

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: SU ANÁLISIS A TRAVÉS DE INDICADORES

Morales Caparrós, María Jesús

Departamento de Contabilidad y Gestión

Universidad de Málaga

mjmorales@uma.es

Esteban Pagola, Ana Isabel

Departamento de Contabilidad y Gestión

Universidad de Málaga

aiesteban@uma.es

Luna Jiménez, María José

Departamento de Contabilidad y Gestión

Universidad de Málaga

mjluna@uma.es

RESUMEN

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres es objeto de preocupación en el conjunto de instituciones públicas europeas en general, y nacionales o autonómicas en particular, por ello es natural que la Universidad la sienta también. En esta línea la Universidad de Málaga da un primer paso en su Plan Estratégico de 2005 incluyendo líneas de actuación en aras a la igualdad de género, que posteriormente se intensifica en el Plan de 2008, todo ello de acuerdo con las legislaciones nacional y autonómica.

Dado el interés que despierta el tema, el objetivo de nuestro trabajo es analizar a través de una serie de indicadores los avances que se han producido en la igualdad de los sexos durante los últimos años en la UMA.

PALABRAS CLAVES: Género, Universidad, Personal docente e investigador.

INTRODUCCION

Hemos de situar a la mujer en la universidad como estudiante en la segunda mitad del siglo XIX y casi de forma anecdótica, teniendo que luchar y presionar para alcanzar un derecho a la educación. Hoy en día, sin duda, la situación ha cambiado con la incorporación masiva de las mujeres a las aulas universitarias, sin embargo, una vez que obtienen el título y se incorporan al mercado de trabajo siguen persistiendo diferencias que se manifiestan, con mayor o menor intensidad, en los diferentes ámbitos laborales.

Aunque hemos de decir que ya se ha superado la etapa en la que la desigualdad de las mujeres ante el mercado de trabajo era de origen legislativo, en la actualidad, aun prevalecen obstáculos de tipo cultural y social, si bien es cierto que la situación de la mujer en el sector público, en general, y en el ámbito de la educación universitaria, en particular, no es tan grave como en general en la empresa privada, en donde aún se patentizan indicios de discriminación tanto en el acceso como en la promoción.

Tenemos el convencimiento de que el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad pasa por el planteamiento de políticas públicas que incidan directamente sobre las desigualdades de género y, para ello, es imprescindible disponer de la información necesaria y suficiente para ponerlas de manifiesto. Si la desigualdad



no se visualiza y no se cuantifica, no se percibe como problema y, por tanto, no se aprecia la necesidad de intervenir sobre ella.

En consecuencia, la información concebida y producida con perspectiva de género se revela como un instrumento básico e imprescindible para desvelar la realidad de las relaciones que mujeres y hombres establecen, así como los factores que contribuyen a explicar los fenómenos que observamos en dicha relación y prever el impacto de género de las políticas públicas que se planifiquen y ejecuten.

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres es objeto de preocupación en el conjunto de instituciones públicas en cualquier ámbito, internacional, nacional, autonómico, etc. y, como no podía ser de otra manera, es natural que en la Universidad también se perciba. Este es precisamente nuestro perímetro de actuación y el objetivo prioritario de nuestra investigación, el análisis de la situación de la mujer en la Universidad pública española, tanto en el ámbito de la docencia y la investigación como en el de la gestión y la administración de los servicios.

No obstante, las limitaciones que impone la presentación de comunicaciones en este foro, nos obliga a centrar nuestra atención en la Universidad de Málaga, acotando nuestro análisis a las distintas categorías que conforman los cuerpos docentes universitarios –PDI- en nuestra universidad.

Es nuestra intención, ampliar dicho análisis al sector alumnos y al Personal de Administración y Servicios –PAS-, así como trasladar la metodología utilizada al resto de universidades andaluzas.

La homogeneidad en la obtención de datos que conlleva la utilización de una metodología común, posibilitará la comparación, tanto a nivel temporal, datos de diferentes periodos de tiempo en una misma universidad, como a nivel espacial, datos de diferentes universidades de nuestra comunidad autónoma.

En consecuencia, una vez analizados tanto el contexto normativo, en general, como el marco de aplicación en la Universidad de Málaga, en particular, nos centraremos en el análisis de la composición de los distintos órganos unipersonales de gobierno y representación con remuneración por razón del cargo y posteriormente la distribución del PDI.

1.- METODOLOGÍA DE TRABAJO

Resulta fundamental en este trabajo llevar a cabo el análisis del origen de la información que se ha procesado con objeto de definir una metodología de trabajo que sea trasladable a otros estudios similares en aras de la comparación posterior. Es importante además la automatización en la obtención de la información para definir el protocolo de actuación que nos ayude en futuras investigaciones así como en el mantenimiento y actualización de los datos sin grandes dificultades.

En este sentido en la Universidad de Málaga, como en el resto de Universidades andaluzas, se aplica como sistema de información el Universitas XXI_Económico. Este es un sistema integrado por diferentes subsistemas para la gestión de la información entre los que se encuentra el UXXI_RRHH, 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.

Estos sistemas de información aportan a los gestores de los diferentes ámbitos el control suficiente para sus actividades ordinarias y a los equipos directivos les permite obtener información de cada una de las áreas.

En concreto, para la realización de nuestro estudio, se solicitó al Vicerrectorado de profesorado de la Universidad de Málaga información relativa al PDI, 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 Universitas XXI_RRHH para el tratamiento de los gastos de personal.

Como resultado de dicho estudio, se han identificado aquellos atributos que resultan significativos para la tipificación de la información que requeríamos en nuestro trabajo, concluyendo que estos eran los siguientes:

Para el PDI funcionario:

- Nombre: Nos ha permitido realizar la tipificación de los distintos parámetros analizados en nuestro estudio asociados al atributo “sexo”.
- Atributo Categoría DES1_CCE: Nos ha permitido obtener información relativa a las distintas tipologías de PDI contempladas en el análisis (CU, TU, Contratos laborales, etc.).
- Atributo Dedicación DES_DED: Nos ha permitido realizar la tipificación de cada una de las categorías contempladas de acuerdo con los distintos tipos de dedicación (Tiempo completo, Asociados 6+6, etc.).
- Atributo de Cargo DES1_CARGO: Nos ha permitido obtener la información relativa al cargo desempeñado por cada miembro del PDI. La ostentación de cargo académico o de gestión de un PDI implica, además, la aparición de un concepto retributivo asociado al mismo, imprescindible para la elaboración de los indicadores presupuestarios.

A continuación se ha acotado el periodo de vigencia de la información obteniendo la misma referida a los distintos cursos académicos objeto de estudio y definiendo el límite del intervalo en el 30 de septiembre de cada año, excepto para el último año que se realizó en función de la fecha actual de obtención de la información.

Los registros con los que hemos trabajados por curso académico son los siguientes:

- 2.170 registros para el curso académico 2006/2007, a fecha 30 de septiembre de 2007
- 2.226 registros para el curso académico 2007/2008, a fecha 30 de septiembre de 2008
- 2.337 registros para el curso académico 2008/2009, a fecha 30 de abril de 2009

Por lo que respecta a la información necesaria para el desarrollo de nuestro trabajo relativa a los cursos académicos 2004/2005 y 2005/2006, se ha obtenido de diferentes fuentes externas. Para los datos estadísticos hemos acudido fundamentalmente a los proporcionados por la Secretaría de Estado de Universidades del Ministerio de Ciencias e Innovación y los del INE. Por lo que respecta otros datos, como pueden ser los

relativos a la composición de los órganos de gestión o los presupuestos, se han obtenido de la propia Universidad a través de su página web.

Finalmente, también se consideró oportuno tener en cuenta distintos documentos que debían servir de guía y marcarnos las pautas para la definición de los distintos indicadores críticos –tanto cualitativos como cuantitativos- a considerar en nuestra investigación, entre los cuales cabe relacionar el Modelo de Financiación suscrito entre las universidades andaluzas y la Junta de Andalucía para el período 2007-2011, y concretamente el Contrato-Programa, firmado entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la Universidad de Málaga para el año 2008, en los que se establecen los objetivos que la Universidad deberá alcanzar para el año 2011 y las acciones a desarrollar durante el ejercicio 2008 y cuyos logros condicionan parte de la financiación de la UMA, por lo que resultaba imprescindible incorporar aquellos indicadores relacionados con nuestros objetivos.

