

INDICADORES DE GÉNERO EN EL ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA UNIVERSIDAD

Cerdá Hernández, María Rosa
Área de Biblioteca y Documentación Científica
mcerdah@bib.upv.es

RESUMEN

La exigencia de implementar Planes de Igualdad también en la Universidad para la realización efectiva del principio de Igualdad necesita del estudio diagnóstico previo a la adopción de cualquier medida. Para ello se precisa del análisis de los datos estadísticos que nos revelen la realidad de la institución. La pertinencia de la información que aportan los datos cuantitativos facilita el establecimiento de un sistema de indicadores válidos, comprensibles y accesibles.

La precisión de los parámetros utilizados y su selección para el diagnóstico es objeto de este estudio.

PALABRAS CLAVES

Universidad Pública, Indicadores de Género, Diagnóstico de la situación, Plan de Igualdad.

1. INTRODUCCIÓN: FUNDAMENTACIÓN.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOI) nace con vocación de código de la Igualdad haciendo expresos conceptos que estaban presentes en nuestro Ordenamiento Jurídico de distinta manera. Así la discriminación, el acoso sexual o la igualdad de trato laboral.

Y frente a estos conceptos definatorios del contenido del principio de Igualdad, la LOI lleva a cabo una importante aportación a la realización efectiva de la Igualdad reconociendo el carácter de *mainstreaming* del *principio de Igualdad de Trato y Oportunidades* que *informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos* (art. 15 LOI).

Este aspecto transversal del principio de Igualdad queda fundamentado en la misma Constitución Española que lo declara en su art. 1.1 como valor superior de nuestro Ordenamiento Jurídico a la vez que conmina a los Poderes Públicos a *promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud* (art. 9.2) y reconoce la Igualdad ante la Ley de toda la ciudadanía sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (art.14). A este derecho de no discriminación e igualdad ante la Ley se le concede la protección de la tutela judicial efectiva establecida en su art. 53.2 ante los *Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional*.

Ese carácter transversal del principio de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres es el que obliga a las Administraciones Públicas a su integración activa tanto en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas como en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos así como en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades (art. 15 LOI).

La Universidad Pública -como administración pública al servicio de la Educación Superior a través de la docencia, la investigación y la innovación- debe desarrollar las estrategias necesarias para hacer efectiva, en su ámbito y desde su realidad, el principio de Igualdad.

La realidad de la Universidad queda acotada por una doble perspectiva.

Como institución dedicada a la Educación Superior integra tres colectivos claramente diferenciados en cuanto a las relaciones y funciones mantenidas con la institución: alumnado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios.

Como organización, la Universidad establece diferentes relaciones con cada uno de los colectivos de su comunidad en las que unas veces actúa como mera gestora pública de la prestación del servicio de la Educación Superior (matrícula alumnado, régimen de permanencia alumnado...) mientras que en otras ocasiones su actuación se enmarca en las relaciones laborales establecida con su personal (con las peculiaridades del régimen docente e investigador o la coexistencia de personal funcionario y laboral) a la vez que mantiene relaciones reguladas estrictamente por el Derecho Administrativo respecto a terceros (contratación pública, externalización de servicios...).

A estas características responde su organización con el fin de alcanzar la excelencia y calidad en su servicio a la Sociedad.

Las relaciones que mantiene con la Sociedad no queda limitada a la representación de la misma en el Consejo Social sino que responde al principio de la *responsabilidad social universitaria* que le impone como estrategia de toda su actuación el respeto a los principios y valores constitucionales reflejados en su propia estructura pero que trascienden a la Sociedad a la que sirve transformándola y dando sentido a la Universidad como motor de cambio social.

2. PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA.

La Universidad debe utilizar los instrumentos y estrategias que le permitan alcanzar la Igualdad efectiva en su ámbito manteniendo como objetivo final el avance equilibrado de toda la Sociedad.

