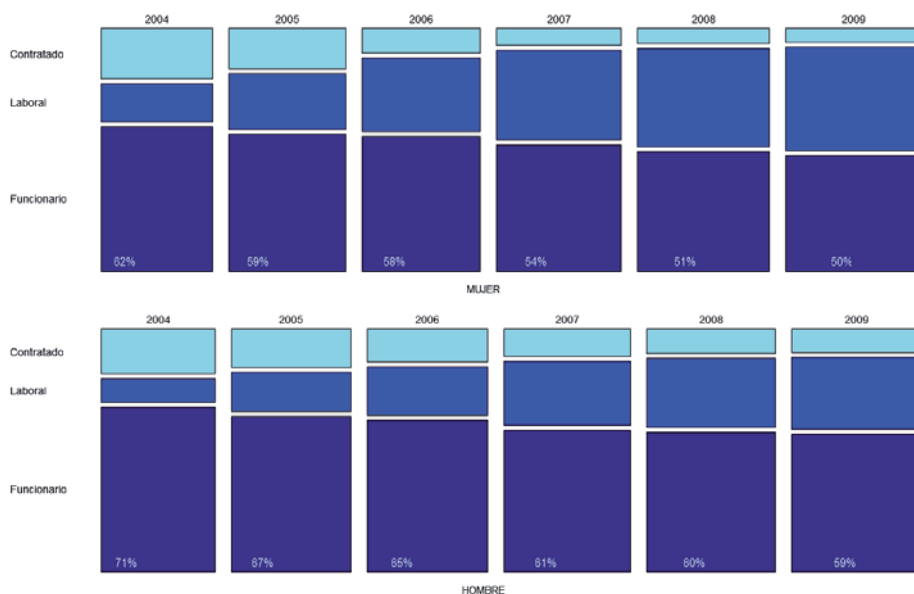


Figura 5: Evolución del tipo de vinculación con la Universidad, por sexos.



Como ya se ha comentado, en la Universidad de Málaga la situación laboral de la plantilla es mayoritariamente funcionariado (56,9%). Adicionalmente, al hablar de estabilidad hay que tener en cuenta, además de los PDI funcionarios, otras figuras contractuales que propician también una situación de estabilidad (profesores contratados doctores y profesores colaboradores) que han crecido en los últimos años.

Por sexos, respecto al PDI funcionario, el porcentaje de hombres (59,9%) es ligeramente superior al de mujeres (51,3%). Sin embargo, éstas han alcanzado mayor peso relativo en las nuevas figuras de profesorado contempladas en la LOU, ascendiendo el porcentaje de mujeres profesoras contratadas doctoras y colaboradoras en 2009 al 35,5%, frente al 21,3% del de hombres.

FUNCIONARIOS

Por lo que respecta al PDI funcionario, se observan un ligero incremento en la categoría de Titular de Universidad que pasa del 57,6% al 62,4%, pero manteniéndose el peso relativo de hombres y mujeres. En la categoría de Titular de Escuela Universitaria, se aprecia un descenso del 26,5% al 22,2%, en pro de las nuevas figuras contractuales contenidas en la LOU.

Sin duda alguna, lo más significativo es la diferencia tan importante que existe en las Cátedras de Universidad, así como en las Cátedras de Escuela Universitaria, a pesar de que esta última tiene idéntica categoría que los Titulares de Universidad.

En el caso de las Cátedras de Escuela Universitaria, es digno de mención que la brecha de género ya existía en 2004 y, obviamente, se mantiene dada las características de la propia figura, cuyo aumento no se contempla en la nueva legislación universitaria. El descenso porcentual del 5,3% al 4,3%, se debe, sin duda, a la jubilación de las catedráticas y catedráticos de escuela en los últimos años.



Cuestión diferente es la desigualdad existente en las Cátedras de Universidad ya existente en 2004 y que alcanzaba el 7,3% de mujeres catedráticas frente al 15,8% de hombres. Esta desigualdad se acentúa más, si cabe, en 2009 al pasar al 8% en las mujeres frente al 17% de los hombres.

NO FUNCIONARIOS

En cuanto al PDI no funcionario, descendiendo en el análisis de las diferentes categorías, se observa un notable incremento de las nuevas categorías contempladas en la normativa universitaria. Los profesores contratados doctores y colaboradores, suponían en 2004 el 4,2% y el 0,5% respectivamente de la plantilla de no funcionarios, pasando en 2009 al 17% y 10%, respectivamente.

El desglose por sexos, muestra esta evolución más notoria en el caso de las mujeres. Las mujeres contratadas doctoras pasaron del 5,2% en 2004 al 22,6% en 2009. Igualmente la figura de profesora colaboradora, inexistente en 2004 llegó a alcanzar en 2007 casi el 21% de la plantilla femenina de no funcionarias, y actualmente se sitúa en el 13%.

En el caso de los hombres, también se produce un notable incremento, aunque menor al de las mujeres. Los contratados doctores pasaron del 3,6% en 2004 al 13,1%, en 2009, mientras que los profesores colaboradores suponen actualmente el 8,2% de la plantilla masculina de no funcionarios.

El caso de los profesores asociados es justamente a la inversa. En 2004, de la plantilla de no funcionarias, las mujeres con contrato de asociada suponían el 64,8%, descendiendo al 29,4% dicho porcentaje en 2009. Los hombres, sin embargo, pese a haber disminuido, lo han hecho en bastante menor proporción, del 65,2% en 2004 han pasado al 44% en 2009.

La figura de ayudante ha disminuido a lo largo del periodo analizado tanto en hombres como en mujeres. En el caso de estas últimas, ha pasado del



10,9% en 2004 al 2,5% en 2009 y, en el caso de los hombres, del 5,6% al 2,1%. Se observa un aumento de la categoría de ayudante doctor que, a nivel global, pasó del 2,1% en 2004 al 7,1% en 2009. También en esta categoría ha sido mayor el aumento relativo experimentado en el caso de las mujeres, del 4,1% en 2004 al 10,6% en 2009, que en los hombres, del 0,8% al 4,75% en 2009.

En el resto de categorías de no funcionarios no se observan cambios significativos dignos de mención. El desglose entre las diferentes categorías laborales discriminadas por sexo, ofrece los siguientes resultados:



Figura 6: Desglose de tipo de vinculación laboral por sexos y años



RAMAS DE CONOCIMIENTO

En Artes y Humanidades, el 48% de las mujeres son funcionarias frente al 71% de hombres que ya lo son, no existiendo, sin embargo, diferencias significativas en la composición porcentual de mujeres y hombres en los no funcionarios. En los funcionarios la mayor diferencia se encuentra en la categoría más alta 9,1% de mujeres catedráticas de Universidad frente al 18,9% de hombres.

En Ciencias, el 81,7% de los hombres son funcionarios, frente al 60% de las mujeres. Sin embargo, éstas superan en número a los hombres en las categorías de contratados doctores, colaboradores y ayudantes doctores, 71,8% de mujeres frente al 55,6% de hombres. Existe también una importante brecha en las catedráticas de Universidad 16,9% frente al 31,7% de catedráticos.

En Ciencias de la Salud, al contrario que en el resto de las ramas de conocimiento, el porcentaje de no funcionarios es superior al de funcionarios, tanto en hombres como en mujeres, superando en ambos casos el 60%. Es de destacar, también, el alto porcentaje de contratos de asociados, que en el caso de los hombres alcanza el 89% en los no funcionarios.

En cuanto al PDI funcionario, se evidencia también la misma brecha en las catedráticas de Universidad, 5,1% frente al 14,8%.

En Ciencias Sociales y Jurídicas, la proporción de funcionarios es ligeramente superior respecto de los que no lo son y, al igual que en Ciencias, dentro de los no funcionarios en los contratados doctores, colaboradores y ayudantes doctores, alcanzan el 61,8% en las mujeres frente al 30,3% de los hombres que optan por la figura de asociado mayoritariamente, un 69,7% de la plantilla de no funcionarios.

En esta área es donde se observa la mayor desigualdad en las Cátedras de Universidad, 8,9% frente al 21,5% de los hombres.



Finalmente, en Ingeniería y Arquitectura, la proporción de funcionarios supera el 60% también. En los no funcionarios, los hombres optan por la figura de asociado. Los contratos de este tipo que suponen el 70,1% de la plantilla masculina de no funcionarios.

En esta rama de conocimiento sólo un 1,9% de las profesoras funcionarias tiene el rango de catedrática, mientras que el 8.2% de los hombres funcionarios lo es en la actualidad.

SEXENIOS

Para el análisis de los sexenios, se ha tenido en cuenta fundamentalmente los datos del último año, pues representan un fiel reflejo tanto de la situación actual como de la evolución de los mismos, debido al carácter acumulativo de éstos.

Se han analizado globalmente y por ramas de conocimiento, pues al realizar el análisis detallado por ramas se pueden apreciar diferencias más significativas en cuanto a la desigual presencia de los mismos. La conclusión podría ser objeto de un estudio posterior asociado también a la potencial mayor dificultad de su obtención en unas y otras ramas.

Se ha de precisar, no obstante, que al carecer de la información detallada relativa al número de doctores por ramas de conocimiento, los porcentajes están referidos al total de la plantilla, aunque somos conscientes de que para la consecución de éstos se ha de tener el grado de doctor y que podrían existir diferencias en aquellas ramas con un peso mayor de doctores en relación a la plantilla total.

En el análisis global de los sexenios se observa que las principales desigualdades se muestran, en primer lugar, en el mayor porcentaje de mujeres que carecen de los mismos 46% frente al 34% de los hombres y, en segundo lugar, en la obtención del segundo y tercer sexenio. El 43% de los hombres ya ha logrado dos o más sexenios, frente al 31% de las mujeres en la misma situación.



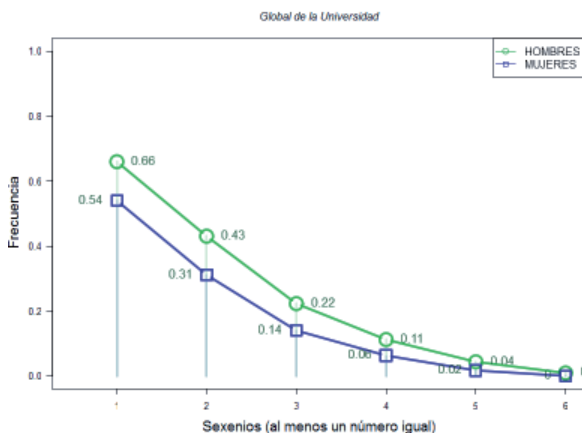


Figura 7: Distribución de sexenios por sexos

Si se realiza el análisis desglosado por ramas de conocimiento se observan diferencias, más significativas en unas ramas que en otras.

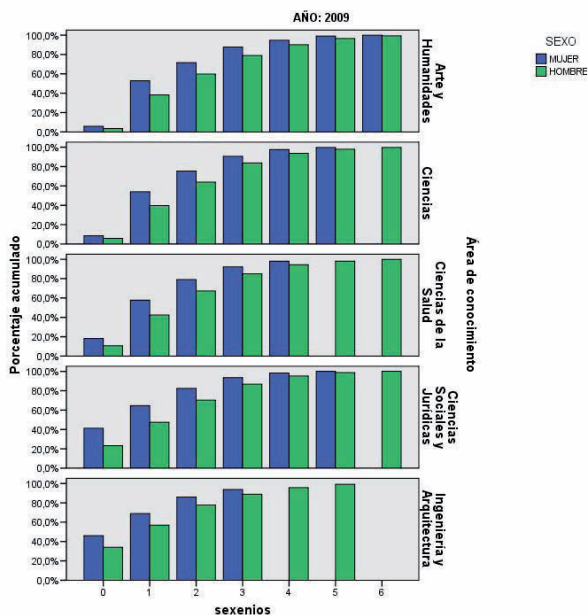


Figura 8: Sexenios de investigación, por ramas de conocimiento y sexo.



En la rama de Arte y Humanidades, del total de las mujeres que componen la plantilla el 31% de la misma carece de sexenio, frente al 24,6 % de los hombres y mientras que el 46% de los hombres tienen dos o más sexenios, las mujeres en la misma situación son el 32%.

En Ciencias, las diferencias no son muy significativas, el 18,6 % de las mujeres no tiene sexenios frente al 13% de hombres. Con dos sexenios o más se encuentran el 73% de las mujeres frente al 78% de los hombres.

En Ingeniería y arquitectura, es donde encontramos la diferencia menor. Las mujeres sin sexenio constituyen el 37% de la plantilla, frente al 35,3% de hombres. Con dos sexenios o más se encuentran el 30% de mujeres y el 33% de hombres. En esta rama la diferencia se observa en el tercer sexenio, solo el 2% de la plantilla femenina tiene tres sexenios o más, frente 9% de los hombres en esta misma situación.

En Ciencias de la Salud, las diferencias alcanzan mayor significación. En el análisis sobre el total de la plantilla se observa que el 50,6% de las mujeres carecen de sexenio frente al 36,5% de hombres. Además, solo el 29% de la plantilla femenina tiene dos o más sexenios frente al 43% de hombres que han conseguido dos o más sexenios.

Finalmente en Ciencias Sociales y Jurídicas es donde observamos las diferencias más significativas, al existir el 65,8% de mujeres que carecen de sexenios, frente al 52,6% de los hombres, esto significa que solo el 34% de las mujeres ha conseguido, a lo largo de su carrera, algún sexenio frente al 47% de los hombres. Con dos sexenios o más se encuentran sólo el 15% de las mujeres frente al 27% de los hombres.



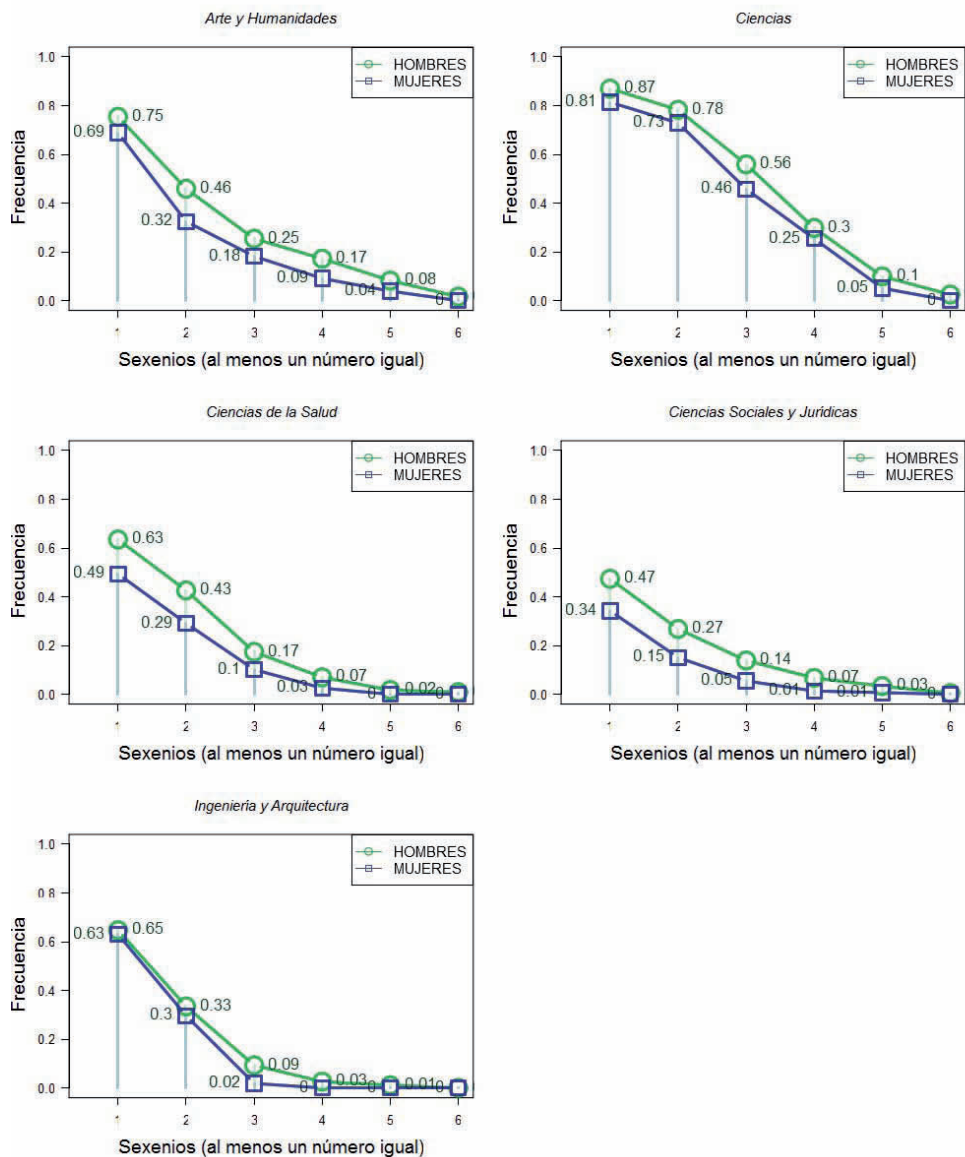


Fig. 9: Sexenios por ramas de conocimiento



Estos porcentajes son inferiores, tanto en hombres como en mujeres, al resto de ramas de conocimiento. Sería objeto de otro estudio el determinar si, precisamente en esta rama de conocimiento, existe mayor dificultad en la obtención de los mismos, tanto para hombres como para mujeres.

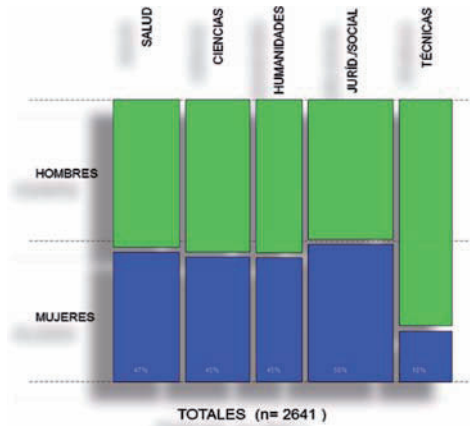


Fig. 10: Sexenios de investigación, por ramas de conocimiento y sexo.

GRUPOS DE INVESTIGACIÓN

No existen diferencias significativas en la composición de los grupos de investigación, respecto al total de sus componentes hombres y mujeres, a excepción de la rama de Arquitectura e Ingeniería en las que el peso de las mujeres es de sólo el 18%.

Tampoco existen diferencias significativas entre los hombres y mujeres no doctores, a excepción de la rama técnica, donde la presencia de hombres es mayoritaria.

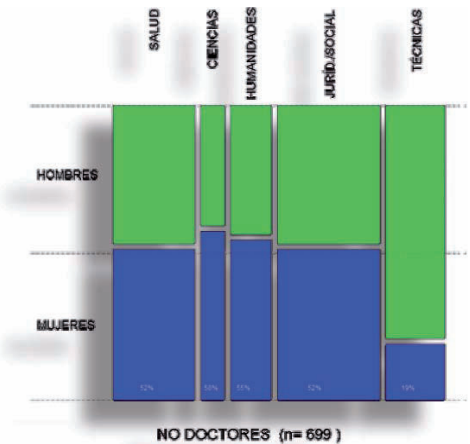


Fig. 11: Miembros no doctores de grupos de investigación por ramas de conocimiento y sexo.