También, hemos considerado importante el análisis de Plan Estratégico de la UMA 2005-2008, las Memorias de Ejecución de dicho Plan, así como el actual Plan estratégico de la UMA aprobado para el periodo 2009-2012.

Finalmente, se han considerado diversos informes entre los cuales cabe destacar el elaborado por la Comisión de Financiación del Consejo de Coordinación Universitaria

2.- EL 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 Gobierno. 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, implementa medidas

transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

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 la Comunidad Autónoma Andaluza. 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 cargo.

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

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 Gobierno. Asimismo, 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 Andalucía.

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 Andaluz.

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 hombres.

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 3.5.

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, en el contexto actual caracterizado por una sensibilidad absoluta en el conjunto de instituciones públicas, echamos en falta el desglose en clave de género de los indicadores establecidos en dicho catálogo, lo que posibilitaría la medición cualitativa y cuantitativa del grado de igualdad y prever el impacto de género en las futuras políticas universitarias.

3.- EL MARCO DE APLICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

Centrándonos en la Universidad de Málaga denotamos en los estatutos una falta de referencia expresa a la igualdad de género, entendemos que se debe 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 dedica a la adopción de medidas tendentes a fomentar la igualdad de género. Proponiéndose una serie de acciones estratégicas tales como:

- 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 fomenten 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*”.

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:

- Creación de la Unidad para la igualdad e impulso del Observatorio 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 actuaciones previsto en materia de igualdad, así como la memoria de ejecución del mismo.
- Adopción de medidas y promoción 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.
- Adopción 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.

Al margen de lo anterior, no debemos de olvidar que 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.

4.- ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN EN LA UMA.

El Gobierno y representación de la UMA se articula a través de órganos colegiados y órganos unipersonales.

Se consideran órganos unipersonales generales el Rector o la Rectora, los Vicerrectores o las Vicerrectoras, el Secretario o la Secretaria General, el Gerente o la Gerente. En los centros y departamentos son los Decanos o las Decanas de Facultades, los Directores o las Directoras de Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores, de Escuelas Universitarias o Escuelas Universitarias Politécnicas, de Departamento y de Institutos Universitarios de Investigación, así como los Vicedecanos o las Vicedecanas, los Subdirectores o las Subdirectoras de los centros y los Secretarios o las Secretarías de centros y departamentos.

Dado que la duración de los mandatos de los órganos unipersonales electos son de cuatro años, hemos acotado nuestro periodo de estudio a los dos últimos mandatos del actual equipo de gobierno de la UMA, para posteriormente, poder efectuar un análisis comparativo entre ambos.

Con el fin de conseguir el grado de homogeneidad suficiente, hemos considerado conveniente el establecimiento de criterios uniformes mediante la definición de indicadores comunes para este apartado, siendo conscientes que la fecha de elección de

determinados órganos no son coincidentes. No obstante lo anterior, la finalidad de este epígrafe es poner de manifiesto dos ordenes de ideas que queríamos significar:

- La participación de la mujer en los diferentes órganos de decisión,
- la evolución de dicha participación, es decir, si la situación de la mujer en la UMA se ha visto modificada significativamente.

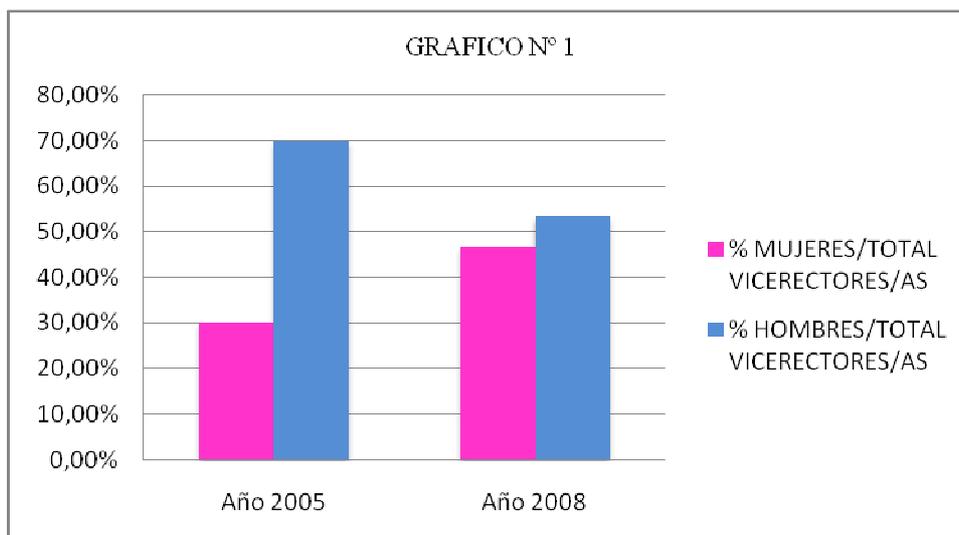
Para ello hemos definido dos indicadores, uno referido a la participación de las mujeres y otro a los hombres, con la idea de evidenciar, si existe diferencias entre ambos sexos.

DENOMINACIÓN	CALCULO	SIGNIFICADO
Peso relativo de las mujeres en los diferentes órganos unipersonales de gobierno de la Universidad	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres miembros de los diferentes órganos de gobierno <i>Denominador:</i> N ^a Total de miembros del equipo.	Nos indica el porcentaje de participación de la mujer en los diferentes equipos de dirección – rectorado, decanatos, direcciones de centros, etc.- de la Universidad.
Peso relativo de los hombres en los diferentes órganos unipersonales de gobierno de la Universidad	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres miembros de los diferentes órganos de gobierno <i>Denominador:</i> N ^a Total de miembros del equipo..	Nos indica el porcentaje de participación del hombre en los diferentes equipos de dirección – rectorado, decanatos, direcciones de centros, etc.- de la Universidad.

Por lo que respecta a nuestra universidad la máxima autoridad académica y que ostenta la representación de ésta, es una mujer, desempeñando su cargo como Rectora durante las dos últimas elecciones.

Asimismo, durante el periodo de estudio, tanto el cargo de Gerente, como responsable de la gestión de los servicios administrativos y económicos, como el de Secretario General, fedatario de los actos y acuerdos de los órganos colegiados generales de la Universidad, han sido ejercidos por hombres.

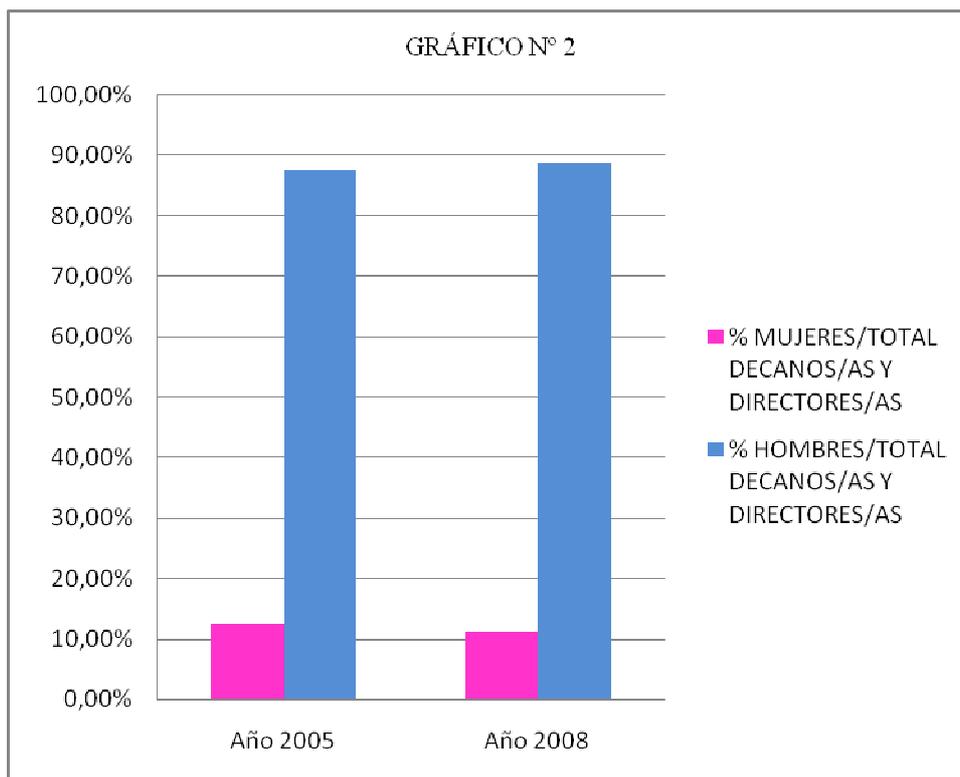
Los Vicerrectores o las Vicerrectoras serán nombrados por el Rector o la Rectora, de entre los profesores doctores o las profesoras doctoras con vinculación permanente a la Universidad de Málaga. Durante los años analizados se han llevado a cabo dos elecciones a Rector o Rectora, y consecuentemente, la posterior designación de los mismos, esto nos permite efectuar un análisis comparativo en su composición, teniendo también en consideración que la estructura organizativa se ha visto modificada.