La LOI señala para este fin la implementación del llamado Plan de Igualdad como el conjunto de medidas que garanticen la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la institución. Esa garantía queda referida a la selección y acceso, promoción, formación o participación activa en la vida universitaria, entre otros.

Se trata, pues, de un *instrumento de intervención* que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un *conjunto de objetivos, medidas y acciones*, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

La importancia de la implementación de un Plan de Igualdad queda, pues, vinculada a la garantía de la integración efectiva de la Igualdad en la Universidad.

Bien es verdad que el diseño de un Plan de Igualdad en la Universidad, como en otras organizaciones, queda sometido a las verdaderas necesidades de dicha institución.

A este respecto se debe reflexionar sobre las diferencias existentes entre instituciones en el desarrollo del servicio de la Educación Superior derivadas de la propia evolución histórica de la institución así como del carácter de unas u otras titulaciones.

De este modo, las llamadas Universidades Generalistas en las que se imparten titulaciones tanto técnicas y científicas como de las entendidas como sociales y humanidades viven una realidad en la que la diversidad de género está presente desde su misma configuración.

Así en estas instituciones, si bien existirán diferencias en áreas de conocimiento, la Mujer mantiene una presencia más activa y dinámica siendo impulsora de la revisión de ciertos planteamientos y rutinas establecidas como naturales por androcéntricas.

Mientras que en las Universidades Politécnicas o puramente técnicas esta realidad ha sufrido una importante modificación en la última década en la que la presencia de la Mujer se ha incrementado paulatinamente en sus diferentes estamentos.

Si hasta hace un par de décadas la matrícula femenina en estas titulaciones rayaba en lo anecdótico, actualmente la Mujer está presente y con fuerza en todas las titulaciones técnicas con especial acomodo en nuevas especialidades.

Se detecta una importante presencia de la Mujer en la docencia e investigación con una carrera profesional y académica que encuentra su límite en el acceso a los puestos de máxima responsabilidad en equipos de investigación, acceso a cátedra o tiempo de formación

especialmente en las áreas de conocimiento científicas y técnicas que han sido tardías en incorporar la competencia femenina en un ámbito generalmente masculinizado.

Sin embargo, el personal de administración y servicios presenta una variabilidad importante. La Mujer en Administración General ocupa mayoritariamente los puestos base mientras que los de gestión la presencia masculina es proporcionalmente mayor frente a la femenina. En cuanto a los puestos clasificados como Administración Especial –encuadrarían los puestos técnicos de laboratorio, granjas, analistas y operadores informáticos, mantenimiento...- la presencia masculina es mayoritaria.

El informe *La Universidad española en cifras 2010* expresa claramente esta realidad.

Así que, frente a esta positiva evolución, quedan puntos débiles que piden ser corregidos para llegar a la efectividad del principio de Igualdad.

3. ESTUDIO DIAGNÓSTICO.

El Plan de Igualdad es el resultado de un proceso que se inicia con la toma de decisión y compromiso por la máxima representación de la institución con la integración efectiva del principio de *Igualdad de Trato y Oportunidades* en la Universidad.

Para este fin contará con la participación y colaboración de la Comunidad Universitaria.

Se considera que el Plan de Igualdad no es un marco inamovible sino que, si ha sido correctamente diseñado, la modificación positiva de la realidad supone una revisión en sus objetivos y modificación en sus medidas y acciones. Para ello se hace imprescindible incorporar en el mismo diseño del Plan mecanismos de seguimiento y evaluación.

Previo al diseño de las medidas y acciones necesarias para implementar realmente la Igualdad es preciso conocer en qué medida se cumple la integración efectiva del principio de Igualdad por lo que se deberá elaborar un estudio diagnóstico previo que precise la situación de la institución respecto a la realización de dicho principio en un momento dado.