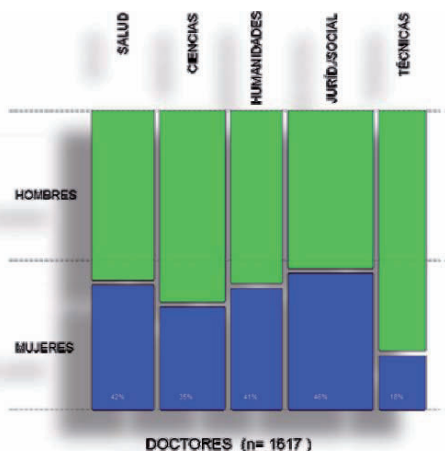


Fig. 12: Miembros doctores de grupos de investigación por ramas de conocimiento y sexo.

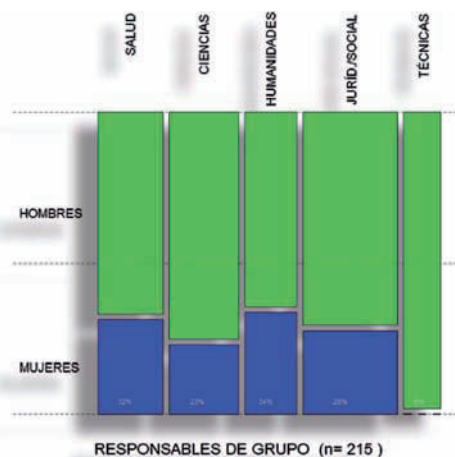


Fig. 13: Responsables de grupos de investigación por ramas de conocimiento y sexo.

Sin embargo, en cuanto a la responsabilidad de los grupos de investigación la brecha de género es importante, pues en Ciencias, las responsables de grupos de investigación suponen el 23%, el 28% en sociales y jurídicas, el 32% en salud y el 34% en humanidades. En Ingeniería y arquitectura, las mujeres, ni siquiera están representadas.

CONTRATOS ART.83

La participación de las mujeres en los Contratos art. 83 está muy por debajo de la de los hombres, siendo en la figura de responsable principal del Contrato donde se presenta la mayor brecha de género.

PROYECTOS PROFIT y PETRI

Los proyectos PETRI son Proyectos de Investigación para la Transferencia de Resultados de Investigación.



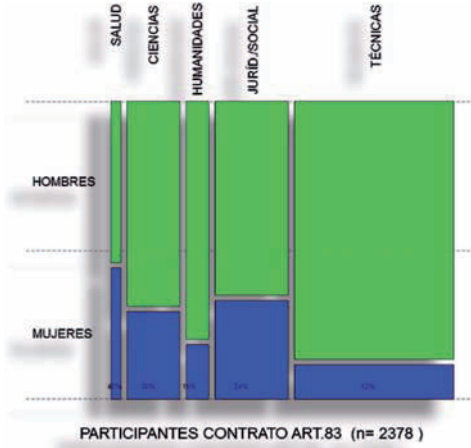


Fig. 14: Participantes contratos art. 83 por ramas de conocimiento y sexo.

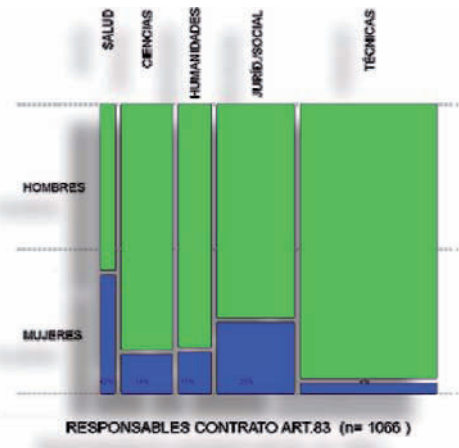


Fig. 15: Responsables contrato art. 83 por ramas de conocimiento y sexo.

En el caso de la Universidad de Málaga los datos relativos a los citados proyectos entre los años 2004 a 2007 son los que figuran en la tabla 4. Los datos relativos a los proyectos de las convocatorias 2008 y 2009 no se conocían en el momento que se realizó la consulta.

Año	Nº Proyectos	Rama de Conocimiento	Investigador Principal		Miembros	
			M	H	M	H
2004	2	Ingeniería y Arquitectura	0	2	0	8
2004	1	Ciencias	0	1	2	3
2005	1	Ingeniería y Arquitectura	0	1	1	4
2006	3	Ingeniería y Arquitectura	0	3	1	10
2006	2	Ciencias	1	1	5	4
2007	1	Ingeniería y Arquitectura	0	1	1	5
2007	1	Ciencias	1	0	1	1
Total	11		2	9	11	35

Tabla 4: Distribución de proyectos PETRI por sexos y función



Existe una clara diferencia en cuanto al número de proyectos en función del género, tanto en lo que se refiere a su composición como a la responsabilidad en la investigación. De los 11 proyectos concedidos en los cuatro años analizados, 9 están dirigidos por hombres y sólo 2 por mujeres, un 18,18%. Por lo que respecta a su composición, de los 46 miembros, más de las tres cuartas partes son hombres, representando el 76% de su composición.

Por lo que respecta a los proyectos PROFIT, debemos tener en cuenta que es un Programa de Fomento de Investigación Técnica para el Apoyo a la I+D+I y es un instrumento mediante el cual el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio articula un conjunto de convocatorias de ayudas públicas, destinadas a estimular a las empresas y a otras entidades a llevar a cabo actividades de investigación y desarrollo tecnológico, según los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+I) 2004-2007, en la parte dedicada al Fomento de la Investigación Técnica. Ello explica que, cuando analizamos las ramas de conocimiento, al igual que en el caso anterior, se enmarcan principalmente en la rama de ingeniería y arquitectura, tal y como se observa en la tabla 5. Para este tipo de proyectos no se ha tenido en cuenta la composición de los grupos, puesto que no se disponía de la información relativa a todos ellos.

Año	Nº Proyectos PROFIT	Rama conocimiento	Investigador Principal	
			M	H
2005	5	Ingeniería y Arquitectura	0	5
2006	7	Ingeniería y Arquitectura	0	7
2006	1	Sociales y Jurídicas	0	1
2007	4	Ingeniería y Arquitectura	0	4
2008	10	Ingeniería y Arquitectura	1	9
2008	2	Ciencias	0	2
2009	11	Ingeniería y Arquitectura	1	10
TOTAL	40		2	38

Tabla 5: Proyectos PROFIT por sexo de investigadores principales.



En este tipo de proyectos se continua manteniendo la desigualdad puesto que de los 40 proyectos concedidos en los cinco años, en sólo 2 el investigador principal es una mujer, es decir, un 5%.

1.2. MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PAS

La plantilla de PAS de la Universidad de Málaga, al contrario del la del PDI, está compuesta mayoritariamente por mujeres. Éstas suponen en la actualidad el 54% de la totalidad de la misma.

Una primera cuestión a analizar es el grado de estabilidad del conjunto de la plantilla. Según este criterio, la situación en que se encuentra la plantilla es de gran estabilidad, pues, más de la mitad de las mujeres que la componen son funcionarias, concretamente el 57%. Respecto a los hombres, aunque en su mayoría son laborales 67,6%, la relación contractual que mantienen con la Universidad es mediante Contrato laboral fijo en su mayor parte, concretamente el 47,9% de los hombres.

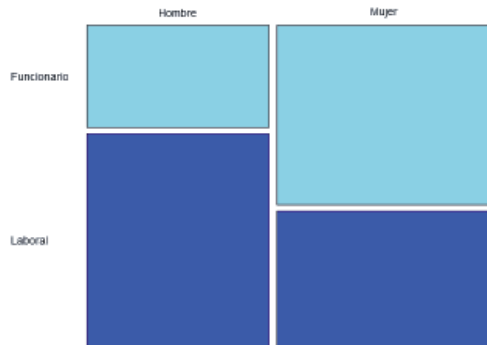


Fig. 16: Plantilla de PAS por sexo y tipo de vinculación.

El PAS funcionario se puede desagregar, según la categoría profesional, por escalas correspondientes a cada uno de los grupos de titulación (A1, A2, C1 y C2) y por niveles (12, 15, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29).

En cuanto al régimen jurídico, dentro del funcionariado, el 85,4% de los hombres son funcionarios de carrera, frente al 78,8% de las mujeres que, sin embargo, se encuentran en situación de interinidad en un porcentaje del 20,3%, superior al de hombres.



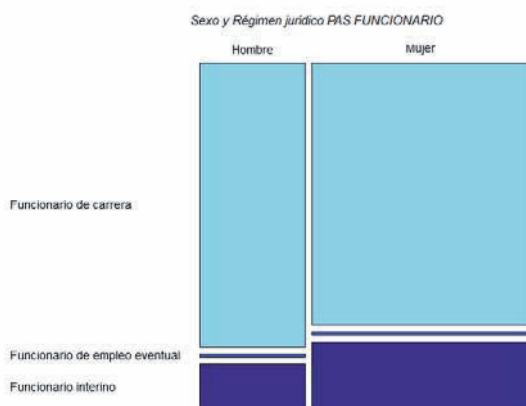


Fig. 17: Plantilla de PAS por sexo y régimen jurídico.

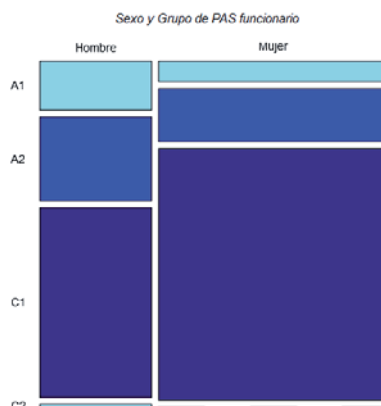


Fig. 18: PAS por sexos y grupos

Esta aparente situación de igualdad se desvanece a medida que avanzamos en el análisis por Grupos, pues dentro del PAS funcionario, en los grupos A1 y A2, los de mayor rango en la escala, el porcentaje de hombres es sensiblemente superior al de mujeres, un 40,7% frente al 22,7%.

Además, la mayor parte de las mujeres funcionarias, el 77,4%, se encuentran en un nivel intermedio, el nivel C1.

Si se desciende al análisis por niveles, volvemos a encontrarnos con diferencias por género, pues, aunque del total de la plantilla de funcionarios, el 63% son mujeres, sin embargo, con nivel igual o superior a 25, se encuentran el 24,8% de los hombres, frente a sólo el 8,2% de mujeres. De éstas, prácticamente la mitad del

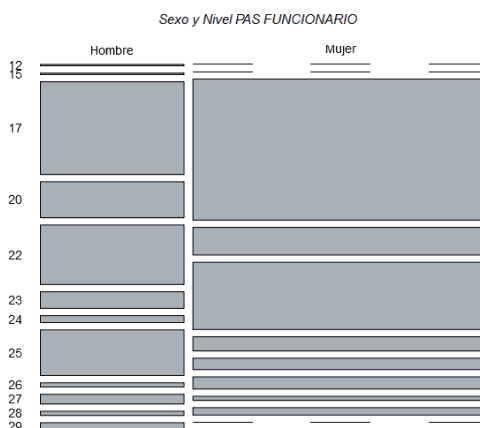


Fig. 19: Distribución de mujeres y hombres por niveles retributivos en PAS funcionario



funcionariado, el 49,5%, son de nivel 17, mientras que los hombres en dicho nivel son el 32,5%.

El PAS laboral se puede desagregar por grupos profesionales del convenio colectivo (I, II, III y IV).

En cuanto a la información del PAS laboral desglosada por género, prácticamente la mitad del mismo pertenece al grupo III, no existiendo diferencias significativas en cuanto a la composición por sexo en dicho grupo. Sin embargo, los grupos GI y GII, los de mayor rango en la escala y, además, los únicos en los que se puede percibir el complemento por cargo, están compuestos por 65 hombres y 24 mujeres.

En el PAS, los niveles más altos tanto del funcionariado, como del personal laboral, están ocupados mayoritariamente por hombres, pese a que en la composición de la plantilla es superior la presencia femenina. En la figura 21 puede verse que un hombre alcanza los niveles A1 ó A2 a edades más tempranas que una mujer, con un retraso de casi 10 años en la mujer para alcanzar esta condición (en torno a los 40 años la curva adquiere un perfil creciente en mujeres).



Fig. 20: PAS por grupos profesionales del colectivo y sexos.

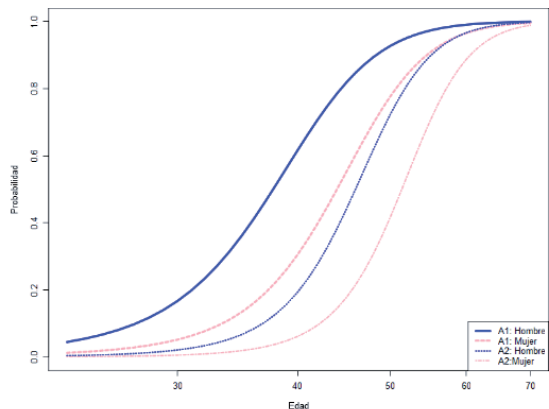


Fig. 21: Probabilidad de alcanzar categorías laborales superiores en el PAS, en función del sexo.



1.3. MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ALUMNADO

La evolución del alumnado en la UMA en los últimos 15 años ha mostrado un nivel superior de mujeres matriculadas de forma constante.

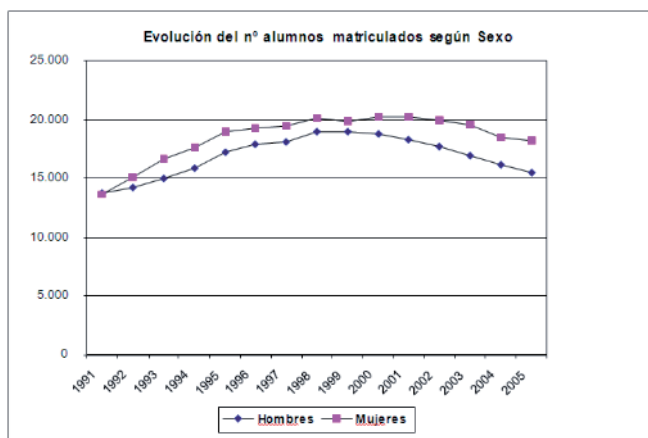


Fig. 22: Evolución del alumnado matriculado en la UMA 1991-2005

En términos absolutos, la presencia de la mujer es mayoritaria en las aulas de la Universidad de Málaga, pues el 54,4% de los estudiantes de primer y segundo ciclo son mujeres, cifras que coinciden también con la media del resto de Universidades públicas españolas.

En el análisis por Centros, se ha mantenido la tendencia en el número de alumnos matriculados en los diferentes centros de la Universidad, aunque, al igual que en el resto de universidades españolas, con una ligera disminución en el número de alumnos, tanto en el primero como en el segundo ciclo, probablemente debido al descenso poblacional que se está produciendo en los tramos de edad universitarios.

La preferencia, en cuanto a matriculación por ramas de conocimiento de los alumnos de primer y segundo ciclo, es la siguiente: El 57,39% cursan



estudios en alguna de las titulaciones de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, siendo el 65,15% mujeres. El 23,10% de los alumnos se matriculan en la rama de Ingeniería y arquitectura, de los que el 23,97% son mujeres. Un 7,6% de alumnos lo hace en Arte y Humanidades, con una presencia del 63,36% de mujeres. El 6,19% en Ciencias de la salud, siendo un 71,88% mujeres. Por último, el 5,72% en Ciencias con un 56,15% de mujeres.

Si se examina la matriculación por Centros, las mujeres optan por matricularse mayoritariamente en las Facultades de Ciencias de la Educación 78,26%, la Escuela Universitaria de Turismo 76,20%, Ciencias de la Salud 74,04% y Ciencias el Trabajo 71,95%, mientras que los hombres lo hacen en mayor proporción que las mujeres en las Escuelas Técnicas Superiores de Ingeniería, Informática 88,76%, Industriales el 78,67% y en la E.U. Politécnica 77,93%.

El 68,9% de los estudiantes de primer y segundo ciclo tienen menos de 25 años, mientras que el 11,3% tienen más de 30 años, A modo de hipótesis, estos resultados podrían ser atribuidos a dos hechos: por un lado, que cada vez son más habituales los universitarios que compaginan estudios y trabajo, y ello les obliga a permanecer más tiempo dentro de la universidad;

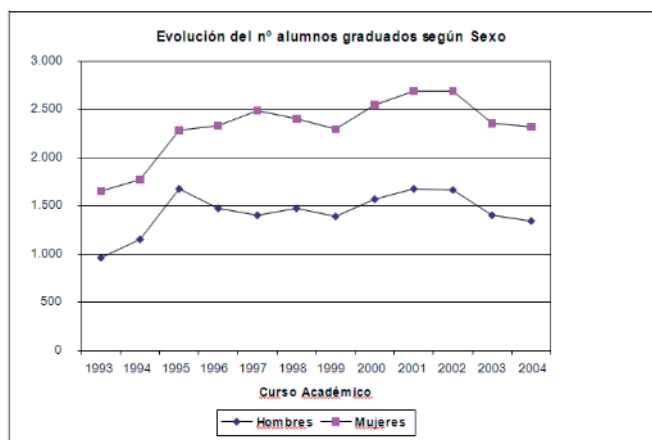


Fig. 23: Evolución del alumnado graduado según sexo



y, por otra parte, la creciente importancia que está adquiriendo la formación continuada a lo largo de la vida.

Respecto a egresados, de forma sostenida, la evolución de alumnado que se ha graduado en la UMA se ha mantenido también en cifras superiores en mujeres en los últimos 3 lustros.

En concreto, entre los graduados las mujeres alcanzan el 61,77%, lo que podría indicar un mayor rendimiento académico. En el último curso analizado se han graduado 2.807 alumnos, de los que 1734 son mujeres y 1073 son hombres, prácticamente el mismo número que el curso anterior.

De forma más específica, se ha calculado la tasa anual de graduación por sexos con respecto al total de alumnos matriculados en el período 2005-2007, mostrando siempre un gradiente favorable hacia las mujeres:

	Media (IC95%)		
	2005	2006	2007
Tasa de graduación en hombres	10,33 (8,04-12,63)	10,12 (7,77-12,46)	10,49 (8,90-12,09)
Tasa de graduación en mujeres	11,92 (8,83-15,01)	11,85 (8,94-14,77)	11,24 (9,04-13,41)

Tabla 6: Evolución de las tasas de graduación por sexos.
(IC: intervalo de confianza al 95%)

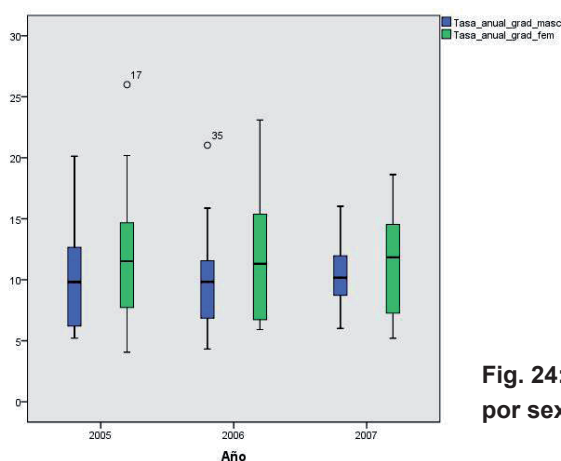


Fig. 24: Tasas de graduación por sexos y años.



Esta tasa anual de graduación ajustada por género mostró importantes diferencias entre Centros, favorables por lo general a la mujer, con especial relevancia en Ciencias de la Salud (a excepción de Medicina) y de la Educación. Por el contrario, en los Centros de estudios técnicos esta tendencia se invertía.