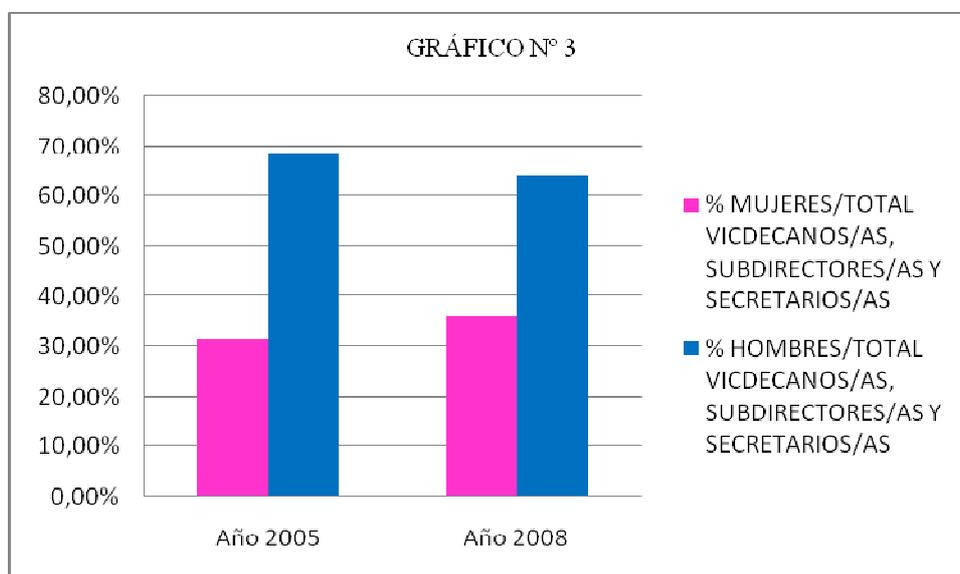
Como se puede observar, teniendo en cuenta que se trata de cargos a los que se accede por designación y nuestra rectora es una mujer, se ha producido un notable incremento en el porcentaje de mujeres que forman parte estos órganos de decisión de la universidad, acercándose al precepto de paridad establecido en nuestra legislación.

En relación a los órganos unipersonales de gestión de gobierno de los centros los Decanos o las Decanas de Facultad y Directores o Directoras de Escuela ostentan la representación de sus centros y ejercen las funciones de dirección y gestión ordinaria de los mismos, presidiendo sus órganos colegiados y son elegidos en votación secreta por la Junta de Centro de entre los profesores o las profesoras con vinculación permanente a la Universidad adscritos al Centro y que presenten su candidatura.

Hemos de tener en cuenta que se ha producido un aumento en el número de centros al crearse a partir del curso académico 2005/2006 dos nuevos, la Escuela Técnica Superior de Arquitectura y la Facultad de Bellas Artes. Del análisis del gráfico nº2, se puede constatar que en estos órganos aún persiste un importante desequilibrio entre ambos sexos. Teniendo en cuenta de que se tratan de órganos unipersonales a los que se acceden por elección y no por designación, dicho desequilibrio pensamos puede deberse, en parte, a que las mujeres siguen sin presentarse como candidatas a este puesto en las correspondientes elecciones. En consecuencia, sería conveniente analizar las causas que provocan la falta de motivación para lo cual proponemos la realización de una encuesta para detectar las posibles causas lo que abordaremos en trabajos posteriores.



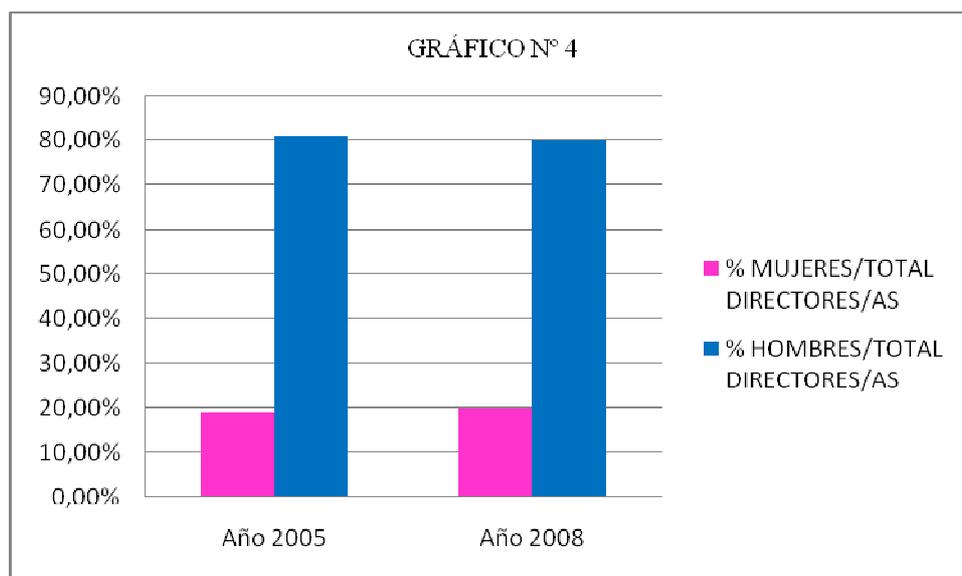
Con respecto a los resto de los órganos unipersonales de gobierno de los centros su composición y evolución se pone de manifiesto en el siguiente gráfico.



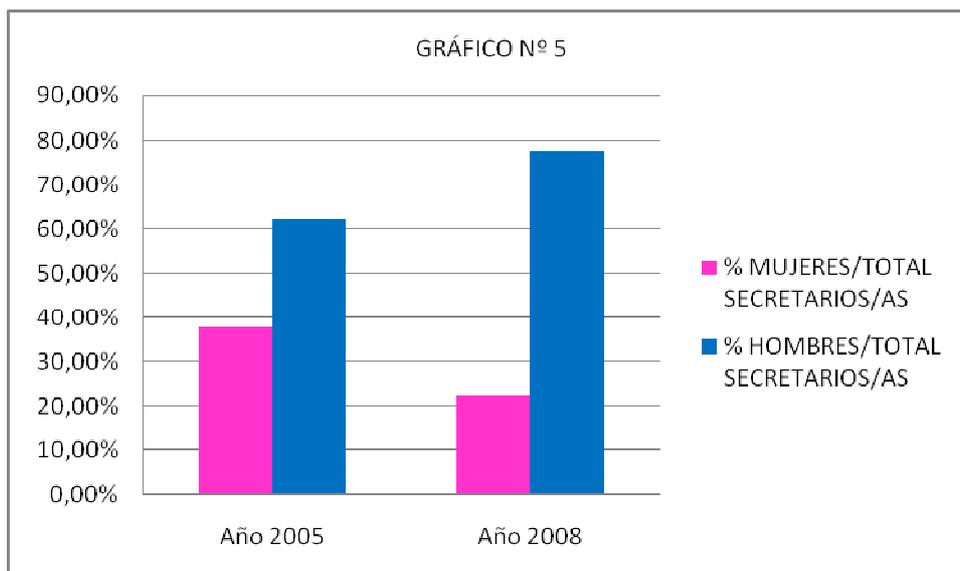
A pesar de tratarse de puestos a los que se acceden por designación del decano o decana, del director o directora del centro y que, por tanto, deberían cumplir con los criterios de paridad, observamos que a pesar de haberse producido un ligero incremento, sigue persistiendo una desigualdad manifiesta, que se acentúa enormemente en determinados centros.

