



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	15
1.- LA IGUALDAD Y LA UCO.....	17
1.1.- EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA UCO	17
1.2.- CULTURA DE GÉNERO	18
1.2.1.- Acciones de género anteriores a la creación de la Unidad de Igualdad...	18
1.2.2.- Cátedra de Estudios de las Mujeres “Leonor de Guzmán”	20
1.3.- MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO	25
1.3.1.- Normativa Estatal	25
1.3.2.- Normativa Autonómica	28
1.3.3.- Normativa de la Universidad de Córdoba.....	30
1.4.- CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNOS Y EXTERNOS.....	35
1.4.1.- Uso del lenguaje	35
1.4.2.- Imagen institucional y página Web de la Universidad de Córdoba.....	37
2.- SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UCO	39
2.1.- ESTRUCTURA UNIVERSITARIA	39
2.2.- PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO ..	40
2.3.- SITUACIÓN DEL ALUMNADO	43
2.3.1.- Ámbito académico: nº de matriculación, número de titulados y tituladas, rendimiento curso 2009/10 y Premios Extraordinarios Fin de Carrera ...	43
2.3.2.- Ámbito de representación: mujeres en Consejo de Estudiantes y Comisiones del Rectorado	53
2.3.3.- Ámbito profesional: tasa de inserción laboral	56
2.3.4.- Ámbito formativo: nº de actividades específicas de género, porcentaje de mujeres que asisten a acciones formativas de género, alumnas y alumnos en Cátedra Intergeneracional	57
2.4.-SITUACIÓN DEL PROFESORADO.....	59

2.4.1.- Ámbito académico: Evaluaciones Docentes, Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, Grupos de Docencia y Asesorías Académicas	61
2.4.2.-Ámbito de gestión: porcentaje de mujeres de libre designación en órganos de gobierno unipersonales y colegiados. Cargos académicos.....	75
2.4.3.- Ámbito investigador: tesis doctorales, responsables de grupos, proyectos y contratos de investigación, sexenios y nombramientos Doctor Honoris Causa	80
2.4.4.-Ámbito de desarrollo profesional: análisis en la evolución en la carrera PDI y presencia en las Comisiones de Evaluación de plazas.....	94
2.4.5.-Ámbito formativo: número de actividades específicas de género	103
2.5.- SITUACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	104
2.5.1.- Ámbito de Gestión: porcentaje de mujeres en órganos de gobierno colegiados (Consejo de gobierno, Claustro y Consejo Social).....	104
2.5.2.- Ámbito de desarrollo profesional: análisis evolución en la carrera del PAS .	105
2.5.3.- Ámbito formativo: porcentaje de mujeres que asisten a acciones formativas de género.....	115
3.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA UCO	117
4.- PRESENCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENSEÑANZAS	123
4.1.- ANÁLISIS DE ASIGNATURAS DE GÉNERO EN LOS GRADOS	123
4.2.-ANÁLISIS DE ASIGNATURAS DE GÉNERO EN MÁSTER.....	126
4.3.-ANÁLISIS DE TESIS DOCTORALES Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE GÉNERO	129
5.- PRESENCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PUBLICACIONES	135
6.- MOVILIDAD DE MUJERES Y HOMBRES (PDI, PAS, ALUMNADO).....	139
6.1.- ALUMNADO.....	140
6.1.1.- Proyecto Averroes	140
6.1.2.- Programa SICUE	141
6.1.3.- Programa Erasmus	143

6.2.- PROFESORADO Y PAS	146
6.2.1.- STA (Movilidad de personal docente a instituciones de enseñanza superior con fines de enseñanza)	146
6.2.2.-STT (Movilidad de personal docente/no docente con fines de formación) ..	147
7.- MEDIDAS DE SALUD LABORAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	151
8.- CONCLUSIONES	153
8.1.- COMPOSICIÓN, NORMATIVA Y LENGUAJE.....	153
8.2.- ALUMNADO.....	154
8.3.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	155
8.3.1.- Ámbito docente	155
8.3.2.- Ámbito de gestión	156
8.3.3.- Ámbito de investigación	156
8.3.4.- Ámbito de formación	156
8.4.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.....	158
8.4.1.- Ámbito de gestión	158
8.4.2.- Ámbito de desarrollo profesional.....	158
8.4.3.- Ámbito de formación	159
8.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	160
8.6.- ENSEÑANZAS DE GÉNERO.....	160
8.6.1.- Grados.....	160
8.6.2.- Másteres	160
8.6.3.- Doctorado.....	161
8.7.- PUBLICACIONES.....	162
8.8.- MOVILIDAD.....	162
8.8.1.- Alumnado	162

8.8.2.- PDI y PAS	162
8.9.- PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	163

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Representación del porcentaje de mujeres en la UCO en el año 2000.....	17
Figura 2: Representación del porcentaje de mujeres en la UCO en el año 2009.....	17
Figura 3: Representación del porcentaje de mujeres en la elaboración del Plan Estratégico	32
Figura 4: Representación del porcentaje de mujeres en el Grupo 7 del Plan Estratégico	33
Figura 5: Ejemplo de uso de lenguaje no sexista.....	36
Figura 6: Relación hombre-mujer en la UCO.....	39
Figura 7: Participación de hombres y mujeres en Consejo de Gobierno	40
Figura 8: Participación de hombres y mujeres en Claustro.....	41
Figura 9: Participación de hombres y mujeres en Consejo Social	42
Figura 10: Porcentaje de alumnado matriculado en las titulaciones de Licenciaturas/ Diplomaturas y Grado de la Universidad de Córdoba en los Cursos 2000/01 y 2009/10.....	44
Figura 11: Porcentaje de alumnado matriculado en el Curso 2000/01, por ramas....	44
Figura 12: Porcentaje de alumnado matriculado en el año 2009/10, por ramas.....	45
Figura 13: Porcentaje de alumnas matriculadas por ramas de conocimiento respecto al total de alumnas en el curso 2009/10	45
Figura 14: Porcentaje de alumnos matriculados por ramas de conocimiento con respecto al total de alumnos en el curso 2009/10.....	46
Figura 15: Porcentaje de alumnado matriculado en Máster en el curso 2009/10.....	47
Figura 16: Porcentaje de alumnado matriculado en programas de doctorado en el curso 2009/10	47
Figura 17: Número de titulados y tituladas desagregado por sexos desde el curso 2000/01 hasta 2009/10	48

Figura 18: Tasa de abandono desagregada por sexos desde el curso 2000/01 hasta 2009/10	49
Figura 19: Tasa de rendimiento curso 2009/10, desagregado por sexos y por ramas	50
Figura 20: Porcentaje de Premios de Fin de Carrera 2009/2010 desagregados por sexo	50
Figura 21: Porcentaje de Premios Fin de Carrera 2009/2010 desagregados por sexo y por ramas.....	52
Figura 22: Porcentaje de Premios Fin de Carrera 2009/2010 concedidos por alumnado matriculado	52
Figura 23: Porcentaje de alumnas y alumnos que forman parte del Consejo de Estudiantes curso 2010/11	53
Figura 24: Porcentaje de miembros del Consejo de Estudiantes en comparación con el alumnado matriculado	55
Figura 25: Porcentaje de representación de estudiantes en las Comisiones, desagregado por sexos.....	55
Figura 26: Comparativa entre tasa de inserción y tasa de graduación, desagregadas por sexo	56
Figura 27: Porcentaje de actividades específicas de Género curso 2010/11	57
Figura 28: Porcentaje del alumnado participante en el curso de género realizado en el curso 2010/11	58
Figura 29: Porcentaje de alumnado en Cátedra Intergeneracional curso 2010/11	58
Figura 30: PDI 2009/10, desagregado por sexo	59
Figura 31: Evolución del PDI	60
Figura 32: Porcentaje de mujeres y hombres participantes en la Evaluación Docente curso 2010/11	61
Figura 33: Porcentaje de mujeres y hombres evaluados, desagregados por sexo y calificaciones.....	62
Figura 34: Porcentaje de mujeres y hombres evaluados con calificaciones de Excelente y Favorable	62

Figura 35: Porcentaje de personas que coordinan y participan en los Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, desagregado por sexo.....	63
Figura 36: Distribución de personas que coordinan Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, desagregadas por sexo y por años.....	64
Figura 37: Porcentaje de Coordinadores/as en Proyectos de Mejora Docente.....	65
Figura 38: Distribución de Participantes, desagregados por sexo y por años.....	66
Figura 39: Porcentaje de proyectos de Mejora de la Calidad Docente solicitados y concedidos en el curso 2010/11, desagregado por sexos.....	67
Figura 40: Tasa de proyectos de Mejora de la Calidad Docente concedidos, desagregados por sexo.....	67
Figura 41: Tasa de proyectos de Mejora de la Calidad Docente concedidos frente al Total del PDI.....	68
Figura 42: Porcentaje de mujeres y hombres Responsables de Grupos Docentes.....	69
Figura 43: Porcentaje de responsables de Grupos Docentes frente al total del PDI.....	70
Figura 44: Porcentaje de mujeres y hombres colaboradores de Grupos Docentes.....	71
Figura 45: Porcentaje de Asesorías Académicas a 20/6/2011, desagregadas por sexo.....	72
Figura 46: Distribución de Asesorías Académicas desde el curso 2007/08, desagregados por sexo.....	73
Figura 47: Porcentaje de Asesorías Académicas frente al total del PDI.....	74
Figura 48: Participación de hombres y mujeres en órganos de gobierno en los últimos 3 años.....	75
Figura 49: Porcentaje de cargos académicos desempeñados por hombres y mujeres, mayores y menores de 40 años fecha 31/12/2011.....	77
Figura 50: Porcentaje de cargos académicos desempeñados por hombres y mujeres, con respecto al total del PDI, a fecha 31/12/2011.....	78

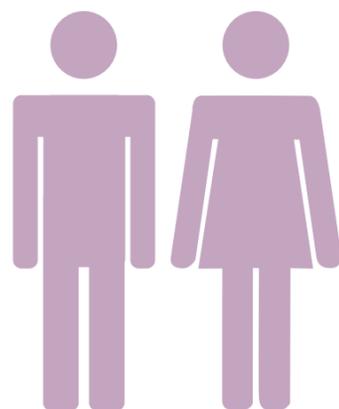
Figura 51: Porcentaje de cargos académicos desempeñados por hombres y mujeres, mayores y menores de 40 años, con respecto al total del PDI, a fecha 31/12/2011.....	79
Figura 52: Porcentaje de tesis doctorales leídas desde el curso 2000/01 hasta 2009/10, desagregadas por sexo.....	80
Figura 53: Distribución de tesis doctorales leídas desde el curso 2000/01, desagregadas por sexo.....	81
Figura 54: Porcentaje de tesis doctorales leídas frente al total del PDI curso 2009/10.....	82
Figura 55: Porcentaje de Investigadoras/es en los años 2008, 2009, 2010.....	83
Figura 56: Investigadoras e investigadores en el año 2010, desagregados por sexo y tipo de acción investigadora.....	84
Figura 57: Directores y directoras de grupos de investigación en el año 2010, desagregados por sexo.....	85
Figura 58: Directores y directoras de proyectos de investigación en el año 2010, desagregados por sexo.....	86
Figura 59: Contratos de investigación en el año 2010, desagregados por sexo.....	87
Figura 60: Porcentaje de Catedráticas y Catedráticos en los años 2008, 2009 y 2010.....	88
Figura 61: Porcentaje de catedráticas y catedráticos respecto a TU y CEU.....	89
Figura 62: Evolución de los sexenios.....	90
Figura 63: Evolución de los sexenios en cátedras de universidad.....	91
Figura 64: Evolución de los sexenios en titularidad de universidad.....	92
Figura 65: Nombramientos Doctor Honoris Causa desde 1976 hasta 2011, desagregados por sexo.....	93
Figura 66: Distribución de hombres y mujeres en el PDI, a fecha 31/12/2009.....	94
Figura 67: Distribución de hombres en el PDI, a fecha de 31/12/2009.....	95
Figura 68: Distribución de mujeres en el PDI, a fecha de 31/12/2009.....	96

Figura 69: Representación del porcentaje de hombres y mujeres por categoría del PDI Funcionario, a fecha de 31/12/2009.....	98
Figura 70: Representación del porcentaje de mujeres por categoría del PDI Funcionario, a fecha 31/12/2009.....	98
Figura 71: Representación del porcentaje de hombres por categoría del PDI Funcionario, a fecha 31/12/2009.....	99
Figura 72: Distribución de las mujeres por categoría del PDI Laboral, a fecha a 31/12/2009	101
Figura 73: Distribución de los hombres por categoría del PDI Laboral, a fecha a 31/12/2009	101
Figura 74: Representación del porcentaje de hombres y mujeres participantes en las convocatorias de los tribunales de oposición, años 2010 y 2011	102
Figura 75: PAS a fecha 31/12/2010, desagregado por sexo	105
Figura 76: Distribución de mujeres del PAS a fecha 31/12/2010	106
Figura 77: Distribución de hombres del PAS a fecha 31/12/2010.....	107
Figura 78: Evolución del PAS	108
Figura 79: Representación del porcentaje de hombres y mujeres por categoría del PAS funcionario, a fecha 31/12/2010.....	110
Figura 80: Representación del porcentaje de hombres por categoría del PAS funcionario, a fecha 31/12/2010.....	111
Figura 81: Representación del porcentaje de mujeres por categoría del PAS Funcionario, a fecha 31/12/2010	111
Figura 82: Representación del porcentaje de hombres y mujeres por categoría del PAS Laboral, a fecha 31/12/2010	113
Figura 83: Representación del porcentaje de hombres por categoría del PAS Laboral, a fecha 31/12/2010	113
Figura 84: Representación del porcentaje de mujeres por categoría del PAS Laboral, a fecha 31/12/2010.....	114
Figura 85: Participación de hombres y mujeres en cursos de formación para el PAS	115

Figura 86: Permisos de maternidad/paternidad desde el año 2005 hasta el año 2011, desagregados por sexo	117
Figura 87: Porcentaje permisos de Maternidad/Paternidad, desagregados por sexo y años.....	118
Figura 88: Excedencias por Maternidad/Paternidad desde el año 2006 al año 2011, desagregados por sexo.....	119
Figura 89: Número de Excedencias por Maternidad/Paternidad, por año.....	119
Figura 90: Reducciones de Jornada solicitadas desde el año 2006 al año 2011, desagregadas por sexo	120
Figura 91: Número de Reducciones de Jornadas, por año	121
Figura 92: Porcentaje de tesis doctorales leídas con y sin relación con la temática de la igualdad de género.....	131
Figura 93: Tesis Doctorales leídas con relación con la temática de la igualdad de género, por cursos.....	132
Figura 94: Porcentaje de publicaciones con y sin presencia de la perspectiva de género	135
Figura 95: Porcentaje de publicaciones con presencia de la perspectiva de género desde el año 2000 hasta el año 2011	136
Figura 96: Distribución de plazas SICUE concedidas desagregadas por sexos y por ramas	142
Figura 97: Distribución de plazas Erasmus concedidas desagregadas por sexos y por ramas	143
Figura 98: Distribución de plazas Erasmus concedidas a mujeres por ramas.....	144
Figura 99: Distribución de plazas Erasmus concedidas a hombres por ramas	144
Figura 100: Distribución de plazas Erasmus concedidas frente al total del alumnado	145
Figura 101: Distribución de plazas STA y STT para el curso 2009/10.....	148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Alumnado matriculado en el curso 2000/01 y 2009/10, por ramas.....	43
Tabla 2: Distribución de Premios de Fin de Carrera 2009/2010 desagregados por sexo y Facultades	51
Tabla 3: Distribución de estudiantes pertenecientes a los consejos de estudiantes de cada centro	54
Tabla 4: Tasa de inserción y tasa de graduación, desagregadas por sexo y cursos	56
Tabla 5: Distribución de hombres y mujeres en órganos de gobierno en el año 2010	76
Tabla 6: Número de hombres y mujeres por categoría del PDI Funcionario, a fecha 31/12/2009	97
Tabla 7: Número de hombres y mujeres por categoría del PDI Laboral, a fecha a 31/12/2009.....	100
Tabla 8: Número de hombres y mujeres por categoría del PAS Funcionario, a fecha 31/12/2010	109
Tabla 9: Número de hombres y mujeres por categoría del PAS laboral, a fecha 31/12/2010.....	112
Tabla 10: Distribución de plazas AVERROES III concedidas desagregadas por sexo y facultades	140
Tabla 11: Distribución de plazas SICUE concedidas desagregadas por sexo y titulaciones	141
Tabla 12: Distribución de plazas STA para profesores desagregadas por sexos y centros.....	146
Tabla 13: Distribución de plazas STT para profesorado y PAS, desagregadas por sexo y centros.....	147



Todo Plan de Igualdad debe de ir precedido de la realización de un diagnóstico que refleje de la manera más fiel posible la situación que desempeñan las mujeres en el ámbito de la docencia, la investigación y la gestión en la comunidad universitaria.

Un análisis exhaustivo nos permitirá identificar fortalezas y limitaciones que pudieran obstaculizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, y que servirá como punto de partida para poner en marcha políticas de igualdad de género que respondan a las necesidades específicas de la Universidad de Córdoba

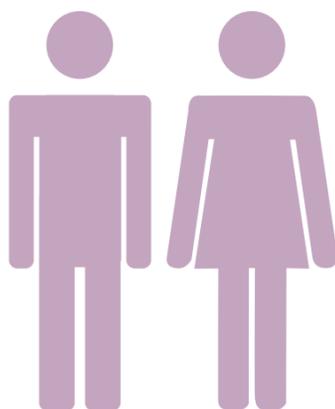
Es por esta razón por la que se procede desde la Unidad de Igualdad, a la realización del Primer Diagnóstico de Igualdad de Género de la Universidad de Córdoba, con el propósito de reflejar de la forma más clara y fiel posible la situación de las mujeres que forman parte de nuestra universidad, además de investigar y estudiar la presencia de la perspectiva de género en la UCO.

Garantizar la igualdad de género de las personas que integran la comunidad universitaria hace de la Universidad de Córdoba una entidad más próxima a la excelencia, al tiempo que mejora su compromiso con la justicia social.

El trabajo que presentamos se ha articulado en varias fases. Las más significativas son: (1) Análisis de documentación de género y de otros diagnósticos de igualdad; (2) Identificación y selección de los elementos y ámbitos temáticos a abordar; (3) Búsqueda de datos desagregados por sexos; (4) Análisis de datos y elaboración de gráficos; (5) Redacción del informe; (6) Supervisión por parte de la Unidad de Datos y Estadística; (7) Revisión por parte de la Comisión de Igualdad y (8) Presentación a distintos órganos de la comunidad universitaria.

Es necesario dar las gracias a todas las personas que han contribuido a que este diagnóstico vea la luz, buscando datos, organizándolos, clasificándolos y desagregándolos por sexos. No es una tarea fácil, y mucho menos cuando se suma a las demandas laborales habituales. La disponibilidad de los servicios y unidades que han suministrado la información contenida en este documento ha permitido que una labor ardua se convierta en una tarea grata.





1.1.-Evolución de la presencia de las mujeres en la UCO

Desde la creación de la Universidad de Córdoba la presencia de las mujeres ha ido creciendo, alcanzando en el año 2000-2001 las siguientes cifras¹:

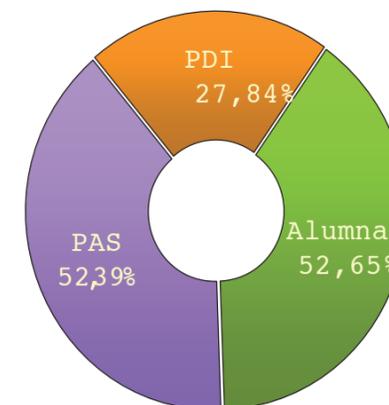


Figura 1: Representación del porcentaje de mujeres en la UCO en el año 2000

Hasta llegar en el curso 2009-2010 a las siguientes cifras de incorporación de las mujeres:

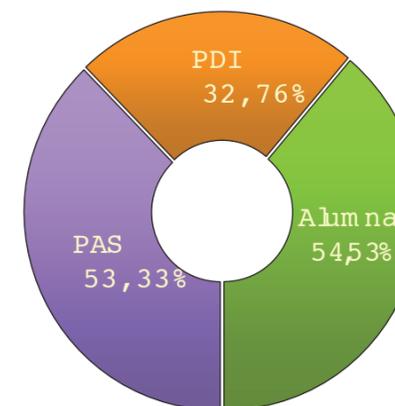


Figura 2: Representación del porcentaje de mujeres en la UCO en el año 2009

Como podemos observar la presencia de la mujer en la Universidad de Córdoba va aumentando en todos los colectivos de la universidad, aunque el mayor incremento lo podemos encontrar en el sector de personal docente e investigador (PDI), pasando del 27'84% en el año 2000 al 32'76% en el año 2009. Pese a este incremento no existe aún una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el colectivo de Personal Docente e Investigador.

¹ Datos facilitados por la Secretaría General de la Universidad de Córdoba

1.2.-Cultura de género

1.2.1.-Acciones de género anteriores a la creación de la Unidad de Igualdad

En la Universidad de Córdoba, según el relato de profesoras pioneras en la introducción de la perspectiva de género en esta institución, surge el interés por la igualdad entre hombres y mujeres en un grupo minoritario de docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación. Desde el año 1990, parte del profesorado de esta facultad muestra su interés por los temas de igualdad de género y asiste a las Jornadas de Formación del Profesorado en Educación no sexista, que organiza en Madrid anualmente el Instituto de la Mujer.

En el año 1991 se solicita y concede una beca del Instituto Andaluz de la Mujer para investigar sobre "Niveles de conocimiento y valoración del alumnado de Magisterio de la Universidad de Córdoba sobre aspectos generales de la coeducación y necesidades básicas de formación de estos en el campo de la igualdad de oportunidades". El trabajo fue realizado por tres profesoras del Departamento de Educación.

A partir del año 1992 se creó el Seminario de Coeducación, el cual recibe financiación del Instituto de la Mujer. Desde 1994 se organizan talleres de formación para el profesorado universitario, que abordan las siguientes temáticas: (1) Educación en valores y coeducación (coordinado por la profesora Begoña Salas); (2) Ciencias Experimentales y coeducación (coordinado por la profesora Teresa Nuño Angós); (3) Psicología evolutiva y coeducación (coordinado por la profesora Carmen García Colmenares); y (4) Otros enfoques coeducativos (coordinados por la profesora Elena Simón).

En estos años la profundización en el conocimiento de esta temática, junto con la difusión de reflexiones y experiencias educativas de género propician la realización de contribuciones a congresos y la publicación de diversos artículos.

Estos movimientos iniciales y el contacto con mujeres académicas de otras universidades que comenzaban a organizarse les lleva en 1994 a crear lo que inicialmente se denominó "Aula Interdisciplinar de Estudios de Género", siendo la directora Anna Freixas y la secretaria Carmen Calvo. En este mismo año la profesora Anna Freixas pone en marcha el Taller de Feminismo para el alumnado de la Facultad de Ciencias de la Educación, con el fin de que participaran los y las estudiantes que se sentían motivados por este tema. Dicho taller se ha mantenido hasta el año 2008. Se evidencia desde el momento de su creación el interés de un importante número de profesoras por integrarse en dicha Aula. Las reuniones



contaban con numerosa asistencia y su diversidad de criterios aportaba una riqueza extraordinaria en las reflexiones que allí se llevaban a cabo.

Por su parte, la Cátedra 'Leonor de Guzmán' se funda mediante un convenio entre la Diputación Provincial y la Universidad en el año 1996. Fue nombrada directora M^ª Vicenta Pérez Ferrando. Sus funciones básicas se centraron en una formación e investigación, desde una perspectiva de género, abierta a toda la sociedad cordobesa. Merece la pena destacar el curso anual, ofertado como optativa y libre configuración, de "La educación de los sentimientos" y el premio de investigación Cátedra Leonor de Guzmán.

Desde el año 1996 hasta el año 2002 conviven las dos cátedras respetando cada una sus distintos ámbitos de actuación. A partir de esa fecha se fusionan dando lugar a la Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán".

Esta Cátedra se plantea conocer la realidad y demanda de los distintos grupos y asociaciones de Córdoba para darles respuesta desde el ámbito universitario; potenciar todas aquellas medidas académicas, políticas y técnicas que contribuyan a conseguir una integración real e igualitaria de las mujeres en nuestra sociedad; potenciar líneas de investigación que favorezcan su permanente actualización, conectándolas con la realidad social; y, favorecer plataformas de reflexión en el ámbito ciudadano y académico que profundicen en temas referidos a la mujer.

Cuando se transforma la Escuela de Formación del Profesorado de Magisterio en Facultad de Ciencias de la Educación, en el año 1995, y comienzan a impartirse



los estudios de doctorado, se incorpora como línea de investigación la 'Diferencia sexual en la formación del Profesorado', en cuyo seno se han realizado diversos trabajos de investigación, dando lugar a la lectura de tres tesis doctorales y numerosos trabajos de estudios avanzados.

De forma paralela, en los Planes de Estudio elaborados a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria se incorporan, en los títulos de formación del profesorado algunas asignaturas que trabajan específicamente la igualdad y la diferencia sexual. Estas se imparten desde el año 1997 y son las siguientes: Educación Sexual, Educación para la Convivencia y la Igualdad de Oportunidades, Psicología del Ciclo Vital. Así como la asignatura de Papeles Sociales de Mujeres y Hombres en la titulación de Psicopedagogía.

En los Planes de Estudio de la Facultad de Ciencias de la Educación, derivados de la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, implantados a partir del curso 2010/11, se han incluido diversos descriptores en los programas de la asignatura básica "Convivencia en la escuela y Cultura de Paz en Educación Infantil" en la titulación de Grado de Educación Infantil, y la asignatura básica "Convivencia escolar y Cultura de Paz en Educación Primaria" en el Grado de Educación Primaria.

Para la cumplimentación de este apartado no hemos encontrado fuentes documentales oficiales que dejen constancia de otras acciones en materia de género puestas en marcha por la Universidad de Córdoba. Cualquier omisión, de carácter involuntario, responde a la imposibilidad por parte de la Unidad de Igualdad para acceder a otras evidencias. La información incluida responde a la reconstrucción del relato de las protagonistas y responsables de las primeras acciones de igualdad en nuestro contexto universitario.

1.2.2.-Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán"

La Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán" es un colectivo integrado por docentes, investigadoras e investigadores, profesionales y otras personas interesadas en promover y desarrollar los estudios sobre las mujeres desde una perspectiva interdisciplinar en el campo de la investigación científica y de la docencia, en interrelación con los diversos sectores sociales y profesionales de Córdoba.

La actual Cátedra, como ya hemos mencionado, surge en el año 2002 de la fusión entre el Aula de Género de la Universidad, creada en el año 1994 y la Cátedra "Leonor de Guzmán" de la Diputación Provincial fundada en el año 1996. Actualmente está dirigida por Mercedes Osuna.

Las funciones de la Cátedra han sido, entre otras²:

» Formación, investigación y asesoramiento en las materias relacionadas con sus objetivos

- » Redacción del informe de las acciones realizadas por la universidad con perspectiva de género para el contrato programa.
- » Inclusión del lenguaje no sexista y adaptación a la L.O. 3/2007 de la Normativa reguladora de los estudios de Doctorado adaptadas al EEES.

» Propuesta y tutela de cursos y titulaciones propias de la Universidad de Córdoba, conforme a lo establecido en el reglamento que regula estas enseñanzas

En este punto, indicar que se han organizado desde asignaturas de libre configuración y cursos de formación permanente como:

- » Identidades masculinas y cambios socioculturales.
- » La inmigración desde una perspectiva de género.
- » Las mujeres invisibles: Una aproximación desde el feminismo.
- » La educación de los sentimientos.

En el año 2009 se realizó el Curso de Verano Córdoba "La igualdad de género en el siglo XXI" en la localidad de Palma del Río.

» Propuesta, organización y desarrollo de actividades, jornadas y eventos en general que supongan reflexionar, profundizar o debatir aspectos propios de su ámbito de estudio

Desde todas las áreas de conocimiento se han organizado actividades dirigidas a los distintos colectivos de la universidad y a la ciudadanía en general.

- » Empoderamiento
 - ¿Querer es poder?
 - Taller de empoderamiento y liderazgo para mujeres "Lo personal es político e infinito".
 - IIª edición del Taller de empoderamiento y liderazgo para mujeres.

» Poesía

Se han realizado diez ediciones de la maratón de poesía dedicada a la lectura continuada de poemas y prosa poética escrita por niñas y mujeres.

» Cine y teatro

Con la organización de obras como: "Femeninas y plurales" y "Malatinas".

Desde el año 2006 y en colaboración con la Filmoteca de Andalucía se ha organizado la Muestra de Cine "Mujeres tras la cámara", con el objetivo de mostrar el enfoque de las mujeres y sus logros en el desarrollo del lenguaje cinematográfico.

² Información proporcionada por la Cátedra Leonor de Guzmán.



Esta actividad ha propiciado distintas jornadas formativas dirigidas al análisis y la crítica cinematográfica desde el feminismo, así como a favorecer la creación de las mujeres a través del taller "El vídeo del minuto" que se realiza durante tres años.

La creación de una videoteca en la sede de la cátedra "Leonor de Guzmán" que cuenta con más de ciento treinta títulos de mujeres realizadoras tanto en el género documental como de ficción.

› Literatura y filosofía

A través de los cursos de Espacios de feminismo: Filósofas del siglo XX, Virginia Woolf, la persona, la obra, el icono y Filosofía y poesía.

Con talleres literarios como "La identidad femenina en Clarice Lispector", "María Zambrano: Una aproximación de oído" y "Nuevas figuras de la madre en la literatura actual".

Con la creación de una biblioteca dedicada a los estudios de género y obras realizadas por mujeres que cuenta con más de tres mil títulos para el préstamo ubicada en la Facultad de Ciencias de la Educación.

› Salud

Los encuentros de mujeres de salud y calidad de vida: "Enfermería: condición, profesión y liderazgo", "El cuerpo de las mujeres en las ciencias médicas", "Estereotipos de género y salud" y "Afectividad, personalidad y mujer".

› Ciencias jurídicas y económicas

Jornadas dedicadas a la inclusión de la perspectiva de género en las ciencias sociales: "De la Ley Integral a la Ley para la Igualdad", "La Ley de Igualdad", "La erradicación de la violencia de género: una tarea interdisciplinar", "Mujeres y economía", "Mujeres y democracia. De la clandestinidad a la paridad" y el Ciclo de conferencias "Con buen juicio".

› Investigación

A través de la convocatoria del premio "Leonor de Guzmán" para la publicación de trabajos desde la perspectiva de la diferencia sexual y el feminismo, que abarca su decimoquinta edición. Con los siguientes títulos publicados en colaboración con el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba:

- El valor de la palabra. Aurora Genovés García
- Mary Wollstonecraft: Una voz de mujer. Mercedes Osuna Rodríguez



- Género y enfermedad mental. María Asunción Domenech Montagut
- Las cuotas electorales femeninas: Una exigencia del principio de igualdad sustancial. Octavio Salazar Benítez
- Habitar en (punto) net. Remedios Zafra
- Paz: Femenino singular. María Gómez y Patiño
- Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Eva Espinar Ruiz
- Mujeres con discapacidad. María López González
- La democracia representativa paritaria. María Macías Jara
- La novela femenil y sus lectoras. Laura Freixas
- La maternidad en los textos gnósticos cristianos. Saray García Muñiz
- La mujer en la cárcel. Isabel Ramos Vázquez y Belén Blázquez Vilaplana

La organización de las Jornadas "Mujeres del siglo XXI. Retos del feminismo" supone el apoyo a las jóvenes en la investigación y difusión de los trabajos relacionados con perspectiva de género.

› Conferencias a cargo de expertas con reconocida trayectoria en los estudios de género y presentaciones de libros:

- Lenguaje y género
- El sexo oculto del dinero
- Negociaciones cotidianas y algunos mitos sobre el amor
- La prostitución, un debate social
- La realidad de la mujer en el altiplano peruano



- Las mujeres cubanas hoy: logros y retos de un proyecto de justicia social
- Los paisajes revelados
- Ocupando espacios con cuerpo de mujer: De Leonor de Guzmán a las primeras universitarias en España
- Las normativas religiosas y la libertad de las mujeres
- En su propia voz: identidad lesbiana en la poesía de Gloria Fuertes

Presentación de las siguientes obras:

- Hijas de la igualdad de Elena Simón Rodríguez
- Vulva dorada y lotos de Juana Castro
- La Bámbola. Intrusos en la red de Juana Castro

» Desarrollo de iniciativas institucionales en materias relacionadas con los objetivos propuestos

Desde el año 2008 se han venido proponiendo y organizando cursos de formación para el personal de administración y servicios de la universidad.

Hemos solicitado reiteradamente a las personas responsables en la materia, la erradicación del lenguaje sexista de los documentos administrativos y la inclusión de asignaturas específicas de género en los planes de estudio.



1.3.-Marco normativo de Igualdad de Género

En este apartado esbozaremos la normativa básica en materia de género de aplicación en el ámbito universitario. Realizamos un extracto de los artículos y directrices que inciden directamente en nuestro contexto. Su conocimiento lo consideramos útil para valorar la situación real en la que se encuentra la Universidad de Córdoba en materia de género respecto a las directrices recogidas en la normativa legal.

1.3.1.-Normativa Estatal

- » Art. 14 y 9.2 de la Constitución Española de 1978, que recogen respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad.
- » Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral, que plantea la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación efectiva de estos ámbitos. La ley afecta a las universidades en su condición de administraciones públicas.
- » Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno, que plantea la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria.
- » Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género, que menciona expresamente en su Art. 4.7: "Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal".
- » Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley, es de aplicación plena a la universidad en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública.





“ De esta forma en su artículo 25 regula la igualdad en el ámbito de la educación superior y plantea las siguientes medidas:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).

b) La creación de postgrados específicos. ”

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 25 LOEMH

La ley en su Título IV establece el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y concretamente el artículo 45 sobre ‘elaboración y aplicación de los planes de igualdad’, recoge:

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

Artículo 45 LOEMH

Además de lo mencionado anteriormente, el Título V de la Ley Orgánica está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público, y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar el principio de igualdad:



“ Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Unidad de Igualdad: Diagnóstico de Igualdad

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación. ”

Artículo 51 LOEMH

1.3.2.- Normativa Autonómica

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la comunidad andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, la incorporación de valores igualitarios en la educación, la elaboración de informes de impacto de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



» Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

A las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales, le es aplicable la normativa autonómica.

La Ley para la promoción de la igualdad de género andaluza en su Art. 23.6 establece:

“ Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con tal finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. ”

Artículo 23.6

Así mismo dedica su artículo 20 a la Igualdad en la Educación Superior:

“ 1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación. ”

Artículo 20



Su artículo 21 hace referencia a los proyectos de investigación:

- “ 1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán porque en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género. ”

Artículo 21

» Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género

La Ley contra la violencia de género de Andalucía dedica algunos de sus artículos a establecer las responsabilidades que las universidades tienen para erradicar este tipo de violencia estableciendo medidas tales como:

- › Promover los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en las enseñanzas de postgrado.
- › Fomentar los estudios transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- › Promover los contenidos sobre violencia de género en la formación del profesorado.

1.3.3.- Normativa de la Universidad de Córdoba

En los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados mediante el Decreto 280/2003, no se ha encontrado ningún artículo que haga alusión a la perspectiva de género.



En el Reglamento de Régimen Académico la única referencia a la perspectiva de género aparece en el artículo 133³:

“Todas las denominaciones contenidas en el presente Reglamento a órganos de gobierno, representación, cargos, funciones y miembros de la comunidad universitaria, así como a cualesquiera otras que se efectúan al género masculino, se entenderán hechas indistintamente en género femenino, según el sexo del titular que los desempeñe. ”

Artículo 133, DISPOSICIÓN ADICIONAL

Por su parte, el Plan Estratégico 2006-2015 de la Universidad de Córdoba tiene como uno de sus objetivos:

“La Universidad de Córdoba pretende ser una institución con una conciencia incorporada a la acciones ordinaria de plena igualdad de las mujeres que proyecta al exterior. ”

pág 21, 3.1 Visión, punto 11

Para ello en su Eje Estratégico 3, dedicado a la Internacionalización y Compromiso Social, dentro de la línea de Proyección Social, establece la necesidad de:

“Incrementar el número de acciones internas y externas destinadas al establecimiento de la igualdad plena entre mujeres y hombres. ”

pág 42, Eje Estratégico 3, Proyección Social, punto 4º

La presencia de las mujeres en la elaboración del Plan Estratégico 2006-2015 es insuficiente. Hemos analizado su participación en la redacción de este documento, encontrando que de un total de 80 personas que integraban la Comisión constituida a tal efecto, el 71,25% (57) eran hombres, frente al 28,75% (23), que

3 · Artículo 133, del Reglamento de Régimen Académico, apartado DISPOSICIÓN ADICIONAL. Pág.40

eran mujeres⁴. Apreciamos una falta de representación de las mujeres que dista de ajustarse a la presencia equilibrada que establece la normativa vigente.

En el siguiente gráfico podemos apreciar los porcentajes indicados:

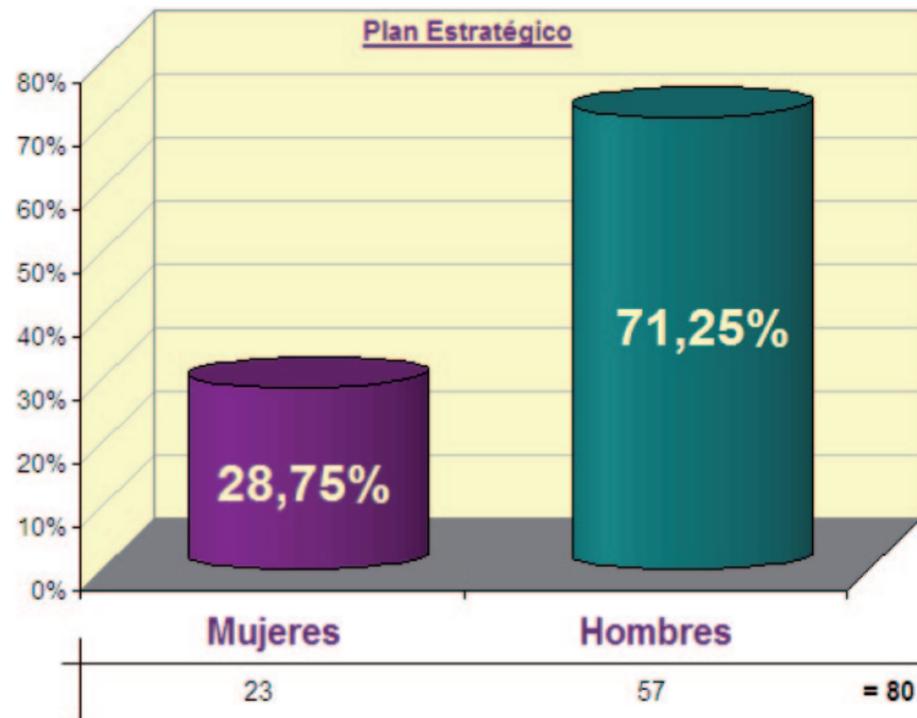


Figura 3: Representación del porcentaje de mujeres en la elaboración del Plan Estratégico

No obstante, aunque el número global de personas encargadas de redactar el Plan Estratégico 2006-2015 arroja datos de mayor presencia masculina, en el grupo centrado en el análisis de la Proyección Social, integrado por 11 personas, sí se aprecia una representación equilibrada de mujeres y hombres⁵ (el 54'5%, es decir 6 mujeres y 45'5%, o sea 5 hombres). Se trata de una comisión de trabajo encargada de asuntos relacionados con la formación en valores, entre los que se incluye la igualdad entre mujeres y hombres.

Ello nos puede indicar la preocupación de las mujeres por avanzar hacia cotas de igualdad más elevadas. La siguiente figura nos muestra los datos de forma gráfica:

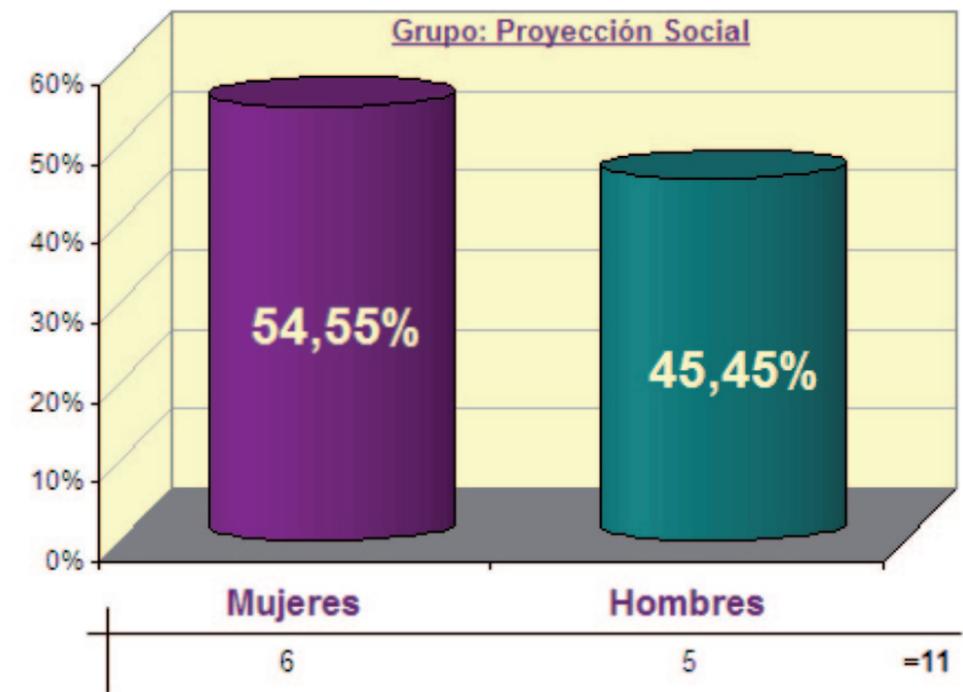


Figura 4: Representación del porcentaje de mujeres en el Grupo 7 del Plan Estratégico

Otros documentos que hacen alusión al compromiso de la Universidad de Córdoba con la igualdad de género son las Memorias de Responsabilidad Social Universitaria 2009-10 y 2010/11. En su apartado 5, dedicado al compromiso con el personal, se identifican las políticas dirigidas a la igualdad de oportunidades, la composición del equipo de dirección atendiendo a la proporción entre sexos, la representación femenina de catedráticas e investigadoras principales, y el porcentaje de las personas nombradas en órganos de gobierno que están ocupados por mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Córdoba se consolida con la creación de la Unidad de Igualdad, según acuerdo de Consejo de Gobierno de 28 de Octubre de 2010. Algunas acciones puestas en marcha durante el curso 2010/11, entre otras, son⁶:

- › Aprobación de la Normativa para la Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba, según acuerdo de Consejo de Gobierno celebrado el 28 de octubre de 2010.
- › Firma del convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer.
- › Adhesión a la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Andaluzas.
- › Nombramiento de la Comisión de Igualdad.
- › Solicitud de Subvenciones para la realización de Postgrados de Igualdad, Acciones complementarias a la investigación y Actividades de las Unidades de Igualdad en el ámbito universitario convocadas por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- › Creación de la página Web de la Unidad de Igualdad.
- › Desarrollo de acciones de formación con perspectiva de género para los colectivos de alumnado, profesorado y personal de administración y servicios.
- › Realización del I Diagnóstico de Igualdad de Género de la Universidad de Córdoba.