Ese estudio diagnóstico consistirá en

- recogida de información y análisis de datos de la plantilla y su gestión
- resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora

El diagnóstico es una herramienta que nos devolverá la imagen de la institución en un momento determinado identificando los puntos débiles y las oportunidades de mejora por lo que es imprescindible para la realización del Plan.

La finalidad del informe diagnóstico es, pues, obtener información pormenorizada de las características de la institución y, especialmente, de sus recursos humanos y las prácticas de gestión sobre los mismos así como las opiniones y necesidades de las mujeres y hombres de la misma.

Para ello, el diagnóstico requiere de:

- la recogida de información y análisis de datos, tanto de los recursos humanos de la institución como su gestión, siguiendo el establecimiento de unos *indicadores de género predeterminados*
- obtención de resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora

Al tratarse de un instrumento de trabajo de la situación de la institución en un momento dado, debe ser revisado periódicamente a fin de conocer la eficacia de las intervenciones realizadas mediante el análisis de los indicadores de seguimiento y detectar posibles nuevas necesidades a las que dar respuesta.

El diseño del Plan de Igualdad depende, pues, de la obtención y análisis de los datos necesarios para la elaboración del informe diagnóstico correspondiente.

4. INDICADORES DE GÉNERO

Como se ha expuesto, la información necesaria para realizar dicho estudio diagnóstico es la facilitada por la propia Universidad. Para el fin del estudio diagnóstico es relevante la información estadística elaborada por el servicio institucional correspondiente.

También las estadísticas de la Universidad –siguiendo lo establecido en el art. 20 LOI para los poderes públicos en cuanto a la elaboración de sus estudios y estadísticas- deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo a la vez que establecer *indicadores para el mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres*.

Del mismo modo, el diseño de los indicadores permitirá el conocimiento de la incidencia de otras variables que pueden ser generadoras de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

La revisión y adecuación de las definiciones estadísticas existentes corresponde a la Universidad con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres evitando la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

La desagregación por sexo de los datos estadísticos nos revela la participación cuantitativa de las mujeres en la Universidad. Pero esta desagregación no es suficiente para poder analizar la realidad de la comunidad universitaria.

Para poder determinar qué medidas y acciones son necesarias para la integración real de la Igualdad en la Universidad se precisa elaborar los indicadores que expongan los puntos débiles a corregir.

Estos indicadores representan un determinado aspecto de la realidad por lo que deben cumplir unas determinadas características:

- Validez, en cuanto muestran los diferentes valores entre las características que se pretenden medir
- Fiabilidad, en los resultados que no pueden depender de la casualidad
- Sensibilidad, para presentar en su resultado distinciones finas de la magnitud que se quiera medir
- Precisión, manteniendo su margen de error en el mínimo posible

- Comprensible, interpretándose con facilidad de manera que ofrezca una información determinada y comprensible para cuantos reciben la información
- Accesibilidad a la información necesaria para la elaboración del indicador que debe ser medida en su coste económico

La función esencial de los indicadores de género es la de señalar los cambios organizacionales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

La utilidad de los indicadores se centra, pues, en la habilidad de señalar los cambios en el estatus de las mujeres y hombres en distintos momentos por lo que ayudan a medir si la Igualdad está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas.

Así, el establecimiento de un sistema de indicadores válidos, fiables y precisos en el ámbito universitario es necesario para poder comprender la propia realidad e intervenir -mediante medidas y acciones adecuadas- en los aspectos que no integran plenamente la Igualdad de Oportunidades.

La Universidad, en cuanto organización, debe contar con un sistema de indicadores adecuado a su realidad que puedan ayudar a determinar el nivel de Igualdad efectiva.

Los indicadores de género pueden ser de contenido cuantitativo expresados en datos numéricos o bien cualitativos en los que la observación de esa realidad se realiza en términos no cuantificables.

En este breve estudio, la referencia a los indicadores de género se debe entender hecha a los llamados indicadores cuantitativos o numéricos.