Por su parte, los órganos unipersonales de gobierno de los Departamentos son los Directores o las Directoras quienes ejercen las funciones de dirección y gestión

ordinaria de los mismos, elegidos por el Consejo de Departamento entre los profesores doctores con vinculación permanente que presenten su candidatura. En el gráfico n° 4, ponemos de manifiesto la distribución por sexo de este órgano, constatándose nuevamente, un gran desequilibrio, y al igual que en caso de los órganos unipersonales de gobierno de los centros, proponemos la necesidad de realizar una investigación de las posibles causas a través de la realización de una encuesta ad-hoc que nos ayude a reflexionar sobre los motivos que inducen a las mujeres para no presentar su candidatura.

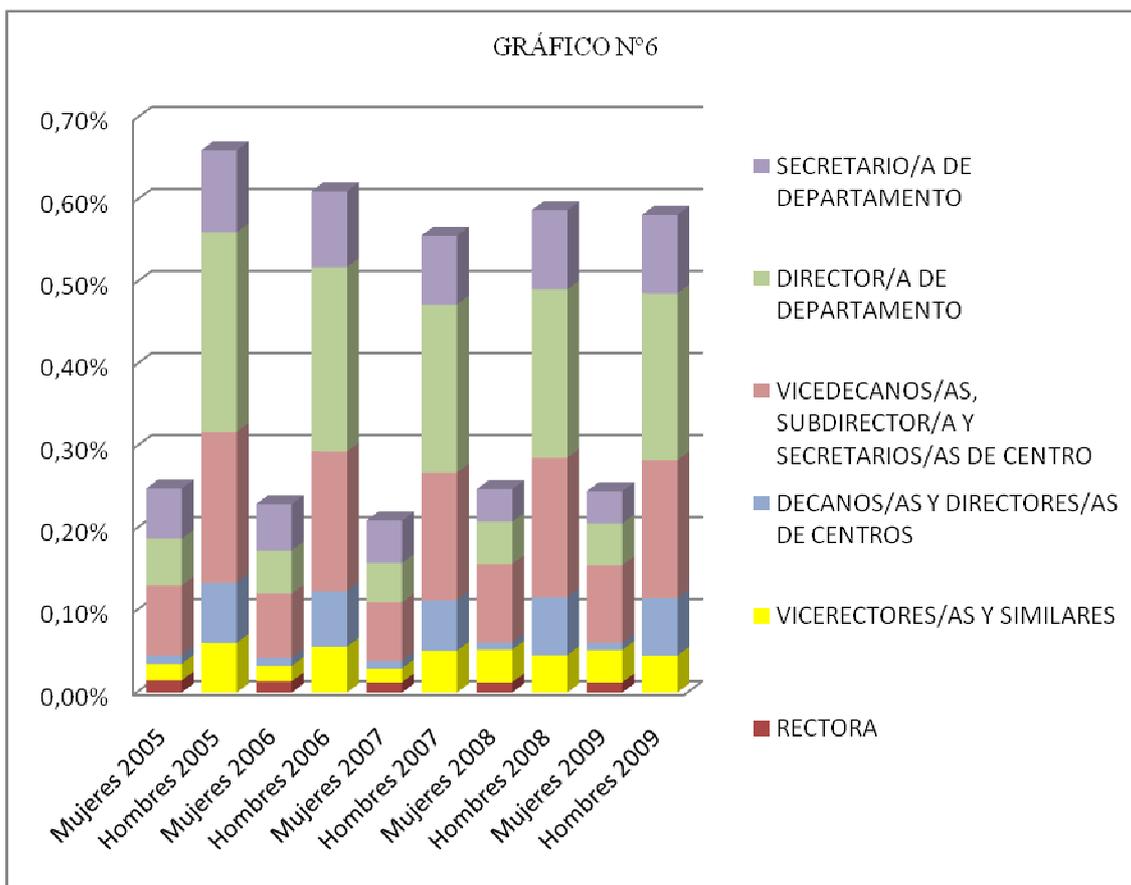


Por último, vamos a referirnos a los Secretarios o las Secretarías de Departamentos, quienes son nombrados a propuesta del Director o Directora de este, y tendrán a su cargo la redacción de las actas de sesiones del Consejo de Departamento, la custodia de la documentación oficial generada y recibida en el mismo y la supervisión de las actividades de carácter administrativo que se desarrollen. En este caso, denotamos tal y como queda reflejado en el gráfico n° 5, un cambio en sentido opuesto. En años anteriores existía una mayor participación de la mujer mientras que en la actualidad a disminuido su peso.



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 acabamos de constatar hemos considerado conveniente realizar la discriminación en los presupuestos de la UMA, del peso específico de los complementos por cargo en clave de género. Los resultados son los que se patentizan en el gráfico n° 6, donde se pone de manifiesto, que a pesar de no existir diferencias salariales por razón de género, el porcentaje de remuneración que los hombres que ostentan los diferentes cargos perciben, sigue siendo superior. No obstante, parece que existe una ligera tendencia, probablemente debida a la política de paridad que se promueve desde el rectorado, y que tiende a disminuir la brecha existente.

Para simplificar la visualización del análisis hemos realizado agrupaciones en función del importe del complemento por cargo, de tal manera que se encuentran dentro del mismo nivel vicerrectores/as, secretario general y defensor/a universitario. Asimismo, hemos 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 UMA, a lo largo del periodo de estudio considerado.



5.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Para efectuar un análisis de la situación del personal docente e investigador, tomaremos como base los indicadores propuestos en el Borrador del catálogo de indicadores del sistema universitario público español. No obstante, al no contemplarse en el mismo la desagregación por sexo, se está imposibilitando la obtención de una visión clara de la verdadera situación de la mujer en la Universidad.

El catálogo de indicadores incluye diferentes ámbitos de la vida universitaria, abarcando desde la oferta y demanda universitaria, los recursos empleados (humanos, financieros y físicos), así como el proceso y resultado.

En el presente trabajo nos hemos centrado en los indicadores relativos a los recursos humanos y dentro de ellos a los referidos al personal docente e investigador. Partiendo de los indicadores contenidos en dicho catálogo realizamos dos propuestas. Primera, realizar el desglose de los indicadores de recursos humanos en clave de género. Segunda, ampliar dicha propuesta con una serie de indicadores adicionales, con el fin de obtener una visión más completa de la realidad.

Con respecto a la primera de ellas proponemos el siguiente desglose de los indicadores contemplados en el catálogo:

	DENOMINACIÓN	CALCULO	SIGNIFICADO
1.1.	Mujeres PDI a tiempo completo	<i>Numerador:</i> N ^o Total de mujeres PDI a tiempo	Indica el grado de compromiso exclusivo del conjunto de

		completo <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI	mujeres profesoras con la Universidad.
1.2.	Hombre PDI a tiempo completo	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres PDI a tiempo completo <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI	Indica el grado de compromiso exclusivo del conjunto de hombres profesores con la Universidad.
2.1.	Dedicación en exclusiva de las mujeres PDI	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres PDI a tiempo completo <i>Denominador:</i> N ^a Total de mujeres PDI	Indica en que grado las profesoras tienen una dedicación exclusiva con la Universidad.
2.2.	Dedicación en exclusiva de los hombres PDI	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres PDI a tiempo completo <i>Denominador:</i> N ^a Total de hombres PDI	Indica en que grado los profesores tienen una dedicación exclusiva con la Universidad.
3.1.	PDI mujer funcionaria	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres PDI funcionarias <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI	Indica el grado de estabilidad de las profesoras sobre el total de la plantilla
3.2.	PDI hombre funcionario	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres PDI funcionarios <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI	Indica el grado de estabilidad de los profesores sobre el total de la plantilla
4.1.	Estabilidad de las mujeres PDI	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres PDI funcionarias <i>Denominador:</i> N ^a Total de mujeres PDI	Pone de manifiesto la estabilidad que alcanzan las mujeres.
4.2.	Estabilidad de los hombres PDI	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres PDI funcionarios <i>Denominador:</i> N ^a Total de hombres PDI	Pone de manifiesto la estabilidad que alcanzan los hombres.

