



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

*La desigualdad de género en el mundo laboral y  
en la universidad.*

Autor/es

María Agustín Lapesa

Director/es

Ana Yetano Sánchez de Muniain

Universidad de Zaragoza  
2021

## **RESUMEN.**

A lo largo del trabajo el principal tema que vamos a tratar es la desigualdad de género que se da entre hombres y mujeres. En primer lugar, se analiza la incorporación de la mujer en el mundo laboral, con todas consecuencias que esto tuvo.

Además, analizaremos su evolución a lo largo del tiempo, valorando las diversas discriminaciones y desigualdades que esta sufre frente a los hombres, como brechas de género, techo de cristal, acantilado de cristal, etc. También, se comentarán diversas iniciativas tanto nacionales como internacionales de aplicación para intentar conseguir reducir esa desigualdad de género.

Por último, haremos una selección de 26 universidades públicas españolas, de las 50 existentes, para analizar la proporción de mujeres y hombres que hay en sus Consejos de Dirección. También, analizaremos los Planes u Observatorios de Igualdad que posee cada una, y se realizará un estudio más exhaustivo de dos de ellas comparándolas.

## **ABSTRACT.**

Throughout the work, the main topic that we are going to deal with is the gender inequality that exists between men and women. In the first place, the incorporation of women into the world of work is analyzed, with all the consequences that this had.

In addition, we will analyze its evolution over time, assessing the various discriminations and inequalities that it suffers from men, such as gender gaps, glass ceiling, glass cliff, etc. Also, various national and international implementation initiatives will be discussed to try to reduce this gender inequality.

Finally, we will make a selection of 26 Spanish public universities out of the 50 existing ones to analyze the proportion of women and men on their Boards of Directors. Also, we will analyze the Equality Plans or Observatories that each one has, and a more exhaustive study of two of them will be carried out comparing them.

## ÍNDICE.

1. INTRODUCCION.	5
2. GÉNERO E INICIATIVAS.	6
2.1.LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y SU PROBLEMÁTICA EN EL EMPLEO.	6
2.2.INICIATIVAS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO.	15
3. METODOLOGÍA.	20
3.1.MUESTRA.	20
3.2.INFORMACIÓN BUSCADA.	21
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.	23
4.1.CONSEJO DE DIRECCIÓN.	23
4.2.BÚSQUEDA PLAN DE IGUALDAD.	28
4.3.COMPARACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE DOS UNIVERSIDADES.	30
5. CONCLUSIONES.	34
6. BIBLIOGRAFÍA.	36

## **LISTA DE TABLAS.**

Tabla 1. Población residente en España a 01/01/2021.

Tabla 2. Tasa de paro por seco en España en 2020.

Tabla 3. Ocupación por sexo y sectores en 2020.

Tabla 4. Representa los puntos de desigualdad (0) a igualdad (100) que hay en España.

## **LISTA DE ILUSTRACIONES.**

Ilustración 1. Evolución de la mujer como universitaria en España (1962-2014).

Ilustración 2. Porcentaje de mujeres entre los estudiantes universitarios por ramas (1981-2014).

## **LISTA DE GRÁFICOS.**

Gráfico 1. Proporción de rectores y rectoras en las universidades.

Gráfico 2. Proporción de gerentes en las universidades.

Gráfico3 . Proporción de secretarios y secretarias generales en las universidades.

Gráfico 4. Proporción de vicerrectores y vicerrectoras en las universidades.

Gráfico 5. Proporción de hombres y mujeres en el consejo de dirección.

## **1. INTRODUCCIÓN.**

La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural en el que se discrimina a las personas por razón de su sexo, por ser hombre o mujer. Principalmente, estas desigualdades suelen afectar más a las mujeres que a los hombres. Es un tema actual, en especial en el mundo laboral, ya que las mujeres se les trata de forma desigual a los hombres, es un tema de actualidad y algo que me va a afectar en poco tiempo y me ha parecido interesante poder estudiar sobre ello.

El principal objetivo que va a tratar este trabajo es analizar la desigualdad de género que se da en el mercado laboral, desde la incorporación de la mujer a este hasta la actualidad, con todas consecuencias que esto ha ido teniendo.

El trabajo se divide en dos apartados principales. En primer lugar, se analiza la evolución de la mujer en el mercado laboral, con sus consecuencias y todos los problemas con los que se ha encontrado. Además de comentar conceptos como techo de cristal, acantilado de cristal, brecha de género, etc. que son diversos conceptos que afectan a la mujer negativamente. Y comentaré diversas iniciativas que se dan en el ámbito mundial, nacional y autonómico, principalmente las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en especial el objetivo 5 que es el que trata de la Igualdad de género, también se comentará alguna normativa de universidades públicas.

La otra parte del trabajo, se basará en 26 universidades públicas españolas, en las cuales se analizará la proporción de hombres y mujeres que hay en sus Consejos de Dirección. Además, de estudiar los Planes u Observatorios de Igualdad que estos tengan, y por último compararemos los Planes de Igualdad de dos universidades elegidas entre las 26.

## **2. GÉNERO Y NORMATIVA.**

### 2.1. LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL Y SU PROBLEMÁTICA EN EL EMPLEO.

La situación de la mujer en el mercado laboral es muy dispar a la del hombre, existe una importante brecha de género. Sin olvidarnos del famoso techo de cristal, en el cual se muestra como una mujer no puede acceder a determinados altos puestos en política, empresas... La situación actual no es la idónea y sigue siendo diferente a la del hombre, pero para ello hay que conocer un poco como ha sido su recorrido desde su incorporación, ya que no comenzó al mismo tiempo que el hombre.

La mujer siempre ha estado más dedicada a las tareas del hogar y el cuidado de los niños, hasta la Revolución Industrial, en el s.XVIII, cuando se les permitió la incorporación al mundo laboral, pero con unas condiciones diferentes a las de los hombres, tanto en salario como en derechos laborales. Otro de los aspectos que hizo que la mujer se incorporara en el mundo laboral fue, la Primera y la Segunda Guerra Mundial, este hecho hizo que los hombres tuvieran que ir al campo de batalla por lo que en las fábricas se necesitaba mano de obra y se recurrió a ellas y de esta forma no perder la producción, las mujeres cumplieron y consiguieron que la economía no se derrumbara. Fue en este momento cuando apareció el famoso cartel “We can do it”, creado en Estados Unidos, dicho cartel es símbolo de fuerza y poder de las trabajadoras, se convirtió en un símbolo del movimiento feminista.<sup>1</sup>

La incorporación de la mujer en el mundo laboral ha cambiado aspectos como el descenso del índice de natalidad, la transformación del modelo de familia, la independencia económica de las mujeres, el entendimiento de los roles como un reparto de los mismos,<sup>2</sup> y por último en el ámbito de la educación actualmente la escolaridad de la mujer es superior a la de los varones en todas edades, incluso en la educación universitaria a excepción de las carreras más técnicas.<sup>3</sup>

La mentalidad que se tenía en esa época hizo que les costara mucho aceptar que la mujer accediera al mundo laboral y se produjeran esos cambios en el hogar, ya que ellos se

---

<sup>1</sup> <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html#:~:text=A%20finales%20del%20siglo%20XVIII,incorporarse%20en%20el%20mundo%20laboral.&text=La%20lucha%20por%20la%20igualdad,el%20D%C3%ADa%20de%20la%20Mujer.>

<sup>2</sup> <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=954980>

<sup>3</sup> [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252015000200008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008)

basaban en “**la teoría de la domesticidad**” la cual se define como que a los hombres les corresponden las tareas productivas y a las mujeres las reproductivas, generándose de esta manera una división “social” de roles según el sexo, podríamos decir que todavía hoy en día existe.<sup>4</sup>

Podríamos decir que el principal punto de inflexión en la desigualdad de género se da desde la aprobación de la **Constitución Española de 1978**, en la cual se dio derecho a la mujer a no ser discriminadas por ser mujer, pero a nivel social faltaba todavía mucha concienciación para eliminar esa desigualdad. Anteriormente, una mujer no podía firmar un contrato de trabajo, no se podía sacar el carnet de conducir, pedir el pasaporte o abrir una cuenta bancaria sin el consentimiento de su marido. Aunque todavía tenían muchas restricciones, no podían ser militares ni trabajar en minas, pero poco a poco se iba avanzando a conseguir mayores derechos y poder incorporarse al mundo laboral de forma independiente al hombre.

Aún hoy en día la situación que vive España en igualdad de género es muy dispar a otros países, a pesar de que nos consideramos un país muy desarrollado todavía nos queda mucho por avanzar. Algunos países que destacar por su comportamiento en la igualdad de género serían:<sup>5</sup>

- Islandia, se podría considerar el país con menor desigualdad de género, ha aprobado la “ley de equidad salarial”, mediante la cual todas empresas están obligadas a pagar el mismo sueldo a hombres y mujeres (si incumplen la ley, deben pagar una multa de hasta 400€/día.
- Suecia, el 46% de sus representantes parlamentarios son mujeres, la líder de la Iglesia sueca es una mujer y el permiso de maternidad es de 480 días, se puede repartir entre padres y madres como quieran.