El 8 de febrero de 2011 fue constituida la Comisión de Igualdad, dependiente del Vicerrectorado de Comunicación y Coordinación Institucional, con representación de todos los sectores de la comunidad universitaria, como órgano encargado de asesorar, planificar y proponer, junto con la dirección de la Unidad de Igualdad, medidas y acciones concretas para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Córdoba, abordando las siguientes funciones⁷:

- › Diseñar y proponer campañas de sensibilización en materia de igualdad de género.
- › Velar por el cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de la UCO.
- › Impulsar políticas de formación de género en los diferentes colectivos universitarios.
- › Velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad, correctoras de desequilibrios entre mujeres y hombres.
- › Realizar aquellas funciones que en materia de igualdad entre mujeres y hombres, le fueran encomendados legal/reglamentariamente a las universidades.

6 · Acciones extraídas de la Memoria Académica 2009/2010

7 · Información obtenida del Reglamento de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba

1.4.- Canales de Comunicación internos y externos

1.4.1.- Uso del lenguaje

Unos de los aspectos que contribuyen a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres es el uso de un lenguaje inclusivo que incorpore y visibilice la presencia de mujeres y hombres en el contexto social. Es prescriptiva la utilización de un lenguaje no sexista en la universidad, según se recoge en distintas normas legales, como en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“La implementación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”

TITULO II, Capítulo I, Artículo 14, punto 11

Esta prescripción legal no es implementada en diversos documentos oficiales elaborados por nuestra universidad como pueden ser los Estatutos de la Universidad de Córdoba y el Reglamento de Régimen Académico. Si bien es cierto que ambos fueron redactados con anterioridad a la ley citada, es necesario incluir un lenguaje no sexista en formularios, protocolos y normativa aprobada por la Universidad de Córdoba con posterioridad a esta fecha. Hemos apreciado que, en algunos documentos posteriores a 2007, año de aprobación de la ley mencionada, continua empleándose un lenguaje alusivo sólo al género masculino, intentando paliar la situación mediante la inclusión de una disposición adicional en la que, supuestamente, cuando se refieren al género masculino las mujeres se han de sentir representadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

“Todas las denominaciones contenidas en el presente Reglamento a órganos de gobierno, representación, cargos, funciones y miembros de la comunidad universitaria, así como a cualesquiera otras que se efectúan al género masculino, se entenderán hechas indistintamente en género femenino, según el sexo del titular que los desempeñe.”

Reglamento de Régimen Académico, Artículo 133



En algunos otros documentos sí podemos apreciar el uso de un lenguaje más inclusivo, intentando hacer referencia a ambos sexos y empleando el uso de genéricos. Es el caso de las Modificaciones de los Estatutos de la Universidad de Córdoba:

1. Los profesores contratados doctores, modalidad ordinaria, lo serán para el desarrollo de tareas de docencia e investigación, o prioritariamente de investigación, entre **doctores y doctoras** que acrediten, al menos, tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, pos-doctoral y dispongan de evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria.

2. Mediante modalidad extraordinaria, podrá contratarse profesorado contratado doctor, para desarrollar actividades de docencia e investigación de naturaleza singular o especializada, de relevancia o de carácter no habitual por la dedicación o experiencia requeridas, con al menos tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, pos-doctoral y que reciban evaluación positiva de la Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria o de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Esta contratación sólo podrá realizarse entre **doctores y doctoras** que no hayan tenido relación contractual con la Universidad contratante en los últimos cinco años, y tendrá carácter expresamente excepcional estableciendo el Consejo de Gobierno de la Universidad las condiciones de prestación del servicio, de conformidad con la Ley Andaluza de Universidades y sus disposiciones de desarrollo. Este profesorado no podrá desempeñar cargos de gobierno y representación.⁸

Otro documento que también intenta hacer uso de un lenguaje más inclusivo es el Plan Estratégico 2006-2015 de la Universidad de Córdoba. Podemos ver una ejemplificación del mismo a continuación⁹:

Desarrollo de la figura del tutor del estudiante que realice un seguimiento permanente, eficaz y orientado a la optimización del esfuerzo de estudio por parte del alumnado.	■ Nº de tutores o tutoras.
	■ Nº medio de estudiantes/tutor o tutora.
	■ Nº de titulaciones con tutores o tutoras.

Figura 5: Ejemplo de uso de lenguaje no sexista

8 · Modificación artículo 178 de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, relativo a Profesores Contratados Doctores.

9 · Ejemplo extraído del Plan Estratégico, pág 31. Eje Estratégico 1, Línea Estratégica 1.1

Como síntesis, una vez analizados los documentos normativos aprobados por la Universidad de Córdoba y que aparecen expuestos en su página Web¹⁰, la cual hace referencia a: estatutos, reglamentos, resoluciones universitarias, procedimientos, documentos, Reglamentos de Facultades y Escuelas, así como a Reglamentos de Departamentos, apreciamos el uso de un lenguaje que alude solo al género masculino.

Por otra parte, también existen documentos como la normativa de másteres y doctorado y la normativa sobre estudios propios que utilizan un lenguaje inclusivo, al haber solicitado asesoramiento por parte de la Unidad de Igualdad.

1.4.2.- Imagen institucional y página Web de la Universidad de Córdoba

Según la información remitida por el Gabinete de Comunicación, este órgano en su Carta de Servicios declara expresamente su compromiso con las políticas de Igualdad y en este sentido viene aplicando desde hace décadas no sólo las normativas vigentes en cada momento, sino un conjunto de buenas prácticas tanto en el tratamiento y redacción de las noticias como en el uso del lenguaje. Fue uno de los primeros de España en llevar estas políticas a ámbitos como el de la publicidad, no sólo en cuanto se refiere a la redacción de textos sino al tratamiento de imágenes y mensajes publicitarios.

Este cuidado se extiende últimamente al uso de las redes sociales, desde las que, además, se lleva a cabo una labor formativa justificando las –pocas– correcciones o retiradas de mensajes que tienen su origen en cuestiones de género. El resultado es satisfactorio por cuanto en los dos últimos años tan solo hemos recibido dos comentarios por este concepto acerca de la conveniencia, o no, de usar determinados términos y se ha retirado, como moderadores de la página Web, otro par de ellos por evidente contenido machista.

El Gabinete está integrado por dos hombres y tres mujeres. El director es un hombre.

2.1.- Estructura universitaria

La Universidad de Córdoba es una institución con una gran complejidad, en cuya estructura académica se integran 8 Facultades, 2 Escuelas Politécnicas Superiores, y 1 Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y de Montes, existiendo un total de 53 Departamentos.

La componen un total de 1621 personas que forman parte del Personal Docente e Investigador, de 735 personas encargadas de la administración y servicios, y en torno a unos 17.062 estudiantes matriculados en titulaciones y másteres.

Es decir, actualmente de los colectivos referidos en el párrafo anterior de cada 10 personas que la integran, el 5'3% son mujeres.

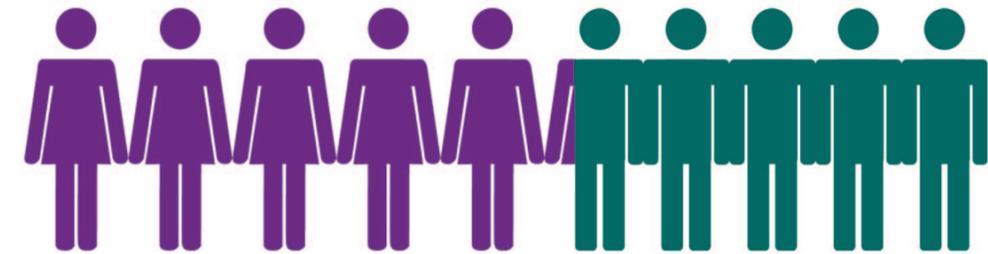
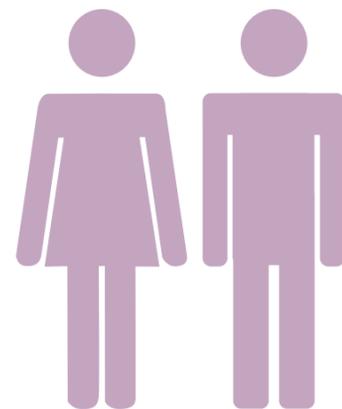
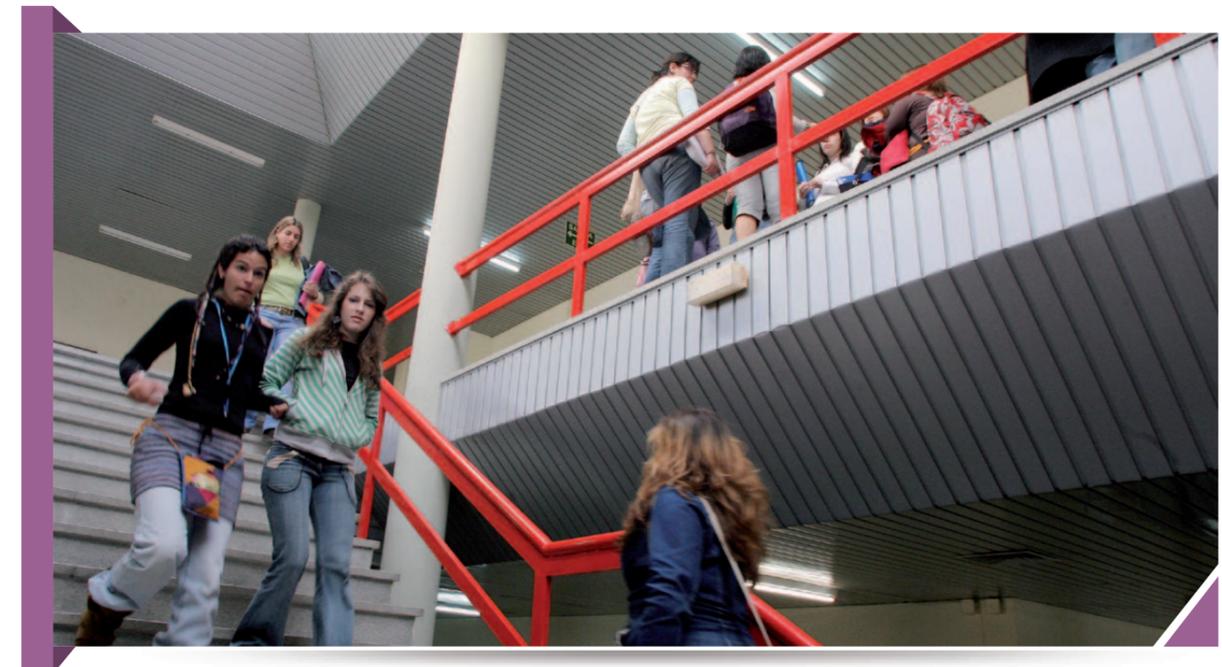


Figura 6: Relación hombre-mujer en la UCO



2.2.- Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno

En relación a los cargos unipersonales de gobierno, y refiriéndonos a la presencia de las mujeres en la dirección de los centros universitarios, se aprecia que ésta es minoritaria, existiendo solo 1 decana frente a 10 decanos y directores de escuelas superiores. También su incorporación a la dirección de departamento es escasa, apreciándose una diferencia acusada entre los 42 hombres que los dirigen frente a las 11 mujeres que asumen ese mismo cargo.

En cuanto a órganos de gobierno colegiados, podemos apreciar que los datos correspondientes a Consejo de Gobierno pertenecen a los años 2006 y 2010, ya que la renovación de ellos se realiza cada cuatro años. Como podemos ver la representación femenina en este órgano de gobierno es insuficiente siendo del 22,22% en el año 2006 y del 24,49% en el año 2010.

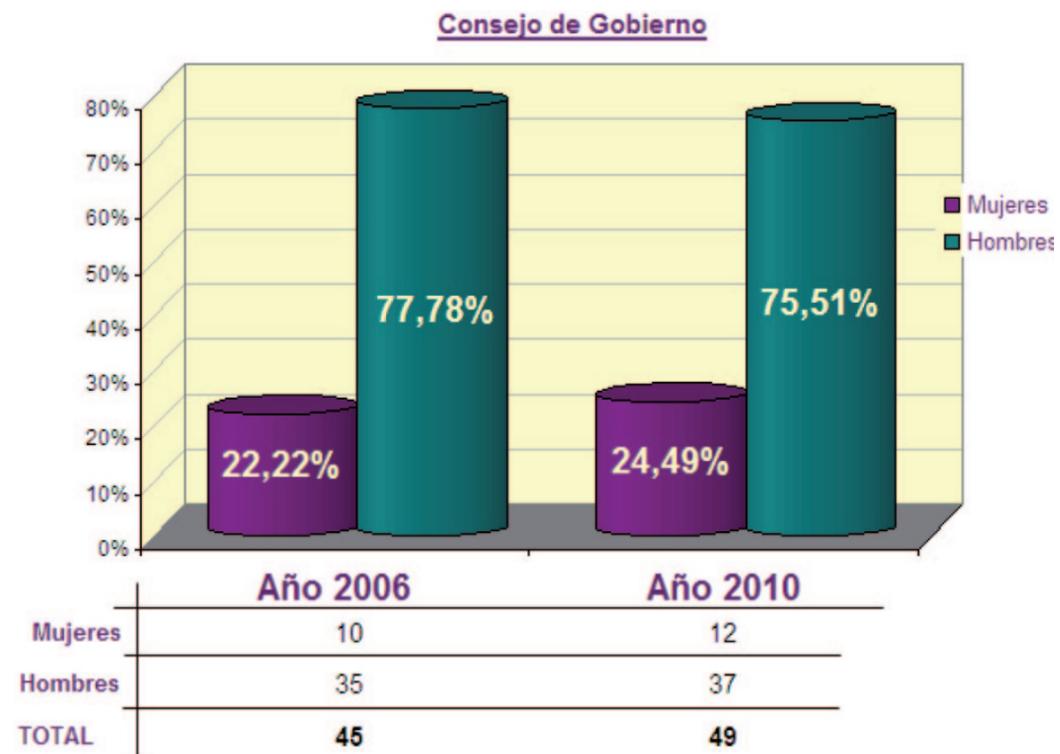


Figura 7: Participación de hombres y mujeres en Consejo de Gobierno



Al igual que en el Consejo de Gobierno, el Claustro también se renueva cada cuatro años, por lo que los datos evaluados corresponden a los años 2006 y 2010. La presencia femenina en ambos años no supera el 34%, siendo el porcentaje concreto de mujeres el 32,32% en el año 2006 y el 33,1% en el año 2010.

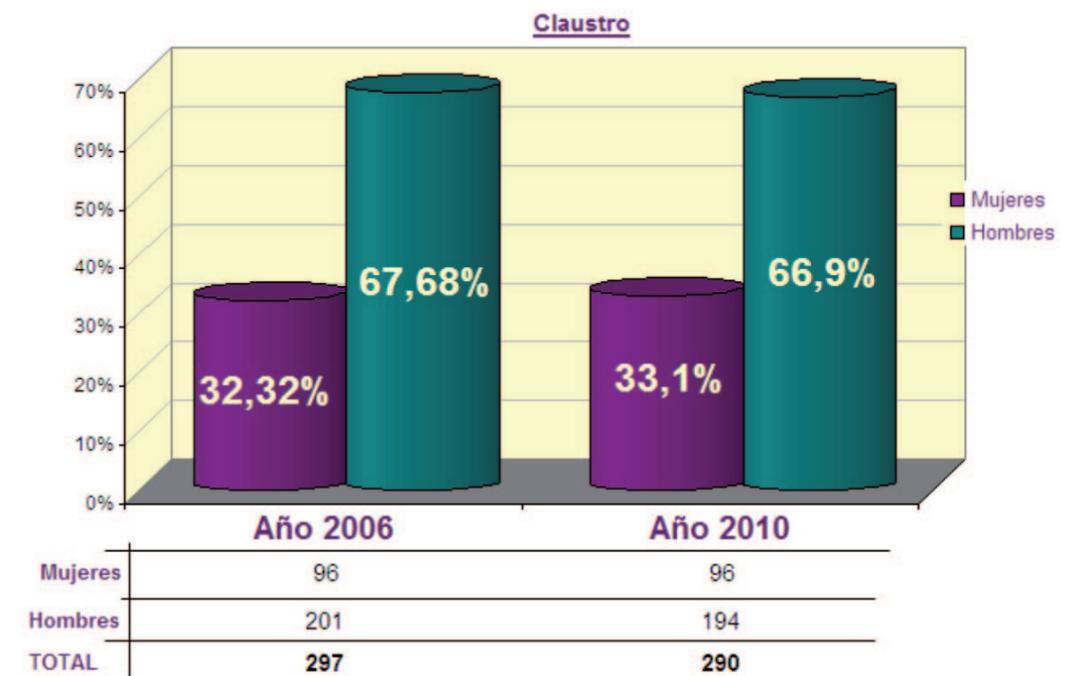
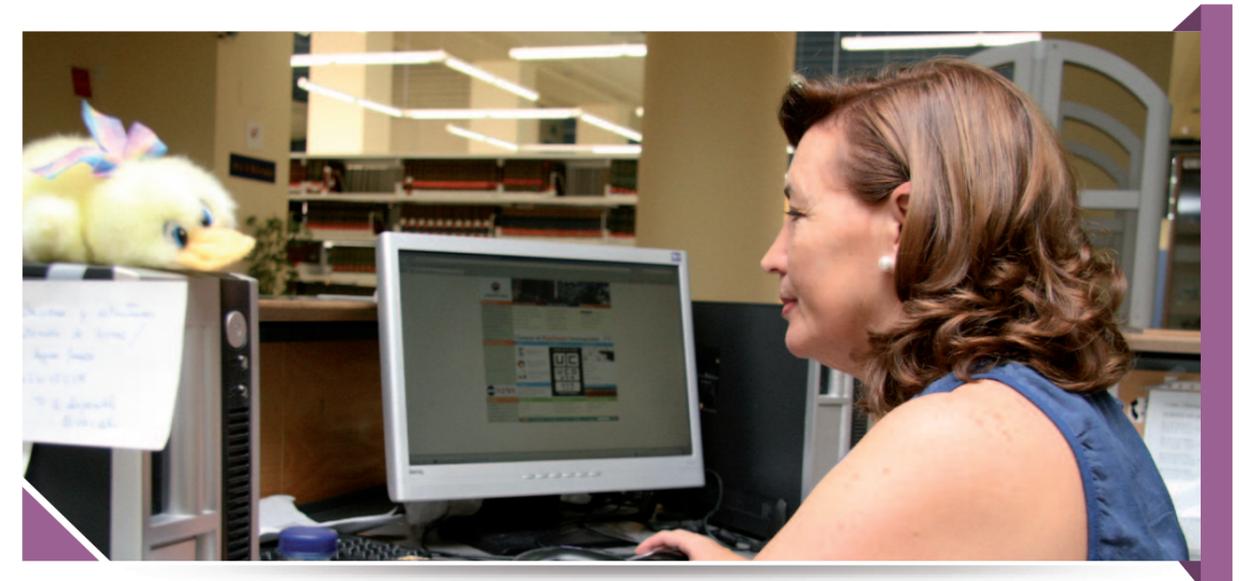


Figura 8: Participación de hombres y mujeres en Claustro



Con respecto al Consejo Social, solo se han evaluado aquellos años en los que se ha producido algún cambio en la composición de este órgano.

Como podemos observar, al igual que ocurre en los órganos anteriores, la representación femenina es inferior a la representación masculina. En el año 2010 apreciamos la cifra más elevada de representación femenina, ascendiendo a un 38,46% (10 mujeres).

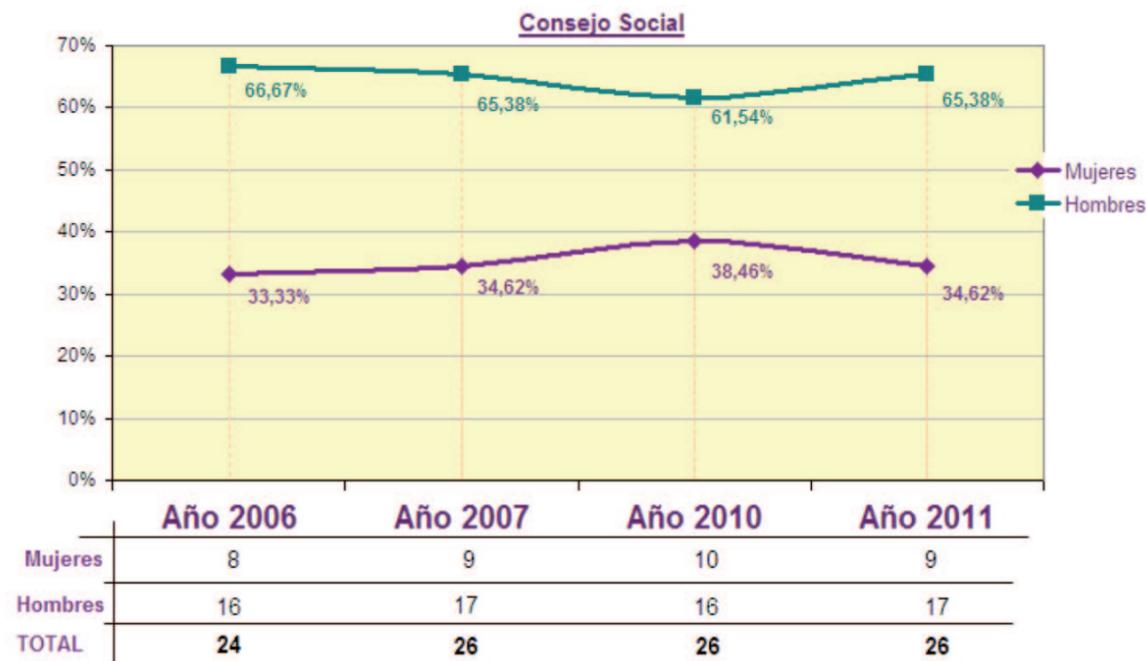


Figura 9: Participación de hombres y mujeres en Consejo Social



2.3.- Situación del alumnado

2.3.1.- Ámbito académico: nº de matriculación, número de titulados y tituladas, rendimiento curso 2009/10 y Premios Extraordinarios Fin de Carrera

Como se puede apreciar en la tabla siguiente, el alumnado matriculado en las titulaciones de Licenciaturas/Diplomaturas y Grado, incluyendo el alumnado matriculado en el centro adscrito Sagrado Corazón, que oferta la Universidad de Córdoba está integrado mayoritariamente por mujeres. Esta mayor presencia, apreciada en las tasas de matriculación de los y las estudiantes en el año 2000 (52,65% de mujeres frente al 47,35% de hombres), experimenta un incremento con el paso de los años, llegando a constituir el 54,37% de mujeres y el 45,63% de hombres en el curso 2009/10.

En la tabla siguiente se compara la presencia de mujeres y hombres matriculados por ramas de conocimiento en los cursos académicos 2000/01 y 2009/10.

Ramas	Curso 2000/01		Curso 2009/10	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Artes y Humanidades	1137	652	867	439
Ciencias	1430	1137	596	509
Ciencias de la Salud	1919	1122	1759	870
Ciencias Sociales y Jurídicas	3692	1827	4345	2162
Ingeniería y Arquitectura	1070	3579	830	3068
TOTAL	9248	8317	8397	7048

Tabla 1: Alumnado matriculado en el curso 2000/01 y 2009/10, por ramas



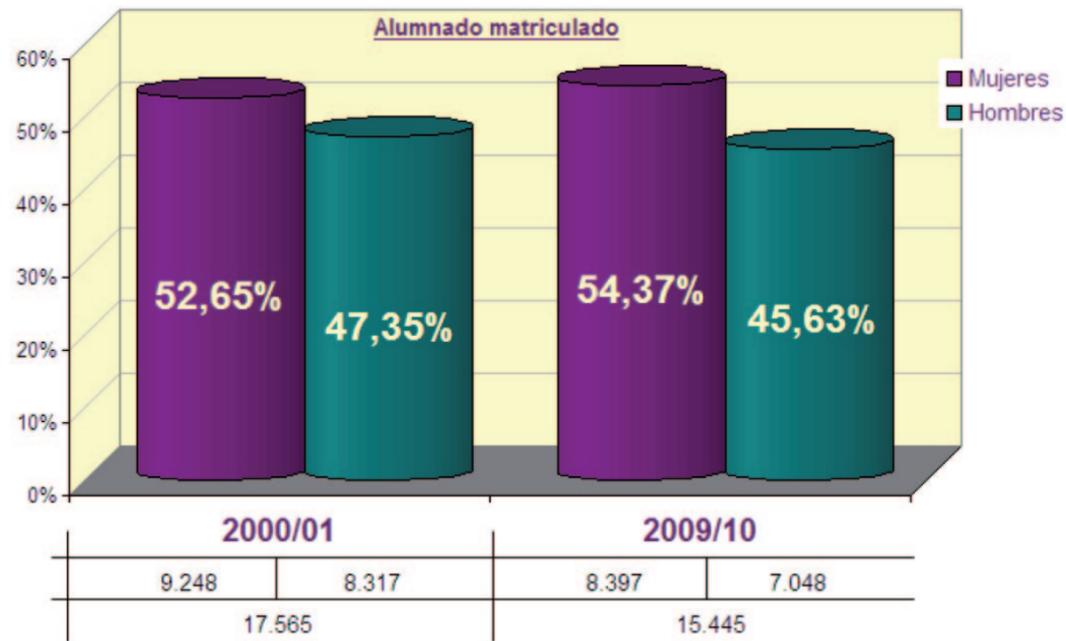


Figura 10: Porcentaje de alumnado matriculado en las titulaciones de Licenciaturas/ Diplomaturas y Grado de la Universidad de Córdoba en los Cursos 2000/01 y 2009/10

Haciendo un análisis de la matriculación de alumnos y alumnas por ramas de conocimiento nos encontramos un número mayor de alumnas en todas las ramas, a excepción de las Enseñanzas Técnicas, en la que su presencia se reduce, pasando del 23% en el curso 2000/01 a un 21,29% en el curso 2009/10, frente al 78,71% de alumnos para ese mismo curso. Podemos comprobar, por tanto, una presencia muy elevada de hombres, indicándonos que se trata de unos estudios tradicionalmente masculinizados, como se puede apreciar en las figuras siguientes.

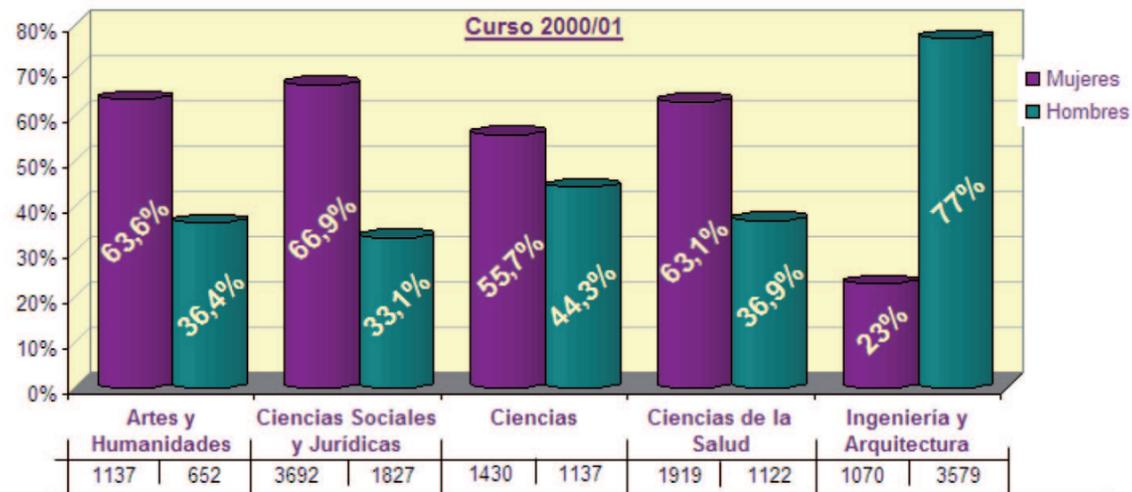


Figura 11: Porcentaje de alumnado matriculado en el Curso 2000/01, por ramas

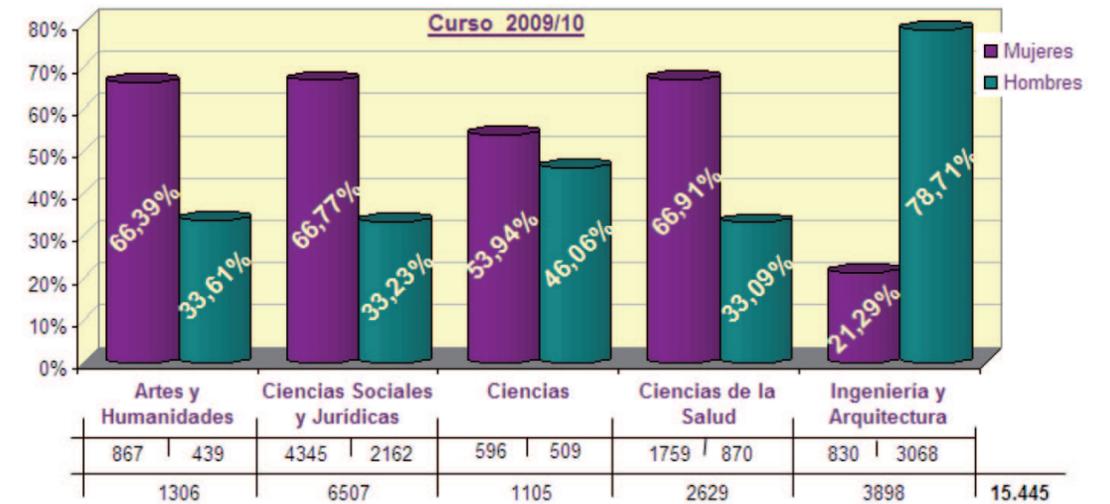


Figura 12: Porcentaje de alumnado matriculado en el año 2009/10, por ramas

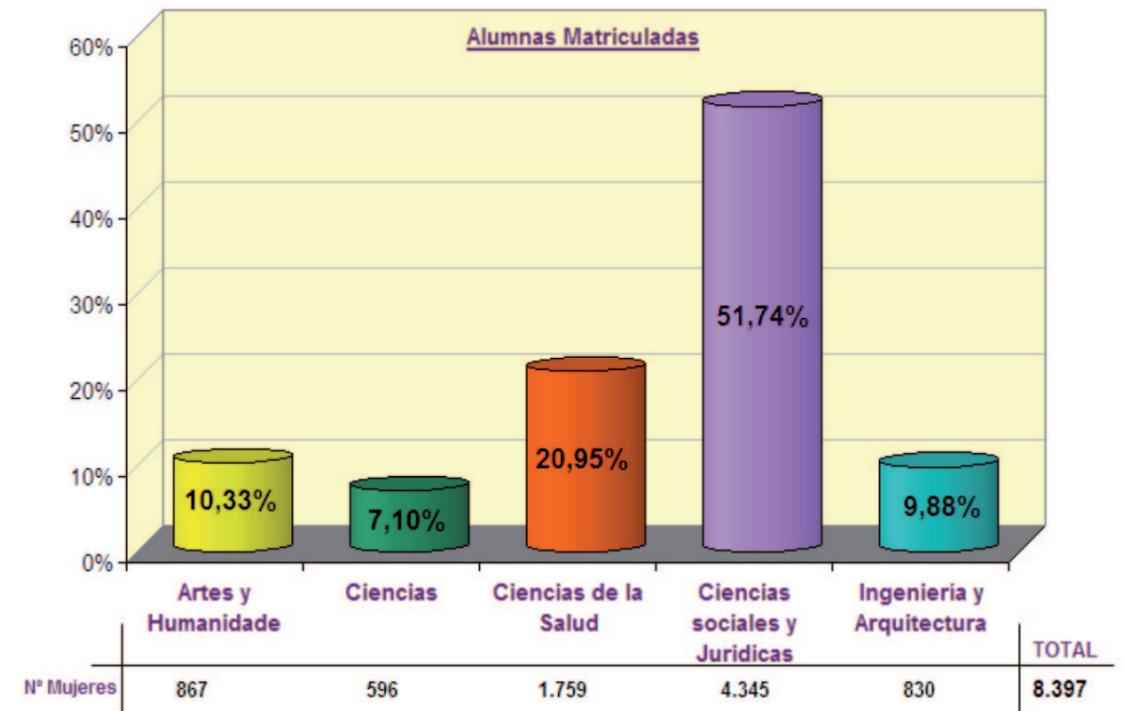


Figura 13: Porcentaje de alumnas matriculadas por ramas de conocimiento respecto al total de alumnas en el curso 2009/10



Como podemos apreciar en la figura anterior el porcentaje de alumnas más elevado se sitúa en la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, contrastando con su escasa presencia, alrededor del 7%, en la rama de Ciencias. Esta presencia minoritaria de mujeres también se aprecia en el caso de los alumnos, mostrándonos que los índices de matriculación de esta rama son los más bajos. Estos datos se muestran en la figura siguiente, en la que se evidencia la presencia mayoritaria de los estudiantes varones en la rama de Ingeniería y Arquitectura.

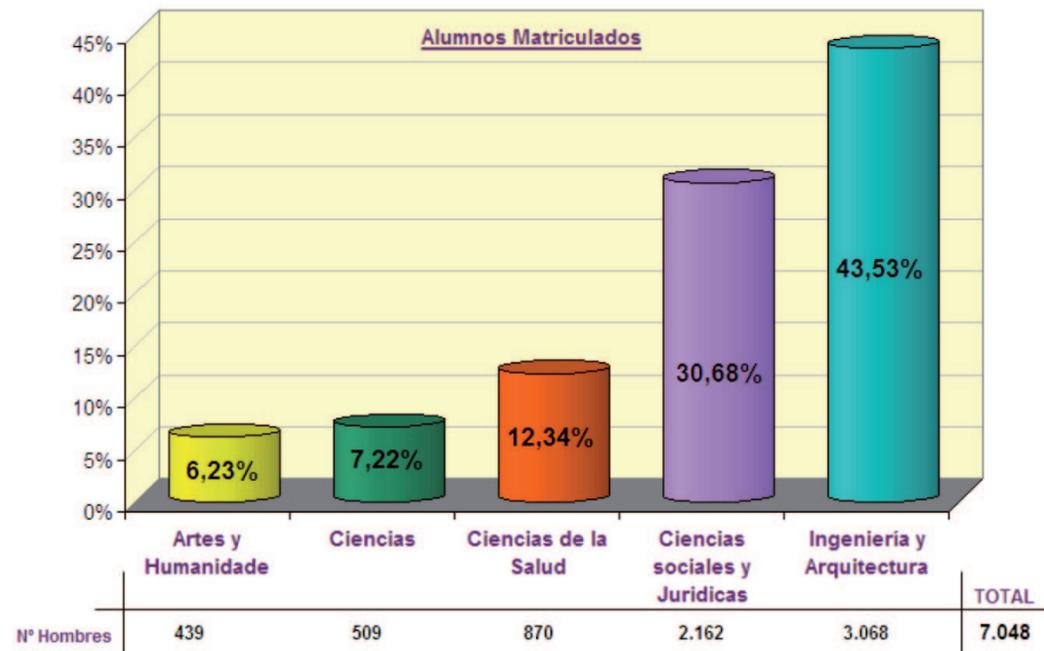


Figura 14: Porcentaje de alumnos matriculados por ramas de conocimiento con respecto al total de alumnos en el curso 2009/10

Respecto al alumnado de Máster podemos comprobar que el número de mujeres matriculadas es del 55,94%. Por tanto, se sigue apreciando en los estudios de Postgrado, la tendencia ya detectada en los estudios de Grado, en la que hay un mayor número de alumnas matriculadas. La siguiente figura recoge gráficamente la distribución de hombres y mujeres en los estudios de Máster.

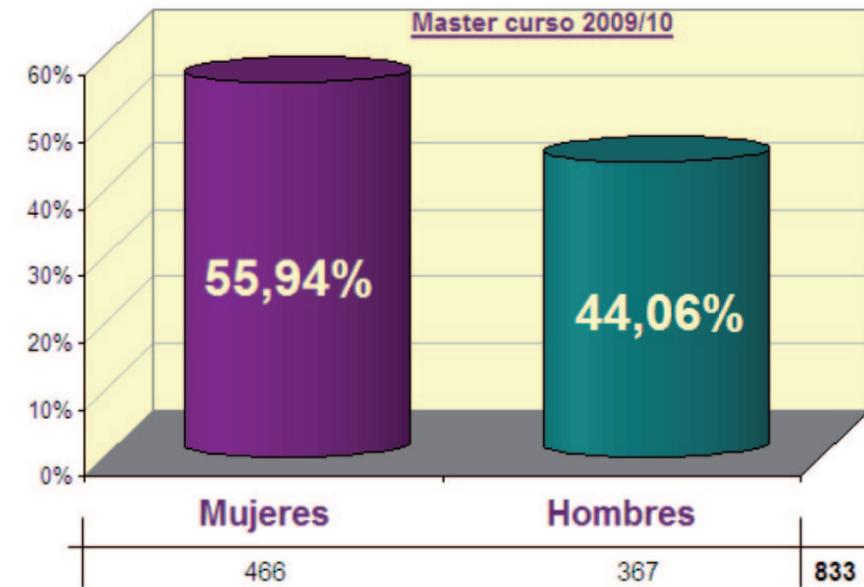


Figura 15: Porcentaje de alumnado matriculado en Máster en el curso 2009/10

En cambio, la tendencia de mayor representación numérica de las alumnas desaparece en los Programas de Doctorado, en los que se aprecia un número mayor de hombres un 51,53%, que de mujeres 48,47%.

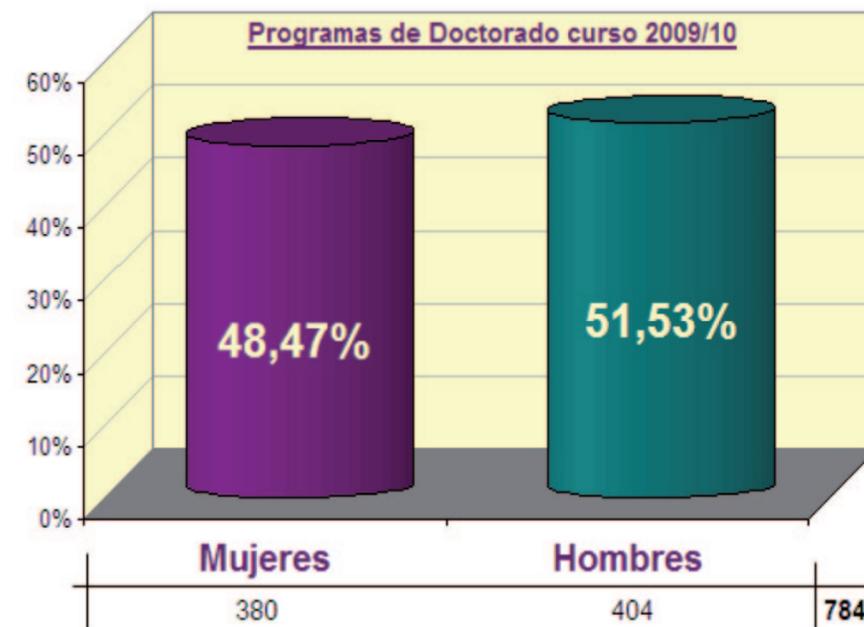


Figura 16: Porcentaje de alumnado matriculado en programas de doctorado en el curso 2009/10



Por tanto, respecto a los procesos de formación universitaria, podemos apreciar que la presencia de las mujeres es superior en los niveles universitarios iniciales descendiendo su presencia en los niveles más avanzados.

Otro aspecto relevante es que el número de mujeres que obtienen su título oficial en la Universidad de Córdoba anualmente es superior al de los hombres. Se trata de una tendencia mantenida desde el curso 2000/01 hasta el curso 2009/10, tal y como podemos apreciar en la figura siguiente:

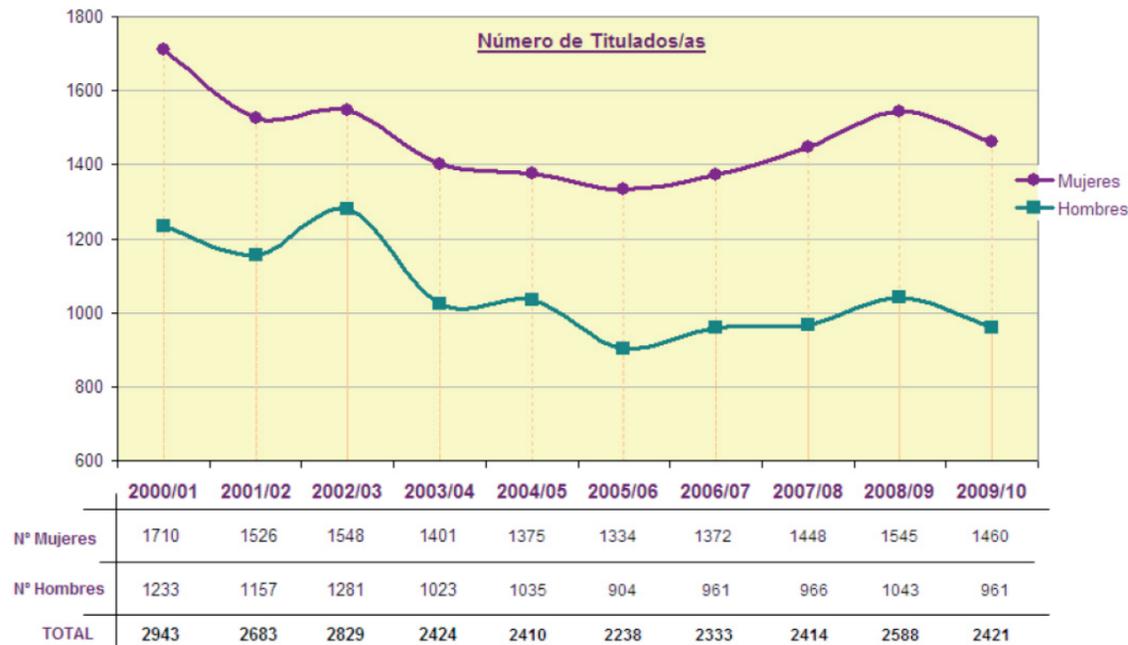
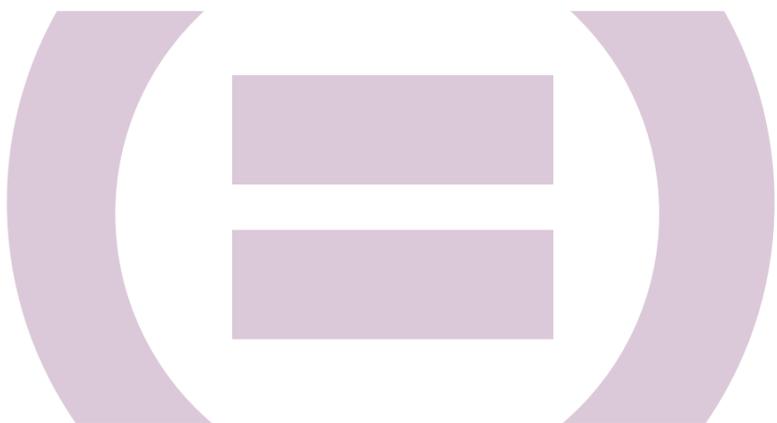


Figura 17: Número de titulados y tituladas desagregado por sexos desde el curso 2000/01 hasta 2009/10



Por el contrario, son los hombres los que poseen una tasa de abandono¹¹ más elevada, según se deduce de los datos incluidos en el siguiente gráfico. Como podemos apreciar la tendencia se mantiene desde el curso 2000/01 hasta el curso 2009/10:



Figura 18: Tasa de abandono desagregada por sexos desde el curso 2000/01 hasta 2009/10

Aunque algo más equilibrado, encontramos que las mujeres que estudian en nuestra universidad poseen una tasa de rendimiento¹² más elevada que los hombres en todas las ramas de conocimiento, incluida la rama de Ingeniería y Arquitectura, a pesar de ser el campo de conocimiento más masculinizado.