Con respecto a la propuesta de ampliación de los indicadores contenidos en dicho documento y con el fin de conocer la distribución del PDI tanto por categoría, como la tipificación por sexo dentro de dicho parámetro, proponemos la siguiente serie de indicadores.

	DENOMINACIÓN	CALCULO	SIGNIFICADO
5.1.	Mujeres PDI funcionarias por categorías	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI funcionario	Indica la categoría profesional en que se ubican las docentes sobre la plantilla total de funcionarios.
5.2.	Hombre PDI funcionarios por categorías	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI funcionario	Indica la categoría profesional en que se ubican los docentes sobre la plantilla total de funcionarios.
6.1.	Distribución de las mujeres PDI funcionarias por categorías	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) <i>Denominador:</i> N ^a Total de mujeres PDI funcionario	Indica la composición de la plantilla de las mujeres funcionarias
6.2.	Distribución de los hombres PDI funcionarios por categorías	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU)	Indica la composición de la plantilla de los hombres funcionarios

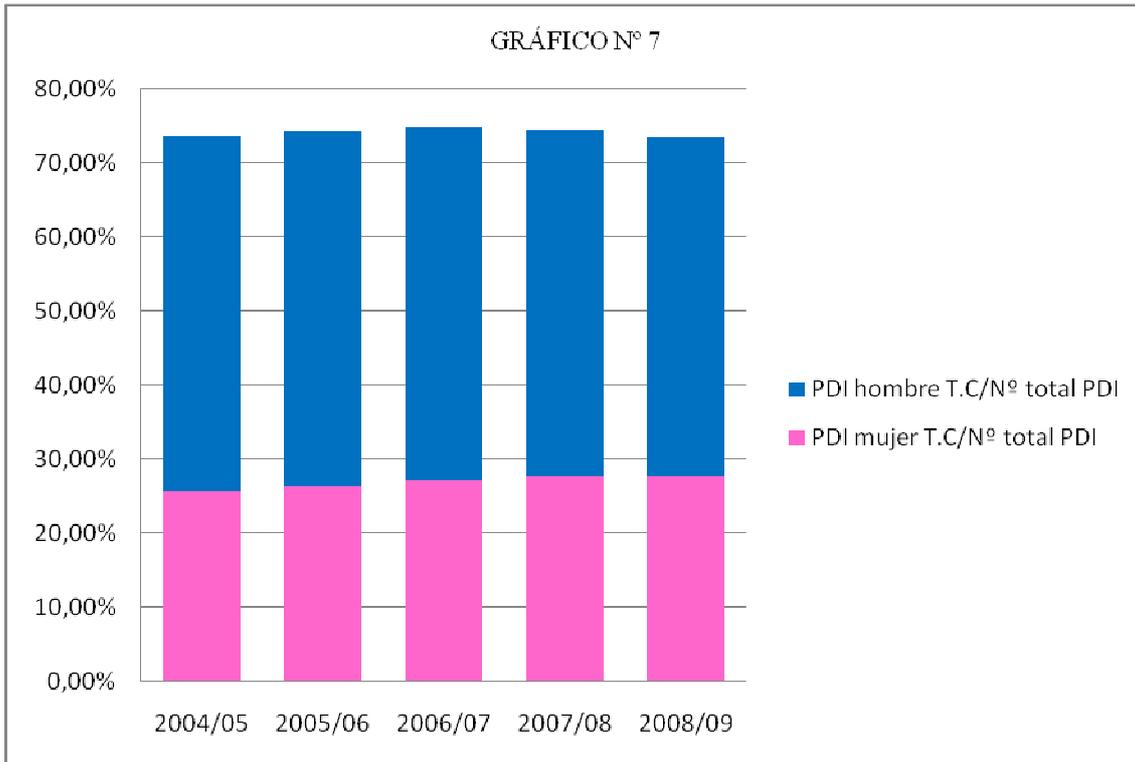
		Denominador: N ^a Total de hombres PDI funcionario	
7.1.	Mujeres PDI contratadas por tipo de contrato	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres contratadas por tipo de contrato (asociados, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigadores, otros) <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI contratado	Indica el tipo de contrato en que se ubican las docentes sobre la plantilla total de contratados.
7.2.	Hombres PDI contratados por tipo de contrato	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres por tipo de contrato (asociados, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigadores, otros) <i>Denominador:</i> N ^a Total de PDI contratado	Indica el tipo de contrato en que se ubican los docentes sobre la plantilla total de contratados.
8.1.	Distribución de las mujeres PDI contratadas por tipo de contrato	<i>Numerador:</i> N ^a Total de mujeres PDI contratadas por tipo de contrato (asociados, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigadores, otros) <i>Denominador:</i> N ^a Total de mujeres PDI contratada	Indica la composición de la plantilla de las mujeres contratadas
8.2.	Distribución de los hombres PDI contratados por tipo de contrato	<i>Numerador:</i> N ^a Total de hombres PDI contratados por tipo de contrato (asociados, colaborador, ayudante, contratado doctor, emérito, interino, sustituto, investigadores, otros) <i>Denominador:</i> N ^a Total de hombres PDI contratada	Indica la composición de la plantilla de los hombres contratados

Una vez definidos los indicadores que servirán de base para nuestro estudio evolutivo, mostramos a continuación los resultados obtenidos para los cursos académicos 2004/05, 2005/06, 2006/07, 2007/08 y 2008/09, todos ellos a fecha 30 de septiembre, salvo el último año académico en el que los datos se han tomado a 30 de abril.

Hemos optado, en este trabajo, por no incluir toda la serie de datos sino sólo exclusivamente los resultados mostrándolos de forma gráfica. Con ello, pretendemos, cumplir con las limitaciones propias del texto de la comunicación, así como facilitar la lectura, evitando que el lector se pierda en un maremágnum de cifras.

Indicador 1.1. Mujeres PDI a tiempo completo.

Indicador 1.2. Hombres PDI a tiempo completo.

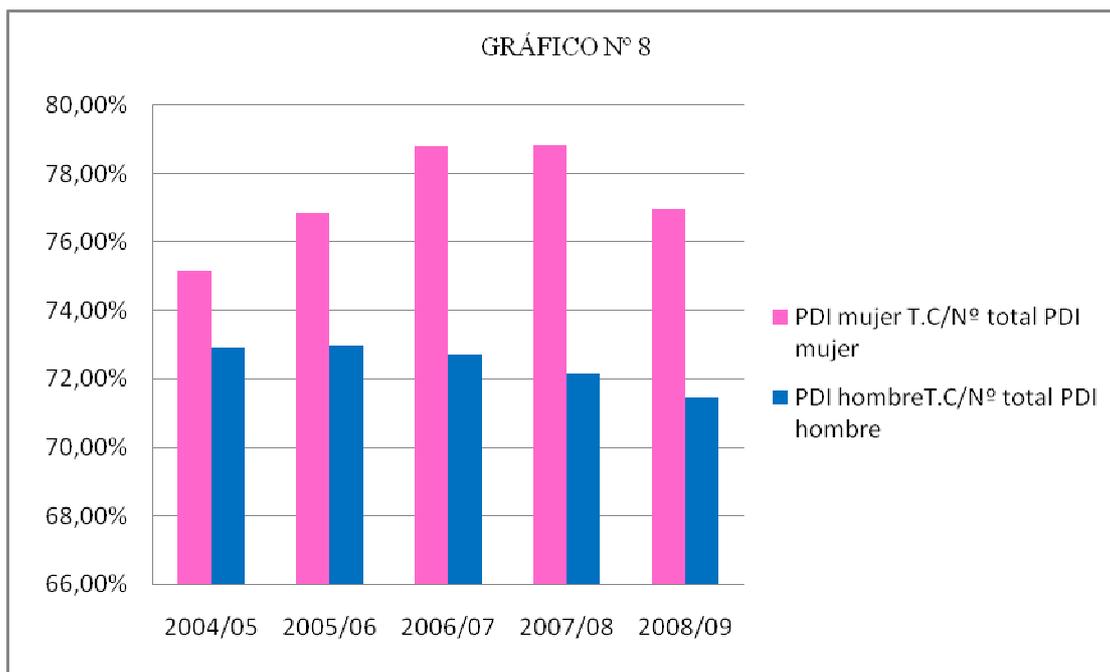


En relación al grado de exclusividad de la plantilla de la UMA denotamos que la mayor parte de la misma tiene un grado de compromiso exclusivo con esta institución, manteniéndose constante a lo largo de los años. El peso relativo de los hombres es significativamente superior al de las mujeres, suponemos que ello no es debido a que un mayor porcentaje de profesores tienen una dedicación exclusiva sino a que en la plantilla del PDI existe una mayor proporción de hombres que de mujeres.