Partiendo de lo expuesto más arriba, el sistema predeterminado de indicadores utilizado por la Universidad para el conocimiento de su propia realidad deberá

- ser desagregado por sexo
- poder expresar en valores los parámetros que se pretenden medir
- permitir prescindir de la casualidad
- mostrar en su resultado las distinciones entre magnitudes
- mantener el mínimo error posible
- fácilmente comprensible para las personas que deben ser informadas
- poder mantener un coste económico asumible por la institución en cuanto al acceso a la información.

Establecidas estas premisas cabe decidir qué información es pertinente para el fin del diagnóstico.

La pertinencia de la información queda vinculada al objetivo mismo de la realización efectiva de la Igualdad de manera que la interrogación de los datos estadísticos se hará dirigida a este fin.

Como también se ha expuesto, la Universidad mantiene una estructura organizativa singular al incorporar tres estamentos claramente diferenciados en cuanto a su acceso, función y relación con la institución.

Esta singularidad lleva a plantear una estructuración de los indicadores de género que pueden ser utilizados.

Una posible categorización de los indicadores de género a utilizar se relaciona directamente con la configuración de toda comunidad universitaria.

Atendiendo a la existencia de estamentos diferenciados – alumnado, profesorado y personal investigador, y personal de administración y servicios- se puede establecer una clasificación que responde a tres grandes áreas: carrera profesional o académica, conciliación y corresponsabilidad, participación activa.

Estas tres grandes áreas definirían la implicación de las personas integrantes de la comunidad universitaria con la institución a la vez que responden a las tres esferas que mayor trascendencia tienen a nivel personal.

Así, la carrera profesional o académica nos muestra el rango de equilibrio existente en la forma de acceso, permanencia, promoción o formación en cada uno de los colectivos.

Pero si la carrera profesional o académica define el futuro de cualquier persona mayor importancia tiene la incidencia de la vida personal y familiar en el desarrollo de esa actividad profesional.

La conciliación personal, familiar y laboral no es un tema baladí puesto que las responsabilidades de la vida adulta condicionan los planes de la esfera profesional. Hasta ahora ha sido la Mujer quien, *de forma espontánea y natural*, ha asumido enteramente –salvo honrosas excepciones- el coste de la responsabilidad de la atención de menores y dependientes.

Las estructuras androcéntricas, la asunción plena de un determinado rol de género y la presión social han hecho a la Mujer cautiva de sus *obligaciones* como tal.

Ello ha supuesto un alto coste personal para la Mujer –sea cual sea su formación e inserción en el mercado laboral- pero también para la Sociedad que ha subestimado durante generaciones el potencial de la mitad de sus recursos humanos.

A continuación se exponen los indicadores de género que se enmarcan en cada una de estas áreas: carrera de las personas en la Universidad, conciliación familiar y laboral así como corresponsabilidad, niveles de participación activa en la vida universitaria.

a) Carrera de las personas en la Universidad

Hace referencia a la vinculación docente, investigadora, profesional o académica de cada uno de los colectivos de la comunidad universitaria. Dada las singularidades de cada uno de los colectivos se diferenciará también la información pertinente para cada uno de ellos.

En cuanto a la carrera profesional del personal docente e investigador (PDI) es de interés la información desagregada por sexo relativa a:

- Distribución del PDI:
 - número total de mujeres PDI
 - distribución por sexo y edad del PDI por centros, departamentos y áreas de conocimiento

- Gestión de los recursos humanos del PDI. Situaciones administrativas:

- número de mujeres PDI funcionario y laboral con el porcentaje por cada una de las categorías
- número de bajas –comunes y profesionales, accidentes comunes y laborales- así como su duración
- permisos y licencias con retribución
- permisos y licencias sin retribución
- excedencias y su tipo
- reducciones de jornada y su tipo
- Actividad docente e investigadora:
 - presencia de mujeres directoras e investigadoras principales de grupos de investigación y su relación con respecto a los compañeros de esos niveles
 - dirección de contratos de investigación
 - número de tesis dirigidas
 - dirección de Instituto Universitario
 - datos desagregados de la distribución del número de créditos impartidos por el PDI
 - datos desagregados de la distribución del número de créditos impartidos por el PDI y área de conocimiento
 - datos desagregados de la distribución del número de créditos impartidos por el PDI por titulación en la que se imparten
 - datos desagregados de la evaluación docente obtenida por PDI, área de conocimiento y titulación
 - acreditaciones obtenidas
 - participación en tribunales y comisiones
 - participación en la oferta formativa específica: programas de movilidad y permisos y licencias para formación.

En lo referente a la carrera profesional del personal de administración y servicios (PAS) es información pertinente la siguiente:

- Distribución del PAS:
 - número total de mujeres PAS
 - distribución por sexo y edad del PAS por centros, departamentos y servicios
- Gestión de los recursos humanos del PAS. Situaciones administrativas:
 - número de mujeres PAS funcionario y laboral con el porcentaje por cada una de las categorías
 - nivel de estudios/ formación real del PAS
 - datos sobre cargos de gestión y ejecución
 - promoción laboral
 - número de bajas –comunes y profesionales, accidentes comunes y laborales- así como su duración
 - permisos y licencias con retribución con especificación del tipo
 - permisos y licencias sin retribución con especificación del tipo
 - excedencias y su tipo
 - reducciones de jornada y su tipo
 - retribuciones
- Actividad institucional:
 - asistencia a formación específica

- participación en programas de movilidad
- participación en proyectos
- participación en tribunales y comisiones

Por lo que respecta al Alumnado se debe obtener información sobre:

- Distribución del Alumnado:
 - distribución total del alumnado
 - distribución del alumnado por tipo de titulación: grado, máster, doctorado y formación permanente
 - distribución del alumnado por área de conocimiento y centros
- Gestión del Alumnado. Situaciones administrativas:
 - perceptores de becas y ayudas
 - datos desagregados de las personas inscritas o atendidas en los distintos servicios de la Universidad: orientación profesional, servicio de empleo, gabinete psicopedagógico...
- Rendimiento académico:
 - nota media de selectividad
 - nota media del alumnado por centro y titulación
 - nota media del alumnado egresado
 - nota media del alumnado egresado por titulación
 - premios extraordinarios
 - abandono de estudios
 - tesis leídas

b) Conciliación familiar y laboral así como corresponsabilidad

La LOI ha introducido importantes avances –arts. 14.8, 30, 44 - para facilitar la conciliación familiar y laboral mediante una serie de previsiones con el fin de fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

La medida más innovadora en este aspecto ha sido el permiso de paternidad -13 días de duración- ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada criatura a partir de la segunda. Es un derecho individual y exclusivo del padre tanto en los supuestos de paternidad biológica como en la adopción y acogimiento.

A la vez se introducen mejoras en el permiso de maternidad que se amplía dos semanas para los supuestos de menores con discapacidad pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas medidas de conciliación han sido arbitradas de distinta manera en cada una de las Universidades de manera que se están desarrollando bien a través de los respectivos planes de Igualdad bien mediante acuerdos de conciliación diferenciando los colectivos PDI y PAS o en los correspondientes convenios colectivos.

En cuanto a la información que los indicadores de género pueden aportar del colectivo PDI interesa conocer:

- dedicación a tiempo completo
- dedicación a tiempo parcial
- solicitud de permisos y licencias para cuidado de menores y dependientes
- reducción de jornada para cuidado de menores y dependientes
- solicitud de ayuda social por atención de menores y dependientes

Por lo que se refiere al PAS los parámetros que ayudan a revelar la situación de las mujeres respecto a la de sus compañeros básicamente son los mismos que en el PDI:

- tipo de jornada por grupo, nivel o categoría
- solicitud de permisos y licencias para cuidado de menores y dependientes
- reducción de jornada para cuidado de menores y dependientes
- solicitud de ayuda social por atención de menores y dependientes

El Alumnado universitario está compuesto por personas adultas que asumen las responsabilidades propias de la edad adulta. La maternidad y paternidad responsable, la asunción del cuidado de dependientes, la incorporación al mercado laboral a través de diferentes vías contractuales a la vez que mantienen su formación universitaria necesita de una intervención que les facilite también la conciliación personal, familiar y laboral.