Desde la aprobación de la Constitución no fue hasta 2004 cuando se aprobó la primera ley orgánica importante respecto a la inferioridad de las mujeres, la **Ley contra la violencia de género LO/01/2004**, fue la primera ley orgánica confeccionada para la erradicación de la violencia contra las mujeres. La siguiente fue en 2007, la **Ley para la Igualdad efectiva entre hombre y mujeres LO/3/2007**, se puso de manifiesto la

---

<sup>4</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=7t9q2jxwrVg>

<sup>5</sup> <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>

igualdad laboral, educacional, civil y política.<sup>6</sup> Pero todavía nos queda mucho camino por recorrer para conseguir una igualdad.

Aún hoy en día la tasa de actividad y de paro entre hombres y mujeres sigue siendo muy diferente. La población por género es muy similar, por lo que las tasas tendrían que ser similares, pero esto no ocurre la tasa de paro de 2020 en mujeres es 17,43% a diferencia de los hombres, que es menor, 13,87%, debemos de tener en cuenta también la crisis del COVID19 que hemos vivido en este año. La tasa de actividad, de 2020, entre hombres y mujeres es más similar pero todavía sigue siendo superior la de hombres, 62,93% y la de mujeres 52,24%.

*Tabla 1. Población residente en España a 01/01/2021.*

HOMBRES	23.224.861	49%
MUJERES	24.169.362	51%
TOTAL	47.394.223	100%

*Fuente: elaboración propia a base de datos del INE.*

*Tabla 2. Tasa de paro por sexo en España en 2020.*

HOMBRES	13,87
MUJERES	17,43
AMBOS SEXOS	15,53

*Fuente: elaboración propia a base de datos del INE.*

Todavía sigue existiendo ese sexismo en los puestos de trabajo, “trabajos de hombres y mujeres”, esta tendencia a ocupar distintos puestos de trabajo en el mercado laboral tiene un nombre y se le denomina como **segregación ocupacional entre géneros**.<sup>7</sup> Las actividades que más realizan las mujeres podríamos decir que son en sectores de asistencia, educación, servicios, sanidad o más domésticos, por el contrario los hombres predominan en el sector industrial, y además ocupan los altos puestos directivos.

Además, dentro de un mismo sector existiría una **brecha sectorial de género**, suelen ser distintos los puestos en los que predominan los hombres y las mujeres, podríamos poner

<sup>6</sup> <https://elestado.net/2018/12/07/constitucion-espanola-78-derechos-mujeres/>

<sup>7</sup> <https://saludlaboral.org/diferencias-de-genero-laborales/>

de ejemplo el sector sanitario en el cual los puestos de enfermeras y auxiliares tienen predominio las mujeres, y los hombres lo hacen en los puestos de médicos, conserjes o celadores.

En la siguiente tabla podemos ver cual es el porcentaje de la población ocupada en los diferentes sectores, y poder ver con datos más claramente ese concepto de segregación ocupacional entre géneros.

*Tabla 3. Ocupación por sexo y sectores en 2020.*

	HOMBRES	MUJERES
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	5,7	2,0
B. Industrias extractivas.	0,3	0,1
C. Industria manufacturera.	16,8	7,7
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.	0,5	0,3
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.	1,1	0,3
F. Construcción.	11,0	1,2
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación vehículos a motor y motocicletas.	14,4	17,0
H. Transporte y almacenamiento.	7,6	2,3
I. Hostelería.	6,6	8,4
J. Información y comunicaciones.	4,0	2,2
K. Actividades financieras y de seguros.	2,1	2,6
L. Actividades inmobiliarias.	0,6	1,0
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas.	4,9	5,9
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares.	4,4	6,2
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria.	7,4	6,6
P. Educación.	4,3	9,9
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales.	4,0	15,4
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.	2,1	1,8
S. Otros servicios.	1,5	3,6
T. Actividades de los hogares (empleadores de personal doméstico, productores de bienes y servicios).	0,6	5,4
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.	0,0	0,0

*Fuente. Elaboración propia en base a los datos del INE 2020 (unidades: %)<sup>8</sup>*

<sup>8</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943>

Observamos como en los sectores de agricultura, ganadería, la construcción o el transporte sigue predominando la mano de obra masculina, y las actividades relacionadas más con el hogar, el cuidado de personas, como actividades de hogar o las actividades sanitarias son realizadas por más mujeres, con porcentajes muy diferentes, incluso siendo el doble o el triple. Otro sector en el que se ve muy claramente mucha diferencia entre la presencia de hombres y mujeres es el de la educación, es un sector feminizado, sobre todo en subsectores de este como es Educación Infantil prácticamente todos los trabajadores son mujeres.<sup>9</sup>

La mujer es la que tiene mayores contratos de trabajo a tiempo parcial, ya que son quienes coordinan su vida privada con la vida laboral. En España, el 75% de las personas que poseen contrato a tiempo parcial son mujeres.<sup>10</sup> Son las que llevan desde hace más tiempo dedicándose al cuidado del hogar, con todas las tareas que ello conlleva, por ello predominan en los sectores mencionados anteriormente. Son ellas quienes se quitan horas de trabajo para cuidar a niños o a personas mayores, en especial ahora con el COVID19, por ello predominan los contratos a tiempo parcial. La mujer por naturaleza le cuesta más despegarse del ámbito familiar, el acceso a altos cargos suponen una dedicación mayor, y eso también les asusta, este efecto lo definimos como **suelo pegajoso** es el termino que refleja como las mujeres tienen dificultades para abandonar la esfera de lo privado y pasar a un escenario público, esto es algo que hay que intentar cambiar en los mujeres, los hombres también pueden cuidar del hogar igual que nosotras.

La mujer hoy en día lo que busca es el acceso a un puesto en una administración pública, se funcionaria, ya que de esta forma se le trata igual al hombre y a la mujer, y los sueldos son más similares, de esta forma se aseguran una estabilidad y se evitan las discriminaciones por lo que se trata de salarios.

La **brecha salarial de género**, los trabajos menos remunerados y más precarios, además de tener menor prestigio suelen ser siempre los de las mujeres. Aún con todo esto sus sueldos son muy inferiores a los de los hombres, a pesar de que desarrollen un trabajo en mismas condiciones y en el mismo puesto, la mujer recibe un salario inferior. También cabe destacar que esa brecha salarial de género se incrementa más en los puestos de la alta dirección ya que se hablaría de una diferencia de hasta el 33,2%.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> <https://saludlaboral.org/diferencias-de-genero-laborales/>

<sup>10</sup> <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>

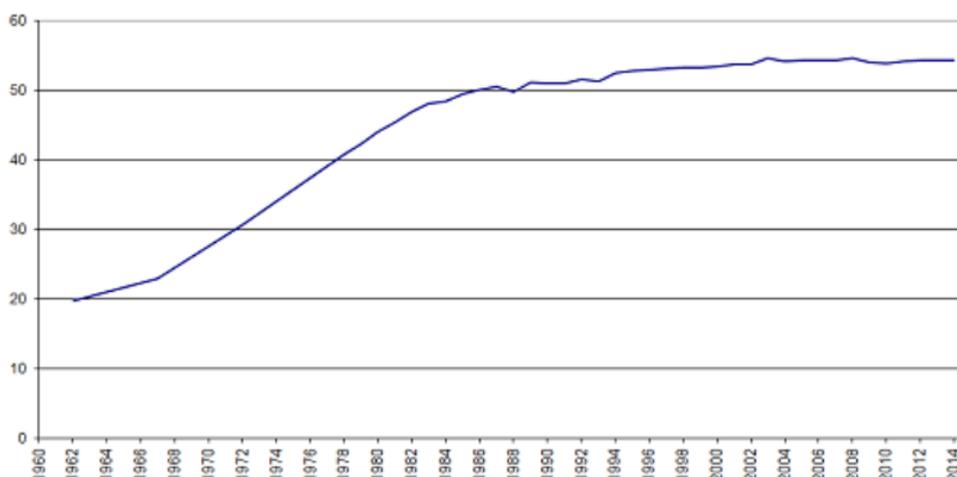
<sup>11</sup> <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20121217/techo-acero-salarial-fmac-mujeres-2274054>

Las mujeres ganan un 18,8% menos que los hombres, con ello nos referimos a que las mujeres tienen que trabajar 50 días más que los hombres para conseguir el mismo salario, hay que ver que a la mitad de la población le ocurre esto, ya que la población de hombres y mujeres es muy similar.<sup>12</sup>

En los años 50 en las universidades españolas, solo el 13% de los estudiantes eran mujeres<sup>13</sup> actualmente lo son el 57,8%, a diferencia de los hombres que suponen un 45,8% del total. Si nos retomamos a la época cuando acaba la dictadura de Primo de Rivera, en 1930, únicamente el 5% del total eran universitarias españolas. No hay que olvidarse que no fue hasta el 8 de marzo de 1910 cuando la mujer ya fue libre para matricularse.

En el siguiente gráfico podremos observar como ha ido aumentando la matriculación de la mujer en las universidades españolas desde 1962 hasta 2014.