¹¹ · Tasa de abandono calculada según directrices que aparecen en el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, modificado por el Real Decreto 861/2010 de 2 de julio, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales: Anexo I, apartado 8 "Resultados previstos".

¹² · Tasa de rendimiento calculada según directrices que aparecen en el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, modificado por el Real Decreto 861/2010 de 2 de julio, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales: Anexo I, apartado 8 "Resultados previstos".

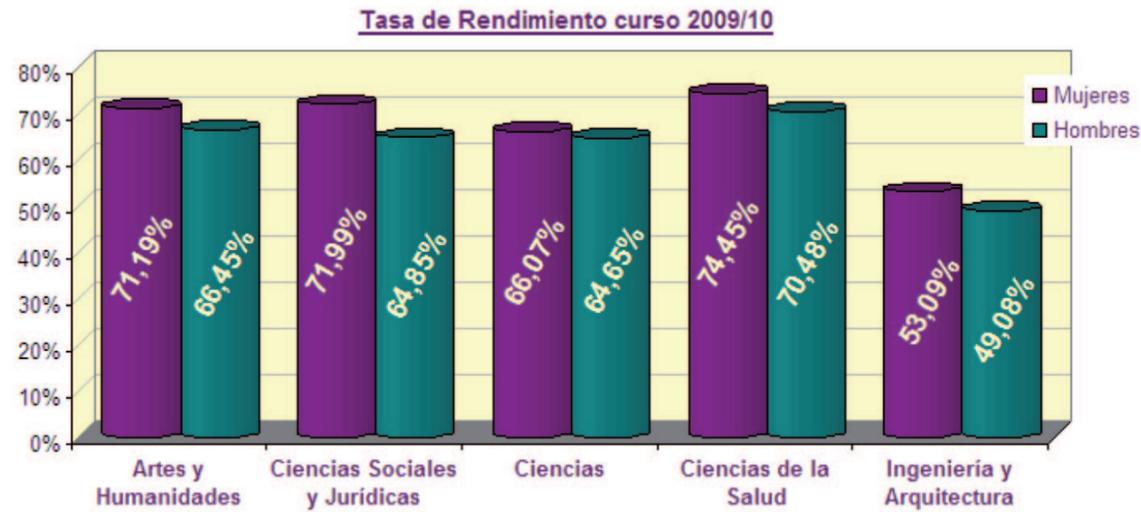


Figura 19: Tasa de rendimiento curso 2009/10, desagregado por sexos y por ramas

Igualmente podemos apreciar una mayor presencia de alumnas en la obtención de Premios Fin de Carrera, estando destinados a mujeres el 56,14% de los concedidos en el año 2009/2010.

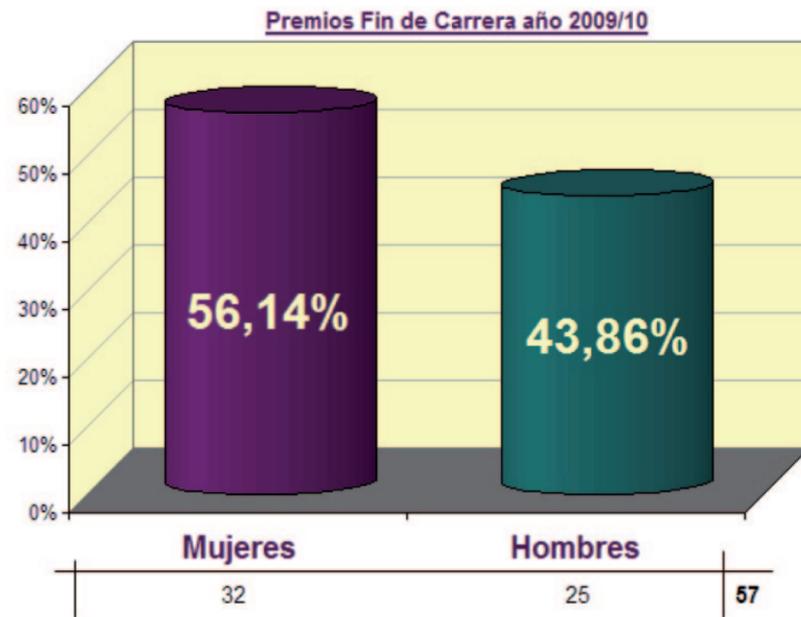


Figura 20: Porcentaje de Premios de Fin de Carrera 2009/2010 desagregados por sexo

Las siguientes tablas y figuras muestran el porcentaje de hombres y mujeres que han obtenido Premios Fin de Carrera en el año 2009/2010 desagregados por sexo y organizados por centros y/o Facultades.

Centros	Mujeres	Hombres
Facultad de Ciencias	4 66,67%	2 33,33%
Facultad de Ciencias del Trabajo	2 40%	3 60%
Facultad de Ciencias de la Educación	7 77,78%	2 22,22%
Facultad de Derecho y CEE	4 66,67%	2 33,33%
Facultad de Filosofía y Letras	4 100%	0 0%
Facultad de Enfermería	2 66,67%	1 22,22%
Facultad de Medicina	1 50%	1 50%
Facultar de Veterinaria	2 66,67%	1 33,33%
ETEA	3 42,85%	4 57,15%
ETSIAM	1 25%	3 75%
EPS de Córdoba	2 40%	3 60%
EPS de Belmez	0 0%	3 100%
TOTAL	32 56,15%	25 43,85%

Tabla 2: Distribución de Premios de Fin de Carrera 2009/2010 desagregados por sexo y Facultades



Además de la distribución de premios por centros, hemos organizado los datos en ramas de conocimiento apreciando que en todas ellas a excepción de la rama de Ingeniería y Arquitectura prevalece la obtención de Premios Fin de Carrera por parte de las estudiantes, como nos muestra la figura siguiente.

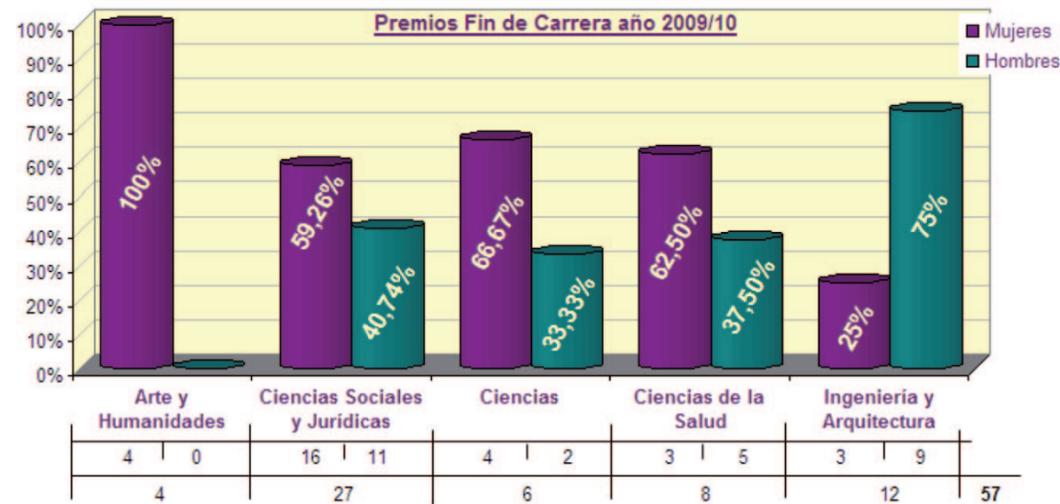


Figura 21: Porcentaje de Premios Fin de Carrera 2009/2010 desagregados por sexo y por ramas

Para complementar el análisis de los datos absolutos, hemos hallado los porcentajes relativos que han obtenido mujeres y hombres en relación al número total de alumnas y alumnos matriculados. Estos porcentajes relativos nos permiten matizar los resultados, aunque sigue siendo levemente superior el porcentaje de mujeres que obtienen premios fin de carrera, como puede apreciarse en la figura que se incluye a continuación.

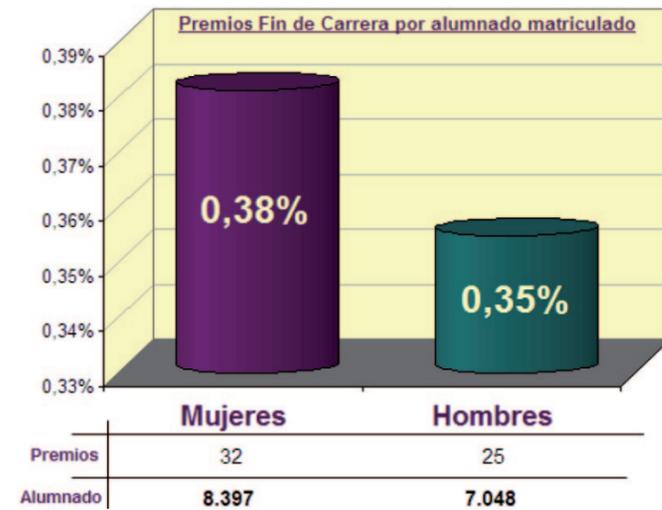


Figura 22: Porcentaje de Premios Fin de Carrera 2009/2010 concedidos por alumnado matriculado



2.3.2.- Ámbito de representación: mujeres en Consejo de Estudiantes y Comisiones del Rectorado

El Consejo de Estudiantes de la Universidad (en adelante, CEU) es el órgano principal de representación del alumnado que se encarga de canalizar, coordinar y gestionar la representación estudiantil en el ámbito de la Universidad de Córdoba. Está formado por un total de 41 estudiantes, de los cuales el 48,78% son alumnas y el 51,22% alumnos.

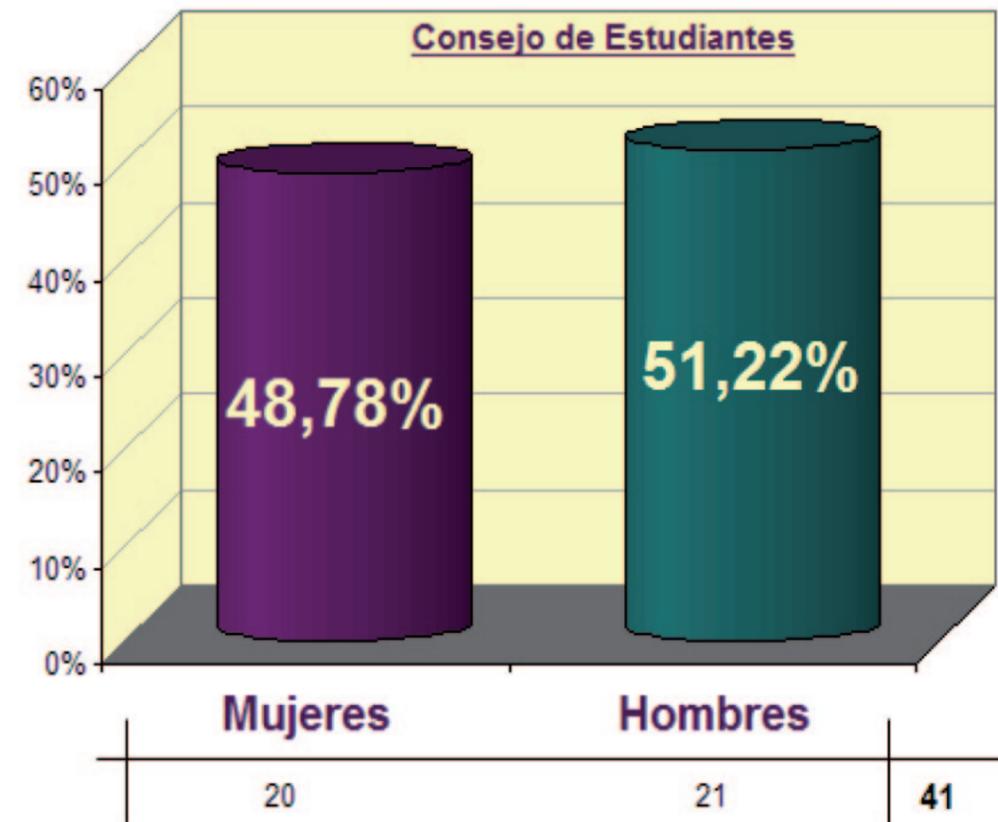


Figura 23: Porcentaje de alumnas y alumnos que forman parte del Consejo de Estudiantes curso 2010/11



Existen consejos de estudiantes propios de cada centro, en los cuales podemos encontrar la siguiente participación de hombres y mujeres:

Centros	Mujeres		Hombres	
<i>Facultad de Ciencias</i>	5	60%	5	40%
<i>Facultad de Ciencias del Trabajo</i>	4	44,45%	5	55,55%
<i>Facultad de Ciencias de la Educación</i>	7	70%	3	30%
<i>Facultad de Derecho y CEE</i>	4	57,15%	3	42,85%
<i>Facultad de Filosofía y Letras</i>	6	60%	4	40%
<i>Facultad de Enfermería</i>	-	-	-	-
<i>Facultad de Medicina</i>	2	22,23%	7	77,77%
<i>Facultar de Veterinaria</i>	5	55,55%	4	44,45%
<i>ETEA</i>	2	22,23%	7	77,77%
<i>ETSIAM</i>	4	40%	6	60%
<i>EPS</i>	5	60%	5	40%
TOTAL	44	47,31%	49	52,69%

Tabla 3: Distribución de estudiantes pertenecientes a los consejos de estudiantes de cada centro

En este caso también se ha hallado el porcentaje relativo de estudiantes, hombres y mujeres, que participan en los consejos de estudiantes respecto al número total de alumnos y alumnas matriculadas. El porcentaje relativo muestra un nivel levemente inferior de participación de las mujeres en los órganos de representación estudiantil, tal y como se muestra en la figura que se incluye a continuación.



Figura 24: Porcentaje de miembros del Consejo de Estudiantes en comparación con el alumnado matriculado

Se ha analizado la representación de los y las estudiantes en las distintas comisiones de los órganos de gobierno de la Universidad de Córdoba. Hemos obtenido que, de los 28 puestos destinados a representación de los estudiantes, 17 de ellos (60'71%) han sido ocupados por alumnas y 11 han sido ocupados por alumnos (39'29%). En este caso la representación femenina es bastante superior a la masculina, en contraste con los niveles de participación apreciada en los Consejos de Estudiantes.

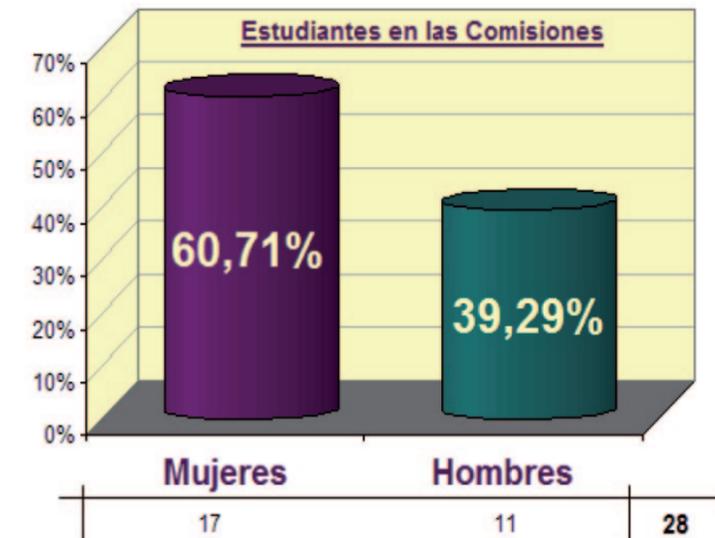


Figura 25: Porcentaje de representación de estudiantes en las Comisiones, desagregado por sexos



2.3.3.- Ámbito profesional: tasa de inserción laboral

En el ámbito profesional la tasa de inserción laboral, según los datos ofrecidos por FUNDECOR en los tres cursos de los que disponemos de datos, es mayor en hombres que en mujeres, a pesar de tener una presencia mayoritaria las mujeres en los niveles de formación universitaria de Grado y Máster y unos resultados superiores en la tasa de graduación y rendimiento¹³, así como una tasa de abandono inferior. La siguiente tabla incorpora dos columnas en las que se contrasta la tasa de inserción y de graduación en hombres y mujeres.

Cursos	Tasa Inserción				Tasa Graduación			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
2006/07	685	52,71%	480	57,68%	1299	23,74%	833	9,57%
2007/08	639	48,59%	487	54,90%	1315	29,04%	887	9,87%
2008/09	603	44,96%	436	47,69%	1341	36,53%	914	13,36%

Tabla 4: Tasa de inserción y tasa de graduación, desagregadas por sexo y cursos

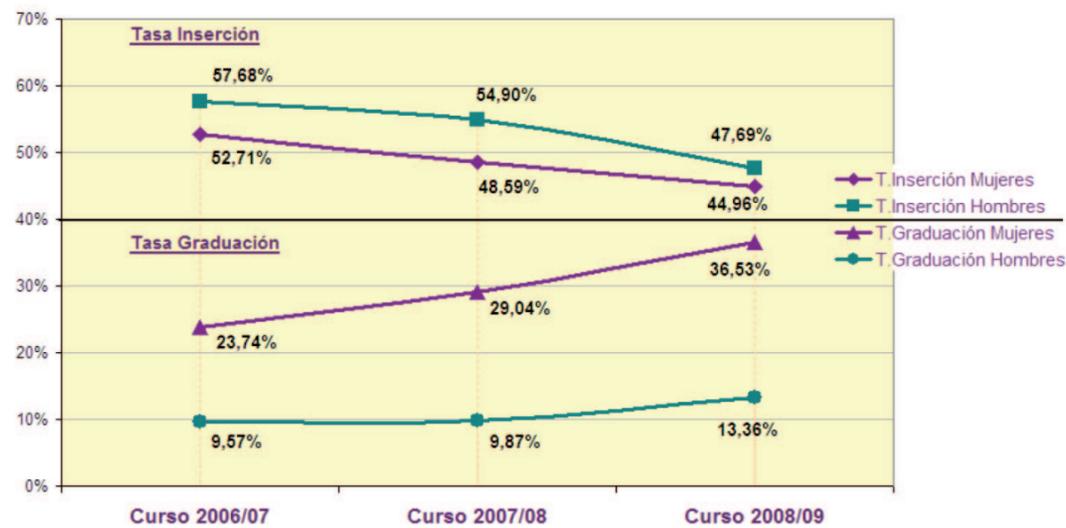


Figura 26: Comparativa entre tasa de inserción y tasa de graduación, desagregadas por sexo

En los últimos años se vienen desarrollando unas Jornadas para mejorar el acceso al empleo de las tituladas cordobesas. Este año se han denominado "Universidad y empleo de mujeres. Tu acceso al mercado de trabajo".

2.3.4.- Ámbito formativo: nº de actividades específicas de género, porcentaje de mujeres que asisten a acciones formativas de género, alumnas y alumnos en Cátedra Intergeneracional.

Durante el curso 2009/10 la Universidad de Córdoba ofreció un total de 349 cursos y actividades de formación destinadas al alumnado, de las cuales solo el 3,72% (13) estuvieron relacionadas con la perspectiva de género. Figura 27: Porcentaje de actividades específicas de Género curso 2010/11



Figura 27: Porcentaje de actividades específicas de Género curso 2010/11

Estos cursos, aunque minoritarios, tienen una gran aceptación por parte del colectivo femenino. En uno de ellos celebrado durante el curso 2010/11 cuyo temática es 'La Igualdad entre Jóvenes: Construyendo relaciones democráticas de pareja', participaron un total de 46 mujeres, teniendo en cuenta que el número de matriculación del curso estaba limitado a 50 personas. Esta escasez de presencia masculina en los cursos de formación en igualdad de género nos puede indicar que, en este momento, se sigue considerando asunto prioritario de mujeres.

¹³ Tasas calculadas según directrices que aparecen en el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, modificado por el Real Decreto 861/2010 de 2 de julio, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales: Anexo I, apartado 8 "Resultados previstos".



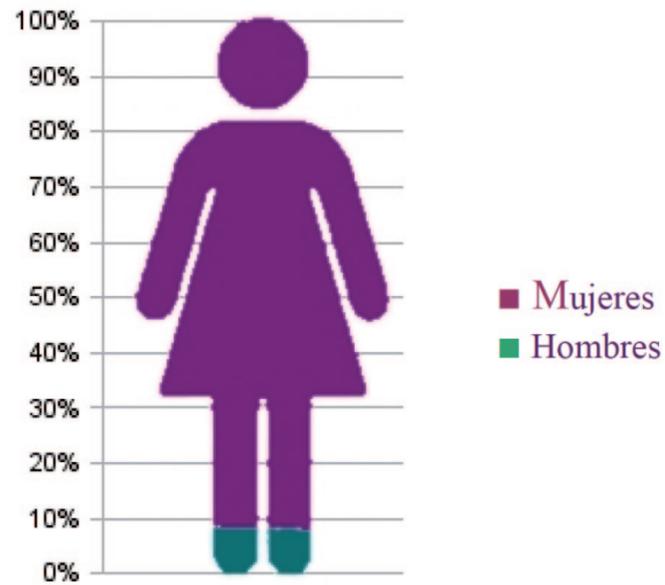


Figura 28: Porcentaje del alumnado participante en el curso de género realizado en el curso 2010/11

Tomando en consideración el alumnado adulto que acude a la Universidad de Córdoba a recibir formación continua, y que se matricula en la Cátedra Intergeneracional, podemos observar que también es mayoritaria la presencia de las mujeres, estando matriculadas en el curso 2010/11 un total de 1076 mujeres (un 72,36%) frente a 411 hombres (27,64%). Este elevado nivel de participación femenina nos puede indicar el interés de las mujeres hacia la formación, acudiendo a ella de forma mayoritaria en etapas de la vida donde sus responsabilidades familiares se lo permiten.

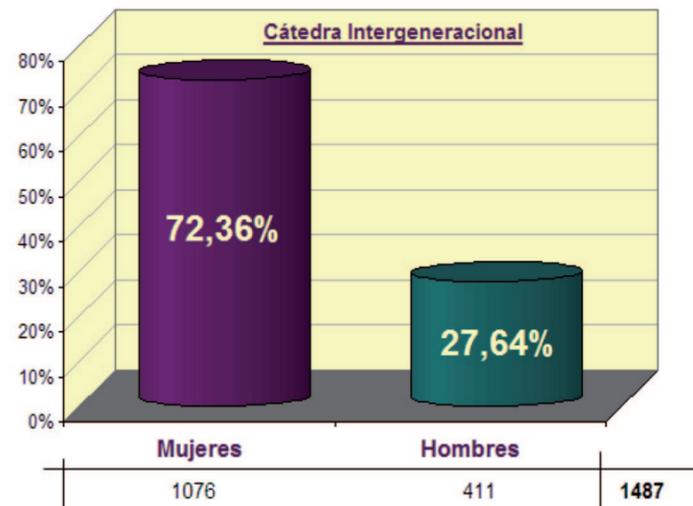


Figura 29: Porcentaje de alumnado en Cátedra Intergeneracional curso 2010/11



2.4.- Situación del Profesorado

La plantilla de personal docente e investigador (PDI) en el curso 2009-2010 a fecha 31 de Diciembre de 2009, está compuesta por 1621 personas de las cuales un 32'8% son mujeres y el 67'2% son hombres. Podemos comprobar, por tanto, que la presencia masculina en el PDI es muy superior a la femenina.

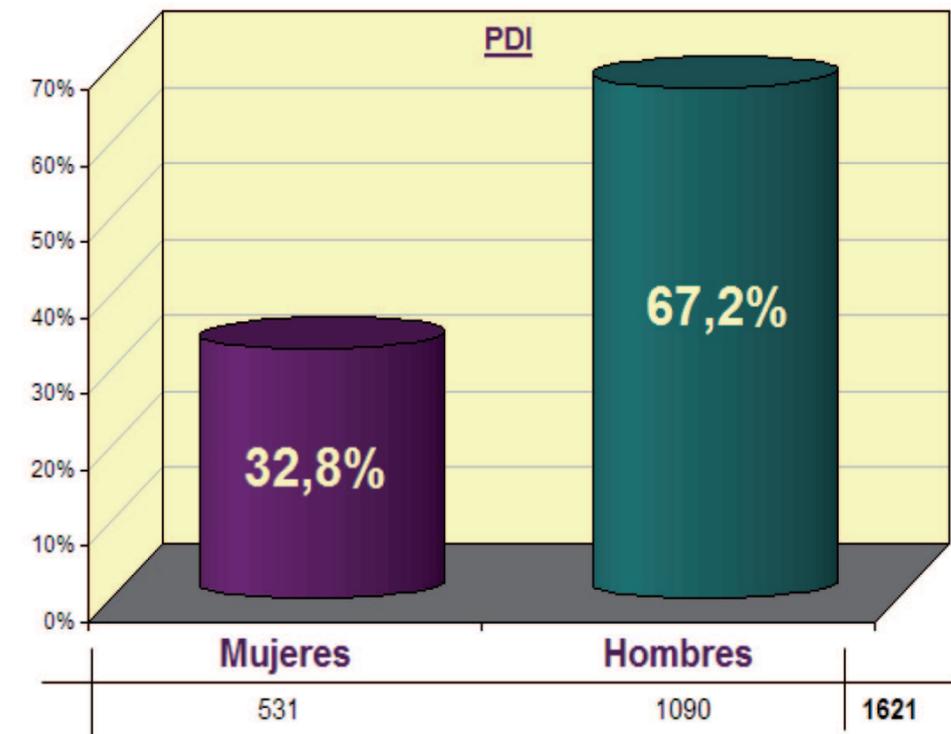


Figura 30: PDI 2009/10, desagregado por sexo

Esta acusada desproporción en el número de mujeres y hombres del PDI va a afectar a la mayoría de los indicadores y datos desagregados por sexo que afectan a este colectivo.

La evolución apreciada en el transcurso de la última década refleja el incremento paulatino de la presencia de mujeres docentes e investigadoras en nuestra universidad, al tiempo que se produce un pequeño receso del número de hombres dedicados a labores docentes e investigadoras.



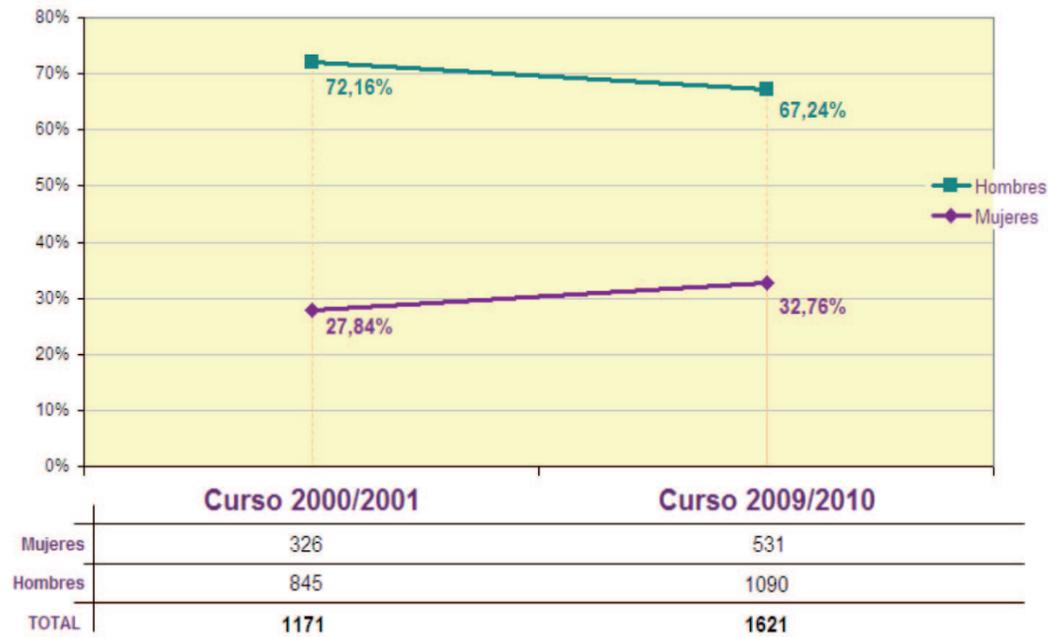


Figura 31: Evolución del PDI



2.4.1.- Ámbito académico: Evaluaciones Docentes, Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, Grupos de Docencia y Asesorías Académicas

En el ámbito de la enseñanza se han analizado las evaluaciones docentes correspondientes al curso 2010/2011. Se han analizado los resultados obtenidos por profesores y profesoras que se han sometido al programa DOCENTIA con el fin de obtener la acreditación necesaria para su promoción profesional. Han participado 258 personas, de las cuales el 37,98% han sido profesoras.

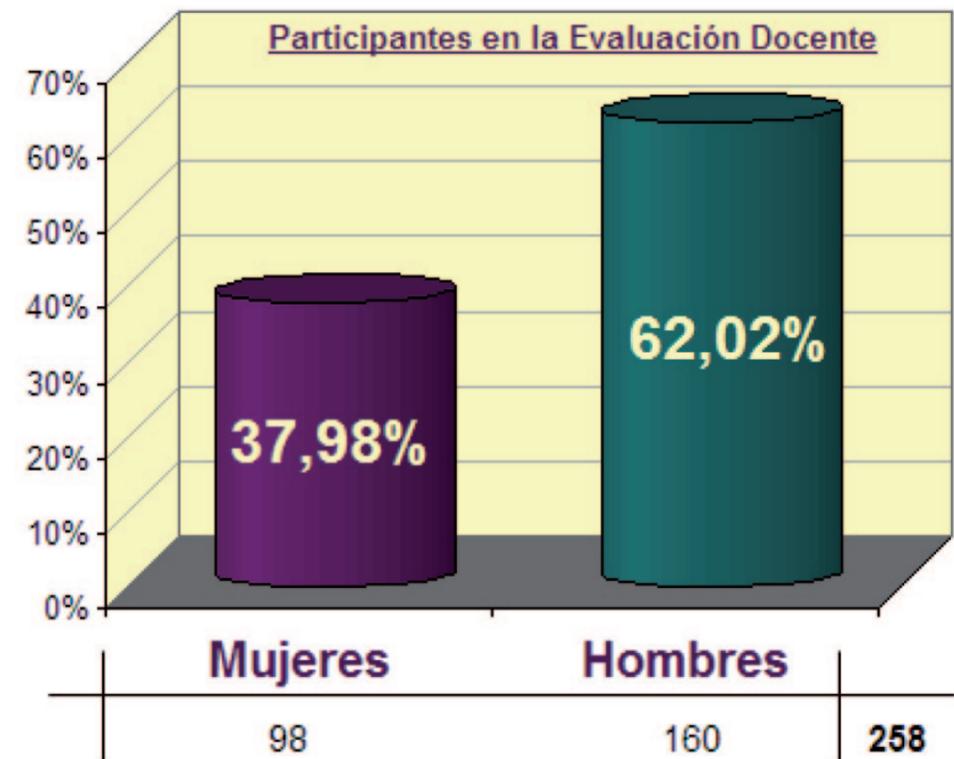


Figura 32: Porcentaje de mujeres y hombres participantes en la Evaluación Docente curso 2010/11

Del total de personas evaluadas, 236 obtuvieron una calificación de Excelente, siendo el 38,56% de ellas mujeres. Las 22 personas restantes obtuvieron una calificación de Favorable, de los cuales el 31,82% eran mujeres.



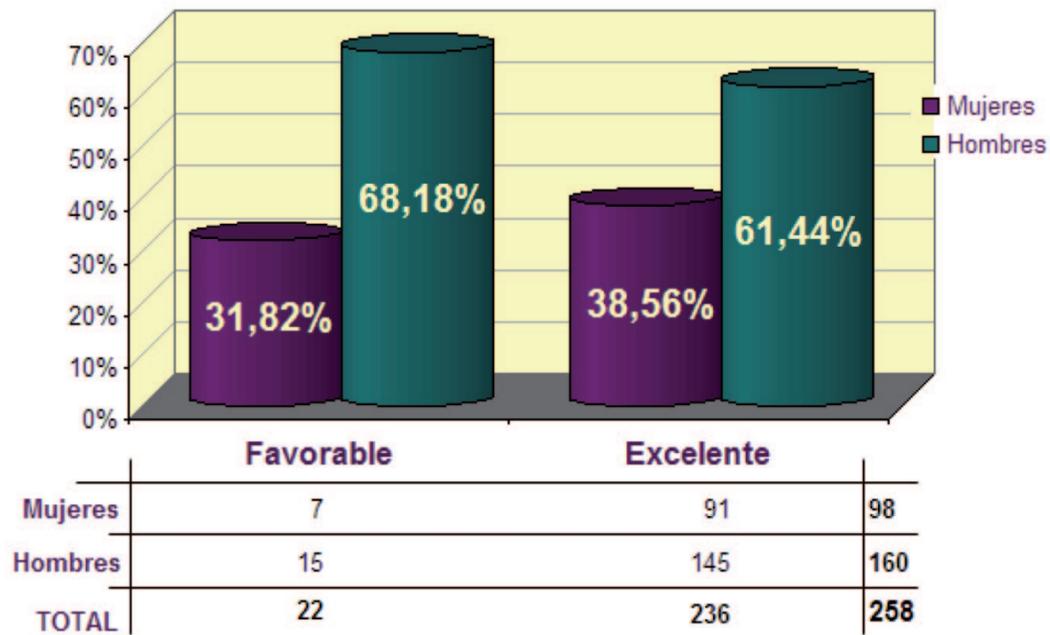


Figura 33: Porcentaje de mujeres y hombres evaluados, desagregados por sexo y calificaciones

Podemos apreciar, pues, que de las 98 mujeres evaluadas 91 de ellas, es decir, el 92,86% han obtenido una calificación de Excelente. De los 160 profesores evaluados, 145 de ellos, el 90,63%, obtuvieron una calificación de Excelente.

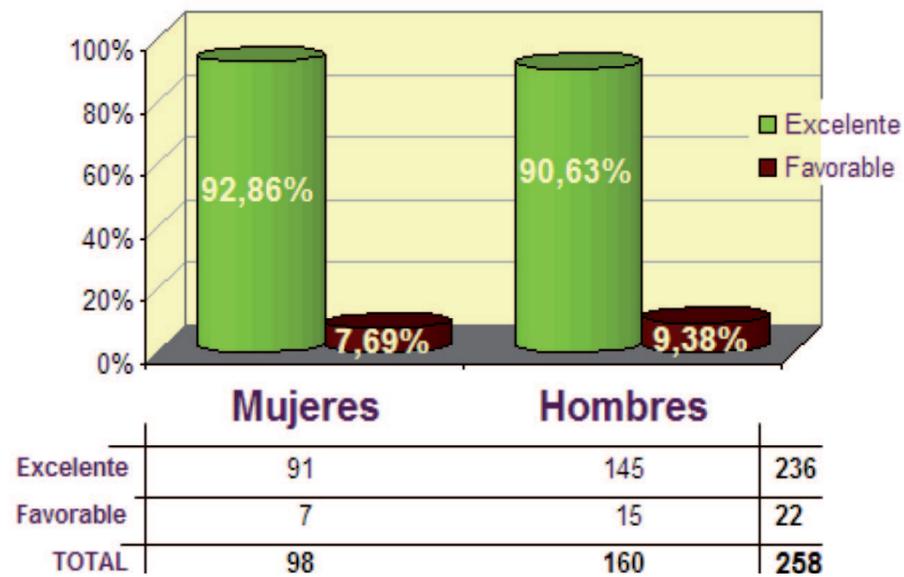


Figura 34: Porcentaje de mujeres y hombres evaluados con calificaciones de Excelente y Favorable



Respecto a la innovación educativa se han analizado un total de 259 Proyectos de Mejora de la Calidad Docente correspondiente a los cursos 2007/08, 2008/09, 2009/10, comprobando que de las 333 personas que asumen la coordinación de dichos proyectos, más de la mitad son hombres (61,86%), frente al 38,14% de mujeres. La presencia de profesores en estos proyectos también es superior (54,76%) respecto al nivel de participación que muestran las profesoras (45,24%).

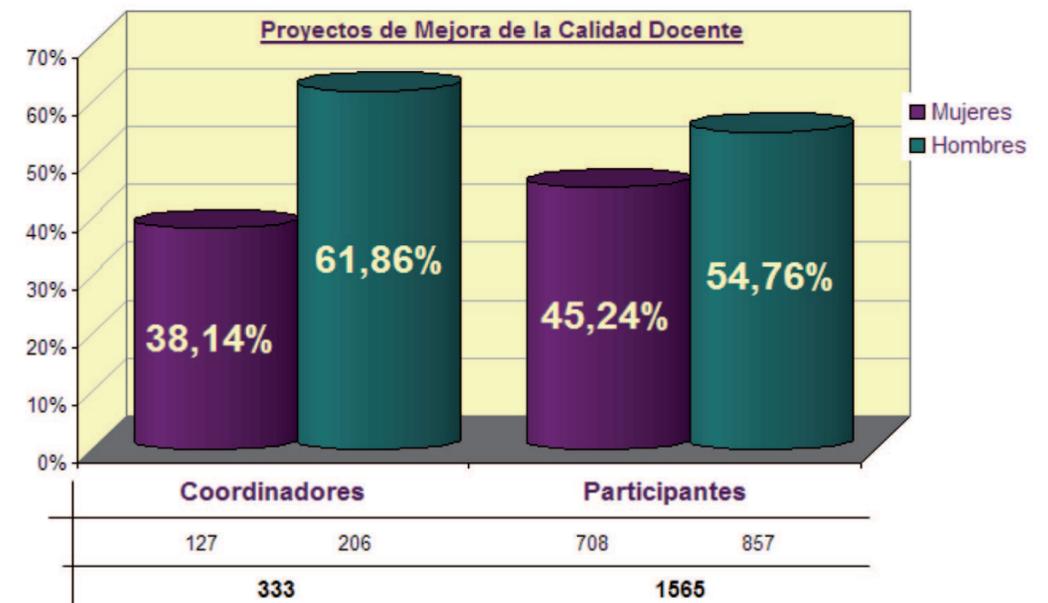


Figura 35: Porcentaje de personas que coordinan y participan en los Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, desagregado por sexo



La evolución de los años no parece corregir esta tendencia minoritaria de asumir la coordinación y la participación en proyectos de Mejora de la Calidad Docente por parte de las mujeres. La figura siguiente nos muestra cómo la diferencia se acentúa a medida que avanzan los cursos académicos.

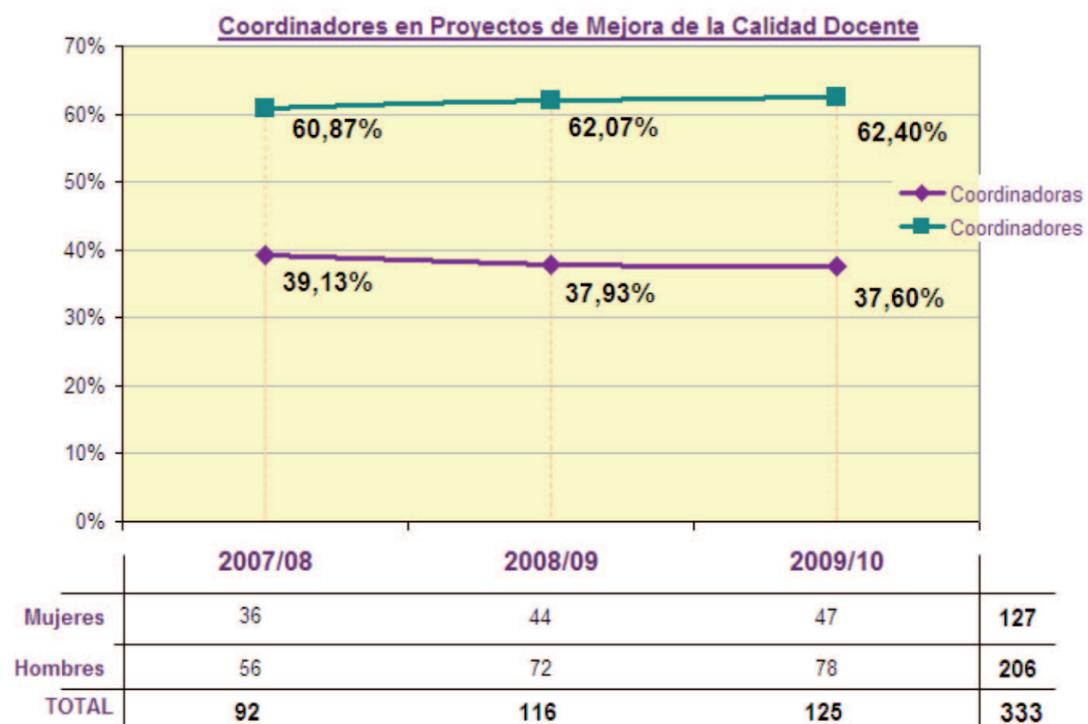


Figura 36: Distribución de personas que coordinan Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, desagregadas por sexo y por años

Los datos absolutos, en los que se aprecia que la coordinación de los Proyectos de Mejora de la Calidad Docente lo asumen mayoritariamente los hombres, han sido matizados con los porcentajes relativos, al igual que se ha venido haciendo en apartados anteriores de este documento. En este caso, puesto que el número de hombres del PDI es muy superior al de mujeres (531 profesoras frente a 1.090 profesores) la relativización de los datos arroja que las mujeres coordinan más proyectos (23,92%) que los hombres (18,9%), si tenemos en consideración la coordinación de proyectos en relación a la población de origen, como aparece reflejado en la figura siguiente.