Centro	Tasa de graduación global	Tasa de graduación en hombres	Tasa de graduación en mujeres
E.U. CC DE LA SALUD	24,43	20,12	25,99
FAC. CC DE LA EDUCACION	19,29	16,84	20,19
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	15,69	13,50	16,96
FAC. DE FILOSOFIA Y LETRAS	15,26	14,44	15,71
E.U. DE TURISMO	12,66	8,82	13,63
FAC. DE PSICOLOGIA	12,07	8,75	12,94
FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO	11,63	10,57	12,04
E.T.S. INGENIERIA INDUSTRIAL	11,46	11,66	10,60
FAC. DE CIENCIAS	11,40	10,69	11,93
FAC. DE MEDICINA	11,37	11,82	11,13
FAC. DE DERECHO	9,50	9,07	9,79
FAC. CC ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	7,24	6,32	7,95
E.U. EE. EMPRESARIALES	6,85	6,02	7,50
E.U. POLITECNICA	5,76	6,11	4,45
E.T.S. TELECOMUNICACIONES	5,39	5,22	5,96
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	5,24	5,45	4,07
Año 2005	11,58	10,34	11,93

Tabla 7: Tasas de graduación globales y por sexos en 2005.

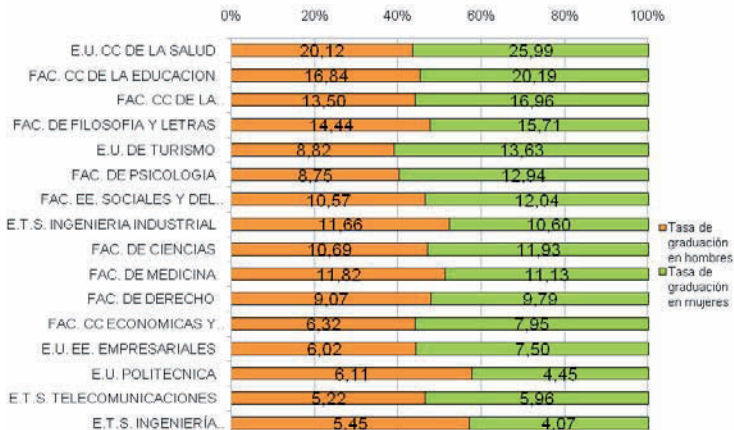


Fig. 25: Tasa de graduación por género y Centro. 2005



Centro	Tasa de graduación global	Tasa de graduación en hombres	Tasa de graduación en mujeres
E.U. CC DE LA SALUD	22,53	21,03	23,09
FAC. CC DE LA EDUCACION	20,18	15,54	21,98
FAC. DE PSICOLOGIA	14,90	10,29	16,17
FAC. DE FILOSOFIA Y LETRAS	14,27	11,25	15,98
FAC. DE MEDICINA	13,93	15,87	12,93
FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO	13,51	10,38	14,77
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	12,68	11,87	13,13
FAC. DE CIENCIAS	10,82	10,03	11,41
E.U. DE TURISMO	10,72	8,97	11,21
E.T.S. INGENIERIA INDUSTRIAL	8,99	9,62	6,41
E.T.S. TELECOMUNICACIONES	7,35	7,26	7,62
FAC. DE DERECHO	7,34	8,06	6,87
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	6,90	6,44	9,43
FAC. CC ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	6,19	5,67	6,59
E.U. POLITECNICA	5,46	5,33	5,91
E.U. EE. EMPRESARIALES	5,37	4,32	6,22
Año 2006	11,32	10,12	11,86

Tabla 8: Tasas de graduación globales y por sexos en 2006.

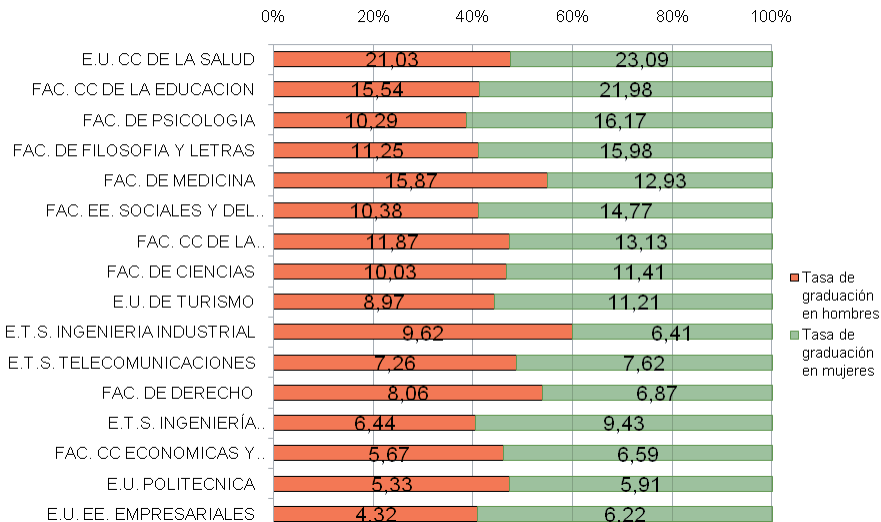


Fig. 26: Tasa de graduación por género y Centro. 2006



Centro	Tasa de graduación global	Tasa de graduación en hombres	Tasa de graduación en mujeres
E.U. CC DE LA SALUD	17,79	15,38	18,62
FAC. CC DE LA EDUCACION	16,11	14,66	16,66
FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO	14,34	12,16	15,21
FAC. DE MEDICINA	14,18	16,02	13,27
FAC. DE PSICOLOGIA	13,91	11,76	14,48
FAC. DE FILOSOFIA Y LETRAS	12,77	9,78	14,59
FAC. DE CIENCIAS	11,81	10,98	12,43
E.U. DE TURISMO	11,77	9,32	12,52
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	10,63	9,58	11,25
E.T.S. INGENIERIA INDUSTRIAL	10,00	10,78	6,94
E.T.S. TELECOMUNICACIONES	9,87	10,55	7,60
FAC. DE DERECHO	8,64	8,70	8,60
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	8,46	8,75	6,94
FAC. CC ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	8,34	7,28	9,14
E.U. EE. EMPRESARIALES	6,37	6,26	6,46
E.U. POLITECNICA	5,84	6,01	5,21
Año 2007	11,30	10,50	11,24

Tabla 9: Tasas de graduación globales y por sexos en 2007.

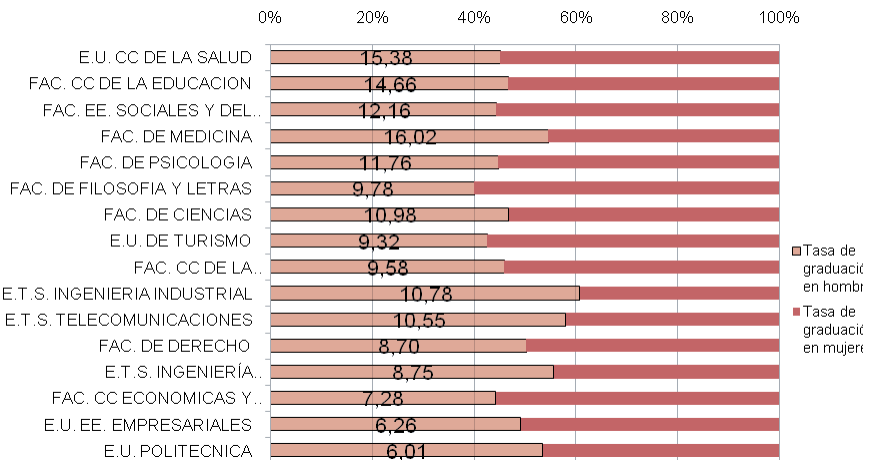


Fig. 27: Tasa de graduación por género y Centro. 2007



En el último curso analizado, 2008/2009 el promedio de mujeres que se gradúan es superior al 65% en los siguientes centros: Psicología 88,69%, Ciencias de la Educación 78,99%, Filosofía y letras 74,25%, Ciencias de la Salud 78,13%, Turismo 77,03%, Ciencias de la Información 69,62%, Medicina 66,38%, Ciencias, 65,50% y Económicas 65,49%. Mientras que los hombres superan esta proporción en Ingeniería informática 89,44%, Ingeniería industrial 81,32%, Telecomunicaciones 78,44% y Politécnica 77,25%.

El número de años que el alumnado tarda en terminar la titulación varía entre cuatro y ocho años en las distintas titulaciones pero a excepción de las ingenierías en el resto de las titulaciones las mujeres tardan de promedio menos tiempo en finalizar sus estudios que los hombres.

1.4. MAPA CUANTITATIVO DE DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

En cuanto a los Órganos Colegiados, la situación en PDI es la que se representa en el siguiente gráfico, a través del índice de presencia relativa de mujeres y hombres (IPRHM):

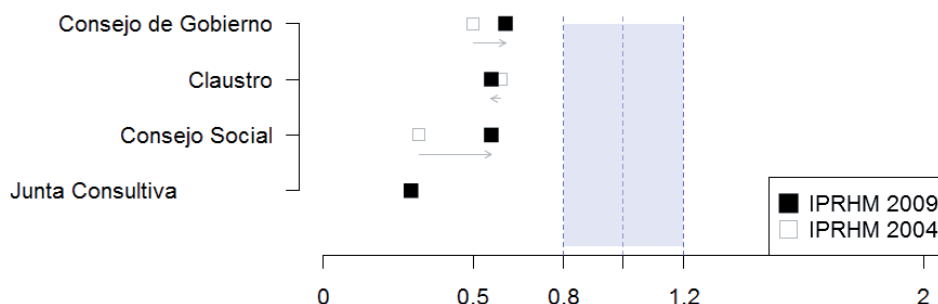


Fig. 28: IPRHM de PDI en Órganos colegiados



La representación femenina en Órganos Colegiados, como se observa en la figura 28, denota un acercamiento a la situación de paridad respecto de la composición de los órganos colegiados anteriores, que se evidencia más claramente en el Consejo de Gobierno y el Consejo Social. En la Junta Consultiva es donde se presenta la mayor brecha de género.

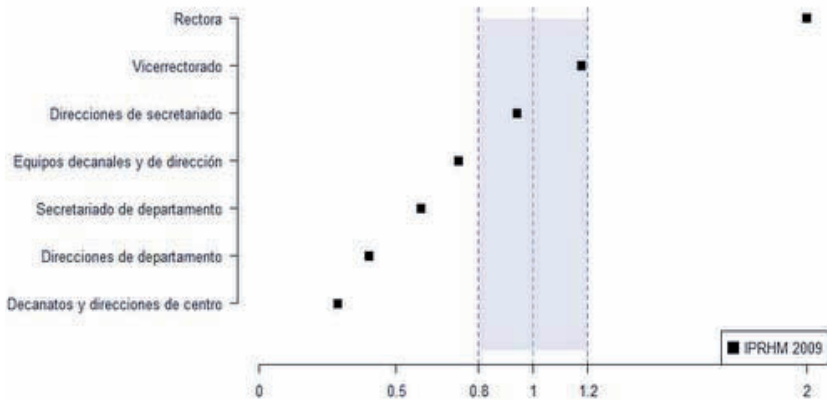


Fig. 29: IPRHM en Órganos de Gobierno y Representación

En lo que se refiere a los órganos de libre designación por la Rectora (Vicerrectorados y Direcciones de secretariado), como se observa en la figura 29, la paridad se cumple totalmente, mientras que en los equipos Decanales y de dirección, también de libre designación por los Decanos/as y Directores/as de Centro, se evidencia una clara intención de acercarse al precepto de paridad establecido en nuestra legislación.

En los Órganos Unipersonales de gestión de gobierno de los centros, Decanatos y Direcciones de Centros, es donde se evidencia la brecha más importante. Teniendo en cuenta que se trata de Órganos Unipersonales a los que se accede por elección y no por designación, dicho desequilibrio puede deberse, en parte, a que las mujeres siguen sin presentarse como candidatas a este puesto en las correspondientes elecciones.



En la distribución por sexo de las Direcciones de Departamento, se constata también un gran desequilibrio y, al igual que en caso de los Órganos Unipersonales de gobierno de los centros, una investigación de las posibles causas a través de la realización de una encuesta ad-hoc, nos ayudaría a reflexionar sobre los motivos que inducen a las mujeres a no presentar su candidatura.

La infrarepresentación femenina se acentúa en el caso de las Secretarías de Departamentos, donde su presencia ha experimentado una disminución. En años anteriores existía una mayor participación de la mujer, mientras que en la actualidad ha disminuido su peso en favor de la representación masculina.

En cuanto a la composición de las Juntas de Centro, en algunos casos, como Ciencias de la Salud, Psicología y Ciencias de la Comunicación, la presencia de mujeres está ligeramente por encima de la de hombres, incluso en esta última se evidencia un notable incremento en el porcentaje de mujeres con respecto a la composición de la anterior Junta.

Existe otro grupo de centros: Derecho, Económicas y Empresariales, Estudios sociales y del Trabajo, Empresariales o Turismo que se encuentran dentro de la paridad, muy cerca de ella o con intención de acercarse a ella.

Sin embargo, en el resto de centros el desequilibrio es importante. Mientras que en Ciencias, Medicina, Informática, Telecomunicaciones, Politécnica, la desigualdad es manifiesta, con índices que oscilan entre el 0,4 y 0,6, en el caso de Ingeniería industrial el IPRHM alcanza un valor de 0,18 que se corresponde con una composición de la Junta de Centro de 30 hombres y 3 mujeres.



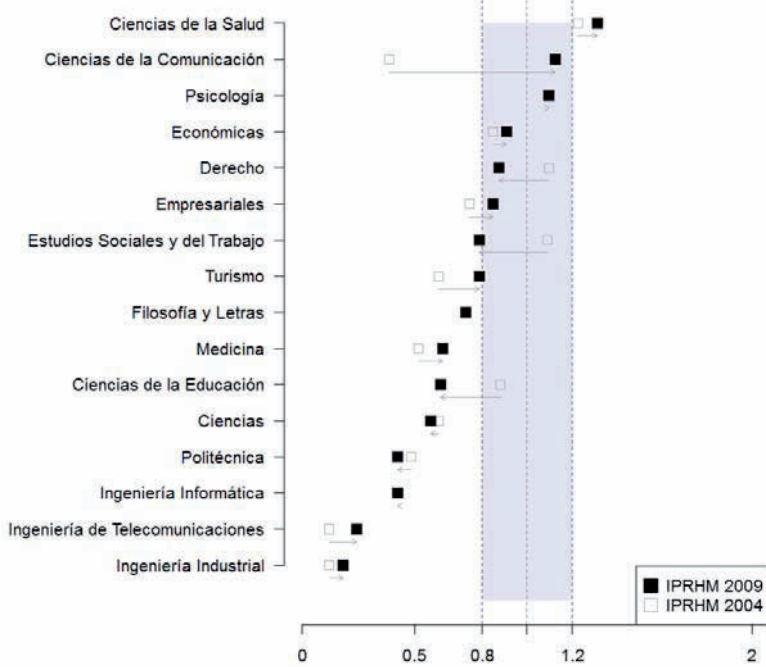


Fig. 30: IPRHM por Junta de Centro (PDI, PAS y alumnos agrupados) .

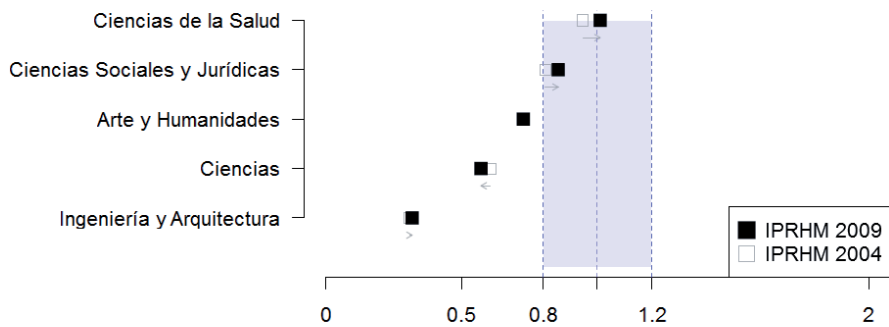


Fig. 31: IPRHM en Juntas de Centro agrupados por rama de conocimiento (PDI, PAS y alumnos agrupados) .



En el análisis por rama de conocimiento, se cumpliría la paridad en las ramas de Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas, acercándose a la paridad se encontraría la rama de Artes y Humanidades, mientras que se observa una desigualdad manifiesta en Ciencias y una importante brecha en Ingeniería y Arquitectura con un IPRHM de 0,36.

1.5. RELACIÓN CUANTITATIVA DE ALUMNADO CON RESPECTO A PROFESORADO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

El indicador Alumno/Profesor, es uno de los más utilizados para medir la eficiencia docente de las Universidades⁵¹. El numerador que se suele emplear es “alumno egresado”, aunque también se utiliza, “alumno matriculado”, o “alumno matriculado-egresado”. En cuanto al denominador se utiliza el parámetro “profesor equivalente a tiempo completo (PETC)”.

La determinación del mismo se realiza ponderando los diferentes tipos de dedicación a tiempo parcial, para lo cual, se equipara la dedicación a tiempo completo (con una estimación de 37,5 horas semanales¹) con un coeficiente 1.

En el gráfico de la figura 32 se muestra el valor del referido indicador para las distintas ramas de conocimiento de la Universidad, de forma global y desglosado por sexo, según datos obtenidos de las tablas 10 y 11.

Periodo	Rama de conocimiento	PETC	Alumnado egresado total	Alumnos egresados	Alumnas egresadas
2005-2007	Salud	293,4	299,7	90,7	209
2005-2007	Ciencias	261,7	249,7	99,7	150
2005-2007	Humanidades	268,4	346,7	106	240,7
2005-2007	Socio/Jurídicas	518,1	2153,7	594,3	1559,3
2005-2007	Ingeniería y Arquitectura	401,3	540,7	439,7	101

Tabla 10: PETC y alumnado egresado en la UMA, por sexos.



Como se observa, la ratio alumna egresada/PETC es superior en todas las ramas, excepto en la de Ingenierías y Arquitectura. Lo que nos muestra la mayor contribución de las mujeres a la mejora de dicho indicador de eficiencia docente en la Universidad.

Rama de conocimiento	Alumnado egresado/ PETC	Alumno egresado/ PETC	Alumna egresada/PETC
Salud	1,02	0,31	0,71
Ciencias	0,95	0,38	0,57
Humanidades	1,29	0,39	0,90
Socio/Jurídicas	4,16	1,15	3,01
Ingeniería y Arquitectura	1,35	1,10	0,25

Tabla 11: Ratio PETC/alumnado en la UMA, por sexos.

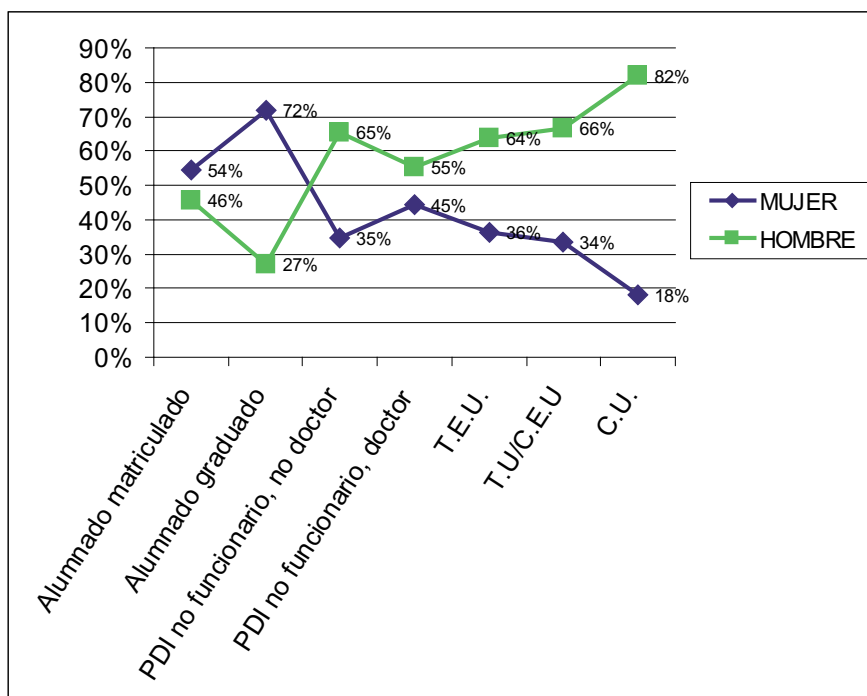


Fig. 32: Distribución del Alumnado y Profesorado de la UMA



Resultados Objetivo 2: Describir y analizar la distribución de recursos financieros, estructurales (espacios, tecnologías, dispositivos, etc) y de tiempo entre mujeres y hombres en la UMA.