*Ilustración 1. evolución de la mujer como universitaria en España (1962-2014)*



*Fuente: (expresado en %) <sup>14</sup>*

Podemos ver como en 50 años, desde 1960 hasta 2010, se ha casi triplicado la tasa de escolarización de las mujeres en las universidades, de ser un 19% de mujeres matriculadas a en 2010 ser casi un 55%, datos muy similares a hoy día que estamos en un 57,8% como he mencionado antes.

En las universidades españolas actualmente existe mayor proporción de mujeres matriculadas, un 57,8% de la población femenina matriculada comprendida entre 18 y 24

<sup>12</sup> <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2016/11/la-discriminacion-en-el-trabajo-otra-forma-de-violencia-de-genero/>

<sup>13</sup> <https://www.acepresa.com/educacion/evolucion-de-la-presencia-de-la-mujer-en-la-univer/>

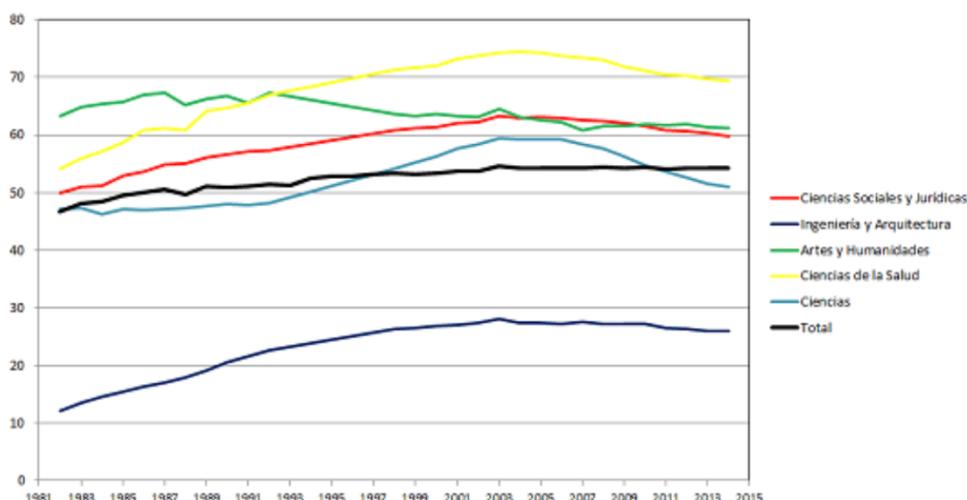
<sup>14</sup> <https://www.universidadsi.es/las-mujeres-en-la-universidad-espanola-progresion-hacia-la-igualdad/>

años, en cambio los hombres suponen un 45,8% del total.<sup>15</sup> Los egresados tienen una estadística similar, sigue predominando la población femenina de 20 a 29 años que es la edad típica, es un 8,03 por cada 100 frente al 5,75 de los hombres. Podríamos decir que la mujer tiene un mejor rendimiento en la universidad, existe un menor abandono y mayores tasas de graduación, el ratio de egresados/matriculados universitarios en España es en mujeres un 21,4 y en hombres 19m es un 13% superior.

Tenemos la excepción de las disciplinas STEM, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en esta rama universitaria la influencia de la mujer es muy escasa, predominan los matriculados masculinos, únicamente un 32,3% de los matriculados son mujeres. Pero a la hora de graduarse, existe mayor proporción de mujeres que de hombres, por lo que se matriculan pocas pero prácticamente su totalidad terminan la carrera, a diferencia de los hombres, existe mucha proporción de matriculados pero menos de la mitad acaban la carrera. Se busca como incentivar a la mujer para acceder a estos puestos, ya que en un futuro se cree que sean los más remunerados y se necesita talento femenino, son los empleos del futuro.

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución del porcentaje de mujeres entre los estudiantes universitarios separado en ramas las distintas ramas, también incluye el total de estudiantes mujeres.

*Ilustración 2. Porcentaje de mujeres entre los estudiantes universitarios por ramas (1981-2014).*



Fuente: (expresado en %) <sup>16</sup>

<sup>15</sup> <https://www.economista.es/ecoaula/noticias/10393954/03/20/La-universidad-espanola-cuenta-con-mayor-participacion-de-mujeres-que-de-hombres.html>

<sup>16</sup> <https://www.universidadsi.es/las-mujeres-en-la-universidad-espanola-progresion-hacia-la-igualdad/>

Como hemos comentado anteriormente, vemos como en la rama de ingeniería y arquitectura el porcentaje de mujeres es muy inferior en comparación con el resto de ramas, en 1982 el porcentaje de mujeres era de un 12% aproximadamente, aunque en los últimos años, a partir del 2000 que se duplicó el porcentaje de matriculación femenina siendo un 27% aproximadamente, este se ha mantenido en el tiempo, hasta 2014. Cabe destacar que este porcentaje es tan elevado, por arquitectura e ingeniería industrial, donde la matriculación de mujeres es muy superior al resto de ingenierías, y aun así obtenemos esos porcentajes.

En conjunto todas ramas, se ve como evoluciona favorablemente el porcentaje de la participación de la mujer, otra rama que llama la atención son las ciencias de la salud donde el porcentaje de participación era elevado pero conforme aumenta la matriculación femenina este aumenta, en estos 20 años que vemos reflejados en el gráfico aumenta casi un 20%.

La rama de ciencias ha sufrido una caída muy notable desde 2003, cuando el porcentaje era de un 59%, hasta 2014 donde era de un 51%.

A diferencia de las ramas de artes y humanidades que ha ido disminuyendo, no ha sufrido mucha variación, pero se ve como ha sido la única rama que ha disminuido.

Podemos observar como el **techo de cristal** actúa también en las universidades, y lo veremos más adelante en el trabajo, este fenómeno se define como una barrera invisible mediante la cual se le dificulta a la mujer el acceso a altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas, vemos como el número de mujeres matriculadas en grados universitarios es ascendente, pero conforme se va subiendo de rango cada vez hay menos.

En el profesorado, la mayor parte son mujeres pero porque son los rangos más inferiores entonces se les coloca en estos puestos. En el número de doctorados y tesis hay igualdad, pero a partir de ahí es cuando aparece el techo de cristal. Debemos bajar hasta los puestos suplentes donde existe casi igualdad de hombres y mujeres, en los vicerrectorados son el 41% y en los vicedecanos el 46%.

La incorporación de la mujer en las universidades fue un hecho lento pero ascendente, podemos definir diversos factores: <sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> <https://www.aceprensa.com/educacion/evolucion-de-la-presencia-de-la-mujer-en-la-univer/>

- Ideológicos, la educación como vía de emancipación de la mujer.
- Demográficos, la esperanza de vida aumenta, por lo que los hijos tardan más en heredar y buscan una salida en la preparación profesional.
- Sociales, importancia creciente de la clase media urbana, aquellos con títulos universitarios mejoran su posición social.

Hay situaciones excepcionales donde aparece el concepto de **acantilado de cristal** “**the glass Cliff**”, mediante el cual nos referimos a una trampa sexista mediante el cual se ponen en altos cargos de dirección a la mujer únicamente en situaciones de crisis, riesgo o recesión, cuando la probabilidad de fracaso es mayor. Es un concepto que fue acuñado en 2004 por Michelle Ryan y Alexander Haslam, docentes de la Universidad de Exeter, en Reino Unido.<sup>18</sup>

En un principio cuando vemos que se pone a la mujer en un alto cargo, puedes llegar a pensar mira que concienciados están con la igualdad de género, ya ponen a mujeres en puestos de alta dirección, pero por el contrario, se les coloca por si existe una situación de fracaso sea la imagen de una mujer la que aparece, y no la del hombre ya que ellos siempre se consideran exitosos, es algo que debemos de cambiar.

Podemos ver un ejemplo actual que ha sucedido en España, en el partido político de Ciudadanos, en 2020 se nombró como presidenta del partido a Inés Arrimadas después del desastre electoral que sufrió su partido, pasando de 57 escaños en el Congreso a tener solo 10, motivo por el que dimitió Albert Rivera y se le colocó a ella como sustituta.

Un estudio realizado por **Gender Equality Index**, es una empresa que se dedica a analizar los diferentes países de la Unión Europea en diversos aspectos, nosotros hemos elegido el **Índice de igualdad de género**, debido al tema que estamos abordando.<sup>19</sup> Observamos como desde 2010 hasta 2020, se han producido varios avances en igualdad de género. Actualmente nos encontramos con 72 puntos sobre 100, ocupando la octava posición de la Unión Europea en este índice, estamos 4,1 puntos por encima de la puntuación media de la UE. Desde 2010 la puntuación ha aumentado 5,6 puntos, y desde 2017 se ha incrementado 1,9 puntos. A pesar de estas variaciones, seguimos ocupando la misma posición desde 2010.

---

<sup>18</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Acantilado\\_de\\_cristal](https://es.wikipedia.org/wiki/Acantilado_de_cristal)

<sup>19</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/ES>

Tabla 4. Representa los puntos de desigualdad (0) a igualdad (100) que hay en España.