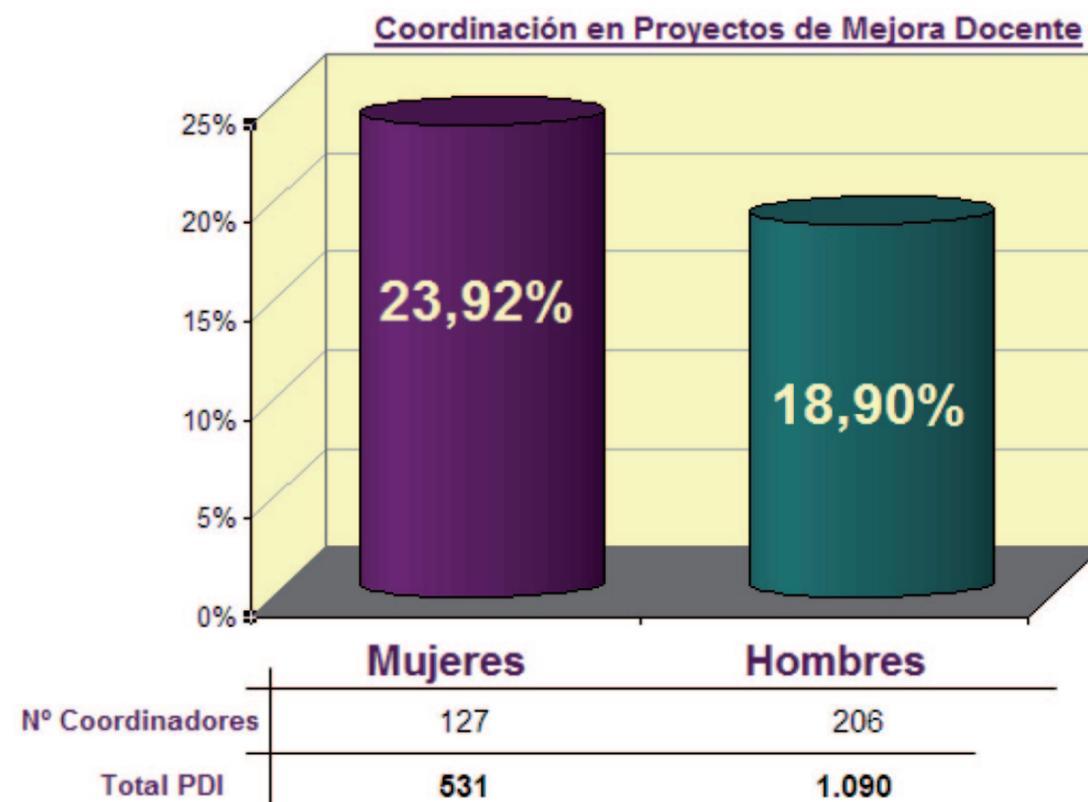
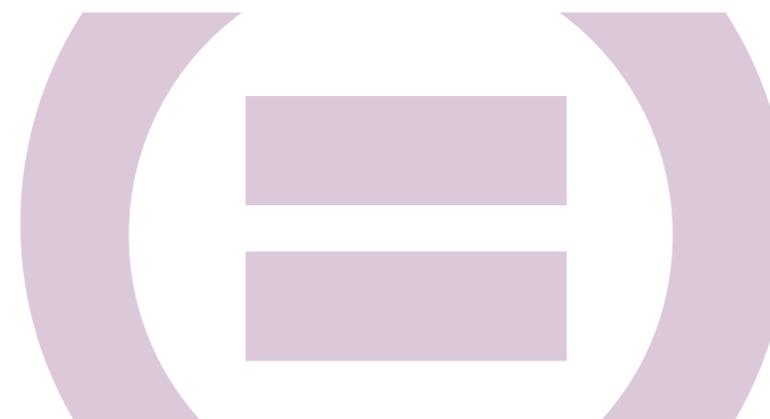


Figura 37: Porcentaje de Coordinadores/as en Proyectos de Mejora Docente



Al igual que ocurría con la coordinación de los proyectos, la participación en ellos es superior en el colectivo de los hombres, si tenemos en cuenta los datos absolutos. Podemos apreciar que el paso de los años no contribuye a modificar la tendencia, sino que por el contrario las diferencias en la participación entre mujeres y hombres se van acentuando con el transcurso del tiempo, tal y como podemos apreciar en la figura siguiente.

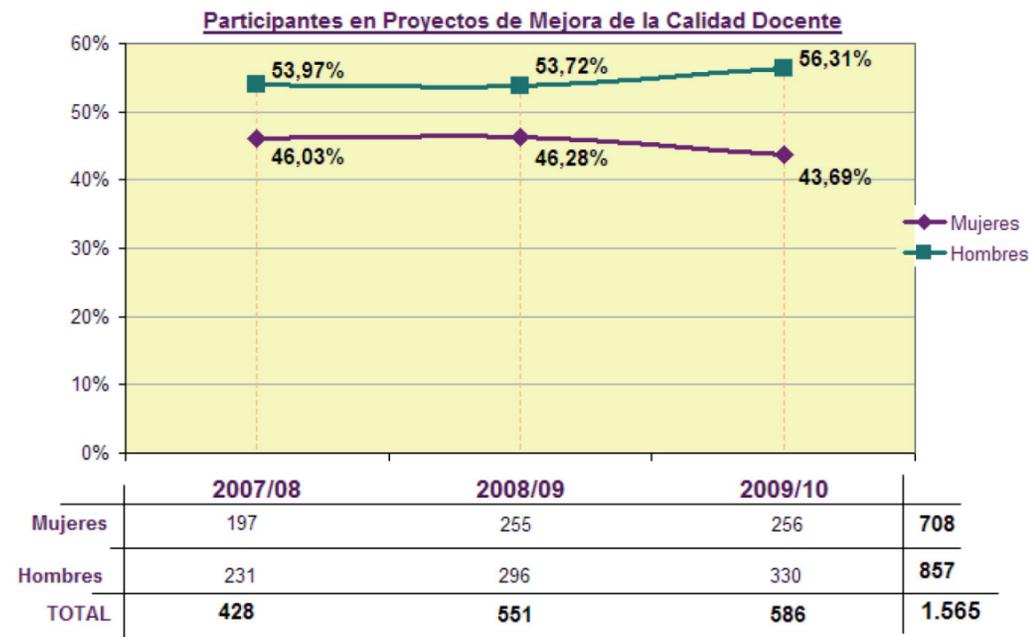


Figura 38: Distribución de Participantes, desagregados por sexo y por años

Recurriendo de nuevo a la relativización de los datos, encontramos que los niveles relativos de participación de las mujeres del PDI en Proyectos de Mejora de la Calidad Docente es el 48,21% frente al 30,27% de los profesores. De nuevo comprobamos que los datos absolutos se invierten al compararlos con la totalidad del PDI.

Por último se han analizado los Proyectos de Mejora de la Calidad Docente del curso 2010/11, donde se han solicitado un total de 159 proyectos. De todos los proyectos solicitados 58 eran coordinados por mujeres (36,48%) y 101 por hombres (63,52%). De los 159 proyectos solicitados se han concedido 129. De los 58 proyectos solicitados por mujeres han sido concedidos 45, es decir, el 77,59%. Sin embargo, se concedieron el 83,17% de los proyectos solicitados por hombres.

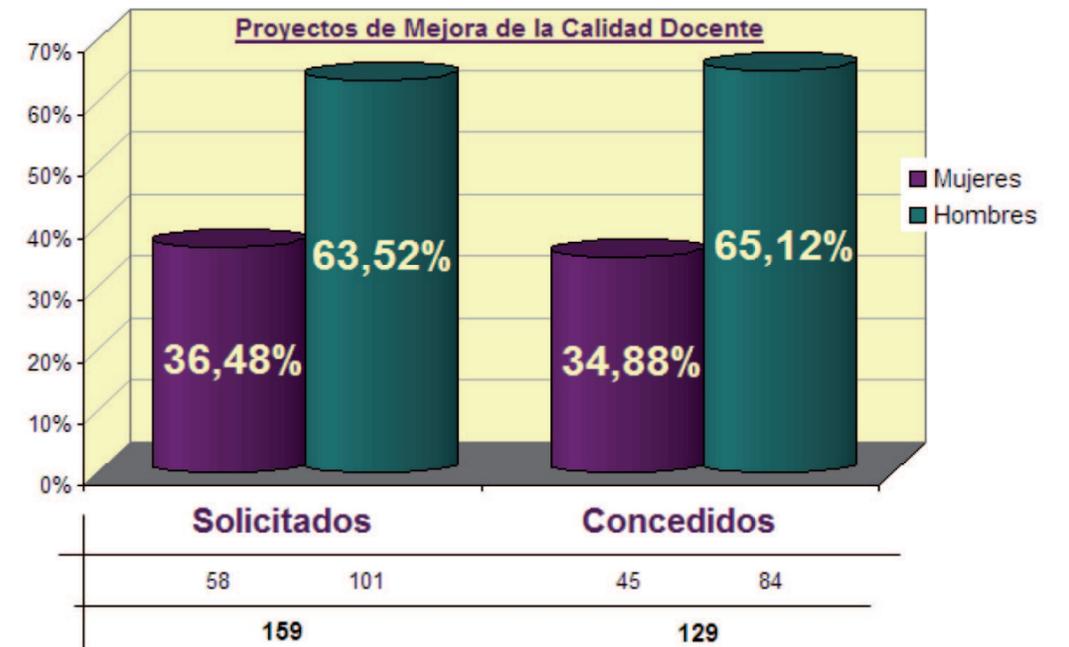


Figura 39: Porcentaje de proyectos de Mejora de la Calidad Docente solicitados y concedidos en el curso 2010/11, desagregado por sexos

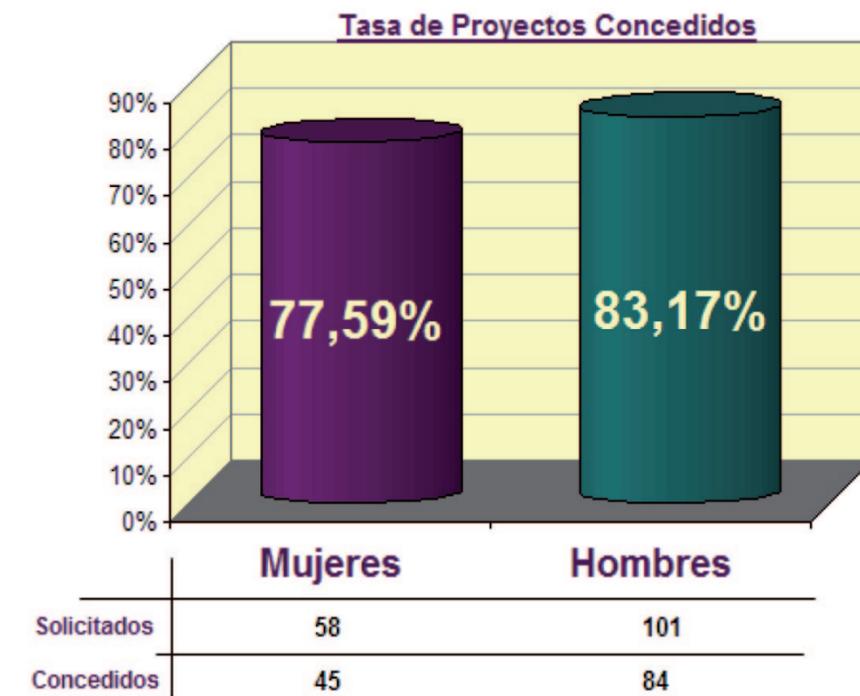


Figura 40: Tasa de proyectos de Mejora de la Calidad Docente concedidos, desagregados por sexo



Estos datos absolutos nos indican que el porcentaje de proyectos concedidos es superior en el caso de los hombres que de las mujeres, con una diferencia de más de cinco puntos. Sin embargo, cuando comparamos los proyectos concedidos a las profesoras con el número total de mujeres que hay en el PDI apreciamos que el porcentaje de proyectos de mejora de la calidad docente conseguidos es superior en el caso de las docentes. La relativización de los datos, una vez más, nos visibiliza la mayor presencia de las mujeres en el ámbito de la innovación educativa. Podemos comprobar los porcentajes relativos de hombres y mujeres que han obtenido proyectos en la siguiente figura:

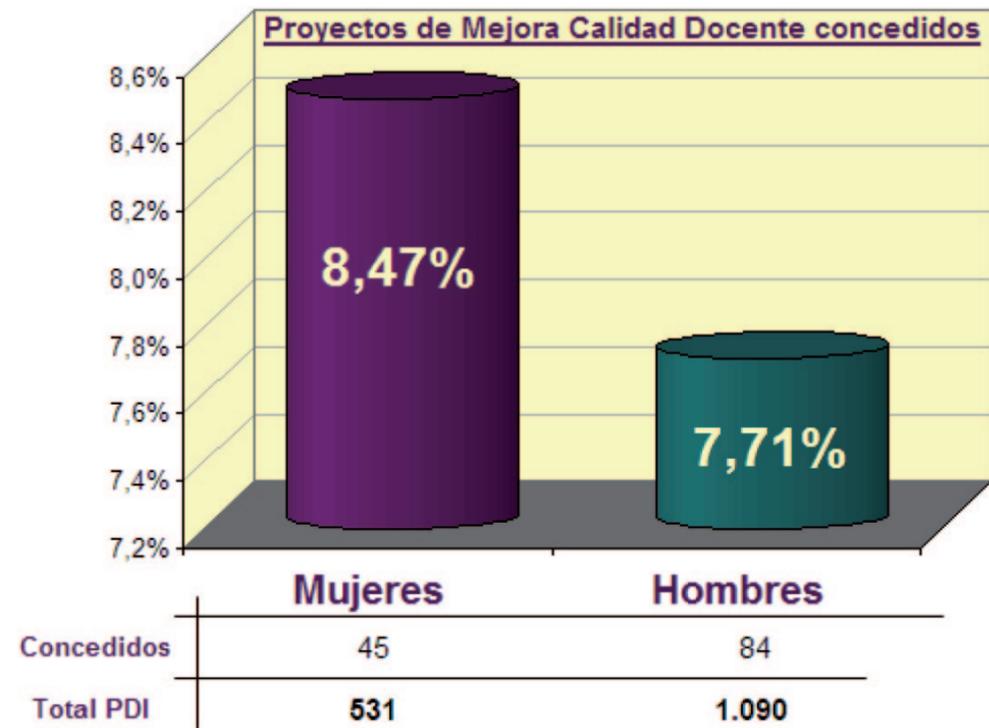


Figura 4-1: Tasa de proyectos de Mejora de la Calidad Docente concedidos frente al Total del PDI



Se han analizado también los Grupos Docentes existentes a fecha 17/5/2011, resultando que de los 155 grupos de la Universidad de Córdoba, 49 de ellos son coordinados por mujeres (el 31,61%).

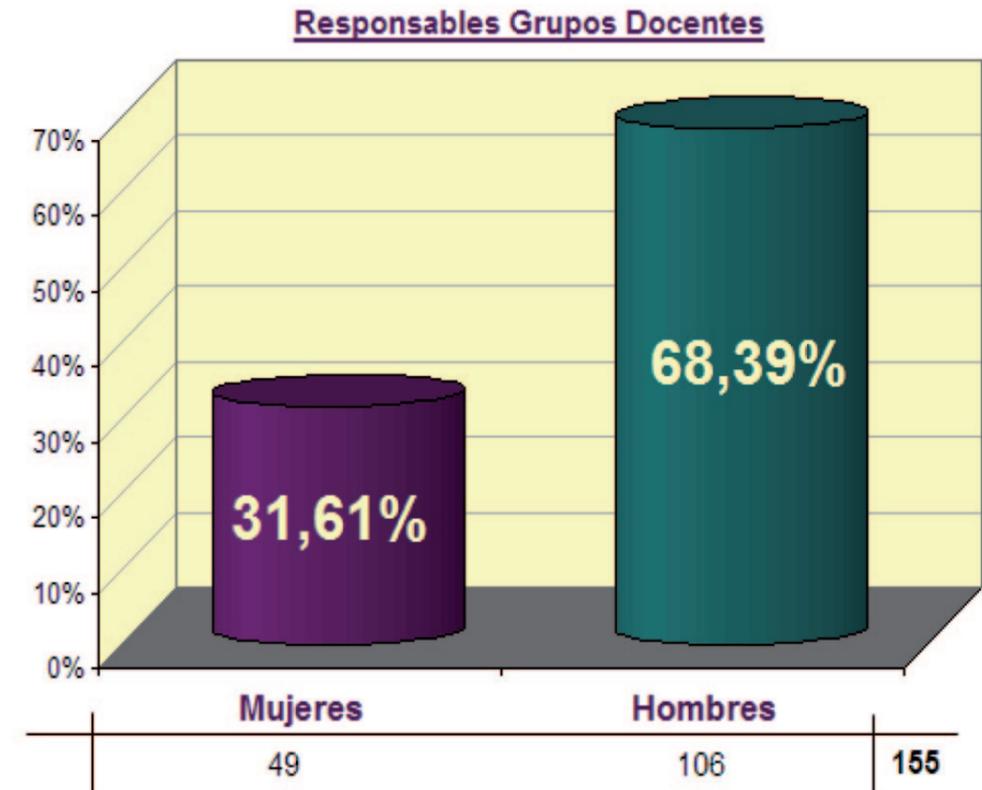
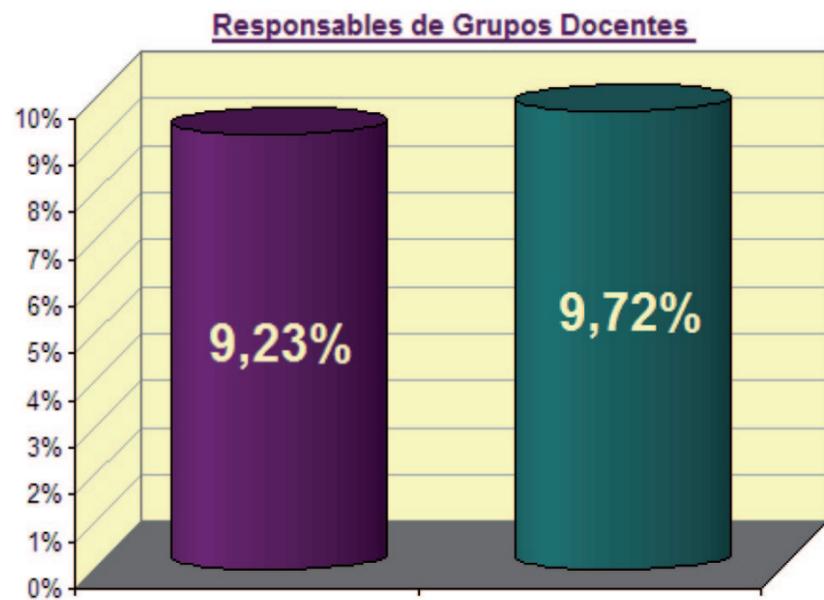


Figura 4-2: Porcentaje de mujeres y hombres Responsables de Grupos Docentes



Podemos apreciar que el número de varones que son responsables de un Grupo de Docencia en nuestra universidad es más del doble que el de mujeres. Esta fuerte diferencia va a ser analizada empleando los porcentajes relativos. Estos porcentajes se muestran en la figura siguiente, y aunque sigue prevaleciendo la presencia de los varones en la coordinación de los Grupos de Docencia, si tenemos en consideración el número total de mujeres del PDI, su participación se aproxima mucho más al de los hombres, existiendo menos de medio punto de diferencia entre ambos colectivos.



	Mujeres	Hombres
Responsables	49	106
Total PDI	531	1.090

Figura 43: Porcentaje de responsables de Grupos Docentes frente al total del PDI



De los 1130 participantes en los Grupos Docentes el 39,56% son mujeres, como se puede apreciar en la gráfica siguiente:

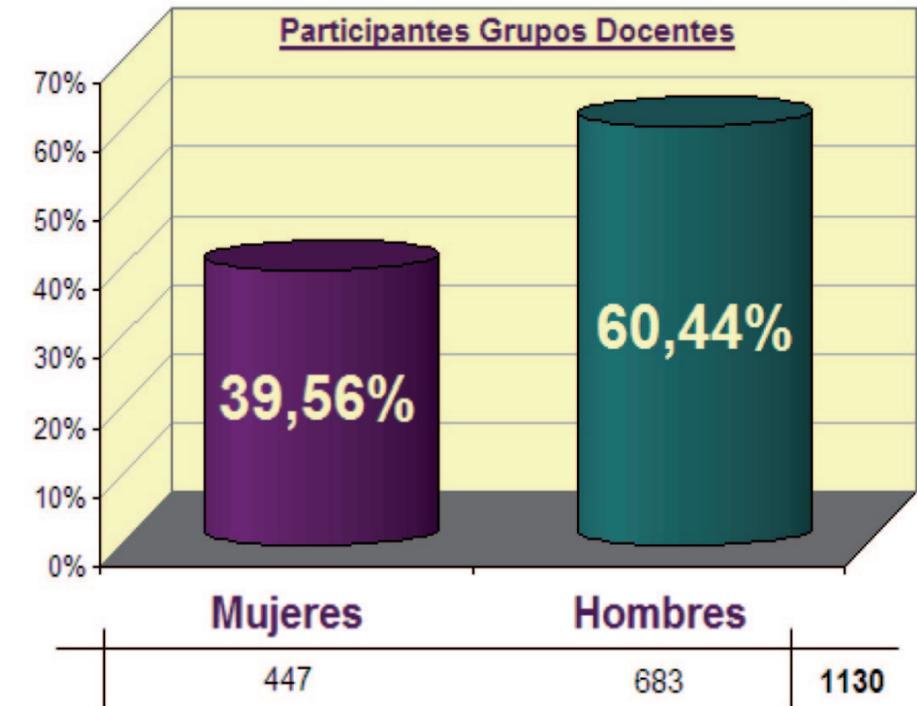


Figura 44: Porcentaje de mujeres y hombres colaboradores de Grupos Docentes



Relativizando los datos y contrastándolos con el total de los efectivos del PDI, obtenemos unos índices de participación de las profesoras en los grupos Docentes del 84,18% frente al 62,66% de los profesores.

Respecto a las Asesorías Académicas, actualmente (a fecha 20/6/2011) existen 472 personas que asumen esta función en la Universidad de Córdoba, y de ellas el 42,58% son mujeres.

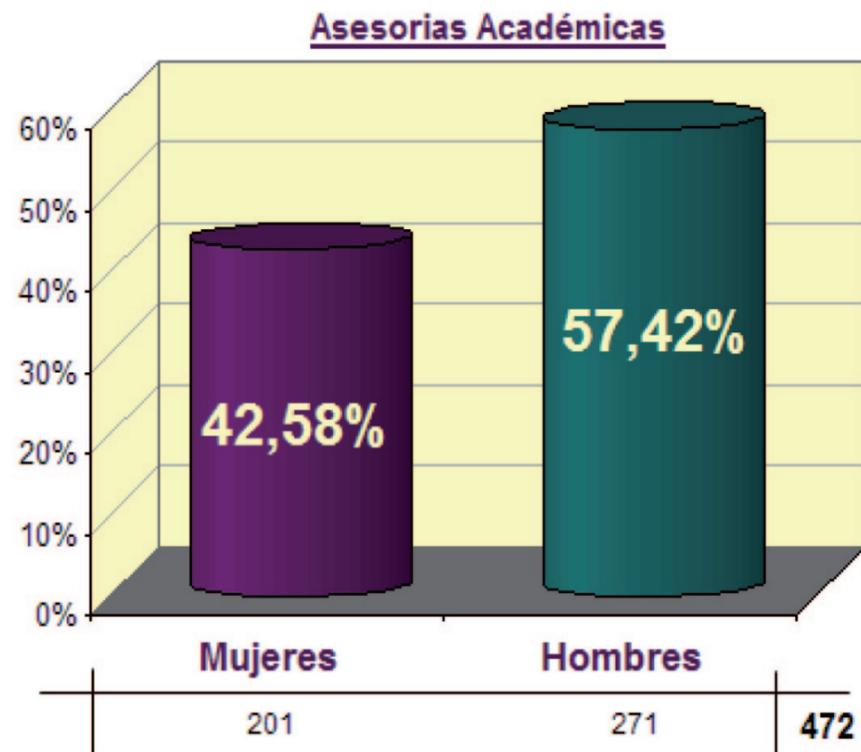


Figura 45: Porcentaje de Asesorías Académicas a 20/6/2011, desagregadas por sexo



Esta mayor presencia masculina se ha venido manteniendo a lo largo de los años, como podemos comprobar en la siguiente figura donde se muestra el porcentaje de hombres y mujeres que asumen Asesorías Académicas desde el curso 2007/08. Es relevante la brecha que se aprecia en el curso 2010/11.

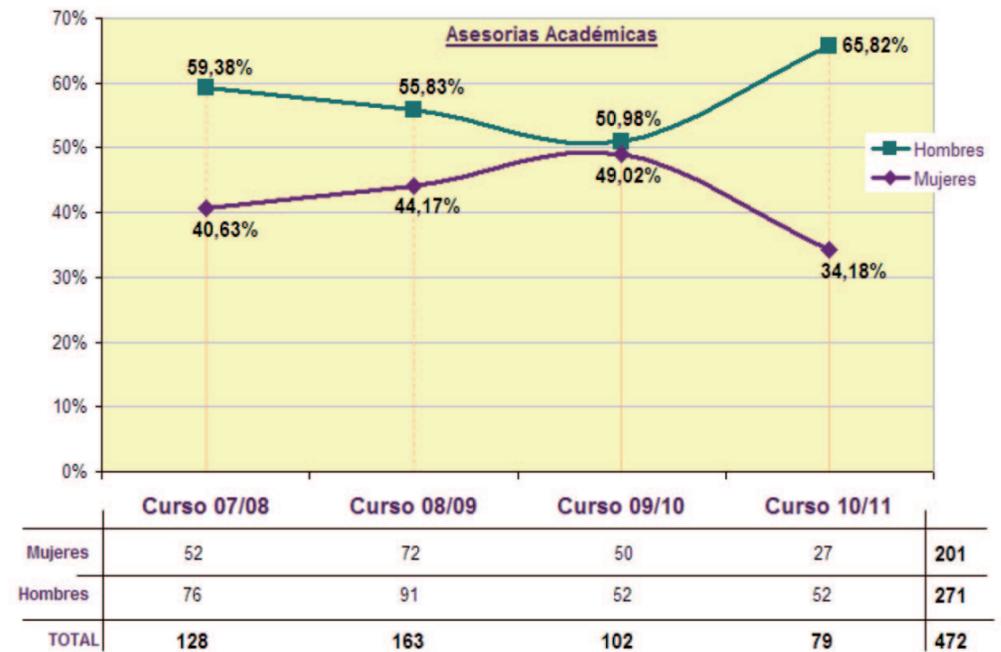
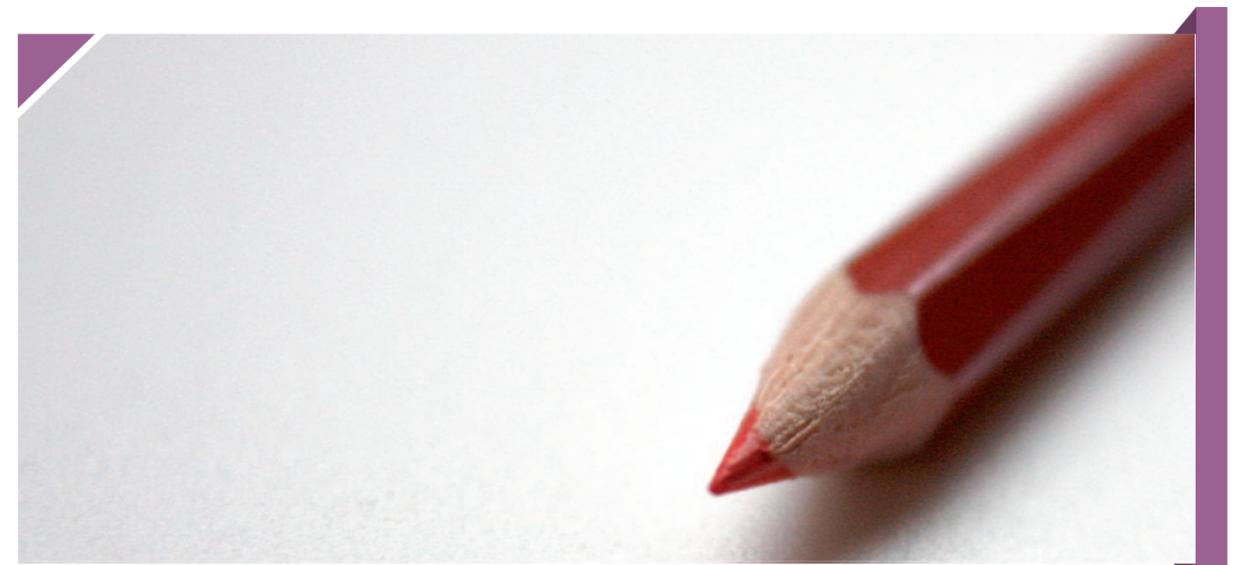


Figura 46: Distribución de Asesorías Académicas desde el curso 2007/08, desagregados por sexo



Al igual que hemos hecho con otros datos analizados previamente, acudimos a los porcentajes relativos para conocer la participación proporcional de mujeres y hombres en las Asesorías Académicas en relación al número total de profesoras y profesores. En la misma línea de los hallazgos anteriores, la relativización de los datos nos muestra una realidad diferente: son las profesoras quienes asumen proporcionalmente un porcentaje mayor de asesorías que sus compañeros varones, existiendo una diferencia de casi trece puntos. La figura siguiente ilustra la idea expuesta:

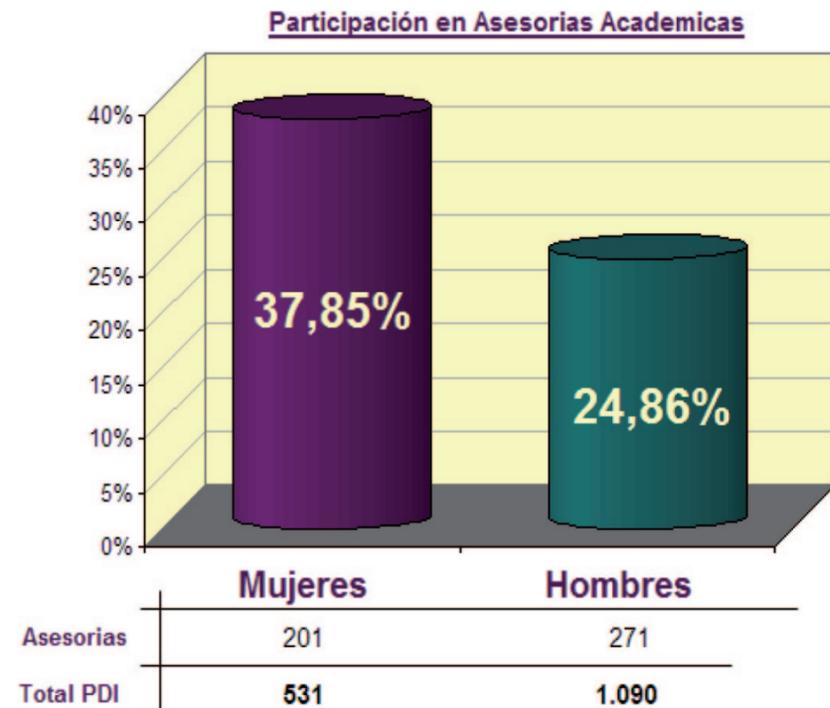


Figura 47: Porcentaje de Asesorías Académicas frente al total del PDI

Concluyendo, los datos nos muestran que la presencia de las profesoras en el ámbito de Innovación Educativa, pese a que en cifras absolutas es inferior a la de los hombres, en los datos relativos es superior. Hemos considerado necesario matizar las cifras absolutas en el PDI, al tratarse de un colectivo fuertemente masculinizado, en el que la presencia de profesoras es menos de la mitad que el de profesores. Si trabajamos con porcentajes relativos, comprobamos que su implicación en la concesión, participación y coordinación de Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, así como en las Asesorías Académicas es superior a la de los hombres.



2.4.2.- Ámbito de gestión: porcentaje de mujeres de libre designación en órganos de gobierno unipersonales y colegiados. Cargos académicos.

La participación de las mujeres de libre designación en los órganos de gobierno ha experimentado una evolución ascendente con el transcurso del tiempo, pasando de estar incluidas solo 40 mujeres (un 24,1%) en los órganos de gobierno de nuestra universidad en el año 2008 a ser 60 mujeres (un 33,52%) en el año 2010.

A pesar de este aumento el número de mujeres en órganos de gobierno aún se encuentra por debajo del número de hombres, no existiendo una presencia equilibrada de ambos sexos como prescribe la normativa y los compromisos adquiridos en el contrato programa de nuestra universidad.

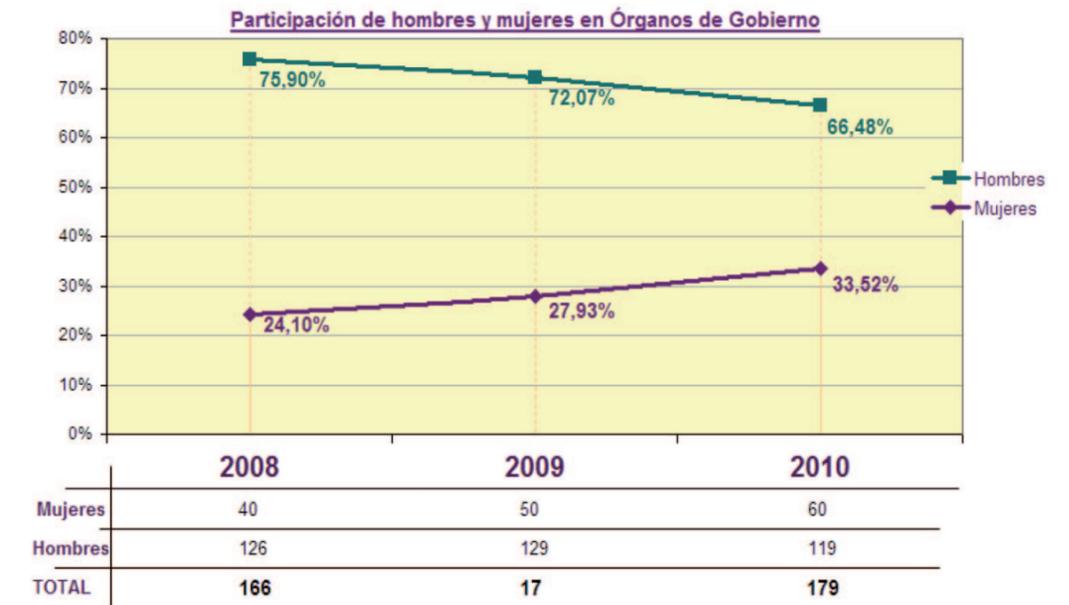


Figura 48: Participación de hombres y mujeres en órganos de gobierno en los últimos 3 años



Órgano	Mujeres	Hombres
<i>Consejo de Gobierno</i>	4	8
<i>Vicerrectores y Vicerrectoras</i>	3	7
<i>Direcciones de Secretariado</i>	2	1
<i>Gerencia</i>	0	1
<i>Secretaría General</i>	1	0
<i>Secretaría de Centro</i>	5	8
<i>Vicedecanatos</i>	13	14
<i>Subdirecciones</i>	3	11
<i>Secretaría de Departamento</i>	22	31
<i>Dirección Instituto de Investigación</i>	0	4
<i>Secretaría Instituto de Investigación</i>	0	0
<i>Consejo Social</i>	4	9
<i>Junta Consultiva</i>	3	25
TOTAL	60	119

Tabla 5: Distribución de hombres y mujeres en órganos de gobierno en el año 2010



La siguiente figura nos muestra el porcentaje de cargos académicos desempeñados por hombres y mujeres, divididos por el rango de edad mayores y menores de 40 años. El número total de hombres mayores de 40 años que asumen un cargo académico, como se aprecia en el gráfico (164), es muy superior al de mujeres mayores de 40 (72), existiendo una diferencia de más de 34 puntos porcentuales. Por el contrario la diferencia de mujeres y hombres menores de 40 años que ocupan cargos de gestión es mucho menor, y además se invierten los datos. En esta franja de edad son las mujeres las que asumen más cargos de gestión (19) que sus compañeros varones (14).

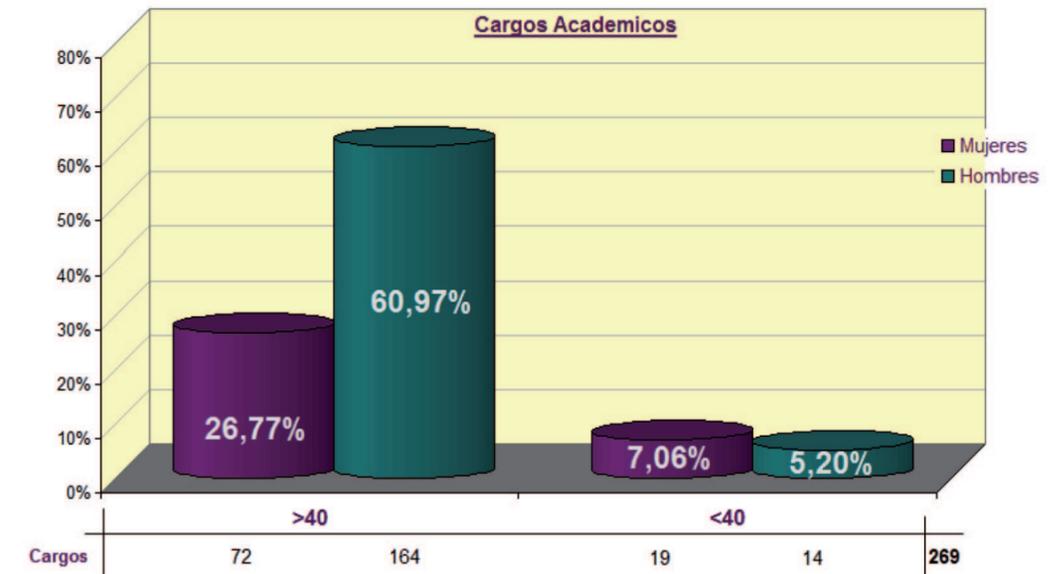


Figura 49: Porcentaje de cargos académicos desempeñados por hombres y mujeres, mayores y menores de 40 años fecha 31/12/2011.



En el siguiente gráfico podemos apreciar el porcentaje de cargos académicos ocupados por mujeres (91) en relación al número total de mujeres del PDI, arrojándonos un porcentaje del 18,09% frente al 17,25% resultante de dividir los 178 cargos ocupados por hombres entre el total de hombres del PDI. Podemos apreciar, por tanto, que al relativizar los datos del PDI, al igual que ocurre en otros indicadores, el nivel de participación de las mujeres en cargos de gestión es levemente superior al de los hombres.

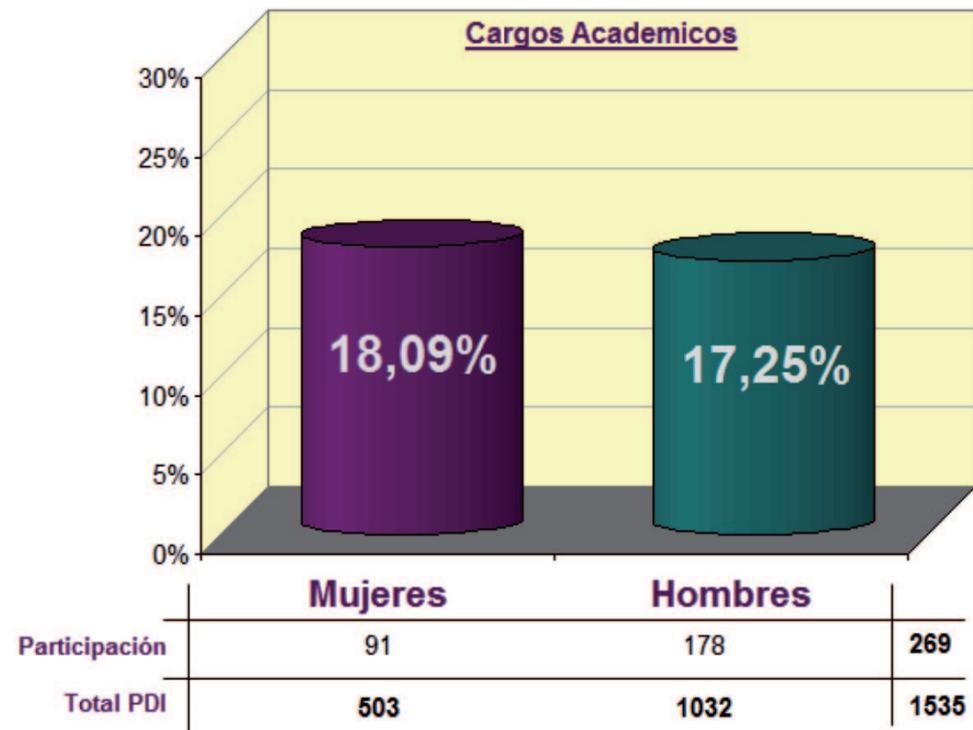


Figura 50: Porcentaje de cargos académicos desempeñados por hombres y mujeres, con respecto al total del PDI, a fecha 31/12/2011.



Nos ha parecido interesante para nuestro estudio dividir al personal docente e investigador por rangos de edad: menores y mayores de 40 años, con el fin de observar la tendencia de participación en cargos académicos según la edad. Con esta finalidad el siguiente gráfico nos sugiere, por un lado que el nivel de participación, tanto de mujeres como de hombres del PDI, es mucho mayor a partir de los 40 años. Es decir, el gráfico parece revelar que la estabilidad en la situación académica permite al profesorado abordar cargos de gestión, que en otros momentos de su carrera profesional quedan relegados a un segundo término. Los datos también muestran que los porcentajes relativos de participación de las mujeres es superior tanto en el rango de edad mayor de 40 años, como en el de menor de cuarenta. Apreciamos una tendencia de incremento de participación de las mujeres más jóvenes en los cargos académicos, apreciando más de 5 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres a favor de las mujeres.