2.1. DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS EN PDI

Indicadores de Gasto del PDI funcionario sobre el Capítulo I

Al traducir el análisis realizado en apartados anteriores (representación) a indicadores presupuestarios, se observa cómo quedan patentes también desigualdades en el terreno económico.

Mientras que el **gasto de las mujeres PDI funcionarias** representaba el 11,91% del Capítulo I en 2004, en 2009 se reduce a 9,92%. En el caso de los hombres también se produce un ligero descenso respecto de 2004, el 26,37%, baja a un 21,6% en 2009. La disminución que se observa en ambos sexos es debida principalmente al descenso que se ha producido en las categorías de Cátedras y titularidades de Escuela, y el aumento de las nuevas figuras de profesorado contempladas en la LOU y que también propician la estabilidad.

Las diferencias porcentuales que se evidencian se deben no sólo al hecho de que en la plantilla del PDI existe una mayor representación masculina, sino también a que son ellos los que mayoritariamente ocupan las Cátedras de Universidad, y, por tanto, los que tienen un mayor nivel retributivo.

Los resultados que muestra el gráfico 33 ponen de manifiesto que, pese a no existir diferencias salariales por razón de género, el porcentaje de remuneración de los hombres que ostentan los diferentes cargos sigue siendo superior. No obstante, en el análisis temporal de los mismos, parece que existe una ligera tendencia a disminuir la brecha de género existente, probablemente debida a la política de paridad que se promueve desde el Rectorado.



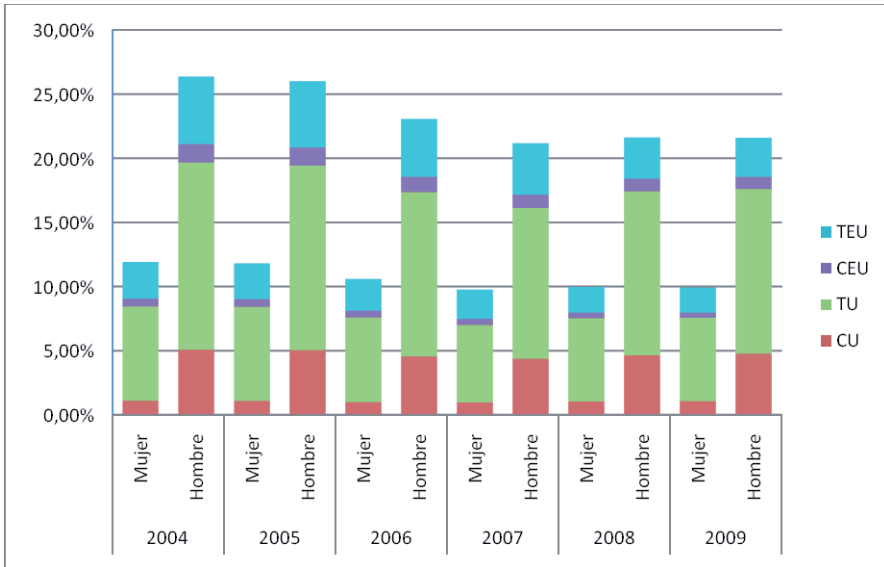


Fig. 33: Distribución del gasto por sexos, ejercicios y categorías de PDI

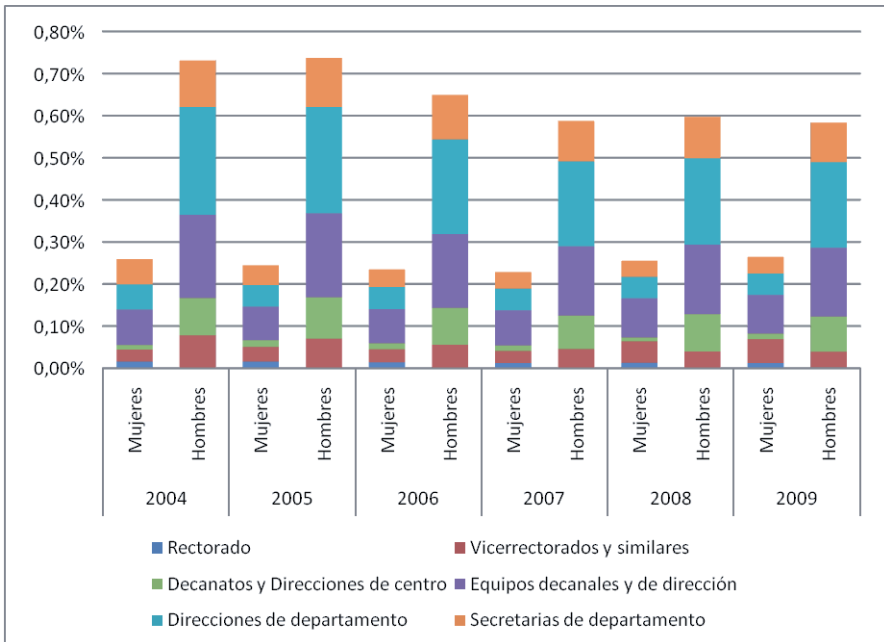


Fig. 34: Distribución presupuestaria de órganos de Gobierno por sexos.



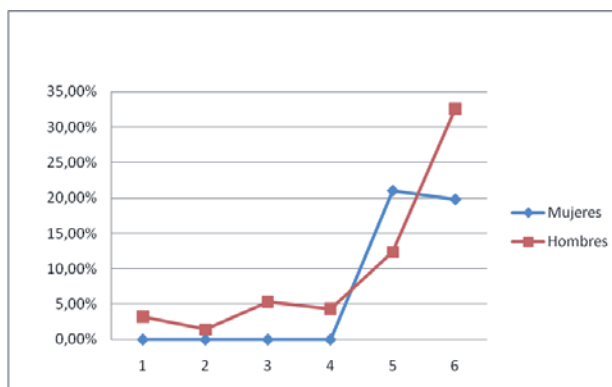
En la figura 34 se muestra que no existe desigualdad en los cargos nombrados por designación de la Rectora (Vicerrectorados y Direcciones de Secretariado) y una desigualdad significativa en todos los cargos electos (Decanatos y Direcciones de centro y Direcciones de Departamento). Se observa, asimismo, cierta desigualdad, aunque tendiendo a disminuir en los cargos por designación correspondientes a los Equipos Decanales y de Dirección de los Centros, así como una pequeña reducción de las secretarías de departamentos en favor de los hombres.

2.2. DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS EN PAS

Indicadores sobre complemento específico de los cargos para el Personal de Administración y Servicios.

Aunque la plantilla del PAS está compuesta mayoritariamente por mujeres, los grupos de mayor rango dentro del funcionariado A1 y A2 están ocupados principalmente por hombres, y, por tanto, son estos últimos los que ocupan los puestos de mayor responsabilidad. Evidentemente, esta situación de desigualdad se patentiza en los indicadores presupuestarios donde se observa cómo el porcentaje que representa el complemento específico de los cargos ocupados por hombres es superior al de las mujeres, en todos los niveles considerados salvo para el nivel 5, Direcciones de Bibliotecas de Áreas y Jefaturas de Área y de Servicios.

Fig. 35: Distribución del complemento específico para cargos del PAS



2.3. AYUDA SOCIAL

En general, las ayudas sociales concedidas en 2009 fueron más voluminosas en el colectivo de PAS que en el de PDI. Respecto a las ayudas obtenidas por sexos, en el colectivo de PDI son los hombres los que obtienen en general más ayudas (62,84%) y en PAS, el fenómeno es absolutamente opuesto: las mujeres abarcan un 64,74% de las ayudas.

	PDI			
	M	%	H	%
Subvenciones de comedor para el PDI y PAS de la UMA para el año en 2009	211	57,18	373	59,78
Ayudas sanitarias, protésicas, odontológicas y otras prestaciones para el PDI y PAS de la UMA o para los cónyuges o hijos a su cargo, por gastos realizados en el año 2008, no incluidos en la Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otro organismo o sistema mutualista de carácter público.	79	21,41	85	13,62
Ayudas para libros y/o material escolar para el PDI y PAS de la UMA con hijos matriculados en estudios universitarios, en estudios oficiales no universitarios o en centros de educación infantil en el curso académico 2008/09.	34	9,21	93	14,90
Ayudas por nacimiento, adopción o acogimiento que hayan tenido lugar durante el año 2008, para el PDI y PAS de la UMA .	13	3,52	25	4,01
Ayudas para guarderías distintas de la UMA o centros privados de educación infantil para el PDI y PAS de la UMA con hijos matriculados en el curso 2007/08.	11	2,98	19	3,04
Ayudas para material didáctico para el PDI y PAS de la UMA que hayan estado matriculados en centros oficiales en estudios reglados de enseñanzas medias o en estudios universitarios durante el curso académico 2007/08, o hayan superado las pruebas de acceso a la universidad para mayores de 25 años en el año 2007.	8	2,17	20	3,21
Ayudas para discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales para el PDI y el PAS de la Universidad de Málaga o para los cónyuges e hijos a su cargo, por gastos realizados durante el año 2008.	6	1,63	4	0,64
Ayudas por intervenciones quirúrgicas oculares para la corrección de defectos de refracción (miopía, hipermetropía y astigmatismo) para el PDI y PAS de la UMA , efectuadas durante el año 2008.	5	1,36	3	0,48
Ayudas para la escuela infantil de la UMA para el PDI y Pas con hijos matriculados en el curso 2008/09.	1	0,27	2	0,32
Préstamos para adquisición de primera vivienda, escrituradas durante el año 2008, para el PDI y PAS de la UMA.	1	0,27	0	0,00
TOTALES	369		624	

Tabla 12: Ayudas sociales concedidas a PDI en 2009.

	PAS			
	M	%	H	%
Ayudas sanitarias, protésicas, odontológicas y otras prestaciones para el PDI y PAS de la UMA o para los cónyuges o hijos a su cargo, por gastos realizados en el año 2008, no incluidos en la Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otro organismo o sistema mutualista de carácter público.	355	37,69	203	39,57
Ayudas para libros y/o material escolar para el PDI y PAS de la UMA con hijos matriculados en estudios universitarios, en estudios oficiales no universitarios o en centros de educación infantil en el curso académico 2008/09.	263	27,92	267	52,05
Subvenciones de comedor para el PDI y PAS de la UMA para el año en 2009	249	26,43	232	45,22
Ayudas para material didáctico para el PDI y PAS de la UMA que hayan estado matriculados en centros oficiales en estudios reglados de enseñanzas medias o en estudios universitarios durante el curso académico 2007/08, o hayan superado las pruebas de acceso a la universidad para mayores de 25 años en el año 2007.	33	3,50		0,00
Ayudas por nacimiento, adopción o acogimiento que hayan tenido lugar durante el año 2008, para el PDI y PAS de la UMA .	15	1,59	19	3,70
Ayudas para guarderías distintas de la UMA o centros privados de educación infantil para el PDI y PAS de la UMA con hijos matriculados en el curso 2007/08.	12	1,27	14	2,73
Ayudas para discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales para el PDI y el PAS de la Universidad de Málaga o para los cónyuges e hijos a su cargo, por gastos realizados durante el año 2008.	9	0,96	7	1,36
Ayudas por intervenciones quirúrgicas oculares para la corrección de defectos de refracción (miopía, hipermetropía y astigmatismo) para el PDI y PAS de la UMA , efectuadas durante el año 2008.	5	0,53	3	0,58
Ayudas para la escuela infantil de la UMA para el PDI y Pas con hijos matriculados en el curso 2008/09.	1	0,11	3	0,58
Préstamos para adquisición de primera vivienda, escrituradas durante el año 2008, para el PDI y PAS de la UMA.	0	0,00	0	0,00
TOTALES	942		513	

Tabla 13: Ayudas sociales concedidas a PAS en 2009.



Respecto al tipo de ayudas solicitadas, también hay diferencias entre ambos colectivos: en PDI se aglutinan en torno a subvenciones de comedor y ayudas sanitarias-protésicas-odontológicas, mientras que en PAS, las ayudas se distribuyen entre las partidas de prótesis, ayudas para libros y/o material escolar y subvenciones de comedor.

2.4. INGRESO ESCUELA INFANTIL DE LA UMA

Las solicitudes de ingreso en la Escuela Infantil de la UMA en PDI y PAS se repartieron de forma homogénea. En cambio, en el alumnado, fueron las mujeres las que mayoritariamente solicitaron este tipo de servicio.

	MUJER	%	HOMBRE	%
PDI	24	42,86	32	57,14
PAS	27	50,00	27	50,00
ALUMNADO	6	66,67	3	33,33

Tabla 14: Distribución por sexos y colectivos del ingreso en la Escuela Infantil de la UMA

Resultados Objetivo 3: Conocer sistemas de normas y valores predominantes en la cultura de la UMA, a lo largo de distintos agentes y entornos, que puedan fomentar la desigualdad entre mujeres y hombres.

3.1. ENCUESTA EN PDI/PAS

En total han respondido 1.148 sujetos. La distribución de encuestados por colectivos, Centros y sexo se detalla en la Tabla 15:



Centro	Femenino				Masculino				Subtotal		Total	%
	PAS		PDI		PAS		PDI		PAS	PDI		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n		
Otros centros (Vicerrectorados, Dir.de Secretariado, Serv. centrales, Centros de investigación,...)	133	47,67	2	66,67	146	52,33	1	33,33	279	3	282	24,91
FAC. DE CIENCIAS	20	50,00	29	39,73	20	50,00	44	60,27	40	73	113	9,98
FAC. DE FILOSOFÍA Y LETRAS	22	68,75	40	58,82	10	31,25	28	41,18	32	68	100	8,83
FAC. CC DE LA EDUCACION	8	44,44	22	47,83	10	55,56	24	52,17	18	46	64	5,65
FAC. DE DERECHO	22	73,33	22	66,67	8	26,67	11	33,33	30	33	63	5,57
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	13	50,00	11	32,35	13	50,00	23	67,65	26	34	60	5,30
FAC. DE MEDICINA	19	61,29	15	53,57	12	38,71	13	46,43	31	28	59	5,21
FAC. DE PSICOLOGÍA	14	60,87	28	80,00	9	39,13	7	20,00	23	35	58	5,12
FAC. CC ECONOMICAS Y EMPRESARIALES	15	75,00	16	43,24	5	25,00	21	56,76	20	37	57	5,04
E.T.S. I. DE TELECOMUNICACIONES	12	57,14	8	22,86	9	42,86	27	77,14	21	35	56	4,95
E.U. POLITÉCNICA	12	57,14	3	16,67	9	42,86	15	83,33	21	18	39	3,45
E.U. CC DE LA SALUD	8	72,73	14	50,00	3	27,27	14	50,00	11	28	39	3,45
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	11	61,11	11	55,00	7	38,89	9	45,00	18	20	38	3,36
E.T.S. DE INGENIERIA INDUSTRIAL	6	46,15	4	21,05	7	53,85	15	78,95	13	19	32	2,83
FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO	8	53,33	4	36,36	7	46,67	7	63,64	15	11	26	2,30
E.U. DE TURISMO	7	63,64	7	77,78	4	36,36	2	22,22	11	9	20	1,77
E.U. DE ESTUDIOS EMPRESARIALES	4	100,00	5	62,50	-	-	3	37,50	4	8	12	1,06
FAC. DE BELLAS ARTES	3	33,33	1	100,00	6	66,67	-	-	9	1	10	0,88
E.T.S. DE ARQUITECTURA	1	50,00	2	100,00	1	50,00	-	-	2	2	4	0,35
	338	29,86	244	21,55	286	25,27	264	23,32	624	508	1.132	100
											14	1,22
											1.146	

Tabla 15: Distribución de la muestra encuestada de PDI-PAS

*NOTA: Hubo 16 sujetos en los que no se pudo filiar el Centro o la categoría (n=1.148)

De los 1.148 sujetos, el 95,99% accedió a cumplimentarla y sólo un 4,01% no quiso hacerlo. Las causas aludidas por este subgrupo fueron:

	Sin filiar categoría		PAS		PDI	
	n	%	n	%	n	%
No dispongo de tiempo	1	6,25	1	0,16	3	0,59
No me interesa este tema en absoluto			2	0,32	1	0,20
<i>Creo que no tiene sentido realizar análisis de este tipo</i>			8	1,28	9	1,77
Es un tema del que no tengo una opinión formada			1	0,16	2	0,39
Nunca respondo a cuestionarios			1	0,16	2	0,39
Sin categorizar	15					
Total	16	100	13	100,00	17	100,00

Tabla 16: Causas de no cumplimentación

La edad media de los respondentes fue de 44,50 años (DE: 8,54), sin que hubiera diferencias significativas entre el grupo PAS (44,18, DE: 7,58) y de PDI (44,92; DE: 9,50) (p=0,149).



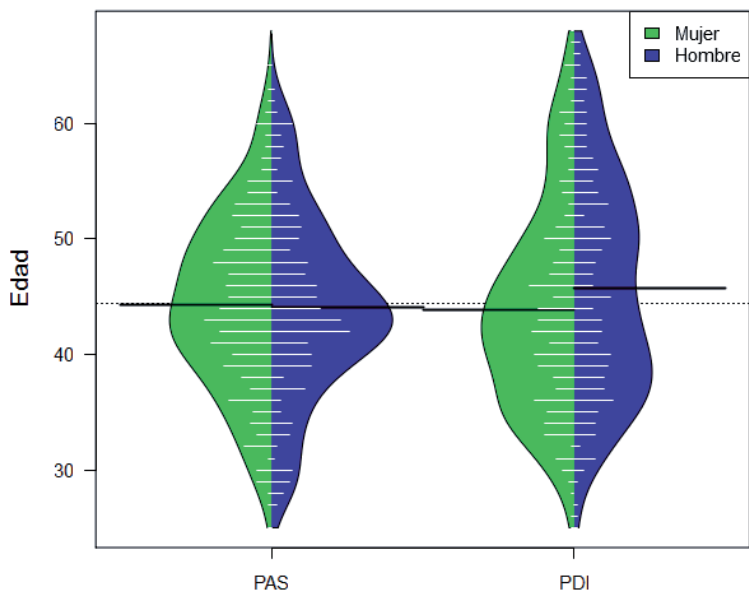


Fig. 36: Distribución de hombres y mujeres por colectivos

Actitudes ambivalentes hacia las mujeres

Mediante el Ambivalent Sexism Inventory (ASI), se evaluaban las actitudes ambivalentes (hostilidad-benevolencia) hacia las mujeres, a través de 22 Ítems con un rango de respuesta de 0 a 6, en las que puntuaciones altas reflejaban mayor grado de sexismo.