	2010	2012	2015	2017	2018
<b>PODER</b>	<b>52,6</b>	<b>52,9</b>	<b>57,0</b>	<b>62,0</b>	<b>69,4</b>
Político	73,7	69,7	72,3	76,8	82,5
Económico	33,3	35,8	43,5	53,4	64,8
Social	59,4	59,2	58,9	58,1	62,7

Fuente. Elaboración propia a base de datos de Gender Equality Index.

En los resultados referentes al poder político, económico y social observamos como todos han aumentado, incluso en el económico se ha duplicado, ese avance nos indica que estamos más cerca de la igualdad, conforme más nos acercamos a 100 más igualdad de género se da, por lo que es una buena señal.

Algunos aspectos positivos que destacar son una reducción de la brecha de género en el tiempo dedicado a cuidados no remunerados, como son las actividades de cuidados el porcentaje de mujeres es menor y el de hombres mayor. Además de una mejora en la toma de decisiones económicas, la mujer ha aumentado su participación en los consejos de administración de bancos centrales y de las principales empresas que cotizan en bolsa, y por último el logro del equilibrio entre mujeres y hombres en el parlamento, las diputadas en el parlamento en 2010 era un 34% y en 2020 es un 42% cada vez más cerca de esa igualdad.

Como aspectos negativos tenemos la persistencia de las desigualdades de género en términos monetarios, la mujer sigue ganando menos que el hombre a pesar de un aumento generalizado de sueldos, otro es el aumento de riesgo de pobreza tanto en hombres como en mujeres, en ambos sexos de 2010 a 2018 ha aumentado un 1%. Y por último la concentración desigual de hombres y mujeres en la educación se está cada vez acentuando más, las mujeres superan a los hombres, esa brecha sigue creciendo, la mujer en 2010 era un 44% y en 2018 un 49%, en ambos sexos ha aumentado, pero la participación del hombre es menor de un 22% a un 25% respectivamente en años.

Un término que contradice un poco el rol de la mujer en esta desigualdad, son las **faldas de oro / doradas**<sup>20</sup>, en inglés Golden Skirt, es un concepto actual. El cual consiste en la acumulación de varios altos cargos la misma persona. En las juntas todavía hay mayor

<sup>20</sup> <https://partner.sciencenorway.no/bi-business-equal-rights/golden-skirts-fill-the-board-rooms/1378363>

proporción de hombres que de mujeres, alrededor del 60% de los directores son hombres, pero por el contrario hay más mujeres que acumulan un gran número de puestos de dirección.

Se hizo un estudio para los años 2007-2010, en el cual un total de 8 mujeres tuvieron más de 16 cargos directivos en el periodo que se estudio, tenían en promedio al menos 4 cargos de dirección al año en los consejos de administración de empresas públicas. Únicamente dos hombres tuvieron 16 o más nombramientos en la junta en el mismo período.

Vemos como los conceptos se van actualizando también, y aparecen algunos a favor de la mujer en el cual está por encima al hombre.

## 2.2. INICIATIVAS HACIA LA IGUALDAD DE GENERO.

A lo largo de todo el tiempo se han seguido una serie de iniciativas tanto a nivel nacional como internacional para empezar a conseguir esa igualdad de género, y terminar con la discriminación que sufre la mujer en el mundo laboral.

El 25 de septiembre de 2015, España junto con 192 países más se comprometieron con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) los cuales fueron fijados por Naciones Unidas con el objetivo de que se cumplieran en 2030.<sup>21</sup> Dichos objetivos pretenden conseguir la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. En conclusión, lo consideran como un nuevo contrato social global que no deje atrás a nadie, si en 2030 un país ha alcanzado todos ODS será el país con el que todos y todas soñamos.

En este caso haremos referencia al **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5<sup>22</sup>**, ODS 5, el cual pretende lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Existen diferentes metas en dicho objetivo, las cuales las comentaré resumidamente.

La primera meta pretende poner fin a la discriminación contra todas mujeres y niñas en este mundo. También, pretende eliminar todas formas de violencia contra mujeres y niñas en ámbitos tanto públicos como privados, incluyendo la trata y explotación sexual entre otros tipos de explotación. Además, quiere terminar con todas las prácticas nocivas, como es el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

---

<sup>21</sup> <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/home.htm>

<sup>22</sup> <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>

Respecto al trabajo de cuidados domésticos, sería reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia. Hablando del ámbito de trabajo e incorporación al mundo laboral, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Además intentan asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.

Por último, pretender emprender reformas para conseguir la igualdad de derechos a los recursos económicos, además de promover el empoderamiento de la mujer mejorando el uso de la tecnología y el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, deben de aprobar y fortalecer políticas y leyes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas mujeres y niñas en todos niveles.

Este ODS 5, de igualdad de género España lo cubre en un 71% en enero de 2021, es muy buen porcentaje ya que se encuentra en la quinta posición de mayor porcentaje de los 17 ODS que debería de cumplir en 2030.<sup>23</sup>

En este trabajo de los subobjetivos que define este ODS 5, los que van a destacar son varios, ya que vamos a trabajar con la mujer en el mundo laboral, su incorporación en este y como intentar que no se dedique únicamente ella en el ámbito doméstico, son:

- 5.4. Trabajo de cuidados domésticos.
- 5.5. Participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades de liderazgo en todos niveles decisorios en política, en lo económico y en lo público.
- 5.C. Políticas y leyes para la igualdad de género y el empoderamiento de todas mujeres y niñas a todos los niveles.

Todos ellos son importantes, ya que luchan porque la mujer pueda acceder a puestos altos, pueda tomar decisiones importantes por su propia cuenta, y no dedicarse a las labores domésticas, sino que estas se dividan entre ambos, las mujeres en España destinan más del doble de tiempo que los hombres a tareas vinculadas con el hogar y la familia. Además, de intentar conseguir una igualdad en los puestos de trabajo, y si desempeñan la misma actividad que su remuneración sea igual, y no que la mujer reciba menos. Mas

---

<sup>23</sup> [https://www.ine.es/prensa/ods\\_2021.pdf](https://www.ine.es/prensa/ods_2021.pdf)

adelante en el trabajo, veremos en las universidades cual es la influencia de la mujer y como ha variado en muchos puestos.

En el **ámbito estatal**, por parte del gobierno también se intentó contribuir a la igualdad de género, implantando planes y leyes de igualdad para poder mejorar estas situaciones.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, mencionada anteriormente, nos ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad.<sup>24</sup> Ya que en su artículo 64, se expresa que al inicio de cada legislatura el gobierno debe de aprobar un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, debe de incluir los objetivos a alcanzar en igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, además de estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Desde ese momento se han aprobado tres planes de igualdad entre hombres y mujeres, el primero el 28 de enero de 2011, el segundo el 26 de noviembre de 2015 y el último el 9 de diciembre de 2020.

El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, estará formado por 68 medidas que se distribuyen en 6 ejes. Además, se establecen unos objetivos específicos y transversales, que son 4, adoptar una serie de medidas para mejorar la situación y realizar cambios culturales, también pretende realizar integraciones de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE, y por último detectar tempranamente situaciones vulnerables.

En el **ámbito autonómico**, en Aragón, podríamos destacar la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**.<sup>25</sup> Se plantean una serie de medidas para que se cumpla dicha ley, en primer lugar establece unos principios para conseguir una igualdad en el acceso a los cargos directivos de empresas, igualdad de acceso a los puestos de trabajo, igualdad en el trabajo, etc. incluyendo esas medidas para prevenir y combatir en sectores públicos y privados toda discriminación de género. Además quiere incorporar medidas y recursos para promover y garantizar una igualdad efectiva de oportunidades y de trato en todos ámbitos de vida. Y por último, desarrollar

---

<sup>24</sup> <https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/igualdad-de-oportunidades/plan-igualdad.aspx>

<sup>25</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11932](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11932)

medidas para transversalizar el enfoque de género y modificar los roles masculinos estereotipados que sustentan la desigualdad de género.

El trabajo va a consistir en analizar diversos ámbitos de algunas universidades, por lo que considero importante nombrar 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.<sup>26</sup> En esta Ley se flexibiliza el sistema de elección del Rector o de la Rectora y serán las propias universidades quienes elijan la opción que consideren mas adecuadas.

Otro punto a destacar, lo encontramos en la “Disposición adicional duodécima. Unidades de Igualdad”, la expresa que las universidades deben de tener en sus estructuras de organización unidades de igualdad, para que desarrollen las actividades acordes con el principio de igualdad entre hombres y mujeres, analizaremos más adelante con las organizaciones o planes que posee cada universidad.

Además, las universidades públicas españolas también actúan conjuntamente por la igualdad de género, todas en conjunto se denominan “**Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)**”<sup>27</sup>, esta reúne todas las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de todas universidades públicas españolas y de las privadas que soliciten su adhesión.

Este tiene tres objetivos, en primer lugar comunicación, difusión y colaboración entre las diferentes universidades que integran dicha Red, además de elaborar propuestas, escritos e informes para poder ir superando las distintas desigualdades que existen entre los hombres y las mujeres, y por último la representación colectiva y el establecimiento de vínculos para actuar todos en conjunto frente a las discriminaciones de sexo.

Actualmente dicha Red, en 2021, cuenta con 53 universidades adheridas.

---

<sup>26</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

<sup>27</sup> <https://www.uv.es/ruigeu/es/red/-es-red.html>

### **3. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. MUESTRA.**

España tiene un total de 50 universidades públicas distribuidas a lo largo de todo el ámbito nacional, Península, Islas Baleares e Islas Canarias.

He hecho una elección de 26 universidades públicas españolas, considero que aproximadamente el 50% del total es un buen porcentaje para poder sacar conclusiones.

España está dividida en Comunidades Autónomas por lo que el primer criterio que seguí para seleccionarlas fue elegir una de cada comunidad, y aquellas con mayor población o mayor número de universidades como Cataluña o Comunidad de Madrid coger más de una.

Para hacer la selección final del listado provisional realizado en un primer momento, por un lado, consideré que hubiera una parte que fueran universidades conocidas nacionalmente y con buen prestigio, y por el lado contrario universidades que no tuvieran tanto reconocimiento o no fueran tan conocidas.

Hubo dos universidades que desde un primer momento tenía claro que debían de aparecer la UNED y UNIZAR.

En España, tenemos la Universidad Nacional de Educación a Distancia, también conocida como UNED, que como su nombre indica es una universidad a distancia, diferente tipo de educación a la que es habitual tener en las universidades, y me pareció una opción importante de analizar también.

Otra de las universidades que consideré que era de vital importancia que apareciera fue la Universidad de Zaragoza ya que es a la que pertenezco.

Finalmente, la lista de universidades con la que voy a trabajar a lo largo de todo el trabajo es la siguiente:

- Universidad Autónoma de Barcelona.
- Universidad Autónoma de Madrid.
- Universidad Carlos III de Madrid.
- Universidad de Alcalá.
- Universidad de Burgos.
- Universidad de Cádiz.

- Universidad de Cantabria.
- Universidad de Castilla-La Mancha.
- Universidad de Extremadura.
- Universidad de La Rioja.
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Universidad de Murcia.
- Universidad de Oviedo.
- Universidad de Salamanca.
- Universidad de Santiago de Compostela.
- Universidad de Sevilla.
- Universidad de Zaragoza.
- Universidad del País Vasco.
- Universidad Internacional de Andalucía.
- Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Universidad Politécnica de Cataluña.
- Universidad Politécnica de Valencia.
- Universidad Pública de Navarra.
- Universitat de les Illes Balears.
- Universitat Jaume I de Castellón.

### 3.2. INFORMACIÓN BUSCADA.

De cada universidad he buscado la misma información para poder contrastarla y compararla. El trabajo lo he dividido en dos partes: el Consejo de dirección y el Plan de Igualdad de cada universidad.

Respecto al **Consejo de dirección**. He buscado que porcentaje de mujeres ocupan los cargos frente a hombres, para ver que género es el que destaca en cada categoría y poder sacar conclusiones al respecto. Los cargos que he buscado son Rector, Secretario General, Gerente y vicerrectores, me he centrado en la búsqueda de estos 4 cargos ya que son por los que está compuesto el consejo de dirección y son los principales dentro del organigrama de una universidad. El secretario general, el gerente y los vicerrectores ayudarán al rector en la toma de decisiones dentro de la universidad. Los cuatro en su conjunto forman el consejo de dirección.

Como en el apartado de resultados voy a plasmar los resultados y conclusiones que he sacado de la información encontrada, explicaré la función que desempeñe cada cargo dentro de la universidad.

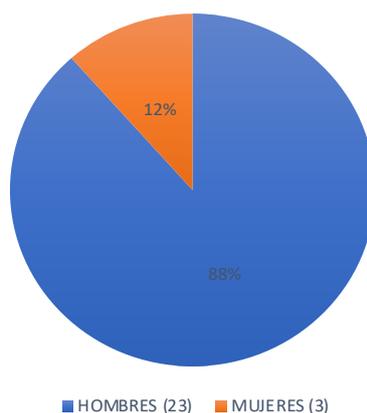
La otra parte en la que se basa el trabajo es el **Plan de Igualdad** que tiene cada universidad, es un trabajo de género por lo que he considerado que es un aspecto importante a considerar de las universidades. Buscaré si siguen o tienen algún plan de igualdad, que se centre en la igualdad principalmente de género, y finalmente compararé los proyectos/planes de dos universidades públicas españolas que haya trabajado en el apartado anterior. Algunas universidades tienen planes de igualdad y otros tendrán observatorios de igualdad, entre otras.

## 4. RESULTADOS.

### 4.1. CONSEJO DE DIRECCIÓN.

El **rector**, es la máxima autoridad ejecutiva de la Universidad, es el encargado de la gestión académica y administrativa, además de ocuparse del correcto funcionamiento de la Institución.

*Gráfico 1. Proporción de rectores y rectoras en las universidades.*



*Fuente. Elaboración propia a base de datos de las páginas web de las universidades.*

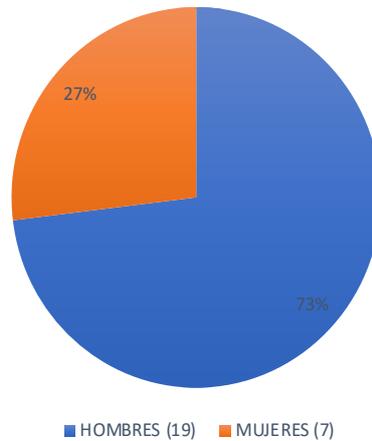
Como podemos observar en el gráfico, la mayor parte de rectores son hombres. Más concretamente, de las 26 universidades estudiadas, únicamente 3 tienen rectoras, estas corresponden con la Universidad del País Vasco, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y la Universitat Jaume I de Castellón.

Nos pueden parecer muy pocas rectorías ocupadas por mujeres, del total de 50 universidades únicamente 8 son ocupadas por mujeres, pero si lo comparamos con 2015 donde únicamente eran 2 podemos ver como se ha producido un aumento muy notable.<sup>28</sup>

El **gerente**, será el encargado de gestionar los servicios administrativos y económicos de la universidad, será titulado superior pero no podrá ejercer funciones docentes. Será propuesto por el Rector y nombrado de acuerdo con el Consejo Social. Este cargo debe de existir en todas universidades públicas.

<sup>28</sup> <https://www.lainformacion.com/espana/techo-de-cristal-universidad-espanola/6492309/>

Gráfico 2. Proporción de gerentes en las universidades.



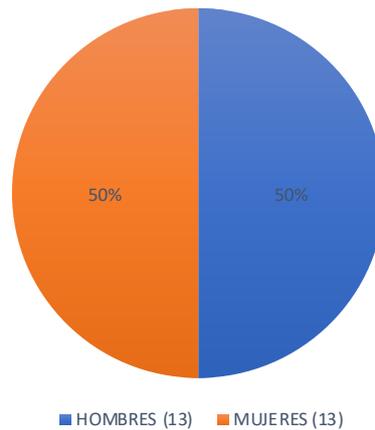
*Fuente. Elaboración propia a base de datos de las páginas web de las universidades.*

Como podemos observar en el gráfico sigue siendo la mayor parte hombres, pero las mujeres van tener mayor influencia. De las 26 universidades, en 7 el cargo es ocupado por una mujer, estas universidades son Universidad Carlos III de Madrid, Universidad de Cádiz, Universidad de Castilla-La Mancha, Universidad de Oviedo, Universidad de País Vasco, Universidad Internacional de Andalucía y Universitat de las Illes Balears.

Algo curioso de lo que llevamos analizado hasta el momento, vemos como en estos dos cargos, de rector y de gerente, solo ocurre en una universidad que ambos cargos sean ocupados por una mujer, esta universidad es Universidad del País Vasco.

El **secretario general**, es nombrado por el Rector entre funcionarios públicos que presten servicios a la universidad y esté en posesión del título de doctor. Es quien representa a la Universidad para el correcto desarrollo de sus competencias, además de dar apoyo a los órganos generales del gobierno. Se encarga del Registro General, del Archivo General y de la Asesoría Jurídica. Además, de ayudar y organizar todas convocatorias del rector, está muy vinculado con este.

Gráfico 3. Proporción de secretarios y secretarías generales en las universidades.



Fuente. Elaboración propia a base de datos de las páginas web de las universidades.

Podemos observar algo curioso, se da el mismo número de hombres que de mujeres en este cargo, hay 13 hombres y 13 mujeres.

Se dan muy pocos casos donde el cargo de secretaría general y rector o gerente es ocupado por mujeres, entre ellos destacamos:

- Universidad de Castilla-La Mancha: Gerente y Secretario General.
- Universidad Internacional Menéndez Pelayo: Rector y Secretario General.
- Universitat de las Illes Balears: Gerente y Secretario General.
- Universitat Jaume I de Castellón: Rector y Secretario General.

Sin olvidarnos de la que hemos mencionado anteriormente, donde de los tres cargos comentados hasta el momento, 2 eran ocupados por mujeres

- Universidad del País Vasco: Rector y Gerente.

Con estos tres cargos, que podríamos definir como los más altos de la universidad, podemos empezar a sacar conclusiones respecto a la situación de la mujer.

Vemos como en los cargos superiores no tiene casi influencia la mujer, pero conforme va decreciendo el cargo el número de mujeres va siendo superior. En el rector, que es el máximo, únicamente hay presencia de 3 mujeres, en cambio en el cargo de secretaria general, ya hay una influencia de un 50%-50%, existe el mismo número de hombres que de mujeres. No se le deja estar a la mujer en cargos superiores, o más bien, se le pone más trabas para que pueda acceder a ellos, observamos como el famoso techo de cristal también existe en las universidades y no únicamente en las empresas. Otro aspecto que afecta a la mujer a acceder a puestos superiores, es el “suelo pegajoso”, menos conocido,

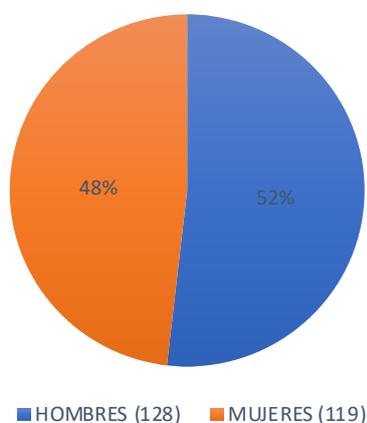
a las mujeres les cuesta más abandonar la burbuja privada y pasar a un escenario público, por lo que no les compensa el estar en puestos tan superiores, sería una mezcla de ambos términos lo que le impediría a la mujer el estar en cargos altos.

Otro aspecto, en algunas universidades los tres cargos son ocupados por hombres (en 7 de las 26 universidades públicas que hemos analizado), por el contrario en ninguna los tres cargos son ocupados por mujeres, en algunas ocupan un máximo de 2, que hemos mencionado anteriormente. Las universidades donde no hay presencia de mujeres en ninguno de los tres cargos, ni rector ni gerente ni secretario general son:

- Universidad Autónoma de Madrid.
- Universidad de Burgos.
- Universidad de Extremadura.
- Universidad de La Rioja.
- Universidad de Murcia.
- Universidad de Sevilla.
- Universidad Politécnica de Valencia.
- Universidad Pública de Navarra.

Los **vicerrectores** son cargos unipersonales inferiores al rector, son los que los sustituyen cuando este está ausente y serán nombrados aquellos que son profesores doctores de la universidad. A diferencia, del rector/a, gerente y secretario/a general que únicamente ocupaba el cargo una persona, este está dividido en varios, y es ocupado por más de una persona dependiendo del número de vicerrectorías que tiene la universidad.

*Gráfico 4. Proporción de vicerrectores y vicerrectoras en las universidades.*



*Fuente. Elaboración propia a base de datos de las páginas web de las universidades.*

Podemos observar como al ser un cargo inferior, con menor importancia, pero más numeroso el número de hombres y mujeres es muy similar, sumando todos vicerrectores de las 26 universidades estudiadas hay un total de 247 y de ellos 119 son mujeres casi el 50% (un 48,18%).

Son datos mas dispares que los obtenidos hasta de ahora, en la mayoría de las universidades existe un número similar de hombres que de mujeres, el número de vicerrectores/as suele ser impar por lo que no se puede dar un 50%-50% en la mayoría de esos casos el número de hombres es superior al de mujeres.

Pero hay 3 universidades que han dado unos resultados curiosos, el número de mujeres es muy superior al de hombres:

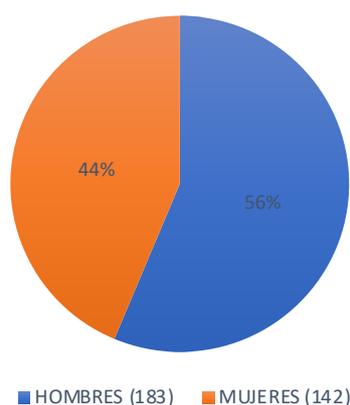
- Universidad de La Rioja: tiene un total de 5 vicerrectores, de los cuales 4 son mujeres.
- Universidad de Sevilla: tiene un total de 9 vicerrectores, de los cuales 7 son mujeres.
- Universidad Internacional Menéndez Pelayo: tiene un total de 4 vicerrectores y todos son mujeres.

Además esta última universidad ya la hemos mencionado, ya que en su consejo de dirección únicamente hay un hombre, el gerente. A diferencia de las otras dos que tanto el cargo de rector, como de gerente y el de secretario general son ocupados por hombres.

En ningún caso se da que todos vicerrectores sean hombres, por contrario si se da en mujeres en la universidad mencionada antes, Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Finalmente, analizamos el consejo de dirección en su conjunto, es decir, los cuatro cargos, el/la rector/a, el/la gerente, el/la secretario/a general y los/las vicerrectores/as, para ver sus resultados conjuntamente.

Gráfico 5. Proporción de hombres y mujeres en el Consejo de Dirección.



*Fuente. Elaboración propia a base de datos de las páginas web de las universidades.*

Observamos como del total de personas que ocupan estos cargos que son 325, el porcentaje que tenemos de hombres y de mujeres es muy similar pero dominan los varones, ya que el 56% son hombres y el 44% son mujeres.

Cada vez estamos mas cerca de esa cantidad igualitaria entre hombres y mujeres pero todavía existen más hombres en estos cargos, y sobre todo en aquellos que son superiores, como ocurre con el rector, que como hemos mencionado anteriormente únicamente de las 26 universidades estudiadas en 3 el puesto es ocupado por una mujer, en cambio en el puesto de gerente existe un 50% de hombres y 50% de mujeres al ser cargos inferiores. Las mujeres predominan en esos puestos que denominamos como no electos, como es el caso de vicerrectorados.

#### 4.2. BÚSQUEDA PLAN 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”<sup>29</sup>

Basándonos en la cita del Boletín Oficial del Estado, todas universidades deben de disponer de un plan de igualdad, por lo que hemos analizado planes de igualdad, y distintas vías principales que tienen las universidades.

Todas disponen de un “Plan de Igualdad” o un “Observatorio de Igualdad”, cada vez las universidades están más conciliadas con esta igualdad de género y crean estos departamentos, los cuales organizan diferentes actividades como carreras solidarias,

---

<sup>29</sup> [Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.](#)

conferencias, talleres, etc. Además, se organizan con diferentes planes que ellos organizan y van modificando conforme piensan que es necesario modificar algún aspecto del mismo.

La mayoría de ellas quieren darse a conocer y aumentar su divulgación entre la población, pero principalmente entre los jóvenes. Por ello, crean diferentes redes sociales para llegar a un mayor público, como sería Instagram, Facebook, Twitter, etc. además de tener los medios de comunicación de siempre como es el correo electrónico, teléfono, y sin olvidarnos de la página web, ya que es la mejor forma de encontrar la máxima información posible, algunos tienen una propia y otros tienen un apartado dentro de la propia universidad.

De las 26 universidades estudiadas únicamente 1 no tiene un departamento de igualdad de género, esta es la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

Como he comentado anteriormente no todas siguen el mismo camino y cada una se denomina diferente, pero al final todas persiguen el mismo objetivo una igualdad de género.

Las universidades que tienen una “Unidad de Igualdad” son:

- Universidad Autónoma de Madrid.
- Universidad Carlos III de Madrid.
- Universidad de Alcalá.
- Universidad de Cantabria.
- Universidad de Castilla-La Mancha.
- Universidad de Oviedo.
- Universidad de Salamanca.
- Universidad de Sevilla.
- Universidad Internacional de Andalucía.
- Universidad Politécnica de Valencia.
- Universidad Pública de Navarra.
- Universitat Jaume I de Castellón.

Hay otras universidades que la denominan también como “Unidad de igualdad” pero con un nombre más extenso, como son:

- Universidad de Burgos: Unidad de igualdad de oportunidades.

- Universidad de La Rioja: Unidad de igualdad e inclusión.
- Universidad de Las Palmas de Gran Canarias: Unidad de igualdad de trato y oportunidades.
- Universidad de Murcia: Unidad para la igualdad de mujeres y hombres.

Como he comentado anteriormente, existen diferentes denominaciones a estos departamentos que luchan contra la igualdad de género desde la universidad.

Otra denominación sería “Observatorio para la igualdad de género”, que pertenecen dos universidades:

- Universidad Autónoma de Barcelona.
- Universidad de Zaragoza.

El resto de universidades tienen denominación diferente, y son:

- Universidad de Cádiz: Programa de atención a la diversidad de género.
- Universidad del País Vasco: Dirección para la igualdad.
- Universidad Politécnica de Cataluña: Oficina de soporte a la igualdad de oportunidades.

La Universidad Internacional Menéndez Pelayo, como he mencionado anteriormente no disponía de ningún departamento de “Unidad u Observatorio de igualdad de género” con nombre propio, pero sí que realiza muchas actividades de este ámbito, como cursos, conferencias, etc.

Además, como novedad en el curso 2021-2022 va a incluir en su oferta académica un nuevo Máster denominado “Máster en género, interseccionalidad y diversidad”<sup>30</sup> algo novedoso, se centrará en el género y la igualdad desde una perspectiva interseccional.

#### 4.3. COMPARACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE DOS UNIVERSIDADES.

En esta última parte del trabajo, se va a comparar dos planes de igualdad de dos universidades de las seleccionadas anteriormente. Las dos universidades elegidas son:

- Universidad de Cantabria.
- Universidad de Zaragoza.

---

<sup>30</sup> <http://www.uimp.es/actualidad-uimp/la-uimp-ofrece-unmaster-en-genero-interseccionalidad-y-diversidad.html>

Esta última la he elegido, ya que es la universidad que pertenezco y en la que he cursado mi grado, la otra he considerado que a su ámbito de igualdad de género se le denominara diferente y que fuera de una comunidad autónoma diferente, además su página web me ha parecido una de las más completas y que estaba muy bien organizada.

En primer lugar, la Universidad de Cantabria a su departamento que se ocupa de la igualdad, lo ha denominado **Unidad de Igualdad**<sup>31</sup>. Por el otro lado, la Universidad de Zaragoza lo llama **Observatorio para la Igualdad de Género**<sup>32</sup>.

En primer lugar, analizaremos que **planes** siguen cada universidad, ambas tienen tres en vigor actualmente.

La Universidad de Cantabria sigue los siguientes planes:

- Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.<sup>33</sup> A fecha de hoy lleva redactados dos planes, el I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cantabria se llevo acabo desde 2009 hasta 2019, y fue el año pasado, en 2020, cuando se aprobó el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cantabria el cual va a estar vigente, en un principio, desde 2020 hasta 2023. El primero tienen una extensión de 37 páginas y el segundo de 76 páginas, este segundo no incluye los anexos ya que están en otro documento a parte.
- Plan Concilia.<sup>34</sup> Se realizó el primero en 2007, pero este fue actualizado con acuerdo de la mesa general de negociación el 23 de mayo de 2019. Este segundo plan, que es la modificación del primero tiene una extensión de 25 páginas, incluyendo anexos.
- Plan Director de Responsabilidad Social de la Universidad de Cantabria.<sup>35</sup> Este tiene como principal finalidad que la Universidad de Cantabria colabore para acercarse más a esa consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se esperan cumplir en 2030, tal y como los hemos comentado anteriormente. Dicho plan se espera que esté en vigor desde 2019 hasta 2023. Tiene una extensión de 104 páginas, incluyendo anexos.

---

<sup>31</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/presentacion>

<sup>32</sup> <https://observatorioigualdad.unizar.es/>

<sup>33</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>

<sup>34</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/conciliacion/plan-concilia>

<sup>35</sup> <https://web.unican.es/unidades/igualdad/responsabilidad-social-universitaria/plan-director-de-responsabilidad-social>

Los planes que sigue la Universidad de Zaragoza son los siguientes:

- Plan de igualdad.<sup>36</sup> Únicamente se ha redactado 1, I Plan de Igualdad de la Universidad de Zaragoza, este se publicó en 2016 coincidiendo el día internacional de las mujeres, el 08 de marzo de 2016, aunque se aprobó con anterioridad, el 23 de febrero de ese mismo año. No ha sufrido ninguna modificación, ni se ha publicado otro posterior. Dicho plan tiene una extensión de 9 páginas.
- Plan Concilia.<sup>37</sup> Dicho plan fue aprobado en 2006, y lo realizó la Universidad de Zaragoza en conjunto con las organizaciones sindicales. Se creó con el propósito de evitar el problema que se ha creado en nuestro tiempo cuando se quiere conciliar el trabajo y la familia, es decir, para poder conciliar la vida laboral con la vida personal y la familia. Tiene una extensión de 15 páginas, incluyendo anexos.
- Protocolo contra el acoso.<sup>38</sup> El nombre completo de este tipo de protocolo es “Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género en la Universidad de Zaragoza. Con este protocolo lo que pretende la Universidad de Zaragoza, a través del Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social, el Secretario de Proyección Social e Igualdad y el Observatorio de Igualdad de Género, es asumir la misión de promover un entorno tanto académico como laboral libre de acoso sexual, ya sea por razón de sexo, de orientación sexual y expresión o identidad de género, y por lo tanto sancionar cualquier conducta que implique esto. La extensión que tiene es de 40 páginas, incluyendo anexos.

Algo importante hoy en día necesario para darse a conocer, y además poder transmitir a la población las actividades u objetivos que se persigue son las **redes sociales**, también sirven como medio para poder ponerse en contacto con ellos, por lo que analizaremos cuales son las que tiene cada una de las dos universidades.

Tanto la Universidad de Cantabria como la Universidad de Zaragoza tiene Facebook, Twitter, correo electrónico, web y número de teléfono, pero una aplicación/web que se llama “Academia” solo la tiene la Universidad de Cantabria.

---

<sup>36</sup> <https://observatorioigualdad.unizar.es/plan-de-igualdad>

<sup>37</sup> <https://observatorioigualdad.unizar.es/plan-concilia>

<sup>38</sup> <https://observatorioigualdad.unizar.es/protocolo-contra-acoso>

Los dos **días importantes de género**, en los que se manifiestan y se hacen actividades para reivindicar los derechos de la mujer, la igualdad de género, son el 8 de marzo (8M) “Día internacional de la mujer” y el 25 de noviembre (25N) “Día internacional de la violencia contra la mujer”. En ambos días, estos colectivos realizan diversas actividades reivindicando derechos e igualdad, en cada universidad se realizan cosas diferentes, pero lo que tienen en común es la convocatoria a una huelga general.

Para celebrar el 8M en 2020, la Universidad de Cantabria lo celebraba el 20 de marzo con una conferencia pero quedó suspendida, la Universidad de Zaragoza participó en la huelga, y además realizó dos actividades una el lunes 2 de marzo, que era una conferencia y un conversatorio, y el martes 3 de marzo que consistía en un debate de mesa redonda, además el 4 de marzo leyó un manifiesto el rector de la universidad, cabe destacar que las actividades conmemorando el 8M en la Universidad se hacen con tiempo de antes, ya que a partir del 5 de marzo hasta el 8 de marzo no hay clase al ser festivo. En 2021, la Universidad de Cantabria lo celebró con un evento virtual en Teams el jueves 11 de marzo, por el contrario la Universidad de Zaragoza lo hizo convocando a una huelga general ese mismo día 8 de marzo.

Por otro lado para celebrar el 25N en 2020, la Universidad de Cantabria lo hizo el lunes 23 de noviembre con un evento virtual en Teams. En la Universidad de Zaragoza el rector en funciones leyó un manifiesto en el que denunciaba “la expresión más dramática de la desigualdad de género en el mundo”<sup>39</sup>.

Respecto a los **estudios** de estas universidades relacionados con el género, únicamente tiene un Máster la Universidad de Zaragoza, el Máster en Relaciones de Género, la Universidad de Cantabria no tiene ninguno.

Por último, considero que la Universidad de Cantabria tiene una página web en la que comunica de una forma más ordenada y más clara todas las actividades y todo lo que quiere transmitir, por el contrario la Universidad de Zaragoza tiene una web más escueta y lo que son las actividades no las transmite claramente. Considero que tiene una mejor organización la Universidad de Cantabria, y por lo tanto parece que tiene más interés en la Igualdad de género.

---

<sup>39</sup> <https://www.unizar.es/noticias/iniciativas-del-dia-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer-en-el-campus-de>

## 5. CONCLUSIONES.

En primer lugar, la incorporación de la mujer en el mundo laboral fue algo muy costoso, y no ha terminado, con el paso del tiempo ha ido mejorando, tienen más derechos, y son más respetadas pero todavía queda mucho por hacer para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Las tareas domésticas y los trabajos relacionados con el hogar todavía tienden más a ser actividades desarrolladas por las mujeres, además de estar más infravaloradas y percibir menor remuneración. Los altos cargos siempre son ocupados en mayor proporción por los hombres, las mujeres tienen problemas para acceder, y en muchos casos no se les permite, esto define el concepto de techo de cristal. También se da el caso, de que hay mayor proporción de mujeres que de hombres que acumulan varios altos cargos en la misma persona, las faldas doradas. Pero en general, son las mujeres las que tienen mayores problemas, sin olvidarnos del acoso que pueden sufrir en el trabajo, o de la brecha salarial de género, las mujeres perciben un salario menor que los hombres aunque desarrollen la misma actividad.

Por otro lado, respecto a los estudios aquellos grados de ciencias, ingeniería y matemáticas hay más varones matriculados, la proporción de mujeres es mucho menor, se tienen que buscar medidas a este problema, ya que se considera que en un futuro serán los trabajos más remunerados y de mayor demanda.

En las universidades ocurre lo mismo que en las empresas, la proporción de profesoras y de profesores es muy similar, pero conforme vamos subiendo de rango vemos como la figura de la mujer va teniendo menor influencia. El consejo de dirección, de mayor a menor rango, está formado por el rector, el gerente, el secretario general y los vicerrectores, se ve reflejado como la mujer no tiene presencia en los altos cargos, en cambio, en los vicerrectorados, que es el menor, la proporción de mujeres es mucho mayor siendo casi la misma que la de hombres. Es un tema que se debería de trabajar también en el ámbito de las universidades, que a las mujeres se les dejara más acceder a los altos cargos. Un aspecto que hay que tener en cuenta es el suelo pegajoso, a la mujer le cuesta más acceder a altos cargos, pero muchas no quieren tampoco ya que son cargos que necesitan mayor dedicación, y les cuesta el despegarse del ámbito familiar, por lo que muchas no accederán por voluntad propia.