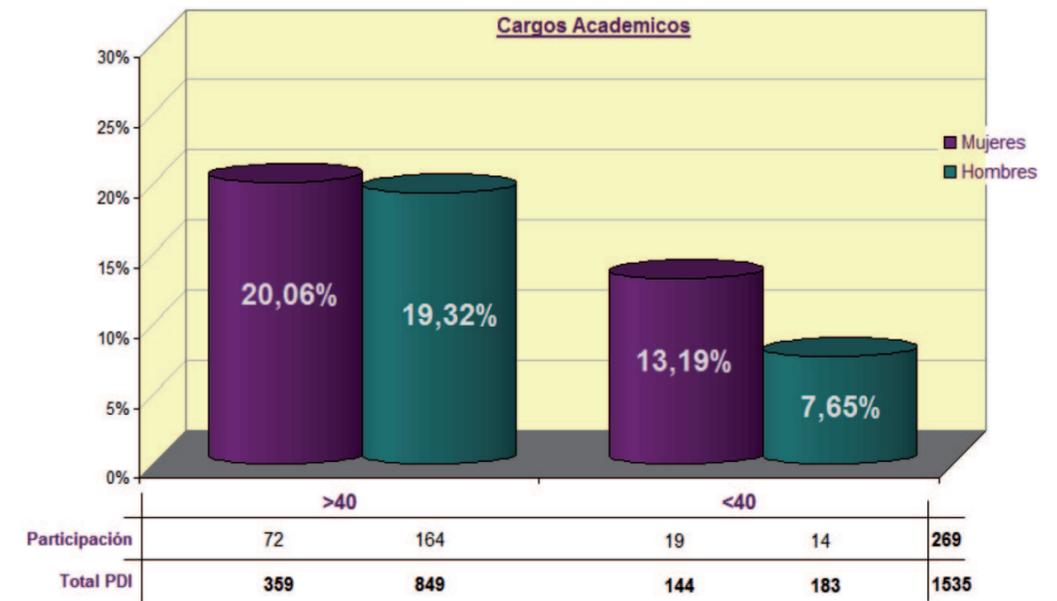


Figura 51: Porcentaje de cargos académicos desempeñados por hombres y mujeres, mayores y menores de 40 años, con respecto al total del PDI, a fecha 31/12/2011.



2.4.3.- Ámbito investigador: tesis doctorales, responsables de grupos, proyectos y contratos de investigación, sexenios y nombramientos Doctor Honoris Causa

Desde el curso 2000/01 hasta el curso 2009/10 se han leído un total de 1285 tesis doctorales en la Universidad de Córdoba, de las cuales 575 (el 44,75%) han sido leídas por mujeres.

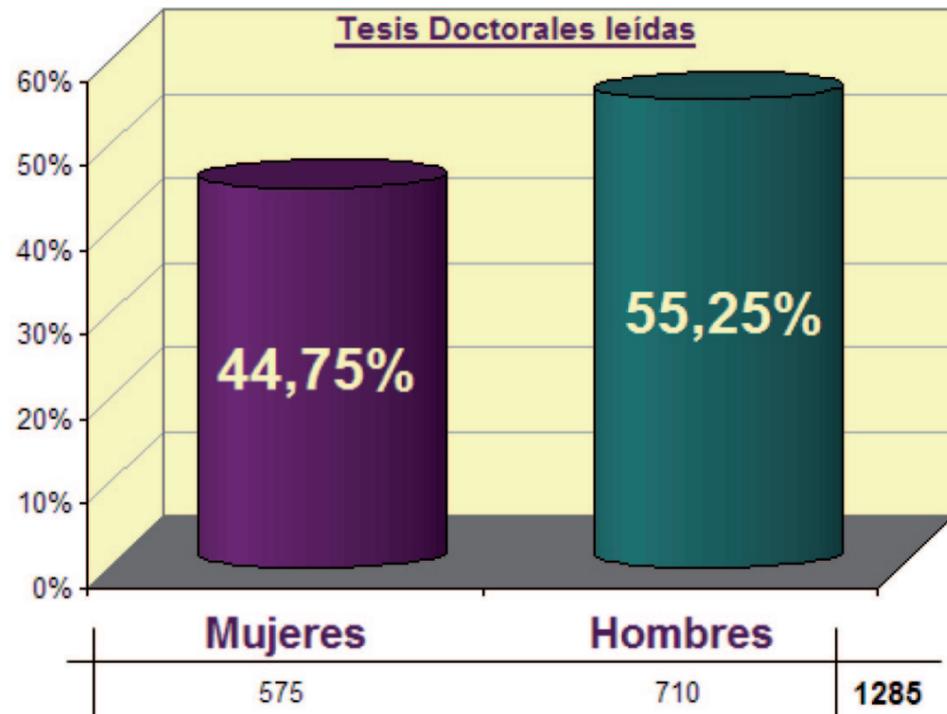


Figura 52: Porcentaje de tesis doctorales leídas desde el curso 2000/01 hasta 2009/10, desagregadas por sexo

En la siguiente figura podemos apreciar la evolución de tesis leídas por hombres y mujeres en el transcurso de los años, apreciando una diferencia significativa a favor de los hombres desde los cursos 2000/01 hasta 2005/06. Esta tendencia se invierte e iguala en los cursos 2006/07, 2007/08 y 2008/09, donde podemos apreciar fluctuaciones en el número de tesis leídas por ambos sexos. Los datos correspondientes al último curso analizado, es decir el curso 2009/10, nos muestran nuevamente una cantidad superior de tesis leídas por parte de los profesores que de las profesoras de nuestra universidad, existiendo entre ambos una diferencia de 10,52%.

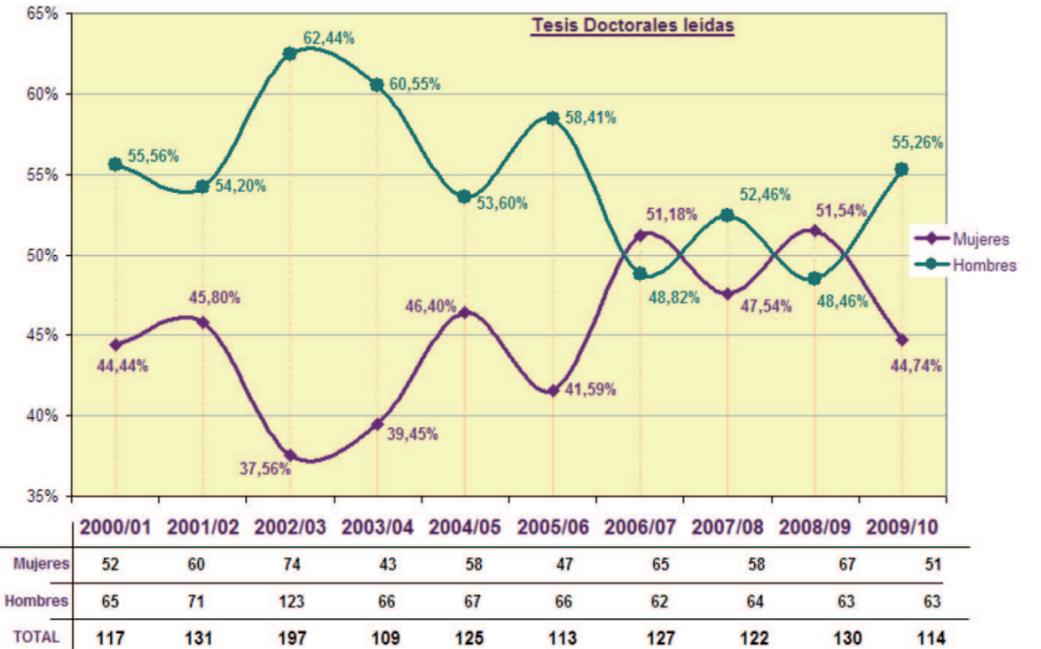
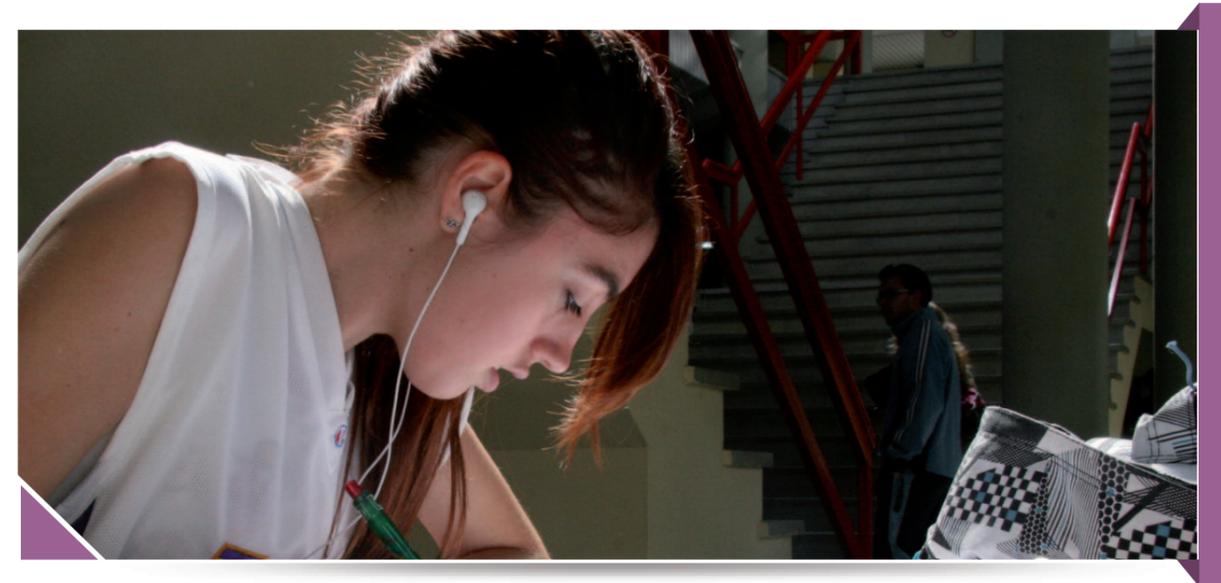


Figura 53: Distribución de tesis doctorales leídas desde el curso 2000/01, desagregadas por sexo



Acudiendo de nuevo a los porcentajes relativos, es decir al número de tesis leídas en relación al número total de mujeres del PDI, observamos que el porcentaje es más de tres puntos superior en el caso de las mujeres que de los hombres. Podemos apreciar esta diferencia en la figura siguiente.

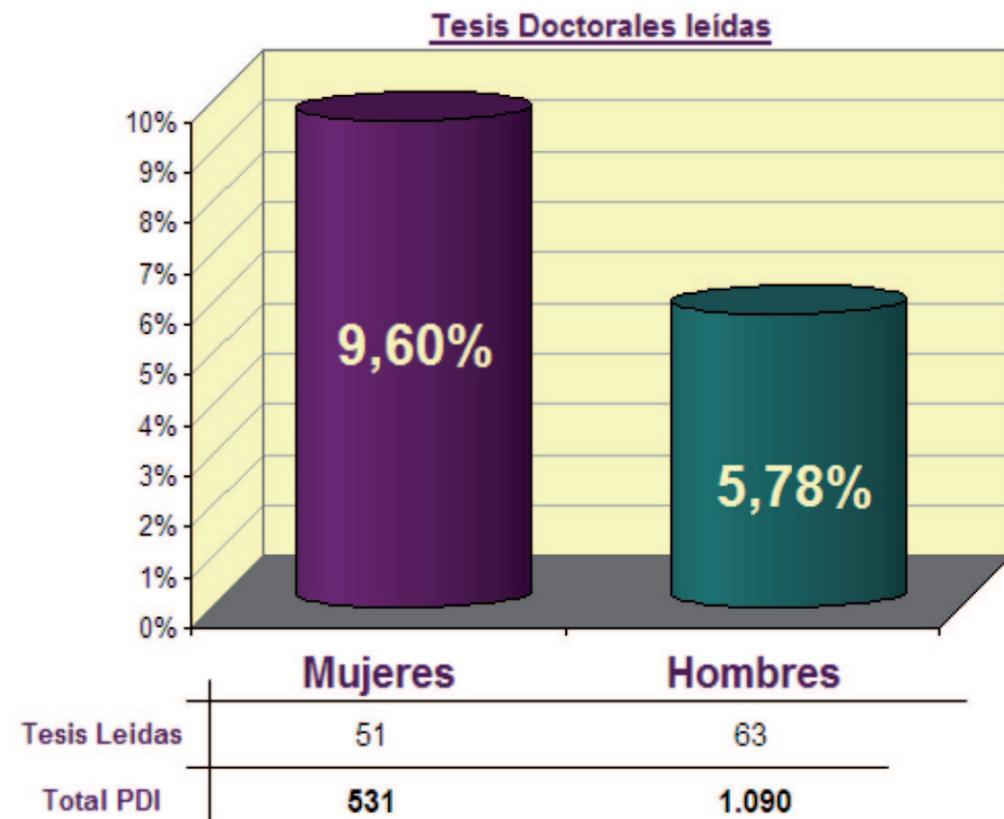


Figura 54: Porcentaje de tesis doctorales leídas frente al total del PDI curso 2009/10



Durante los últimos años en el campo de la investigación se ha producido una evolución ascendente en el número de mujeres que asumen la responsabilidad de un grupo, un proyecto o un contrato de investigación asumiendo la función de investigadoras principales. Sin embargo, aún experimentando un ligero incremento al pasar de ser 85 mujeres (18,16%) en el año 2008, hasta llegar a 100 mujeres (18,62%) en el año 2010, no existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres en este ámbito, apreciándose una profunda brecha entre ambos colectivos. En el siguiente gráfico se aprecia la evolución de mujeres que, en los años indicados, han liderado diversas acciones de investigación frente al número total de acciones realizadas en nuestra universidad.

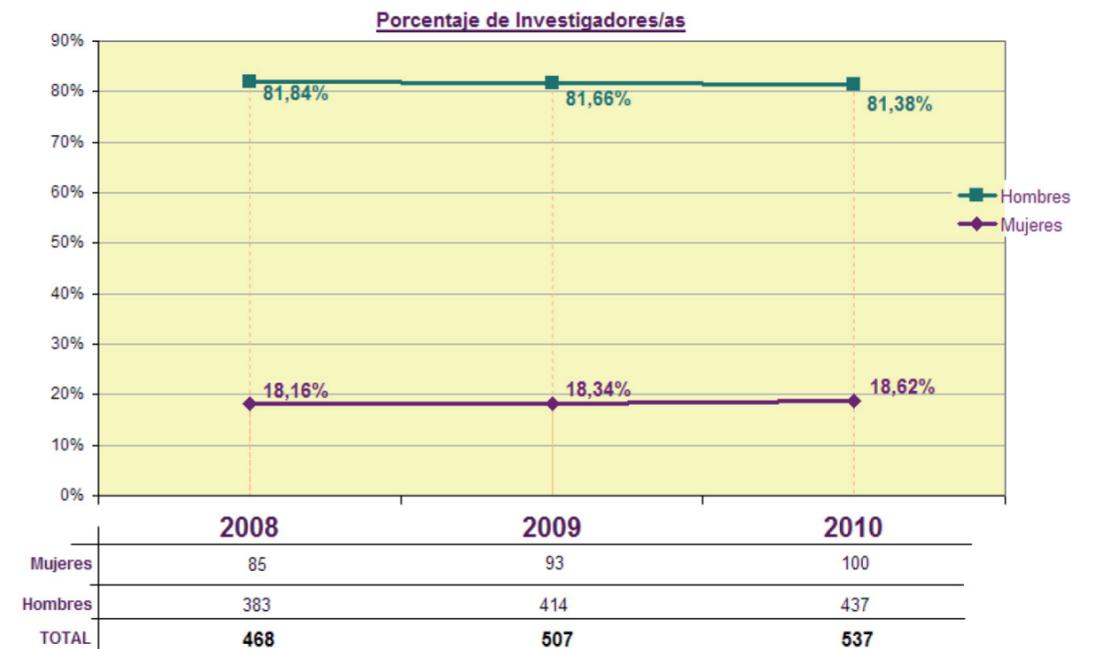


Figura 55: Porcentaje de Investigadoras/es en los años 2008, 2009, 2010

Esta brecha en la asunción de responsabilidades en el ámbito investigador es especialmente significativa en la firma de contratos de investigación para la transferencia del conocimiento, en la dirección de grupos de investigación y en la coordinación de proyectos de investigación. Si tenemos en cuenta que uno de los ámbitos más valorados para el reconocimiento y la promoción profesional universitaria es la producción científica, podremos entender el perjuicio que esta infrarrepresentación en el ámbito investigador está ocasionando a las profesoras universitarias.



El siguiente gráfico muestra los grupos, proyectos y contratos dirigidos por hombres y mujeres durante el año 2010.

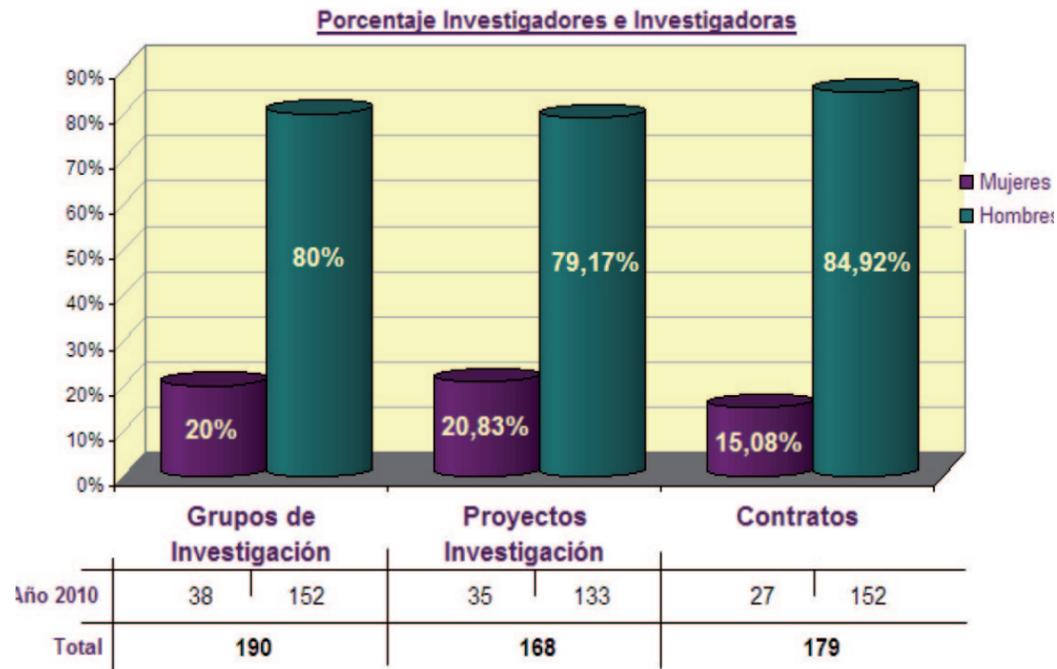
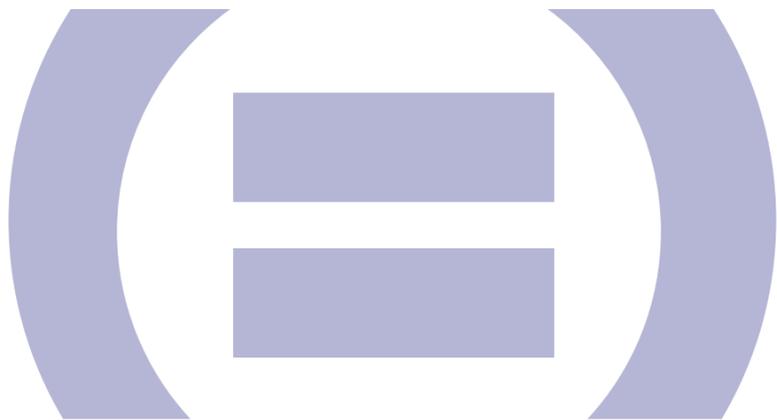


Figura 56: Investigadoras e investigadores en el año 2010, desagregados por sexo y tipo de acción investigadora



Al igual que hemos hecho en otros apartados, relativizamos los porcentajes calculando el número de mujeres del PDI que, siendo funcionarias, son investigadoras responsables o coordinadoras de grupos de investigación. Podemos apreciar que existe una diferencia entre el número de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación de más de 12 puntos porcentuales.

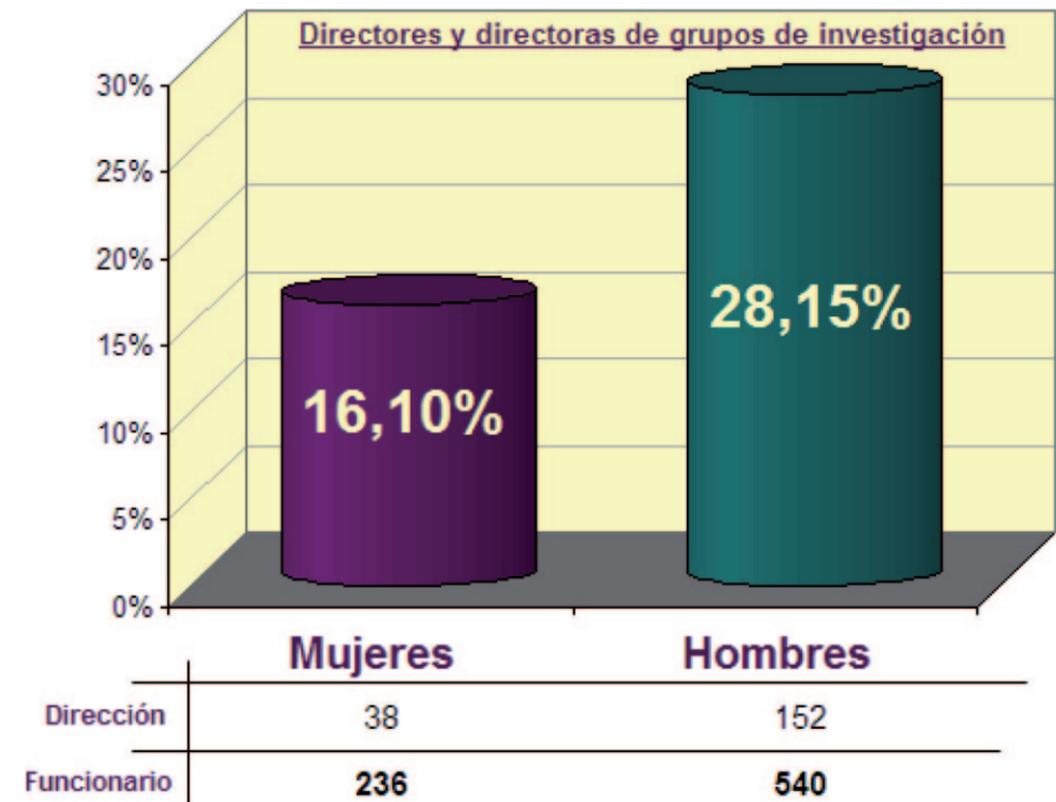


Figura 57: Directores y directoras de grupos de investigación en el año 2010, desagregados por sexo



Usando los porcentajes relativos hallados respecto al total del PDI, de nuevo se aprecia en la dirección de proyectos de investigación que la presencia masculina supera ampliamente la femenina. Más de 5 puntos porcentuales de diferencia separa a los primeros de las segundas. Podemos visualizar estos resultados en el gráfico siguiente:

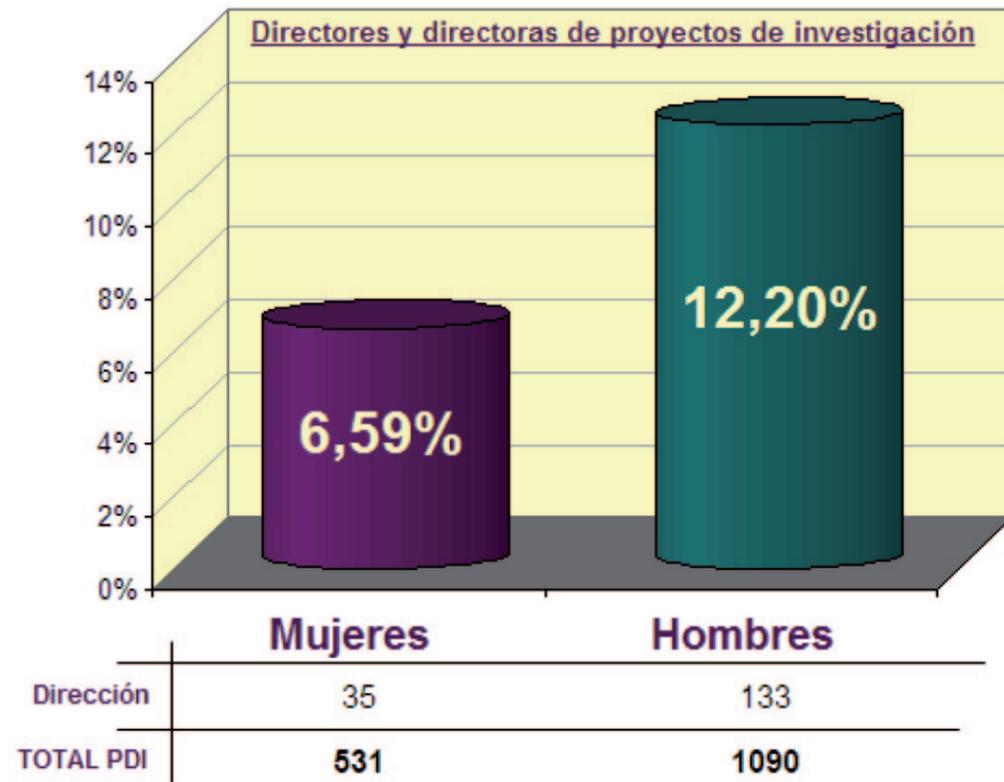


Figura 58: Directores y directoras de proyectos de investigación en el año 2010, desagregados por sexo



Al igual que en el caso anterior, se han hallado los porcentajes relativos en el apartado de los contratos de investigación firmados por mujeres y hombres. Detectamos la misma tendencia de infrarrepresentación femenina a favor de una presencia mayoritaria de hombres. Más de 8 puntos de diferencia porcentual nos indica la brecha existente en el liderazgo de estas acciones de investigación, tal y como se explicita en la siguiente figura.

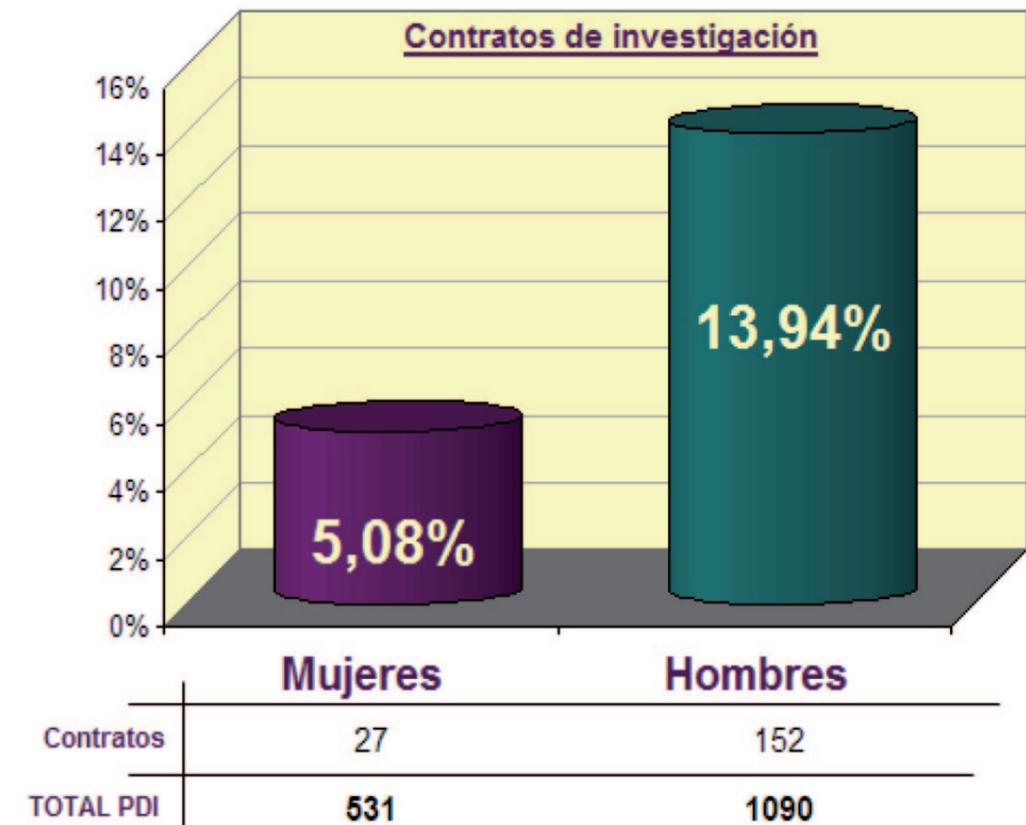


Figura 59: Contratos de investigación en el año 2010, desagregados por sexo



Por otro lado, la representación femenina en cátedras de universidad es inferior al 20%. Aunque desde el año 2008 se aprecia una dinámica ascendente, en el año 2010 las catedráticas de universidad representan el 18,22% de las Cátedras de Universidad existentes en nuestra institución. Por tanto, el número de profesores que acceden a la condición de catedrático de universidad es más de cuatro veces superior al número de mujeres que lo consiguen.



Figura 60: Porcentaje de Catedráticas y Catedráticos en los años 2008, 2009 y 2010



Al igual que hemos procedido en otros ámbitos, relativizamos los datos de las mujeres que durante el año 2010 estaban en condiciones de acceder a cátedras de universidad, es decir que ostentaban la categoría profesional de catedráticas de escuela universitaria o titulares de universidad, en relación al número total de cátedras de universidad existentes, obteniendo un valor de 29,41%. El mismo porcentaje relativo en el caso de los hombres arroja un valor de 64,74%. De nuevo apreciamos una diferencia porcentual de más de 35 puntos a favor de los hombres, tal y como aparece en la siguiente figura:

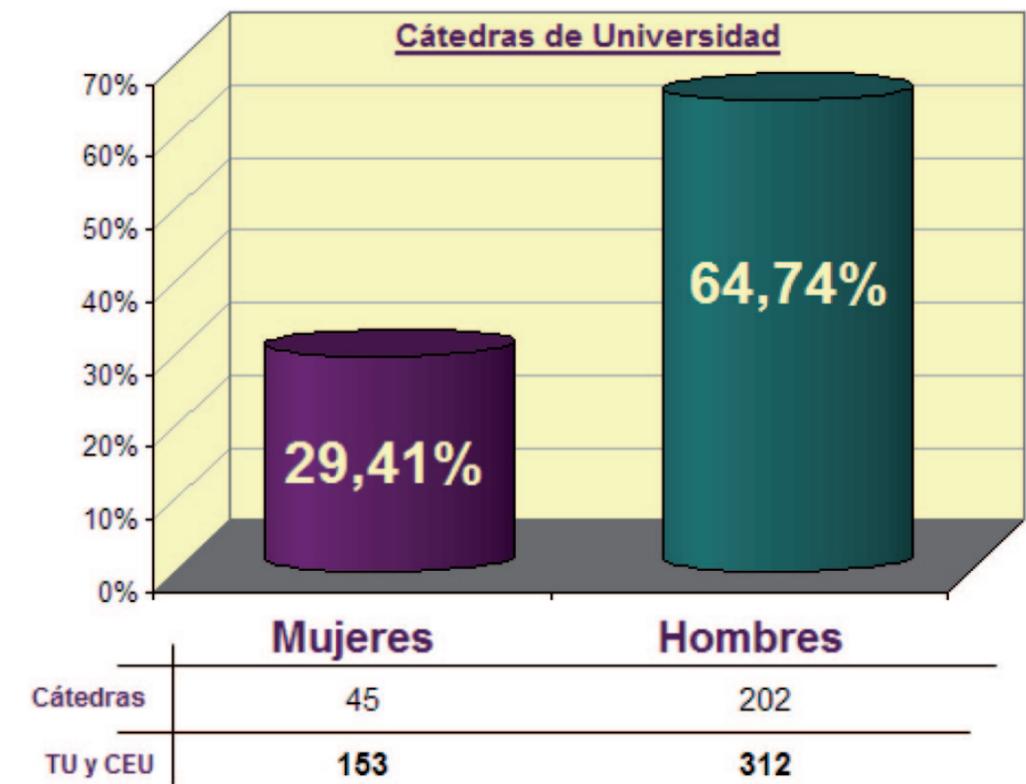


Figura 61: Porcentaje de catedráticas y catedráticos respecto a TU y CEU



Otro indicador que se ha considerado relevante para analizar la situación de las mujeres y los hombres en nuestro contexto universitario son los sexenios o tramos de investigación reconocidos por la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora (CNEAI).

Al igual que en el resto de ámbitos de la producción científica apreciamos que, manejando las frecuencias absolutas, las mujeres poseen un número de sexenios inferiores a los hombres. Aunque se aprecia una evolución ascendente por parte de las profesoras desde el año 2008 hasta el 2010, aún sigue existiendo una diferencia muy significativa entre ambos sexos.

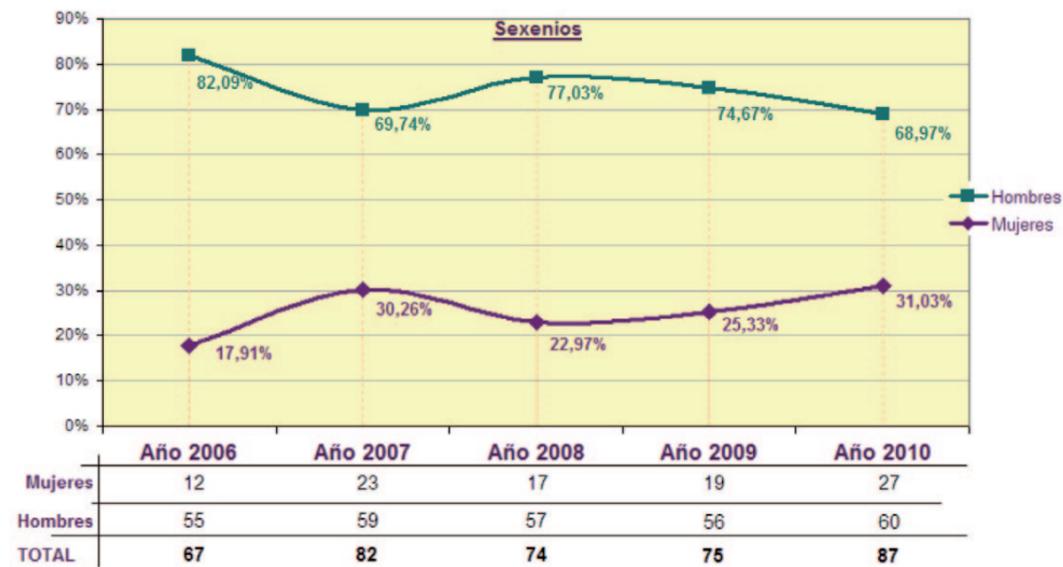


Figura 62: Evolución de los sexenios



Relativizando los datos del total de sexenios obtenidos por mujeres y hombres en el año 2010, y contrastándolos en relación al número de mujeres del PDI que pueden obtenerlos, el valor alcanzado es de 14,75%. En el caso del colectivo de PDI masculino el valor es 12,68%. Ello nos indica que la productividad científica, considerando el número de sexenios conseguidos, porcentualmente es superior en el caso de mujeres que de hombres.

También es digno de mencionar el número de sexenios obtenidos por el profesorado que ya ha accedido a la cátedra de universidad. Igualmente en el colectivo de catedráticos y catedráticas de universidad observamos una diferencia muy acusada entre el número de sexenios conseguidos por ellos y ellas. En este caso la diferencia es mayor, poseyendo un 70% más de sexenios los hombres que las mujeres.

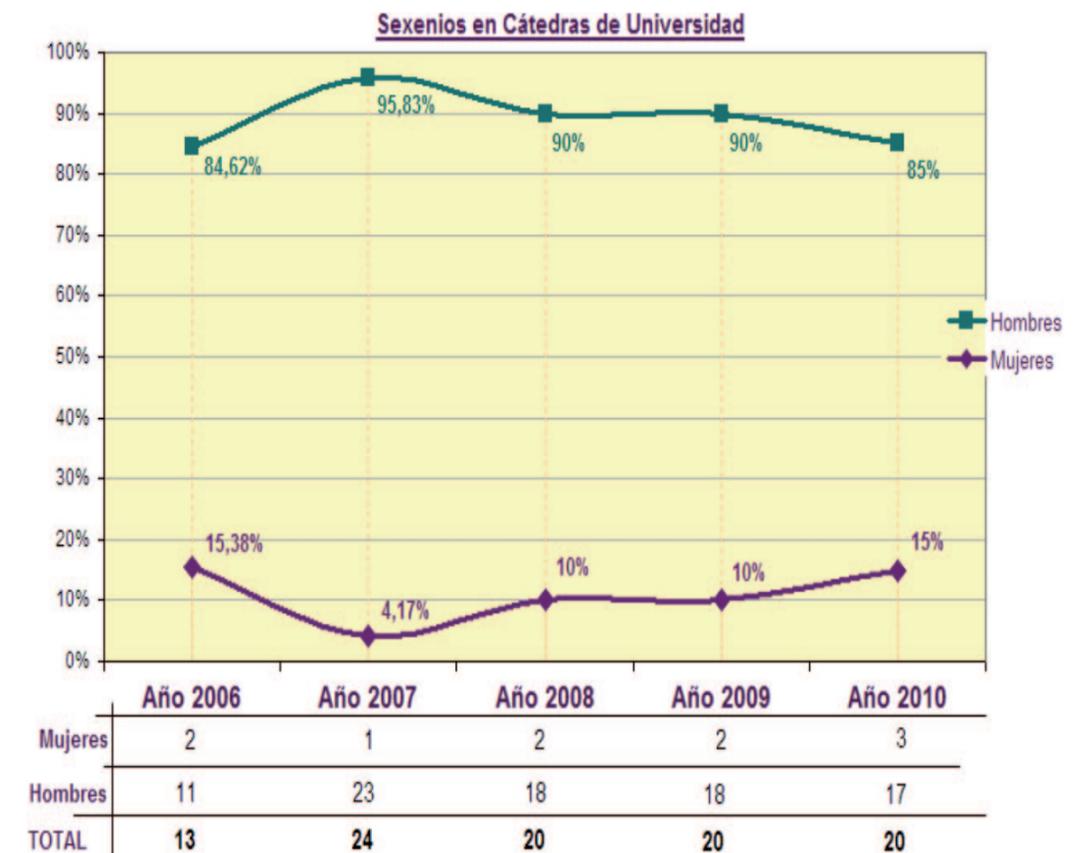


Figura 63: Evolución de los sexenios en cátedras de universidad



Nuevamente procedemos a mostrar los porcentajes relativos de los sexenios conseguidos por hombres y mujeres pertenecientes al cuerpo de cátedras de universidad. El valor obtenido para las mujeres del PDI es del 10%, frente al 10,55% obtenido por los hombres.

Por otro lado, la diferencia de sexenios conseguidos por profesores y profesoras que poseen una Titularidad de Universidad, aún siendo muy intensa, es inferior a la apreciada en el cuerpo de catedráticos y catedráticas de universidad. Aunque podemos comprobar que se está produciendo una evolución ascendente de las mujeres aún queda lejos el objetivo de igualar los resultados conseguidos por los hombres.

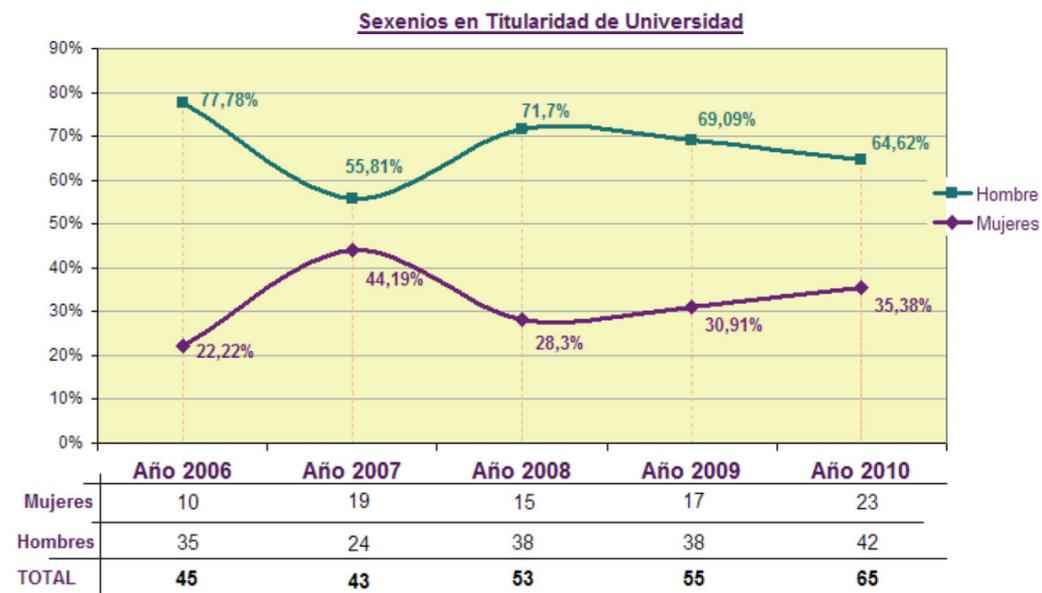


Figura 64: Evolución de los sexenios en titularidad de universidad



Al matizar los datos absolutos referidos en el párrafo anterior con los porcentajes relativos obtenidos por las personas que poseen una titularidad de universidad, obtenemos que, en el año 2010, corresponden el 16,19% de sexenios al género femenino y 15,05% al masculino.

La existencia de un número superior de mujeres tituladas, con unos rendimientos académicos y un currículum más brillante contrasta con su ausencia en la obtención del nombramiento Doctor Honoris Causa. De los treinta y tres nombramientos concedidos por nuestra universidad desde 1976 ninguno de ellos ha sido asignado a una mujer.