Para confirmar dicha hipótesis analizamos a continuación los siguientes indicadores.

Indicador 2.1. Dedicación en exclusiva de las mujeres PDI.

Indicador 2.2. Dedicación en exclusiva de los hombres PDI.

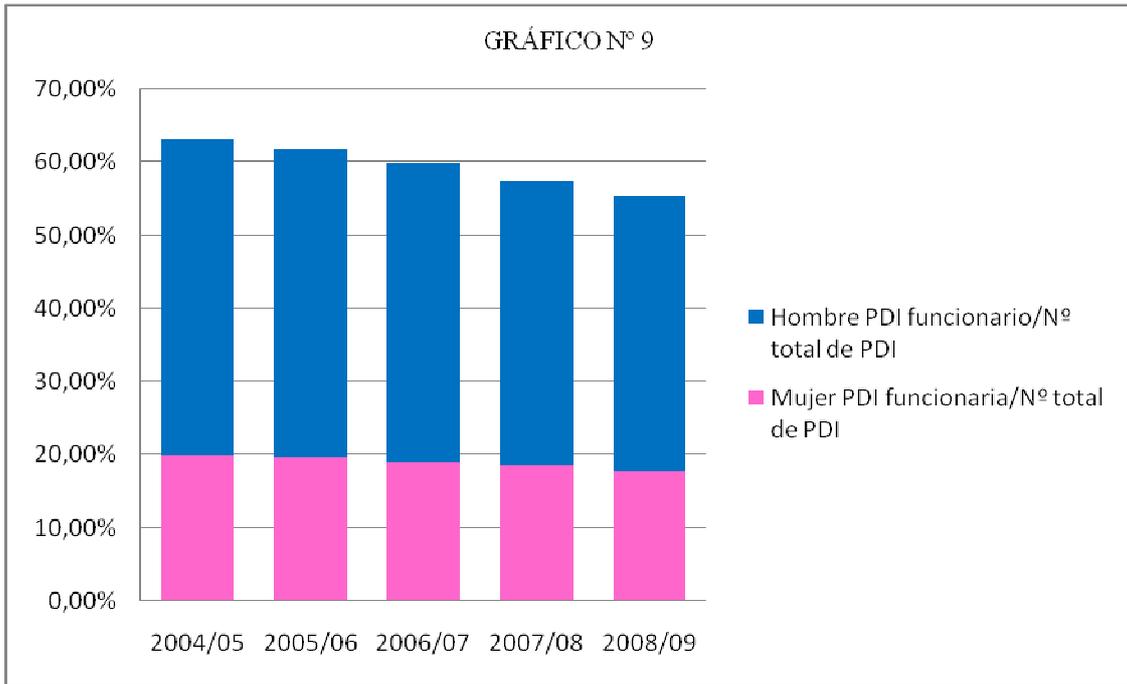


Nos muestra como el porcentaje de mujeres con exclusividad en la universidad es superior al de los hombres. Por tanto, si ponemos en comparación estos indicadores con los anteriores observamos como el mayor número de hombres con dedicación a tiempo completo se debe tan sólo a que la plantilla de la UMA el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, lo que nos confirma nuestra hipótesis.

Una primera conclusión del análisis podría ser que cuando la mujer trabaja en la Universidad la dedicación es absoluta y única a la misma, mientras que existe un mayor porcentaje de hombres que se dedican además a otra actividad.

Indicador 3.1. PDI mujer funcionaria

Indicador 3.2. PDI hombre funcionario



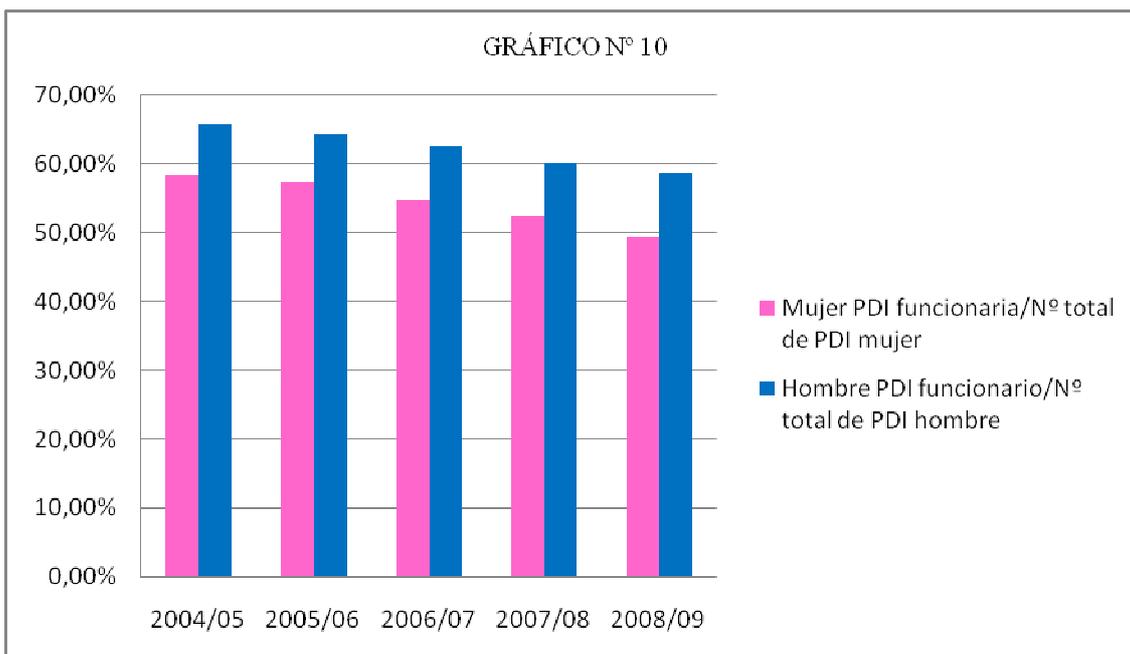
Una vez analizada la composición mayoritaria de la plantilla, procede determinar el grado de estabilidad del profesorado distinguiendo por sexo, con lo cual, a su vez, se puede comprobar la política estabilizadora de la Universidad. En el gráfico nº 9 se expone la composición del personal funcionario de la UMA.

No obstante lo anterior, hemos de tener presente las nuevas figuras contractuales contenidas en la LOU con la que se puede cumplir también en cierta medida el objetivo de estabilidad del personal.

Como se desprende del gráfico nº 9 en los últimos cursos académicos ha disminuido la proporción del personal funcionario en favor de otras figuras contractuales que propician también una situación de estabilidad, aunque el decremento ha sido en ambos sexo, sin embargo aunque en términos generales pueda parecer que las mujeres han sufrido un descenso menor, esto no es del todo cierto.

Indicador 4.1. Estabilidad de las mujeres.

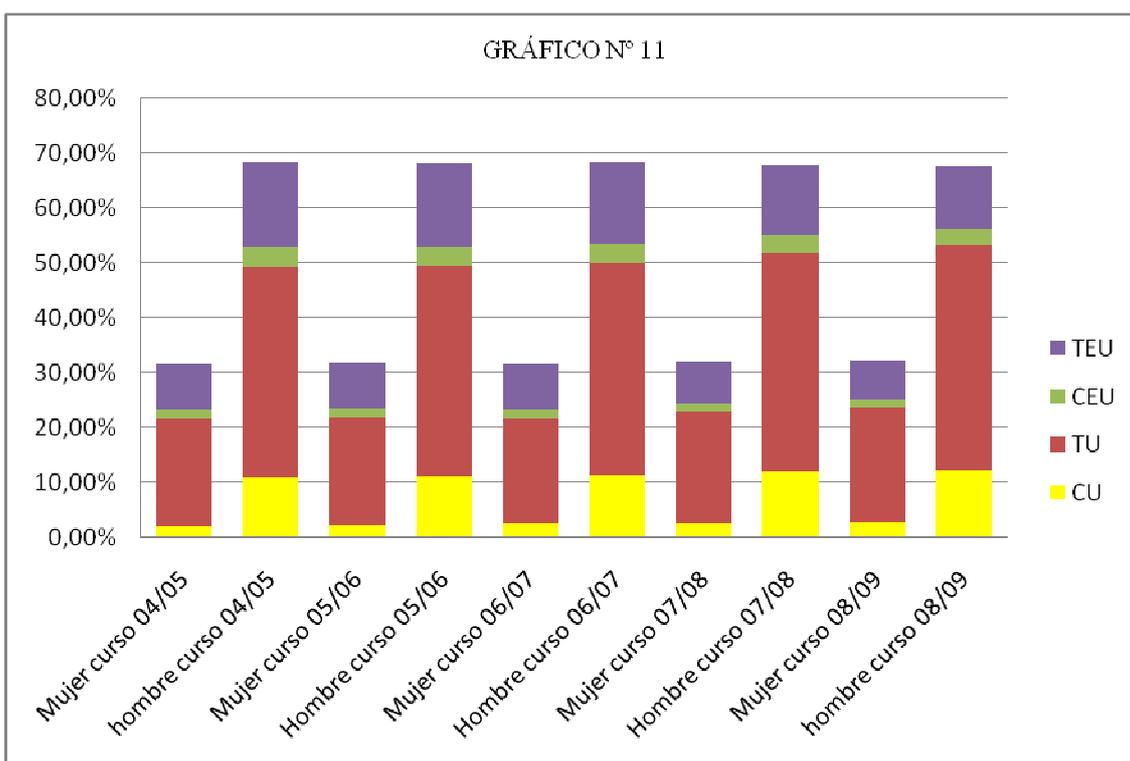
Indicador 4.2. Estabilidad de los hombres.



Si la relación la establecemos no sobre el conjunto del funcionariado sino para cada sexo en particular, comprobamos como ambos siguen un camino hacia la baja, aunque han sido dentro del grupo de mujeres donde podemos encontrar un descenso mayor. Esto nos llevaría a plantearnos, cual ha sido la razón, quizás ello pueda ser debido a la mayor dificultad de conseguir la estabilidad en las nuevas figuras de profesorado contempladas en la LOU.

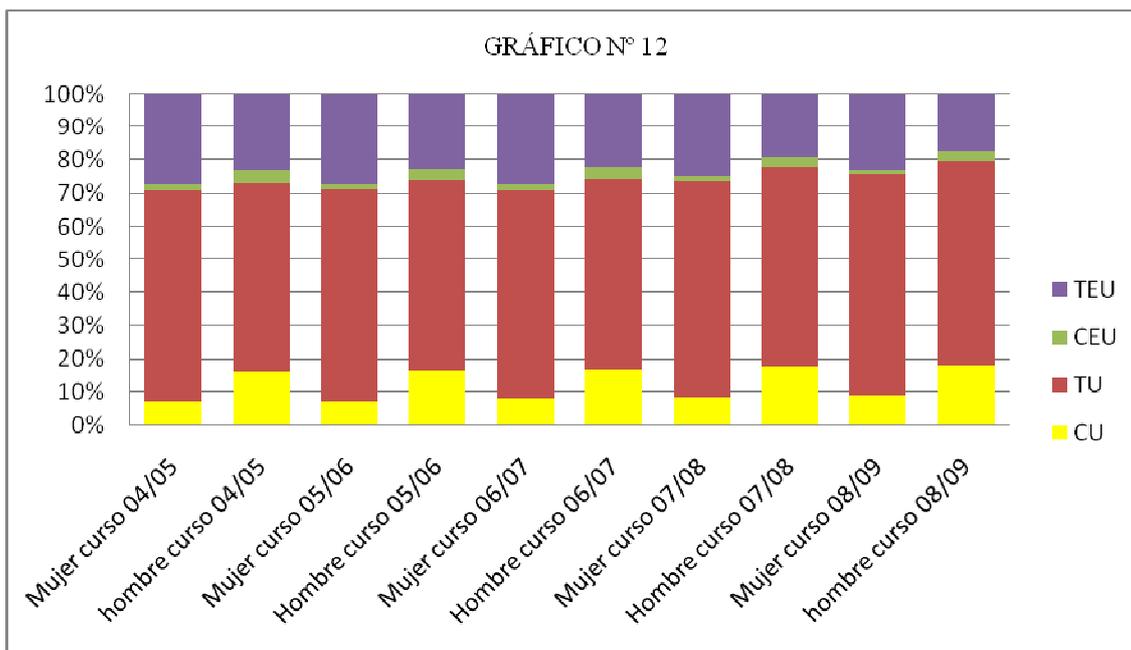
Indicador 5.1. Mujeres PDI funcionarias por categorías.

Indicador 5.2. Hombres PDI funcionarios por categorías.



Una vez reseñada la dimensión del PDI funcionario, es conveniente discernir entre las diferentes categorías laborales discriminadas por sexo, tal y como se puede apreciar en el gráfico nº 11. En él se constata como en todas las categorías profesionales el peso relativo de los hombres es superior al de las mujeres, aunque quizás donde más se evidencia esas diferencias sea a nivel superior, es decir, catedrático de universidad.

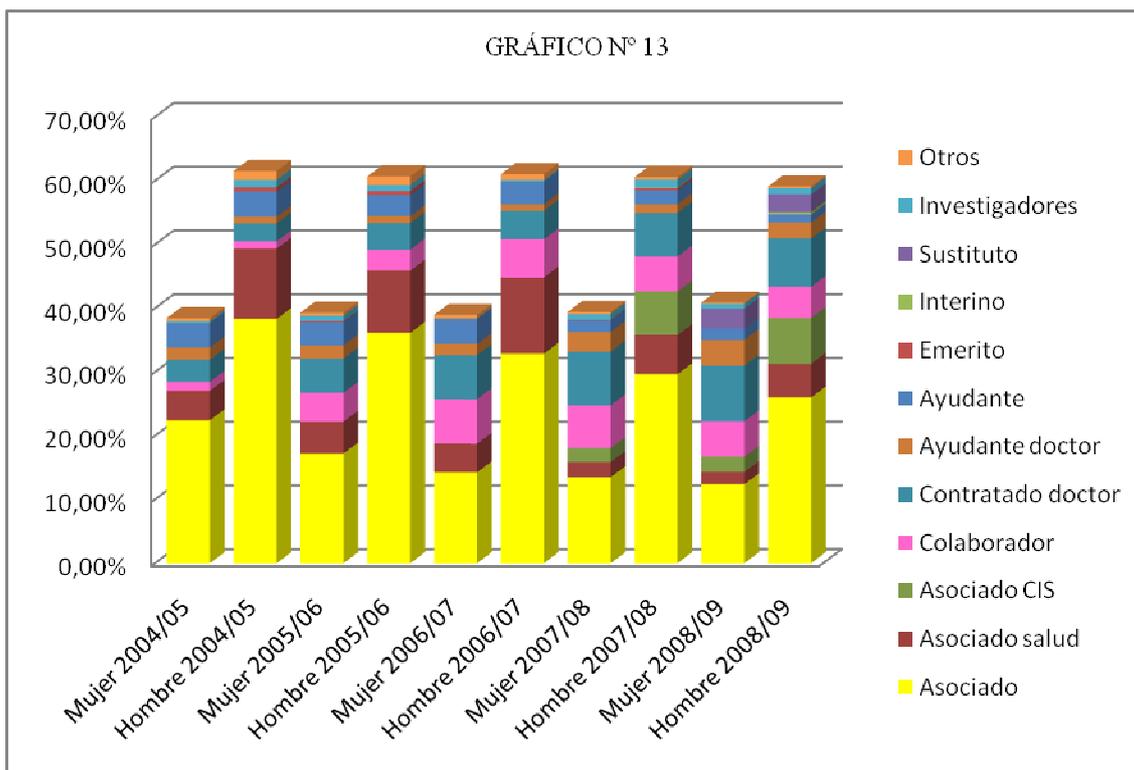
Indicador 6.1. Distribución de las mujeres PDI funcionarias por categorías.
 Indicador 6.2. Distribución de los hombres PDI funcionarios por categorías.



Al igual que casos anteriores, para tener una visión clara por sexo, y no diluir los porcentajes sobre totales, en el gráfico nº 12 se expone la composición de la plantilla de hombres y mujeres funcionarios.

De tal modo, observamos como el grueso más importante de la plantilla funcionaria mujer lo engloba la categoría de Titulares de Universidad junto con las Titulares de Escuelas Universitarias. Sin duda lo más significativo es la diferencia tan importante que existe entre los Catedráticos de Universidad, así como los Catedráticos de Escuelas Universitarias a pesar de que de tener estos últimos la misma categoría que los TU.

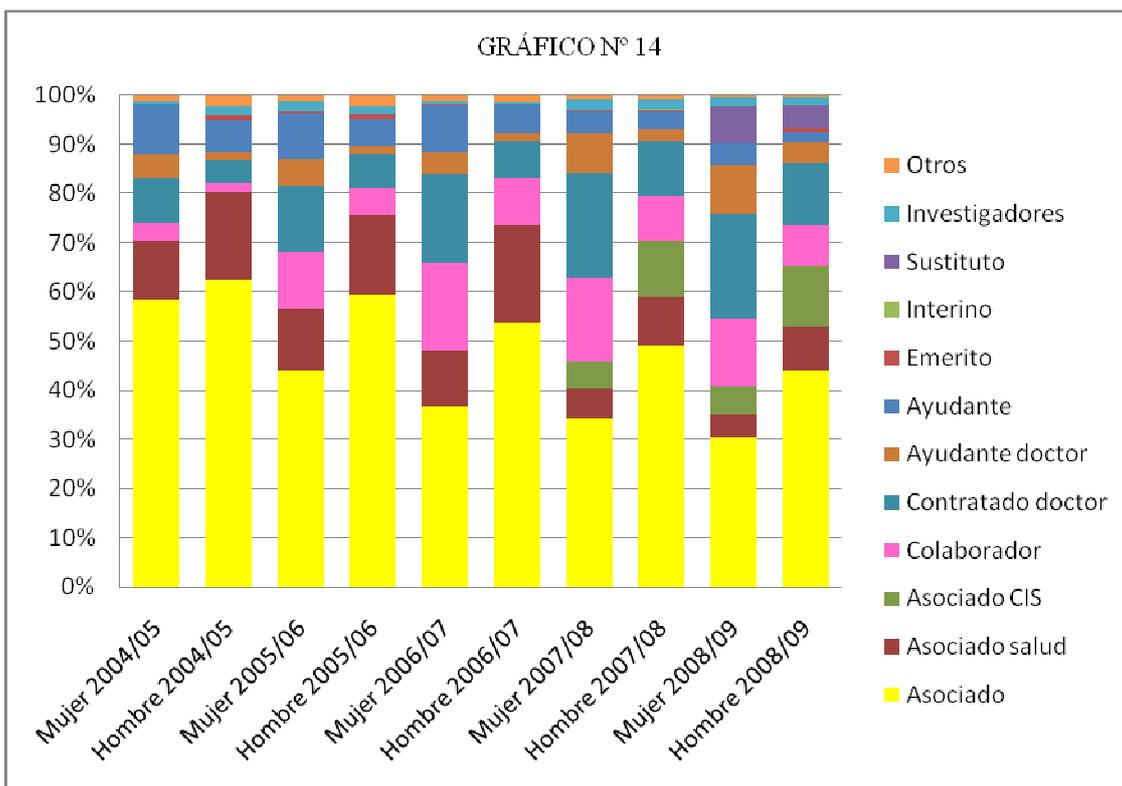
Indicador 7.1. Mujeres PDI contratadas por tipo de contrato.
 Indicador 7.2. Hombres PDI contratados por tipo de contrato.



Para concluir con la composición de la plantilla del PDI, presentamos en el gráfico nº 13 la distribución del personal contratado. En él se aprecia como la figura más extendida a lo largo de estos años ha sido la de asociado, aunque tiende a disminuir. Entendemos que ello es debido al cambio en la legislación universitaria con el consiguiente cambio de figuras contractuales. Lo que se evidencia también en el incremento de la figura tanto del profesor colaborador, como del contratado doctor.

Indicador 8.1. Distribución de las mujeres PDI contratadas por tipo de contratado.

Indicador 8.2. Distribución de los hombres PDI contratados por tipo de contratado.



Por lo que respecta a la composición de las plantillas de hombres y mujeres contratadas, comprobamos como es mayor el porcentaje de hombres en la figura del profesor asociado, mientras que en los contratos emergentes, como son el profesor colaborador y el contratado doctor la tendencia es a la inversa.

Una primera conclusión a este apartado podría ser que la figura de asociado, reservada para profesionales de reconocido prestigio, es asumida por hombres para los que trabajar en la universidad, supone un aliciente no tanto económico ni de estabilidad sino del prestigio personal que conlleva ser, además, profesor universitario.

6.- CONCLUSIONES

La plantilla de la Universidad de Málaga está compuesta mayoritariamente por hombres, en torno al 60% a lo largo del periodo de estudio, lo que sin duda va a influir en los resultados de aquellos indicadores referidos al total del personal docente e investigador.

Por lo que se refiere a los órganos unipersonales de representación tenemos que diferenciar entre aquellos que han sido elegidos por votación, una vez presentada su candidatura, de aquellos que son de libre designación.

En cuanto a los primeros, tenemos que resaltar que el máximo órgano de dirección de la UMA lo ostenta una mujer, Dña. Adelaida de la Calle Martín, con lo que en este sentido, podemos enorgullecernos de contar con una de las pocas rectoras de las Universidades Públicas españolas.

Pese a ello, denotamos una diferencia abrumadora en el porcentaje de hombres que desempeñan la labor de decanos y directores de centros, y la de directores de departamentos, todos ellos cargos electos. En tal sentido creemos conveniente analizar las causas que provocan este hecho, por ello es nuestra intención efectuar una encuesta a través de la cual podamos clarificar los motivos que llevan a las mujeres a no presentar su candidatura.

En referencia a los cargos de libre designación, existe una clara tendencia hacia la paridad, mucho más evidente en los órganos de gobierno de la UMA, que son designados directamente por la Rectora, donde se cumple prácticamente con la paridad. Sin embargo, en los órganos de decisión de los centros todavía se denota diferencias porcentuales entre ambos sexos.

La situación laboral del PDI de la UMA es mayoritariamente funcionariado, aunque con ligero descenso en los últimos años, a favor de las figuras contractuales que suponen también estabilidad en la plantilla. Es resaltable la diferencia existente entre el número de profesoras con dedicación exclusiva frente a los hombres.

Los Titulares de Universidad tienen el mayor peso de la plantilla de funcionarios de la UMA, seguidos por los Titulares de Escuelas Universitarias. Lo más representativo es la diferencia tan importante que se producen en los Catedráticos de Universidad, donde la mujer apenas representa en este último año un 20% del total de CU.

El PDI contratado de la UMA está integrado mayoritariamente por hombres, siendo la figura contractual más utilizada la de profesor asociado.

BIBLIOGRAFÍA:

- Acuerdo de 10 de julio de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Modelo de Financiación de las universidades Públicas de Andalucía (2007-2011). Disposición general de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. (BOJA nº 146 de 25/07/2007).
- Consejo de Coordinación Universitaria (2007): *Financiación del Sistema Universitario Español*. MEC
- Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA nº 215 de 07/11/2006).
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA nº 247 de 18/12/2007).
- Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza. (BOJA nº 251 de 31/12/2003)
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades. (BOE nº 89 de 13/04/2007).
- Navarro Guzmán, C.; Cano Juan, S. y Ferrer Pérez, V. (2008): "Diseño de indicadores para el análisis de la segregación por género del profesorado universitario", Actas del I Congreso internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica, pp. 229-236.
- 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).

Real 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).

Silvestre, M.; Elizondo, A. y Novo, A. (2008): “Igualdad entre mujeres y hombres en las universidades españolas: reflexión crítica sobre el catálogo de indicadores del sistema universitario español del MEC”, Actas del I Congreso internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica, pp. 115-128.

Universidad de Málaga (2005): *Plan estratégico de la Universidad de Málaga 2005-2008*. Vicerrectorado de Coordinación Universitaria, UMA.

Universidad de Málaga (2008): *Plan estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012*. Vicerrectorado de calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social, UMA. Disponible en www.uma.es