Para finalizar, los planes u observatorios de igualdad, por ley cada universidad tiene que tener el suyo, luchan por conseguir una igualdad de género, que los hombres y las mujeres

sean iguales. Cada universidad tiene uno, cada uno tiene su denominación, y tiene unos planes, propósitos, actividades para reivindicar ello, habrá universidades que estén más concienciadas y otras menos. También cabe destacar que alguna universidad con la igualdad de género, intentar conseguirla de una forma más unánime aportando cada uno su granito de arena, han introducido en sus planes de estudios másters principalmente.

Como conclusión final, todavía queda mucho camino por recorrer para conseguir la igualdad de género, que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y mismas condiciones.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

- INE.

<https://www.ine.es/index.htm>

- Boletín Oficial de España.

<https://www.boe.es/>

- Boletín Oficial de Aragón.

<http://www.boa.aragon.es/#/>

- DIALNET.

<https://dialnet.unirioja.es/>

- Universidad Autónoma de Barcelona.

<https://www.uab.cat/web/conoce-la-uab/organos-de-gobierno-y-de-representacion/equipo-de-gobierno-1345667127477.html>

- Universidad Autónoma de Madrid

<https://www.uam.es/uam/organos-de-gobierno/consejo-gobierno-composicion>

- Universidad Carlos III de Madrid

<https://www.uc3m.es/conocenos/gobierno-organizacion/consejo-gobierno>

- Universidad de Alcalá

<https://www.uah.es/es/conoce-la-uah/organizacion-y-gobierno/equipo-de-direccion/>

- Universidad de Burgos

<https://www.ubu.es/organos-colegiados/equipo-de-gobierno>

- Universidad de Cádiz

<https://rector.uca.es/equipo-de-gobierno/>

<https://rector.uca.es/secretaria/>

- Universidad de Cantabria

<https://web.unican.es/consejo-direccion/Paginas/default.aspx>

- Universidad de Castilla-La Mancha

<https://www.uclm.es/Misiones/LaUCLM/OrganosDeGobierno/ConsejoGobierno/MiembrosCG>

- Universidad de Extremadura

<https://www.unex.es/organizacion/gobierno>

- Universidad de La Rioja

[https://www.unirioja.es/universidad/organos/equipo\\_rectoral.shtml](https://www.unirioja.es/universidad/organos/equipo_rectoral.shtml)

<https://www.unirioja.es/igualdad/documentos.shtml>

- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

<https://www.ulpgc.es/consejogobierno/miembros>

- Universidad de Murcia

<https://www.um.es/web/consejo-gobierno/contenido/miembros>

- Universidad de Oviedo

<https://www.uniovi.es/gobiernoservicios/gobierno>

- Universidad de Salamanca

<https://www.usal.es/equipo-gobierno>

- Universidad de Santiago de Compostela

<https://www.usc.gal/es/usc/institucional/gobierno>

- Universidad de Sevilla

<https://www.us.es/laUS/equipo-de-gobierno/rector>

- Universidad de Zaragoza

<https://www.unizar.es/consejo-de-direccion/rector>

<https://www.unizar.es/institucion/organos-de-gobierno/consejo-de-gobierno>

<https://somos.unizar.es/>

<https://observatorioigualdad.unizar.es/>

- Universidad del País Vasco

<https://www.ehu.es/es/web/idazkaritza-nagusia/equipo-gobierno>

- Universidad Internacional de Andalucía

<https://www.unia.es/conoce-la-unia/equipo-de-gobierno>

- Universidad Internacional Menéndez Pelayo

<http://www.uimp.es/institucional/organos-de-gobierno/consejo-de-gobierno.html>

- Universidad Nacional de Educación a Distancia

[http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,484857,93\\_20546371&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,484857,93_20546371&_dad=portal&_schema=PORTAL)

- Universidad Politécnica de Cataluña

<https://govern.upc.edu/ca/consell-de-govern/consell-de-govern>

- Universidad Politécnica de Valencia

<http://www.upv.es/organizacion/la-institucion/equipo-rectoral-es.html>

- Universidad Pública de Navarra

<http://www.unavarra.es/conocerlauniversidad/organos-de-gobierno/generales/consejo-de-gobierno/miembros?submenu=yes>

- Universitat de les Illes Balears

<https://www.uib.es/es/lauib/Govern-i-organitzacio/Organs-de-govern/Consell-de-direccio/Composicion.cid671000>

- Universitat Jaume I de Castellón

<https://www.uji.es/organs>

- OBSERVATORIO DE IGUALDAD O PLAN DE IGUALDAD.

<https://www.upct.es/unidad-de-igualdad/es/enlaces/unidades-de-igualdad-de-las-universidades-publicas-espanolas////>

<https://igualdad.uniovi.es/unidades>

**ANEXO I.**

*Tabla. Relación de las universidades con los cargos y el género.*

UNIVERSIDADES		RECTOR	GERENTE	SECRETARIO GENERAL	VICERRECTORES	
					HOMBRES	MUJERES
Universidad Autónoma de Barcelona	UAB	H	H	M	6	5
Universidad Autónoma de Madrid	UAM	H	H	H	6	5
Universidad Carlos III de Madrid	UC3M	H	M	H	6	7
Universidad de Alcalá	U ALCALÁ	H	H	M	6	4
Universidad de Burgos	Ubu	H	H	H	4	4
Universidad de Cádiz	UCA	H	M	H	5	5
Universidad de Cantabria	UniCan	H	H	M	5	3
Universidad de Castilla-La Mancha	UCLM	H	M	M	8	5
Universidad de Extremadura	UEx	H	H	H	5	3
Universidad de La Rioja	UR	H	H	H	1	4
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	ULPGC	H	H	M	4	3
Universidad de Murcia	UM	H	H	H	5	5
Universidad de Oviedo	UNIOVI	H	M	H	6	3
Universidad de Salamanca	USAL	H	H	M	5	3
Universidad de Santiago de Compostela	USC	H	H	M	5	4
Universidad de Sevilla	US	H	H	H	2	7
Universidad de Zaragoza	UNIZAR	H	H	M	5	7
Universidad del País Vasco	UPV	M	M	H	6	5
Universidad Internacional de Andalucía	UNIA	H	M	H	7	4

Universidad Internacional Menéndez Pelayo	UIMP	M	H	M	0	4
Universidad Nacional de Educación a Distancia	UNED	H	H	M	6	5
Universidad Politécnica de Cataluña	UPC	H	H	M	5	5
Universidad Politécnica de Valencia	UPVL	H	H	H	7	6
Universidad Pública de Navarra	UPNA	H	H	H	3	5
Universitat de las Illes Balears	UIB	H	M	M	5	4
Universitat Jaume I de Castellón	UJI	M	H	M	5	4

HOMBRES	23	19	13	128	119
MUJERES	3	7	13		

*Fuente. Elaboración propia a base de información encontrada en las páginas web de las universidades.*

LEYENDA.

*H: hombre.*

*M: mujer.*

## ANEXO II.

*Tabla. Relación entre universidades y las unidades de igualdad que posee cada una.*

UNIVERSIDAD		UNIDAD DE IGUALDAD.
Universidad Autónoma de Barcelona	UAB	OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD
Universidad Autónoma de Madrid	UAM	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad Carlos III de Madrid	UC3M	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad de Alcalá	U ALCALÁ	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad de Burgos	Ubu	UNIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Universidad de Cádiz	UCA	PROGRAMA DE ATENCION A LA DIVERSIDAD DE GENERO
Universidad de Cantabria	UniCan	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad de Castilla-La Mancha	UCLM	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad de Extremadura	UEx	OFICINA PARA LA IGUALDAD
Universidad de La Rioja	UR	UNIDAD DE IGUALDAD E INCLUSIÓN
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	ULPGC	UNIDAD DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES
Universidad de Murcia	UM	UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
Universidad de Oviedo	UNIOVI	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad de Salamanca	USAL	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad de Santiago de Compostela	USC	OFICINA DE IGUALDAD DE GENERO
Universidad de Sevilla	US	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad de Zaragoza	UNIZAR	OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD DE GENERO
Universidad del País Vasco	UPV	DIRECCION PARA LA IGUALDAD
Universidad Internacional de Andalucía	UNIA	UNIDAD DE IGUALDAD

Universidad Internacional Menéndez Pelayo	UIMP	
Universidad Nacional de Educación a Distancia	UNED	OFICINA DE IGUALDAD
Universidad Politécnica de Cataluña	UPC	OFICINA DE SUPORT A LA IGUALTAT DÒPORTUNITATS
Universidad Politécnica de Valencia	UPVL	UNIDAD DE IGUALDAD
Universidad Pública de Navarra	UPNA	UNIDAD DE IGUALDAD
Universitat de las Illes Balears	UIB	OFICINA PARA LA IGUALDAD
Universitat Jaume I de Castellón	UJI	UNIDAD DE IGUALDAD

*Fuente. Elaboración propia a base de información encontrada en las páginas web de las universidades.*