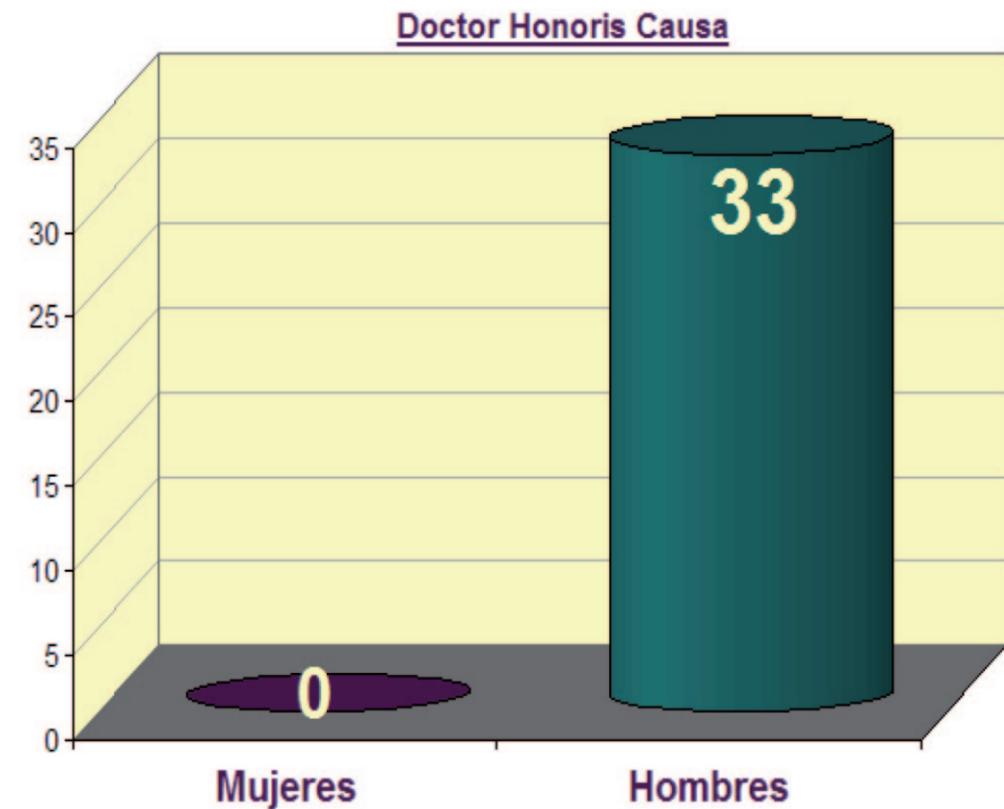


Figura 65: Nombramientos Doctor Honoris Causa desde 1976 hasta 2011, desagregados por sexo



2.4.4.- Ámbito de desarrollo profesional: análisis en la evolución en la carrera PDI y presencia en las Comisiones de Evaluación de plazas

La plantilla de PDI se divide en 776 personas correspondientes a profesorado funcionario, integrado por un 30'4% de mujeres frente a un 69'6% de hombres. El otro colectivo de profesorado contratado está conformado por 845 personas, de las cuales el 34'9% son mujeres y el 65'1% hombres. Por tanto, apreciamos que la presencia de la mujer en el colectivo laboral menos estable es superior.

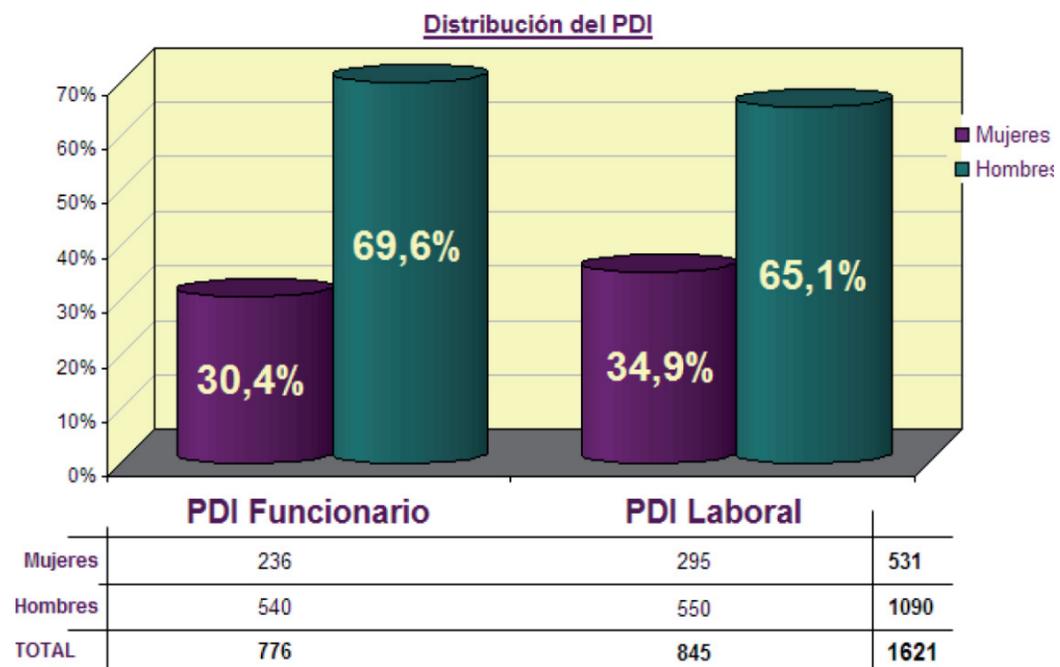


Figura 66: Distribución de hombres y mujeres en el PDI, a fecha 31/12/2009



Como podemos ver en la siguiente figura el número de hombres funcionarios y laborales pertenecientes al PDI está bastante equilibrado.

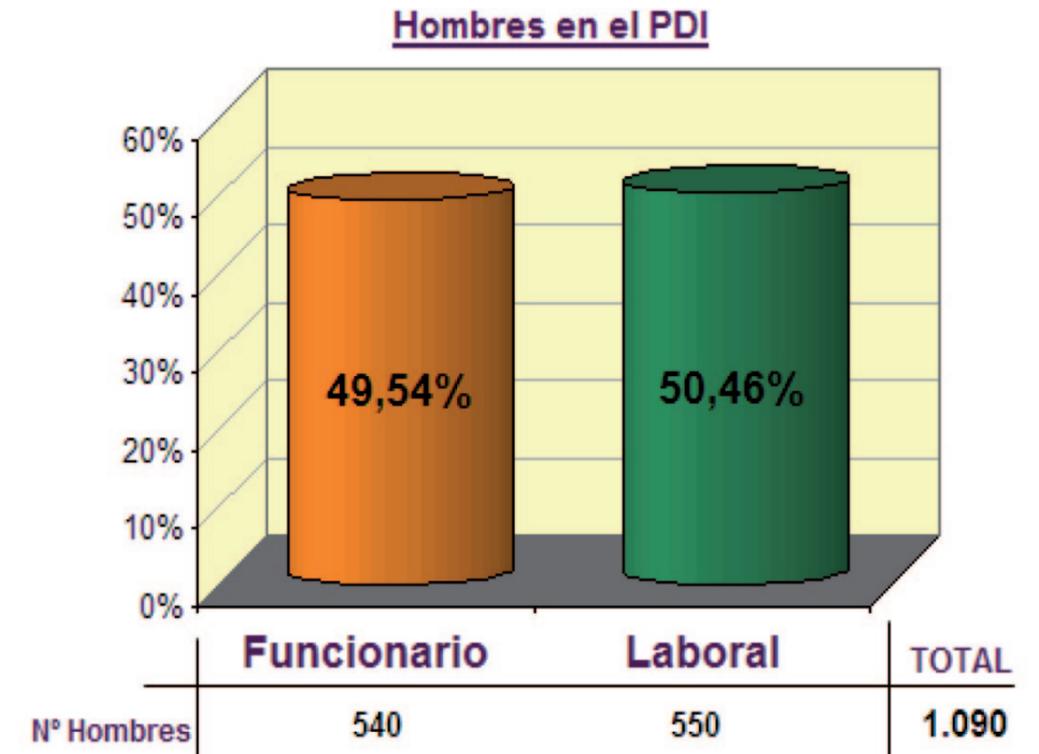


Figura 67: Distribución de hombres en el PDI, a fecha de 31/12/2009



Sin embargo, el número de mujeres del PDI que son funcionarias es menor -más de diez puntos de diferencia- que las que poseen un contrato laboral. Por tanto, la estabilidad profesional de los docentes de nuestra universidad es mayor en el caso de los hombres que de las mujeres.

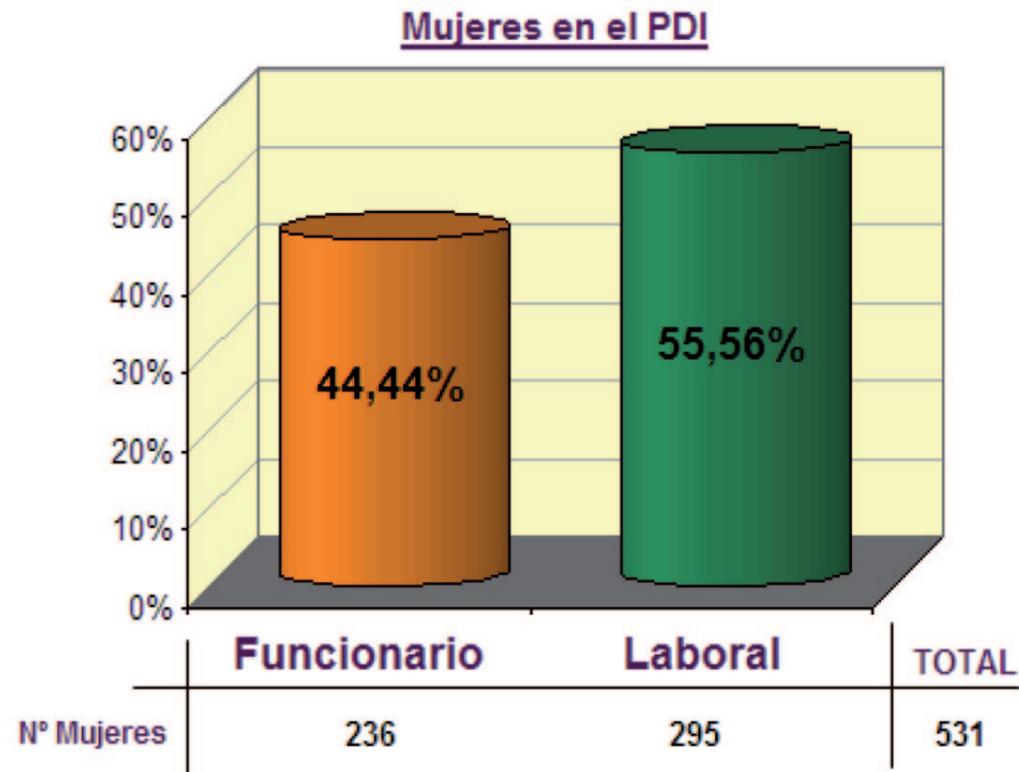


Figura 68: Distribución de mujeres en el PDI, a fecha de 31/12/2009

El PDI funcionario está formado por diversas categorías profesionales, en las cuales la representación de la mujer es la siguiente:

De las 191 Cátedras de Universidad 30 son ocupadas por mujeres (15'7%); de las 421 personas que poseen una Titularidad de Universidad 142 son mujeres (33'7%); de las 44 Cátedras de Escuela Universitaria 11 están siendo desempeñadas por mujeres (25%); de las 97 Titularidades de Escuela Universitaria 45 ocupan mujeres (46'4%), y de los 23 puestos de trabajo identificados como 'otros cargos' 8 son mujeres (34'8%).

Categoría	Mujeres	Hombres
<i>Cátedra de Universidad</i>	30	161
<i>Titularidad de Universidad</i>	142	279
<i>Cátedra de Escuela Universitaria</i>	11	33
<i>Titularidad de Escuela Universitaria</i>	45	52
<i>Otros</i>	8	15
TOTAL	236	540

Tabla 6: Número de hombres y mujeres por categoría del PDI Funcionario, a fecha 31/12/2009



El siguiente gráfico nos muestra que las diferencias más acusadas, y la menor presencia de mujeres, se concentra en los niveles más elevados de la carrera académica, es decir en las cátedras de universidad, apreciándose las cifras más igualadas en las titularidades de escuela universitaria.

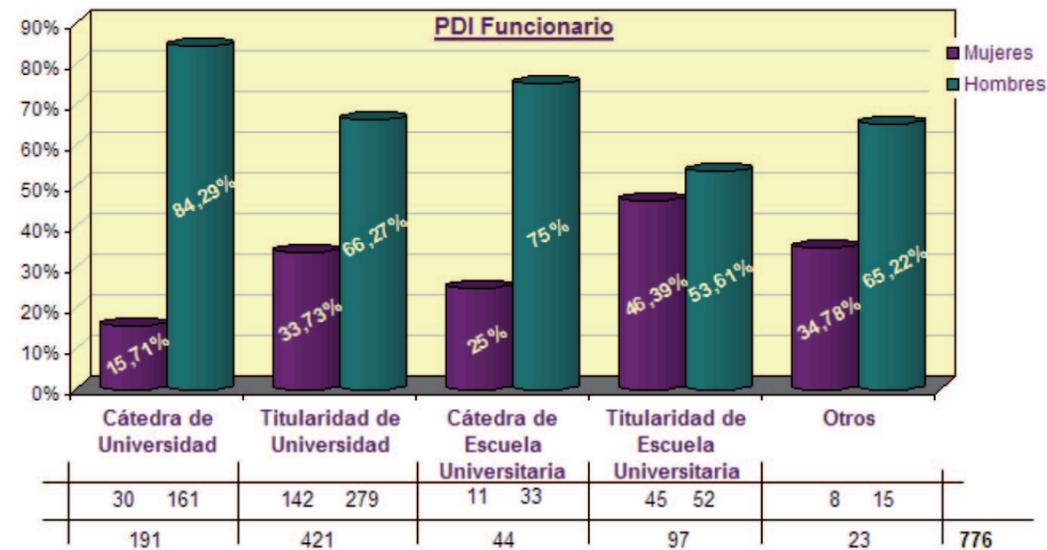


Figura 69: Representación del porcentaje de hombres y mujeres por categoría del PDI Funcionario, a fecha de 31/12/2009

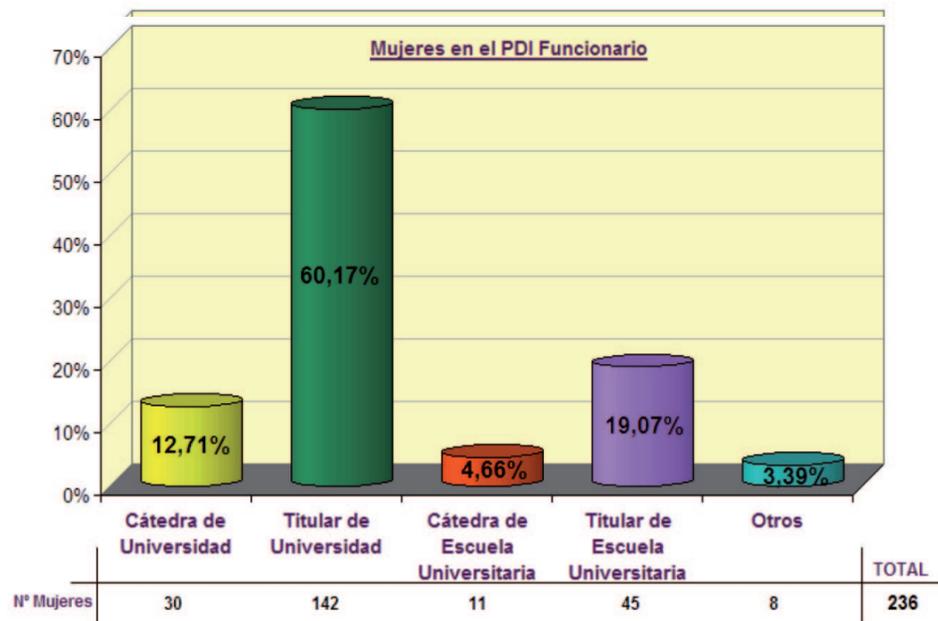


Figura 70: Representación del porcentaje de mujeres por categoría del PDI Funcionario, a fecha 31/12/2009



Vemos en la figura anterior que la mayor presencia de las mujeres del PDI funcionarias se sitúa en la titularidad de universidad y de escuela universitaria, mientras que la mayor presencia de los hombres del PDI aparece, tal y como nos muestra la figura siguiente, en la titularidad de universidad y en las cátedras de universidad.

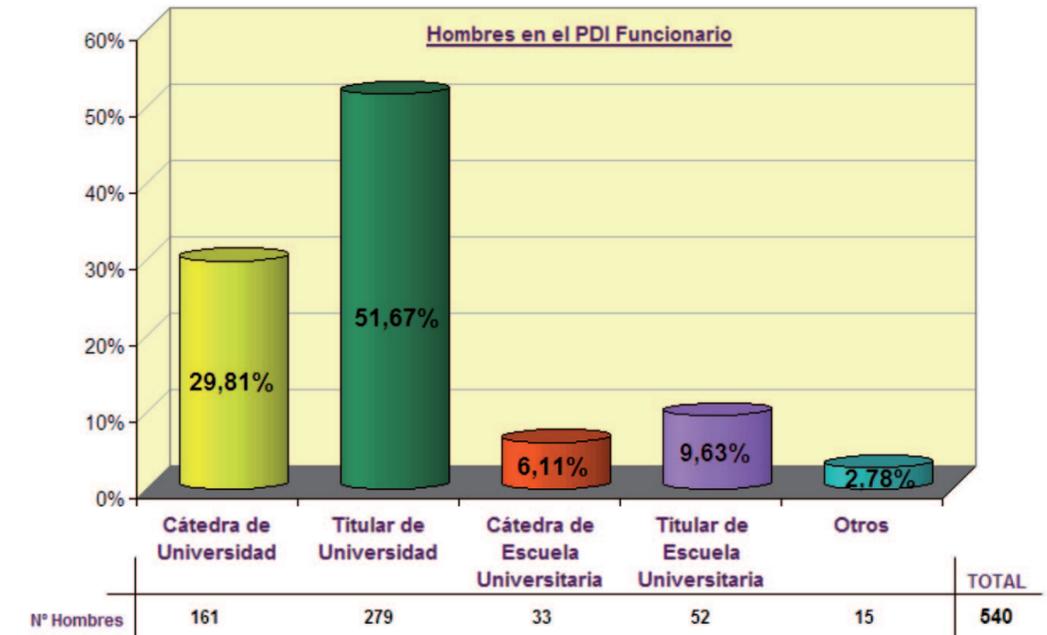
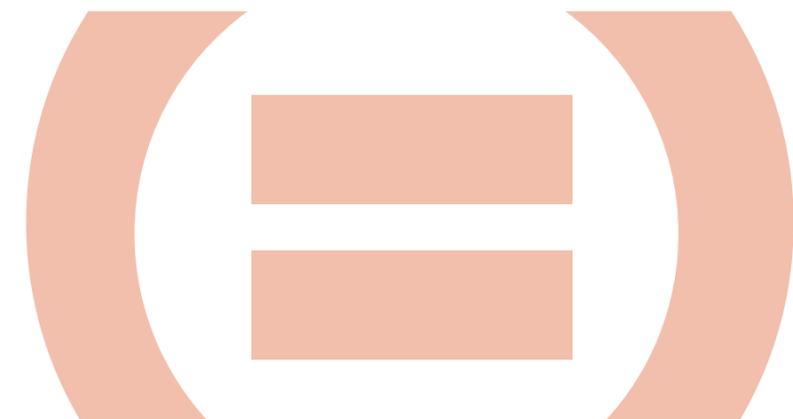


Figura 71: Representación del porcentaje de hombres por categoría del PDI Funcionario, a fecha 31/12/2009



El PDI laboral está formado por diversas categorías profesionales, en las cuales la representación de la mujer es la siguiente:

De las 337 plazas de Profesorado Asociado a Ciencias de la Salud 113 son mujeres (33'5%); de los 27 Ayudantías DEA 10 son mujeres (58'8%); de las 19 Ayudantías con Doctorado¹⁴ 10 son mujeres (52'6%); de las 39 personas que pertenecen al cuerpo de Profesorado Ayudante Doctor¹⁴ 23 son mujeres (59%); de las 8 personas que tienen la categoría profesional de Colaboradores existe 1 mujer (12'5%); de los 11 personas que trabajan como Colaboradores DEA3 son mujeres (27'3%); de los 33 Colaboradores Doctor 16 son mujeres (48'5%); de los 73 Contratados Doctor 42 son mujeres (57'5%); de las 74 personas que asumen Sustituciones Interinas 25 son mujeres (33'8%); de los 216 personas que trabajan como Profesorado Asociado 51 son mujeres (23'6%); y de las 11 personas que asumen el cargo de Profesorado Visitante 1 es mujer (9'1%). No existe ninguna mujer ocupando cargos de Profesora Emérita y Ayudante.

Categoría	Mujeres	Hombres
Asociado Ciencias de la Salud	113	224
Ayudantía	0	1
Ayudantía DEA	10	7
Ayudantía con Doctorado ¹⁴	10	9
Ayudantía Doctor ¹⁴	23	16
Colaborador o colaboradora	1	7
Colaborador o colaboradora DEA	3	8
Colaboradora o colaborador Doctor	16	17
Contratado Doctor	42	31
Sustitutos Interinos	25	49
Profesorado Asociado	51	165
Profesorado Emérito	0	6
Profesorado Visitante	1	10
TOTAL	295	550

Tabla 7: Número de hombres y mujeres por categoría del PDI Laboral, a fecha a 31/12/2009

Como nos muestran los siguientes gráficos circulares, los colectivos más numerosos en el PDI laboral, tanto en hombres como en mujeres, son los asociados de Ciencias de la Salud y el profesorado asociado.

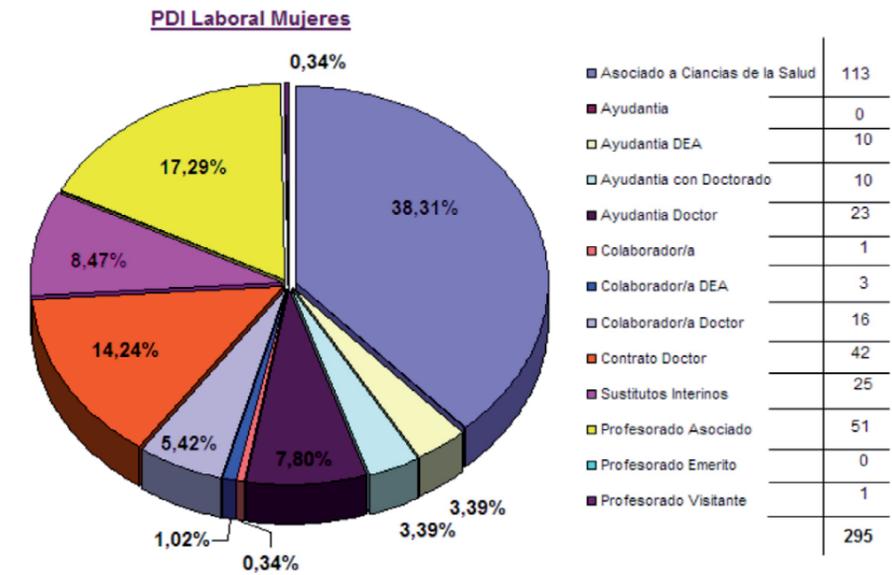


Figura 72: Distribución de las mujeres por categoría del PDI Laboral, a fecha a 31/12/2009

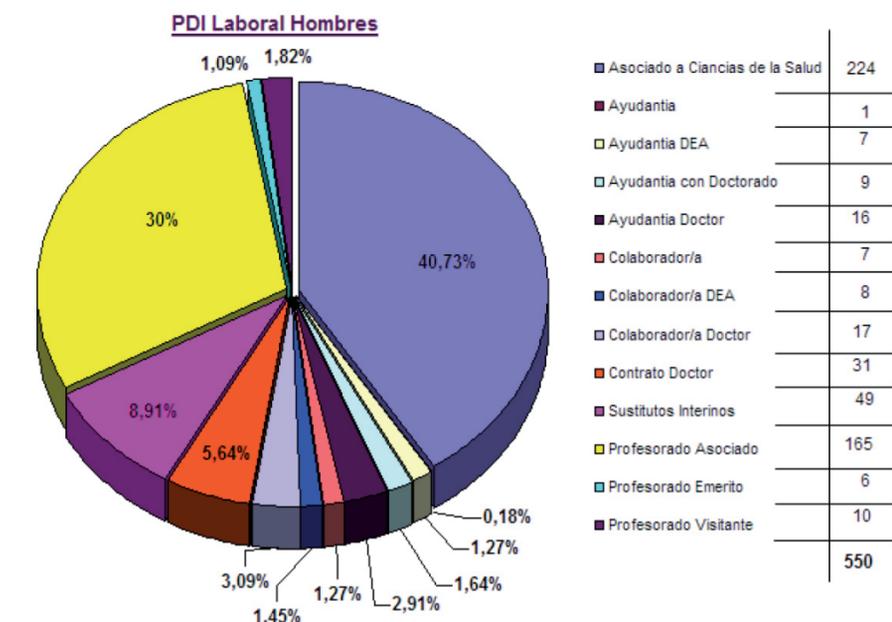


Figura 73: Distribución de los hombres por categoría del PDI Laboral, a fecha a 31/12/2009

14 · La diferencia entre ambas figuras es que el Ayudante Doctor necesita una acreditación de ANECA. (Artículos 176 y 177 de los Estatutos de la Universidad de Córdoba)



Otro aspecto que hemos evaluado ha sido la presencia de mujeres que han participado en los tribunales de oposición durante las convocatorias del año 2010 y las realizadas en el año 2011:



Figura 74: Representación del porcentaje de hombres y mujeres participantes en las convocatorias de los tribunales de oposición, años 2010 y 2011

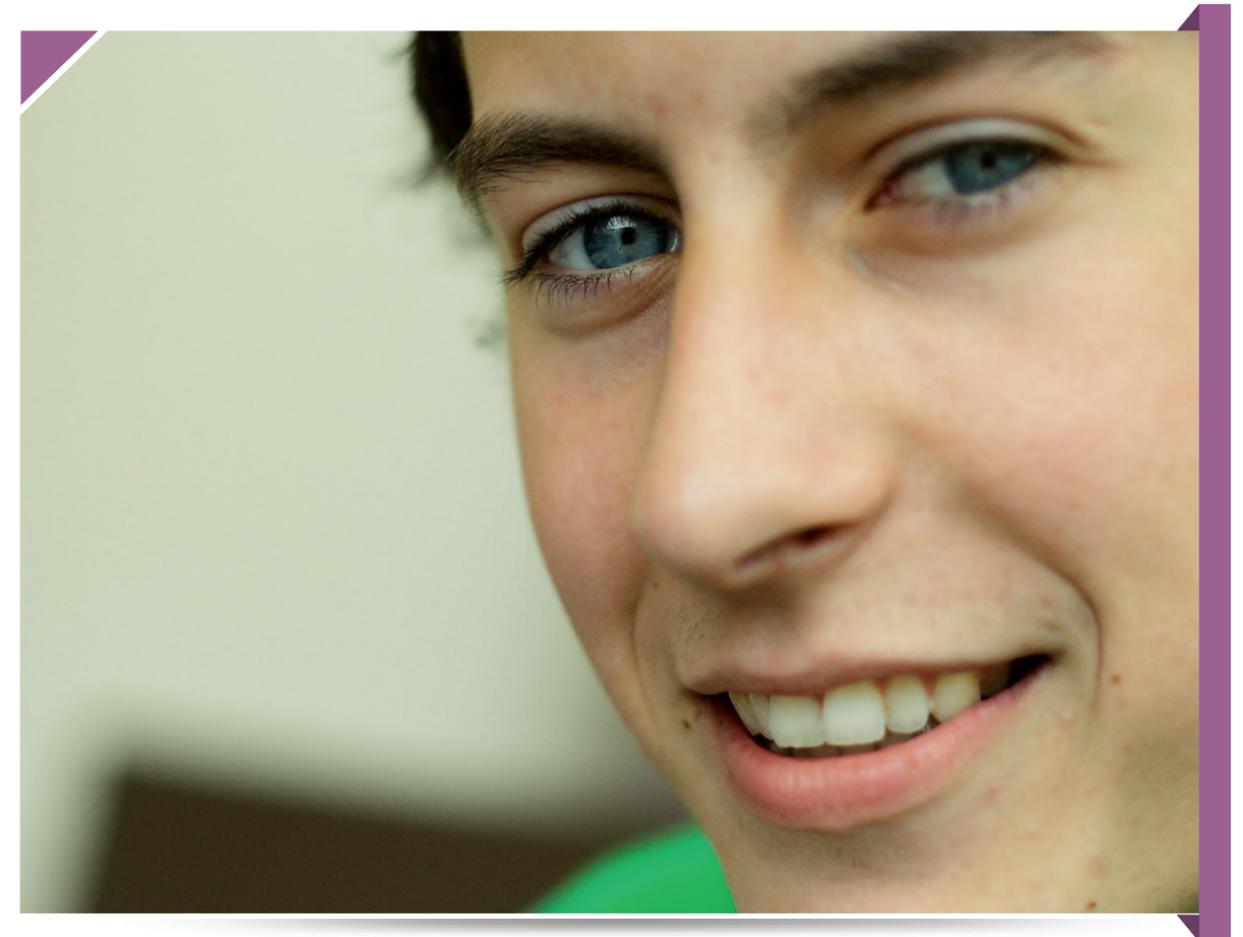
Pese a que se observa un incremento paulatino desde la fecha analizada, las cifras de participación de las mujeres en comisiones de selección no se ajustan a la presencia equilibrada que establece la normativa vigente.



2.4.5.- Ámbito formativo: número de actividades específicas de género

La Unidad de Igualdad durante dos cursos consecutivos 2010/11 y 2011/12 ha ofertado dos cursos de formación en género al profesorado universitario. Uno de ellos denominado 'Concienciando en Igualdad: retos para el profesorado universitario', al cual asistieron 16 mujeres y 11 hombres. Y el segundo curso denominado 'El Género y el Profesorado Universitario. Educar, Investigar y Gestionar desde y para la Igualdad', al que asisten un total de 20 personas.

Actualmente no existe ningún curso específico de temática de género incluido en el itinerario formativo del Curso de Experto en Docencia Universitaria.



2.5.- Situación del personal de administración y servicios

2.5.1.- Ámbito de Gestión: porcentaje de mujeres en órganos de gobierno colegiados (Consejo de gobierno, Claustro y Consejo Social)

La participación de mujeres y hombres del PAS en órganos colegiados de gobierno, durante el año 2010 es: (1) En Consejo de Gobierno no hay participación de mujeres pertenecientes a este colectivo, al estar ocupadas las dos plazas disponibles por hombres;(2) En el Claustro universitario se da una proporción equitativa entre ambos sexos, siendo la representación femenina de 15 efectivos, frente a un total de 30 plazas; y (3) En relación al Consejo Social, la representación del PAS la realiza un hombre, al ocupar la única plaza disponible.



2.5.2.- Ámbito de desarrollo profesional: análisis evolución en la carrera del PAS.

La plantilla de personal de administración y servicios (PAS) a fecha del 31 de diciembre del 2010 está compuesta por 729 personas, de las cuales un 54,05% son mujeres y el 45,95% son hombres. Al igual que ocurre con el PDI existe personal laboral y funcionario. De las 390 personas que ocupan puestos de funcionarios el 62'82% son mujeres y 37'18% son hombres. De las 339 personas que pertenecen al personal laboral, el 43'95% son mujeres y el 56'05% son hombres.

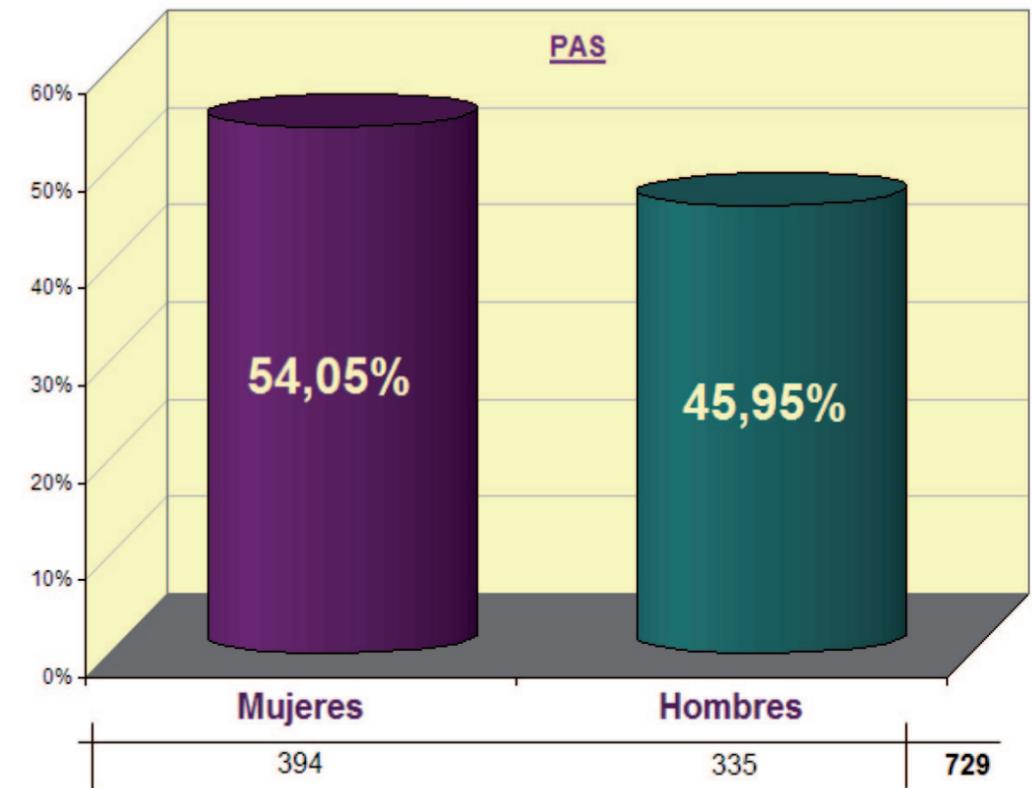


Figura 75: PAS a fecha 31/12/2010, desagregado por sexo



De las 394 mujeres que pertenecen al PAS, 245 son funcionarias, es decir el 62,18% son funcionarias y el 37,82% son laborales.

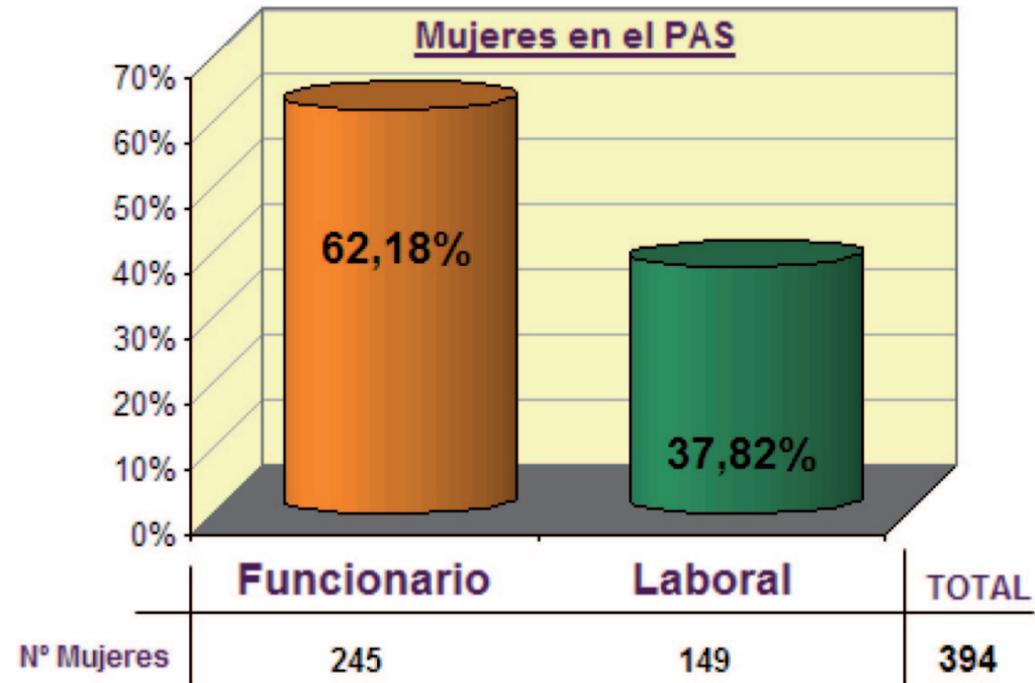


Figura 76: Distribución de mujeres del PAS a fecha 31/12/2010



Sin embargo, en el colectivo del PAS la presencia masculina es mayoritaria en el ámbito del personal laboral.

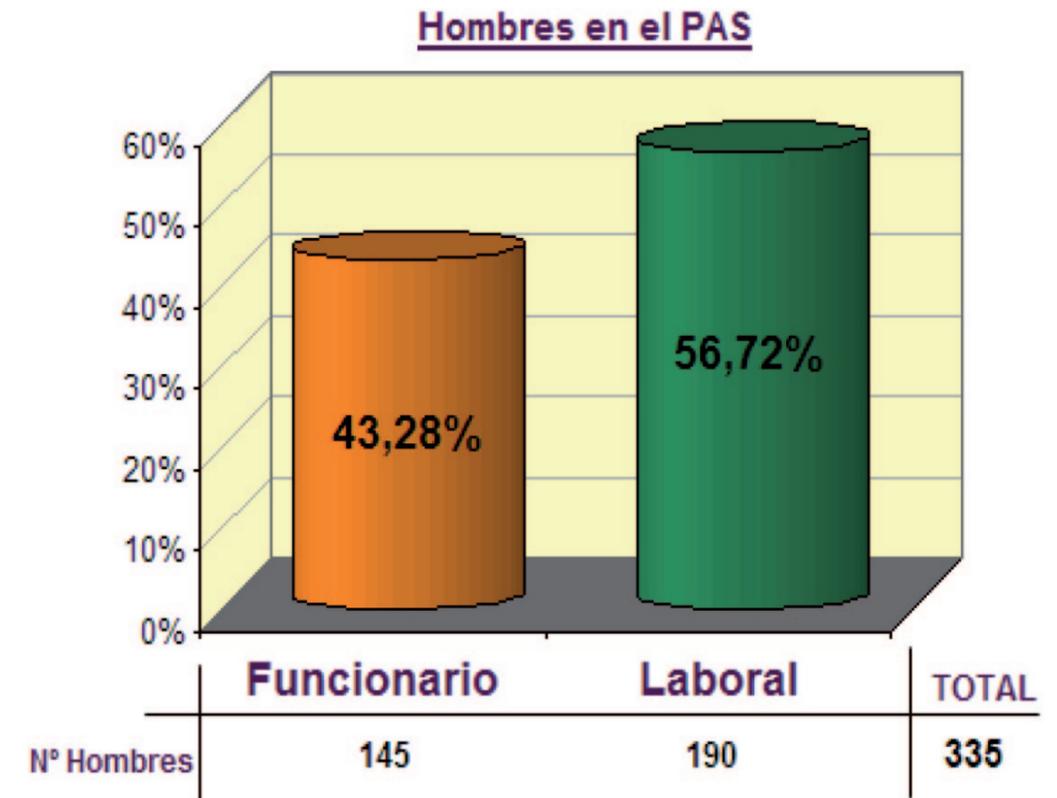


Figura 77: Distribución de hombres del PAS a fecha 31/12/2010



En el siguiente gráfico apreciamos la tendencia ascendente de las mujeres en el colectivo del PAS universitario en el transcurso de los años.

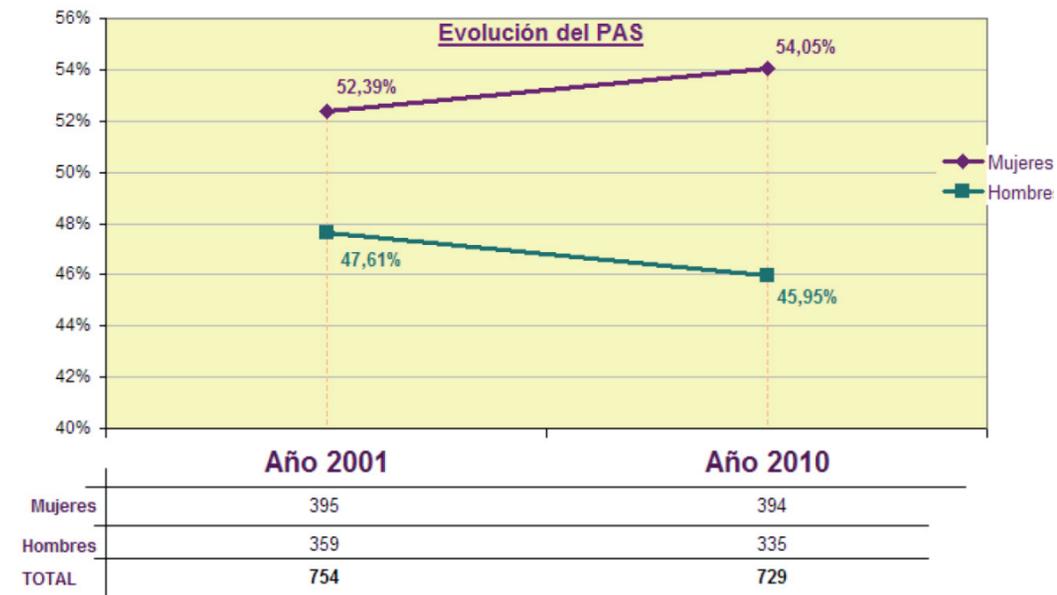


Figura 78: Evolución del PAS



Las personas del PAS que son funcionarias, se organizan en diversas categorías y grupos profesionales, en los que la representación de la mujer es la siguiente:

De las 21 personas trabajadoras pertenecientes al Grupo A1¹⁵, 10 son mujeres (47'6%); de las 62 pertenecientes al Grupo A2¹⁶, 36 son mujeres (58'1%); de las 206 trabajadoras pertenecientes al Grupo C1¹⁷, 119 son mujeres (57'8%) y por último de las 101 personas pertenecientes al Grupo C2¹⁸, 80 de ellas son mujeres (79'2%).

Categoría	Mujeres	Hombres
<i>Grupo A1</i>	10	11
<i>Grupo A2</i>	36	26
<i>Grupo C1</i>	119	87
<i>Grupo C2</i>	80	21
TOTAL	245	145

Tabla 8: Número de hombres y mujeres por categoría del PAS Funcionario, a fecha 31/12/2010

15 · Grupo A1, a este grupo pertenecen: Alta Dirección, Analistas, Sub. Secretario-Interventor, Técnicos.

16 · Grupo A2, a este grupo pertenecen: Ayudantes de Bibliotecas, Gestión, Programadores, Titulados de Grado Medio.

17 · Grupo C1, a este grupo pertenecen: Administrativos, Auxiliares de Bibliotecas, Operadores.

18 · Grupo C2, a este grupo pertenecen los Auxiliares Administrativos.