Las puntuaciones globales de sexismo fueron bastante bajas, destacando levemente las del sexismo hostil frente al benévolo, de forma significativa ($p=0,001$). Lo que más abunda son bajos grados de sexismo tanto hostil como benévolo. En los hombres con sexismo benévolo aproximados a la media, se observa una ligera tendencia hacia un sexismo hostil mayor que en las mujeres.



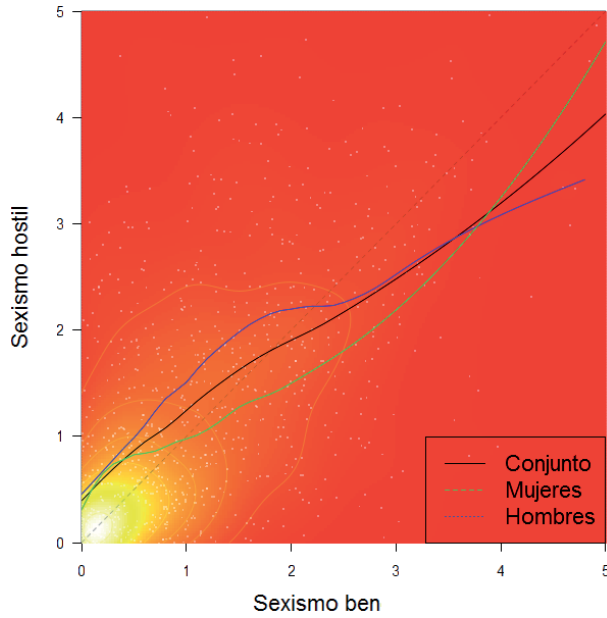


Fig. 37: Distribución de sexismo benévolo y hostil entre hombres y mujeres.

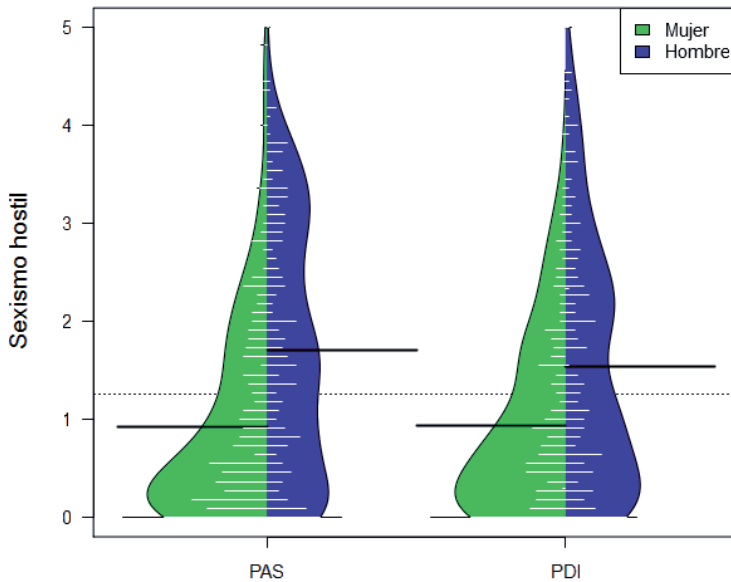


Fig. 38 (1): Distribución de tipos de sexismo entre hombres y mujeres, por colectivos.



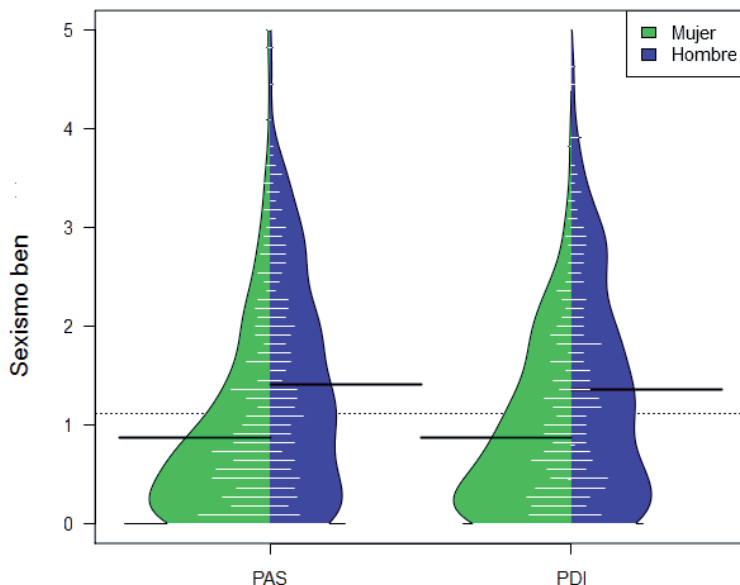


Fig. 38 (2): Distribución de tipos de sexismo entre hombres y mujeres, por colectivos.

	IC95%		
	Media	Inf	Sup
Sexismo hostil	1,26	1,19	1,33
Sexismo benévolo	1,11	1,05	1,17
Ambivalent Sexism Inventory	1,16	1,10	1,22

Tabla 17: Puntuaciones globales de sexismo hostil, benévolo y ambivalente

Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al sexismo sí fueron más acentuadas y significativas:

	Mujeres			Hombres			P
	X	IC 95%		X	IC 95%		
		Inf	Sup		Inf	Sup	
Sexismo hostil	0,93	0,85	1,01	1,63	1,52	1,75	,000
Sexismo benévolo	0,87	0,80	0,94	1,39	1,29	1,48	,000
Ambivalent Sexism Inventory	0,89	0,82	0,95	1,48	1,39	1,57	,000

Tabla 18: Diferencias en sexismo entre hombres y mujeres



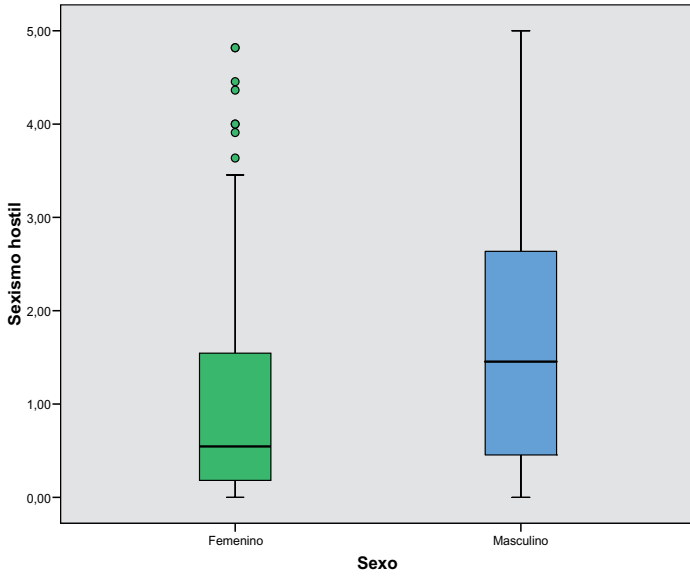


Fig. 39: Sexismo hostil por sexos en la muestra global.

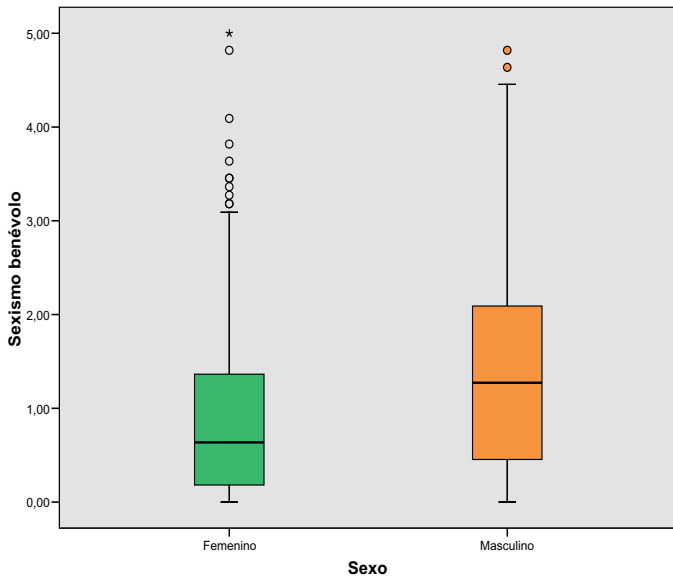


Fig. 40: Sexismo benévolo por sexos en la muestra global.



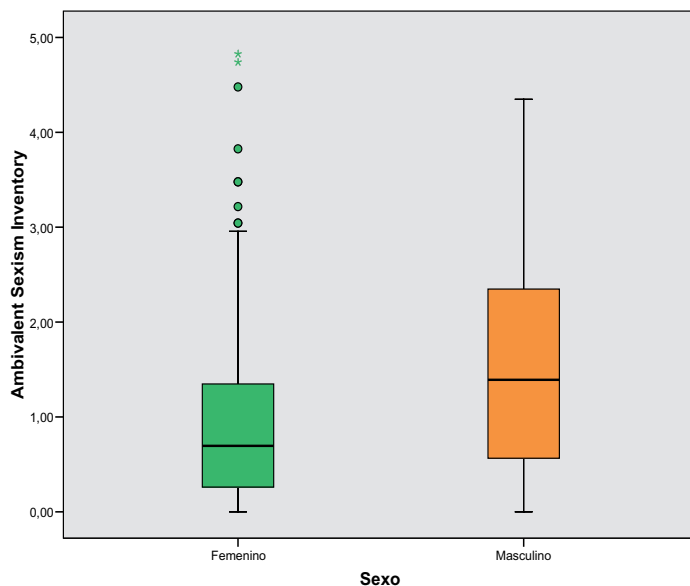


Fig. 41: Sexismo ambivalente por sexos en la muestra global.

Por colectivos, las diferencias fueron inapreciables:

	PAS				PDI				p
	Media	IC95%		DE	Media	IC95%		DE	
		Inf	Sup			Inf	Sup		
Sexismo hostil	1,28	1,18	1,38	1,19	1,24	1,13	1,34	1,15	0,690
Sexismo benévolo	1,12	1,03	1,20	1,02	1,11	1,02	1,20	0,98	0,894
Ambivalent Sexism Inventory	1,18	1,10	1,26	0,98	1,15	1,07	1,24	0,93	0,830

Tabla 19: Diferencias de sexismo entre colectivos



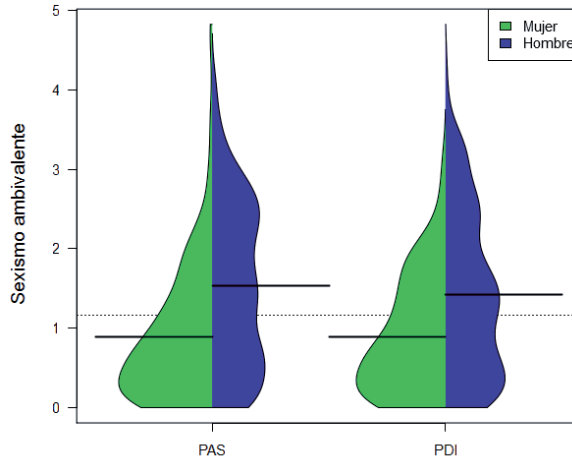


Fig. 42: Sexismo ambivalente por colectivos y sexo.

En cuanto al sexismo por ramas de conocimiento, se reprodujeron estos resultados de forma significativa:

	N	Media	Sup	
Sexismo hostil				
Arquitectura e Ingenierías	164	1,42	1,60	
Ciencias	96	1,33	1,56	
Cc de la Salud	88	1,29	1,55	
Arte y Humanidades	92	1,15	1,38	
CC Jurídicas y Sociales	312	1,09	1,22	
Total	752	1,23	1,31	0,031
Sexismo benévolo				
Arquitectura e Ingenierías	164	1,30	1,47	
Cc de la Salud	88	1,29	1,53	
Ciencias	96	1,13	1,32	
Arte y Humanidades	92	1,12	1,33	
CC Jurídicas y Sociales	312	0,95	1,05	
Total	752	1,11	1,18	0,02
Ambivalent Sexism Inventory				
Arquitectura e Ingenierías	164	1,34	1,49	
Cc de la Salud	88	1,27	1,50	
Ciencias	96	1,20	1,38	
Arte y Humanidades	92	1,11	1,30	
CC Jurídicas y Sociales	312	1,01	1,10	
Total	752	1,15	1,22	0,04

Tabla 20: Sexismo por ramas de conocimiento



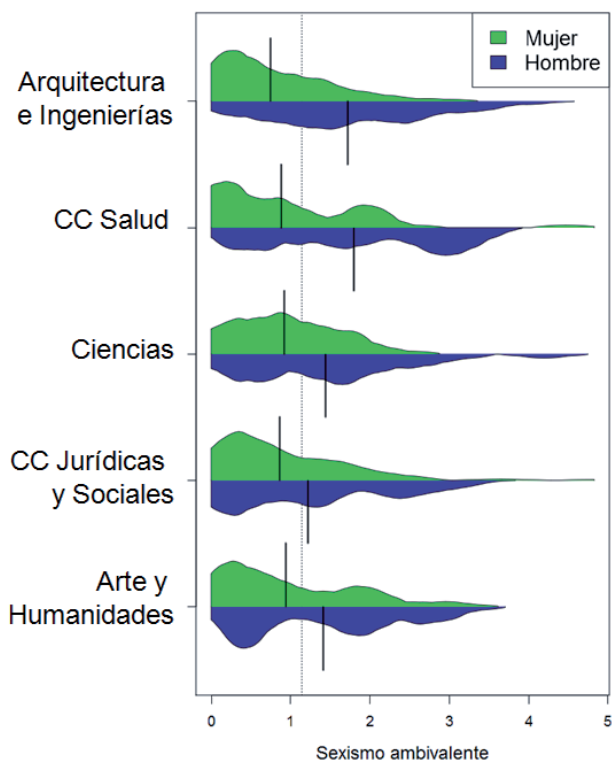


Fig. 43: Sexismo ambivalente por ramas de conocimiento

En el gráfico (figura 43) se observa que en todas las ramas de conocimiento las puntuaciones medias de sexismo ambivalente son mayores en los hombres, que en las mujeres, especialmente en las ramas de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura, Ciencias y de Ciencias de la Salud. En las mujeres no se observan diferencias significativas de sexismo por rama de conocimiento.

Se analizó el posible efecto de la edad en los valores sexistas, encontrando algunas pequeñas diferencias significativas con tendencia a valores más bajos de sexismo en el estrato de edad entre 31 -50 años:



	Edad	N	Media	DE	IC95%	
					inf	sup
Sexismo hostil	<= 30	38	1,49	1,06	1,14	1,84
	31 - 50	766	1,19	1,15	1,11	1,27
	51 - 70	234	1,47	1,23	1,31	1,63
	Total	1038	1,26	1,17	1,19	1,33
Sexismo benévolo	<= 30	38	1,70	1,15	1,32	2,08
	31 - 50	766	1,04	0,97	0,98	1,11
	51 - 70	234	1,25	1,05	1,11	1,38
	Total	1038	1,11	1,00	1,05	1,18
Ambivalent Sexism Inventory	<= 30	38	1,58	1,03	1,24	1,91
	31 - 50	766	1,10	0,93	1,03	1,16
	51 - 70	234	1,33	1,00	1,20	1,46
	Total	1038	1,17	0,96	1,11	1,23

	J	I	Dif M	p	IC95%	
					Inf	Sup
Sexismo hostil	<= 30	31 - 50	0,30	0,266	-0,15	0,75
		51 - 70	0,02	0,995	-0,46	0,50
	31 - 50	<= 30	-0,30	0,266	-0,75	0,15
		51 - 70	-0,28	0,004	-0,48	-0,08
	51 - 70	<= 30	-0,02	0,995	-0,50	0,46
		31 - 50	0,28	0,004	0,08	0,48
Sexismo benévolo	<= 30	31 - 50	0,66	0,000	0,27	1,04
		51 - 70	0,45	0,025	0,05	0,86
	31 - 50	<= 30	-0,66	0,000	-1,04	-0,27
		51 - 70	-0,20	0,017	-0,38	-0,03
	51 - 70	<= 30	-0,45	0,025	-0,86	-0,05
		31 - 50	0,20	0,017	0,03	0,38
Ambivalent Sexism Inventory	<= 30	31 - 50	0,48	0,007	0,11	0,85
		51 - 70	0,24	0,311	-0,15	0,63
	31 - 50	<= 30	-0,48	0,007	-0,85	-0,11
		51 - 70	-0,23	0,003	-0,40	-0,07
	51 - 70	<= 30	-0,24	0,311	-0,63	0,15
		31 - 50	0,23	0,003	0,07	0,40

Tabla 21: Diferencias de sexismo entre grupos de edad



Ideología de Género

Evalúa mediante 12 ítems en su versión abreviada, la ideología de las personas respecto al género, como elemento que influye en sus juicios, comportamientos y relaciones sociales. Este instrumento ha sido probado con escalas ascendentes y descendentes para responder a las preferencias sobre el concepto más tradicional del género, sin diferencias entre las versiones⁵². En nuestro caso, se ha empleado una escala ascendente, en la que los valores más bajos implican concepciones más tradicionales del rol de la mujer.

La EIG media obtenida en el grueso de la muestra fue bastante alejada de la concepción tradicional del género femenino: 4,61 (IC95%: 4,58-4,64).

Por sexos, las diferencias fueron pequeñas, aunque significativas (4,7 en mujeres frente a 4,5 en hombres, $p=,000$).

Tanto PAS como PDI obtuvieron puntuaciones muy similares en esta escala: 4,61 (IC95%: 4,56-4,65) en PAS y 4,62 (IC95%: 4,69-4,83) para PDI ($p=0,524$).

En el análisis por Centros, las puntuaciones altas se situaron nuevamente en las ramas de conocimiento en Ciencias Sociales y Jurídicas y Humanidades, ubicándose en el extremo más bajo, las áreas técnicas (aún así, obtuvieron puntuaciones alejadas del concepto tradicional):



	N	Media	DE	IC95%	
				Inf	Sup
FAC. PSICOLOGÍA	57	4,79	0,30	4,71	4,87
FAC. CC DE LA EDUCACIÓN	62	4,74	0,38	4,65	4,84
E.U. TURISMO	19	4,71	0,39	4,52	4,89
E.U. EE EMPRESARIALES	12	4,69	0,53	4,35	5,02
FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS	96	4,68	0,45	4,58	4,77
FAC. DERECHO	61	4,65	0,44	4,54	4,77
Servicios centrales, Centros de investigación,...)	271	4,62	0,52	4,56	4,68
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	37	4,62	0,53	4,44	4,79
FAC. CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	54	4,61	0,62	4,44	4,78
E.U. CC DE LA SALUD	38	4,61	0,57	4,42	4,79
FAC. BELLAS ARTES	10	4,60	0,59	4,18	5,02
FAC. CIENCIAS	100	4,58	0,61	4,46	4,70
E.T.S. I. TELECOMUNICACIONES	51	4,57	0,45	4,44	4,70
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	56	4,54	0,52	4,41	4,68
FAC. MEDICINA	55	4,52	0,65	4,35	4,70
FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO	26	4,52	0,80	4,19	4,84
E.T.S. INGENIERÍA INDUSTRIAL	30	4,51	0,66	4,26	4,75
E.T.S. ARQUITECTURA	3	4,44	0,50	3,20	5,69
E.U. POLITÉCNICA	34	4,42	0,68	4,19	4,66
Total	1072	4,62	0,53	4,58	4,65

Tabla 22: Ideología de género por Centros

Por ramas de conocimiento, las diferencias fueron significativas ($p=0,024$) a favor de Arte y Humanidades y CC Jurídicas y Sociales:

EIG	N	Media	IC95%	
			Inf	Sup
Arte y Humanidades	96	4,68	4,58	4,77
CC Jurídicas y Sociales	322	4,67	4,62	4,73
Ciencias	100	4,58	4,46	4,70
CC Salud	93	4,56	4,43	4,68
Arquitectura e Ingenierías	171	4,52	4,44	4,61
Total	782	4,61	4,58	4,65

Tabla 23: EIG por ramas de conocimiento



Por último, el análisis por grupos etarios mostró diferencias poco destacables:

	N	Media	DE	IC95%	
				Inf	Sup
<= 30	42	4,56	0,68	4,34	4,77
31 - 50	783	4,67	0,50	4,63	4,70
51 - 70	247	4,47	0,59	4,39	4,54
Total	1072	4,62	0,53	4,58	4,65

Tabla 24: Ideología de género por grupos de edad en PDI-PAS

Escala de Interacción Trabajo-Familia. Mide la percepción de la conciliación familiar y laboral. Contiene 12 ítems con respuestas de 0 a 3 sobre interacciones negativas trabajo-familia y 10 ítems con igual medición sobre interacciones positivas.

En general:

	Media	DE
01. Está irritable en casa porque su trabajo es muy agotador	0,71	0,59
02. Le resulta complicado atender a sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo	0,63	0,72
03. Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0,69	0,63
04. Su horario de trabajo hace que resulte complicado para usted atender a sus obligaciones domésticas	0,78	0,77
05. No tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo	0,60	0,69
06. Tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies	0,79	0,82
07. Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa	0,72	0,71
08. Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos	0,92	0,77
09. La situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración en sus compañeros de trabajo	0,11	0,36
10. Le resulta difícil concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos	0,55	0,57
11. Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan a su rendimiento laboral	0,46	0,59
12. Los problemas que tienes con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar	0,36	0,53



01. Después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos	2,00	0,96
02. Desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que ha aprendido en su trabajo	0,61	0,81
03. Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa porque en su trabajo ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas	0,93	1,05
04. El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa	1,03	1,02
05. Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo	0,79	0,87
06. Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo te resulta más agradable.	1,76	1,03
07. Se toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo	1,76	1,21
08. Cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas	1,57	1,23
09. El tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo	1,36	1,14
10. Tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada	1,59	1,13

Tabla 25: Puntuaciones de ítems individuales de la interacción trabajo-familia en PDI-PAS

La interacción positiva/negativa entre familia/trabajo se analiza bidireccionalmente a través del instrumento. Las puntuaciones globales mostraron los valores más altos en interacción positiva en la dirección familiaàtrabajo y simétricamente, pero, en sentido opuesto, en la interacción negativa:

	Media	DE
Interacción negativa trabajo-familia	,7311	,51450
Interacción negativa familia-trabajo	,3725	,39605
Interacción positiva trabajo-familia	1,0728	,70594
Interacción positiva familia-trabajo	1,6072	,91582

Tabla 26: Interacción trabajo-familia global

En el análisis entre hombres y mujeres en las interacciones, se detectaron diferencias tanto en la interacción positiva, como en la negativa. Como se muestra en la tabla 28, en el primer caso, las mujeres mostraron



significativamente una mayor interacción positiva en ambos sentidos, frente a los hombres. En el caso de la interacción negativa, las mujeres expresaban mayor interacción negativa en el sentido trabajo→familia:

	Mujeres			Hombres			p
	Media	IC95%		Media	IC95%		
		Inf	Sup		Inf	Sup	
Interacción (-): trabajo → familia	0,78*	0,74	0,82	0,67	0,63	0,72	,000
Interacción (-): familia → trabajo	0,37	0,34	0,40	0,38	0,34	0,41	,915
Interacción (+): trabajo → familia	1,12*	1,06	1,18	1,02	0,96	1,09	,022
Interacción (+): familia → trabajo	1,73*	1,66	1,80	1,47	1,39	1,55	,000

Tabla 27: Puntuaciones del SWI en mujeres y hombres

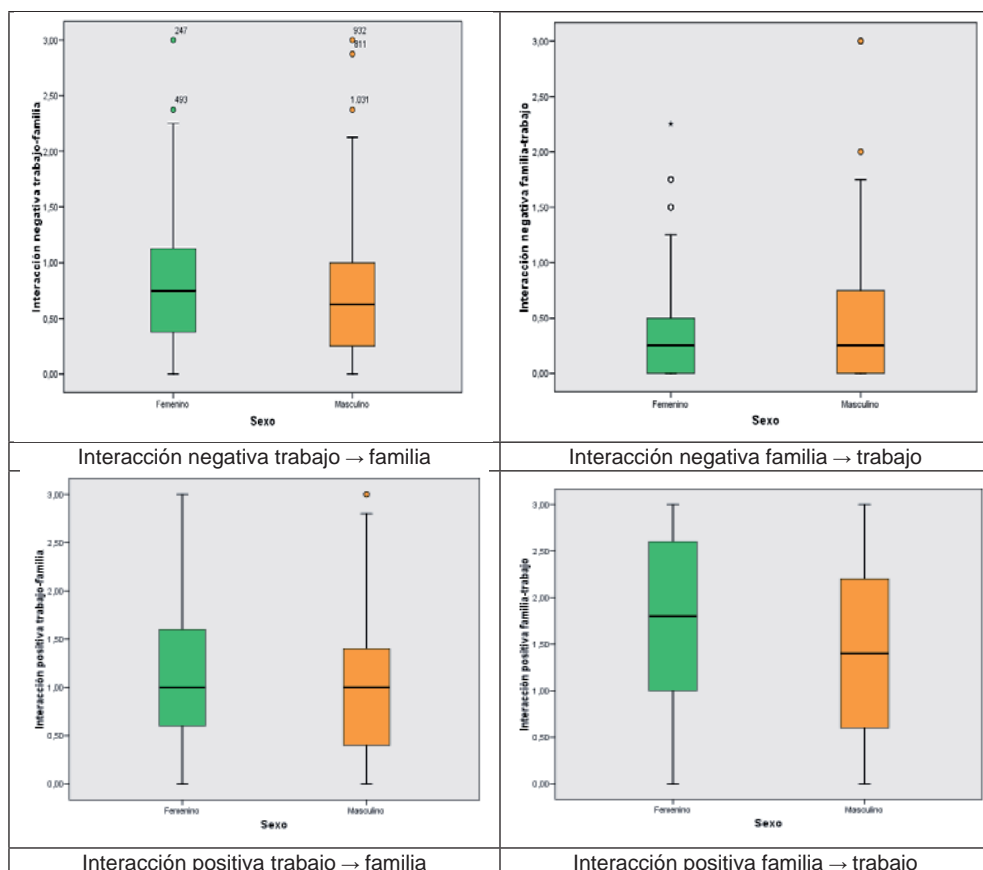


Fig. 44: Estilos de interacción trabajo-familia en hombres y mujeres



Con respecto a colectivos, la interacción trabajo-familia mostró mayor efecto negativo en PDI que en PAS, de forma significativa en todos los sentidos a excepción de la interacción positiva familia-trabajo:

	PAS			PDI			p
	Media	IC 95%		Media	IC 95%		
		Inf	Sup		Inf	Sup	
Interacción negativa trabajo-familia	0,57	0,54	0,61	0,93*	0,88	0,98	,000
Interacción negativa familia-trabajo	0,34	0,31	0,37	0,41*	0,37	0,45	,031
Interacción positiva trabajo-familia	0,99	0,94	1,05	1,17*	1,10	1,24	,000
Interacción positiva familia-trabajo	1,62	1,55	1,70	1,59	1,51	1,67	,615

Tabla 28: Interacción familia-trabajo en PDI y PAS

No hubo diferencias en la interacción trabajo-familia en cuanto a grupos de edad:

		N	Media	IC 95%		p
				Inf	Sup	
Interacción negativa trabajo-familia	<= 30	40	0,853	0,67	1,03	0,15
	31 - 50	772	0,737	0,7	0,77	
	51 - 70	239	0,69	0,63	0,75	
	Total	1051	0,731	0,7	0,76	
Interacción negativa familia-trabajo	<= 30	40	0,363	0,25	0,48	0,43
	31 - 50	770	0,382	0,35	0,41	
	51 - 70	239	0,344	0,29	0,39	
	Total	1049	0,372	0,35	0,4	
Interacción positiva trabajo-familia	<= 30	40	1,18	0,95	1,41	0,25
	31 - 50	770	1,052	1	1,1	
	51 - 70	239	1,121	1,02	1,22	
	Total	1049	1,073	1,03	1,12	
Interacción positiva familia-trabajo	<= 30	40	1,46	1,15	1,77	0,58
	31 - 50	770	1,613	1,55	1,68	
	51 - 70	239	1,613	1,49	1,73	
	Total	1049	1,607	1,55	1,66	

Tabla 29: Interacción trabajo familia y edad



Por último, la interacción trabajo-familia por Centros, ofreció resultados que concentraban los valores más altos en la interferencia negativa dentro de los Centros de disciplinas tecnológicas, mientras que las interferencias positivas se repartieron más uniformemente por distintas Escuelas y Facultades:

		N	Media	IC95%	Inf	Sup
Interacción negativa trabajo-familia	Arte y Humanidades	93	0,96	0,7643	0,9646	
	Ciencias	97	0,86	0,7562	0,9577	
	Arquitectura e Ingenierías	165	0,78	0,7011	0,867	
	CC Jurídicas y Sociales	314	0,78	0,7262	0,8373	
	CC de la Salud	91	0,69	0,5837	0,7982	
Total	764	0,79	0,75	0,83		

		N	Media	IC95%	Inf	Sup
Interacción positiva familia-trabajo	Arquitectura e Ingenierías	165	0,43	0,3664	0,4911	
	Ciencias	97	0,39	0,2981	0,4854	
	CC de la Salud	91	0,38	0,2763	0,4765	
	Arte y Humanidades	93	0,37	0,2972	0,4449	
	CC Jurídicas y Sociales	314	0,36	0,2938	0,4055	
Total	762	0,38	0,30	0,41		

		N	Media	IC95%	Inf	Sup
Interacción negativa trabajo-familia	Ciencias	97	1,26	1,11	1,42	
	Arte y Humanidades	93	1,17	1,02	1,31	
	CC Jurídicas y Sociales	314	1,11	1,03	1,18	
	Arquitectura e Ingenierías	165	1,04	0,93	1,14	
	CC de la Salud	91	1,03	0,96	1,20	
Total	762	1,11	1,06	1,16		

		N	Media	IC95%	Inf	Sup
Interacción positiva familia-trabajo	CC Jurídicas y Sociales	314	1,68	1,58	1,77	
	Arte y Humanidades	93	1,65	1,47	1,84	
	Ciencias	97	1,62	1,44	1,81	
	Arquitectura e Ingenierías	165	1,53	1,39	1,67	
	CC de la Salud	91	1,44	1,24	1,64	
Total	762	1,61	1,54	1,67		

Tabla 30: Interacción trabajo-familia por ramas de conocimiento

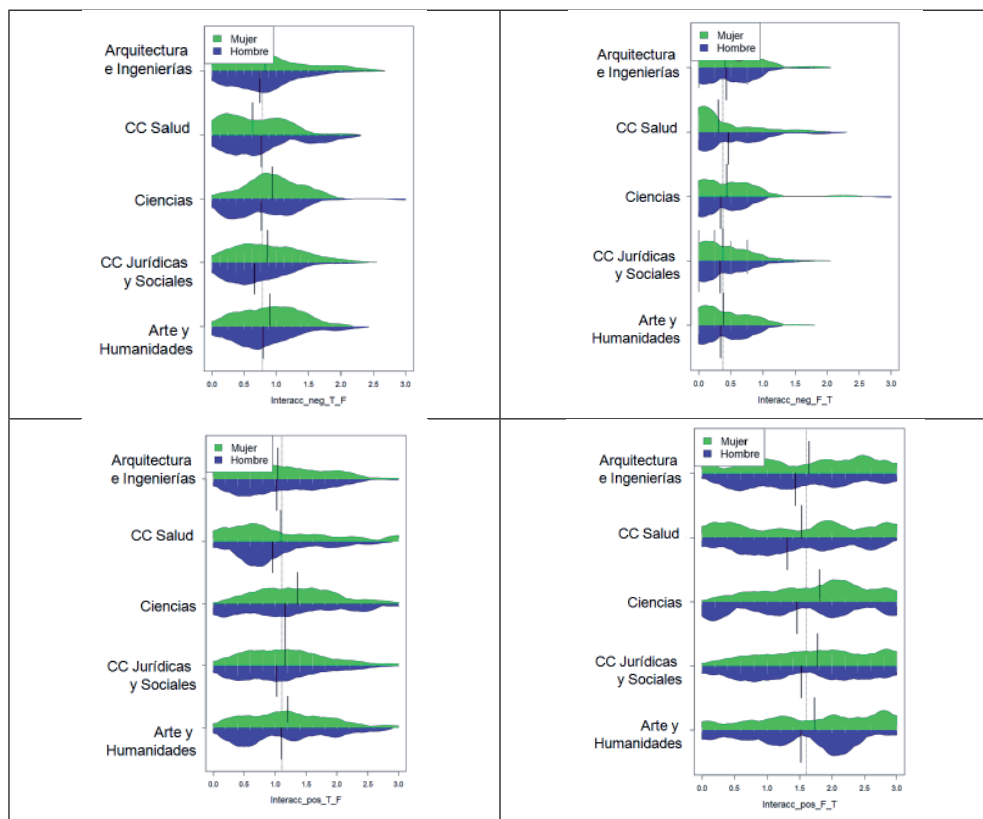


Fig. 45: Interacciones trabajo-familia por ramas de conocimiento.



Se analizó la posible relación entre ideología de género y sexismo ambivalente, así como interacción trabajo-familia.

Se encontró una correlación significativa de tipo negativo ($r=-0.543$) entre ideología de género y sexismo ambivalente ($p=0,001$), que fue más acusada en hombres ($r=-0,60$) que en mujeres ($r=-0,36$) ($p=0,001$).

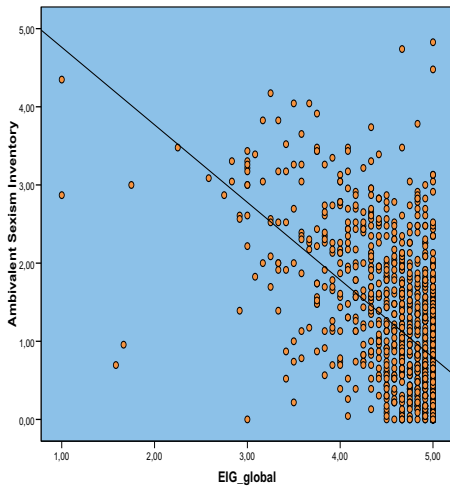


Fig. 46: Correlación entre ideología de género y sexismo ambivalente en PDI/PAS

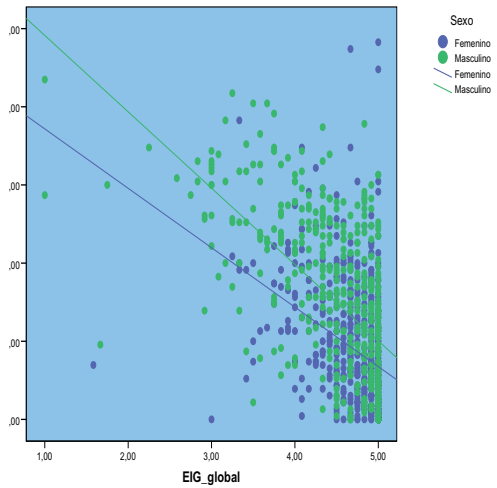


Fig. 47: Correlación ideología de género y sexismo ambivalente en hombres y mujeres de PDI/PAS

3.2. ENCUESTA EN EL ALUMNADO

Respondieron inicialmente 304 sujetos, de los cuales, el 96,7% (294) aceptaron participar y el 3,3% (10) declinó hacerlo.

Las causas de rechazo a contestar se resumen en la Tabla 31:

	n	%
No dispongo de tiempo	5	1,6
Creo que no tiene sentido realizar análisis de este tipo	2	,7
Es un tema del que no tengo una opinión formada	2	,7
Nunca respondo a cuestionarios	1	,3
Total	10	3,3

Tabla 31: Causas de rechazo del alumnado para participar en la encuesta



La distribución por sexos fue de 211 mujeres (69,4%) y 93 hombres (30,6%) y la distribución por Centros se detalla en la Tabla 32:

	Mujer		Hombre	
	n	%	n	%
FAC. BELLAS ARTES	21	9,95	5	5,38
FAC. FILOSOFIA Y LETRAS	17	8,06	8	8,60
FAC. PSICOLOGÍA	20	9,48	5	5,38
FAC. CIENCIAS	16	7,58	8	8,60
FAC. MEDICINA	16	7,58	6	6,45
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	14	6,64	7	7,53
E.U. DE TURISMO	13	6,16	6	6,45
E.T.S. I. TELECOMUNICACIONES	8	3,79	10	10,75
FAC. CC DE LA EDUCACIÓN	14	6,64	3	3,23
FAC. EE SOCIALES Y DEL TRABAJO	14	6,64	3	3,23
FAC. DERECHO	10	4,74	5	5,38
E.T.S. ARQUITECTURA	8	3,79	7	7,53
E.U. EE EMPRESARIALES	9	4,27	5	5,38
E.U. CC DE LA SALUD	12	5,69	2	2,15
FAC. CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	8	3,79	2	2,15
E.T.S. INGENIERIA INDUSTRIAL	5	2,37	4	4,30
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	3	1,42	4	4,30
E.U. POLITÉCNICA	3	1,42	3	3,23
Total	211	100,00	93	100

Tabla 32: Distribución de alumnos y alumnas respondientes por Centros

Actitudes ambivalentes hacia las mujeres

Mediante el Ambivalent Sexism Inventory (ASI), se evaluaban las actitudes ambivalentes (hostilidad-benevolencia) hacia las mujeres, a través de 22 ítems con un rango de respuesta de 0 a 6, en las que puntuaciones altas reflejaban mayor grado de sexismo.

Las puntuaciones globales de sexismo fueron bastante bajas, destacando levemente las del sexismo hostil frente al benévolo, aunque no de forma significativa ($p=0,580$):



	Media	IC 95%	
		Inf	Sup
Sexismo hostil	1,82	1,67	1,97
Sexismo benévolo	1,79	1,64	1,93
Ambivalent Sexism Inventory	1,80	1,66	1,93

Tabla 33: Puntuaciones globales de sexismo hostil, benévolo y ambivalente en alumnado.

Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al sexismo sí fueron más acentuadas y significativas, salvo en el sexismo benévolo, donde no hubo diferencias significativas:

	Mujeres			Hombres			P
	X	IC 95%		X	IC 95%		
		Inf	Sup		Inf	Sup	
Sexismo hostil	1,67	1,49	1,84	2,18	1,92	2,44	,002
Sexismo benévolo	1,73	1,55	1,90	1,93	1,66	2,20	,202
Ambivalent Sexism Inventory	1,70	1,53	1,86	2,04	1,81	2,27	,023

Tabla 34: Diferencias en sexismo entre alumnos y alumnas

En cuanto al sexismo por Centros, se detectaron diferencias con un patrón de distribución distinto al de PDI-PAS, apareciendo, Bellas Artes, CC de la Educación, ETS Ingeniería Industrial, Filosofía y Letras y CC de la Comunicación entre los centros con valores más bajos de sexismo ambivalente:

Sexismo hostil	Media IC955			Sexismo benévolo	Media IC955		
	Inf	Sup	Inf		Sup		
FAC. CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	2,37	1,32	3,43	FAC. RECHO	2,40	1,48	3,32
E.U. EE EMPRESARIALES	2,35	1,44	3,25	E.U. EE EMPRESARIALES	2,36	1,58	3,14
E.T.S. ARQUITECTURA	2,30	1,58	3,02	FAC. CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	2,27	1,33	3,22
FAC. CIENCIAS	2,26	1,68	2,83	FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO	2,23	1,56	2,90
E.T.S. I. TELECOMUNICACIONES	2,07	1,36	2,77	FAC. CIENCIAS	2,09	1,50	2,68
E.U. TURISMO	2,04	1,52	2,56	E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	2,08	0,76	3,40
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	1,99	1,05	2,93	E.U. POLITÉCNICA	2,08	0,50	3,65
FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO	1,98	1,24	2,71	E.U. TURISMO	1,99	1,46	2,53
FAC. RECHO	1,96	1,03	2,90	E.T.S. ARQUITECTURA	1,83	1,09	2,57
E.U. POLITÉCNICA	1,86	0,74	2,98	E.T.S. I. TELECOMUNICACIONES	1,79	1,06	2,52
FAC. MEDICINA	1,71	1,06	2,35	FAC. PSICOLOGÍA	1,77	1,47	2,07
E.T.S. INGENIERÍA INDUSTRIAL	1,69	0,84	2,53	E.U. CC DE LA SALUD	1,71	1,10	2,32
FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS	1,65	1,13	2,18	FAC. BELLAS ARTES	1,65	1,00	2,29
FAC. PSICOLOGÍA	1,56	1,18	1,95	FAC. MEDICINA	1,60	1,01	2,19
E.U. CC DE LA SALUD	1,55	0,99	2,12	FAC. CC DE LA EDUCACIÓN	1,52	0,87	2,16
FAC. BELLAS ARTES	1,50	0,87	2,12	E.T.S. INGENIERÍA INDUSTRIAL	1,39	0,55	2,24
FAC. CC DE LA EDUCACIÓN	1,49	0,87	2,11	FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS	1,23	0,83	1,63
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	1,20	0,71	1,70	FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	1,16	0,80	1,51



ASI global		Inf	Sup
E.U. EE EMPRESARIALES		2,34	1,59 3,10
FAC. CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES		2,33	1,33 3,32
FAC. RECHO		2,21	1,36 3,06
FAC. CIENCIAS		2,15	1,64 2,67
FAC. EE. SOCIALES Y DEL TRABAJO		2,09	1,45 2,73
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA		2,04	0,90 3,18
E.T.S. ARQUITECTURA		2,03	1,42 2,65
E.U. TURISMO		2,02	1,50 2,53
E.U. POLITÉCNICA		1,96	0,75 3,18
E.T.S. I. TELECOMUNICACIONES		1,90	1,24 2,56
FAC. PSICOLOGÍA		1,67	1,36 1,98
E.U. CC DE LA SALUD		1,67	1,11 2,23
FAC. MEDICINA		1,63	1,03 2,22
FAC. BELLAS ARTES		1,58	0,97 2,19
E.T.S. INGENIERIA INDUSTRIAL		1,51	0,90 2,11
FAC. CC DE LA EDUCACIÓN		1,50	0,89 2,11
FAC. FILOSOFIA Y LETRAS		1,43	1,05 1,82
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN		1,18	0,83 1,54

Tabla 35: Sexismo por Centros en alumnado.

Por ramas de conocimiento, las Ciencias fueron las que obtuvieron mayor puntuación, aunque las diferencias no fueron significativas:

	Media IC955	Inf	Sup
Sexismo hostil			
Ciencias		2,26	1,68 2,83
Arquitectura e Ingenierías		1,94	1,55 2,32
CC Jurídicas y Sociales		1,77	1,55 1,98
Arte y Humanidades		1,65	1,13 2,18
CC de la Salud		1,65	1,21 2,10
Sexismo benévolo			
Ciencias		2,09	1,50 2,68
CC Jurídicas y Sociales		1,84	1,64 2,04
Arquitectura e Ingenierías		1,80	1,36 2,23
CC de la Salud		1,64	1,22 2,06
Arte y Arte y Humanidades		1,23	0,83 1,63
ASI global			
Arte y Arte y Humanidades		1,43	1,05 1,82
CC Jurídicas y Sociales		1,80	1,61 1,99
Ciencias		2,15	1,64 2,67
CC de la Salud		1,64	1,23 2,06
Arquitectura e Ingenierías		1,84	1,47 2,21

Tabla 36: Sexismo por ramas de conocimiento en alumnado.



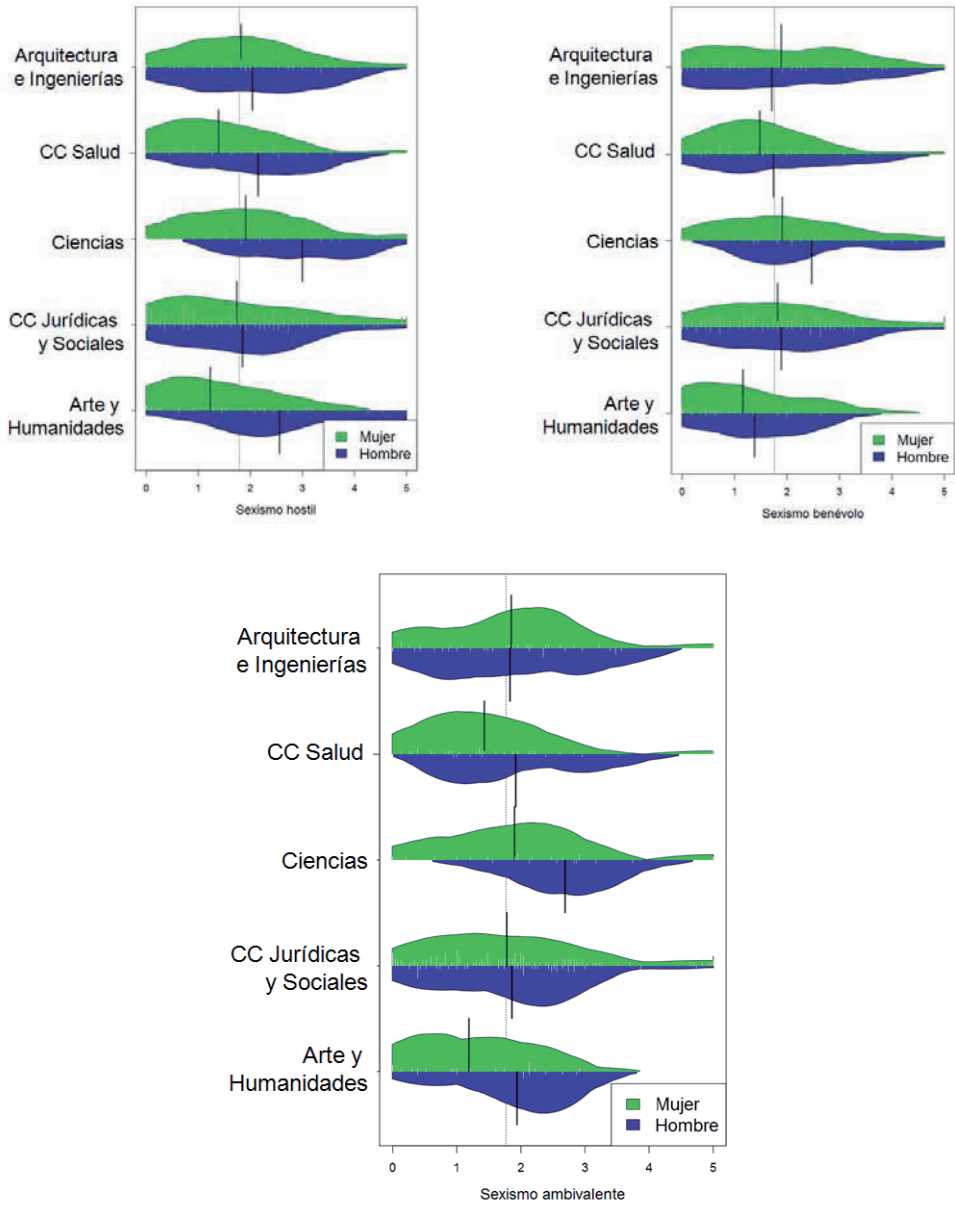


Fig. 48: Sexismo por ramas de conocimiento en alumnado.



Escala de Ideología de Género

Evalúa la ideología de las personas respecto al género, como elemento que influye en sus juicios, comportamientos y relaciones sociales (los valores más bajos implican concepciones más tradicionales del rol de la mujer).

La EIG media obtenida en el grueso de la muestra se alejaba de la concepción tradicional del género femenino: 4,47 (IC95%: 4,541-4,54), aunque menos que en PDI-PAS.

	Media	Desv. típ.
Aunque a algunas mujeres les guste trabajar fuera del hogar, debería ser responsabilidad última del hombre suministrar el sostén económico a su familia	4,65	0,82
Es natural que hombres y mujeres desempeñen diferentes tareas	3,61	1,38
Si un niño está enfermo y ambos padres están trabajando, debe ser generalmente la madre quien pida permiso en el trabajo para cuidarlo	4,42	0,97
Es mejor que una mujer intente lograr seguridad animando a su marido en el trabajo, que poniéndose delante de él con su propia carrera	4,42	1,04
Es más importante para una mujer que para un hombre llegar virgen al matrimonio	4,32	1,05
La relación ideal entre marido y esposa es la de interdependencia, en la cual el hombre ayuda a la mujer con su soporte económico y ella satisface sus necesidades domésticas y emocionales	4,83	0,56
Es más apropiado que una madre y no un padre, cambie los pañales del bebé	4,84	0,59
Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes, que el que los diga un hombre.	4,17	1,21
Las relaciones extramatrimoniales son más condenables en la mujer.	4,57	1,01
La mujer debería reconocer que igual que hay trabajos no deseables para ellas por requerir de la fuerza física, hay otros que no lo son debido a sus características psicológicas.	4,40	1,07
Hay muchos trabajos en los cuales los hombres deberían tener preferencia sobre las mujeres a la hora de los ascensos y de la promoción	4,78	0,74
Los hombres, en general, están mejor preparados que las mujeres para el mundo de la política	4,74	0,74

Tabla 37: Puntuaciones parciales de la EIG en alumnado



Por sexos, las diferencias fueron pequeñas, aunque significativas (4,52 en mujeres frente a 4,36 en hombres, $p=0,025$).

En el análisis por Centros, las puntuaciones en el extremo más bajo se ubicaron nuevamente en las áreas técnicas:

EIGE global	Media IC95%		
		Inf	Sup
FAC. MEDICINA	4,69	4,56	4,83
FAC. CC DE LA EDUCACIÓN	4,66	4,50	4,81
FAC. FILOSOFÍA Y LETRAS	4,60	4,45	4,76
E. T. S. ARQUITECTURA	4,54	4,19	4,90
FAC. CC DE LA COMUNICACIÓN	4,54	4,32	4,76
FAC. BELLAS ARTES	4,53	4,33	4,74
FAC. CIENCIAS	4,52	4,27	4,78
FAC. PSICOLOGÍA	4,51	4,32	4,71
E. U. CC DE LA SALUD	4,49	4,26	4,71
FAC. CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	4,48	4,20	4,77
FAC. DERECHO	4,46	4,14	4,78
E. T. S. INGENIERÍA INDUSTRIAL	4,44	4,11	4,76
E. T. S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	4,43	4,11	4,74
E. T. S. I. DE TELECOMUNICACIONES	4,42	4,06	4,78
E. U. POLITÉCNICA	4,35	3,50	5,19
E. U. EE EMPRESARIALES	4,31	3,98	4,65
FAC. EE SOCIALES Y DEL TRABAJO	4,23	3,91	4,54
E. U. TURISMO	4,11	3,60	4,61

Tabla 38: EIG por Centros

Por ramas de conocimiento, las diferencias fueron inapreciables ($p=0,359$):

	Media IC95%		
		Inf	Sup
CC de la Salud	4,62	4,50	4,74
Arte y Humanidades	4,60	4,45	4,76
Ciencias	4,52	4,27	4,78
CC Jurídicas y Sociales	4,48	4,40	4,56
Arquitectura e Ingenierías	4,41	4,22	4,61

Tabla 39: EIG por ramas de conocimiento



Se analizó la posible correlación entre ideología de género y sexismo en el alumnado, en función del sexo y se halló una correlación negativa débil, más acentuada en hombres ($r=-0,43$) que en mujeres ($r=-0,39$) ($p=0,0001$):

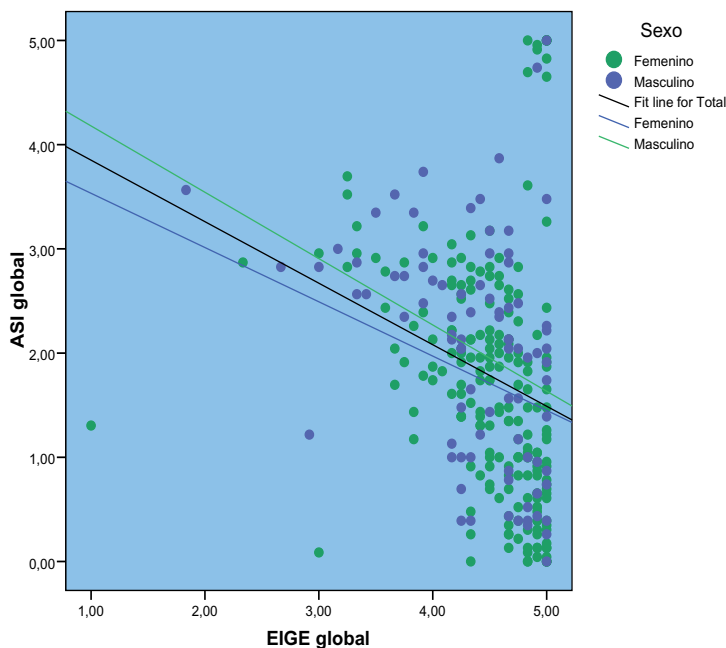


Fig. 49: Correlación entre ideología de género y sexismo en alumnado, por sexos.

10. CONCLUSIONES

El presente diagnóstico, basado en un enfoque de *mainstreaming*, ha permitido constatar que el primer nivel (Representación), a grandes rasgos, ofrece una imagen esperada, con una mayor presencia masculina de forma global, como consecuencia de un más que probable efecto cohorte derivado de la incorporación retardada de la mujer al universo laboral, sin que la Universidad haya sido una excepción en este caso.



Pero, ahondando más en este primer escalón del análisis, a la hora de indagar en el reparto de mujeres y hombres en los lugares de mayor capacidad de toma de decisiones, emergen desigualdades unas de mayor calado que otras, sobre todo en aquellas áreas en las que las políticas de Igualdad están tardando más en hacer mella. Así, amplias brechas en el número de cátedras, más acentuadas en las de universidad (en 2009, 8% de mujeres catedráticas frente al 17% de hombres), diferencias notables en sexenios de investigación (hasta 12 puntos de diferencia), en la dirección de grupos de investigación o en la obtención de proyectos, marcan un territorio en el PDI, claramente circundado por la presencia vigente de dificultades en la plena capacidad de desarrollo profesional académico e investigador.

Existe cierta tendencia a atribuir la diferencia en el número de mujeres y varones catedráticos al proceso histórico: “hay pocas catedráticas porque es reciente la incorporación de las mujeres a la universidad”. Pero, no parece ser el caso analizado, ya que desde la década de los sesenta, las mujeres constituyen más del 30% de las licenciadas (por ejemplo, en 1968 las mujeres alcanzaban el 33,8% de los licenciados). Es un número significativo que debiera haber generado un porcentaje de catedráticas bastante más elevado que el actual”²¹.

En aquellas ramas de conocimiento donde parece existir mayor dificultad en la obtención de los sexenios. Se aprecia que las mujeres se ven más negativamente afectadas que los hombres, sufriendo una doble desigualdad: la de su disciplina y la de su condición de mujer.

Por ramas de conocimiento, la UMA no se separa de la tendencia generalizada de que las áreas tecnológicas sean el espacio de mayor acumulación de desigualdades de diverso tipo en detrimento de la mujer.

En el PAS, la desigualdad adquiere otras manifestaciones. Las mujeres son una mayoría ajustada en el colectivo PAS, pero el grado en que alcanzan los grupos de mayor nivel profesional (grupos A1 y A2) es inferior a la de



los hombres, siendo el porcentaje de éstos sensiblemente superior al de mujeres (40,7% frente a 22,7%). Por tanto, el simple “efecto masa” no ha garantizado hasta ahora la progresión laboral en condiciones de igualdad.

El análisis de las probabilidades de progresar a categorías superiores ha mostrado también cómo esta escalada se produce en la mujer a partir de los 40 años (aproximadamente 10 años más tarde que los hombres). Es difícil no pensar en el vínculo que este hallazgo puede tener con el ciclo reproductivo y de crianza de los hijos, que socialmente aún genera desigualdades injustas e innecesarias en la mujer, por la estructura funcional que la sociedad aún perpetúa con un automatismo que pasa demasiado desapercibido, pese a las políticas activas en materia de género.

En cuanto a la representatividad en Órganos de Gobierno, la paridad se cumple totalmente en las Direcciones de Secretariado, en los equipos Decanales y de Dirección se evidencia una clara intención de acercamiento al precepto de paridad establecido en nuestra legislación. En los órganos unipersonales de gestión de gobierno de los centros, Decanatos y Direcciones de Centros se exhiben aún diferencias importantes. Teniendo en cuenta que se trata de Órganos Unipersonales a los que se accede por elección y no por designación, dicho desequilibrio puede deberse en parte a que las mujeres siguen sin presentarse como candidatas a este puesto en las correspondientes elecciones.

Por lo que respecta al alumnado, tampoco sorprende la masiva ocupación femenina de las aulas, en una tendencia ya más que consolidada en los últimos tres lustros. Además, las muestras de un mejor rendimiento académico femenino son ineludibles y la contribución de las alumnas a la eficiencia académica, salvo en Arquitectura e Ingenierías, duplica y a veces triplica a la de los hombres. ¿Es esto una garantía de inserción laboral en condiciones de igualdad o de progreso en una posterior carrera académica? No puede contestarse a estos interrogantes con los datos y métodos de este



estudio, pero, constituye un reto ineludible para la Universidad identificar si realmente esta excelencia de las mujeres como alumnas universitarias les otorga una propulsión como egresadas que les permita romper barreras que tradicionalmente aprisionan a la mujer a la hora de su inserción en el mercado laboral.

Cabe destacar también que, en el curso de este diagnóstico, se ha topado con una inevitable dificultad: la de una Organización que aún no ha consolidado un enfoque transversal de género. A la hora de la extracción de datos desagregados por sexo o de la monitorización de determinados aspectos de la realidad universitaria con enfoque de género. No obstante, este tipo de iniciativas siempre generan un valor añadido y representan un aprendizaje que, a lo largo de este proceso, ha permitido a la Unidad de Igualdad incorporar a su agenda una serie de tareas ineludibles a la hora de sensibilizar a la UMA como Organización, hacia una aceleración en la instauración de enfoques transversales de género.

En el nivel de los Recursos es donde mayor dificultad metodológica se ha encontrado, por las razones aducidas anteriormente. Aunque ha habido que adoptar soluciones parciales para el análisis, no han sido óbice para que hayan salido a flote distancias retributivas absolutamente vinculadas a una mayor ocupación de puestos de mayor poder y remuneración, independientemente del colectivo. El porcentaje de complemento específico de los cargos ocupados por hombres es netamente superior al de las mujeres en todos los niveles, salvo para el nivel 5. En determinadas áreas se observan síntomas de suavización de estas diferencias, pero, aún queda mucho por hacer. En este sentido, la propuesta que se realiza para la incorporación de indicadores específicos permitirá en sucesivos ejercicios avanzar notablemente en el análisis de recursos en función del género, en el seno de la UMA, tarea, por otra parte, insoslayable para hacer efectivas las políticas de Igualdad en cualquier Organización.



Por último, el tercer nivel de análisis (Realidad), es el que permite identificar con un enfoque más cualitativo la influencia que los sistemas de creencias, valores y normas sociales estén ejerciendo sobre la igualdad de hombres y mujeres en la Universidad. Aunque sólo se ha podido llevar a cabo la primera fase de este análisis cualitativo, los datos ofrecen algunos visos de optimismo, sobre todo en el colectivo de PDI/PAS, en el que los valores de ideología de género y sexismo ambivalente han tenido una tendencia moderada hacia la igualdad y, en todo caso, superior a la de otras Universidades españolas, como es el caso de las de A Coruña, Vigo y Santiago de Compostela⁵³.

Se han detectado algunos niveles superiores de sexismo ambivalente en hombres frente a mujeres, con predominancia aunque muy leve, del sexismo hostil. Lo llamativo del análisis es que el alumnado haya obtenido puntuaciones de sexismo en todas sus vertientes, superiores a las del PDI y el PAS y, especialmente, en varones estudiantes, de forma significativa. No obstante, este repunte del sexismo en nuevas generaciones ya se ha descrito en otros contextos^{54,55} y es un problema que requiere un abordaje integral en muchos sectores sociales. La Universidad es una parte importante en este frente, en tanto que una de sus principales misiones consiste en la transmisión de valores.

Por otra parte, coincide la presencia de mayor sexismo y de ideología de género con alejamiento de las posiciones de igualdad en las ramas de conocimiento tecnológicas, con una brecha más profunda en casi todas las dimensiones del análisis realizado.

La mayor sensibilidad de las mujeres que trabajan en la UMA a las interacciones positivas y negativas trabajo-familia muestran claramente que las políticas de conciliación de vida familiar y laboral aún deben seguir progresando para salvaguardar interacciones negativas en este sentido.



11. ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

TABLA 1: INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES	27
TABLA 2: INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR CARGO ACADÉMICO	29
TABLA 3: INDICADORES PRESUPUESTARIOS SOBRE EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DEL PAS.....	30
TABLA 4: DISTRIBUCIÓN DE PROYECTOS PETRI POR SEXOS Y FUNCIÓN.....	53
TABLA 5: PROYECTOS PROFIT POR SEXO DE INVESTIGADORES PRINCIPALES.	54
TABLA 6: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE GRADUACIÓN POR SEXOS	60
TABLA 7: TASAS DE GRADUACIÓN GLOBALES Y POR SEXOS EN 2005.....	61
TABLA 8: TASAS DE GRADUACIÓN GLOBALES Y POR SEXOS EN 2006.....	62
TABLA 9: TASAS DE GRADUACIÓN GLOBALES Y POR SEXOS EN 2007.....	63
TABLA 10: PETC Y ALUMNADO EGRESADO EN LA UMA, POR SEXOS.	68
TABLA 11: RATIO PETC/ALUMNADO EN LA UMA, POR SEXOS.	69
TABLA 12: AYUDAS SOCIALES CONCEDIDAS A PDI EN 2009.	73
TABLA 13: AYUDAS SOCIALES CONCEDIDAS A PAS EN 2009.	73
TABLA 14: DISTRIBUCIÓN POR SEXOS Y COLECTIVOS DEL INGRESO	74
TABLA 15: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA ENCUESTADA DE PDI-PAS	75
TABLA 16: CAUSAS DE NO CUMPLIMENTACIÓN	75
TABLA 17: PUNTUACIONES GLOBALES DE SEXISMO HOSTIL, BENÉVOLO Y AMBIVALENTE.....	78
TABLA 18: DIFERENCIAS EN SEXISMO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	78
TABLA 19: DIFERENCIAS DE SEXISMO ENTRE COLECTIVOS	80
TABLA 20: SEXISMO POR RAMAS DE CONOCIMIENTO	81
TABLA 21: DIFERENCIAS DE SEXISMO ENTRE GRUPOS DE EDAD	83
TABLA 22: IDEOLOGÍA DE GÉNERO POR CENTROS.....	85
TABLA 23: EIG POR RAMAS DE CONOCIMIENTO	85
TABLA 24: IDEOLOGÍA DE GÉNERO POR GRUPOS DE EDAD EN PDI-PAS.....	86
TABLA 25: PUNTUACIONES DE ÍTEMS INDIVIDUALES DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN PDI-PAS....	86-87
TABLA 26: INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA GLOBAL.....	87
TABLA 27: PUNTUACIONES DEL SWI EN MUJERES Y HOMBRES	88
TABLA 28: INTERACCIÓN FAMILIA-TRABAJO EN PDI Y PAS.....	89



TABLA 29: INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA Y EDAD	89
TABLA 30: INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA POR RAMAS DE CONOCIMIENTO	90
TABLA 31: CAUSAS DE RECHAZO DEL ALUMNADO PARA PARTICIPAR EN LA ENCUESTA	91
TABLA 32: DISTRIBUCIÓN DE ALUMNOS Y ALUMNAS RESPONDIENTES POR CENTROS	92
TABLA 33: PUNTUACIONES GLOBALES DE SEXISMO HOSTIL, BENÉVOLO Y AMBIVALENTE EN ALUMNADO.....	93
TABLA 34: DIFERENCIAS EN SEXISMO ENTRE ALUMNOS Y ALUMNAS	93
TABLA 35: SEXISMO POR CENTROS EN ALUMNADO.	93-94
TABLA 36: SEXISMO POR RAMAS DE CONOCIMIENTO EN ALUMNADO.	95
TABLA 37: PUNTUACIONES PARCIALES DE LA EIG EN ALUMNADO.....	96
TABLA 38: EIG POR CENTROS	97
TABLA 39: EIG POR RAMAS DE CONOCIMIENTO	97

Figuras

FIGURA 1: INTERACCIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS	22
FIGURA 2 : DISTRIBUCIÓN DE PDI POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.....	39
FIGURA 3: DISTRIBUCIÓN DE PDI SEGÚN DEDICACIÓN TEMPORAL Y SEXO.....	41
FIGURA 4: EVOLUCIÓN DE CONTRATOS PARCIALES Y A TIEMPO COMPLETO 2004-2009	41-42
FIGURA 5: EVOLUCIÓN DEL TIPO DE VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD, POR SEXOS.	42
FIGURA 6: DESGLOSE DE TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL POR SEXOS Y AÑOS	45
FIGURA 7: DISTRIBUCIÓN DE SEXENIOS POR SEXOS	48
FIGURA 8: SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN, POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.	48
FIG. 9: SEXENIOS POR RAMAS DE CONOCIMIENTO	50
FIG. 10: SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN, POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.	51
FIG. 11: MIEMBROS NO DOCTORES DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.	51
FIG. 12: MIEMBROS DOCTORES DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.....	52
FIG. 13: RESPONSABLES DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.	52
FIG. 14: PARTICIPANTES CONTRATOS ART. 83 POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.	53
FIG. 15: RESPONSABLES CONTRATO ART. 83 POR RAMAS DE CONOCIMIENTO Y SEXO.	53
FIG. 16: PLANTILLA DE PAS POR SEXO Y TIPO DE VINCULACIÓN.	55
FIG. 17: PLANTILLA DE PAS POR SEXO Y RÉGIMEN JURÍDICO.	56
FIG. 18: PAS POR SEXOS Y GRUPOS	56



FIG. 19: DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR NIVELES RETRIBUTIVOS EN PAS FUNCIONARIO	56
FIG. 20: PAS POR GRUPOS PROFESIONALES DEL COLECTIVO Y SEXOS.	57
FIG. 21: PROBABILIDAD DE ALCANZAR CATEGORÍAS LABORALES SUPERIORES EN EL PAS, EN FUNCIÓN DEL SEXO. ...	57
FIG. 22: EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UMA 1991-2005	58
FIG. 23: EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO GRADUADO SEGÚN SEXO	59
FIG. 24: TASAS DE GRADUACIÓN POR SEXOS Y AÑOS.	60
FIG. 25: TASA DE GRADUACIÓN POR GÉNERO Y CENTRO. 2005	61
FIG. 26: TASA DE GRADUACIÓN POR GÉNERO Y CENTRO. 2006	62
FIG. 27: TASA DE GRADUACIÓN POR GÉNERO Y CENTRO. 2007	63
FIG. 28: IPRHM DE PDI EN ÓRGANOS COLEGIADOS.....	64
FIG. 29: IPRHM EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	65
FIG. 30: IPRHM POR JUNTA DE CENTRO (PDI, PAS Y ALUMNOS AGRUPADOS)	67
FIG. 31: IPRHM EN JUNTAS DE CENTRO AGRUPADOS POR RAMA DE CONOCIMIENTO	67
FIG. 32: DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO Y PROFESORADO DE LA UMA.....	69
FIG. 33: DISTRIBUCIÓN DEL GASTO POR SEXOS, EJERCICIOS Y CATEGORÍAS DE PDI	71
FIG. 34: DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA DE ÓRGANOS DE GOBIERNO POR SEXOS.....	71
FIG. 35: DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO PARA CARGOS DEL PAS.....	72
FIG. 36: DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES POR COLECTIVOS	76
FIG. 37: DISTRIBUCIÓN DE SEXISMO BENÉVOLO Y HOSTIL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.	77
FIG. 38: DISTRIBUCIÓN DE TIPOS DE SEXISMO ENTRE HOMBRES Y MUJERES, POR COLECTIVOS.	77-78
FIG. 39: SEXISMO HOSTIL POR SEXOS EN LA MUESTRA GLOBAL.	79
FIG. 40: SEXISMO BENÉVOLO POR SEXOS EN LA MUESTRA GLOBAL.	79
FIG. 41: SEXISMO AMBIVALENTE POR SEXOS EN LA MUESTRA GLOBAL	80
FIG. 42: SEXISMO AMBIVALENTE POR COLECTIVOS Y SEXO.....	81
FIG. 43: SEXISMO AMBIVALENTE POR RAMAS DE CONOCIMIENTO	82
FIG. 44: ESTILOS DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN HOMBRES Y MUJERES	88
FIG. 45: INTERACCIONES TRABAJO-FAMILIA POR RAMAS DE CONOCIMIENTO.	90
FIG. 46: CORRELACIÓN ENTRE IDEOLOGÍA DE GÉNERO Y SEXISMO AMBIVALENTE EN PDI/PAS.....	91
FIG. 47: CORRELACIÓN IDEOLOGÍA DE GÉNERO Y SEXISMO AMBIVALENTE EN HOMBRES Y MUJERES DE PDI/PAS	91
FIG. 48: SEXISMO POR RAMAS DE CONOCIMIENTO EN ALUMNADO.	95
FIG. 49: CORRELACIÓN ENTRE IDEOLOGÍA DE GÉNERO Y SEXISMO EN ALUMNADO, POR SEXOS.....	98



12. SIGLAS

PDI: Personal docente e investigador

PAS: Personal de administración y servicios

RPT: Relación de puestos de trabajo

IPRHM: Índice de presencia relativa de hombres y mujeres

IC 95%: Intervalo de confianza al 95%

DE: Desviación estándar

13. REFERENCIAS

- 1 Ridgeway CL. Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *Am Soc Rev.* 1997; 62:218-35.
- 2 Ridgeway CL, Correll SJ. Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender and Society.* 2004; 18(4): 510-531.
- 3 Ridgeway CL, Smith-Lovin L. The gender system and interaction. *Annu Rev Sociol.* 1999; 25: 191-216.
- 4 Comunicación de la Comisión Europea del 21 de febrero de 1996, “Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” (COM (1996) 67 final –no publicada en el Diario Oficial–); <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>.
- 5 Durán MA. Liberación y utopía. La mujer ante la ciencia. Madrid, Akal, 1982.
- 6 Santesmases MJ. Mujeres científicas en España (1940-1970). Profesionalización y modernización social. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2000.



- 7 Fundación para la Ciencia y la Tecnología. Mujer y Ciencia. Situación de las mujeres investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología. FECYT. Madrid, 2005.
- 8 Rees T. Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: the 'ETAN Report'. Gender and Education. 2001; 13(3):243-260.
- 9 Tomás M, Durán MM. El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad. Rev Complutense de Educación. 2009; 20(1): 151-163.
- 10 Johnsrud LK, Heck RH. Administrative Promotion within a University: The Cumulative Impact of Gender. J Higher Educ. 1994; 65(1): 23-44.
- 11 Denton M, Zeytinoglu IU. Perceived Participation in Decision-Making in a University Setting: The Impact of Gender. Industrial and Labor Relations Rev. 1993; 46 (2): 320-331.
- 12 Arango Gaviria LG. Jóvenes en la Universidad. Género, clase e identidad profesional. Bogotá; Siglo del Hombre Editores. 2006.
- 13 Martínez Aguayo C. Aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos de Andalucía. Nuevas Políticas Públicas: Anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas. 2007; 3: 19-36.
- 14 Budlender D, Sharp R, Allen K. How to do gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice, Canberra: Australian Agency for International development, 1998.
- 15 Lozano Peña AV, Aguilera Díaz B, García Bustos F. Hacia un presupuesto orientado a resultados en Andalucía: la perspectiva de género como objetivo y oportunidad. Presupuesto y gastos público. 2008; 51: 361-382.



- 16 Villota Gil-Escóin P, Ferrari Herrero I. Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género. Madrid, Instituto de la Mujer, 2004.
- 17 Ministerio de Ciencia e Innovación. Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Madrid. 2008 [disponible en: http://web.micinn.es/04_Universidades/02@EstInf/00-Novedades/Datos%20y%20Cifras%20del%20Sistema%20Universitario%20Espanol%20Curso%202008-09.pdf, consultado el 25-08-09].
- 18 Almarcha A. La aparente feminización de la Universidad española. Criterios, res publica fulget: revista de pensamiento político y social. 2004;3: 77-110.
- 19 Tesch BJ, Wood HM, Helwing AL, Nattinger AB. Promotion of women physicians in academic medicine. Glass ceiling or sticky floor? JAMA. 1995;273:1022-5.
- 20 Federal Glass Ceiling commission. Good For Business: making full use of the nation 's human capital. Washington, DC: Government Printing Office. 1995.
- 21 Académicas en Cifras. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid, 2007.
- 22 Andres L, Adamuti-Trachy M. You've Come a Long Way, Baby? Persistent Gender Inequality in University Enrolment and Completion in Canada, 1979-2004. Can Public Policy-Analyse de Politiques. 2007; 1: 93-116.
- 23 McNabb R, Pal S, Sloane P. Gender Differences in Educational Attainment: The Case of University Students in England and Wales. Economica. 2002; 69(275):481-503.
- 24 Jacobs JA. Gender inequalities and higher education. Annu Rev Sociol. 1996; 22:153-85.



- 25 Martín Berrido M, Moreno Sánchez E, Padilla Carmona MT. Situaciones sociales de discriminación de la mujer. Análisis cualitativo de experiencias vividas por estudiantes de Universidad. Rev Fac Ciencias de la Educación. 1998; 1: 123-142.
- 26 Kaschak E. Sex bias in student evaluations of College professors. Psych Women Q. 1978; 2: 235-43.
- 27 Ferber MA, Huber A. Sex of student and instructor: A study of student bias, Am J Sociol. 1975; 80: 949-63.
- 28 Goodwin LD, Stevens EA. The Influence of Gender on University Faculty Members' Perceptions of «Good» Teaching. J Higher Educ. 1993; 64(2): 166-185.
- 29 Lynch K, Lodge A. Equality and power in schools: redistribution, recognition, and representation, Londres, Routledge Falmer. 2002.
- 30 Gómez A, Canales Serrano AF, Perdomo Reyes MI, Santana de la Cruz M, Martínez C, García R. Sesgos de género en la educación científico-tecnológica: el caso de la Universidad de La Laguna. Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura. 2008;733: 935-947.
- 31 Fernández M, Zamora H, Ortega JL, Utrilla AM, Aguillo Caño IF. Género y visibilidad Web de la actividad de profesores universitarios españoles: el caso de la Universidad Complutense de Madrid. Rev Esp Doc Científica. 2009; 32(2): 51-65.
- 32 Glick P, Fiske ST. The Ambivalent Sexism Inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. J Personality and Socl Psych. 1996; 70(3):491-512.
- 33 Tougas, F. et al. Neosexism: Plus Ça Change, Plus C`est Pareil. Personality and Social Psych Bull. 1995; 21(8): 842-849.



- 34 Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- 35 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 36 Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza.
- 37 DECRETO 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. (BOJA nº 50, 14/03/2004).
- 38 Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA nº 215 de 07/11/2006).
- 39 Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía para el período comprendido entre los años 2007-2010. (BOJA nº 82 de 26/04/2007).
- 40 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA nº 247 de 18/12/2007).
- 41 LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- 42 Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. (BOE nº 260 de 30/10/2007).
- 43 Universidad de Málaga. Plan estratégico de la Universidad de Málaga 2005-2008. Vicerrectorado de Coordinación Universitaria, UMA. Málaga. 2005.



- 44 Universidad de Málaga. Plan estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012. Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social, UMA. Málaga. 2008.
- 45 JämStöd. Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from Swedish Gender Mainstreaming Support Committte (JämStöd), Swedish Government Official Reports, Estocolmo. 2007.
- 46 Unidad Técnica Proyecto Calíope. Protocolo de implantación de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2007.
- 47 Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad andaluza para 2009 y 2010. Junta de Andalucía. 2010.
- 48 Expósito Jiménez F, Glick P, Moya Morales MC. Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Rev Psicol Soc.* 1998;13(2): 159-69 .
- 49 Lameiras Fernández M, Rodríguez Castro Y, Carrera Fernández MV, Calado Otero M Profesoras e profesores no sistema universitario galego. Servizo Galego de Igualdade. Secretaría Xeral de Igualdade. Vicepresidencia de Igualdade e do Benestar. Xunta de Galicia. 2006.
- 50 Moreno Jiménez B, Sanz Vergel AI, Rodríguez Muñoz A, Geurts S Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema* 2009. 21 (2): 331-337.
- 51 MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN. Datos y cifras del sistema Universitario Español curso 2008/2009). Secretaria General Técnica MEPSYD. 2008.
- 52 Moya M, Expósito F, Padilla JL. Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *Int J Clin Health Psychology.* 2006; 6(3): 709-727.



- 53 Lameiras Fernández M, Rodríguez Castro Y, Carrera Fernández MV, Calado Otero M. Profesoras e profesores no sistema universitario galego. Unha perspectiva de xénero. Servizo Galego de Igualdade. Secretaría Xeral de Igualdade. Vicepresidencia de Igualdade e do Benestar. Xunta de Galicia. 2006.
- 54 Rodríguez Castro Y, Lameiras Fernández M. Evaluación del sexismo moderno en adolescentes. Revista de Psicología Social. 2002;17(2): 119-128.
- 55 Díez Aguado MJ. Adolescencia, sexismo y violencia de género. Papeles del Psicólogo. 2003; 84.



2010

**DIAGNÓSTICO DE
IGUALDAD de GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**



SPICUM
servicio de publicaciones



UNIDAD DE IGUALDAD