La información que se recupere en este sentido nos reflejará la verdadera situación de un colectivo que no por su edad queda al margen de la responsabilidad adulta. Para ello es pertinente:

- solicitud de cambios de horarios
- asistencia a prácticas y docencia obligada
- asistencia a tutorías
- solicitud de servicios facilitadores de la conciliación: escuela infantil, dispensario médico...
- ayuda social para atención de menores y dependientes (ayuda y subvenciones para matrícula, material escolar, material asistencial, cuidados paliativos...)

c) Niveles de participación activa en la vida universitaria

Esta participación activa viene referida tanto a la presencia en los órganos de gobierno y representación como en la composición de tribunales y comisiones.

Esa participación es diferente por colectivo y proporcionada según lo marcado en los estatutos de cada Universidad siguiendo la legislación vigente.

La información a recuperar en este aspecto sobre el PDI es:

- presencia en los órganos de gobierno colegiados
- presencia en los órganos de gobierno unipersonales
- presencia en los órganos de participación y representación
- participación en la representación sindical
- liberaciones sindicales

Del mismo modo los indicadores de género informarán sobre la situación del PAS:

- participación en los órganos de gobierno colegiados
- participación en los órganos de gobierno unipersonales
- presencia en los órganos de participación y representación
- participación en la representación sindical
- liberaciones sindicales

Para el Alumnado también es relevante conocer:

- participación en los órganos de gobierno colegiados
- participación en la Delegación del Alumnado
- participación en los órganos de representación estudiantil: Pleno de Delegaciones
- cargos de representación: personas delegadas, vicedelegadas, coordinadoras y secretarías de las delegaciones
- participación en actividades deportivas, culturales, certámenes, concursos y premios

5. CONCLUSIÓN.

La *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece la transversalidad del principio de Igualdad –art. 15 LOI- en virtud de la cual los Poderes Públicos están obligados a observar dicho principio en toda política pública y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Para poder llevar a cabo dicho mandato, también la Universidad debe proceder al análisis de su propia realidad para poder intervenir en aquellos puntos débiles que suponen un desequilibrio en su organización y, por tanto, en su excelencia y calidad en la prestación del servicio de la Educación Superior.

El instrumento que facilita la intervención en ámbitos discriminatorios es el Plan de Igualdad que debe estar precedido de un estudio diagnóstico que refleje la imagen real de la institución en un momento dado.

La precisión en el diagnóstico depende de la selección de unos indicadores que señalen los aspectos relevantes a la institución.

Por ello la atención a la carrera profesional y académica, a las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral así como la participación activa en la institución, revelan el nivel real de integración de la Mujer respecto al Hombre.

La eficacia de los indicadores exige que se establezca una revisión de dichos indicadores según vaya cambiando la realidad intervenida.

Lo expuesto manifiesta la importancia de mantener un sistema de indicadores que garanticen el análisis objetivo de la institución y doten de sentido los objetivos, medidas y acciones del Plan de Igualdad a la vez que lo fundamentan y justifican.

6. BIBLIOGRAFÍA

Constitución Española.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas: "La universidad española en cifras 2010". [<http://www.crue.org/export/sites/Crue/Publicaciones/UEC2010VOLI.pdf>]. Consultado: 04/04/2011

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Web Igualdad en la empresa. [<http://www.igualdadenaempresa.es/web/guest/inicio>] Consultado: 15/04/2011