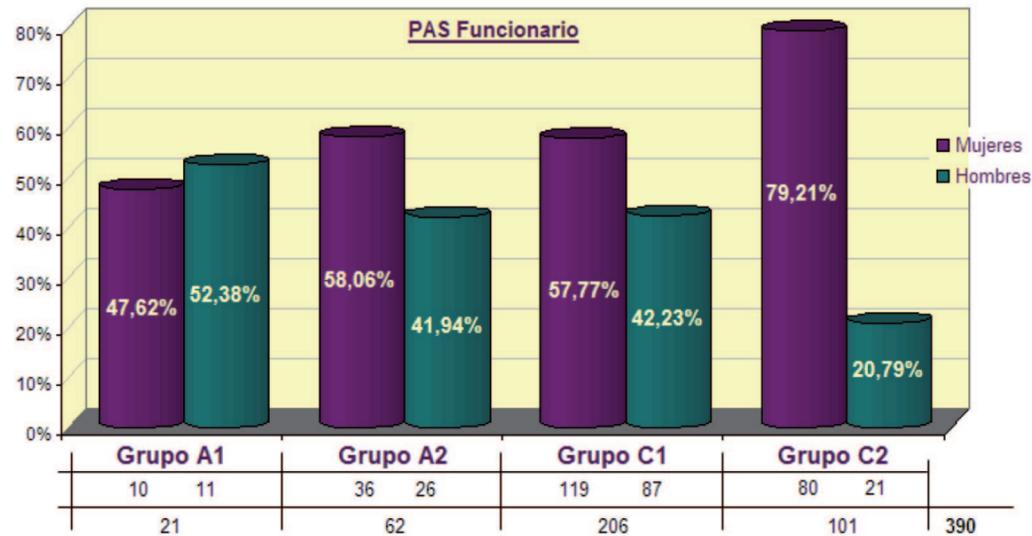


Figura 79: Representación del porcentaje de hombres y mujeres por categoría del PAS funcionario, a fecha 31/12/2010

En la figura anterior observamos que la presencia del porcentaje de mujeres va decreciendo conforme aumentamos el nivel de categoría profesional.

Podemos comprobar, en las siguientes figuras, que el colectivo más numeroso de hombres del PAS funcionario se concentra, con un 60%, en el grupo C1, al igual que le ocurre a las mujeres funcionarias del PAS, cuya cifra de efectivos se eleva al 48,57% en el grupo C1. Sin embargo, podemos apreciar diferencias significativas en el resto de grupos entre la distribución de los hombres y mujeres del PAS. En este sentido apreciamos que en el grupo C2, es decir el nivel más bajo de cualificación profesional, las mujeres están sobrerrepresentadas, mostrando un porcentaje más de dos veces superior al de los hombres. Esta sobrerrepresentación femenina en las categorías inferiores se invierte en la categoría superior, es decir, en el grupo A1, de mayor cualificación, la presencia de los hombres es casi el doble de las mujeres.

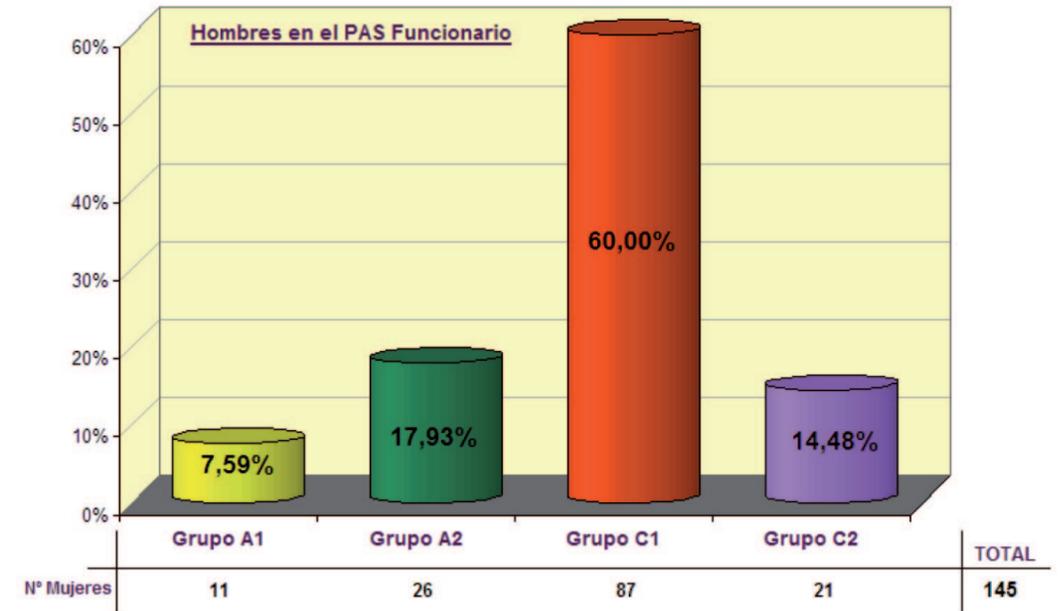


Figura 80: Representación del porcentaje de hombres por categoría del PAS funcionario, a fecha 31/12/2010

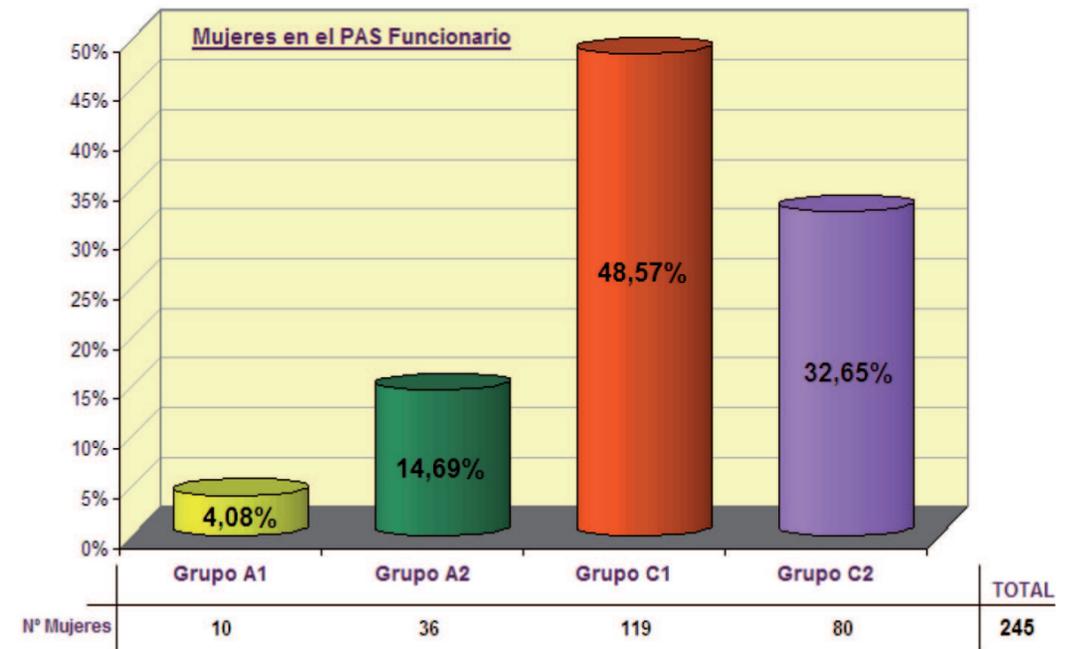


Figura 81: Representación del porcentaje de mujeres por categoría del PAS Funcionario, a fecha 31/12/2010



Por su parte, el PAS laboral, al igual que el funcionario, está formado por diversas categorías, clasificadas por grupos, en las cuales la representación de la mujer es la siguiente: Son 5 hombres quienes pertenecen al Grupo I¹⁹; de las 27 personas pertenecientes al Grupo II²⁰, 13 son mujeres (48'1%); de los 178 personas pertenecientes al Grupo III²¹, 69 son mujeres(38'8%), y por último de las 129 pertenecientes al Grupo IV²², 67 son mujeres (51'9%).

Categoría	Mujeres	Hombres
Grupo I¹⁹	0	5
Grupo II²⁰	13	14
Grupo III²¹	69	109
Grupo IV²²	67	62
TOTAL	149	190

Tabla 9: Número de hombres y mujeres por categoría del PAS laboral, a fecha 31/12/2010

19 Grupo I, a este grupo pertenecen: Titulados Superiores, T.S. de Deportes, T.S. de Gabinete de Prensa.

20 Grupo II, a este grupo pertenecen los Titulados de Grado Medio.

21 Grupo III, a este grupo pertenecen: Conductores-Mecánicos, Coordinadores de Servicios, Delineantes, Encargados de Equipo, Maestro Taller, Técnicos Especialistas.

22 Grupo IV, a este grupo pertenecen: Almacenero, Mozo de Servicio, Técnicos Auxiliares, Telefonista.

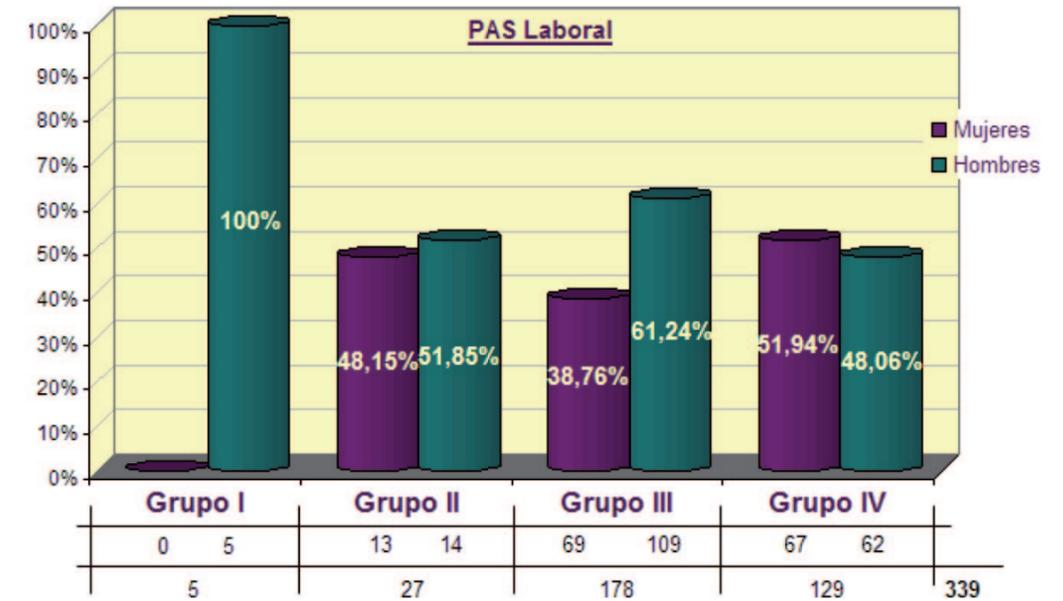


Figura 82: Representación del porcentaje de hombres y mujeres por categoría del PAS Laboral, a fecha 31/12/2010

La figura nos muestra con nitidez la presencia mayoritaria de las mujeres en los grupos profesionales con menor cualificación y la presencia mayoritaria de los hombres en los puestos de mejor posición jerárquica y mayor responsabilidad. Vemos, por tanto, que se aprecia una tendencia similar a la descrita en el colectivo de funcionario.

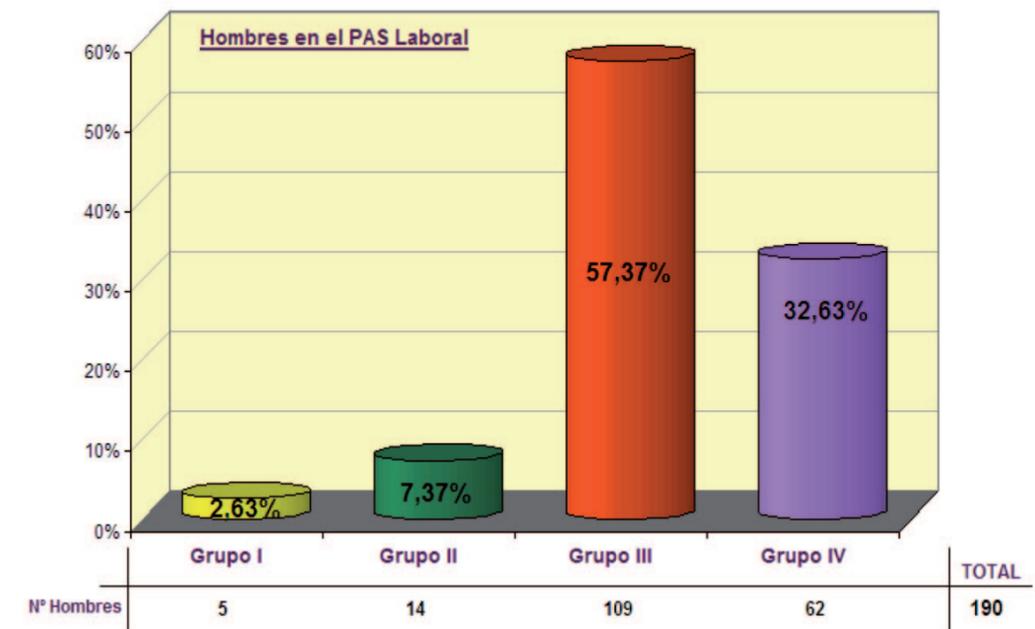


Figura 83: Representación del porcentaje de hombres por categoría del PAS Laboral, a fecha 31/12/2010



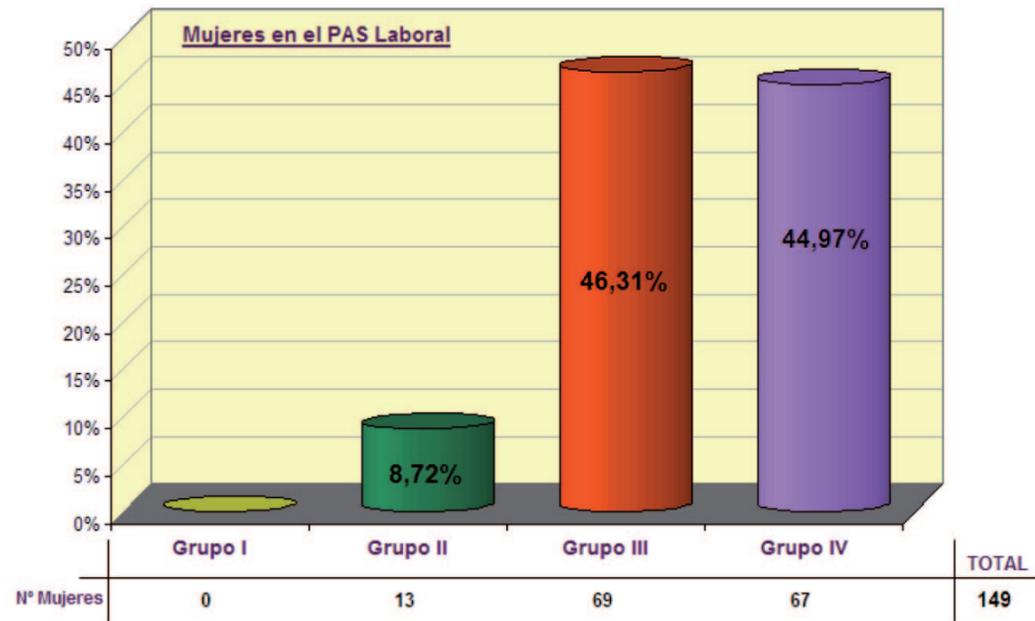


Figura 84: Representación del porcentaje de mujeres por categoría del PAS Laboral, a fecha 31/12/2010



2.5.3.- Ámbito formativo: porcentaje de mujeres que asisten a acciones formativas de género.

En este aspecto durante los últimos años se han realizado 2 cursos formativos específicos de igualdad de género destinados al PAS.

En 2009 se realizó un curso sobre la aplicación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Administración Pública. En dicho curso participaron un total de 33 personas del PAS, de las cuales 27 eran mujeres (81,82%). Se repitió una nueva edición en el año 2011, en el cual participaron un total de 37 personas, de las cuales 26 eran mujeres (70,27%).

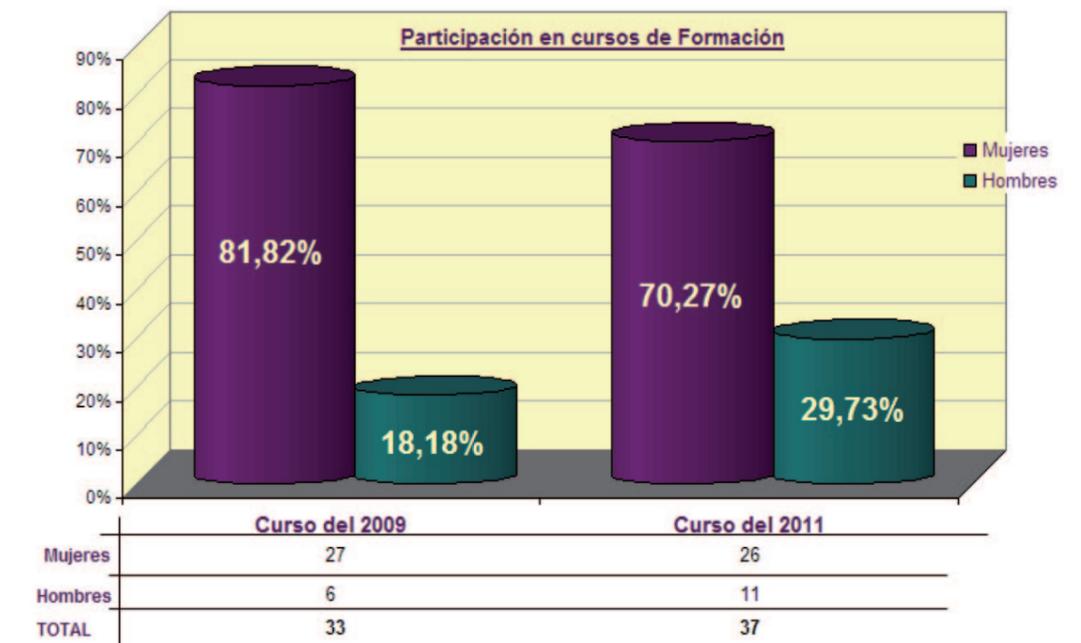
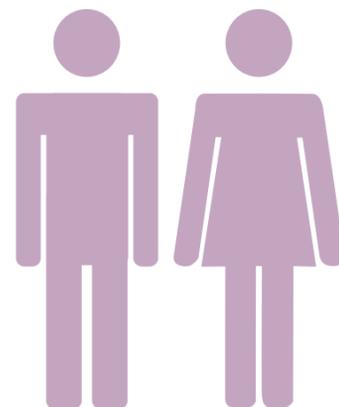


Figura 85: Participación de hombres y mujeres en cursos de formación para el PAS

En la gráfica anterior apreciamos el incremento de la presencia de hombres en este tipo de acciones formativas. Sin embargo, la diferencia entre la asistencia de hombres y mujeres es muy notoria, pudiendo interpretar, al igual que en otros colectivos, que la conciencia sobre esta temática es superior en las mujeres.





En este punto hemos analizado diferentes indicadores como son: los permisos de maternidad/paternidad, las excedencias y las reducciones de la jornada laboral. Se han considerado conjuntamente el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios, al constituir ambos colectivos la totalidad de las personas que trabajan en la Universidad de Córdoba. Pretendemos valorar el grado de implicación de los hombres y las mujeres en la atención y cuidado de las personas dependientes.

En primer lugar, hemos estudiado los permisos de maternidad/paternidad solicitados desde el año 2005. De las 173 solicitudes presentadas 136 han sido solicitadas por mujeres (78,61%).²³ Como se puede apreciar en la siguiente figura, el porcentaje de mujeres que solicitan responsabilizarse de la atención a menores es de 57,22 puntos porcentuales superior al de los hombres.

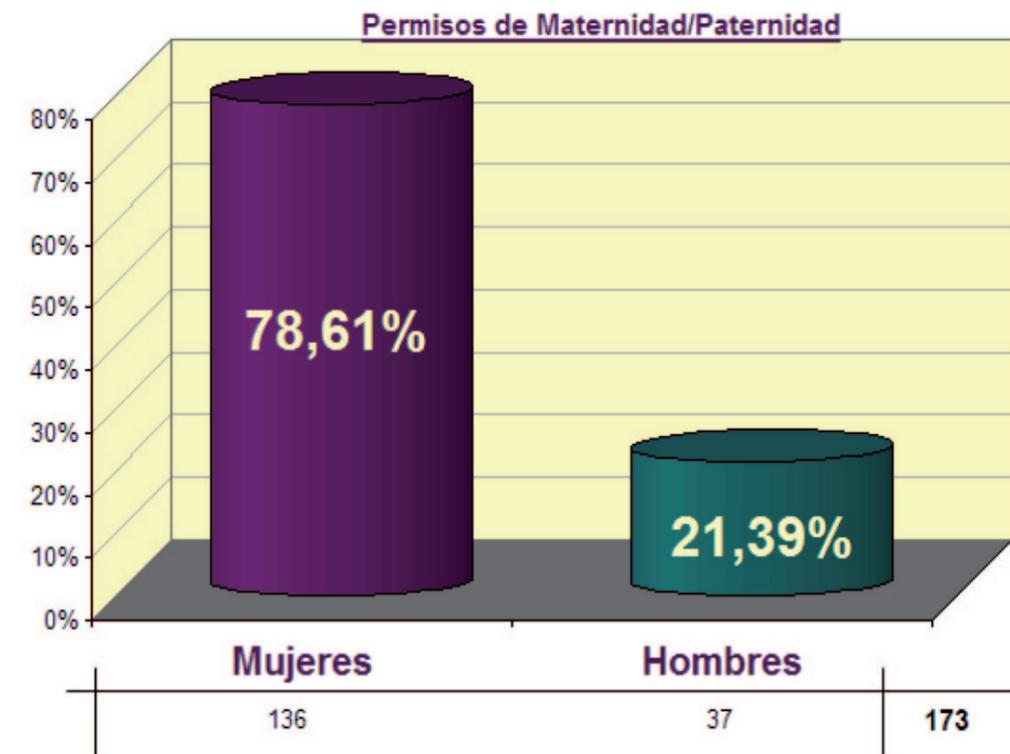


Figura 86: Permisos de maternidad/paternidad desde el año 2005 hasta el año 2011, desagregados por sexo

23 · Información facilitada por el Servicio de Personal y Organización Docente

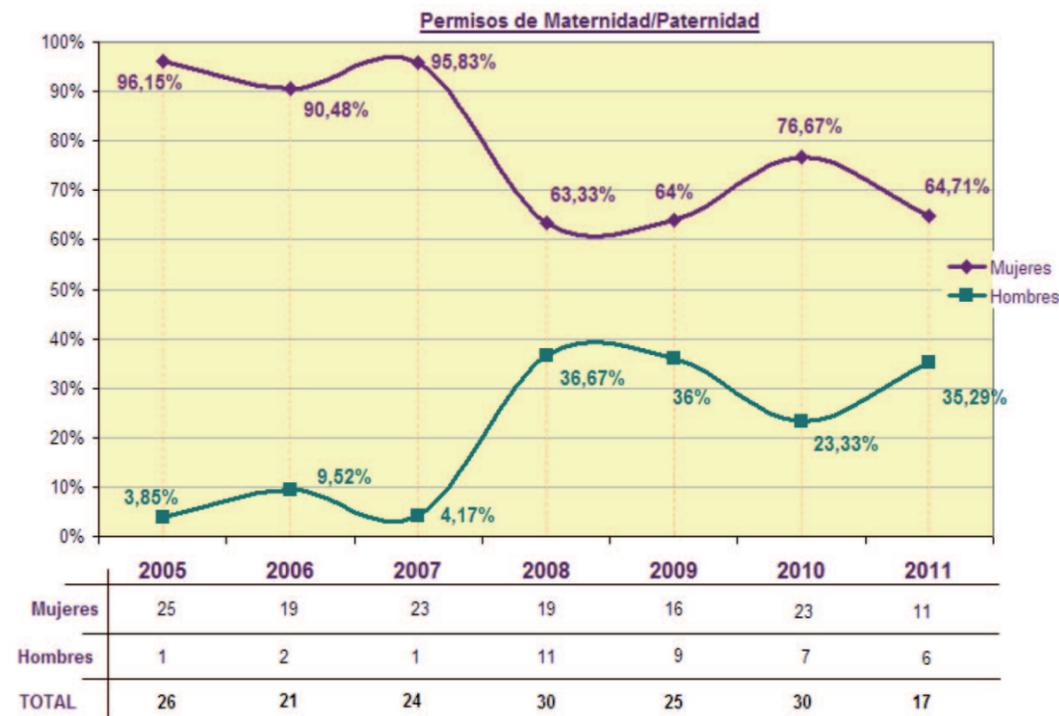


Figura 87: Porcentaje permisos de Maternidad/Paternidad, desagregados por sexo y años

En la gráfica podemos apreciar que la evolución de los años está facilitando un incremento del número de hombres que solicitan este tipo de medidas, las cuales permiten mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional. No obstante, todavía existe una diferencia muy significativa entre las peticiones de las mujeres y los hombres, lo cual nos indica que en el momento actual la responsabilidad prioritaria de la crianza de los hijos e hijas recae sobre las mujeres en el contexto de nuestra universidad.

Otro de los aspectos analizados han sido las excedencias por maternidad/paternidad. Han sido 5 las presentadas desde el año 2006 hasta el año 2011 y todas ellas han sido solicitadas por mujeres.²⁴



Figura 88: Excedencias por Maternidad/Paternidad desde el año 2006 al año 2011, desagregados por sexo

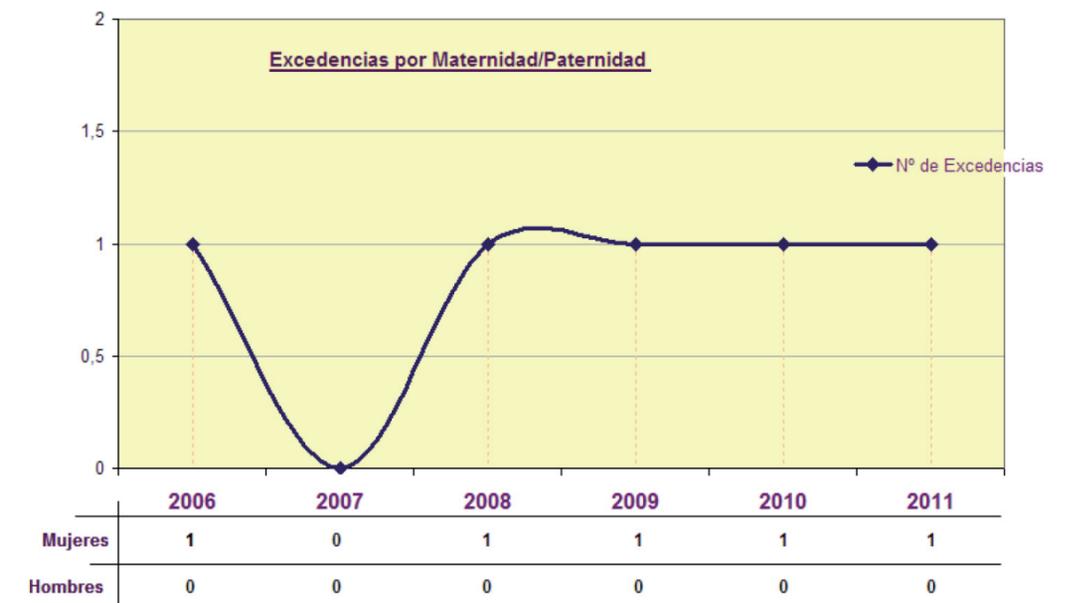


Figura 89: Número de Excedencias por Maternidad/Paternidad, por año

²⁴ Información facilitada por el Servicio de Personal y Organización Docente. De nuevo los datos incluidos en las figuras precedentes nos muestran que la atención a los menores es responsabilidad prioritaria, o casi exclusiva, de las mujeres.



De nuevo los datos incluidos en las figuras precedentes nos muestran que la atención a los menores es responsabilidad prioritaria, o casi exclusiva, de las mujeres.

Por último se han estudiado las reducciones de jornada solicitadas desde el año 2006, registrándose un total de 25 reducciones, todas ellas aplicadas a mujeres.²⁵



Figura 90: Reducciones de Jornada solicitadas desde el año 2006 al año 2011, desagregadas por sexo

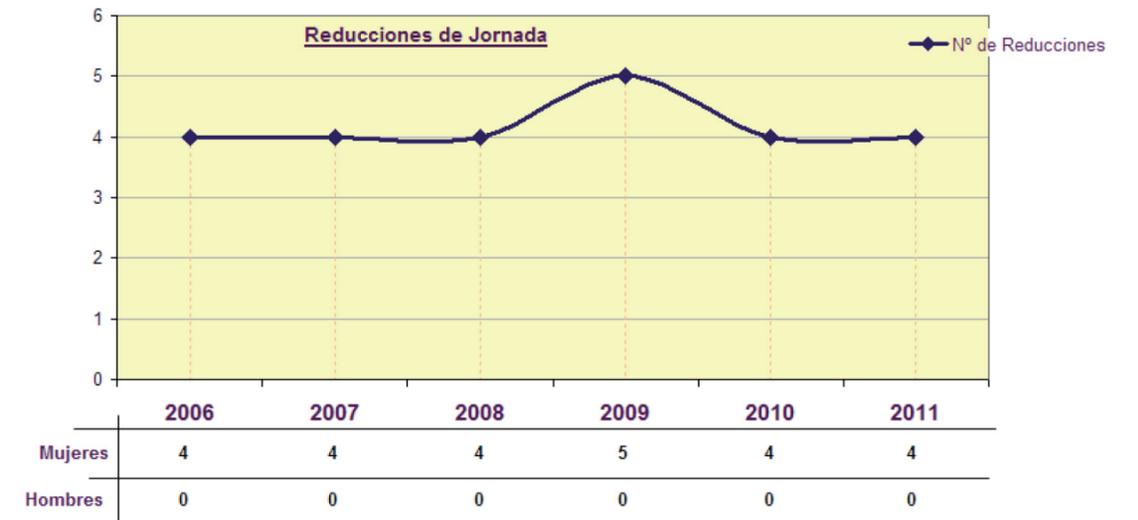


Figura 91: Número de Reducciones de Jornadas, por año

Los datos confirman que las labores de cuidado y atención a personas dependientes, tradicionalmente atribuidas al género femenino a nivel social, también son una realidad en nuestra universidad. Los posibles perjuicios que ello conlleva para el desarrollo y evolución profesional de las mujeres que trabajan en la UCO aconsejan poner en marcha medidas que compensen esta situación.



Uno de los ámbitos de análisis de este diagnóstico se ha centrado en el análisis de las distintas asignaturas ofertadas por la Universidad de Córdoba pertenecientes a cada una de las titulaciones, másteres, líneas de investigación doctoral y tesis leídas, con el objetivo de evaluar la presencia de la perspectiva de género en nuestro ámbito académico.

4.1.- Análisis de asignaturas de género en los Grados

Tras haber analizado el contenido del apartado 5 de las memorias VERIFICA, en el que se incluyen todas las asignaturas (unas 1500 aproximadamente, entre asignaturas de formación básica, obligatorias y optativas) que integran las nuevas titulaciones de Grado (28 titulaciones vigentes en el curso 2010/2011) impartidas en los distintos centros y facultades de la Universidad de Córdoba, se ha comprobado que solo existe una asignatura optativa denominada: "Igualdad y Estado Social" incluida en el Grado de Derecho que esta dedicada exclusivamente a temas de género. Sí hemos hallado algunas asignaturas que incluyen la igualdad de género como resultado de aprendizaje. Entre ellas están:

» Fundamentos Grecolatinos de la Literatura Española (Optativa). Grado de Filología Hispánica.

Resultados del Aprendizaje

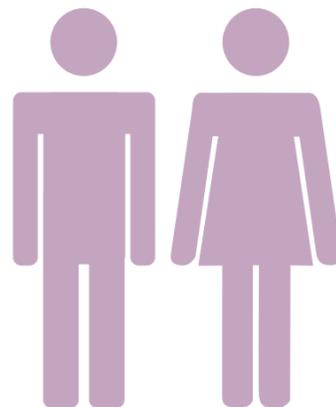
3.- Conocimiento del origen clásico de valores modernos y de actitudes éticas, relativos a los derechos humanos, valores democráticos, igualdad de género y respeto de la multiculturalidad.

Fundamentos Grecolatinos de la Literatura Española

Por otro lado, también hemos comprobado que algunos Grados incluyen la perspectiva de igualdad de género como competencia específica del título, como son el caso del Grado en Educación Infantil y el Grado en Educación Primaria.

Competencia específica

Diseñar y regular espacios de aprendizaje en contextos de diversidad que atiendan a la igualdad de género, a la equidad y al respeto a los derechos humanos que conformen los valores de la formación ciudadana.



Competencia Específica 4. Grado en Educación Primaria

Por otro lado, hemos podido observar que en todos los planes de estudios, en el apartado de objetivos, se tiene en cuenta la igualdad de género, haciendo referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como podemos comprobar a continuación²⁶:

3.-OBJETIVOS

3.1.-Objetivos y competencias básicas del Título

3.1.1.-Objetivos

«[...]ello teniendo en cuenta el respeto y promoción de los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades, la no discriminación de personas con discapacidad y la cultura de paz y de valores democráticos. Todo ello, en el marco establecido por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de Fomento de la Educación y la Cultura de la Paz; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía. Además, debe tenerse en cuenta que el estudio, conocimiento y aplicación práctica de estos principios y valores se incluyen expresamente en buena parte de las asignaturas incluidas en este Plan de Estudios. [...]»

Además del apartado referido a los objetivos, todos los planes de estudios implantados en nuestra universidad incorporan un apartado relacionado con: *“6.2. Adecuación de profesorado y personal de apoyo al Plan de Estudios”, en el punto: Mecanismos de que se dispone para asegurar que la selección del profesorado se realizará atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad*” donde se indica que:

“(...) la Universidad de Córdoba, ha establecido una serie de criterios, que se relacionan a continuación, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y garantizar la no discriminación de personas con discapacidad en la selección de su profesorado. Dichos criterios son:

a) En lo que se refiere al establecimiento de “perfil” y “actividades” a desarrollar por los candidatos, exigencia de criterios objetivamente asumibles por igual por hombres y mujeres.

d) Aplicación rigurosa de los acuerdos contenidos en el Plan Concilia en el sentido de facilitar la compatibilidad entre el ejercicio de la docencia e investigación y las obligaciones familiares”.

Consideramos que se trata de una inclusión a nivel formal de la perspectiva de género en los apartados del Plan de Estudios (objetivos de la titulación y criterios para la selección de profesorado) para ajustarse al marco legal. Su presencia en el documento escrito, aún siendo necesario, no es garantía para su efectivo cumplimiento a nivel real. Si no garantizamos que existen asignaturas concretas desde las que se trabaja esta temática corremos el riesgo de que la igualdad de género quede en el discurso de las buenas intenciones, sin alcanzar las prácticas docentes cotidianas que se desarrollan en nuestra universidad.



4.2.- Análisis de asignaturas de género en Máster

Continuando con el estudio de las asignaturas ofertadas en las distintas titulaciones, analizamos las asignaturas pertenecientes a los Másteres, tanto oficiales, como propios, impartidos en la Universidad de Córdoba.

Tras evaluar los 36 Másteres oficiales ofertados en el curso 2010/2011 por la Universidad de Córdoba podemos indicar que existe una *asignatura específica de género* relacionada con el perfil investigador, de carácter *transversal y optativa* (4 créditos) denominada "*Ciudadanía, Género y Convivencia*" que se ofrece en 3 Másteres oficiales: Master en Educación Inclusiva, Master en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos y Master en Intervención e Investigación Psicológica en Justicia, Salud y Bienestar Social. Todos ellos incluyen la perspectiva de género en sus objetivos y/o competencias.

» Ciudadanía, Género y Convivencia. Carácter optativo.²⁷

Sensibilizar al alumnado en temas de ciudadanía, género y convivencia de acuerdo a unos valores democráticos desde el respeto a los derechos fundamentales y la igualdad entre la personas en una cultura de paz.

Ciudadanía, Género y Convivencia. Master en Educación Inclusiva

Por su parte, el Máster en Intervención e Investigación Psicológica en Justicia, Salud y Bienestar Social oferta, como materia metodológica con carácter optativo, la asignatura 'Género, Salud Violencia'.

Por otro lado, el Máster en Cultura de Paz. Conflictos, Educación y Derechos Humanos, de carácter interuniversitario, incorpora 4 asignaturas que incluyen la perspectiva de género entre sus contenidos, según se indica a continuación:

» Género y Paz. Carácter optativo.²⁸

El presente curso tiene como objetivo ofrecer al alumnado un marco general a partir del cual analizar y comprender la paz desde la perspectiva de género.

Género y Paz. Master Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos

²⁷ · Información obtenida de la guía docente de la asignatura. (<http://www.uco.es/estudios/idep/masteres/educacion-inclusiva>)

²⁸ · Información obtenida de programa de estudios del Master (<http://www.ugr.es/~masterculturapaz/planificacion/planificacion.html>)

» Educar en el Conflicto y en la Mediación. Carácter optativo.²⁹

En los contenidos de esta asignatura, basándose en las múltiples alternativas que pueden proponerse para la resolución pacífica de conflicto, se ha optado por realizar un acercamiento más detallado en torno al abordaje de esta temática desde la perspectiva de género, desde la perspectiva de planteamientos igualitarios socioeducativamente y desde la perspectiva de la presencia de especiales situaciones conflictivas en torno a grupos vulnerables.

Educar en el Conflicto y en la Mediación. Master Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos

Geopolítica de lo Sagrado: Paz, Religión, Cultura, Política y Laicismo. Carácter optativo.²⁹

La metodología de esta asignatura se centra en el papel de las religiones en las sociedades contemporáneas. Realizando un estudio de las religiones y sus relaciones con el Estado. Teniendo en cuenta aspectos como la relación entre la religión y la igualdad de género.

Geopolítica de lo Sagrado: Paz, Religión, Cultura, Política y Laicismo. Máster Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos

» La Educación para la Cultura de Paz y la Convivencia en la Escuela. Carácter obligatorio.²⁹

Dentro de los contenidos de esta asignatura, uno de sus puntos de estudio son los Ámbitos de aprendizaje de la identidad cultural y de género en la escuela.

La Educación para la Cultura de Paz y la Convivencia en la Escuela. Máster Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos

²⁸ · Información obtenida de programa de estudios del Master (<http://www.ugr.es/~masterculturapaz/planificacion/planificacion.html>)

²⁹ · Información obtenida de programa de estudios del Master (<http://www.ugr.es/~masterculturapaz/planificacion/planificacion.html>)

Ninguno de los Másteres propios de la Universidad de Córdoba incluyen asignaturas que incorporen el pensamiento feminista o la perspectiva de género.

Como conclusión, podemos indicar que en cuatro de las cinco ramas de conocimiento -Humanidades, Experimentales, Ciencias de la Salud y Técnicas- en que se organizan los Másteres de la UCO no se ha encontrado ninguna referencia a enseñanzas de género, ni en las competencias, ni en asignaturas concretas.



4.3.- Análisis de tesis doctorales y líneas de investigación de género.

Nos centramos ahora en el análisis de tesis doctorales y líneas de investigación cuya temática es de género.

Las tesis doctorales relacionadas con la temática de género que han sido leídas en nuestra universidad desde el curso 1995/96, según la base de datos TESEO, son:

» La expresión de la pasión femenina a través de la epístola amorosa: el Modelo Portugués (Las Heroidas, correspondencia entre Abelardo y Eloisa, Les Angoysses Douloureuses, Les Lettres Portugaises) (curso 1995/96)

- Autora: Manuela Álvarez Jurado
- Departamento: Traducción e Interpretación, Lenguas Romances, Estudios Semíticos y Documentación
- Director: Miguel Ángel García Peinado

» Análisis del discurso de la novela inglesa escrita por mujeres: Aplicaciones de Modelos Funcionales (curso 1996/97).

- Autora: Maria del Mar Rivas Carmona
- Departamento: Traducción e Interpretación, Lenguas Romances, Estudios Semíticos y Documentación
- Director: Vicente López Folgado

» Evolución de la Identidad de la mujer en tres textos socio-literarios: "The Rover" de Aphra Behn, "The Spectator", "Vindication of the Rights of Woman" de Mary Wollstonecraf (curso 1997/98).

- Autora: Mercedes Osuna Rodríguez
- Departamento: Filología Francesa e Inglesa
- Director: Miguel Ángel García Peinado

» El concepto Sexo/Género en los programas y en el desarrollo formativo del profesorado (año 1999/00).

- Autora: Marina Fuentes Guerra Soldevilla
- Departamento: Educación
- Directora: Anna Freixas Farré



» Hacia una historia crítica de la producción literaria femenina (España: Orígenes-SigloXVIII) (curso 2002/03).

- Autor: Blas Sánchez Dueñas
- Departamento: Literatura
- Directora: María José Porro Herrera

» El Itinerario Vital y Profesional de mujeres y hombres en relación con los proyectos iniciales, análisis desde una perspectiva de género (curso 2004/05).

- Autora: Bárbara Luque Salas
- Departamento: Educación
- Directora: Anna Freixas Farré

Ética fundamental y Religión Electiva. El género como método de investigación jurídica (curso 2004/05).

- Autora: Amelia Sanchís Vidal
- Departamento: Ciencias Jurídicas Internacionales e Históricas y Filosofía del Derecho
- Director: José Javier Amorós Azpilicueta

» Discapacidad y Género, estudio etnográfico sobre mujeres discapacitadas (curso 2005/06).

- Autora: María López González
- Departamento: Educación
- Directora: Anna Freixas Farré

» Manejo de los Recursos en el Agroecosistema desde la perspectiva de género (año 2006/07).

- Autora: Blanca Alicia Salcido Ramos
- Departamento: Instituto de Sociología y Estudios Campesinos (tutorado por el departamento de Ciencias Sociales y Humanidades)
- Director: Eduardo Sevilla Guzmán

» Prevalencia de violencia del compañero íntimo contra la mujer enfermera que presta sus servicios profesionales en la Comunidad Autónoma Andaluza (curso 2009/10).

- Autora: Liana Bertagnolli da Rosa
- Departamento: Medicina, Dermatología y Otorrinolaringología)



• Dirección: Manuel Vaquero Abellán

M^a Aurora Rodríguez Borrego

» Liderazgo femenino en las universidades chilenas: caso de estudio en la universidad Diego Portales (curso 2009/2010)

- Autora: Cristina Hube Antoine
- Dirección: M^a Vicenta Pérez Ferrando

Marina Fuentes-Guerra Soldevilla

En la Universidad de Córdoba desde el curso 1995/96 hasta el curso 2009/10 se han leído un total de 1848 tesis, de las cuales solo 11 tesis (un 0'6%) han estado relacionadas con la temática de la igualdad de género. 0,60% 99,40% Con temática de género Sin temática de género

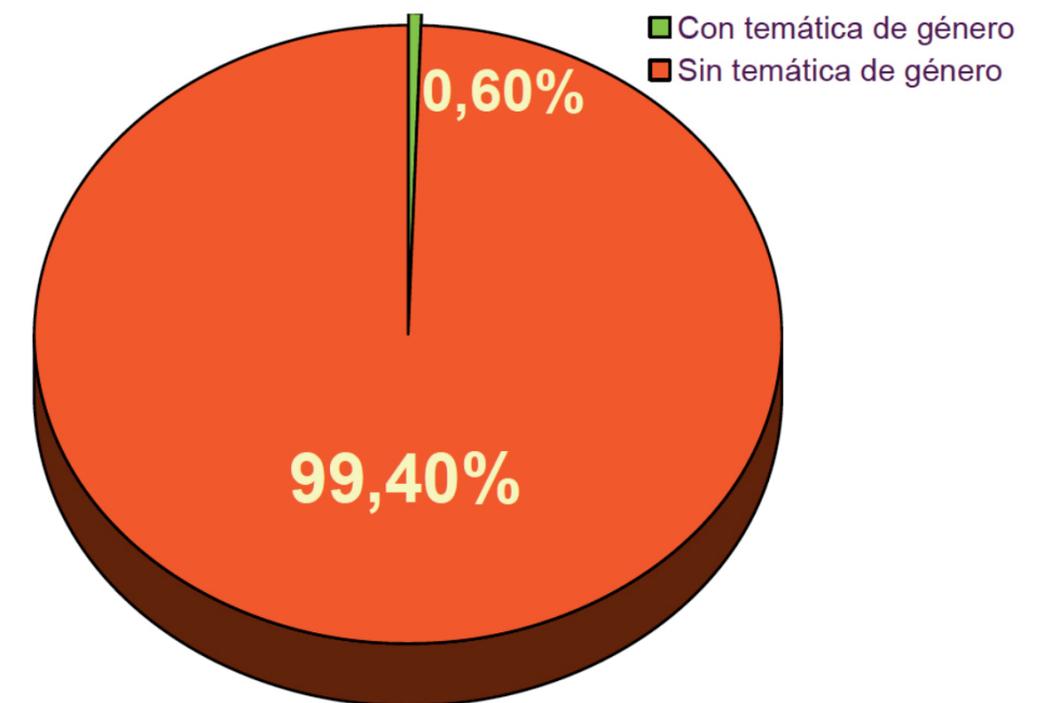


Figura 92: Porcentaje de tesis doctorales leídas con y sin relación con la temática de la igualdad de género



Como se puede apreciar en la figura siguiente, el paso de los años no ha contribuido a ampliar las investigaciones sobre temática de género en nuestra comunidad universitaria, pudiendo observarse que el incremento experimentado en el curso 2004/05 vuelve a retroceder en los cursos sucesivos.

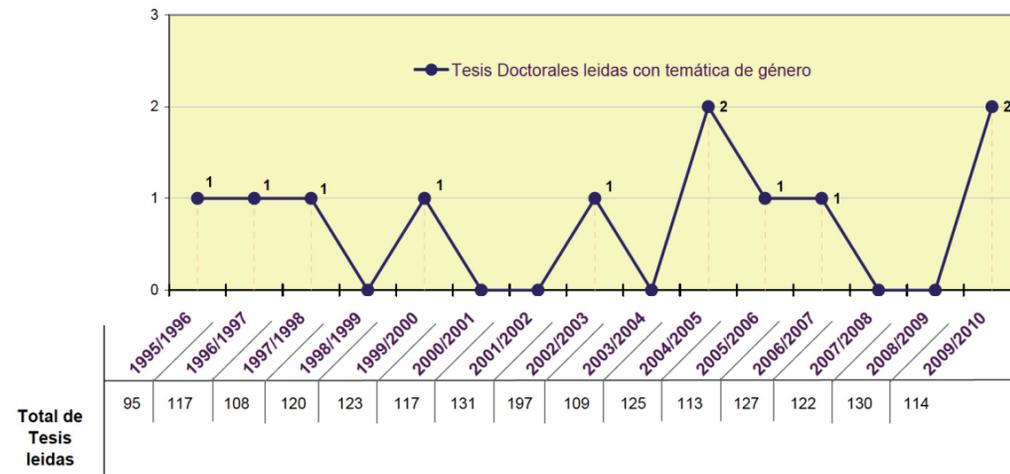


Figura 93: Tesis Doctorales leídas con relación con la temática de la igualdad de género, por cursos

Actualmente, sólo existe en la Universidad de Córdoba una línea de investigación relacionada con la perspectiva de género, la cual está vinculada al departamento de Psicología y es:

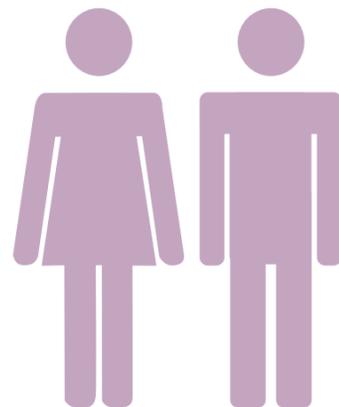
- » Género, salud y ciclo vital.



El Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba ha publicado un total de 626 libros desde al año 2000 hasta el año 2011, de los cuales un 3'51% (22 libros) están relacionados con la perspectiva de género.³⁰



Figura 94: Porcentaje de publicaciones con y sin presencia de la perspectiva de género



30 · Información facilitada por el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba

La distribución de las publicaciones con presencia de la perspectiva de género siguen una dinámica algo irregular, ya que pasamos de tener años en los que no se realiza ninguna publicación, a tener años en los que se publican hasta 4 ejemplares (número máximo de publicaciones relacionadas con esta temática en un año). Al igual que en el caso de las tesis con temática de género, las publicaciones no muestran una tendencia estable de incremento con el paso de los años, produciéndose fluctuaciones entre un año y otro, y pudiéndose apreciar la tendencia negativa experimentada en los últimos cuatro cursos.



Figura 95: Porcentaje de publicaciones con presencia de la perspectiva de género desde el año 2000 hasta el año 2011



Para estudiar la movilidad tanto de hombres como de mujeres pertenecientes a la Universidad de Córdoba, hemos analizado las diferentes becas ofertadas en nuestra comunidad universitaria al alumnado, profesorado y PAS.

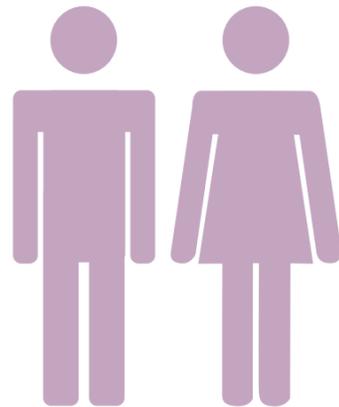
Las becas que han sido analizadas son:

›Alumnado

- Proyecto Averroes
- Programa SICUE
- Programa Erasmus

›PDI y PAS

- STA (Solo PDI)
- STT



6.1.- Alumnado

6.1.1.- Proyecto Averroes

El proyecto AVERROES, dentro del Programa Leonardo da Vinci, nace con la voluntad de ofrecer a los recién titulados por la Universidad de Córdoba la oportunidad de conocer nuevos entornos empresariales que le permitan un acceso adecuado y duradero al mercado laboral actual. Este proyecto consiste en la realización de unas prácticas (no remuneradas) en empresas de alto nivel de la Unión Europea, dentro del sector correspondiente a la disciplina estudiada.

De todos los Proyectos Averroes desarrollados en la UCO nos centramos, al no disponer de datos desagregados por sexo en el resto de ediciones, en el curso 2009/10, el cual benefició a un total de 40 alumnos y alumnas recién tituladas por la Universidad de Córdoba, de las cuales más de la mitad eran mujeres, concretamente 21 tituladas, y el resto, 19 eran hombres³¹. La distribución de las plazas concedidas desagregadas por centros y sexo, queda resumida en la siguiente tabla:

Centros	Mujeres	Hombres
<i>Escuela Universitaria Sagrado Corazón</i>	2	0
<i>Facultad de Veterinaria</i>	1	4
<i>Facultad de Filosofía y Letras</i>	5	0
<i>Facultad de Derecho y CEE</i>	2	3
<i>Facultad de Ciencias del Trabajo</i>	2	1
<i>Facultad de Ciencias de la Educación</i>	2	0
<i>Facultad de Ciencias</i>	3	2
<i>Facultad de Enfermería</i>	0	1
<i>ETEA</i>	2	2
<i>ETSIAM</i>	0	2
<i>EPS de Córdoba</i>	1	4
<i>EPS de Belmez</i>	1	0
TOTAL	21	19
	52,5%	47,5%

Tabla 10: Distribución de plazas AVERROES III concedidas desagregadas por sexo y facultades

31 · Datos facilitados por la Oficina de Relaciones Internacionales, relativos al curso 2009/2010

6.1.2.- Programa SICUE

El Programa SICUE es un programa de movilidad nacional dirigido al alumnado universitario, que facilita la realización de un periodo de estudios en otra universidad española, con iguales garantías de reconocimiento académico y aprovechamiento a los estudios realizados en la Universidad de Córdoba.

Dicho programa de movilidad fue seguido por un total de 78 estudiantes, de los cuales 46 eran mujeres y 32 eran hombres³². A continuación podemos observar la distribución de las y los estudiantes beneficiarios de dicho programa, organizados por titulaciones:

Titulaciones	Mujeres	Hombres
<i>Filología Hispánica</i>	1	0
<i>Licenciado en Filología Inglesa</i>	2	1
<i>Historia</i>	1	2
<i>Historia Del Arte</i>	1	0
<i>Humanidades</i>	0	1
<i>Traducción e Interpretación</i>	4	4
<i>Turismo</i>	2	0
<i>Administración y Dirección de Empresas</i>	2	0
<i>Derecho</i>	0	3
<i>Derecho y ADE</i>	6	4
<i>Magisterio de Educación Especial</i>	3	0
<i>Magisterio de Educación Primaria</i>	1	0
<i>Magisterio de Lengua Extranjera</i>	1	1
<i>Biología</i>	1	1
<i>Física</i>	1	2
<i>Química</i>	0	2
<i>Enfermería</i>	0	1
<i>Medicina</i>	7	0
<i>Veterinaria</i>	10	3
<i>Ingeniería Agronómica</i>	1	1
<i>Ingeniería de Montes</i>	2	1
<i>I.T. en Obras Publicas, Especialidad Construcciones Civiles</i>	0	4
<i>I.T. Industrial, Especialidad en Electrónica Industrial</i>	0	1
TOTAL	46	32
	58,97%	41,03%

Tabla 11: Distribución de plazas SICUE concedidas desagregadas por sexo y titulaciones

32 · Datos facilitados por la Oficina de Relaciones Internacionales, relativos al curso 2009/2010

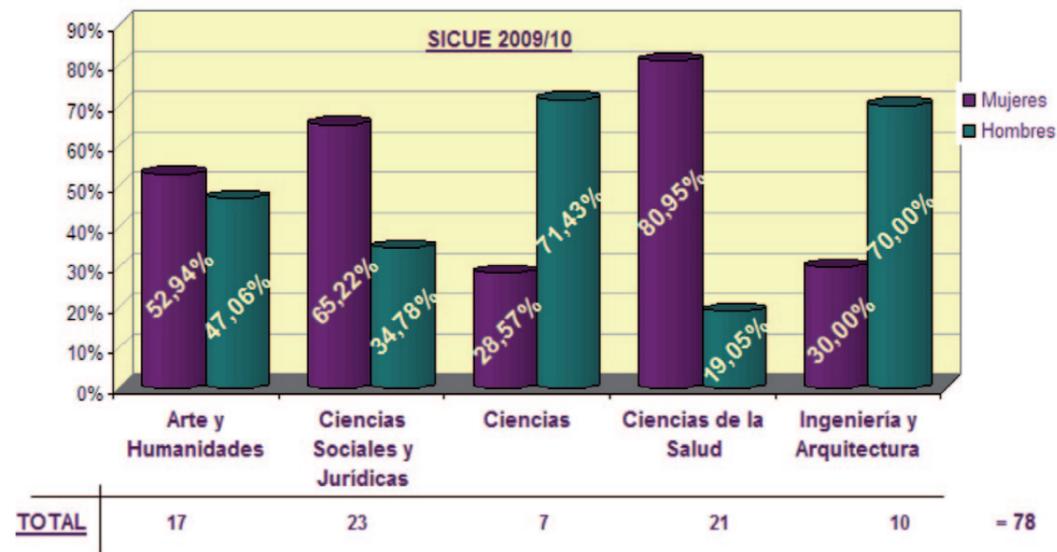


Figura 96: Distribución de plazas SICUE concedidas desagregadas por sexos y por ramas

Existe una gran diferencia entre el número de alumnos y alumnas que aprovechan estas becas de movilidad en las titulaciones de cada rama de conocimiento. En algunas ramas como Ingeniería y Arquitectura y Ciencias la presencia masculina es mayoritaria. Sin embargo, en Ciencias de la Salud y CC Sociales y Jurídicas ocurre a la inversa, siendo más elevado el número de mujeres. Se da una presencia equilibrada de alumnos y alumnas que utilizan estas becas solo en la rama de Arte y Humanidades. Se aprecia una correspondencia de estos datos con las cifras de matriculación de las alumnas y alumnos por rama de conocimiento en nuestra universidad.

6.1.3.- Programa Erasmus

El programa Erasmus es un programa de movilidad internacional que facilita la incorporación de nuestro alumnado a otras universidades europeas con el objetivo de mejorar la calidad y fortalecer la dimensión europea de la enseñanza superior, fomentando la cooperación transnacional entre universidades, estimulando la movilidad en Europa y mejorando la transparencia y el pleno reconocimiento académico de los estudios y cualificaciones en toda la Unión.

De dicho programa de intercambio se beneficiaron en nuestra universidad, durante el curso 2009/10, un total de 537 estudiantes, de los cuales 306 eran mujeres (56'98%) y 231 hombres (43'02%)³³.

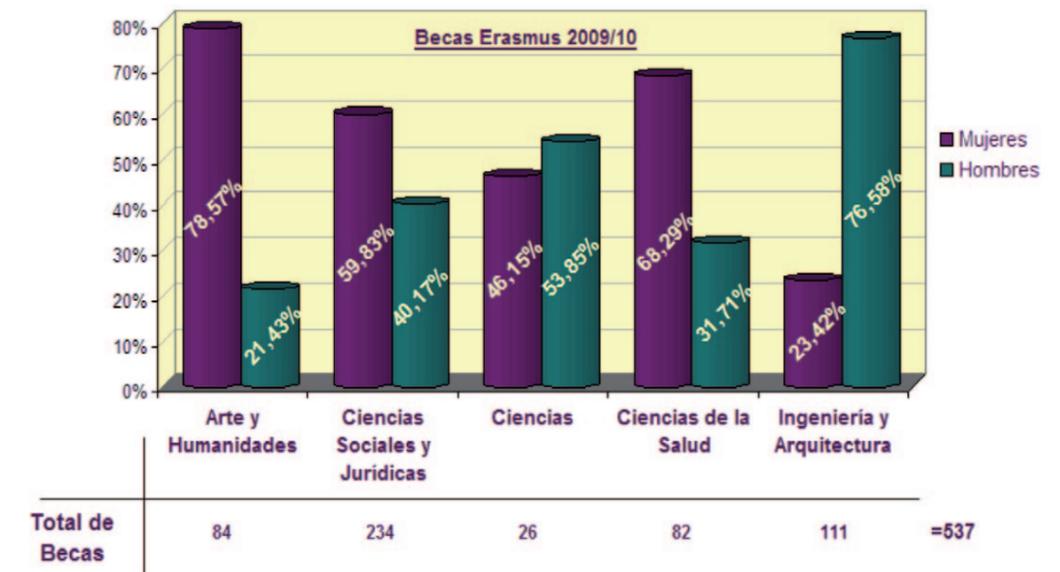


Figura 97: Distribución de plazas Erasmus concedidas desagregadas por sexos y por ramas

Al igual que ocurría con el programa SICUE, no existe una presencia equilibrada de alumnos y alumnas que disfrutaran estas becas en las diferentes ramas de conocimiento. Mientras existe un número más elevado de mujeres en las ramas de Artes y Humanidades, CC Sociales y Jurídicas y CC de la Salud, los hombres son más abundantes en las Ramas de Ingeniería y Arquitectura y en Ciencias.

En la siguiente figura podemos apreciar que la rama de conocimiento en la que las estudiantes disfrutaban de más becas Erasmus es la de Ciencias Sociales y Jurídicas, lo cual resulta congruente con la sobrerrepresentación de las mujeres en esta rama. De forma inversa, también apreciamos su menor participación en ramas como la de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura, en las que su presencia es mucho más escasa, como hemos visto en apartados anteriores.

33 · Datos facilitados por la Oficina de Relaciones Internacionales, relativos al curso 2009/2010



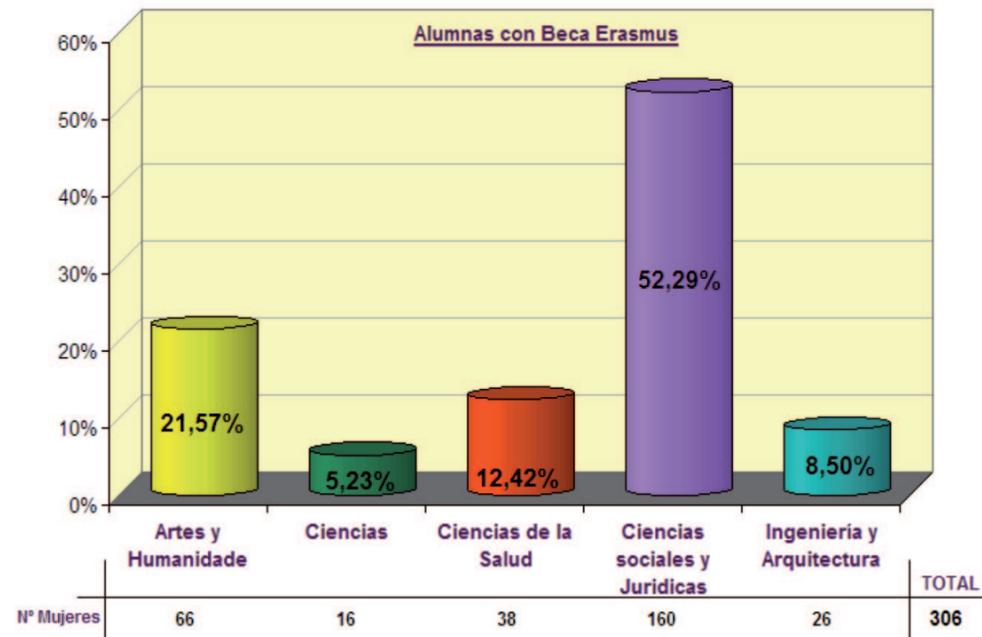


Figura 98: Distribución de plazas Erasmus concedidas a mujeres por ramas

Por su parte, como podemos apreciar en la figura que se muestra a continuación, los hombres están más presentes en la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura, por ser una rama tradicionalmente masculinizada.

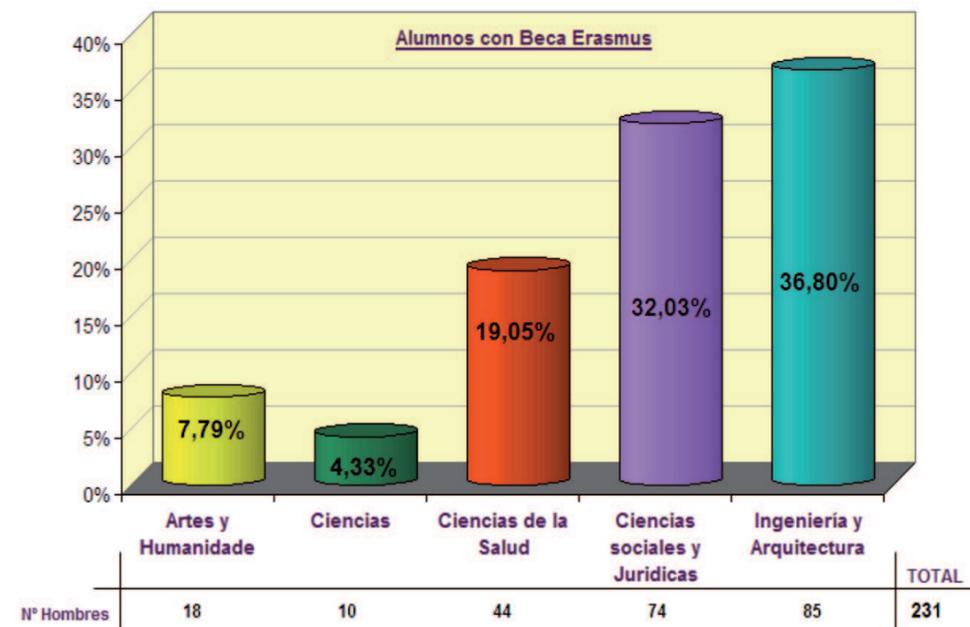


Figura 99: Distribución de plazas Erasmus concedidas a hombres por ramas



Relativizando los datos apreciamos que el porcentaje de mujeres que disfrutaron de una beca Erasmus es superior al de los hombres, observando una diferencia de más de cuatro puntos porcentuales con relación a la totalidad del alumnado matriculado.



Figura 100: Distribución de plazas Erasmus concedidas frente al total del alumnado



6.2.- Profesorado y PAS

6.2.1.- STA (Movilidad de personal docente a instituciones de enseñanza superior con fines de enseñanza)

Dentro del programa Erasmus existe una modalidad orientada a profesorado para impartir docencia en el extranjero, esta modalidad es conocida como STA.

Un total de 58 docentes disfrutaron de dicho programa durante el curso 2009/2010, de los cuales 30 eran mujeres y 28 hombres³⁴. Podemos ver su distribución según la facultad a la cual pertenecen:

Centros	Mujeres	Hombres
Facultad de Ciencias	0	1
ETSIAM	3	1
Facultad de Ciencias del Trabajo	0	3
Escuela Universitaria Politécnica de Córdoba	1	2
Facultad de derecho y CC.EE.	5	4
Facultad de Veterinaria	3	6
Escuela Universitaria Politécnica de Belmez	2	2
Facultad de Medicina	0	1
Facultad de Ciencias de la Educación	9	2
Facultad de Filosofía y Letras	7	6
TOTAL	30	28
	51,72%	48,28%

Tabla 12: Distribución de plazas STA para profesores desagregadas por sexos y centros

6.2.2.- STT (Movilidad de personal docente/no docente con fines de formación)

Dentro del programa Erasmus podemos encontrar otra modalidad orientada para la formación del profesorado y del PAS. Esta modalidad es denominada STT.

Esta modalidad pudieron disfrutarla durante el curso 2009/2010 un total de 43 personas entre profesorado y PAS, de las cuales 27 eran mujeres (62,79%) y 16 hombres (37,21%)³⁵. En la siguiente tabla aparece el personal organizado según centros:

Centros	Mujeres	Hombres
Facultad de Ciencias	1	0
ETSIAM	2	0
Facultad de Ciencias del Trabajo	0	2
Escuela universitaria Politécnica de Córdoba	0	2
Facultad DE DERECHO Y CC.EE.	4	2
Facultad DE VETERINARIA	2	2
Escuela Universitaria Politécnica de belmez	0	1
Facultad de Medicina	0	1
Facultad de Ciencias de la Educación	3	0
Facultad de Filosofía y Letras	3	2
Facultad de Enfermería	1	0
Rectorado	9	0
S.C.A. Experiment.	2	0
S.P.R. y Formación	0	2
SCAI	0	1
SEPA	0	1
TOTAL	27	16
	62,79%	37,21%

Tabla 13: Distribución de plazas STT para profesorado y PAS, desagregadas por sexo y centros

Podemos apreciar, por tanto, que los niveles de movilidad internacional tanto en el caso del PDI como del PAS es superior en el caso de las mujeres que de los hombres., tal y como se puede apreciar de forma gráfica en la siguiente figura:

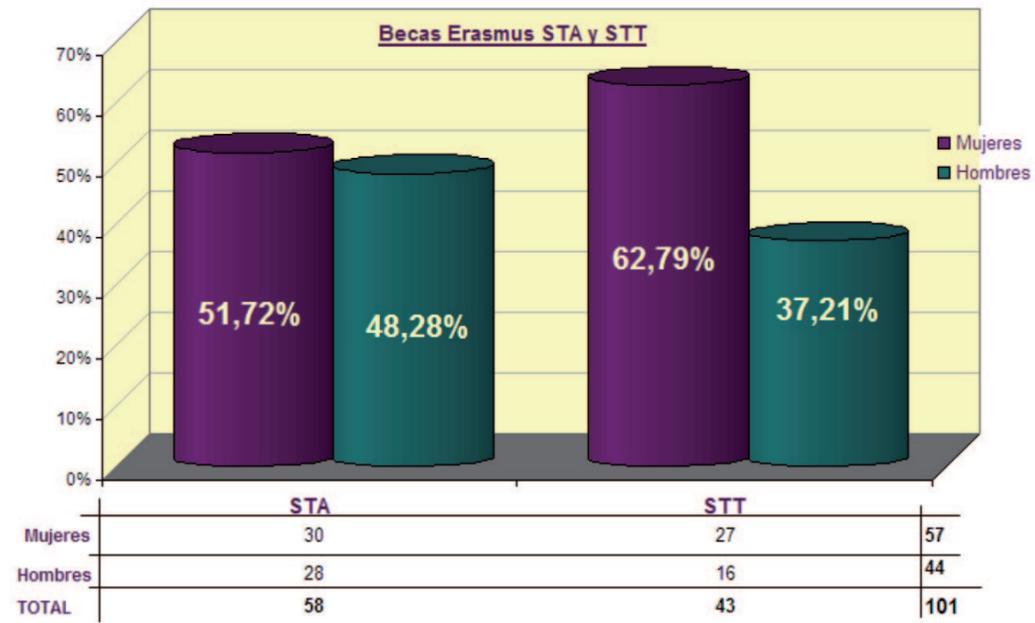
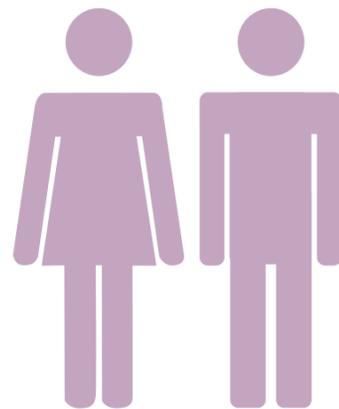


Figura 101: Distribución de plazas STA y STT para el curso 2009/10





El Servicio de Prevención de Riesgos de la UCO está formado por el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas a desarrollar por la Universidad de Córdoba, al objeto de garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud laboral de su personal.

Desde el año 2006 existe en la UCO una Declaración de Política Preventiva, firmada por el entonces rector, D. Eugenio Domínguez Vilches, en la que se admite la importancia de velar por el cumplimiento de los siguientes principios en la comunidad universitaria:

- » Garantizar un elevado nivel de protección frente a los riesgos derivados de sus actividades y de mejorar las condiciones de seguridad y salud de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- » Propiciar una política preventiva coherente, coordinada, eficaz e incardinada en todos los niveles jerárquicos de las distintas estructuras organizativas que conforman esta institución académica.
- » Incorporar la seguridad y salud en el trabajo como un factor sinérgico en sus procedimientos, sistemas y organización, contribuyendo al logro de sus fines y a la mejora del funcionamiento de la universidad como servicio público de la educación superior.
- » Establecer un marco en el que se recojan las líneas maestras de cuantas actuaciones deban acometerse en esta materia.

Las áreas en las que se articula actualmente el Servicio de Prevención de Riesgos y Formación de la UCO son: (1) Seguridad; (2) Higiene; (3) Ergonomía y Psicología; (4) Vigilancia de la salud; (5) Formación para la prevención de riesgos, y (6) Formación del PAS.

En este servicio no se ha identificado ninguna acción o actividad formativa dirigida a la erradicación de la violencia de género y prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Igualmente, hemos consultado al presidente del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual nos ha informado que no existe un protocolo de actuación específico para estos casos.

Podemos deducir, como consecuencia, que la violencia de género actualmente no se considera como una amenaza para la seguridad y la salud laboral de las personas que trabajan en nuestra universidad.

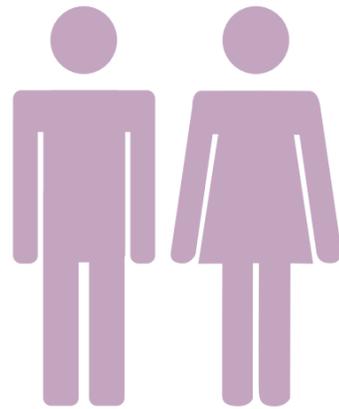


Los datos presentados en este estudio se complementarán con otro informe cualitativo y servirán como punto de referencia para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba. Entre las más significativas destacamos:

8.1.- Composición, normativa y lenguaje

» Existe una escasa alusión a la perspectiva de género en la normativa de la Universidad de Córdoba analizada, concretamente en los Estatutos, el Reglamento de Régimen Académico y el Plan Estratégico.

» Los documentos normativos aprobados por la Universidad de Córdoba y que aparecen expuestos en su página Web36, la cual incluye: estatutos, reglamentos, resoluciones universitarias, procedimientos, documentos, Reglamentos de Facultades y Escuelas, así como a Reglamentos de Departamentos utilizan un lenguaje que alude solo al género masculino. Para paliar esta situación se incluye una disposición adicional en la que, supuestamente, cuando se refieren al género masculino las mujeres se han de sentir representadas.



8.2.- Alumnado

- » La presencia de mujeres matriculadas en los estudios de Diplomatura/Licenciatura y Grado, así como de Másteres oficiales es superior al de los hombres. Esta tendencia se invierte en los estudios de Doctorado.
- » No existe una distribución equitativa de alumnas y alumnos matriculados en las titulaciones oficiales pertenecientes a las diferentes ramas de conocimiento. Se aprecia una infrarrepresentación de las mujeres en la rama de Ingeniería y Arquitectura (21% de mujeres y 79% de hombres, en el curso 2009/10) y una representación minoritaria de hombres en la rama de CC Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y CC de la Salud.
- » La tasa de Graduación, o el número de mujeres que obtienen su título oficial en la Universidad de Córdoba anualmente, es superior al de hombres.
- » La tasa de abandono es inferior en el alumnado femenino que en el masculino.
- » La tasa de rendimiento de las alumnas es superior en todas las ramas de conocimiento, incluida la de Ingeniería y Arquitectura, donde la presencia masculina es mayoritaria.
- » El porcentaje de alumnas que obtienen Premios Fin de Carrera es superior al de los alumnos.
- » Existe una presencia equilibrada de alumnas y alumnos en el Consejo de Estudiantes de la Universidad, no apreciándose esa equidad en la composición de los Consejos de Estudiantes de algunos centros.
- » La tasa de inserción laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, a pesar de tener expedientes académicos más brillantes, medidos a través de tasas de rendimiento y graduación superiores, y una tasa de abandono inferior.
- » El porcentaje de acciones de formación específicas de género destinadas al alumnado es de 3,72%. La presencia de los alumnos en este tipo de actividades es muy minoritario, al considerarse un asunto prioritariamente de mujeres.
- » Existe una presencia muy elevada de mujeres matriculadas en la Cátedra Intergeneracional (72,36%). El interés de las mujeres por la formación continua se corrobora en nuestra universidad, mostrando resultados congruentes con diversos estudios de envejecimiento.

8.3.- Personal docente e investigador

» La plantilla de personal docente e investigador (PDI) en el curso 2009-2010 está compuesta por 1621 personas, de las cuales un 32'8% son mujeres y el 67'2% son hombres, por lo que no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI. Todos los datos calculados en este colectivo muestran ese desequilibrio, por lo que ha sido necesario matizar las cifras absolutas en el PDI, al tratarse de un colectivo masculinizado, en el que la presencia de profesoras es menos de la mitad que el de profesores.

8.3.1.- Ámbito docente

- » Se han sometido más profesores (62,02%) que profesoras (37,98%) al proceso de evaluación DOCENTIA de acreditación para alcanzar categorías profesionales más elevadas. Un 92,86% de profesoras y un 90,63% de profesores han obtenido la calificación de excelente.
- » La coordinación de Proyectos de Mejora de la Calidad Docente, teniendo en cuenta los cifras absolutas, la asumen prioritariamente los profesores (61, 86%). Igual ocurre respecto a la participación de los profesores en este tipo de proyectos, ascendiendo a 54,76%. Al relativizar los datos, relacionándolos con el total de mujeres del PDI, observamos que esta tendencia se invierte, y son las mujeres las que obtienen unos porcentajes más elevados, tanto en la coordinación (23,92% en el caso de mujeres y 18,9% en el de hombres), como en la participación en Proyectos de Mejora de la Calidad Docente (el 48,21% frente al 30,27% de los profesores).
- » Considerando los datos ponderados se aprecia que las mujeres consiguen un porcentaje superior de evaluaciones positivas en los Proyectos de Mejora de la Calidad Docente sometidos a evaluación (8,47%) en relación a los hombres (7,71%).
- » El número de profesores responsables de los Grupos Docentes es superior al número de profesoras, tanto tomando en consideración los datos absolutos como los porcentajes relativos, apreciándose una diferencia menor en el segundo caso.
- » Aunque hay menos mujeres que hombres como responsables de los Grupos Docentes, su nivel de participación en ellos es superior en el caso de las mujeres teniendo en cuenta los porcentajes relativos (84,18% de mujeres y 62,66% de hombres).
- » Existen más mujeres (37,85%) que hombres (24,86%) que asumen la Asesoría Académica, teniendo como referencia los datos ponderados.



» Los datos nos muestran que la presencia de las profesoras en el ámbito de Innovación Educativa, pese a que en cifras absolutas es inferior a la de los hombres, al considerar los datos relativos es más elevada.

8.3.2.- Ámbito de gestión

» El número de mujeres de libre designación en órganos de gobierno, aún experimentando un incremento en los últimos años, se encuentra por debajo del número de hombres, no existiendo una presencia equilibrada de ambos sexos, como prescribe la normativa y los compromisos adquiridos en el contrato programa de nuestra universidad.

» El porcentaje de cargos académicos ocupados por mujeres (91), en relación al número total de mujeres del PDI, arroja un porcentaje del 18,09% frente al 17,25% resultante de dividir los 178 cargos ocupados por hombres entre el total de hombres del PDI. Podemos apreciar, por tanto, que al relativizar los datos del PDI, al igual que ocurre en otros indicadores, el nivel de participación de las mujeres en cargos de gestión es levemente superior al de los hombres.

» Se ha realizado un estudio de la participación de hombres y mujeres divididos por rango de edad -menores y mayores de 40 años-. El número total de hombres mayores de 40 años que asumen un cargo académico (164), es muy superior al de mujeres mayores de 40 (72), existiendo una diferencia de más de 34 puntos porcentuales. Por el contrario la diferencia de mujeres y hombres menores de 40 años que ocupan cargos de gestión es mucho menor, y además se invierten los datos. En esta franja de edad son las mujeres las que asumen más cargos de gestión (19) que sus compañeros varones (14).

Dado el interés de los datos resultantes al hacer el estudio dividido por edades de la población masculina y femenina, para futuros diagnósticos se aconseja su inclusión en los indicadores que sea posible.

8.3.3.- Ámbito de investigación

» El 44,75% de tesis leídas son elaboradas por mujeres, si acudimos a los datos ponderados observamos que el porcentaje relativo de mujeres que han leído su tesis doctoral es superior (9,6%) al de los hombres (5,78%).

» Solo el 20% de los Grupos de Investigación son coordinados por mujeres. Si acudimos a los datos ponderados sigue preciándose una diferencia de más de 12 puntos porcentuales a favor de los hombres en la asunción de esta responsabilidad.



» El 20,83% de Proyectos de Investigación son coordinados por mujeres. Usando los porcentajes relativos se aprecia en la dirección de proyectos de investigación que la presencia masculina supera la femenina. Más de 5 puntos porcentuales de diferencia separa a los primeros de las segundas

» El 15,08% de Contratos de Investigación con empresas son firmados por mujeres. Los porcentajes relativos muestran la misma tendencia de infrarrepresentación femenina a favor de una presencia mayoritaria de hombres. Más de 8 puntos de diferencia porcentual nos indica la brecha de género existente en el liderazgo de estas acciones de investigación

» El número de Cátedras de Universidad que son asumidas por mujeres asciende al 18,22%. La ponderación de los datos sigue mostrando una gran diferencia entre el acceso a cátedra en el caso de los profesores (64,74%) y de las profesoras (29,41%).

» Relativizando los datos del total de sexenios obtenidos por mujeres y hombres en el año 2010, y contrastándolos en relación al número de mujeres del PDI que pueden obtenerlos, el valor alcanzado es de 14,75%. En el caso del colectivo de PDI masculino el valor es 12,68%. Ello nos indica que la productividad científica, considerando el número de sexenios conseguidos, porcentualmente es superior en el caso de mujeres que de hombres.

» La presencia más minoritaria de las mujeres en el PDI funcional se produce en las categorías profesionales superiores, es decir en las Cátedras de Universidad y de Escuela Universitaria.

» En la actualidad no existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de las Comisiones Evaluadores de Acceso a los cuerpos de PDI, tal y como establece la normativa vigente.

» No existe ninguna mujer que haya obtenido el nombramiento de Doctora Honoris Causa.

8.3.4.- Ámbito de formación

» En el curso de Experto en Docencia Universitaria no existe ningún curso relacionado con la temática de igualdad de género.

» Durante el curso 2010/11 solo se ha ofertado un curso específico de contenido de igualdad de género al profesorado.



8.4.- Personal de administración y servicios

8.4.1.- Ámbito de gestión

» La representación femenina del PAS en el Claustro es paritaria, no ocurriendo lo mismo en el caso de Consejo de Gobierno (las dos plazas que corresponden al PAS están ocupadas por hombres) y del Consejo Social, en donde la única plaza correspondiente a este colectivo la ocupa un hombre.

8.4.2.- Ámbito de desarrollo profesional

- » En la plantilla del PAS existe una presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- » Se aprecia una mayor presencia de mujeres en el colectivo funcional y de hombres entre los contratados.
- » La presencia de hombres en el funcionariado solo es mayor en el grupo mejor cualificado, es decir en el Grupo A1. Como contrapartida la presencia mayoritaria de las mujeres se produce en el grupo de menor cualificación profesional, es decir el Grupo C2.
- » La presencia de hombres en el colectivo de personal contratado es superior en todos los grupos, a excepción del grupo menos cualificado, es decir el Grupo IV. Su presencia mayoritaria es más acusada en los puestos de mayor cualificación, no existiendo ninguna mujer en el Grupo I.



8.4.3.- Ámbito de formación

- » La presencia mayoritaria de mujeres en los dos cursos de formación específicos de género ofertados a este colectivo como Formación Genérica (fuera del horario laboral) puede indicarnos que existe un mayor interés por este tema en el colectivo de las trabajadoras.
- » La no inclusión del género en la formación específica (dentro del horario laboral) puede reflejar que aún no se considera necesario para el desempeño laboral de este colectivo.



8.5.- Conciliación de la vida familiar y laboral

» Los datos muestran un desequilibrio evidente entre los permisos, excedencias y reducciones de jornada solicitados casi exclusivamente por mujeres, para la atención y cuidado de las personas dependientes.

» Se corrobora que, aún cumpliendo hombres y mujeres puestos laborales de idéntica responsabilidad y horario, son las mujeres las que solicitan y precisan medidas de apoyo en las tareas de atención y cuidado.

8.6.- Enseñanzas de género

8.6.1.- Grados

» Existe un número muy restringido de asignaturas específicas de género en las titulaciones de Grado. Habitualmente se ha incorporado la perspectiva de género en los objetivos y las competencias de algunas titulaciones. Existe, por tanto, una inclusión formal de la igualdad de género en las enseñanzas universitarias de forma transversal que carece de una concreción en las guías docentes de las asignaturas y materias.

8.6.2.- Másteres

» En los 40 Másteres oficiales analizados existe una sola asignatura específica de género relacionada con el perfil investigador, de carácter transversal y optativa (4 créditos) denominada "Ciudadanía, Género y Convivencia" que se ofrece en 3 Másteres oficiales: Master en Educación Inclusiva, Master en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos y Master en Intervención e Investigación Psicológica en Justicia, Salud y Bienestar Social.

» En los Másteres de cuatro ramas de conocimiento -Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura- no se ha encontrado ninguna referencia a enseñanzas de género, ni en las competencias, ni en asignaturas concretas.



8.6.3.- Doctorado

» Solo el 0,54% de las tesis leídas en la Universidad de Género están relacionadas con temas de género.

» Existen solo una línea de investigación específica de género vinculada al departamento de Psicología.



8.7.- Publicaciones

» Dicho servicio ha publicado un total de 626 libros desde el año 2000 hasta el año 2011, de los cuales un 3'51% (22 libros) están relacionados con la perspectiva de género.

8.8.- Movilidad

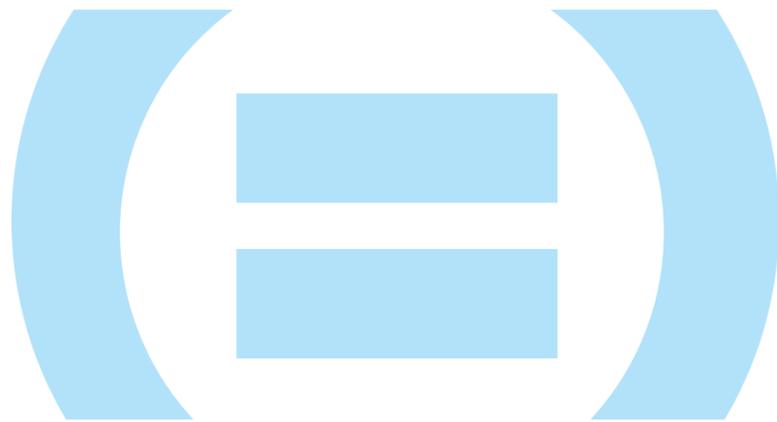
8.8.1.- Alumnado

» Las becas de movilidad internacional son aprovechadas en mayor número por alumnas en las ramas de Arte y Humanidades, CC Sociales y Jurídicas y CC de la Salud. Los hombres son las que más las disfrutan en las ramas de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura.

8.8.2.- PDI y PAS

» Hay una distribución equilibrada entre hombres y mujeres que disfrutan de las acciones de movilidad para el personal docente (STA).

» Hay una presencia mayoritaria de mujeres (62,79%) del PAS y PDI que disfrutan de la movilidad para personal docente/no docente con fines de formación (STT).



8.9.- Protocolo contra la violencia de género

» En el Servicio de Prevención de Riesgos no se ha identificado ninguna acción o actividad formativa dirigida a la erradicación de la violencia de género y prevención de acoso sexual y por razón de sexo.



INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA 2011

Edición: Universidad de Córdoba

Coordinación Técnica: Rosario Mérida Serrano · Directora de Igualdad e Innovación Docente

Colaborador: Salvador Alcaide Herrera · Becario

Revisión: Sección de Datos y Estadísticas. UCO

Diseño y maquetación: Al Margen Comunicación

ISBN:

Córdoba, junio de 2012

Contacto:

Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba

Rectorado de la Universidad de Córdoba

Avda. Medina Azahara, nº 5 · 14071 Córdoba

igualdad@uco.es



Unión Europea
Fondo Social Europeo



Andalucía
se mueve con Europa



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA