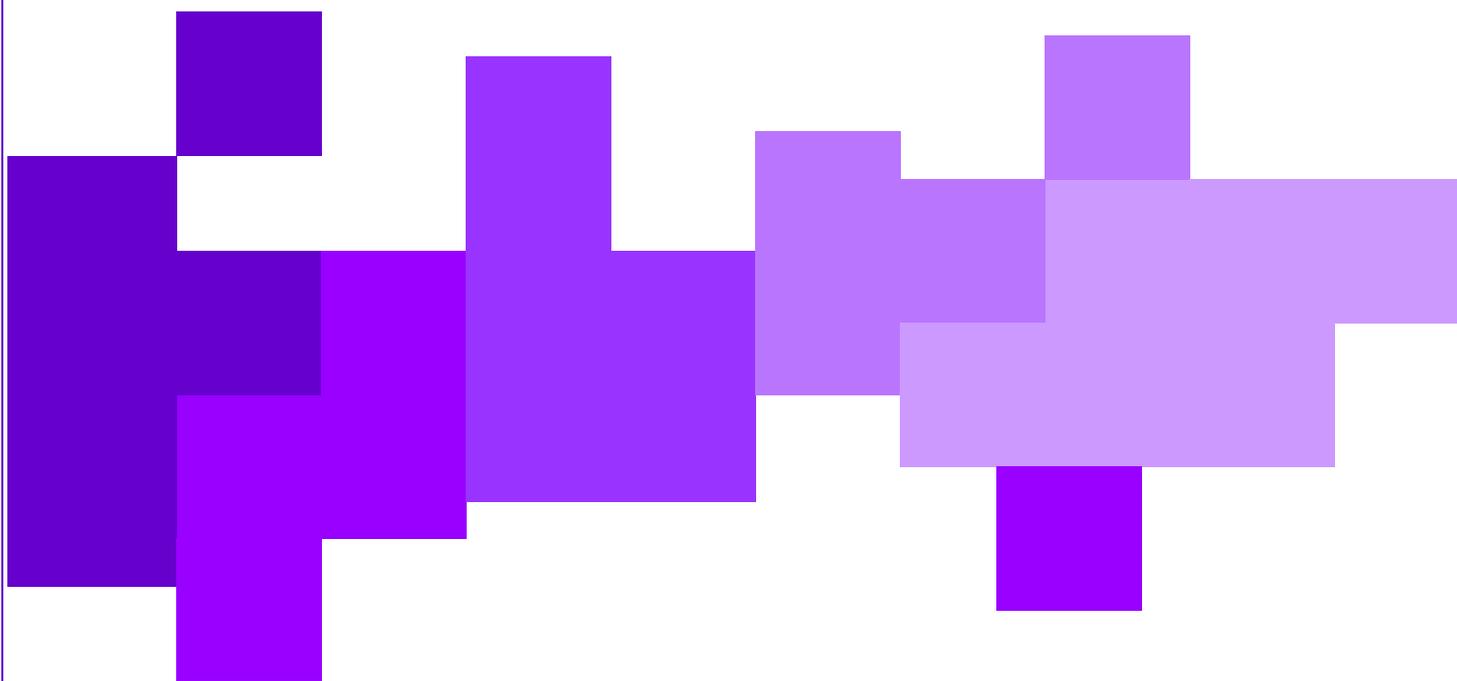


ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA



Edita: Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

Oficina para la Igualdad. Vicerrectorado de Cultura y Participación Social.

ISBN: 978-84-694-6288-1

Abril de 2011

ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA - 2011

RESPONSABLE INSTITUCIONAL DEL PROYECTO:

Dra. D^a. Rosalía Martínez García. Vicerrectora de Participación Social

COORDINACIÓN ACADÉMICA Y TÉCNICA:

Dra. D^a. Rosalía Martínez García

D^a. Candelaria Terceño Solozano

Dra. D^a. Inés Martínez Corts

EQUIPO INVESTIGADOR:

D. Alfredo Ariza Alfaro

D^a. M^a. Elena Dorantes Romero

D^a Patricia Serrano Torres

D^a. Sandra Barrera García

D^a. Rocío Marcos Viana

D^a. Marina Andrade Boz

D^a. Laura Chamorro Linares

ÍNDICE

1. ORIGEN Y OBJETIVOS DE LA <i>OFICINA PARA LA IGUALDAD</i> DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA.	7
1.1. El derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.	7
1.2. Génesis y desafíos de la <i>Oficina para la Igualdad</i> , del Vicerrectorado de Participación Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.	10
2. MARCO NORMATIVO.	14
3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO.	21
4. MÉTODO E INSTRUMENTOS.	22
5. <u>ESTUDIO 1</u> . REVISIÓN DE LA POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO.	26
5.1. Objetivos.	26
5.2. Fases del Estudio.	26
5.3. Metodología.	28
5.4. Resultados.	29
5.4.1. Organigrama del Consejo de Dirección de la UPO.	29
5.4.2. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el alumnado de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.	30
5.4.3. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el Personal de Administración y Servicios de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.	68
5.4.4. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el Personal Docente e Investigador de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.	108
5.4.5. Participación del alumnado, PAS y PDI de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla en actividades extracurriculares.	125

5.4.5.1. Participación del alumnado, PAS y PDI de la UPO en actividades de Participación Social.	126
5.4.5.2. Participación del alumnado, PAS y PDI de la UPO en actividades deportivas.	138
5.4.6. Participación del PAS y el PDI de la UPO en cursos de formación continua.	141
5.5. Conclusiones del Estudio 1.	145
6. <u>ESTUDIO 2</u> . DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES IMPLICADOS EN LAS EXPERIENCIAS DE CONCILIACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO.	156
6.1. La conciliación trabajo-ámbito personal.	156
6.1.1. Qué entendemos por 'conciliación' trabajo y ámbito personal.	156
6.1.2. La incidencia del conflicto y del enriquecimiento en la satisfacción y el compromiso del personal.	158
6.1.3. Antecedentes de las experiencias del conflicto y enriquecimiento.	159
6.1.4. Factores organizacionales que moderan la interpretación que hacen los individuos del contexto y de sus experiencias de conflicto y enriquecimiento trabajo y ámbito personal.	161
6.2. Objetivos.	163
6.3. Fases y metodología de trabajo.	164
6.3.1. Fases del Estudio.	164
6.3.2. Metodología.	165
6.4. Descripción de la muestra.	172
6.5. Resultados.	184
6.5.1. Diagnóstico de los factores que facilitan las experiencias de conflicto y enriquecimiento.	184
6.5.1.1. Demandas percibidas por el personal.	184

6.5.1.2. Recursos percibidos por el personal.	187
6.5.2. Experiencias de conflicto y enriquecimiento.	203
6.5.2.1. Experiencias de conflicto entre el Trabajo y el Ámbito Personal.	203
6.5.2.2. Experiencias de enriquecimiento entre Trabajo-Ámbito Personal.	205
6.5.3. Factores que moderan la interpretación que hacen las personas del contexto y sus experiencias de conflicto y enriquecimiento trabajo y ámbito personal.	207
6.5.3.1. La interdependencia de tareas.	207
6.5.3.2. Valores culturales sobre el género.	209
6.5.3.3. Cultura de apoyo a la organización.	210
6.6. Diagnóstico de los niveles de compromiso y satisfacción.	214
6.7. Conclusiones del Estudio 2.	216
7. PROPUESTAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	219
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	222
<u>ANEXO I.</u> COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD.	232
<u>ANEXO II.</u> REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	233
<u>ANEXO III.</u> DATOS CUANTITATIVOS SOLICITADOS Y ÁREAS IMPLICADAS.	236
<u>ANEXO IV.</u> MODELO DE CARTA INFORMATIVA A VICERRECTORADOS Y GERENCIA DE LA UPO.	249
<u>ANEXO V.</u> MODELO DE CARTA DE SOLICITUD DE DATOS A LAS DISTINTAS ÁREAS DE LA UPO.	250
<u>ANEXO VI.</u> CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA DETECCIÓN DE LOS FACTORES IMPLICADOS EN LAS EXPERIENCIAS DE CONCILIACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO.	251

1. ORIGEN Y OBJETIVOS DE LA OFICINA PARA LA IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA.

1.1. El derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres es un principio reconocido por las Naciones Unidas. La Unión Europea plantea que este principio debe tomarse en consideración de manera sistemática en el conjunto de políticas y acciones comunitarias. La Constitución Española, como otras constituciones de países democráticos, recoge este principio que en los últimos años se ha reflejado de forma fehaciente en la legislación estatal y andaluza (*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género...*).

Sin embargo, si bien las mujeres han ido incrementando su presencia en los diferentes ámbitos de la sociedad, esa igualdad ante la Ley, que implica un gran avance para el conjunto de la sociedad, y desde luego para las mujeres, no se ha plasmado en el logro de la igualdad real. A pesar de los avances, la posición de las mujeres en los ámbitos educativos, laborales y de poder sigue siendo desequilibrada y deficitaria con respecto a la de los hombres. Los estereotipos que relegan a las mujeres a papeles y posiciones infravalorados socialmente siguen prevaleciendo en todas las estructuras y escenarios sociales. Todos los organismos internacionales coinciden en que los escenarios y prácticas educativas son ámbitos fundamentales en los que trabajar para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La sociedad y las instancias educativas en general tienen el reto y el deber de promover acciones y condiciones que garanticen que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Como señala la LOMLOU en su Preámbulo, "El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria,

en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad.

La incorporación creciente de las mujeres a todos los ámbitos de la educación, y también a la educación superior, refleja los avances producidos. El número de mujeres egresadas y altamente cualificadas es cada vez más alto, pero el ritmo de inserción y promoción de estas mismas mujeres en el ámbito profesional o en el propio contexto universitario no se corresponde con este incremento, ni con su preparación.

Son muchos los informes y cifras que reflejan que, si bien el número de mujeres es más alto que el de hombres en muchos ámbitos de la universidad, su posición dista de ser igualitaria y refleja importantes desequilibrios en aspectos como el desarrollo de la trayectoria profesional, el acceso a la carrera académica, su presencia en los órganos de representación, o la valoración de su trabajo académico¹. En el ámbito universitario, la presencia de mujeres disminuye progresivamente según se asciende en las posiciones. La constatación de estos desequilibrios aconseja desarrollar políticas universitarias activas que, reflexionando sobre las posibles causas, compensen las desigualdades y prevengan su reproducción de estas desigualdades.

Es por esto que, en los últimos años de legislación estatal y autonómica, han aumentado las exigencias para que las universidades se impliquen en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. La LOMLOU señala la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores que la Universidad debe cuidar especialmente y la consagra como parte de la misión universitaria al incluirla entre los que deberían ser sus objetivos propios y referente de la calidad de su actividad (LOMLOU). Más concretamente, distintas leyes y planes promueven aspectos como:

- ✓ La representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados, (LOM-LOU, Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de

¹ Informes: ETAN (2001); CES (2005); UNESCO (2007); UMYC-MEC (2007).

mujeres y hombres; Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

- ✓ La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación, la ciencia y la tecnología, así como la visibilización de su trabajo y el reconocimiento de los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión en las universidades (*LOM-LOU, Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*).
- ✓ La inclusión de las enseñanzas en materias de igualdad entre mujeres y hombres en planes de estudios y la creación de programas de postgrado específicos (*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género...; RD 1393/2007 de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género*).
- ✓ La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia (*Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*);).

Para articular este deber de la Universidad, la *Disposición adicional duodécima* de la LOMLOU promueve que las universidades cuenten entre sus estructuras con **Unidades de Igualdad** que se ocupen de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Previa a esta L.O. (abril 2007), varias universidades contaban con Aulas, Seminarios, Centros o Institutos de Estudios de las Mujeres y de Género, que han ido promoviendo estudios o investigaciones y potenciado la docencia en materia de género. Más recientemente, han

aparecido Observatorios y Oficinas de Igualdad que, además de formación y sensibilización en la materia, vienen desarrollando estudios sobre la situación de igualdad en las universidades y proponiendo sus propios planes de igualdad. En el último año, tras la publicación de la LOM-LOU y de la LOIEMH, gran número de universidades españolas y andaluzas han creado Unidades de Igualdad o estructuras similares.

1.2. Génesis y desafíos de la *Oficina para la Igualdad*, del Vicerrectorado de Participación Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, comprometida desde su creación con la promoción de la igualdad, contó, prácticamente desde sus inicios, con un Aula de Género dedicada a la formación y sensibilización en este ámbito. En Noviembre de 2007 se crea la Línea de Igualdad e Integración Social, que integra dicha labor de formación y sensibilización, pero además, respondiendo a las exigencias legislativas, pretende impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en el desarrollo de una política universitaria de igualdad. La disposición de la LOMLOU obliga, no obstante, a la creación de una estructura permanente en el seno de la universidad que desempeñe las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres que establezcan la propia LOM-LOU u otra legislación que concierna a la labor universitaria.

Por esta razón, con fecha de 11 de Noviembre de 2008, el Consejo de Gobierno de la UPO acuerda la creación de la Oficina para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Pablo de Olavide, como unidad funcional de la estructura administrativa de la Universidad y órgano permanente para el desarrollo de las políticas de igualdad que la institución promueva.

Se responde así a la obligatoriedad de poner en funcionamiento Unidades de Igualdad en cada Universidad, como se contempla en la disposición adicional duodécima de la ley orgánica 4/2007 –LOMLOU-, donde se indica textualmente que «las Universidades contarán entre sus

estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

Estas unidades tienen unas funciones similares a las Unidades de Igualdad creadas en los distintos Ministerios, en aplicación del artículo 77 de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en las Consejerías de la Junta de Andalucía, en aplicación del artículo 6o de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Así, las Unidades de Igualdad se configuran como organismos encargados de velar por el cumplimiento en materia de igualdad dentro de las propias estructuras universitarias.

La apuesta por impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en el desarrollo de una política universitaria de igualdad, se trata de una empresa presente en nuestros Estatutos (art. 3. Misión de la Universidad), del mismo modo se presenta como uno de los objetivos estratégicos de la institución en su Plan Estratégico 2009-2011 (Estrategia 13.3: Poner en marcha y definir la estructura interna de la Unidad de Igualdad, desarrollo en 13.3.1: Analizar la situación de la comunidad universitaria en materia de Igualdad y desarrollar una propuesta de actividades de sensibilización, formación y aplicación de políticas en dicha materia. Plan Estratégico 2009-2011), así como uno de los principales objetivos recogidos en el Programa Electoral de D. Juan Jiménez Martínez, Rector Magnífico de la Universidad Pablo de Olavide.

En el Claustro celebrado en enero de 2010, se aprueba la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, que dependerá orgánica y funcionalmente del Vicerrectorado de Participación Social de la misma. La Unidad de Igualdad será competente en promover las condiciones que favorezcan el desarrollo del principio de igualdad, así como en plantear y resolver cuestiones que tengan relación singular con programas, prácticas y actividades concordantes con las políticas de igualdad, especialmente las de género.

Entre sus objetivos y funciones se encuentran:

- ✓ Fomentar la reflexión y la actuación en torno a la igualdad en la docencia, en la investigación y en la gestión universitaria.
- ✓ Promover y, en su caso, desarrollar, estudios sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la UPO, y la visibilización de las posibles situaciones de desigualdad.
- ✓ Actuar para la erradicación de desigualdades, en su caso, promoviendo el desarrollo de planes de igualdad en la UPO.
- ✓ Contribuir a la inclusión de los principios de igualdad en la formación de profesionales que egresan de la UPO, promoviendo la inclusión del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los títulos de grado y postgrado de la UPO.
- ✓ Promover los estudios de las mujeres, feministas y de género en la UPO.
- ✓ Promover la introducción de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de conocimiento desarrollados desde la UPO.
- ✓ Fomentar la formación en general y difusión de la perspectiva de género entre la comunidad universitaria.
- ✓ Promover el uso de un lenguaje no sexista en la documentación, normativa etc., que genere la UPO.
- ✓ Sensibilizar a la comunidad universitaria en la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ El diseño y planificación de proyectos y programas de formación y difusión en el ámbito de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ La evaluación y seguimiento de los programas puestos en marcha.
- ✓ La promoción de la participación en igualdad en toda a comunidad universitaria.

- ✓ La integración de alumnas y alumnos en el desarrollo de sus actividades, intentando responder a sus inquietudes y demandas en este sentido y fomentando el desarrollo de iniciativas que tiendan a fomentar el cambio de actitudes sexistas y discriminatorias.
- ✓ Actuar como centro de recursos para el asesoramiento en materia de igualdad.
- ✓ La Vinculación con otras Unidades y Oficinas de Igualdad universitarias a través de redes estatales y andaluzas.
- ✓ La vinculación social externa con instituciones y colectivos que trabajen en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres tanto para la difusión, como para la investigación y la posible intervención en este ámbito.
- ✓ La formación continua de las personas que en ella trabajan para facilitar que la perspectiva de género se incluya en las actividades docentes, investigadoras, etc.

Para cumplir con algunos de los objetivos de la *Oficina para la Igualdad*, del Vicerrectorado de Participación Social, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, se presenta el presente informe.

2. MARCO NORMATIVO.

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

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. 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 trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

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.
 - b) La creación de postgrados específicos.
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.
- **LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**

Artículo 23. Políticas de empleo.

6. 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.

Artículo 20. Igualdad de oportunidades 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 21. 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 por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

- **1º PLAN ESTRATÉGICO para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.**

Línea de Actuación 2.- EDUCACIÓN

Objetivo 5.- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.

Medidas:

- 5.1 Realización de actuaciones de sensibilización tanto al alumnado como a las AMPAS para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellas carreras universitarias en las que cada sexo está subrepresentado, así como medidas de orientación académica y profesional a través de los Departamentos y Equipos de Orientación y los Planes de Acción Tutorial.
- 5.2 Arbitrar medidas de apoyo para el cuidado de familiares a cargo en las Universidades Andaluzas.
- 5.3 Estudio y análisis de la incidencia en hombres y mujeres de las becas concedidas para el acceso a estudios universitarios en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- 5.4 Aplicación de acciones positivas para incrementar el número de mujeres catedráticas de Universidad, y en otros niveles educativos, corrigiendo la situación de desequilibrio actual entre hombres y mujeres.
- 5.5 Desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en educación, desde una perspectiva de género. Seguimiento e inspección de su cumplimiento y desarrollo.

- **LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOM-LOU).**

TÍTULO IV. De la Coordinación Universitaria.

Artículo 27 bis. Conferencia General de Política Universitaria.

1. La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:
 - e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad.

Treinta y nueve. El apartado 1 del artículo 41 queda redactado del siguiente modo:

- «1. La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad.»

Cuarenta y seis. El párrafo b) del apartado 2 del artículo 46 queda redactado del siguiente modo, y se añaden los párrafos i), j) y k), con la siguiente redacción:

- «b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.»

- «i) Obtener reconocimiento académico por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.
- j) Recibir un trato no sexista.
- k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.»

Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad.

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

- **OTRA NORMATIVA:**

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, artículos 6.3 y 8.1
- RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

- **PLAN ESTRATÉGICO de la Universidad Pablo de Olavide (2009-2011):**

BLOQUE IV. INTEGRAR A LA UNIVERSIDAD EN SU ENTORNO A TRAVÉS DEL EJERCICIO DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL.

- **OBJETIVO 13. DEFINIR ACTUACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD RELACIONADAS CON LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO, VOLUNTARIADO, IGUALDAD Y SOSTENIBILIDAD AL CAMPUS.**
 - **Estrategia 13.3: Poner en marcha y definir la estructura interna de la Oficina para la Igualdad.**

Responsable: Vicerrectorado de Participación Social.

13.3.1: Analizar la situación de la comunidad universitaria en materia de Igualdad y desarrollar una propuesta de actividades de sensibilización, formación y aplicación en políticas en dicha materia.

13.3.4: Fijar la dotación presupuestaria.

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO.

- **Objetivo general:**

Elaborar un diagnóstico de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que permita la posterior aplicación del plan de igualdad en esta universidad.

- **Objetivos específicos:**

1. Iniciar y promover la desagregación por sexo de todos los datos de la comunidad universitaria que resulten relevantes para la propuesta de acciones relacionadas con la promoción de la igualdad en la UPO.
2. Conocer con detalle la estructura actual, por sexo, del Personal Docente e Investigador (PDI), y del Personal de Administración y Servicios (PAS), así como la posición que ocupan hombres y mujeres entre el alumnado de la universidad.
3. Estudiar las necesidades personales y las condiciones laborales del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a través de un diagnóstico específico que permita realizar propuestas de actuación que mejoren las experiencias de conciliación del personal.
4. Estudiar las necesidades personales y las condiciones laborales del Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a través de un diagnóstico específico que permita realizar propuestas de actuación que mejoren las experiencias de conciliación del personal.
5. Elaborar una serie de recomendaciones básicas de actuación para la mejora de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (UPO).

4. MÉTODO E INSTRUMENTOS.

- **MÉTODO:**

Para integrar la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario de manera efectiva y estratégica, es necesario realizar un proceso completo, que permita realizar las adaptaciones necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Así, durante este proceso, en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla se han desarrollado una serie de actuaciones, realizadas con el apoyo técnico de Fundación Mujeres y el Instituto Andaluz de la Mujer, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

A continuación se detallan las fases que se han llevado a cabo para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la UPO:

1. ADQUISICIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD.

El 6 de septiembre de 2010 tuvo lugar la firma del **documento "La Universidad Pablo de Olavide y su compromiso con la Igualdad"**, por parte de D. Juan Jiménez Martínez, Rector Magnífico de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. La firma de dicho documento supuso la consideración de la igualdad como un objetivo prioritario para esta universidad, y un compromiso con dicho principio por parte del Equipo de Gobierno de la UPO. (Ver Anexo I).

Posteriormente se realizó la comunicación de dicho compromiso a toda la comunidad universitaria (Personal de Administración y Servicios, Personal Docente e Investigador y alumnado) de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

2. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO.

En el caso de la UPO se crearon dos comisiones de igualdad en el entorno universitario, con funciones y objetivos distintos.

✓ COMISIÓN CONSULTIVA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Dado que el Plan de Igualdad tiene carácter transversal, debe realizarse con la participación de todos los órganos universitarios y, por tanto, debe crearse un grupo de trabajo compuesto de forma paritaria, por distintas personas del Equipo de Gobierno, de la Dirección del PDI y PAS (con poder de decisión) y de la representación legal del personal (PAS y PDI) y del alumnado, para facilitar e impulsar el proceso de implantación del citado Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide.

✓ COMISIÓN EXPERTA EN MATERIA DE IGUALDAD. Compuesta por Personal Docente e Investigador vinculado a los estudios de género e igualdad en la UPO desde su creación.

3. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Constituye la base para la posterior elaboración del Plan de Igualdad, ya que refleja dónde se están produciendo los desequilibrios o desigualdades de género. Para su elaboración, por tanto, se han elaborado una serie de indicadores que reflejen la posición y participación de mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria.

Para ello, se han solicitado una serie de datos de carácter cuantitativo (ver Anexo III) a distintas Áreas, Unidades, Centros, Oficinas y Servicios de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, para su posterior análisis y elaboración del Estudio Diagnóstico.

Para recopilar los datos necesarios para la posterior elaboración del Estudio Diagnóstico, desde el Vicerrectorado de Participación Social se contactó de manera formal con lo demás Vicerrectorados implicados en el Diagnóstico, así como con la Gerencia de la UPO, con el

objetivo de informar a las/os Responsables de dichos Vicerrectorados y Gerencia de la realización del Estudio y de la petición de datos a las Áreas, etc. (Anexo IV).

Posteriormente se enviaron desde el Vicerrectorado de Participación Social sendas cartas de solicitud de datos a las Áreas, Unidades, etc., implicadas en el Estudio (Anexo V).

Paralelamente a esta revisión de la posición de mujeres y hombres en la UPO (Estudio 1), se realizó un Diagnóstico de los factores implicados en las experiencias de conciliación de mujeres y hombres en la UPO (Estudio 2), con el objetivo de ampliar la información obtenida mediante el desarrollo de la revisión.

En base a los resultados del presente estudio, se desarrollará el Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, siguiendo las siguientes fases del proceso:

4. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

- ✓ Diseño del Plan.
- ✓ Negociación y aprobación del Plan.
- ✓ Difusión del Plan de Igualdad.

5. DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

- ✓ Ejecución.
- ✓ Seguimiento.
- ✓ Evaluación.

- **INSTRUMENTOS:**

Para el desarrollo del Estudio Diagnóstico –Revisión de la posición de mujeres y hombres en la UPO (Estudio 1) se han solicitado los datos cuantitativos relativos a la posición y participación del alumnado, Personal de Administración y Servicios, y Personal Docente e Investigador de la UPO, por lo que puede afirmarse que la población sujeto de estudio ha sido toda la comunidad universitaria.

En cuanto al Estudio 2 –Diagnóstico de los factores implicados en las experiencias de conciliación de mujeres y hombres en la UPO-, se pasaron una serie de cuestionarios (Anexo VI) al PAS y al PDI de la UPO.

Para conocer con más detalle cada una de las partes que componen el Estudio Diagnóstico, a continuación se exponen los objetivos, fases, procedimiento y resultados obtenidos, así como las conclusiones de ambos estudios y una propuesta de actuaciones para la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

5. ESTUDIO 1. REVISIÓN DE LA POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO.

5.1. Objetivos.

1. Iniciar y promover la desagregación por sexo de todos los datos de la Comunidad Universitaria que resulten relevantes para la propuesta de acciones relacionadas con la promoción de la igualdad en la UPO.
2. Conocer con detalle la estructura actual, por sexo, del Personal Docente e Investigador (PDI), y del Personal de Administración y Servicios (PAS), así como la posición de mujeres y hombres entre el alumnado de esta universidad.
3. Elaborar una serie de recomendaciones básicas de actuación para la mejora de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (UPO).

5.2. Fases del estudio.

- 1ª Fase: Diseño del proyecto.
- 2ª Fase: Elaboración de los indicadores que pudiesen resultar relevantes para el estudio.
- 3ª Fase: Elaboración y posterior envío de cartas informativas, dirigidas a los distintos Vicerrectorados y a la Gerencia de la UPO, con motivo de la solicitud de los datos de tipo cuantitativo.
- 4ª Fase: Elaboración y posterior envío de cartas, dirigidas a las direcciones de todas las Áreas/Unidades/Centros/Oficinas de la UPO, para solicitar los datos que resultasen de los indicadores elaborados.

- 5ª Fase:** Recordatorio por vía mail o teléfono de la solicitud de envío de los datos anteriormente comentados a las Áreas/Unidades/Centros/Oficinas que faltasen por enviarlos.
- 6ª Fase:** Compilación de los datos solicitados a las Áreas/Unidades/Centros/Oficinas de la UPO.
- 7ª Fase:** Análisis cuantitativo de los datos recopilados durante el desarrollo del estudio.
- 8ª Fase:** Elaboración del informe y conclusiones. Desarrollo de las recomendaciones básicas oportunas, en función de los resultados obtenidos en el estudio 1.

Etapa	2010												2011		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO
1ª	■	■	■	■											
2ª					■	■	■	■							
3ª									■						
4ª									■						
5ª									■	■	■	■			
6ª									■	■	■	■			
7ª													■	■	
8ª															■

5.3. Metodología.

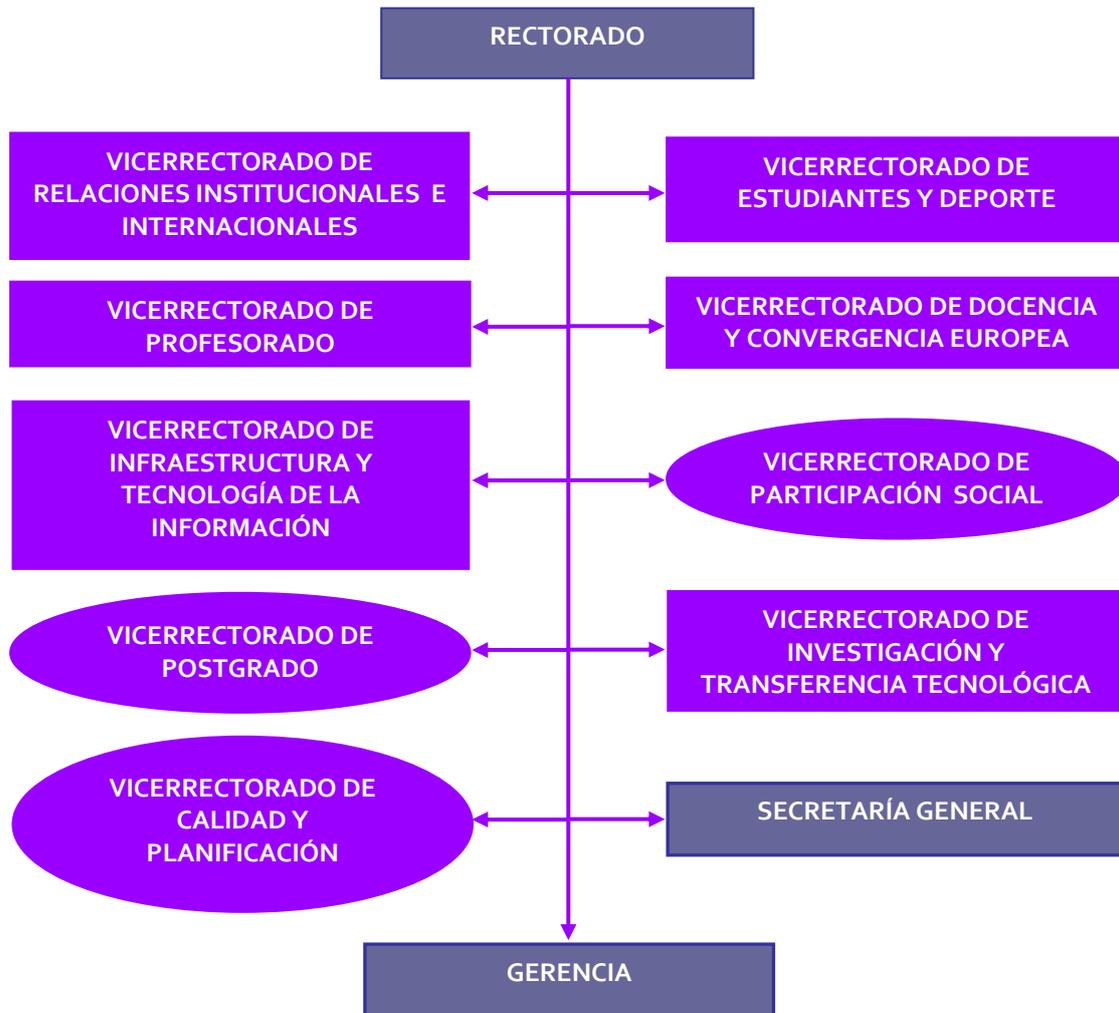
Para desarrollar la primera fase del estudio, es decir, la revisión de la posición que ocupan mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (Estudio 1), se elaboraron una serie de indicadores, con el objeto de solicitar a las distintas Áreas/Unidades/Centros/Oficinas, una serie de datos de carácter cuantitativo, que reflejasen dicha posición y permitiesen obtener conclusiones al respecto, así como proponer posibles soluciones a las dificultades encontradas. (Para ver con detalle los datos solicitados en un primer momento puede consultarse el Anexo III).

Con el objetivo de facilitar, en la medida de lo posible, la recogida de los datos, se envió una carta a todos los Vicerrectorados de la UPO, así como a la Gerencia de la misma, informando de la realización del estudio, y comunicando la próxima solicitud de los datos a las personas responsables de las Áreas/Unidades/Centros/Oficinas de la universidad. (Modelo de la carta enviada a Vicerrectorados y Gerencia en el Anexo IV).

Posteriormente, para solicitar los datos cuantitativos anteriormente mencionados, se enviaron una serie de cartas (modelo en el Anexo V) a las personas responsables de las Áreas/Unidades/Centros/Oficinas.

5.4. Resultados.

5.4.1. Organigrama del Consejo de Dirección de la UPO.



□ Puestos ocupados por hombres. ○ Puestos ocupados por mujeres. ■ Miembros natos.

En relación al porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad en el Consejo de Dirección de la UPO –curso 2009/2010-, es importante señalar que el cargo de Rector Magnífico estaba ocupado por un hombre, mientras que en el caso de los Vicerrectorados, el 66,66% de estos los ocupaban hombres, y el 33,33%, mujeres. Si además se contemplan los cargos de Secretaría General y Gerencia, que también estaban ocupados por hombres, el porcentaje de éstos en el Consejo de Dirección es del 75%, frente al 25% de mujeres. Estos datos muestran que no se cumple con el criterio de representatividad en este ámbito.

5.4.2. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el alumnado de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

En este apartado se analizan los datos correspondientes al alumnado de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla en el curso académico 2009/2010, así como su evolución en los últimos años (desde 2005 hasta 2010) para ofrecer una visión global de su presencia y representatividad en todos los ámbitos de la estructura universitaria.

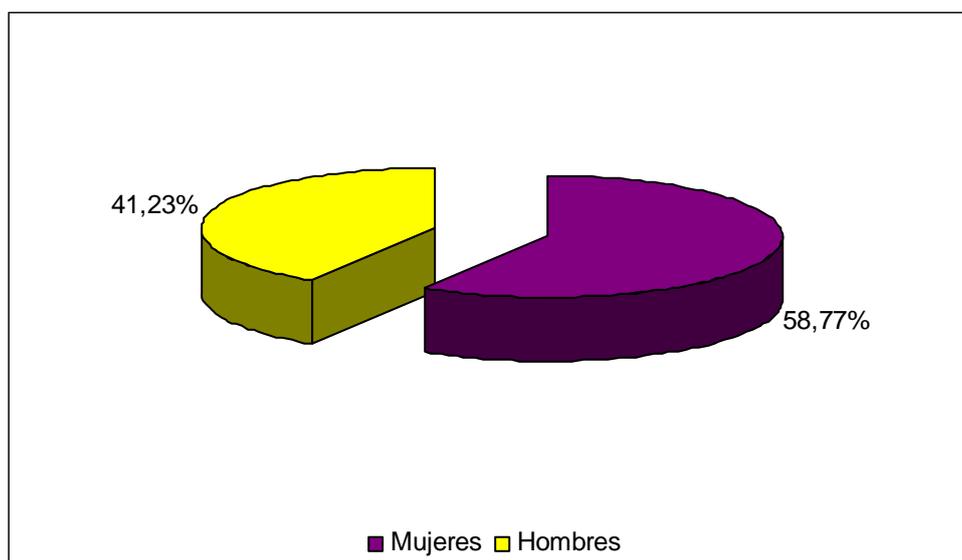
Al igual que sucede en los apartados anteriores, no ha sido posible reflejar toda la información solicitada. Por eso, sería importante realizar actuaciones que impulsen la recogida de datos estadísticos por parte de las distintas Áreas, Unidades, etc., que prestan servicio en la UPO, para que pueda verse reflejada de forma más completa la posición de hombres y mujeres en el ámbito universitario.

Para la elaboración del presente apartado se ha realizado, en primer lugar, un análisis del alumnado de primer y segundo ciclo, así como de grado. A continuación, se han analizado los datos relativos al alumnado de Tercer Ciclo o Postgrado, la trayectoria investigadora y, por último, se han contemplado otros ámbitos de la vida universitaria.

- **ALUMNADO MATRICULADO EN ESTUDIOS DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO, Y DE GRADO.**

En el curso académico 2009/2010, el alumnado matriculado en las enseñanzas de primer y segundo ciclo y de grado asciende a 9.198 personas, de las cuales 5.406 son mujeres y 3.792 son hombres, lo que en porcentaje equivale al 58,77% y 41,23% respectivamente. (Figura 1).

Figura 1. Alumnado matriculado en el curso 2009/2010.



Antes de profundizar en el análisis de la posición del alumnado de la UPO, hemos de aclarar que se ha tomado como referencia el número de matrículas realizadas, en lugar del número de estudiantes, dado que las titulaciones de doble grado requieren doble matrícula. No obstante, como se aprecia en la tabla 1, no hay grandes diferencias entre el número de estudiantes y el número de matrículas realizadas en el curso académico 2009/2010.

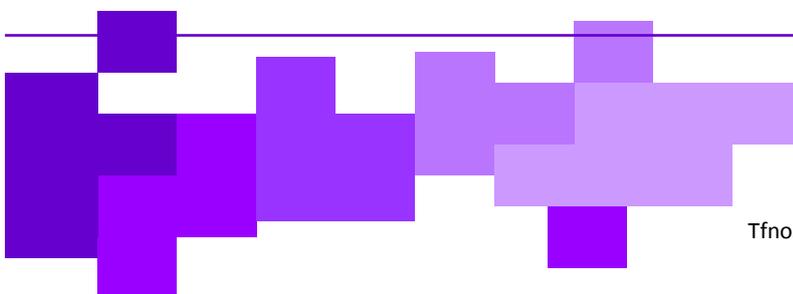
Tabla 1. Número de estudiantes y número de matrículas. (Curso 2009/2010).

	Mujer (%)	Hombre (%)	Total
Nº estudiantes	5406 (58,77)	3792 (41,23)	9198
Nº matrículas	5574 (58,15)	4011 (41,85)	9585

- EDAD DEL ALUMNADO EN LOS ESTUDIOS DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO Y DE GRADO.

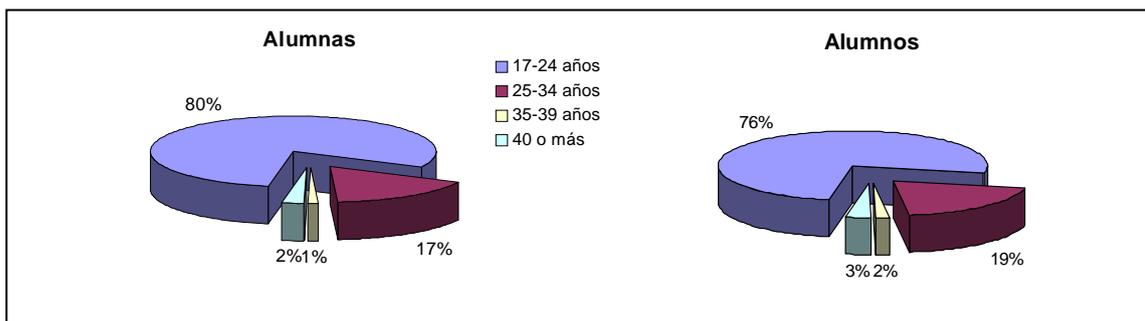
Tabla 2. Distribución del alumnado matriculado, por intervalos de edad (curso 2009/2010).

Intervalos de edad	Alumnas	Alumnos	TOTAL	% Intra- sexo		% Inter-sexo	
				Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
17-24	4428	3040	7468	79,44	75,79	59,29	40,71
25-34	951	779	1730	17,06	19,42	54,97	45,03
35-39	63	75	138	1,13	1,87	45,65	54,35
40 o más	132	117	249	2,37	2,92	53,01	46,99
TOTAL	5574	4011	9585	100	100	58,15	41,85



Atendiendo a la edad del alumnado matriculado en el curso 2009/2010, en la tabla 2 se aprecia que las mujeres tienen una mayor presencia en todos los grupos de edad, excepto en el tramo de 35 a 39 años, donde las mujeres representan el 45,65% frente al 54,35% de los varones.

Figura 2. Distribución del alumnado por intervalos de edad (% intra-sexo).



Si analizamos los tramos de edad para cada sexo, encontramos los porcentajes más altos de hombres y mujeres en el intervalo de 17 a 24 años, aunque con una diferencia de representatividad a favor de las mujeres (75,79% y 79,44% respectivamente). Dicha presencia va disminuyendo para ambos sexos a medida que aumenta la edad, y experimenta un ligero ascenso en el grupo de 40 o más años (ver figura 2).

- **DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO POR FACULTAD O ÁMBITO DE CONOCIMIENTO.**

Si se distribuye al alumnado por la Facultades o ámbitos de conocimiento, se observan las primeras diferencias importantes por sexos.

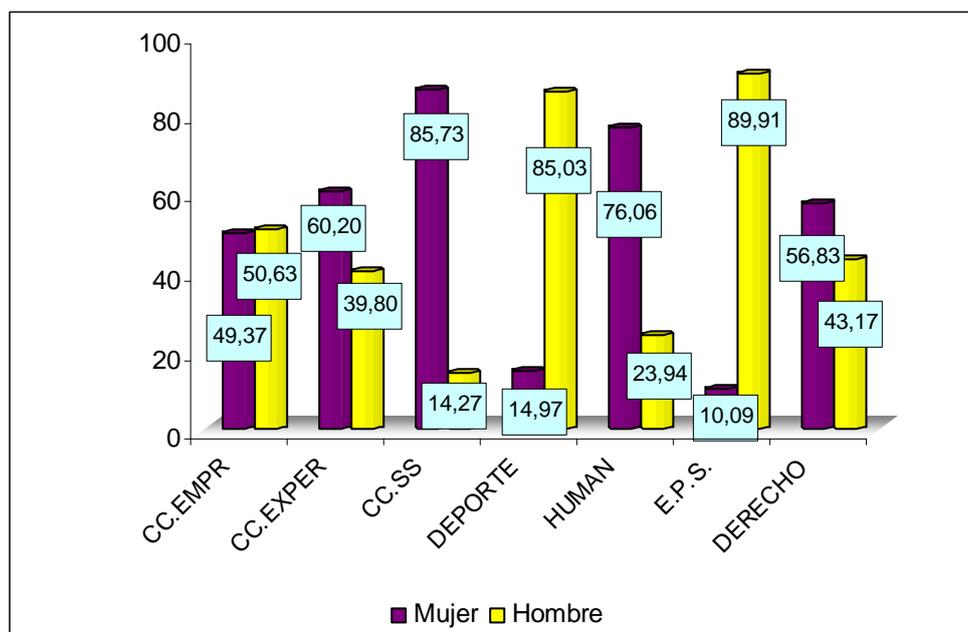
Tabla 3. Alumnado matriculado por Facultad (curso 2009/2010).

Facultades	Alumnas	Alumnos	Total	% intra-sexo		% inter-sexo	
				Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Ciencias Empresariales	1382	1417	2799	24,79	35,33	49,37	50,63
Ciencias Experimentales	720	476	1196	12,92	11,87	60,20	39,80
Ciencias Sociales	1496	249	1745	26,84	6,21	85,73	14,27
Deporte	103	585	688	1,85	14,58	14,97	85,03
Humanidades	715	225	940	12,83	5,61	76,06	23,94
Escuela Politécnica Superior	22	196	218	0,39	4,89	10,09	89,91
Derecho	1136	863	1999	20,38	21,52	56,83	43,17
Total	5574	4011	9585	100	100	58,15	41,85

Como se aprecia en la tabla 3, las mujeres se concentran principalmente en el ámbito de las Ciencias Sociales y las Ciencias Empresariales, lo que supone más de la mitad del total de las alumnas (51,63%) que cursan estudios de grado, primer o segundo ciclo. La tercera Facultad en la que hay más presencia de alumnas es en la de Derecho. Los porcentajes más bajos en cuanto a presencia de alumnas corresponden a la Facultad de Deporte y a la Escuela Politécnica Superior.

En cambio, los hombres se concentran principalmente en el ámbito de las Ciencias Empresariales (35,33%), y a gran distancia le siguen la Facultad de Deporte y la Facultad de Ciencias Experimentales. Los porcentajes más bajos en cuanto a la presencia de hombres se sitúan en las Ciencias Sociales y Humanidades –que se corresponden con las titulaciones más ‘feminizadas’- y en último lugar, en el ámbito de las enseñanzas Técnicas, en la que tanto el porcentaje de alumnas como de alumnos es el menor de la Universidad Pablo de Olavide, aunque con una ligera diferencia porcentual (4,89% de hombres frente al 0,39% de las mujeres).

Figura 3. Distribución del alumnado matriculado, según Facultad. % Inter-sexo (curso 2009/2010).



Por otro lado, en la figura 3 se muestran los porcentajes inter-sexo. Observamos que las mujeres se concentran en la Facultad de Ciencias Sociales (85,73%) y Humanidades (76,06%), y los hombres en la Escuela Politécnica Superior (89,91%) y en la Facultad de Deporte (85,03%). En los ámbitos de las Ciencias Empresariales y del Derecho existe una composición más equilibrada por sexos. Este dato estaría indicando que existe una segregación en la elección de las titulaciones por parte de hombres y mujeres, de ahí que resulte necesario realizar un análisis de las titulaciones 'masculinizadas' y 'feminizadas' como se verá más adelante.

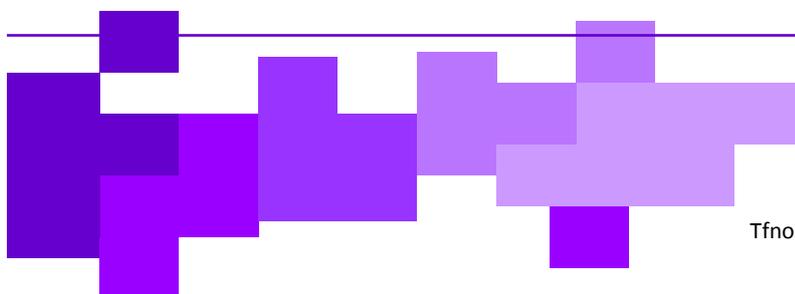
Si se observa la presencia por sexo dentro de cada una de las ramas, destaca la mayor presencia de alumnas dentro de las Ciencias Sociales (en un 85%), mientras que dentro de las enseñanzas de la Escuela Politécnica Superior, es de tan sólo un 10%.

Ahora bien, si analizamos la presencia del alumnado con diversidad funcional (tabla 4), observamos que la distribución por sexos presenta una situación distinta a la analizada anteriormente.

Tabla 4. Alumnado matriculado con diversidad funcional, por Facultades (curso 2009/2010).

Facultades	Alumnas	Alumnos	Total	% inter-sexo	
				Alumnas	Alumnos
Ciencias Empresariales	4	1	5	80	20
Ciencias Experimentales	2	0	2	100	0
Ciencias Sociales	9	17	26	34,62	65,38
Deporte	0	0	0	0	0
Humanidades	2	7	9	22,22	77,78
Escuela Politécnica Superior	1	0	1	100	0
Derecho	8	3	11	72,73	27,27
Total	26	28	54	48,15	51,85

Del total del alumnado con diversidad funcional matriculado en la UPO en el curso académico 2009/2010, las alumnas representan la totalidad de estudiantes con diversidad funcional en el ámbito de las Ciencias Experimentales (de las 2 personas que estudian dicha titulación, el 100% son mujeres), seguida de las Ciencias Empresariales (80%) y Derecho (72,73%). Por el contrario, son los varones quienes presentan los mayores porcentajes en ámbitos de conocimiento tradicionalmente feminizados, tales como Humanidades (77,78%) y CC. Sociales (65,38%).



- **DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO POR TITULACIONES.**

En la tabla 5 se muestra la distribución del alumnado que se encuentra estudiando en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, en el curso académico 2009/2010, por titulación y sexo.

Tabla 5. Distribución del alumnado según titulaciones, por sexo (curso 2009/2010).

TITULACIONES	% Intra-sexo		
	Hombre	Mujer	Total
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES:	35,33	24,79	29,20
Grado en Administración y Dirección de Empresas.	1,70	0,95	1,26
Grado en Fianzas y Contabilidad.	2,12	1,56	1,79
Dobles Grados en Administración y Dirección de Empresas, y Derecho.	1,55	1,02	1,24
Dobles Grados en Fianzas y Contabilidad, y Derecho.	0,80	0,47	0,61
Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas.	10,02	6,66	8,06
Diplomatura en Relaciones Laborales y CC. Empresariales.	2,22	2,03	2,11
Diplomatura en Ciencias Empresariales.	10,07	5,53	7,43
Licenciatura conjunta en Derecho y Administración y Dirección de Empresas.	6,86	6,58	6,70
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES:	11,87	12,92	12,48
Grado en Nutrición Humana y Dietética.	0,30	0,88	0,64
Grado en Biotecnología.	0,57	0,66	0,63
Grado en Ciencias Ambientales.	1,60	0,91	1,20
Licenciatura en Ciencias Ambientales.	7,08	5,29	6,04
Licenciatura En Biotecnología.	1,75	3,32	2,66

Diplomatura en Nutrición Humana y Dietética.	0,57	1,85	1,31
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES:	6,21	26,84	18,21
Grado en Educación Social.	0,35	0,93	0,69
Grado en Trabajo Social.	0,47	3,66	2,33
Grado en Sociología.	0,62	0,57	0,59
Grado en Educación Social del doble grado en Trabajo Social y Educación Social.	0,10	0,97	0,61
Grado en Trabajo Social del doble Grado en Trabajo Social y Educación Social.	0,10	0,97	0,61
Licenciatura en Sociología.	0,40	1,11	0,81
Diplomatura en Educación Social.	0,92	3,50	2,42
Diplomatura en Trabajo Social.	2,32	10,78	7,24
Diplomatura conjunta en Educación Social y Trabajo Social.	0,92	4,34	2,91
FACULTAD DEL DEPORTE:	14,58	1,85	7,18
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.	2,39	0,43	1,25
Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.	12,19	1,42	5,93
FACULTAD DE HUMANIDADES:	5,61	12,83	9,81
Grado en Humanidades.	0,30	0,32	0,31
Grado en Traducción e Interpretación.	0,62	2,22	1,55
Grado en Humanidades del doble grado en Traducción e Interpretación y Humanidades.	0,10	0,43	0,29
Grado en Traducción e Interpretación del doble grado en Traducción e Interpretación y Humanidades.	0,10	0,43	0,29
Licenciatura en Humanidades.	1,75	1,69	1,71
Licenciatura en Traducción e Interpretación.	2,47	7,14	5,19
Licenciatura conjunta en Humanidades y Traducción e Interpretación.	0,27	0,59	0,46

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR:	4,89	0,39	2,27
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión.	4,89	0,39	2,27
FACULTAD DEL DERECHO:	21,52	20,38	20,86
Licenciatura en Derecho.	5,39	5,31	5,34
Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración.	1,82	1,06	1,38
Licenciatura en Ciencias del Trabajo.	1,37	1,61	1,51
Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas y de la Administración.	1,70	1,20	1,41
Diplomatura en Relaciones Laborales.	4,14	5,65	5,02
Grado en Derecho.	1,62	0,97	1,24
Grado en Derecho del doble grado en Derecho y en Administración y Dirección de Empresas.	1,55	1,02	1,24
Grado en Derecho del Doble Grado en Derecho, y en Finanzas y Contabilidad.	0,80	0,47	0,61
Grado en Derecho del Doble Grado en Derecho y en Ciencias Políticas y de la Administración.	0,62	0,66	0,65
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	1,20	1,22	1,21
Grado en Ciencias Políticas y de la Administración.	0,70	0,54	0,61
Grado en Ciencias Políticas del Doble Grado en Derecho y en Ciencias Políticas y de la Administración.	0,62	0,66	0,65
TOTAL %	100	100	100
TOTAL N	4011	5574	9585

Tabla 6. Titulaciones masculinizadas (curso 2009/2010).

TITULACIÓN	% Inter-sexo
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.	80
Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.	86,09
Ingeniería Técnica de Informática de Gestión.	89,91

Tabla 7. Titulaciones feminizadas (curso 2009/2010).

TITULACIÓN	% Inter-sexo
Grado en Nutrición Humana y Dietética.	80,33
Licenciatura en Biotecnología.	72,55
Diplomatura en Nutrición Humana y Dietética.	81,75
Grado en Educación Social.	78,79
Grado en Trabajo Social.	91,48
Grado en Educación Social del doble grado en Trabajo Social y Educación Social.	93,10
Grado en Trabajo Social del doble Grado en Trabajo Social y Educación Social.	93,10
Licenciatura en Sociología.	79,49
Diplomatura en Educación Social.	84,05
Diplomatura en Trabajo Social.	86,60
Diplomatura conjunta en Educación Social y Trabajo Social.	86,74
Grado en Traducción e Interpretación.	83,22

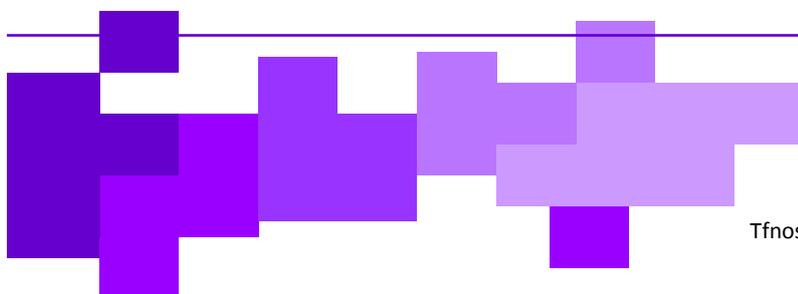
Grado en Humanidades del doble grado en Traducción e Interpretación y Humanidades.	85,71
Grado en Traducción e Interpretación del doble grado en Traducción e Interpretación y Humanidades.	85,71
Licenciatura en Traducción e Interpretación.	80,08
Licenciatura conjunta en Humanidades y Traducción e Interpretación.	75

- ALUMNADO DE NUEVO INGRESO EN LOS ESTUDIOS DE GRADO, PRIMER Y SEGUNDO CICLO.**

En el curso 2009/2010 se matricularon por primera vez en los estudios universitarios de la UPO un total de 2.225 personas. . De ellas, 1.305 fueron alumnas y 920 alumnos; es decir, un 58,65% y un 41,35%, respectivamente.

Tabla 8. Distribución del alumnado de nuevo ingreso en la UPO, por sexo y según la vía de acceso (curso 2009/2010).

Vía de acceso	Alumnas	Alumnos	Total	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos
Ciclo Formativo/FP	135	60	195	10,34	6,52	69,23	30,77
Mayores 25 años	8	8	16	0,61	0,87	50	50
Con Titulación	50	45	95	3,83	4,89	52,63	47,37
Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU)	1108	805	1913	84,90	87,5	57,92	42,08
Otros	4	2	6	0,31	0,22	66,67	33,33
TOTAL	1305	920	2225	100,00	100,00	58,65	41,35



Como muestra la tabla 8, del total de alumnos que se matriculó por primera vez en los estudios universitarios de la UPO, la gran mayoría de ellos (87,5%) lo hizo tras superar las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU). Esta modalidad de acceso es algo inferior entre las alumnas (84,90%). La segunda vía más importante es la de la Formación Profesional, con porcentajes más elevados entre las mujeres que entre los hombres (10,3% frente a 6,55).

Respecto a las otras formas de acceso, el 4,89% de los alumnos accedió a través de un título universitario y menos del 1% lo hizo superando la prueba de acceso para mayores de 25 años. Una situación similar ocurre con las alumnas, entre las que un 3,83% accedió mediante una titulación y tan sólo el 0,61% accedió superando la prueba de acceso para mayores de 25 años.

Si se distribuye al alumnado de nuevo ingreso por ámbitos de conocimiento, se producen prácticamente las mismas tendencias y un reparto muy similar por sexo entre el alumnado que accedió a la UPO en el curso 2009/2010 y el conjunto total de esta Universidad.

En todo caso, cabe destacar un ligero aumento de los porcentajes de presencia de alumnas en el ámbito de las Ciencias Sociales, Humanidades y Derecho, una disminución de la proporción en Ciencias Empresariales y Ciencias Experimentales, así como el mantenimiento de su infrarepresentación en el ámbito del Deporte y la Escuela Politécnica Superior.

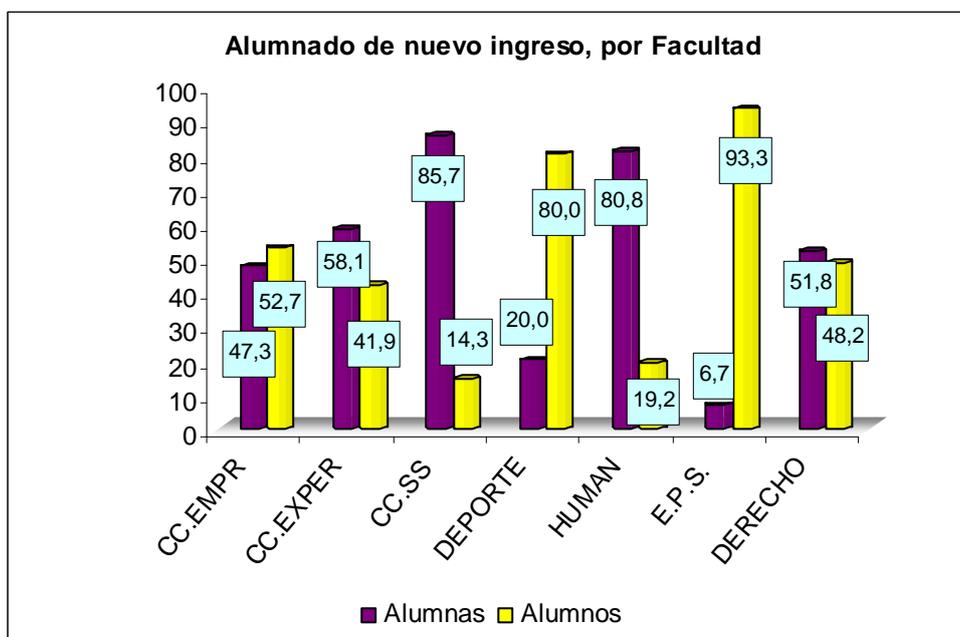
En cuanto a la tendencia de los nuevos alumnos matriculados, se aprecia un notable aumento en el ámbito del Derecho, una disminución en Ciencias Empresariales y Deporte, y el mantenimiento de su escasa presencia en las áreas de las Ciencias Sociales y Humanidades.

Tabla 9. Distribución del alumnado de nuevo ingreso, por sexo y Facultad (curso 2009/2010).

Facultad	Alumnas	Alumnos	Total	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos
Ciencias Empresariales	222	247	469	17,01	26,85	47,33	52,67
Ciencias Experimentales	137	99	236	10,50	10,76	58,05	41,95
Ciencias Sociales	395	66	461	30,27	7,17	85,68	14,32
Deporte	24	96	120	1,84	10,43	20	80
Humanidades	189	45	234	14,48	4,89	80,77	19,23
Escuela Politécnica Superior	4	56	60	0,31	6,09	6,67	93,33
Derecho	334	311	645	25,59	33,80	51,78	48,22
Total	1305	920	2225	100	100	58,65	41,35

Como se aprecia en la tabla 9, las alumnas siguen eligiendo principalmente el ámbito de las Ciencias Sociales (30,27%), en segundo lugar, la rama de Derecho (25,59%) y en tercer lugar la rama de Ciencias Empresariales (17%). Las áreas elegidas en menor proporción por las mujeres siguen siendo las Técnicas (0,31%) y el Deporte (1,84). Los alumnos se decantaron por Derecho (33,80%) y la rama de Ciencias Empresariales (26,85%). En cambio, sólo un 6% optaron por las titulaciones Técnicas, aunque su presencia es ligeramente superior a la de las alumnas, como acabamos de ver. Las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales siguen siendo las menos representadas por los hombres (4,89% y 7,17% respectivamente).

Figura 4. Distribución del alumnado de nuevo ingreso, por sexo y Facultad. % Inter-sexo (curso 2009/2010).



Si se observa la presencia por sexo dentro de cada una de las Facultades (figura 4), destaca la mayor presencia de alumnas en cuatro de ellas, de las cuales Ciencias Sociales y Humanidades siguen siendo las áreas más demandadas por las estudiantes, mientras que dentro de la Escuela Politécnica Superior, su participación sigue siendo muy escasa (6,7%). La presencia más equilibrada la encontramos en las Facultades de Derecho y Ciencias Empresariales, aunque en la primera con una proporción superior de las alumnas y en el segundo caso a favor de los alumnos.

Tabla 10. Distribución del alumnado de nuevo ingreso, por sexo y Titulación (curso 2009/2010).

Titulación	M	H	Total	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				M	H	M	H
Grado en Administración y Dirección de Empresas.	110	130	240	8,43	14,13	45,83	54,17
Grado en Finanzas y Contabilidad.	112	117	229	8,58	12,72	48,91	51,09
Grado en Nutrición Humana y Dietética.	49	12	61	3,75	1,30	80,33	19,67
Grado en Biotecnología.	37	23	60	2,84	2,5	61,67	38,33
Grado en Ciencias Ambientales.	51	64	115	3,91	6,96	44,35	55,65
Grado en Educación Social.	105	18	123	8,05	1,96	85,37	14,63
Grado en Trabajo Social.	258	23	281	19,77	2,5	91,81	8,19
Grado en Sociología.	32	25	57	2,45	2,72	56,14	43,86
Grado en Ciencias de la actividad Física y del Deporte.	24	96	120	1,84	10,43	20	80
Grado en Humanidades.	40	16	56	3,07	1,74	71,43	28,57
Grado en Traducción e Interpretación.	148	29	177	11,34	3,15	83,62	16,38
Licenciatura en Traducción e Interpretación.	1	0	1	0,08	0	100	0
Ingeniería Técnica de Informática de Gestión.	4	56	60	0,31	6,09	6,67	93,33
Licenciatura en Derecho.	1	0	1	0,08	0	100	0
Licenciatura en Ciencias del Trabajo.	26	25	51	1,99	2,72	50,98	49,02
Diplomatura en Relaciones Laborales.	0	1	1	0	0,11	0	100
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	67	48	115	5,13	5,22	58,26	41,74
Grado en Ciencias Políticas y de la Administración.	66	53	119	5,06	5,76	55,46	44,54
Grado en Derecho.	174	184	358	13,33	20	48,60	51,40

TOTAL. 1305 920 2225 100 100 58,65 41,35

Las titulaciones con un mayor número de nuevas matriculaciones en el curso 2009/2010, han sido: Derecho (358), Trabajo Social (281), Administración y Dirección de Empresas (240) y Finanzas y Contabilidad (229). Ahora bien, en cuanto a la elección de las titulaciones por parte de mujeres y de hombres, encontramos diferencias notables, tal y como muestran las siguientes figuras.

Figura 5. Distribución del alumnado de nuevo ingreso, por titulación de grado y sexo (curso 2009/2010).

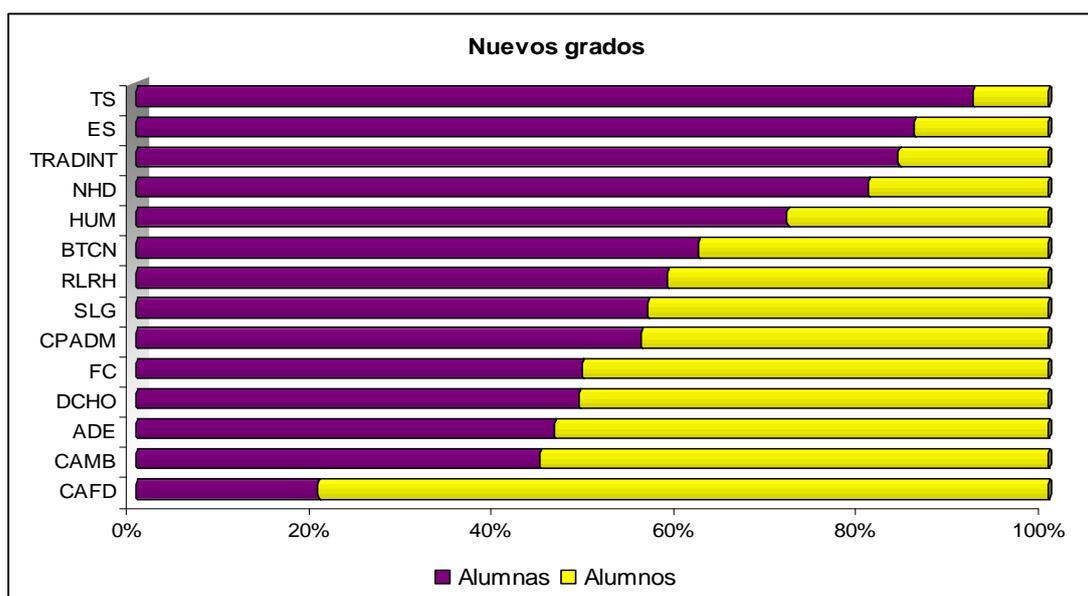
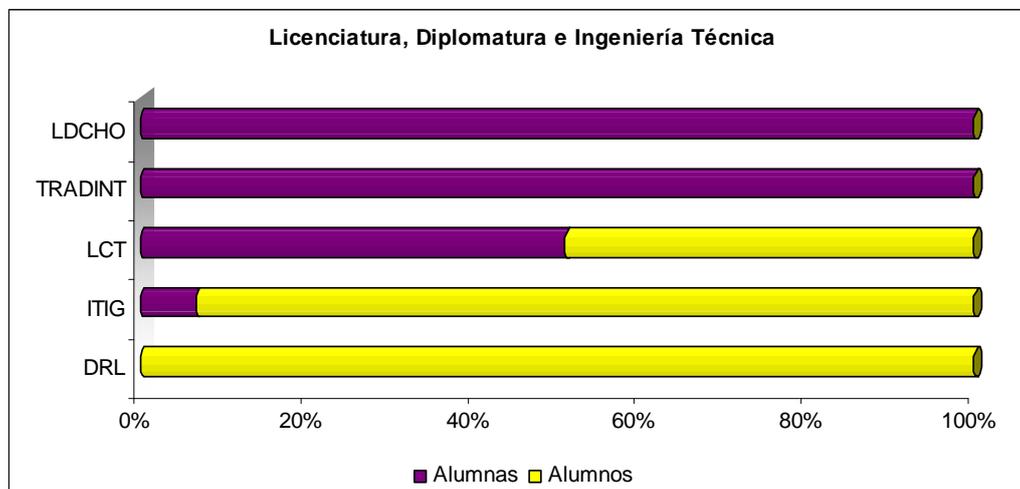


Figura 6. Distribución del alumnado de nuevo ingreso, por sexo y titulación –Licenciatura, Diplomatura e Ingeniería Técnica de Informática de Gestión- (curso 2009/2010).



Cabe señalar que los estudios de grado con mayores porcentajes de nuevas matriculas de alumnos fueron: Grado en ciencias de la Actividad Física y del Deporte (80%), Ciencias Ambientales, Administración de Empresas, Derecho, o Finanzas y Contabilidad, éstas últimas no llegando a alcanzar el 60% de representación.

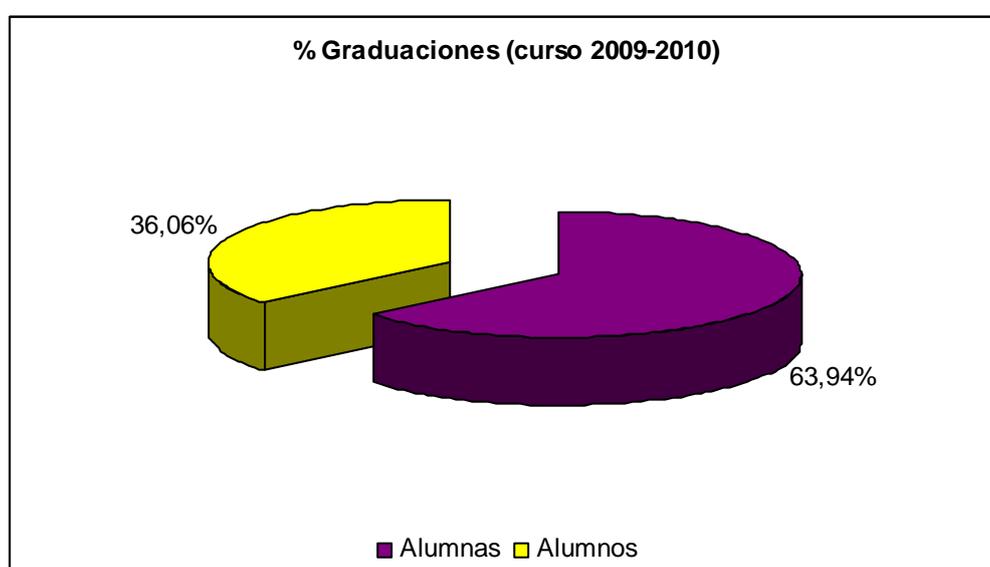
Por parte de las mujeres, los estudios de grado más solicitados fueron: Trabajo Social, Educación Social, Traducción e Interpretación, Nutrición Humana y Dietética, Humanidades, y Biotecnología, todas ellas con porcentajes de presencia superiores al 60%.

En el caso de la Ingeniería Técnica de Informática de Gestión, únicamente se matricularon 4 alumnas frente a 56 alumnos, y una alumna en la Licenciatura de Traducción e Interpretación y Derecho.

- **EL ALUMNADO GRADUADO Y SU EVOLUCIÓN.**

En el curso académico 2009/2010, un total de 1.370 estudiantes finalizaron sus estudios universitarios, de los cuales casi el 64% eran mujeres frente al 36% de los hombres (figura 7).

Figura 7. Distribución del alumnado graduado en el curso 2009/2010, por sexo.



Con respecto a la evolución de las graduaciones, los porcentajes de alumnas han oscilado desde el 69,56% en el curso 2005/2006, hasta el 63,94% en el curso 2009/2010.

Tabla 11. Evolución del nº de graduaciones, por sexo del alumnado (2005-2010).

Curso	Alumnas	Alumnos	TOTAL	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2005/2006	569	249	818	16,15	13,73	69,56	30,44
2006/2007	645	322	967	18,31	17,75	66,70	33,30
2007/2008	656	336	992	18,62	18,52	66,13	33,87
2008/2009	777	413	1190	22,06	22,77	65,29	34,71
2009/2010	876	494	1370	24,87	27,23	63,94	36,06
TOTAL	3523	1814	5337	100,00	100,00	66,01	33,99

Como se aprecia en la figura 8, el mayor porcentaje de graduación de las alumnas en la UPO resulta ser una constante que se repite en todos los cursos académicos analizados. Los porcentajes más altos de egreso de alumnas en esta Universidad se registraron en el curso 2005/2006, llegando a alcanzar casi el 70% de las graduaciones totales. En los siguientes cursos, la proporción ha ido disminuyendo ligeramente. En cambio, el porcentaje de alumnos graduados ha experimentado, a lo largo de los últimos cursos, un aumento paulatino, si bien siempre con proporciones inferiores a las de las mujeres.

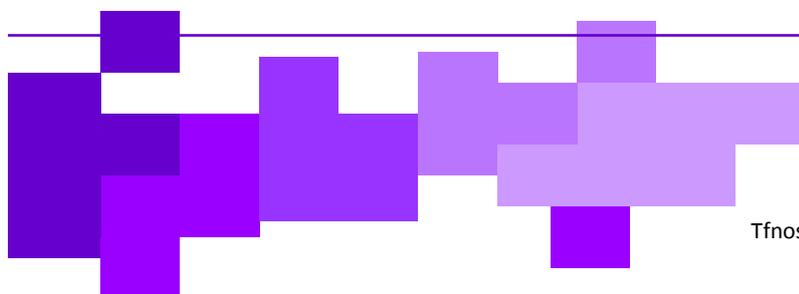


Figura 8. Evolución del alumnado graduado, por sexo. % Inter-sexo.

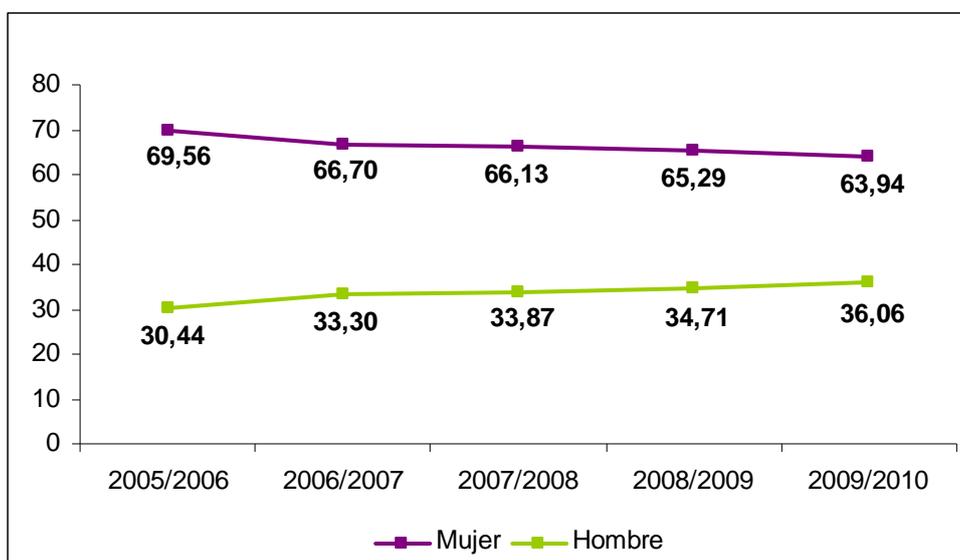


Tabla 12. Evolución del alumnado graduado por sexo y Facultad (2005-2010). Valores absolutos.

Facultad	Sexo	Curso					TOTAL
		05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	
Ciencias Empresariales	M	110	118	109	129	150	616
	H	106	108	117	123	176	630
Ciencias Experimentales	M	66	88	100	118	132	504
	H	40	38	49	62	53	242
Ciencias Sociales	M	197	237	249	251	279	1213
	H	41	33	44	37	35	190
Deporte	M	-	-	-	16	12	28
	H	-	-	-	45	67	112

Humanidades	M	38	53	28	56	86	261
	H	13	25	13	20	22	93
Escuela Politécnica Superior	M	-	-	-	1	5	6
	H	-	-	4	9	20	33
Derecho	M	158	149	170	206	212	895
	H	49	118	109	117	121	514

Como se ha analizado en el presente estudio, a lo largo de los 5 últimos cursos académicos, desde 2005 a 2010, las personas que han ido completando sus estudios han sido mayoritariamente mujeres.

Ahora bien, por ramas de enseñanza, los estudios relacionados con las Ciencias Sociales, Ciencias Experimentales, Humanidades y Derecho, constituyen ámbitos feminizados donde, a lo largo del periodo que estamos estudiando, el porcentaje de graduadas se ha situado siempre por encima del 50%. Para el caso de los alumnos graduados, los mayores porcentajes se han dado en los estudios ofertados por la Facultad del Deporte y la Escuela Politécnica Superior.

Únicamente en el caso de la rama de Ciencias Empresariales, encontramos una alternancia en cuanto al porcentaje mayoritario de graduaciones por sexo. Concretamente, el porcentaje de graduaciones de alumnas fue inferior con respecto al de los alumnos en los cursos 2007/2008 y 2009/2010, siendo la diferencia porcentual de 3,54 puntos en el primer caso y 7,98 puntos en el segundo (figura 9).

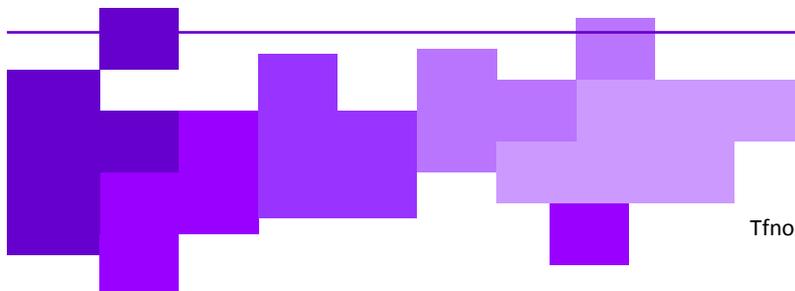
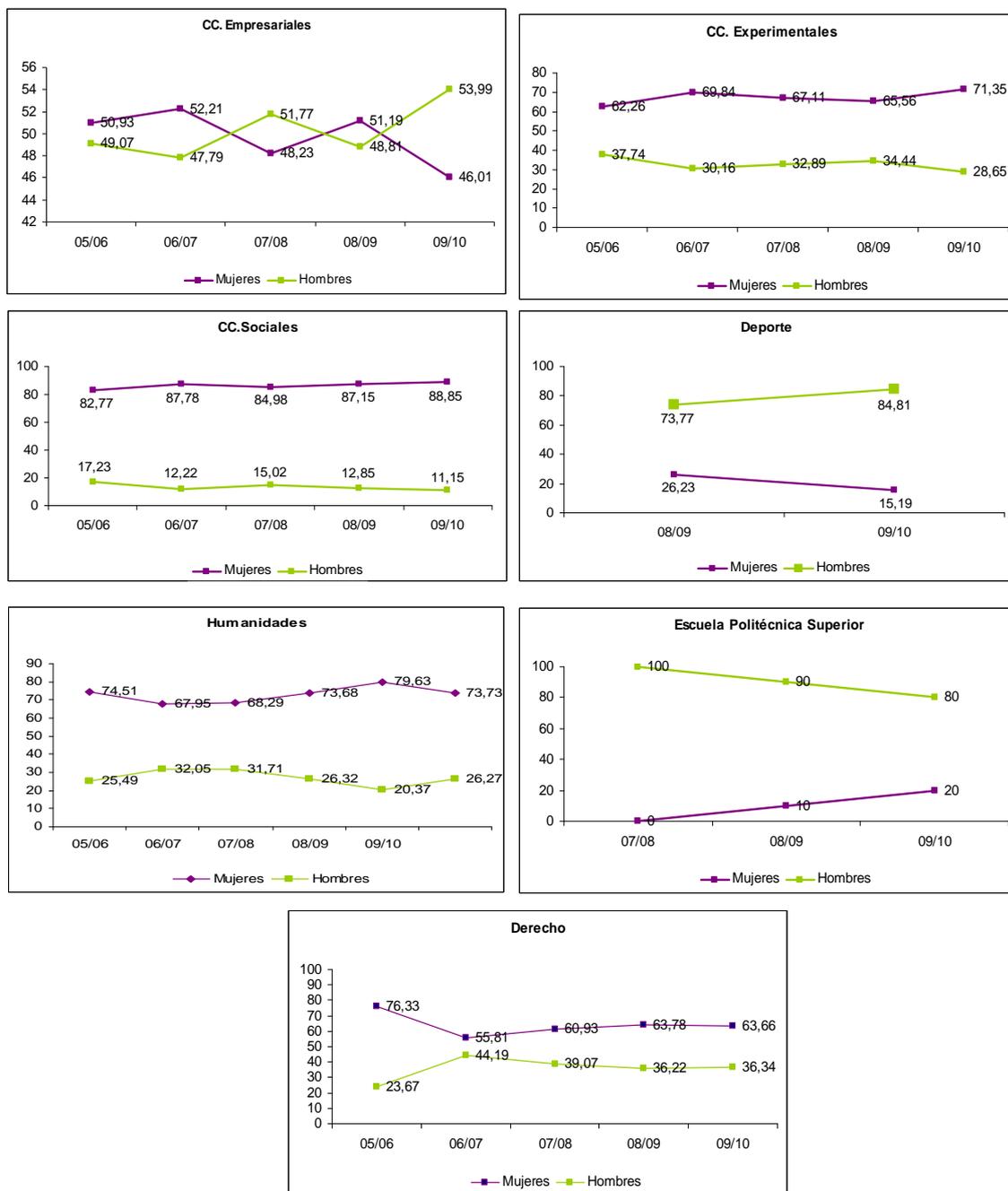


Figura 9. Evolución del alumnado graduado por sexo y ámbito de conocimiento.
% Inter-sexo.



- **ABANDONO DE ESTUDIOS.**

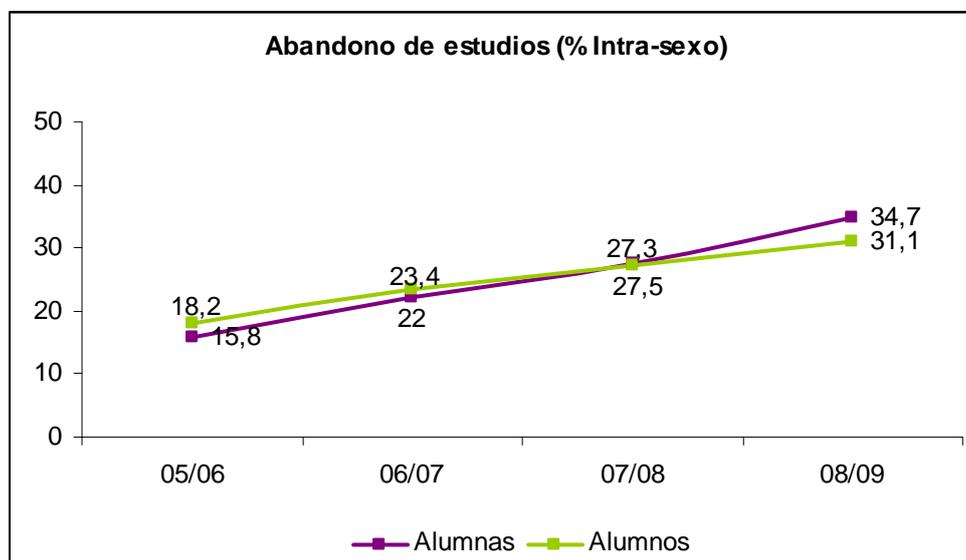
Desde el curso académico 2005/2006 hasta el 2008/2009, 3.552 estudiantes han abandonado sus estudios en la UPO. Si desagregamos los porcentajes por sexo, observamos que el 51,55% son alumnas frente al 48,45% de alumnos, lo que supone una diferencia de tres puntos porcentuales.

Tabla 13. Evolución del alumnado que abandona sus estudios, por sexo.

Curso Académico	Alumnas	Alumnos	TOTAL	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos
2005/2006	290	313	603	15,84	18,19	48,09	51,91
2006/2007	403	403	806	22,01	23,42	50	50
2007/2008	503	470	973	27,47	27,31	51,70	48,30
2008/2009	635	535	1170	34,68	31,09	54,27	45,73
TOTAL	1831	1721	3552	100	100	51,55	48,45

Por otro lado, en relación a los datos de la tabla 13, se observan algunas variaciones durante los años 2005 al 2009. En ambos sexos se ha producido un incremento del abandono de los estudios, sobre todo entre las alumnas, cuyo porcentaje ha pasado de ser un 15,84% en el curso 2005/2006, a un 34,68% en el 2008/2009. Concretamente, en el caso de las alumnas, el porcentaje de abandono se ha incrementado en casi 19 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los alumnos el incremento ha sido de 13 puntos porcentuales (figura 10).

Figura 10. Evolución por sexo del alumnado que abandona sus estudios (cursos 2005 a 2009).



- **ALUMNADO EN LAS DELEGACIONES Y SUBDELEGACIONES.**

Tabla 14. Alumnado en las delegaciones y subdelegaciones, por sexo (curso 2010/2011).

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Delegaciones	70	54,68	58	45,32	128
Subdelegaciones	63	54,78	52	45,22	115

Figura 11. Distribución por sexo del alumnado de la UPO en puestos de Delegación de Estudiantes (Delegadas/os de clase).

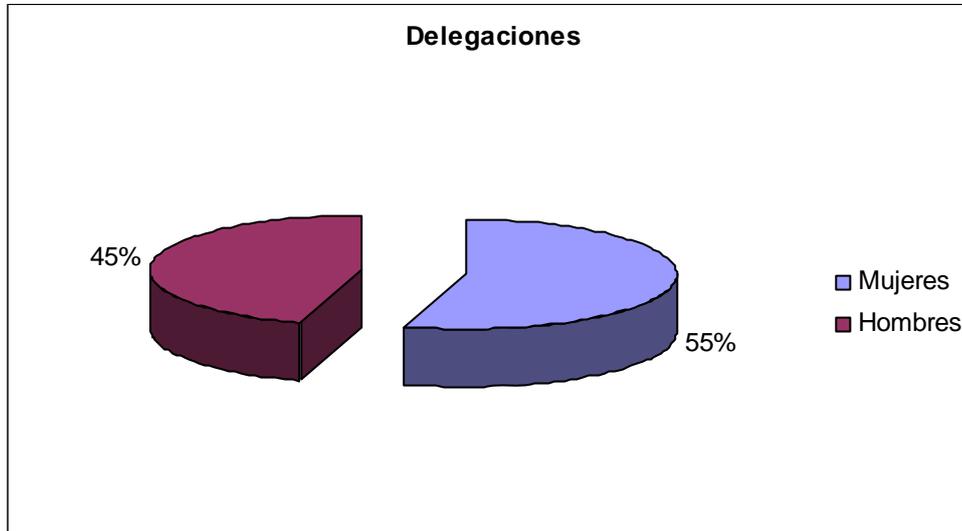
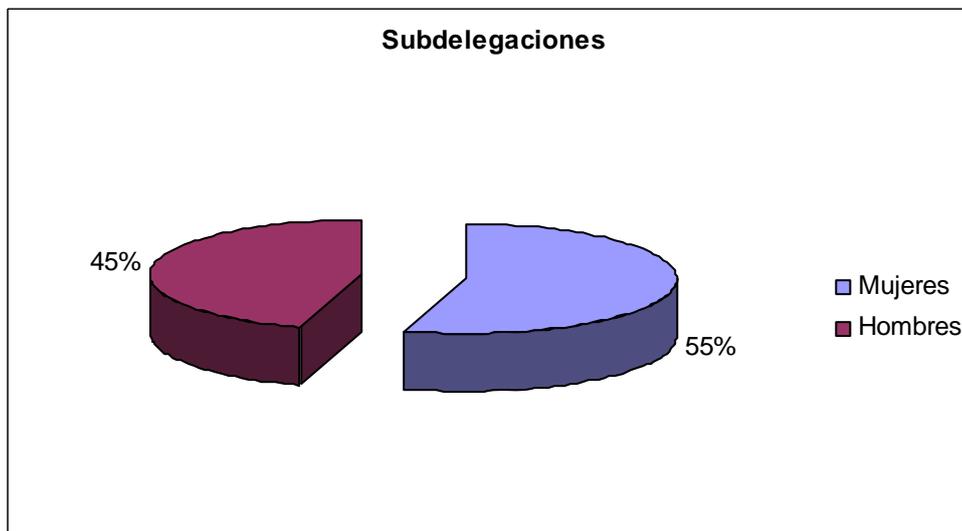


Figura 12. Distribución por sexo del alumnado de la UPO en puestos de Subdelegación de estudiantes (Subdelegados/as de clase).



Como puede observarse en las figuras anteriores, los puestos de Delegado/a y Subdelegado/a de clase presentan una distribución equilibrada. Sin embargo, se trata de datos incompletos, ya que no se ha contado con los datos totales. Por otra parte, sería interesante en este apartado conocer si existen diferencias en la presencia de alumnas y alumnos por facultad.

- **ALUMNADO BECADO MEDIANTE PROGRAMAS DE MOVILIDAD DE LA UPO.**

En este apartado se realiza un análisis de las becas concedidas a mujeres y hombres que solicitan cursar sus estudios en el extranjero, a través de los distintos programas de movilidad que contempla el Área de Relaciones Internacionales y que aparecen especificados en la tabla 15.

Concretamente, se analizan los datos desagregados por sexo tanto del alumnado español que obtiene una beca para estudiar en el extranjero, como del alumnado internacional que viene a estudiar a la UPO; la presencia de mujeres y hombres según los países de destino y de procedencia, así como la evolución del número de alumnas y de alumnos en los últimos 12 años, desde el curso 1999/2000 hasta el presente curso 2010/2011.

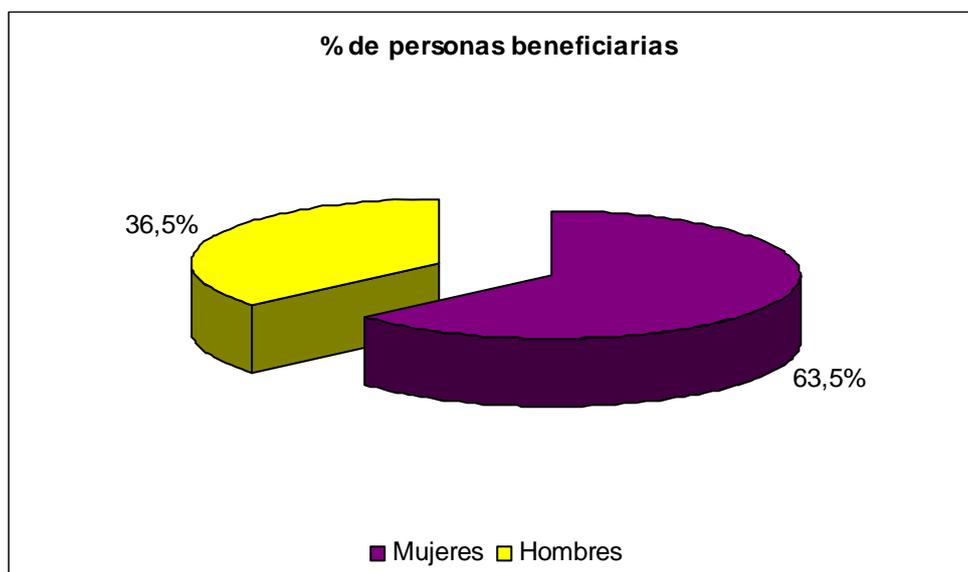
Tabla 15. Distribución del alumnado español y extranjero becado, según programa de movilidad (curso 2010/2011).

	Programa	Hombre	%	Mujer	%	Total
ALUMNADO ESPAÑOL	ANUIES/CRUE	7	29,2	17	70,8	24
	Atlanticus	8	28,6	20	71,4	28
	Breves-EE.UU/Canadá	2	20	8	80	10
	Erasmus	195	44,1	247	55,9	442
	PIMA HUMBOLDT	1	33,3	2	66,7	3

	PIMA PROMADES	2	66,7	1	33,3	3
	PIMA RIEDE	2	50	2	50	4
	PIMA RITS	0	0	3	100	3
	PUCP Mod-A	2	66,7	1	33,3	3
	PUCP Mod-B	2	33,3	4	66,7	6
	Total	221	42	305	58	526
ALUMNADO EXTRANJERO	ANUIES/CRUE	12	26,1	34	73,9	46
	Atlanticus	1	100	0	0	1
	Erasmus	110	30,1	255	69,9	365
	Intercambio	0	0	1	100	1
	PIMA HUMBOLDT	0	0	2	100	2
	PIMA PROMADES	1	50	1	50	2
	PIMA RIEDE	1	25	3	75	4
	PIMA RITS	0	0	1	100	1
	PUCP Mod-A	1	25	3	75	4
	Fundación Carolina (*)	1	100		0	1
	Total	127	29,7	300	70,3	427
	TOTAL GENERAL	348	36,6	605	63,6	953

(*) Las becas de la Fundación Carolina son otorgadas para realizar un programa de doctorado en cualquier universidad española y están dirigidas al personal docente de las Universidades es de América Latina. Hay que aclarar, por tanto, que aunque el personal beneficiario sea profesorado extranjero, hemos considerado incluirlo dentro del alumnado extranjero.

Figura 13. Distribución del alumnado español y extranjero becado en los programas de movilidad, por sexo (curso 2010/2011).



Respecto a la movilidad del alumnado que participa o ha participado en los distintos programas internacionales en el presente curso 2010/2011, debemos señalar que del total de las 953 becas que se han concedido entre alumnado español y extranjero de la UPO, el 63,5% de las personas beneficiarias son mujeres (figura 13).

Figura 14. Distribución por sexos del alumnado español participante en los programas de movilidad (curso 2010/2011).

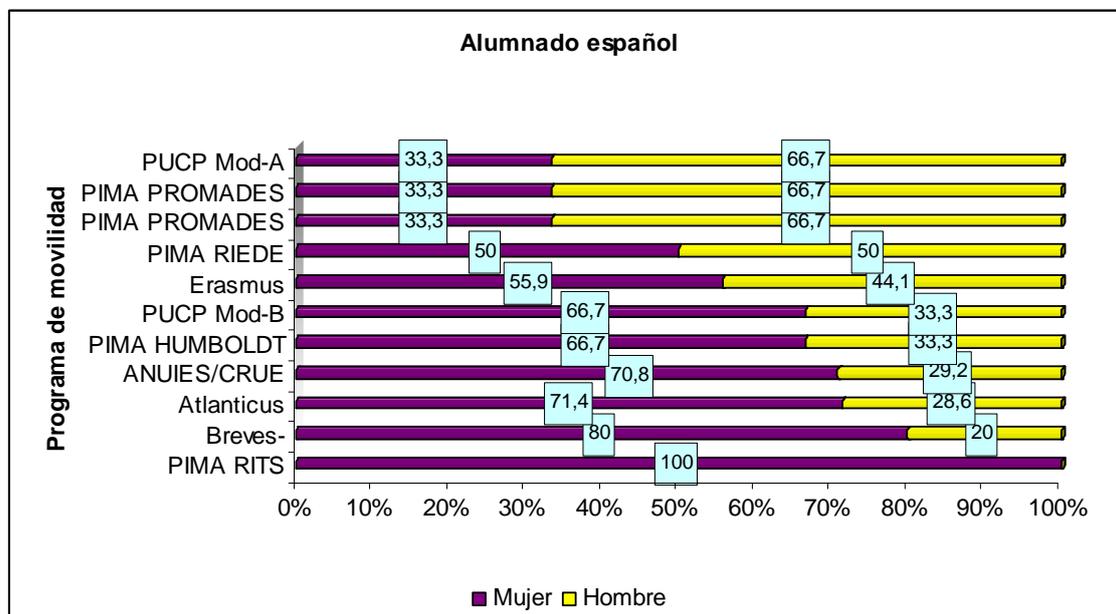
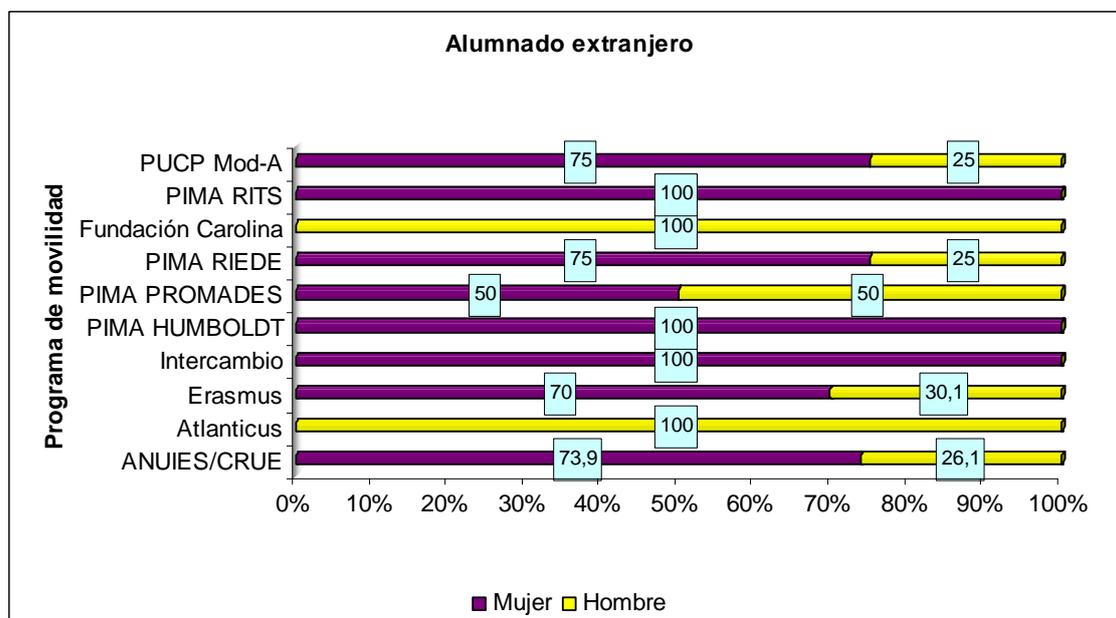


Figura 15. Distribución por sexos del alumnado extranjero participante en los programas de movilidad (curso 2010/2011).



Dentro del alumnado con nacionalidad española (ver figura 14) en el presente curso 2010/2011, el 58% de quienes participan en algún programa de movilidad está compuesto por mujeres. Según los distintos programas de movilidad, las mujeres representan los porcentajes más elevados en la mayoría de ellos, exceptuando la beca Pima Promades y la PUCP, en su modalidad A, cuyo disfrute se ha concedido a alumnos, dos en el primer caso y otros dos en el segundo.

Por otro lado, el Programa Erasmus constituye una de las modalidades de beca de movilidad en la que se ofertan un mayor número de plazas y, por lo tanto, hay más personas beneficiarias de ambos sexos, aunque la proporción de mujeres supera al de los hombres en casi 12 puntos porcentuales.

En lo que respecta al alumnado extranjero (ver figura 15) que está disfrutando de alguna de las becas de movilidad en el curso 2010/2011, también está representado en su mayoría por mujeres, concretamente en un 70,3% mientras que la proporción de los hombres extranjeros apenas supera los 30 puntos porcentuales.

Así pues, las alumnas extranjeras que vienen a realizar sus estudios en la UPO, lo hacen principalmente a través del programa CRUE (73,9%) y Erasmus (69,9%), al igual que los hombres, aunque éstos tal y como se puede comprobar representan los porcentajes inferiores.

○ **ALUMNADO BECADO, SEGÚN EL PAÍS DE DESTINO Y DE PROCEDENCIA.**

Tabla 16. Distribución del alumnado español becado, por sexo y país de destino (curso 2010/2011).

País	Alumnos	%	Alumnas	%	Total
Alemania	16	29,1	39	70,9	55

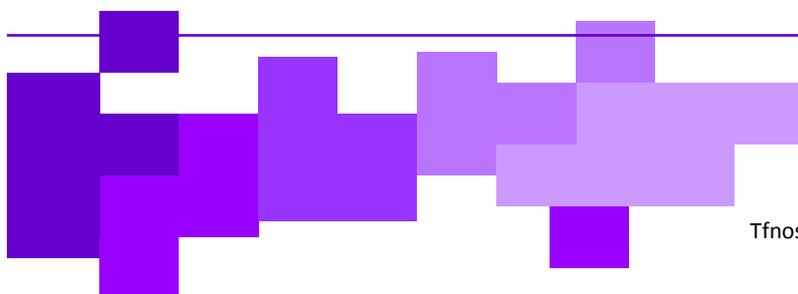
<i>Argentina</i>	0	0	3	100	3
<i>Australia</i>	0	0	1	100	1
<i>Austria</i>	3	27,3	8	72,7	11
<i>Bélgica</i>	6	21,4	22	78,6	28
<i>Brasil</i>	1	100	0	0	1
<i>BULGARIA</i>	2	100	0	0	2
<i>Canadá</i>	2	16,7	10	83,3	12
<i>Chile</i>	1	100	0	0	1
<i>Colombia</i>	1	50	1	50	2
<i>Costa Rica</i>	0	0	1	100	1
<i>Dinamarca</i>	4	50	4	50	8
<i>Eslovaquia</i>	5	100	0	0	5
<i>Eslovenia</i>	1	50	1	50	2
<i>EE.UU.</i>	7	33,3	14	66,7	21
<i>Finlandia</i>	5	45,5	6	54,5	11
<i>Francia</i>	77	50	77	50	154
<i>Hungría</i>	2	66,7	1	33,3	3
<i>Irlanda</i>	1	12,5	7	87,5	8
<i>Italia</i>	27	40,9	39	59,1	66
<i>Lituania</i>	2	50	2	50	4
<i>México</i>	9	33,3	18	66,7	27
<i>Países Bajos</i>	11	78,6	3	21,4	14
<i>Perú</i>	4	40	6	60	10

<i>Polonia</i>	12	54,5	10	45,5	22
<i>Portugal</i>	7	41,2	10	58,8	17
<i>Reino Unido</i>	4	21,1	15	78,9	19
<i>Rep. Checa</i>	6	66,7	3	33,3	9
<i>Rumania</i>	0	0	1	100	1
<i>Suecia</i>	5	71,4	2	28,6	7
<i>Uruguay</i>	0	0	1	100	1
TOTAL	221	42,0	305	58,0	526

Si distribuimos al alumnado español que se encuentra realizando sus estudios en el extranjero, destacan por su mayor representación tanto de hombres como mujeres, los siguientes países: Francia, Alemania e Italia. Ahora bien, si analizamos la distribución por sexos, la tabla 16 muestra que la presencia femenina es mayor en todos los países, excepto en Hungría, Países Bajos, República Checa y Suecia, y por tanto, representada mayoritariamente por los hombres. Encontramos una presencia equilibrada del alumnado en Colombia, Dinamarca, Eslovenia, Francia, Lituania, Polonia y Portugal.

Tabla 17. Distribución del alumnado extranjero becado, por sexo y país de procedencia (curso 2010/2011).

País	Alumnos	%	Alumnas	%	Total
<i>Alemania</i>	10	17,9	46	82,1	56
<i>Argentina</i>	1	50	1	50	2
<i>Austria</i>	0	0	7	100	7



<i>Bélgica</i>	11	44	14	56	25
<i>Brasil</i>	0	0	1	100	1
<i>Colombia</i>	0	0	2	100	2
<i>Costa Rica</i>	0	0	1	100	1
<i>Eslovaquia</i>	2	28,6	5	71,4	7
<i>Eslovenia</i>	0	0	4	100	4
<i>EE.UU.</i>	1	100	0	0	1
<i>Finlandia</i>	4	57,1	3	42,9	7
<i>Francia</i>	37	30,6	84	69,4	121
<i>Irlanda</i>	2	40	3	60	5
<i>Italia</i>	28	37,8	46	62,2	74
<i>Lituania</i>	0	0	4	100	4
<i>México</i>	13	27,7	34	72,3	47
<i>Países Bajos</i>	3	33,3	6	66,7	9
<i>Perú</i>	1	20	4	80	5
<i>Polonia</i>	3	15,8	16	84,2	19
<i>Portugal</i>	2	50,0	2	50,0	4
<i>Reino Unido</i>	7	35	13	65	20
<i>República Checa</i>	1	33,3	2	66,7	3
<i>Suecia</i>	0	0	1	100	1
<i>Uruguay</i>	0	0	1	100	1
<i>Brasil(*)</i>	1	100	0	0	1

TOTAL	127	29,7	300	70,3	427
-------	-----	------	-----	------	-----

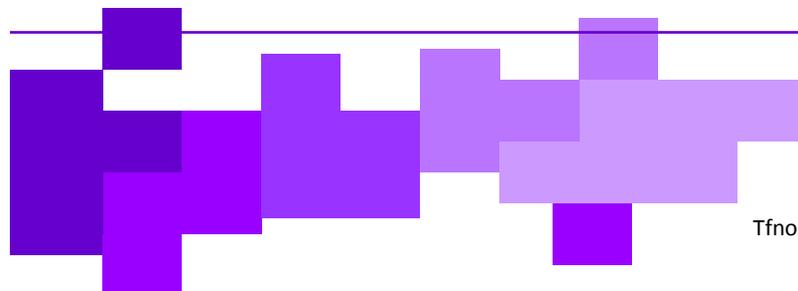
(* El alumno becado que proviene de Brasil, se corresponde con la beca de doctorado que otorga la Fundación Carolina. Por tanto, se trata de un profesor que se ha incluido dentro del alumnado extranjero.

En lo que se refiere al alumnado extranjero que cursa sus estudios en la UPO (tabla 17), este procede principalmente de Francia (121), seguido de Italia (74) y Alemania (56). Por sexos, también aquí encontramos diferencias en la distribución de mujeres y hombres, como ocurre entre el alumnado español. En el caso de las mujeres, éstas representan los mayores porcentajes en casi todos los países, exceptuando Finlandia, Estados Unidos o Brasil, cuya proporción es a favor de los alumnos. Los países donde existe una distribución equilibrada son Argentina, Portugal, Bélgica e Irlanda.

○ **EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO QUE HA PARTICIPADO EN LOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD.**

Tabla 18. Evolución del alumnado español y extranjero participante en los programas de movilidad, por sexo y curso académico.

Curso	ALUMNADO ESPAÑOL					ALUMNADO EXTRANJERO				
	Hombre	%	Mujer	%	Total	Hombre	%	Mujer	%	Total
1999/2000	3	27,3	8	72,7	11	7	63,6	4	36,4	11
2000/2001	7	30,4	16	69,6	23	6	40	9	60	15
2001/2002	25	46,3	29	53,7	54	28	35	52	65	80
2002/2003	26	38,8	41	61,2	67	30	35,7	54	64,3	84
2003/2004	44	46,8	50	53,2	94	35	29,9	82	70,1	117
2004/2005	52	42,3	71	57,7	123	37	29,8	87	70,2	124

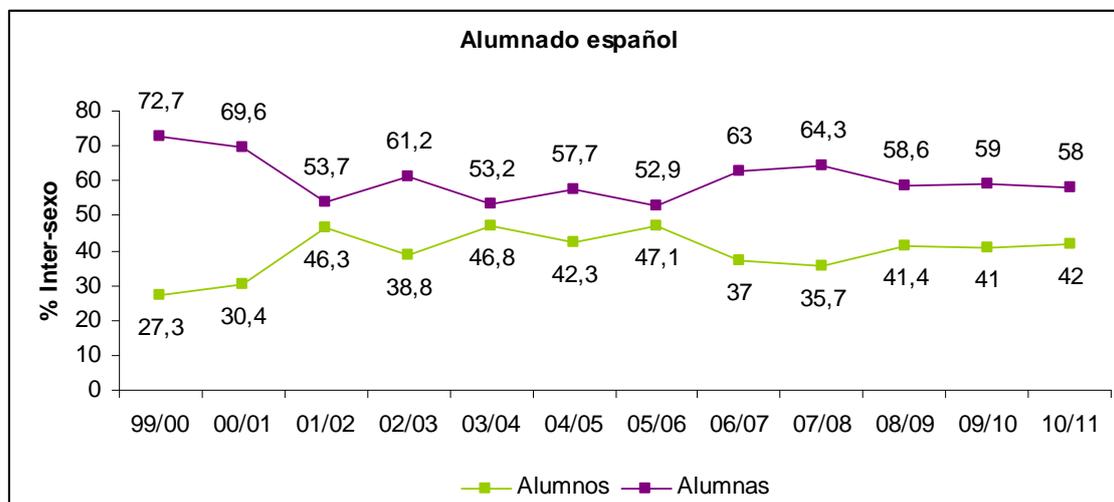


2005/2006	49	47,1	55	52,9	104	52	33,8	102	66,2	154
2006/2007	77	37	131	63	208	59	30,7	133	69,3	192
2007/2008	95	35,7	171	64,3	266	96	31,7	207	68,3	303
2008/2009	127	41,4	180	58,6	307	98	30,5	223	69,5	321
2009/2010	185	41	266	59	451	139	37	237	63	376
2010/2011	221	42	305	58	526	126	29,6	300	70,4	426
TOTAL	911	40,8	1323	59,2	2234	713	32,4	1490	67,6	2203

A lo largo de los doce cursos académicos que mostramos en la tabla 18 para estudiar la evolución del alumnado de la UPO que ha participado en los programas de movilidad, cabe destacar, en primer lugar, la similitud entre la participación global del alumnado español y extranjero (2.234 y 2203 respectivamente).

Comparando la participación por sexo se observa que, en el conjunto total de cursos, los porcentajes de mujeres son superiores a los de los hombres, y en el caso de las alumnas extranjeras, la diferencia es mayor en comparación con la distribución por sexo del alumnado español. Concretamente, del total de alumnado español que se ha beneficiado de una beca de movilidad, el 59,2% han sido mujeres frente al 40,8% de los hombres, lo que supone una diferencia de 18,4 puntos. En cambio, entre el alumnado extranjero, la diferencia alcanza los 35 puntos porcentuales (un 67,6% de las mujeres frente al 32,4% de los hombres).

Figura 16. Evolución del alumnado español participante en los programas de movilidad, por sexo (1999/2011).



Si se analizan los datos relativos al alumnado español representados en la figura 16, se deduce que la participación de mujeres en los programas de movilidad se ha mantenido siempre con valores superiores a la de los varones. Concretamente, el porcentaje de alumnas ha oscilado entre el 72,7% en el curso 1999/2000 y el 58% en el curso 2010/2011. Si bien esta tendencia ha ido acompañada por un ligero aumento de la presencia de alumnos, lo que ha ocasionado que podamos hablar de una relativa representación equilibrada en algunos cursos, aunque muy limitada, dado que el valor máximo que han llegado a representar los estudiantes fue en el cursos académico 2005/2006, con una proporción del 47,1%.

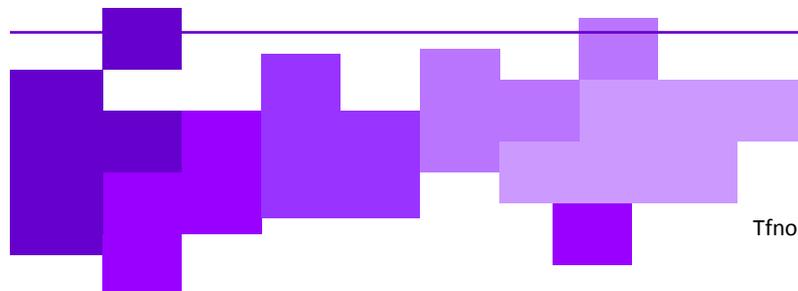
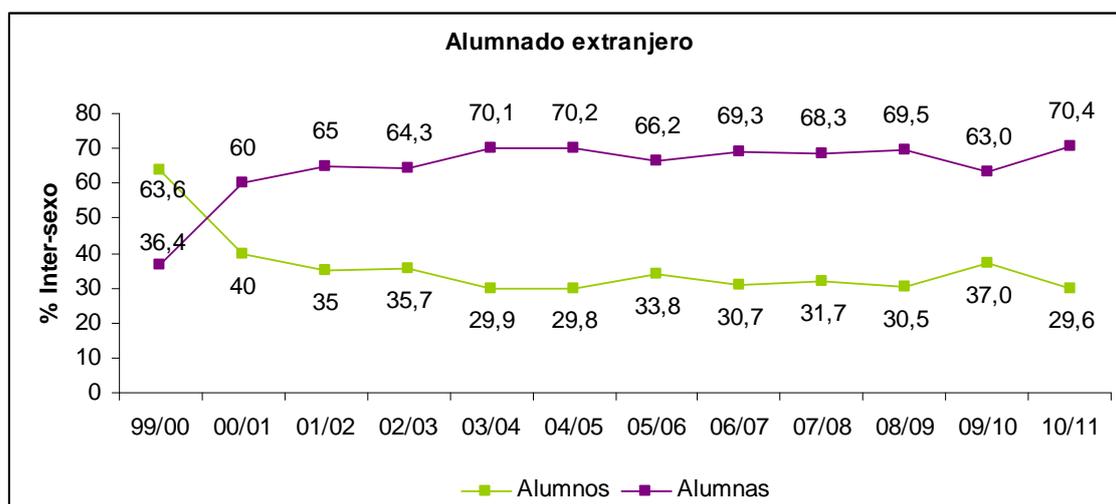
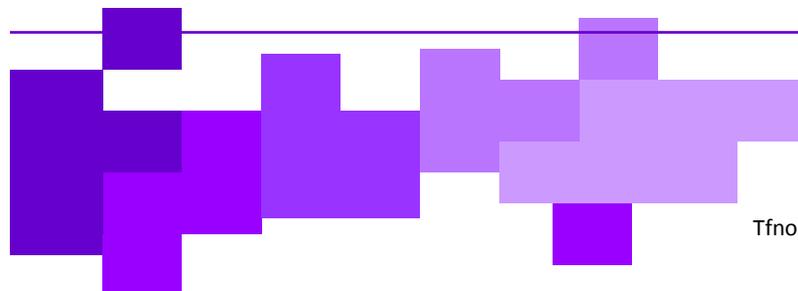


Figura 17. Evolución del alumnado extranjero participante en los programas de movilidad, por sexo (1999/2011).



En cuanto a la evolución del alumnado extranjero que ha acudido a España con una beca de movilidad, la figura 17 muestra claramente que, exceptuando el primer curso 1999/2000, donde los hombres son mayoría (un 63,6% frente al 36,4% de las mujeres), en los cursos posteriores la participación de alumnas ha presentado porcentajes notablemente superiores a los de los alumnos y, además, ha ido aumentando a lo largo de los años.

En este sentido, debemos señalar que el porcentaje de alumnas más elevado se ha registrado en el presente curso 2010/2011, donde las mujeres constituyen el 70,4% de las becas de movilidad concedidas para realizar los estudios universitarios en la UPO.

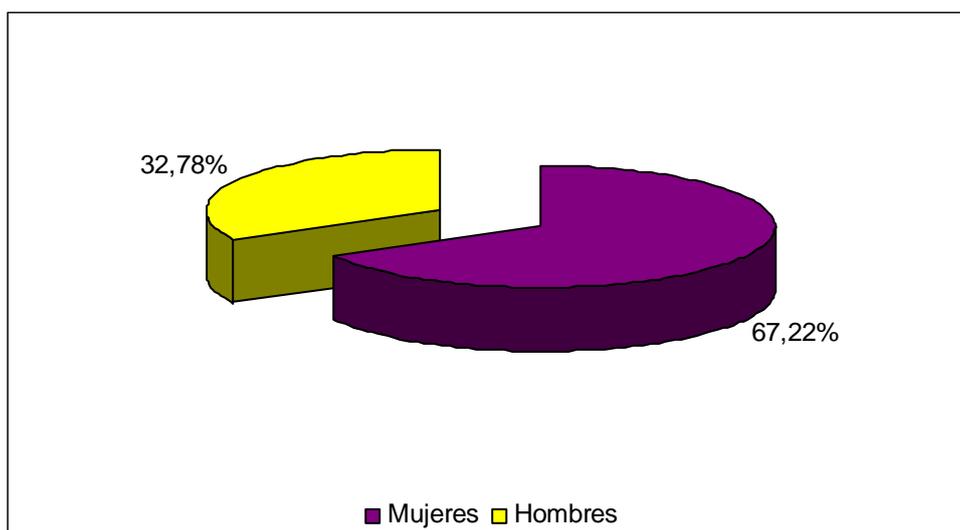


5.4.3. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el Personal de Administración y Servicios de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

- **COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DEL PAS.**

La plantilla del Personal de Administración y Servicios de la UPO estaba compuesta (a fecha de 30 de septiembre de 2010) por un total de 363 personas, de las cuales el 32,78% (119) son hombres y el 67,22% (244) son mujeres.

Figura 18. Distribución de la plantilla del PAS, por sexo.



Como se aprecia en la figura 18, la plantilla del PAS presenta una composición desequilibrada a favor de las mujeres, por su mayor representación en comparación con los varones.

Tabla 19. Plantilla del PAS con diversidad funcional, por sexo.

Categoría	Grupo	Mujeres	Hombres	TOTAL
PAS Funcionario	C1	2	0	4
	C2	2	0	2
PAS Laboral		0	0	0

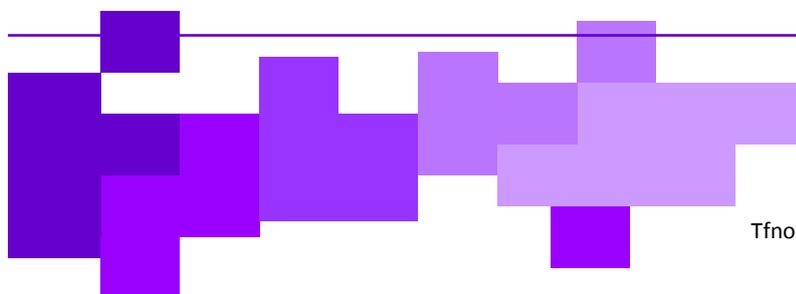
La proporción de personas con diversidad funcional es muy baja (1,10%), siendo todas ellas mujeres (4 en total) que se encuentran entre el personal funcionario -concretamente 2 en el grupo C1 y otras 2 en el grupo C2- (tabla 19).

Esta primera aproximación a la plantilla del PAS, nos estaría indicando la sobrerrepresentación de las mujeres respecto al total de varones. Ahora bien, para hacer un estudio más detallado de su composición, es necesario conocer otros rasgos que definen al conjunto del PAS, desagregados por sexo.

- **EDAD DEL PAS.**

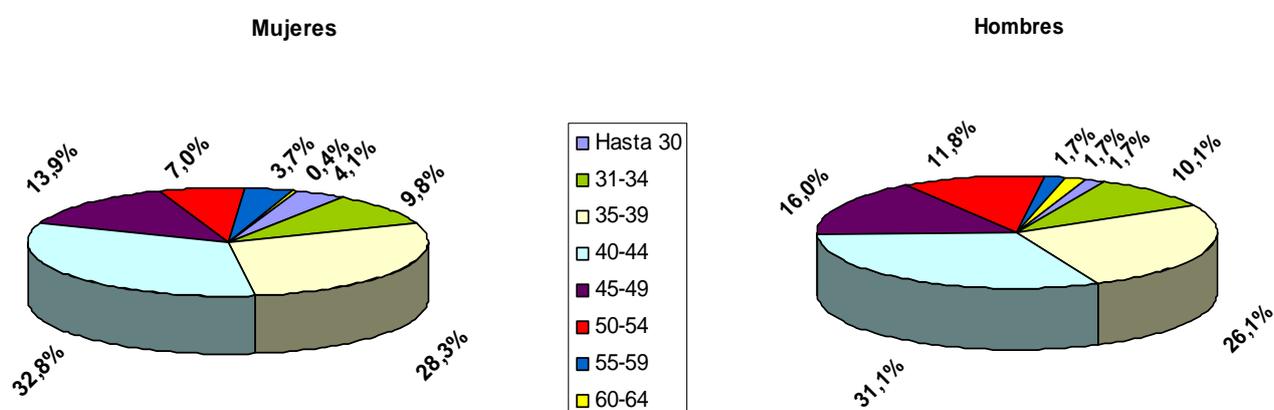
Tabla 20. Distribución de la plantilla del PAS por edades.

Intervalos de edad	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Hasta 30	10	2	12	4,10	1,68	83,33	16,67
31-34	24	12	36	9,84	10,08	66,67	33,33
35-39	69	31	100	28,28	26,05	69	31
40-44	80	37	117	32,79	31,09	68,38	31,62



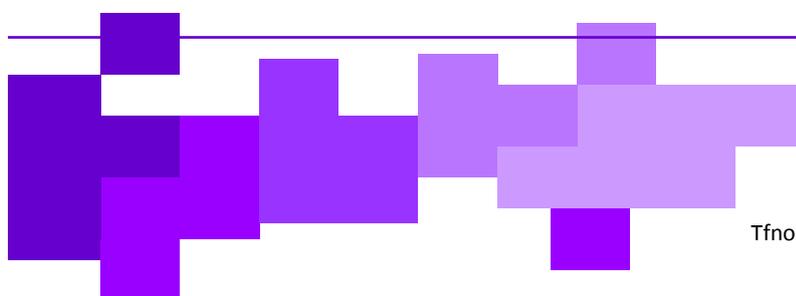
45-49	34	19	53	13,93	15,97	64,15	35,85
50-54	17	14	31	6,97	11,76	54,84	45,16
55-59	9	2	11	3,69	1,68	81,82	18,18
60-64	1	2	3	0,41	1,68	33,33	66,67
TOTAL	244	119	363	100	100	67,22	32,78

Figura 19. Composición de la plantilla del PAS, por intervalos de edad. % Intra-sexo.



Si analizamos los tramos de edad en los que se ubican mujeres y hombres, con relación a su grupo sexual (figura 19), encontramos porcentajes similares en los grupos situados entre los 31 y los 49 años.

En concreto, en relación a los porcentajes intra-sexo, la mayor parte de la plantilla femenina se sitúa entre los 35 y los 44 años (61,07%), al igual que la masculina, aunque la proporción de esta es ligeramente inferior (57,14%). En cambio, en el grupo de 45 a 54 años de edad existe una mayor representación de hombres en comparación con las mujeres de estas mismas edades (27,73% y 20,9% respectivamente).



En cuanto a la distribución de la plantilla del PAS sobre ambos sexos (porcentaje inter-sexo), se observa que la presencia femenina es mayor en todos los intervalos de edad, exceptuando el grupo de 60 a 64 años, donde hay 2 hombres frente a 1 mujer.

Entre el personal de ambos sexos que no supera los 35 años, existe también una composición desigual (34 mujeres frente a 14 hombres). En el caso del grupo de 50 a 54 años, a pesar de seguir siendo inferior el porcentaje de hombres, se aprecia una distribución más paritaria (14 hombres y 17 mujeres).

Para concluir con el análisis de los grupos de edad, hay que señalar una vez más que este perfil, con relación a la edad de la plantilla del PAS, refleja mejor los datos de las mujeres, debido a que constituyen la mayor parte del personal.

- **DISTRIBUCIÓN DEL PAS POR RÉGIMEN JURÍDICO Y SEXO.**

Para hacer un estudio más detallado de su composición, es necesario conocer el lugar que ocupan hombres y mujeres según su régimen jurídico y el grupo profesional al que pertenecen.

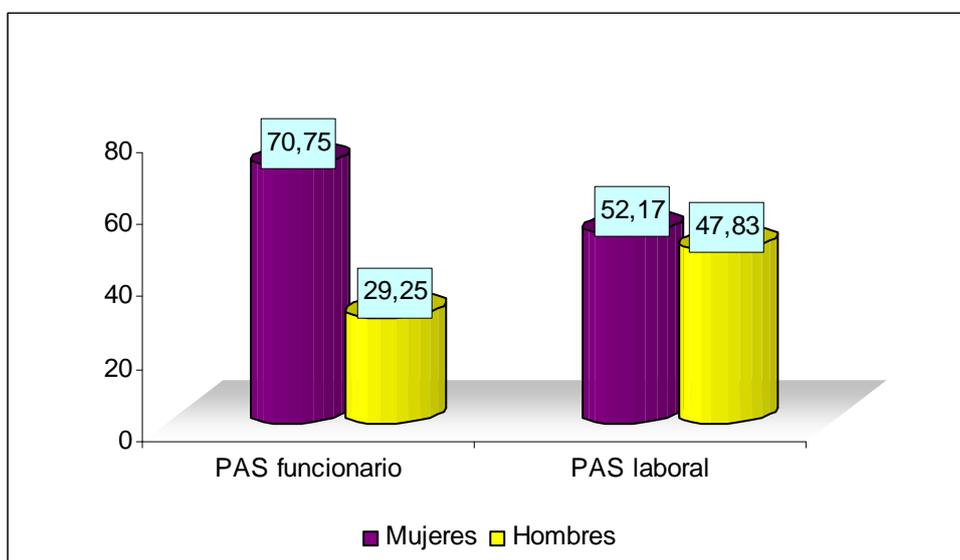
Tabla 21. Distribución de la plantilla del PAS, según el régimen jurídico y sexo.

Régimen Jurídico	Mujeres	Hombres	Total	Índices de Concentración		Índices de Distribución	
				Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PAS funcionario	208	86	294	85,25	72,27	70,75	29,25
PAS laboral	36	33	69	14,75	27,73	52,17	47,83
Total	244	119	363	100	100	67,22	32,78

En primer lugar, hay que señalar que casi la totalidad de la plantilla está concentrada en la categoría de personal funcionario; su peso porcentual (81%) es bastante elevado con relación al personal laboral (19%).

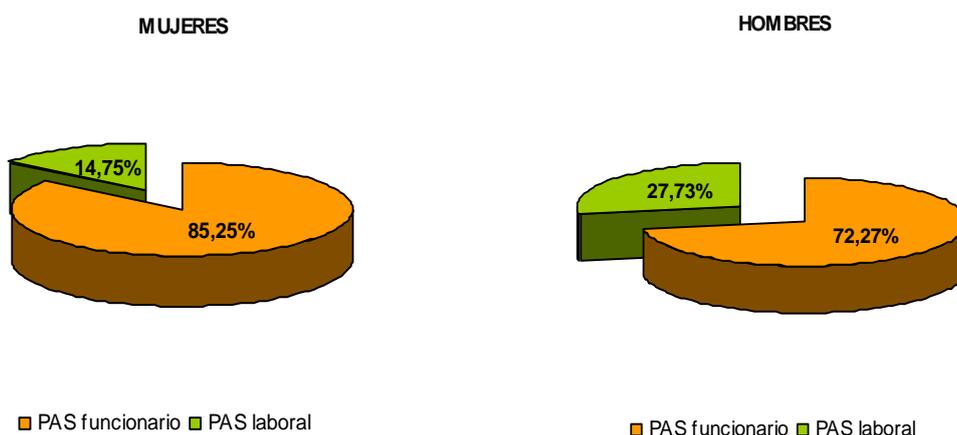
Tanto en el personal funcionario como en el laboral, el porcentaje de mujeres supera al de los hombres, aunque la composición del personal laboral presenta una distribución por sexos más equilibrada (tabla 21).

Figura 20. Distribución del PAS, según régimen jurídico y sexo (porcentaje).



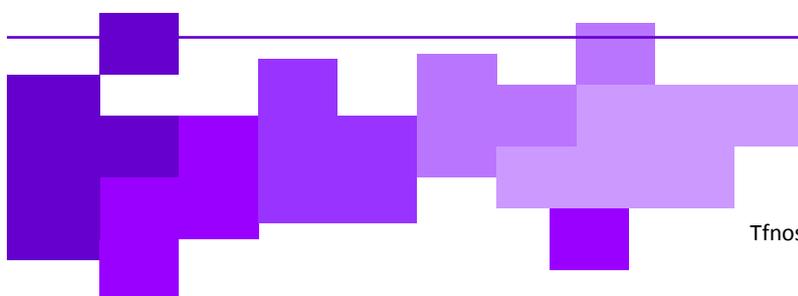
Como muestra la figura 20, en el caso del PAS funcionario, las mujeres representan el 70,75% frente al 29,25% de los hombres, por lo que es importante destacar que el personal funcionario está elevadamente feminizado. En cambio, dentro del personal que pertenece al régimen laboral, la diferencia es menor (52,17% de mujeres y 47,83% de hombres), y por tanto su composición es más igualitaria.

Figura 21. Distribución de la plantilla de trabajadoras y trabajadores del PAS. % Intra-sexo.



Comparando el peso representativo que tienen las mujeres y los hombres respecto del total de su sexo (figura 21), se aprecia que un alto porcentaje de la plantilla femenina pertenece al régimen 'personal funcionario' (85,25%). En el caso de los trabajadores, su presencia es inferior (72,27%) pero su valor porcentual en el laboral, supera al porcentaje de trabajadoras (27,73% de los hombres frente al 14,75% de las mujeres).

Por tanto, la mayoría de la plantilla del PAS se encuentra en la categoría profesional 'personal funcionario'. Por sexos, se observa una mayor presencia de mujeres en ambos tipos de régimen, siendo significativamente superior en la categoría de 'personal funcionario'.



- COMPOSICIÓN DEL PAS FUNCIONARIO, SEGÚN GRUPO PROFESIONAL.

Tabla 22. Distribución del PAS funcionario según grupo profesional. (30/09/2010).

Grupo	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				M	H	M	H
A1	7	10	17	3,37	11,63	41,18	58,82
A2	34	16	50	16,35	18,60	68	32
C1	105	48	153	50,48	55,81	68,63	31,37
C2	62	12	74	29,81	13,95	83,78	16,22
TOTAL	208	86	294	100	100	70,75	29,25

Si analizamos la distribución de hombres y mujeres por grupo profesional, observamos que el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en todos los niveles, salvo en el grupo A1, donde la presencia de los varones es ligeramente superior (10 hombres frente a 7 mujeres).

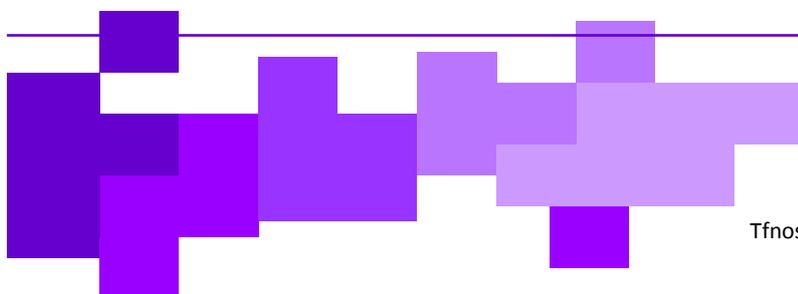
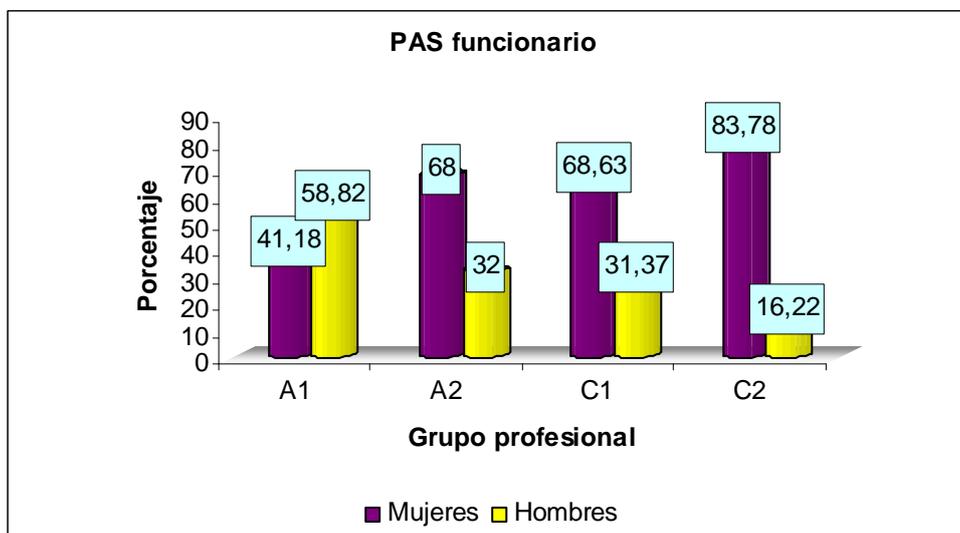


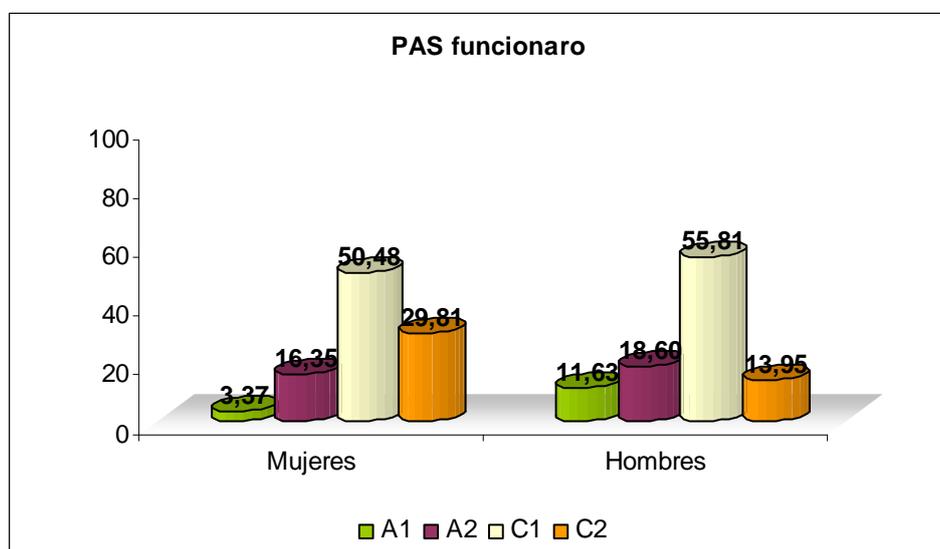
Figura 22. Distribución del PAS funcionario por grupo profesional y sexo (valores absolutos).



Como muestra la figura 22, a medida que se desciende en la escala profesional, aumenta la presencia femenina, mientras que en el caso de los varones se da la condición contraria; es decir, están más presentes en el grupo profesional más elevado. Esta situación se refleja cuando se observa, por ejemplo, que en el grupo C1 la diferencia entre ambos sexos alcanza el valor de casi 68 puntos porcentuales a favor de las mujeres; o en el grupo A2, cuya distancia alcanza los 36 puntos de diferencia.

Sin embargo, si miramos el porcentaje de mujeres y hombres en relación al total de su sexo, constatamos que la presencia de mujeres es menor en todas las categorías excepto en el nivel C2. La mayor diferencia porcentual a favor de los varones se encuentra en la categoría más alta, es decir, en el A1, cuya diferencia alcanza casi los 8 puntos porcentuales. Esto significa que hay muchas más mujeres que hombres trabajando en puestos de inferior categoría, a pesar de que superan en número al total de la plantilla masculina.

Figura 23. Distribución del PAS funcionario por sexo y grupo profesional. % Intra sexo.



Como se aprecia en la figura 23, del total de mujeres que constituyen el PAS funcionario (208), la mitad (50,48%) se encuentra trabajando en el Grupo C1. Le siguen a una gran distancia el C2 (29,81%), A2 (16,35%) y en último lugar, el A1 (3,37%).

Con respecto al total de hombres que componen el PAS funcionario (86) más de la mitad se sitúa en el grupo C1 (55,81%), como ocurre con las mujeres, pero en este caso, la distribución de los varones en las demás categorías sigue el siguiente orden: A2 (18,60%), C2 (13,95%) y A1 (11,63%).

En este sentido, podemos constatar que el hecho de que la presencia de mujeres en las categorías más altas (A1 y A2) del personal funcionario sea inferior respecto a la de los hombres, hace que podamos hablar de una cierta segregación vertical en la distribución de mujeres y hombres en el PAS funcionario.

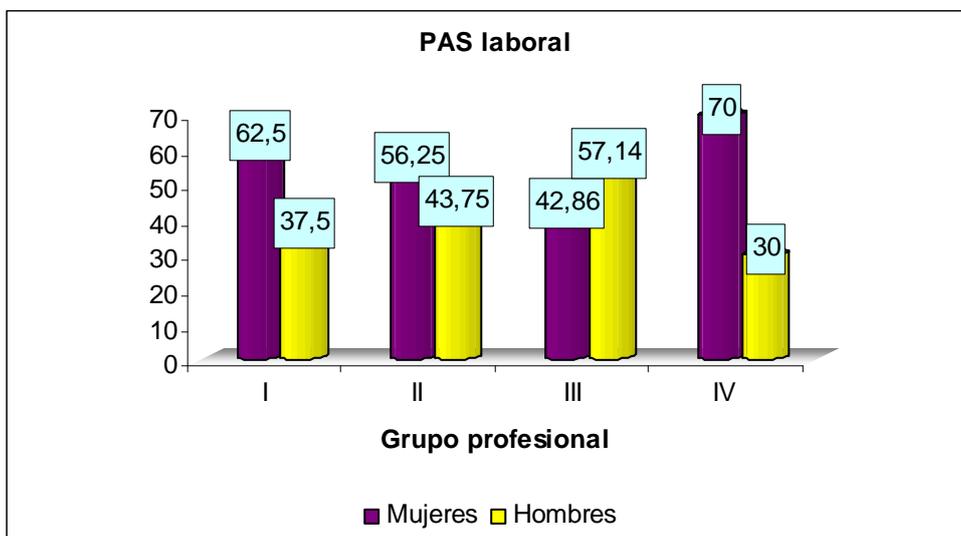
- **COMPOSICIÓN DEL PAS LABORAL, SEGÚN GRUPO PROFESIONAL.**

Tabla 23. Distribución del PAS laboral, según grupo profesional.

Grupo	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Intra-sexo		% Inter-sexo	
				M	H	M	H
I	5	3	8	13,89	9,09	62,5	37,5
II	9	7	16	25	21,21	56,25	43,75
III	15	20	35	41,67	60,61	42,86	57,14
IV	7	3	10	19,44	9,09	70	30
TOTAL	36	33	69	100	100	52,17	47,83

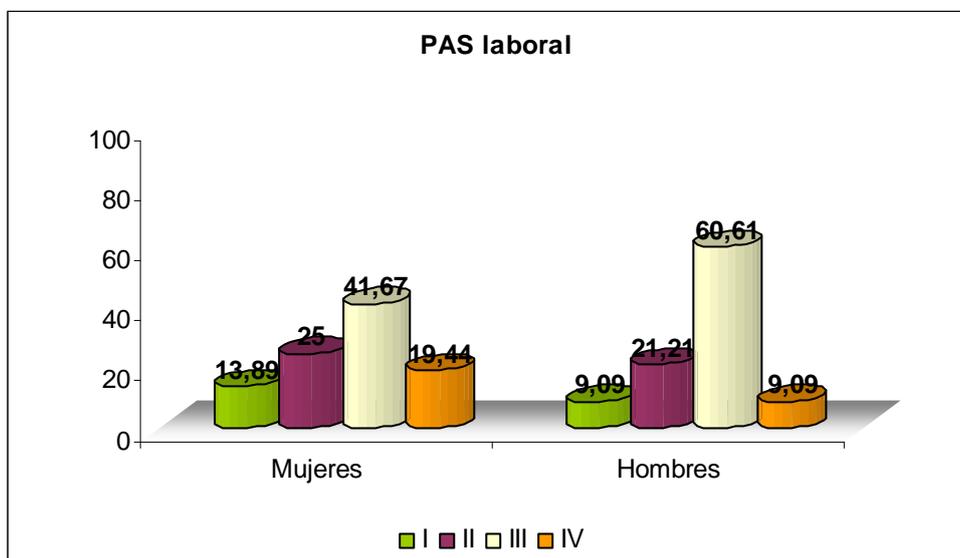
En el caso del PAS laboral, la distribución de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales presenta algunas diferencias porcentuales a favor de las mujeres, en los niveles I (62,5%) y IV (70%). En los grupos II y III hay una distribución equilibrada entre sexos, aunque en el nivel II el porcentaje de mujeres (56,25%) es ligeramente superior al de los varones, y en el nivel III la mayor proporción es de varones (57,14%).

Figura 24 .Distribución del PAS laboral por grupo profesional y sexo (valores absolutos).



En lo que respecta al PAS laboral, hay mayor presencia femenina en todos los grupos profesionales excepto en el grupo III, aunque su composición es equilibrada (42,86% mujeres y 57,14% hombres). Sin embargo, de las 10 personas que constituyen el grupo IV, el 70% representa a las mujeres.

Figura 25. Distribución del PAS laboral por sexo y grupo profesional (% sobre total de cada sexo).



Del total de hombres que componen el PAS laboral (33), más de la mitad se sitúa en el grupo profesional III (60,61%). A este le siguen los niveles II, I y IV, siendo la presencia de hombres en estos dos últimos niveles la misma (3 para ambos grupos).

En el caso de las mujeres, del total de empleadas que constituyen el PAS laboral (36), la mayoría también se encuentra en el nivel III, pero en menor proporción que los varones (41,67%). Le sigue el nivel II, IV y en último lugar, el I.

Agrupando los dos últimos niveles (III y IV), los hombres constituyen casi el 70% de la plantilla en estas categorías, frente al 61% de las mujeres. En cambio, agrupando los niveles I y II, el 38,89% del PAS está compuesto por mujeres, frente al 30% de hombres.

Por tanto, como reflejan los datos anteriores, en cuanto a la distribución del PAS laboral, puede verse que son los varones quienes tienen una mayor presencia en las categorías inferiores y una menor presencia relativa en las superiores.

- **EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL PAS.**

Respecto a la evolución de la plantilla del PAS en los últimos cursos académicos, hay que señalar los siguientes resultados:

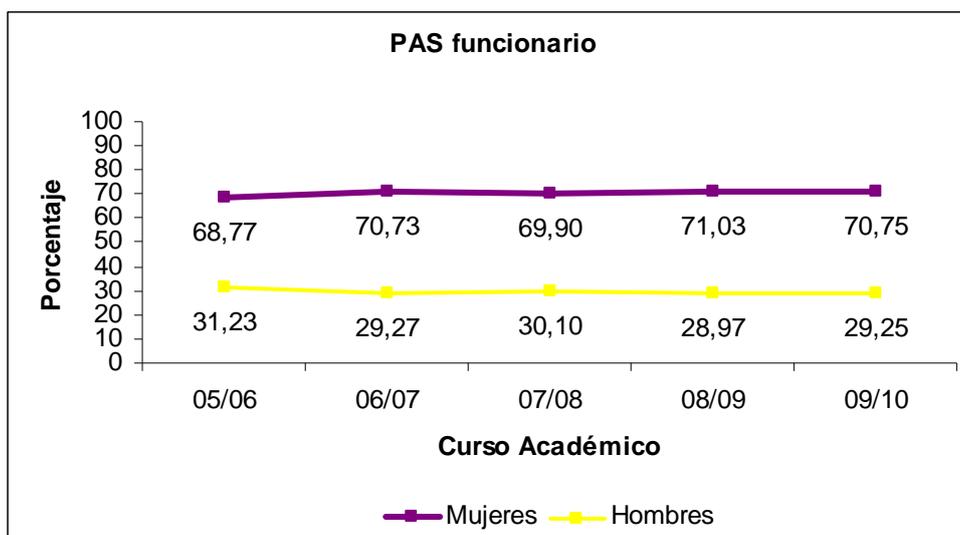
Tabla 24. Evolución de la composición de la plantilla del PAS funcionario y laboral, por sexo y curso académico.

	Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PAS FUNCIONARIO	05/06	174	68,77	79	31,23	253
	06/07	203	70,73	84	29,27	287
	07/08	209	69,90	90	30,10	299
	08/09	228	71,03	93	28,97	321
	09/10	208	70,75	86	29,25	294
	Curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PAS LABORAL	05/06	39	52	36	48	75
	06/07	40	51,95	37	48,05	77
	07/08	40	54,79	33	45,21	73
	08/09	46	58,23	33	41,77	79
	09/10	36	52,17	33	47,83	69

Desde el año 2005, la plantilla del PAS funcionario ha ido aumentando ligeramente por año académico, excepto en el curso 2009/2010, donde se observa un descenso de la plantilla de

27 personas (20 trabajadoras y 7 trabajadores). Con la plantilla del PAS laboral, la situación es distinta; no se aprecia un aumento significativo de la plantilla, sino más bien una ligera disminución del personal de 10 trabajadoras en el curso 2009/2010 con respecto al curso anterior (tabla 24).

Figura 26. Evolución de la plantilla del PAS funcionario, por sexo y curso académico.

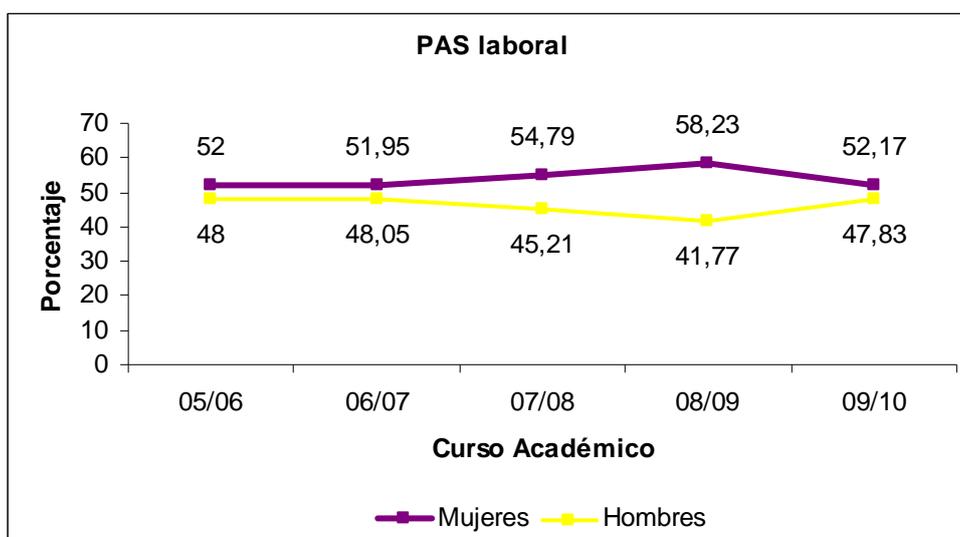


La proporción de funcionarias ha sido notablemente mayor que de funcionarios a lo largo de los últimos años, situándose entre el 68,77% en el curso 2005/2006 y el 70,75% en el último curso 2009/2010. En el caso de los varones, su representación ha sido siempre inferior, pasando del 31,23% a un 29,25%.

El número de trabajadores ha experimentado un leve aumento en el último año con respecto al anterior, pero este hecho no ha logrado disminuir la distancia entre varones y mujeres. La diferencia ha pasado de los 37,54 puntos porcentuales del curso 2005/2006 a favor de las mujeres, a los 41,5 puntos porcentuales en el último curso.

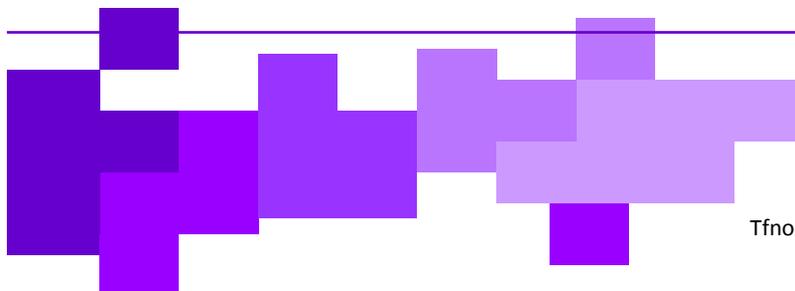
Con relación al PAS laboral, el porcentaje de mujeres y hombres no ha sufrido grandes modificaciones, y sigue habiendo una distribución paritaria, aunque las mujeres siguen teniendo un mayor peso en el colectivo del PAS laboral.

Figura 27. Evolución del PAS laboral, por curso académico.



Concretamente, en la figura 27 se puede ver cómo la proporción de mujeres se ha situado en todo momento entre el 52% y el 58%, y la de los hombres, entre el 41,7% y el 48%.

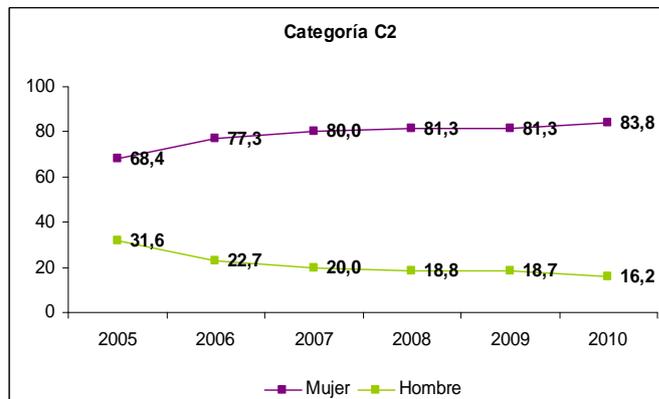
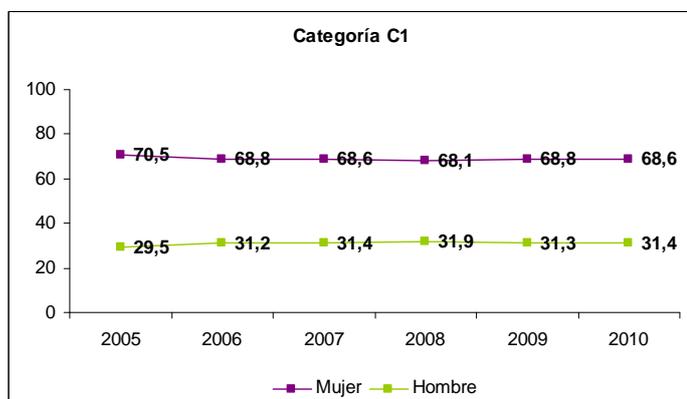
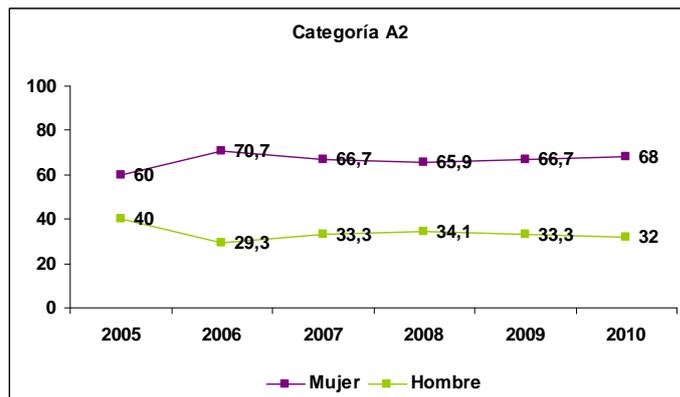
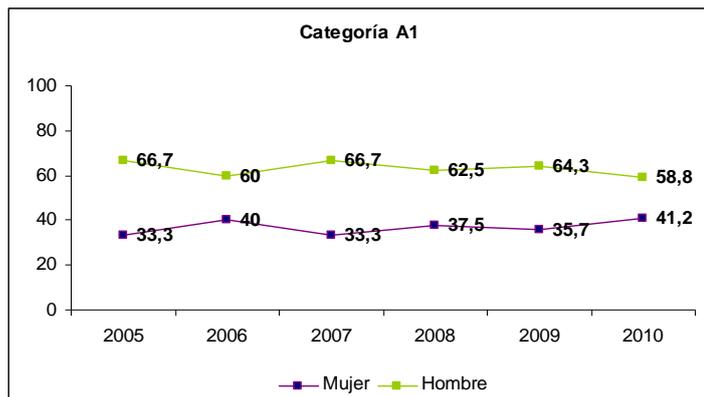
El porcentaje de representación más elevado para las mujeres se produce en el curso 2008/2009 (58,23%), mientras que la de los varones en ese mismo curso sufre un descenso con respecto a los cursos anteriores y experimenta un ligero aumento en el curso 2009/2010.



• EVOLUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO POR CATEGORÍA PROFESIONAL.

Figura 28. Evolución del PAS funcionario por categoría profesional. Años 2005 a 2010.

% Inter-sexo.



La figura 28 muestra la evolución del PAS funcionario en cada categoría profesional. Comenzando por la categoría A1, la distribución de hombres y mujeres ha pasado de los 33,4 puntos porcentuales de diferencia, a los 17,6 puntos. En el último año analizado la categoría A1 ha alcanzado una presencia equilibrada.

En la categoría A2 la distribución por sexos ha experimentado un cierto distanciamiento a favor de las mujeres. En el año 2006 se produce un aumento significativo de las mujeres y una reducción significativa de los varones, pero a partir de dicho año el porcentaje de mujeres vuelve a bajar. En general, la presencia de las mujeres ha ido aumentando, mientras que la de los hombres ha ido disminuyendo.

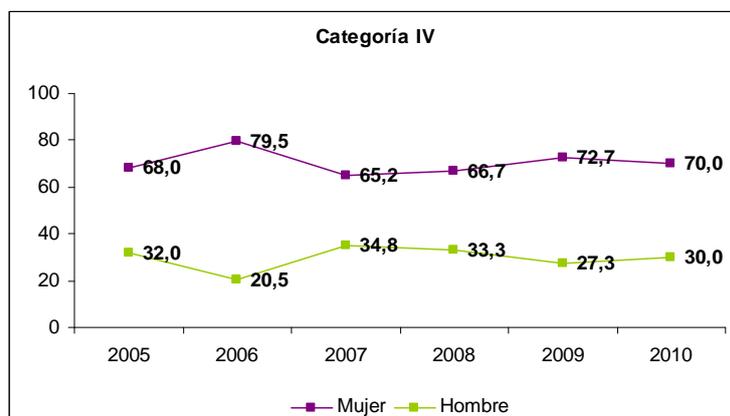
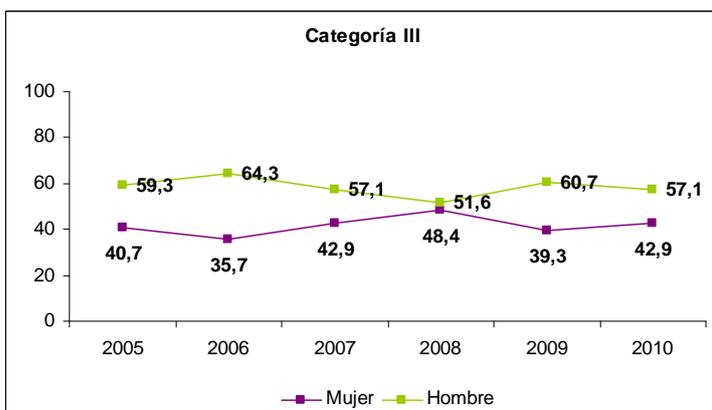
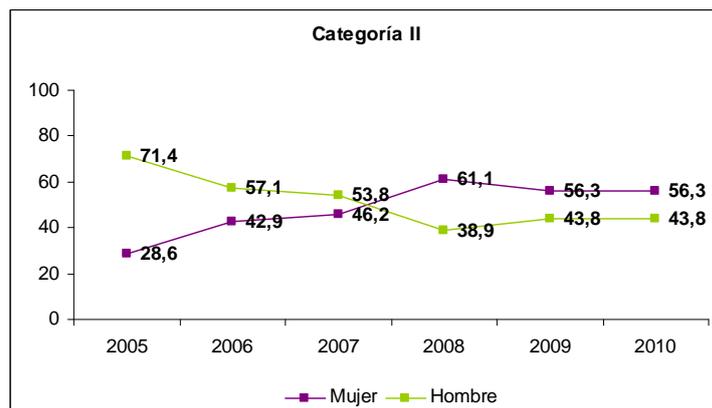
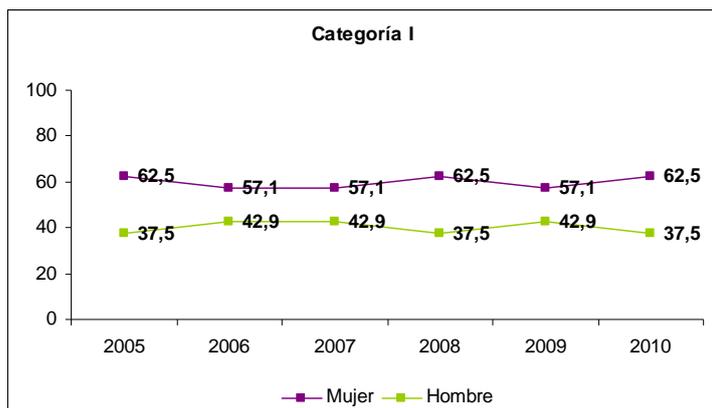
Con respecto a la categoría C1, el porcentaje de mujeres ha sido siempre superior al de los varones. Aunque a lo largo de los años las diferencias entre ambos sexos se han reducido, en el último año la diferencia alcanza los 37 puntos porcentuales.

Por último, puede afirmarse que la categoría C2 es la que presenta las mayores diferencias de representación de varones y mujeres. Mientras que los primeros han disminuido su peso porcentual con el paso de los años, la presencia de mujeres se ha incrementado considerablemente, pasando del 68,4% en 2005 a casi el 84% en el último año.

Para concluir con el análisis de la posición de mujeres y hombres según su categoría profesional, cabe señalar que en el nivel superior los puestos siguen estando ocupados por los varones, aunque en el año 2010 se ha alcanzado un equilibrio paritario. Destacar, además, que en la siguiente categoría superior de la escala del PAS funcionario, las mujeres siempre han sido mayoría, apreciándose un aumento de la diferencia a favor de las mujeres. Sin embargo, en los niveles inferiores de la escala, las mujeres también ostentan los porcentajes más elevados con relación a los varones. Especialmente en la categoría C2, las diferencias han ido aumentando a lo largo de los últimos años de manera muy significativa.

• EVOLUCIÓN DEL PAS LABORAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL.

Figura 29. Evolución del PAS laboral por categoría profesional. Años 2005 a 2010.
% Inter-sexo.



En la categoría I, el porcentaje de mujeres y hombres no ha experimentado grandes cambios en los últimos años, siendo las mujeres quienes mantienen una mayor presencia.

En la categoría II, el porcentaje de mujeres ha pasado de representar un 29% en 2005, a ser del 56% en 2010, mientras que el peso de los varones, que en 2005 alcanzaba casi el 72% de representación, ha experimentado un descenso hasta tener una proporción del 43,8%. Este cambio ha hecho que podamos hablar de una composición paritaria en este grupo profesional.

Respecto a la categoría III, los varones han obtenido los mayores porcentajes en todos los años, aunque con ligeras oscilaciones. En el último año se ha producido una presencia equilibrada.

La categoría IV es la que presenta las mayores diferencias en todos los años. En 2006 se alcanza la mayor desproporción de la plantilla en dicha categoría, ya que las mujeres llegaron a representar casi el 80%. En el último año, las mujeres siguen manteniendo los valores más elevados.

En definitiva, en la evolución del PAS laboral las diferencias no son tan significativas, salvo en la categoría inferior, lo cual indica que aunque las mujeres están más presentes en las categorías superiores, sobre todo en el grupo I, hay que indicar que sigue habiendo sobrerrepresentación de las mujeres en la categoría más baja de la escala del PAS laboral.

- **ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA DEL PAS.**

Otro de los aspectos a analizar en la plantilla del PAS, es la antigüedad del personal en la Universidad Pablo de Olavide.

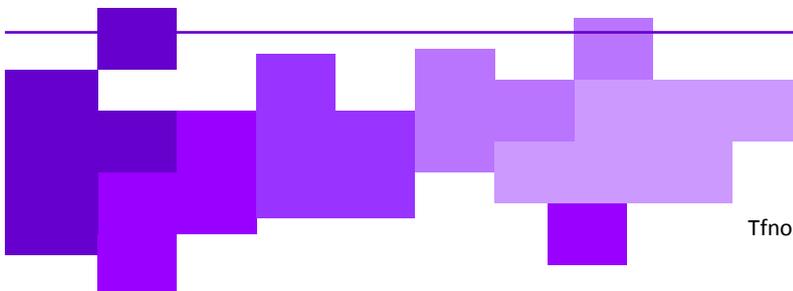


Tabla 25. Distribución por sexos del PAS, según la antigüedad en la UPO.

Nº meses/años	Mujeres	%	Hombres	%	% Intra-sexo		Total
					Mujeres	Hombres	
Menos de 6 meses	3	75	1	25	1,23	0,84	4
De 6 meses a 1 año	9	90	1	10	3,69	0,84	10
De 2 a 4 años	58	69,05	26	30,95	23,77	21,85	84
De 5 a 10 años	145	68,40	67	31,60	59,43	56,30	212
De 11 a 13 años	29	54,72	24	45,28	11,89	20,17	53
Total	244	67,22	119	32,78	100	100	363

La mayor parte del conjunto del PAS lleva alrededor de 5 a 10 años trabajando en la UPO (212), y le siguen a gran distancia quienes llevan entre 2 y 4 años (84). Si analizamos los porcentajes de mujeres y hombres sobre el total de cada sexo, más de la mitad de la plantilla de trabajadores y trabajadoras se sitúa entre los 5 y 10 años de antigüedad (59,43% de las mujeres y el 56,30% de los hombres). Los porcentajes más bajos tanto para hombres como para mujeres, se sitúan en el tramo que no supera los dos años de trabajo, si bien la presencia de mujeres es superior a la de los hombres (4,92% frente al 1,68%).

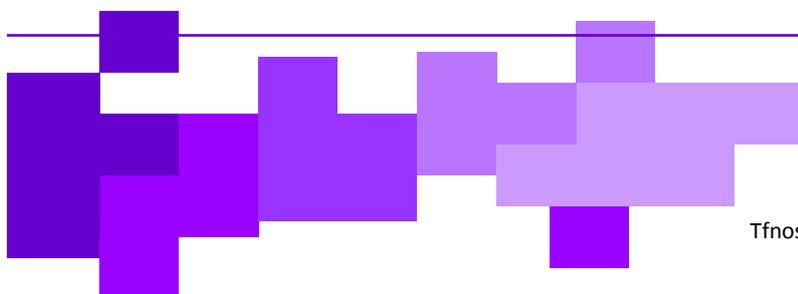
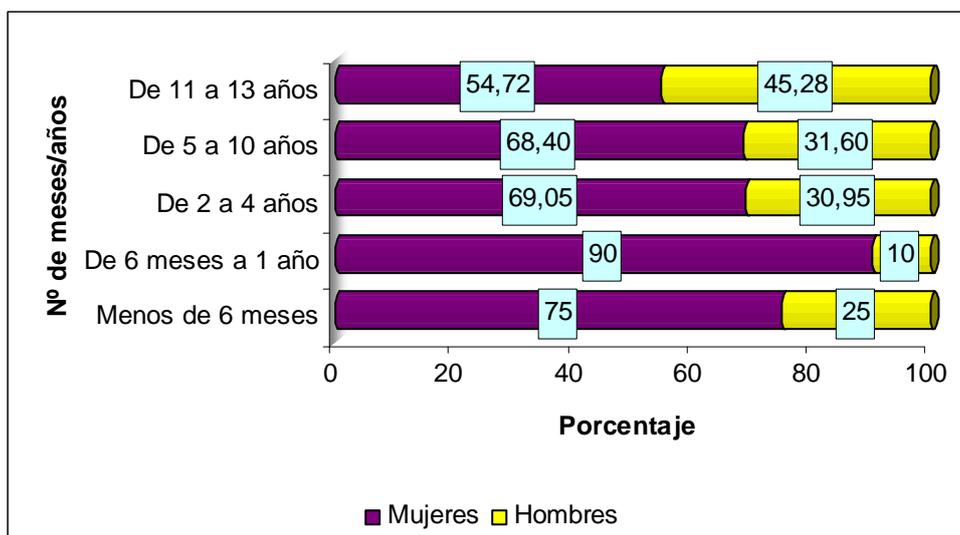
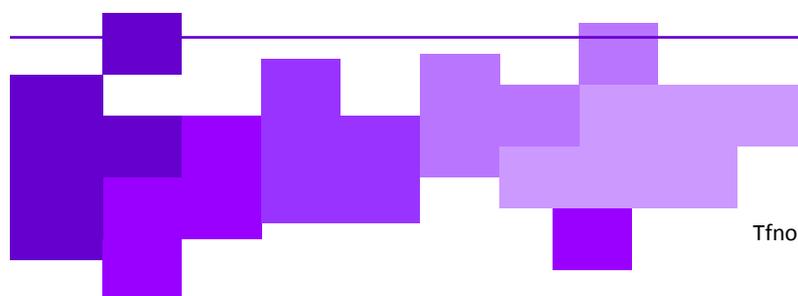


Figura 30. Composición del PAS por sexo y antigüedad en la UPO.



Como se aprecia en la figura 30, en todos los intervalos de antigüedad las mujeres superan a los hombres. Esta situación se explica, en parte, por su mayor peso sobre el total de la plantilla del PAS. Quienes llevan más tiempo trabajando en la UPO son también las mujeres, ya que en el intervalo de los 11 a los 13 años, éstas representan el 54,72% frente al 45,28% de los trabajadores. Esta variable contribuye a visibilizar de manera más clara el hecho de que en los últimos años se ha producido una progresiva incorporación de mujeres en detrimento de los hombres.

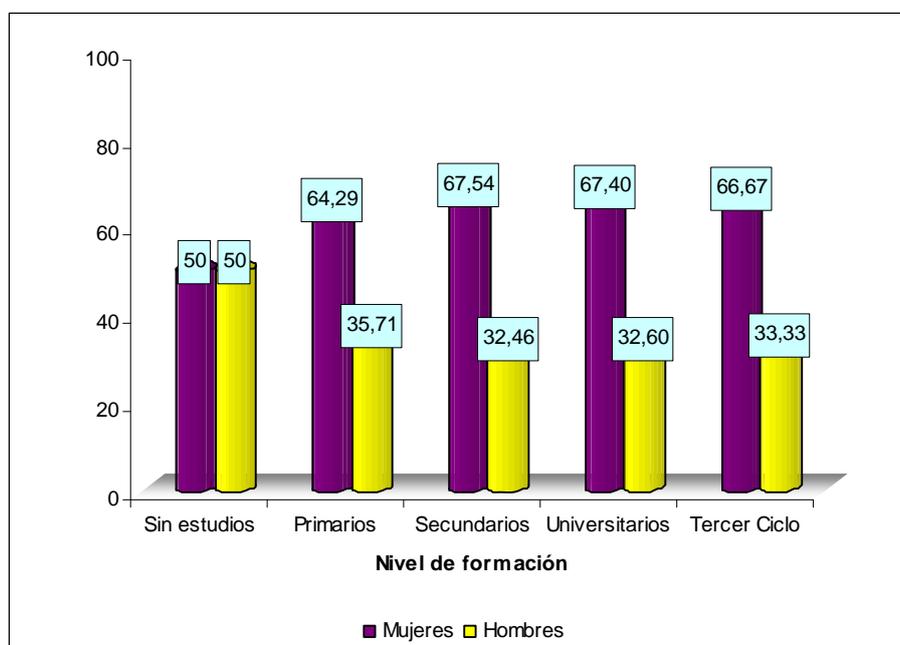


- NIVEL DE ESTUDIOS DEL PAS.

Tabla 26. Distribución de la plantilla del PAS, por sexo y nivel de estudios.

Nivel de formación	% Inter-sexo		% Intra-sexo		TOTAL
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Sin estudios	50 (1)	50 (1)	0,41	0,84	2
Primarios	64,29 (9)	35,71(5)	3,69	4,20	14
Secundarios	67,54 (77)	32,46 (37)	31,56	31,09	114
Universitarios	67,40 (153)	32,60 (74)	62,70	62,18	227
Tercer Ciclo	66,67 (4)	33,33 (2)	1,64	1,68	6
TOTAL %	244	219	100	100	363

Figura 31. Plantilla del PAS por sexo y nivel de formación.



En cuanto al nivel de formación del PAS, es importante señalar que más de la mitad de la plantilla (227) posee estudios universitarios, aunque el porcentaje es notablemente superior para las mujeres con dicha titulación (67,40% frente al 32,60% de los hombres). El máximo nivel de formación obtenido (Tercer Ciclo) lo poseen 6 personas del colectivo del PAS, (4 mujeres y 2 hombres). En cuanto a los estudios primarios y secundarios, existe también una mayor proporción de mujeres con este título (figura 31).

No obstante, si se comparan los porcentajes de mujeres y hombres sobre el total de su sexo (tabla 26), se observan tasas similares en todos los niveles de estudios.

- **SISTEMA DE OCUPACIÓN DE PUESTOS.**

Tabla 27. Plantilla del PAS, según forma de provisión de puestos, por sexo (curso 2009/2010).

Forma de provisión	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL	%
Libre designación	28	68,29	13	31,71	41	83,67
Singularizados	6	75	2	25	8	16,33
TOTAL	34	69,39	15	30,61	49	100

Con relación a las incorporaciones que se han producido durante el curso 2009/2010, en la plantilla del PAS ha habido un total de 49, de las cuales 34 correspondieron a mujeres y 15 a hombres. En cuanto a la forma de provisión de puestos, la mayor parte de ellos (83,67%) se proveen en forma de libre designación y el 16,33% restante son singularizados. Si observamos los valores porcentuales según sexo, la plantilla de trabajadoras supera a la de trabajadores en ambas formas de provisión de puestos. Por tanto, esto corrobora el hecho de que en los últimos años esté aumentando el número de mujeres entre el PAS, en detrimento de los hombres.

○ CONCURSOS PÚBLICOS.

Tabla 28. Personas que se presentan a concurso-oposición y consiguen una plaza en régimen de personal funcionario (% por grupo profesional).

Grupo	Aspirantes					Ganadoras				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	0	0	1	100	1	0	0	1	100	1
A2	3	37,5	5	62,5	8	3	37,5	5	62,5	8
C1	24	64,86	13	35,14	37	8	72,73	3	27,27	11
C2	1772	71,80	696	28,20	2468	26	83,87	5	16,13	31
TOTAL	1799	71,6	715	28,4	2514	37	72,5	14	27,5	51

Del total de personas que se presentaron a una plaza en régimen de personal funcionario mediante concurso oposición (2514), el 76,1% fueron mujeres y el 28,4%, hombres. Del total de personas que ganaron la plaza, el 72,5% fueron mujeres frente al 27,5% de hombres.

Por grupos profesionales, hay una mayor proporción de mujeres que de hombres aspirantes a una plaza en el grupo C2 (71,80% de las mujeres y el 28,20% de los hombres).

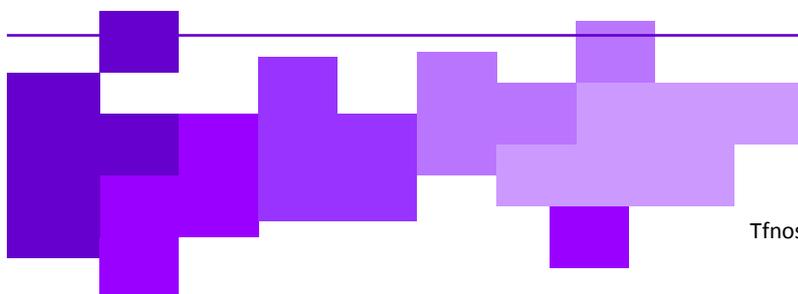


Tabla 29. Personas que se presentan a concurso-oposición y consiguen una plaza en régimen laboral (% por grupo profesional).

Grupo	Aspirantes					Ganadoras/es				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
I										
II	134	60,36	88	39,64	222	5	45,45	6	54,55	11
III	3	13,64	19	86,36	22	0	0	1	100	1
IV	102	32,59	211	67,41	313	5	62,5	3	37,5	8
TOTAL	239		318		557	10		10		20

Figura 32. Personas adjudicadas por concurso, a una plaza de PAS funcionario (valores absolutos).

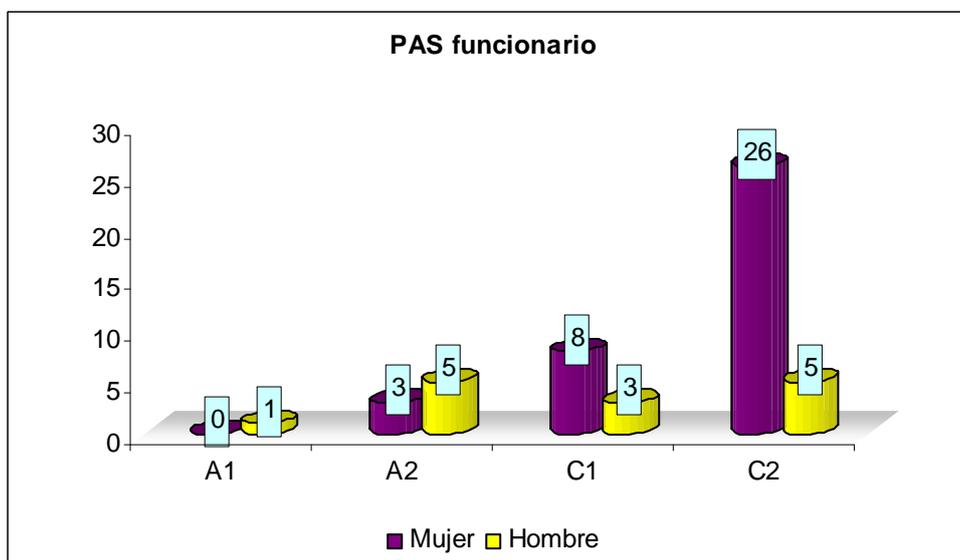
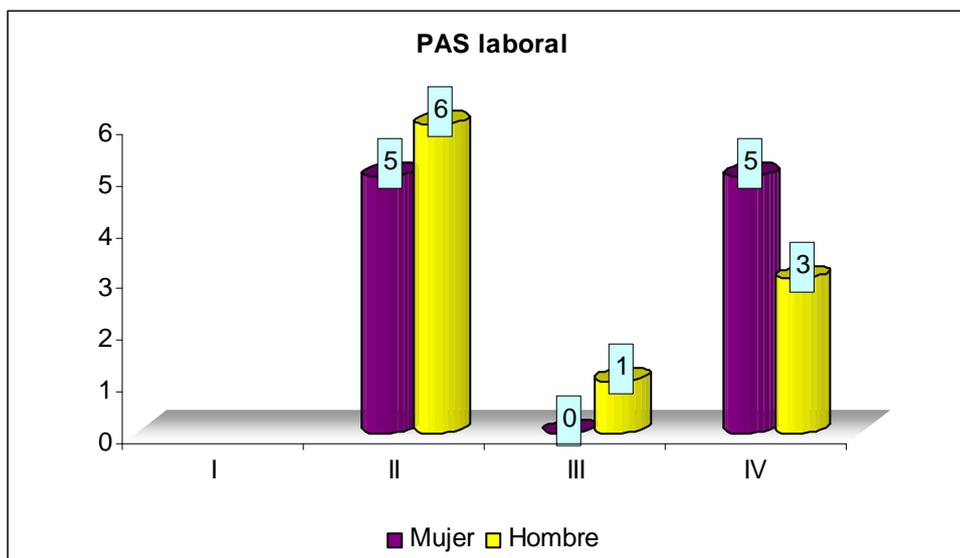


Figura 33. Personas adjudicadas por concurso, a una plaza de PAS laboral (valores absolutos).



○ PROMOCIONES.

Tabla 30. Promociones en el año 2009 (valores absolutos y relativos).

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PAS Funcionario	9	69,23	4	30,77	13
PAS Laboral	4	57,14	3	42,86	7
TOTAL	13	65	7	35	20

Tabla 31. Distribución del PAS aspirante y ganador de una plaza de promoción, por sexo y categoría profesional (% sobre el total de aspirantes).

	Sexo	Aspirante	%	Ganador/a	%
PAS funcionario	Mujer	44	66,67	9	20,45
	Hombre	22	33	4	18
	Total	66		13	
PAS laboral	Mujer	4	57	4	57
	Hombre	3	43	3	43
	Total	7		7	

La tabla anterior recoge el total de promociones en el año 2009, es decir, el número total de personas que han ascendido de nivel.

Figura 34. PAS aspirante y ganador de una plaza para la promoción.

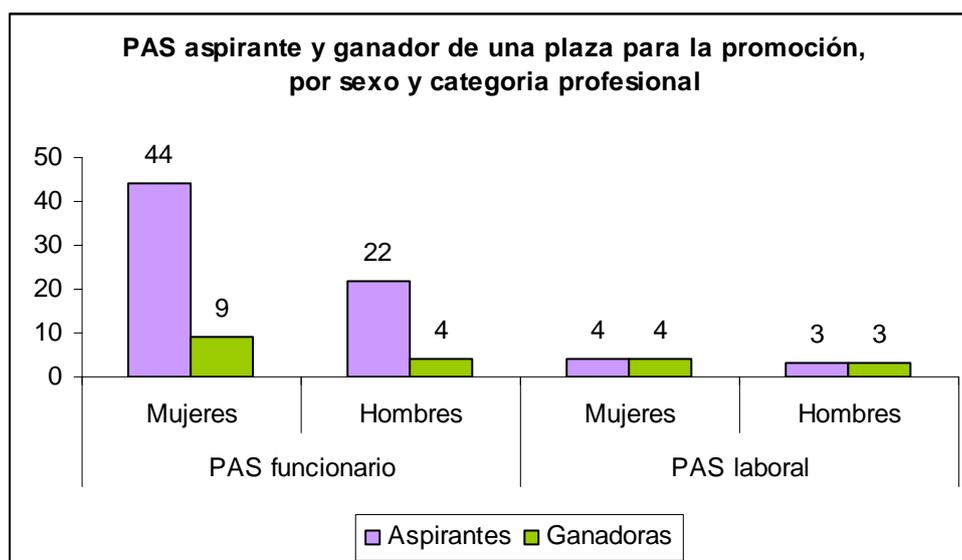


Tabla 32. Distribución de la plantilla del PAS, por tipo de servicio y sexo.

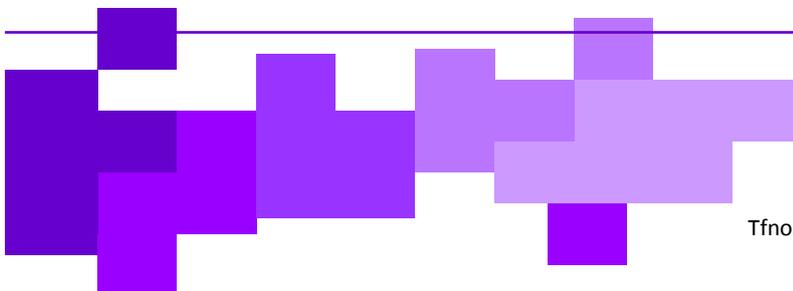
Tipo de Servicio	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Recursos Humanos- PAS	13	92,9	1	7,1	14
Unidad de Centros	15	75	5	25	20
Laboratorios	6	42,9	8	57,1	14
Apoyo a Departamentos	16	72,7	6	27,3	22
Análisis y Calidad	3	60	2	40	5
Unidad de Gestión de Equipamientos y Espacios	1	16,7	5	83,3	6
Contabilidad/Ingresos	7	70	3	30	10
Contratación/Patrimonio	8	80	2	20	10
Estudiantes	12	75	4	25	16
Gestión Académica	19	82,6	4	17,4	23
Infraestructura	4	36,4	7	63,6	11
Investigación	9	50	9	50	18
Oficina de Transferencias de Resultados de Investigación (OTRI)	4	80	1	20	5
Centro de Estudios de Postgrado (CEDEP)	10	83,3	2	16,7	12
Presupuestos	12	85,7	2	14,3	14
Recursos Humanos- PDI	14	87,5	2	12,5	16
Relaciones Internacionales	3	42,9	4	57,1	7
Tecnología, Informática y Comunicación(CIC)	12	44,4	15	55,6	27
Secretaría General	11	84,6	2	15,4	13
Biblioteca	22	64,7	12	35,3	34
Centro Andaluz de Biología del Desarrollo (CABD)	3	60	2	40	5

Centro Cultural 'Olavide en Carmona'	0	0	1	100	1
Defensoría Universitaria	1	100	0	0	1
Gerencia	12	52,2	11	47,8	23
Prevención de Riesgos Laborales	2	50	2	50	4
Apoyo Equipo Gobierno	16	88,9	2	11,1	18
Deportes	0	0	4	100	4
Unidad de Formación	3	100	0	0	3
Unidad de Promoción Social y Cultural	4	80	1	20	5
Unidad Técnica de Comunicación	4	80	1	20	5

En general, se observa una mayor presencia de mujeres en casi la totalidad de los servicios, por su mayor representación sobre el total de la plantilla del PAS. Concretamente, de los 30 servicios donde hay personal empleado, 26 están feminizados, como son la Unidad de Formación (100%), el Área de Recursos Humanos del PAS (92,9%) o el Servicio de Apoyo al Equipo de Gobierno (88,9%).

Los servicios masculinizados se corresponden con Deportes (100%), Unidad de Gestión de Equipamientos y Espacios (83,3%) y, en menor medida, el Servicio de Infraestructura (63,6%).

No obstante, hay servicios donde la presencia de hombres y mujeres está equilibrada, como es el caso del Área de Laboratorios, de Análisis y Calidad, de Investigación, Área de Relaciones Internacionales, Centro de Informática y Comunicaciones (CIC), Centro Andaluz de Biología del Desarrollo (CABD), Gerencia, así como el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



- **PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.**

En la siguiente tabla se han incluido, además de los cargos directivos de cada servicio, las Jefaturas de Unidad, Jefaturas de Servicio y Gestión de Informática, Personal Coordinador del Centro de Informática y Biblioteca, así como los puestos de Gerencia y Vicegerencia.

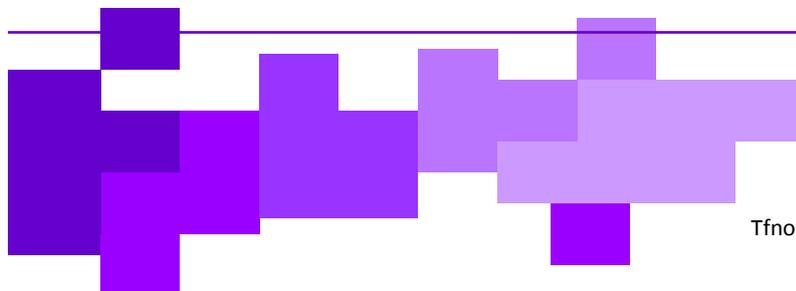
Tabla 33. Distribución del PAS en los puestos de responsabilidad de cada Servicio.

Tipo de Servicio	Mujeres	Hombres	Total
<i>Área de Recursos Humanos del PAS (F)</i>	4	0	4
<i>Unidad de Centros y Laboratorios (F)</i>	1	0	1
Apoyo a Departamentos	0	0	0
<i>Área de Planificación, Análisis y Calidad (F)</i>	1	0	1
<u>Unidad de Gestión de Equipamientos y Espacios (M)</u>	0	1	1
<i>Área de Contabilidad e Ingresos (F)</i>	3	0	3
<i>Área de Contratación y Patrimonio (F)</i>	2	0	2
<i>Área de Estudiantes (F)</i>	2	0	2
<i>Área de Gestión Académica (F)</i>	2	1	3
<u>Servicio de Infraestructuras (M)</u>	0	1	1
<u>Área de Investigación (M)</u>	0	3	3
<i>Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) (F)</i>	1	0	1
Centro de Estudios de Postgrado (CEDEP)	2	1	3
<i>Área de Presupuestos (F)</i>	3	0	3
<i>Área de Recursos Humanos del PDI (F)</i>	3	0	3
<u>Área de Relaciones Internacionales (M)</u>	0	2	2

Centro de Informática y Comunicaciones (CIC)	5	7	12
<i>Secretaría General (F)</i>	3	0	3
<i>Biblioteca (F)</i>	3	0	3
<u>Centro Andaluz de Biología del Desarrollo (CABD) (M)</u>	0	1	1
<u>Centro Cultural Olavide en Carmona (M)</u>	0	1	1
Defensoría Universitaria	0	0	0
Gerencia	1	3	4
<u>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (M)</u>	0	1	1
<i>Apoyo al Equipo Gobierno (F)</i>	2	0	2
<u>Unidad de Deportes (M)</u>	0	1	1
<i>Unidad de Formación (F)</i>	1	0	1
<i>Unidad de Promoción Social y Cultural (F)</i>	1	0	1
<i>Unidad Técnica de Comunicación (F)</i>	1	0	1
TOTAL (%)	41(64,06)	23(35,94)	64

Como muestra la tabla 33, la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad de los distintos servicios es superior a la de los varones (64% y 36%). Por servicios, en los que se muestran en cursiva (F) son las mujeres las que ocupan todos los cargos de responsabilidad, mientras que con los varones ocurre lo propio en los servicios que se han subrayado (M).

Del total de personas que poseen algún puesto de responsabilidad en los distintos servicios en los que trabajan, el 64,06% son mujeres, frente al 35,94%, que son hombres. En la UPO existen 16 servicios en los que los puestos de responsabilidad están ocupados, en su totalidad, por mujeres: Área de Recursos Humanos del PAS; Unidad de Centros y Laboratorios; Área de Planificación, Análisis y Calidad; Área de Contabilidad e Ingresos; Área de Contratación y



Patrimonio; Área de Estudiantes; Área de Gestión Académica; Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI); Presupuestos; Área de Recursos Humanos del PDI; Secretaría General; Biblioteca; Apoyo al Equipo de Gobierno; Unidad de Formación; Unidad de Promoción Social y Cultural; y Unidad Técnica de Comunicación.

En cuanto a los hombres, ocupan en su totalidad puestos de responsabilidad en 8 servicios: Unidad de Gestión de Equipamiento y Espacios; Servicio de Infraestructuras; Área de Investigación; Área de Relaciones Internacionales; Centro Andaluz de Biología del Desarrollo (CABD); Centro Cultural Olavide en Carmona, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; y Unidad de Deportes.

Esta distribución de puestos de mando por sexos en los diferentes servicios de la UPO, refleja a primera vista una mayor participación de mujeres en dichos puestos. En ese caso, habría que hablar de una ocupación de puestos desequilibrada, a favor de las mujeres. No obstante, hay que tener en cuenta que, aparte de los cargos directivos, se han incluido otros puestos de coordinación (mandos intermedios), por lo que sería necesario realizar un análisis más profundo para diferenciar esos cargos intermedios de los puestos directivos.

- **CARGOS DIRECTIVOS.**

No disponemos de datos del curso académico 2009/2010 en relación a la ocupación de cargos directivos por sexo, por lo que nos basaremos en los datos obtenidos en 2008² para realizar el análisis.

Así, si analizamos la composición por sexo en los cargos directivos de la Administración Universitaria en el año 2008, puede observarse que el número de mujeres y hombres en dichos cargos es similar y, por tanto, puede afirmarse que la composición de los cargos directivos presenta una distribución proporcional de mujeres y hombres (14 mujeres y 13 hombres).

² Se hace referencia a un Estudio Estadístico que desarrolló en 2009 la Oficina para la Igualdad de la UPO.

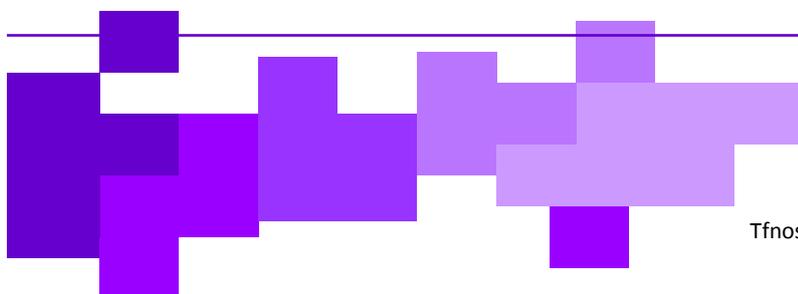


Tabla 34. Cargos directivos del PAS (año 2008).

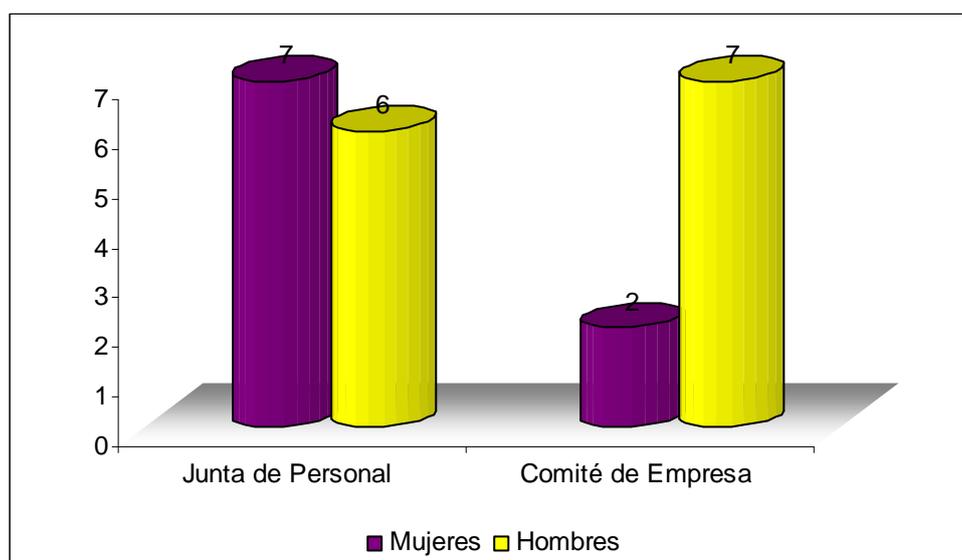
CARGOS DIRECTIVOS	
Mujeres	14
Hombres	13
TOTAL	27

- REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA DEL PAS.

Tabla 35. Composición de la representación legal de la plantilla del PAS.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Junta de Personal (PAS funcionario)	7	53,85	6	46,15	13
Comité de Empresa (PAS laboral)	2	22,22	7	77,78	9
TOTAL	9	40,91	13	59,09	22

Figura 35. Representación legal del PAS, por sexo (valores absolutos).



En la Junta de Personal (PAS funcionario) hay 7 mujeres y 6 hombres, por lo que hay una composición paritaria. No ocurre lo mismo en el caso del Comité de Empresa (PAS laboral), donde hay sólo 2 mujeres frente a 7 hombres.

- **DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.**

Tabla 36. Solicitud de derechos laborales en materia de conciliación, por sexo y categoría profesional de la plantilla del PAS.

Derechos Legales	Categoría Profesional															
	PAS funcionario								PAS laboral							
	A1		A2		C1		C2		I		II		III		IV	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Maternidad/Paternidad			3	3	15	3	6		1	1			1	1	1	
Cesión al padre del permiso de paternidad						1										
Excedencia por cuidado de hijo/a			1		5											
Excedencia por cuidado de familiar dependiente					1											
Riesgo durante el embarazo																
Adopción o acogimiento																
Reducción de jornada por lactancia		1	2		13	2	8									
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a			4		2		5									

Reducción de jornada por
motivos laborales

Reducción de jornada por
otros motivos

Licencia por accidentes o enfermedad grave	1	1	13	2	51	11	32	9									
Consultas médicas	2	2	21	5	81	28	66	10									
Licencia por vacaciones	7	10	34	16	105	48	62	12	15	20							
TOTAL	10	14	78	26	273	93	179	31	16	21	0	0	1	1	1	0	

Como puede observarse en la tabla anterior, el PAS funcionario hace mayor uso de los permisos y licencias para la conciliación que el PAS laboral.

Si comparamos los datos obtenidos por sexo y categoría profesional dentro del PAS funcionario, veremos que las mujeres piden más permisos que los hombres en todas las categorías, excepto en la A1, donde los trabajadores piden más permisos que las trabajadoras.

En cuanto al PAS laboral, sólo solicitó permisos el personal del grupo I, fundamentalmente licencias por vacaciones, especialmente los trabajadores. En el resto de los grupos no se solicitó ningún tipo de permiso o licencia.

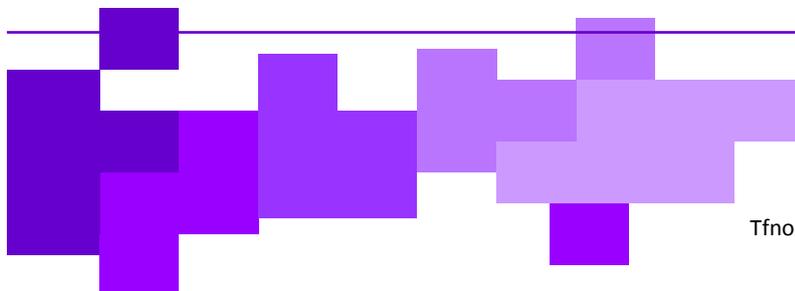


Figura 36. Permisos solicitados por el PAS funcionario, por sexo y categoría profesional.

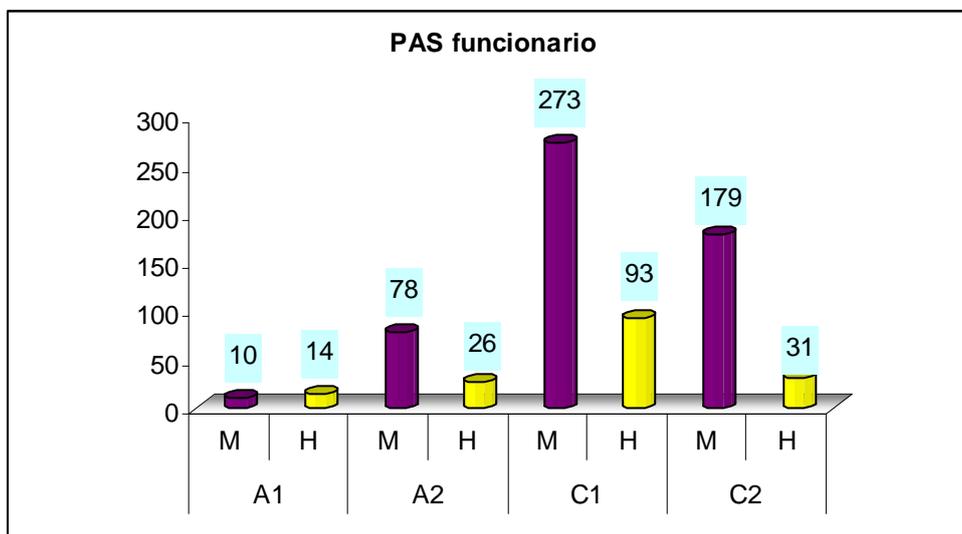
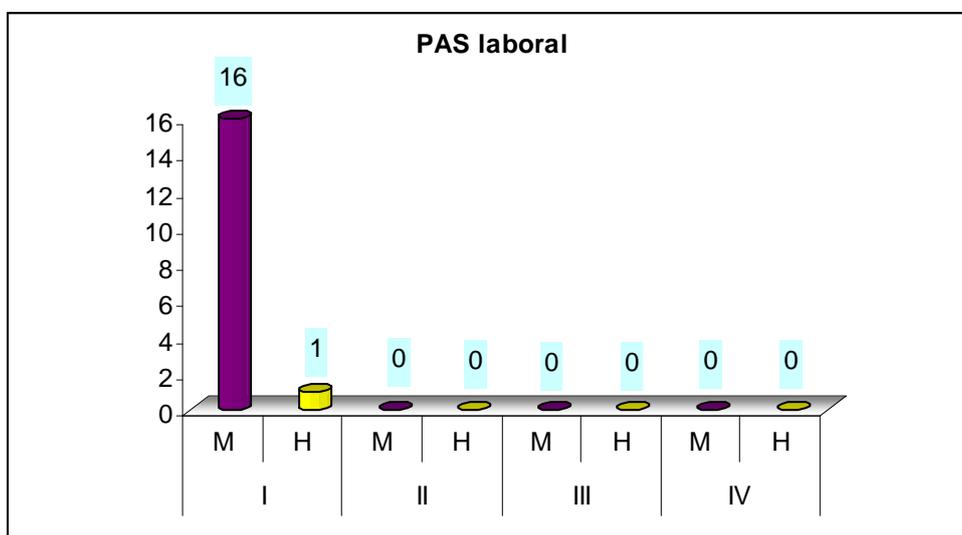


Figura 37. Permisos solicitados por el PAS laboral, por sexo y categoría profesional.



- PERSONAL CONTRATADO COMO PAS Y COMO PDI.

Tabla 37. Personal contratado como PAS y como PDI.

	Mujeres	Hombres	TOTAL
PAS funcionario	1	1	2
PAS laboral	2	2	4
TOTAL	3	3	6

Como puede verse en la tabla anterior, sólo seis personas estuvieron contratadas simultáneamente como PAS y como PDI en la Universidad Pablo de Olavide. De estas, cuatro personas eran PAS laboral y dos, personal funcionario. No se encontraron diferencias por sexo, ya que el número de mujeres y hombres es paritario en ambos regímenes jurídicos.

- NIVEL DE INGRESOS – PAS.

Tabla 38. Nivel anual de ingresos de la plantilla del PAS funcionario, por sexo (año 2009).

Grupo	Nivel anual de ingresos		Nº mujeres	Nº hombres	Nivel anual de ingresos mujeres / Nº mujeres	Nivel anual de ingresos hombres / Nº hombres
	Mujeres	Hombres				
A1	265.801,53	636.748,15	5	9	53.160,30	70.749,79
A2	1.148.310,57	545.313,39	30	15	38.277,01	36.354,22
C1	3.007.739,03	1.439.046,55	110	50	27.343,08	28.780,93
C2	1.509.752,77	383.733,91	61	14	24.750,04	27.409,56
TOTAL	5.931.603,90	3.004.842,00	206	88		

Tabla 39. Nivel anual de ingresos de la plantilla del PAS laboral, por sexo (año 2009).

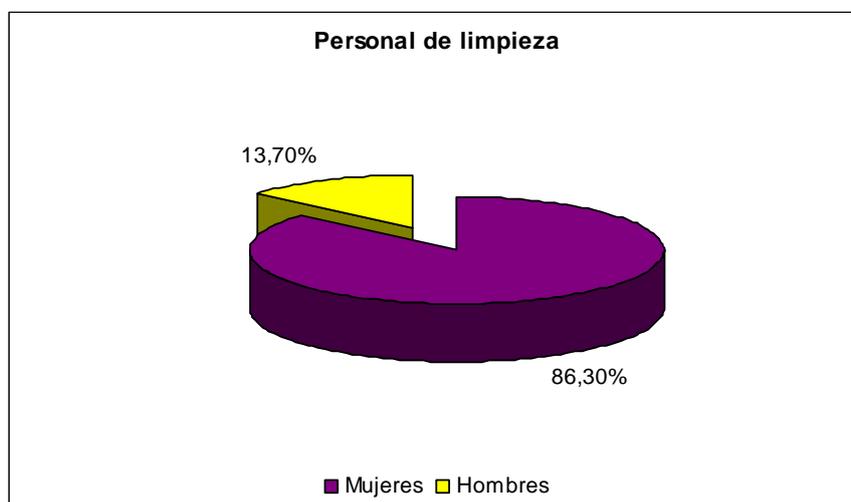
Grupo	Remuneración anual		Nº mujeres	Nº hombres	Nivel anual de ingresos mujeres / Nº mujeres	Nivel anual de ingresos hombres / Nº hombres
	Mujeres	Hombres				
I	230.364,52	163.690,38	4	3	57.591,13	54.563,46
II	332.878,88	243.858,03	9	7	36.986,54	34.836,86
III	323.803,94	482.895,47	11	17	29.436,72	28.405,61
IV	337.040,63	192.820,61	16	6	21.065,03	32.136,76
TOTAL	1.224.087,97	1.083.264,49	40	33		

Como puede verse en las tablas 38 y 39, hay algunas diferencias en cuanto al nivel de ingresos de las mujeres y de los hombres que componen el Personal de Administración y Servicios. En el PAS funcionario, las mayores diferencias se aprecian en el grupo A1, donde los hombres reciben más ingresos totales que las mujeres. En el PAS laboral, sin embargo, las mayores diferencias se observan en el grupo IV, donde se aprecia que, de nuevo, los trabajadores reciben mayores ingresos totales que las trabajadoras.

No conocemos las causas de estas diferencias en el nivel de ingresos totales, por lo que sería conveniente ahondar en las mismas para poder tomar medidas al respecto.

- **EMPRESAS DE SERVICIOS SUBCONTRATADAS POR LA UNIVERSIDAD.**

Figura 38. Personal de limpieza contratado en el curso 2008/2009.



Como se aprecia en la figura 38, el la plantilla de trabajadoras/es que realiza labores de limpieza en la UPO está altamente feminizada. Estos datos han sido extraídos del estudio estadístico que se realizó en la UPO en el curso 2009/2010.

Figura 39. Personal de vigilancia contratado en el curso 2008/2009.



Como se muestra en la figura 39, al contrario de lo ocurre en el servicio de limpieza, la plantilla de trabajadores/as que realizan labores de vigilancia en la UPO está altamente masculinizada, siendo la segregación horizontal incluso mayor que en el servicio de limpieza. Al igual que en la figura anterior, los datos que se muestran se corresponden al curso 2008/2009, y son los únicos que se entregaron a la *Oficina para la Igualdad* en relación a las empresas de servicios subcontratadas por la UPO.

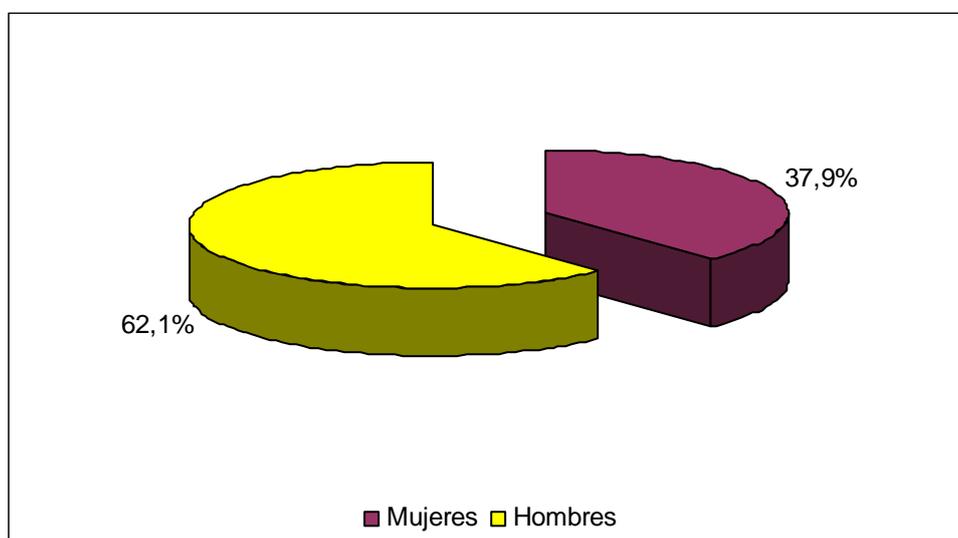
5.4.4. Mapa cuantitativo de distribución de mujeres y hombres entre el Personal Docente e Investigador de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

- **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.**

La plantilla del Personal Docente e Investigador de la UPO (en adelante PDI), estaba compuesta en el curso 2009/2010 por 1.068 personas, de las que 663 eran hombres (62,1%) y 405 mujeres (37,9%).

Estos primeros datos reflejan, a grandes rasgos, que la presencia de mujeres en el profesorado de la UPO continúa teniendo, en la actualidad, escasa representación, en comparación con la presencia de hombres entre el profesorado.

Figura 40. Distribución de la plantilla del PDI, por sexo (curso 2009/2010).



Por otro lado, si comparamos los porcentajes que muestra la figura 40 con los datos que se observaron en el apartado anterior, en relación a la distribución de mujeres y hombres dentro del Personal de Administración y Servicios (PAS), constatamos una situación inversa y, por tanto, con mayor representatividad de trabajadores que de trabajadoras.

- **EDAD DEL PDI.**

Tabla 40. Distribución de la plantilla del PDI por sexo e intervalos de edad (curso 2009/2010).

Intervalos de edad	Mujeres	Hombres	% Intra- sexo		% Inter-sexo		Total
			Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
Hasta 30	9	5	2,22	0,75	64,29	35,71	14
30-39	190	215	46,91	32,43	46,91	53,09	405
40-49	166	299	40,99	45,10	35,70	64,30	465
50-59	34	110	8,40	16,59	23,61	76,39	144
60-64	5	21	1,23	3,17	19,23	80,77	26
65 y más	1	13	0,25	1,96	7,14	92,86	14
TOTAL	405	663	100	100	37,92	62,08	1068

En relación a la distribución del PDI por intervalos de edad, los porcentajes inter-sexo mostrados en la tabla 40 reflejan diferencias bastante evidentes de representación de mujeres y hombres. En el caso de las mujeres, a medida que aumenta la edad, disminuye su presencia, mientras que en el caso de los hombres la situación es a la inversa: son mayoría en los grupos de mayor edad, por lo que las diferencias de representación son más notables en los últimos grupos de edad.

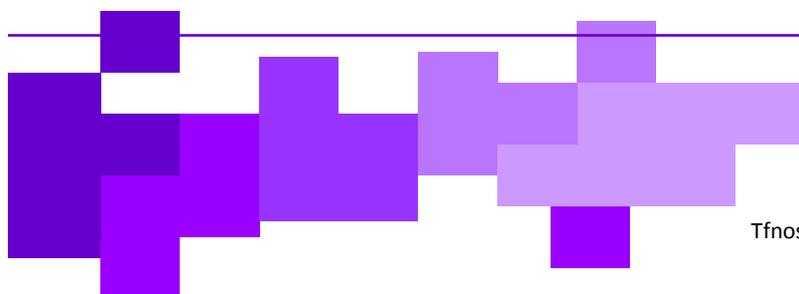
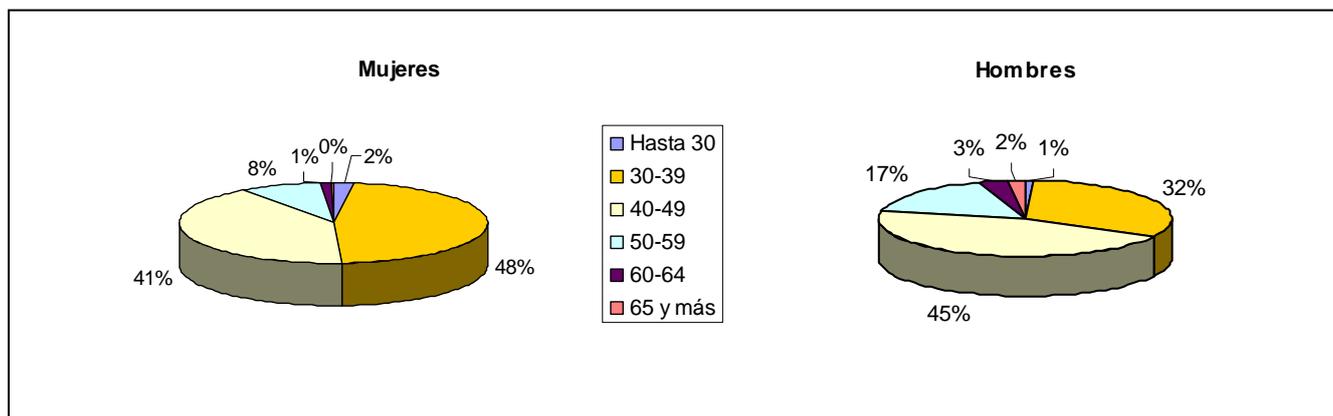


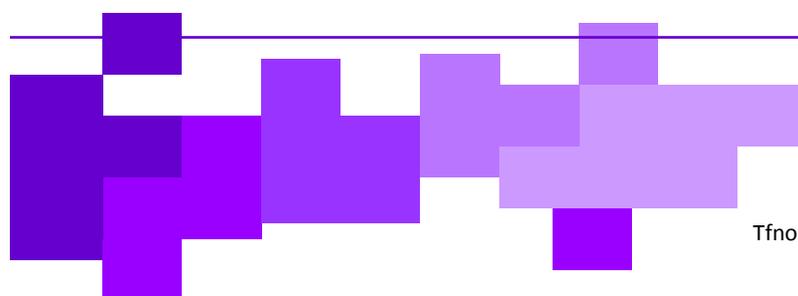
Figura 41. Distribución de mujeres y hombres del PDI, por intervalos de edad. % Intra-sexo (curso 2009/2010).



Si se analizan los porcentajes de hombres y mujeres en relación a su grupo sexual (figura 41) se observa que hay una mayor presencia de profesoras en el tramo de los 30 a los 49 años (48%), mientras que los profesores incluidos en este grupo solamente representan el 32%. Por ello, la mayor presencia de hombres se ubica en el tramo de los 40 a los 49 años (45%).

Por otro lado, se observan porcentajes similares de mujeres y hombres en el tramo de menos de 30 años, aunque la proporción de profesoras es ligeramente superior (2,22% frente a un 0,75% de los profesores).

Con estos datos se deduce que, aunque la presencia de mujeres en la docencia universitaria sigue siendo minoritaria, éstas van ganando representación al observar que en edades más jóvenes las mujeres superan a los hombres.

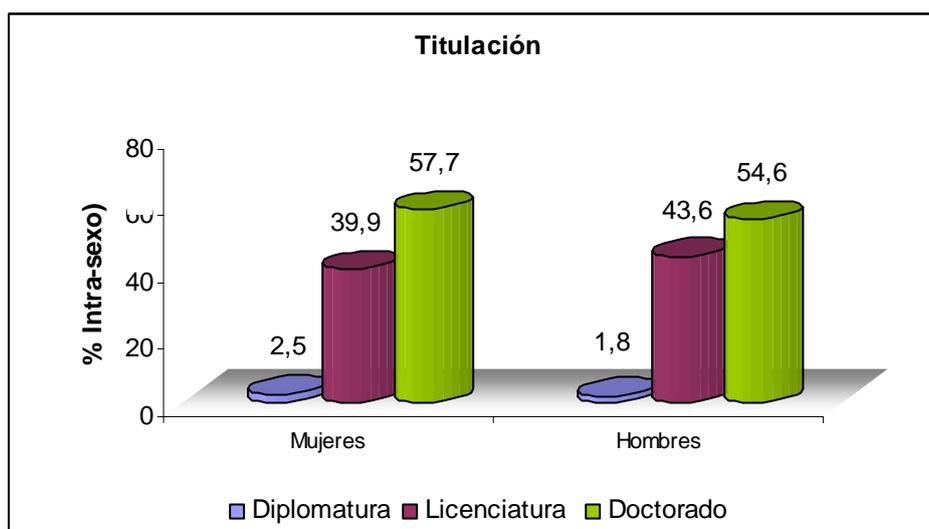


- NIVEL DE ESTUDIOS DEL PDI.

Tabla 41. Nivel de estudios del PDI, por sexo. Curso 2009/2010.

Titulación	Mujeres	Hombres	% Intra-sexo		Total
			Mujeres	Hombres	
Diplomatura	10	12	2,5	1,8	22
Licenciatura	161	289	39,9	43,6	450
Doctorado	233	362	57,7	54,6	595
TOTAL	404	663	100	100	1067

Figura 42. Nivel de estudios del PDI, por sexo.



En cuanto al nivel de estudios de la plantilla del PDI (figura 42), tanto mujeres como hombres con título de Doctorado tienen un mayor peso porcentual respecto al resto de su propio sexo, aunque la proporción en las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres (3,1 puntos de diferencia). La siguiente titulación con mayor peso, también para ambos sexos, es la

Licenciatura, pero aquí la diferencia porcentual es a favor de los hombres en 3,7 puntos. El resto del PDI (10 mujeres y 12 hombres) tiene una Diplomatura (2,5% y 1,8% respectivamente).

- **RÉGIMEN JURÍDICO DEL PDI.**

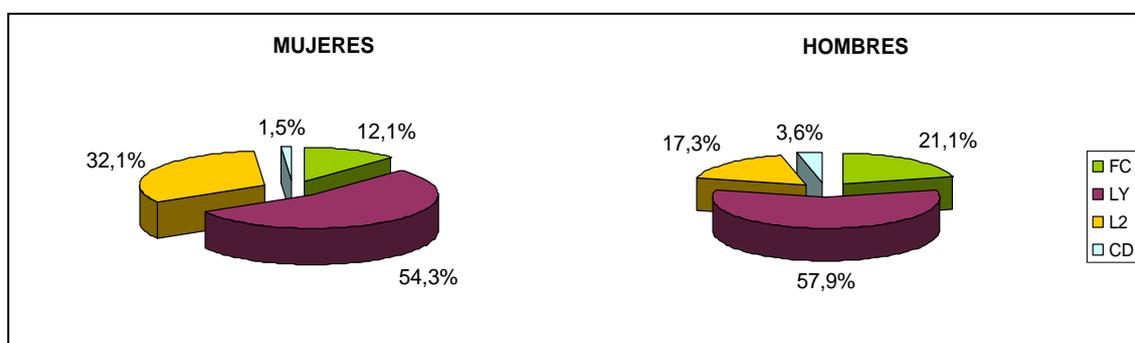
Respecto a la relación contractual del personal docente de la UPO, hay que determinar, en primer lugar, cómo está conformada su distribución. Por un lado está el PDI funcionario (al que hemos denominado en la representación gráfica posterior con las siglas FC (profesorado Funcionario de Carrera), y por otro lado está el PDI contratado o laboral, dentro del cual se diferencian los siguientes tipos: personal contratado por tiempo indefinido (L2), temporal (LY) y contratado por el Derecho administrativo (CD), o profesorado asociado. Este último tipo de contratación se caracteriza por la compatibilización de la docencia con el desarrollo profesional fuera del ámbito académico.

Tabla 42. Distribución del PDI, según régimen jurídico y sexo (curso 2009/2010).

Régimen Jurídico	Mujeres	Hombres	% Intra-sexo		% Inter-sexo		Total
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Funcionario	49	140	12,1	21,1	25,9	74,1	189
Contratado indefinido	130	115	32,1	17,3	53,1	46,9	245
Contratado temporal	220	384	54,3	57,9	36,4	63,6	604
Derecho Administrativo	6	24	1,5	3,6	20,0	80,0	30
TOTAL	405	663	100	100	37,9	62,1	1068

En primer lugar, hay que señalar que el 56,5% de la plantilla del PDI (604) tenía en el curso 2009/2010 un contrato temporal; el 22,9% estaba contratado a tiempo indefinido y el 17,7% era personal funcionario. Por último, un 2,8% tenía un contrato por Derecho Administrativo, que se corresponde con el profesorado asociado.

Figura 43. Distribución del PDI por régimen jurídico y sexo. % Intra-sexo (curso 2009/2010).

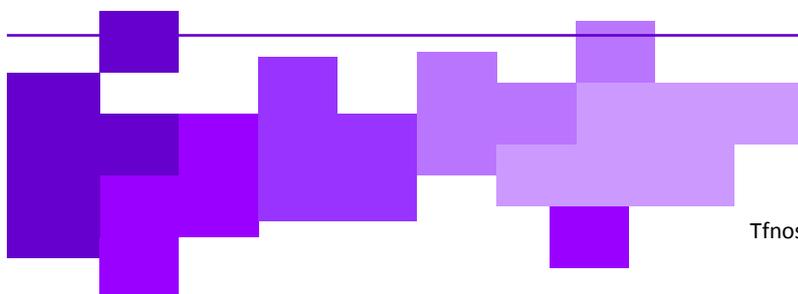


Con relación al porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de cada sexo (figura 43), cabe señalar que la mayoría de las profesoras (54,3%) tienen un contrato temporal, un 32,1% contrato indefinido, un 12,1% es funcionaria de carrera. El resto de profesoras (1,5%) se vincula con el PDI contratado por Derecho Administrativo (Profesoras Asociadas). En el caso de los profesores, la mayoría también tiene un contrato temporal aunque supera en 3,6 puntos a las mujeres. El resto de profesores se distribuyen entre un 21,1% de funcionarios (lo que supone una diferencia de 9 puntos con respecto a las funcionarias), un 17,3% con contrato indefinido y un 3,6% con un contrato por Derecho Administrativo.

- DISTRIBUCIÓN DEL PDI EN FUNCIÓN DE LA CATEGORÍA DOCENTE.

Tabla 43. Distribución del PDI por categoría docente y sexo (curso 2009/2010).

Categoría docente	Mujeres	Hombres	% Inter-sexo		% Intra-sexo		Total
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Profesorado Colaborador	46	21	11,4	3,2	68,7	31,3	67
Ayudante	23	14	5,7	2,1	62,2	37,8	37
Prof. Ayudante Doctor	27	28	6,7	4,2	49,1	50,9	55
Profesorado Contratado Doctor/a	85	93	21,0	14,0	47,8	52,2	178
Titular de Escuela Universitaria	6	8	1,5	1,2	42,9	57,1	14
Prof. Sustituto Interino	21	30	5,2	4,5	41,2	58,8	51
Profesorado Visitante LOU	5	8	1,2	1,2	38,5	61,5	13
Cátedra de Escuela Universitaria	1	2	0,2	0,3	33,3	66,7	3
Prof. Asociado LOU	142	304	35,1	45,9	31,8	68,2	446
Titular de Universidad	36	89	8,9	13,4	28,8	71,2	125
Prof. Asociado	6	24	1,5	3,6	20	80	30
Cátedra de Universidad	6	41	1,5	6,2	12,8	87,2	47
Profesorado Emérito	0	1	0	0,2	0	100	1
TOTAL	404	663	100	100	37,9	62,1	1067

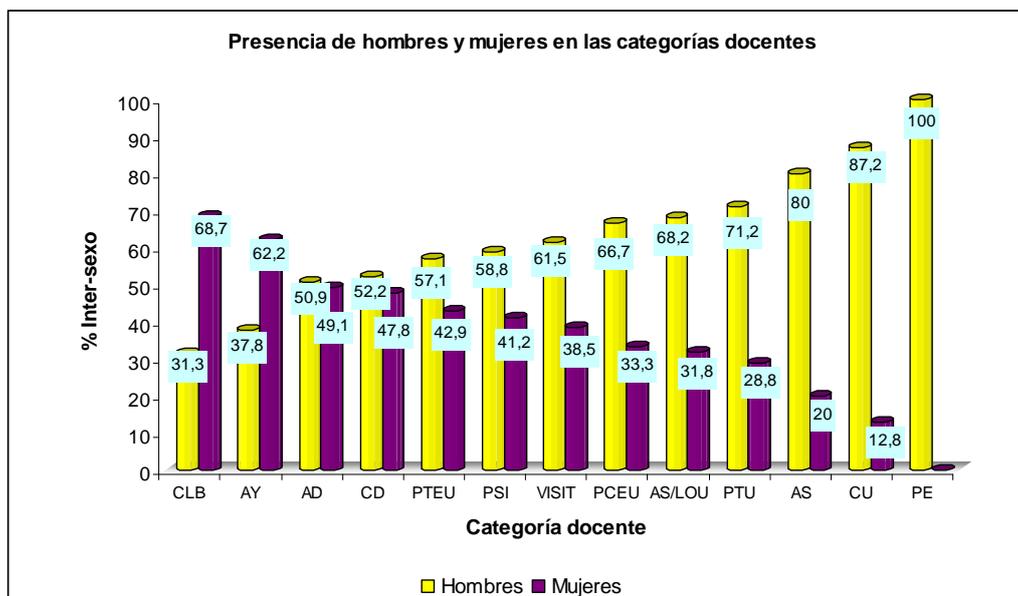


Si analizamos el peso porcentual de hombres y mujeres en relación al total de su sexo (% Intra-sexo de la tabla 43), observamos las primeras diferencias de su distribución en relación con las distintas categorías docentes.

El mayor número de mujeres del PDI se concentra en la categoría de Profesoras Asociadas LOU (35,1%), seguida de Profesoras Contratadas Doctoras (21%) y Profesoras Colaboradoras (11,4%). Los hombres coinciden en las dos primeras categorías, pero la tercera en la que tienen mayor peso es en la de Titular de Universidad (13,4% frente al 8,9% de las mujeres) y en cuarto lugar está la Cátedra de Universidad, donde representan el 6,2% frente al 1,5% de las mujeres.

Esta situación de desequilibrio en relación a la presencia de mujeres y hombres en el entorno universitario académico, se aprecia de una manera más clara y evidente en la siguiente representación gráfica, en la que se muestra la distribución de ambos sexos en todos los niveles académicos en que se divide el Personal Docente e Investigador de la UPO.

Figura 44. Distribución del PDI por categoría docente y sexo (curso 2009/2010).

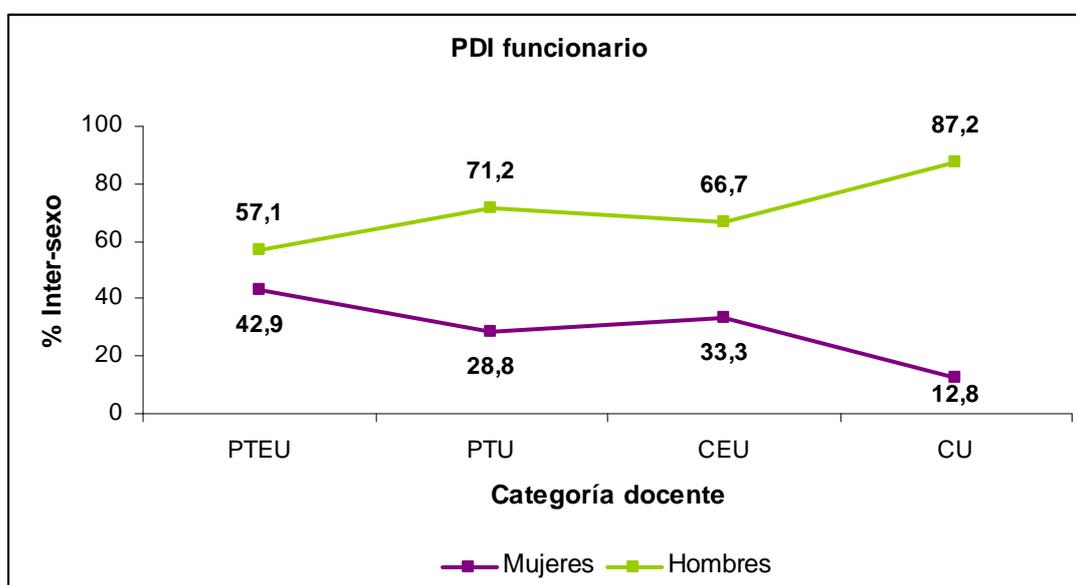


Considerando todas las categorías de la figura 44, vemos que la de Profesorado Colaborador y Ayudante son las únicas donde el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres. Existe una distribución equilibrada en las categorías de Profesorado Ayudante Doctor, Profesorado Contratado Doctor y Profesorado Titular de Escuela Universitaria, aunque en esta última la diferencia entre ambos sexos alcanza los 17,6 puntos porcentuales a favor de los hombres.

El porcentaje de profesoras es menor que el de profesores en el resto de las categorías, y las diferencias se acentúan en las más altas de la escala académica universitaria, que se corresponde con el PDI funcionario.

La siguiente figura representa claramente los desequilibrios existentes entre los profesores y las profesoras que componen el PDI funcionario.

Figura 45. Distribución del PDI funcionario por categoría docente y sexo. % Inter-sexo (curso 2009/2010).

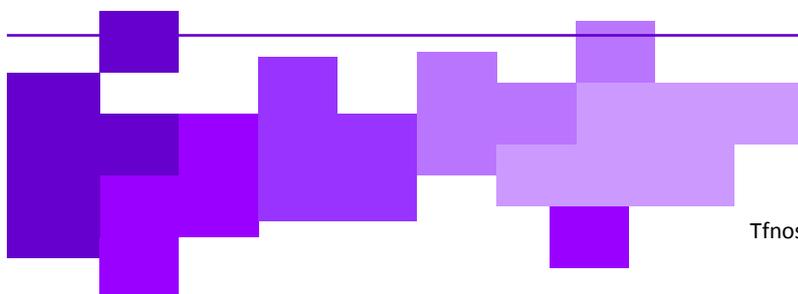


Efectivamente, en la figura 45 se aprecia que las mujeres tienen menor representación en todas las categorías docentes del PDI funcionario y, además, a medida que se asciende de categoría, disminuye la presencia de mujeres. Concretamente, en la categoría de Titular de Escuela Universitaria encontramos una cierta representación paritaria (8 hombres y 6 mujeres), aunque la diferencia entre porcentajes es de 14,2 puntos. En las otras tres categorías (Titular de Universidad, Cátedra de Escuela Universitaria y Cátedra Universitaria), el porcentaje de mujeres no supera el 35% en ningún caso, lo que significa que existe una clara masculinización de las categorías más altas, siendo la de Cátedra Universitaria la más masculinizada, donde las mujeres sólo representan el 12,8% frente al 87,2% de los hombres (en términos absolutos, sólo 6 mujeres son Catedráticas frente a 41 hombres).

- **DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN DEPARTAMENTO.**

Tabla 44. Distribución del PDI por Departamento y sexo (curso 2009/2010).

Departamento	Mujeres	Hombres	% Intra-sexo		% Inter-sexo		Total
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Derecho Privado	30	42	7,4	6,3	41,7	58,3	72
Trabajo Social y Servicios Sociales	24	27	5,9	4,1	47,1	52,9	51
Dirección de Empresas	52	107	12,9	16,1	32,7	67,3	159
Ciencias Sociales	54	70	13,4	10,6	43,5	56,5	124
Derecho Público	38	90	9,4	13,6	29,7	70,3	128
Filología y Traducción	67	32	16,6	4,8	67,7	32,3	99
Biología Molecular e Ingeniería Bioquímica	25	46	6,2	6,9	35,2	64,8	71
Deporte e Informática	13	68	3,2	10,3	16,0		84,0

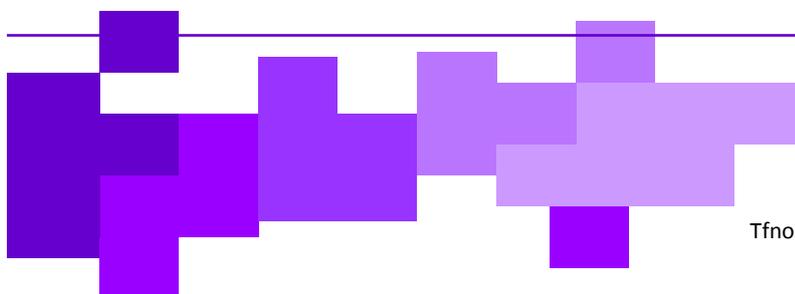
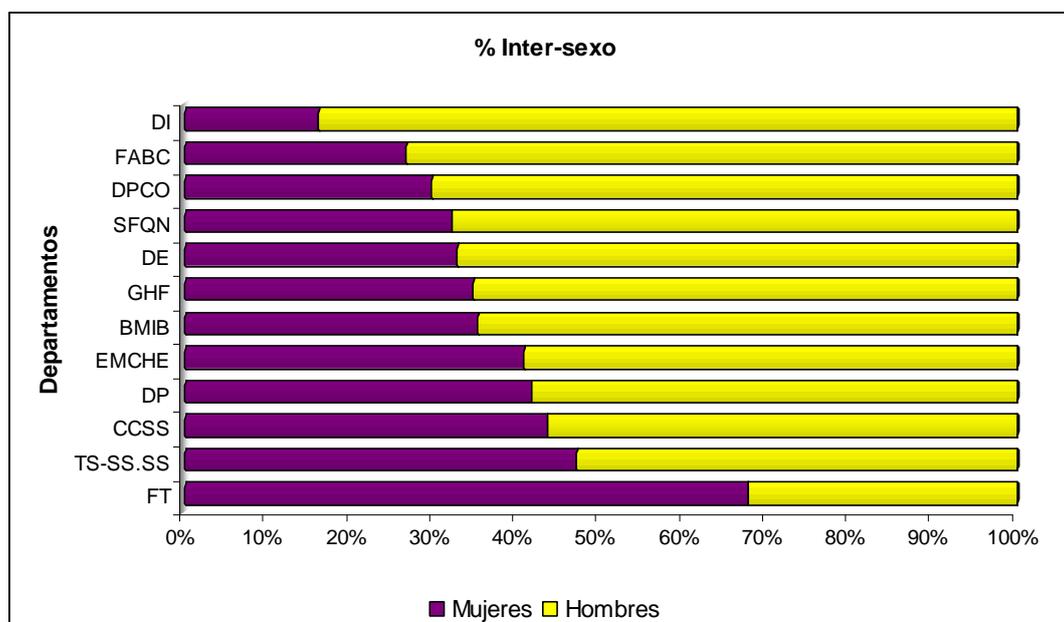


Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica	55	80	13,6	12,1	40,7	59,3
Sistemas Fís., Químicos y Nat.	17	36	4,2	5,4	32,1	67,9
Geografía, Historia y Filosofía	17	32	4,2	4,8	34,7	65,3
Fisiología, Anatomía y Biología Celular	12	33	3,0	5,0	26,7	73,3
TOTAL	404	663	100	100	37,9	62,1

Los Departamentos con un mayor número de Personal Docente e Investigador en el curso 2009/2010, eran por orden descendente: Dirección de Empresas (159), Economía, Metodología Cuantitativa e Historia Económica (135), Derecho Público (128) y Ciencias Sociales (124).

Ahora bien, en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en los distintos Departamentos, encontramos una distribución desequilibrada, donde el mayor peso recae en los profesores.

Figura 46. Distribución del PDI por Departamentos y sexo (curso 2009/2010).



En la figura 46 observamos que la presencia de los hombres es mayor en todos los Departamentos, encontrándose porcentajes por encima del 60% en Deporte e Informática (84%), Fisiología, Anatomía y Biología Celular (73,3%), Derecho Público (70,3%), Sistemas Físicos, Químicos y Naturales (67,9%), Dirección de Empresas (67,3%), Geografía, Historia y Filosofía (65,3%) y Biología Molecular e Ingeniería Bioquímica (64,8%).

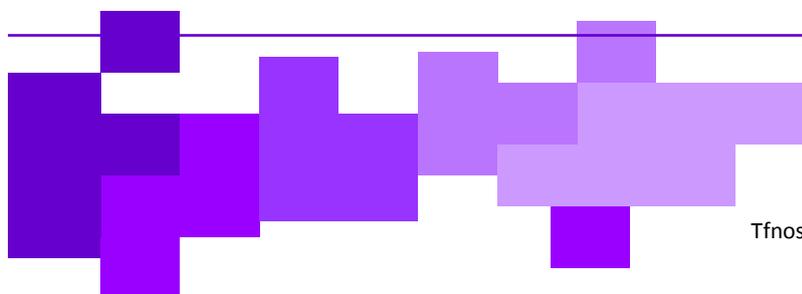
De todo lo anterior se desprende que las profesoras e investigadoras de la UPO están infrarepresentadas en los anteriores Departamentos, y sobrerrepresentadas en el de Filología y Traducción, cuya proporción alcanza casi el 70% (67,7%).

La composición paritaria se encontraría en los Departamentos de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica, Derecho Privado, Ciencias Sociales, y Trabajo Social y Servicios Sociales, aunque en todos ellos la proporción de hombres siempre es superior a la de mujeres, a pesar de que en la mayor parte de ellos el número de alumnas supera en una gran proporción a los alumnos.

- **DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN FACULTAD.**

Tabla 45. Distribución del PDI por Facultad y sexo (curso 2009/2010).

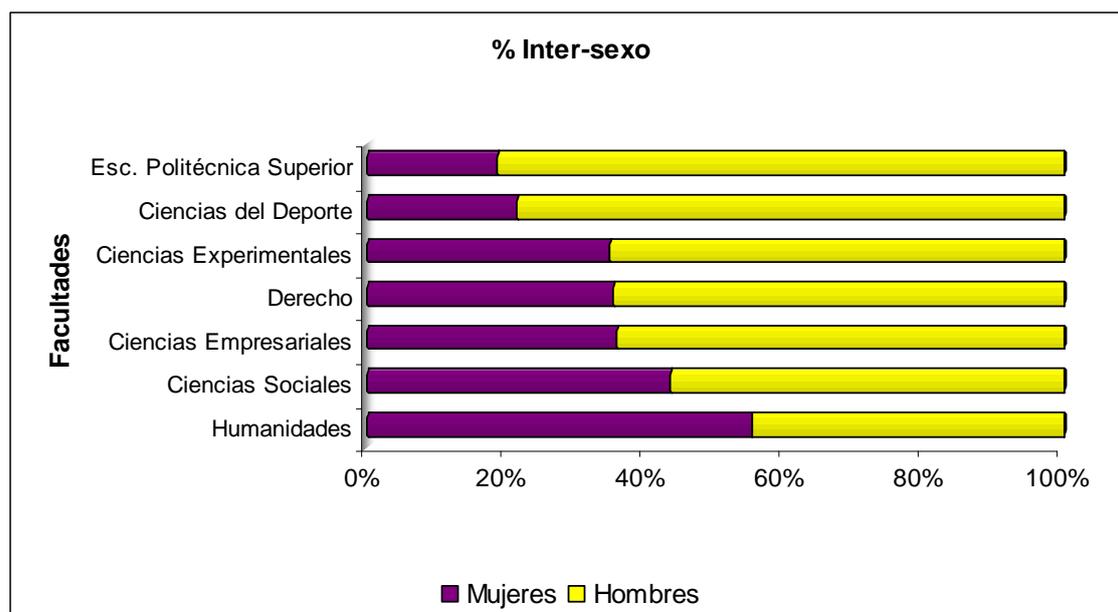
Facultad	Mujeres	Hombres	% Inter-sexo		% Intra-sexo		Total
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Derecho	74	135	18,3	20,4	35,4	64,6	209
Ciencias Sociales	70	91	17,3	13,7	43,5	56,5	161
Ciencias Empresariales	94	168	23,3	25,3	35,9	64,1	262
Humanidades	79	64	19,6	9,7	55,2	44,8	143
Ciencias Experimentales	65	121	16,1	18,3	34,9	65,1	186
Escuela Politécnica Superior	6	26	1,5	3,9	18,8	81,3	32



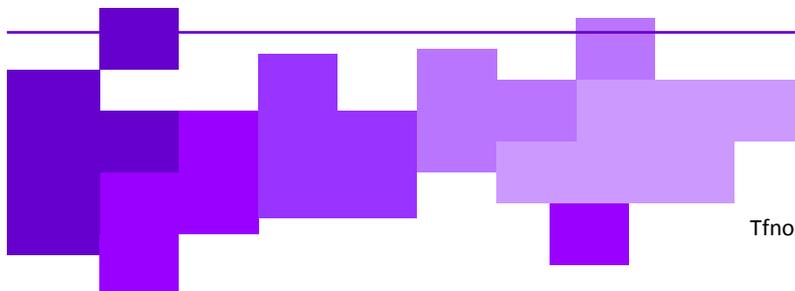
Ciencias del Deporte	16	58	4,0	8,7	21,6	78,4	74
TOTAL	404	663	100	100	37,9	62,1	1067

Si se distribuye al PDI según la Facultad en la que desarrollan su carrera docente (tabla 45), se observa que hay un mayor número de profesoras y profesores en todas las Facultades excepto en Ciencias del Deporte y Escuela Politécnica Superior, cuyos valores absolutos son 74 y 32, respectivamente.

Figura 47. Distribución del PDI por Facultad y sexo. Curso 2009/2010.



Si se observa la presencia por sexo dentro de cada Facultad (figura 47), destaca la mayor presencia masculina en todas ellas, excepto la Facultad de Humanidades, donde la proporción de profesores no alcanza el 50% (44,8% de hombres y un 55,2% de mujeres). Cabe destacar la Escuela Politécnica Superior, que está formada casi exclusivamente por hombres (81,3% frente al 18,8% de mujeres) y la Facultad de Ciencias del Deporte (78,4% frente al 21,6% de mujeres).



En la Facultad de Ciencias Sociales se aprecia una distribución paritaria entre hombres y mujeres, aunque con una ligera diferencia a favor de los primeros (56,5% frente a 43,5%).

De nuevo aquí se pone de manifiesto la menor presencia de mujeres, sobre todo, en el ámbito de las enseñanzas técnicas o del deporte, aunque como se ha visto, algunas ramas de conocimiento tienden a equilibrarse, como la Facultad de Humanidades o Ciencias Sociales, las cuales presentan una composición paritaria.

- **DECANATOS Y VICEDECANATOS.**

Figura 48. Decanatos por Facultad y sexo.

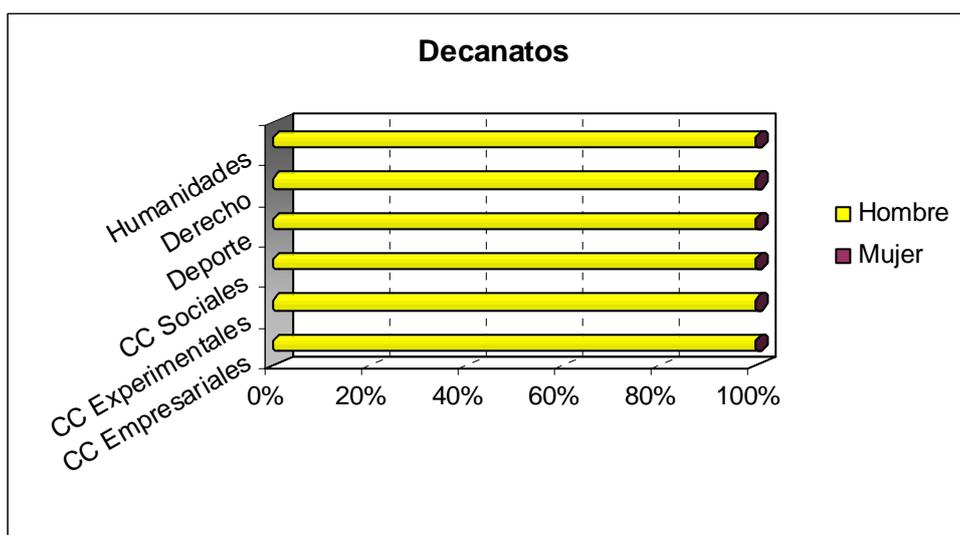
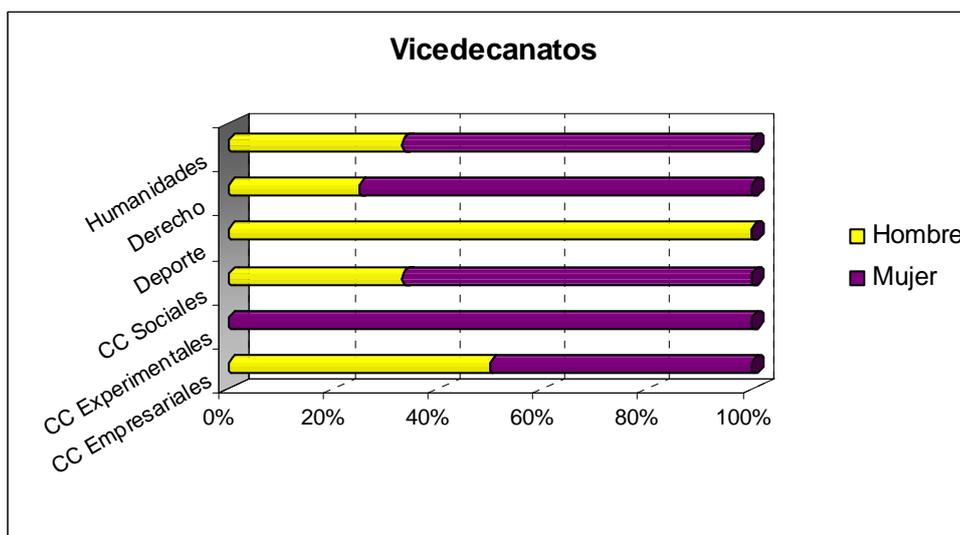
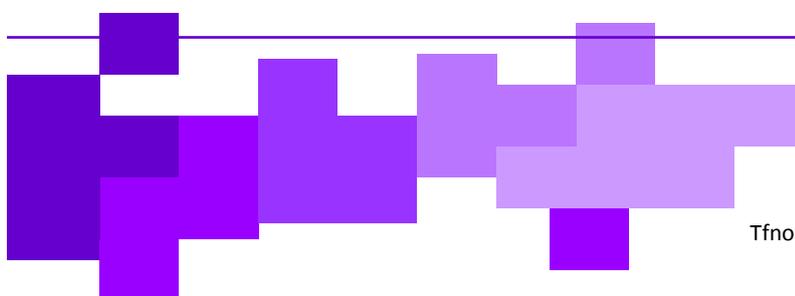


Figura 49. Vicedecanatos por Facultad y sexo.



En las figuras 48 y 49 se muestra el porcentaje de mujeres y hombres que desempeñan cargos de Decanato y Vicedecanato en las distintas Facultades de la UPO.

En cuanto a los Decanatos, en todas las Facultades dicho cargo está ocupado por un hombre, mientras que en los Vicedecanatos, los datos nos muestran que hay algunas diferencias. En general encontramos mayor presencia de mujeres que de hombres en los Vicedecanatos, exceptuando la Facultad de Deporte, donde no hay ninguna Vicedecana, y en la de Ciencias Empresariales, donde la presencia es paritaria.



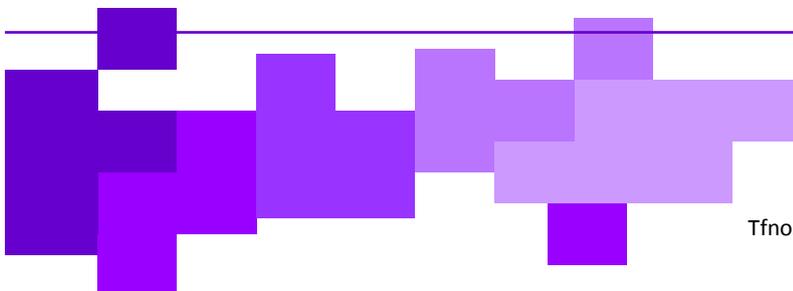
- NIVEL DE INGRESOS – PDI.

Tabla 46. Nivel anual de ingresos de la plantilla del PAS funcionario, por sexo (año 2009).

Grupo	Nivel anual de ingresos		Nº mujeres	Nº hombres	Nivel anual de ingresos mujeres / Nº mujeres	Nivel anual de ingresos hombres / Nº hombres
	Mujeres	Hombres				
Catedrático/a Universidad	1.374.843,45	1.681.070,39	5	41	274.968,69	41.001,71
Catedrática/o Escuela Univ.	59.915,12	107.371,82	1	2	59.915,12	53.685,91
Titular Universidad	1.457.498,76	3.884.425,32	36	84	40.486,07	46.243,15
Titular Escuela Univ.	293.683,77	400.696,90	7	10	41.954,82	40.069,69

Tabla 47. Nivel anual de ingresos de la plantilla del PAS laboral, por sexo (año 2009).

Grupo	Nivel anual de ingresos		Nº mujeres	Nº hombres	Nivel anual de ingresos mujeres / Nº mujeres	Nivel anual de ingresos hombres / Nº hombres
	Mujeres	Hombres				
Prof. Contratado Doctor/a	2.582.534,98	3.032.579,44	73	82	35.377,19	36.982,67
Profesorado Colaborador/a	1.605.277,73	950.608,53	48	28	33.443,28	33.950,30
Prof. Ayudante Doctor/a	878.431,45	545.495,44	31	23	28.336,49	23.717,19
Prof. Sustituto	312.379,62	320.796,61	70	80	4.462,56	4.009,95



Prof. Asociado	350.654,70	NO DISPONIBLE	134	313	2.616,82	NO DISPONIBLE
Prof. Ayudante	701.668,31	514.340,87	31	23	22.634,46	22.362,64
Prof. Visitante	102.271,89	247.383,85	4	12	25.567,97	20.615,32
Prof. Emérito	0,00	41.613,60	0	1	0	41.613,60

Al igual que ocurre con la remuneración del PAS, pueden encontrarse algunas diferencias en cuanto a los ingresos totales de las mujeres y hombres que componen el Personal Docente e Investigador.

En relación con el personal funcionario (ver tabla 46), se observa un mayor nivel de ganancias totales de las Catedráticas de Universidad en relación con el número de Catedráticos de Universidad. Sin embargo, no conocemos las causas de las mismas, ya que estas diferencias pueden deberse a mayores complementos y pluses obligatorios y/o voluntarios de las trabajadoras de estas categorías, o a que no se hayan tenido en cuenta las altas y/o bajas que hayan podido producirse. Sería, por tanto, necesario ahondar en las causas de esta desigualdad en el nivel de ingresos.

En cuanto al personal laboral (tabla 47), los resultados muestran que en las categorías 'Profesorado Ayudante Doctor/a' y 'Profesorado Visitante' las trabajadoras ganan más que los trabajadores. En esta ocasión, al igual que en las anteriores, desconocemos las causas de las desigualdades en el nivel de ingresos entre mujeres y hombres, por lo que sería conveniente ampliar el estudio de los niveles de ingresos del personal en la UPO.

5.4.5. Participación del alumnado, PAS y PDI de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla en actividades extracurriculares.

En este apartado del Informe Diagnóstico de la Situación de Igualdad en la UPO, se tratará de analizar en qué grado mujeres y hombres que componen la comunidad universitaria participan en las actividades extracurriculares que se desarrollan en esta universidad, teniendo en cuenta los siguientes ámbitos:

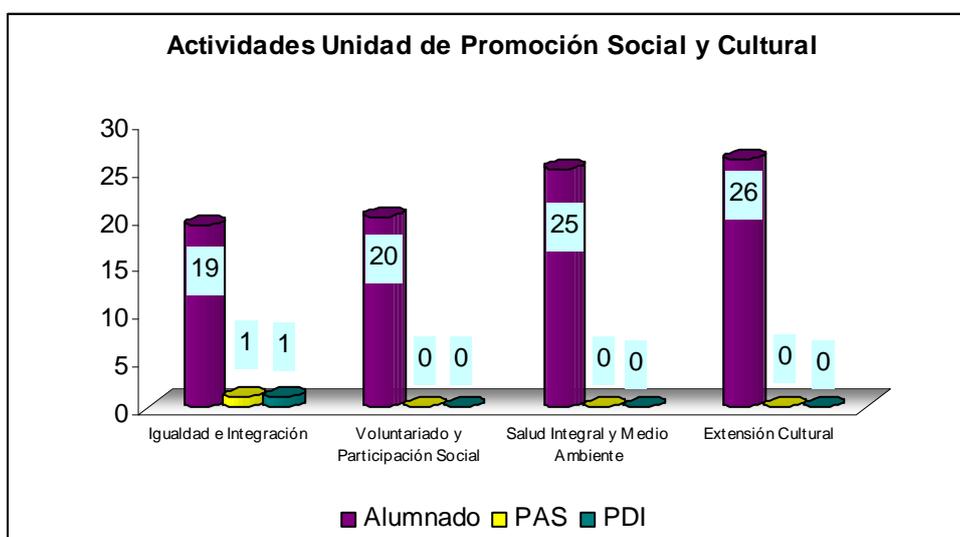
- ✓ Actividades desarrolladas desde la Unidad de Promoción Social y Cultural, del Vicerrectorado de Participación Social.
- ✓ Residencia Universitaria Flora Tristán, del Vicerrectorado de Participación Social.
- ✓ Actividades y competiciones deportivas, desarrolladas desde el Servicio de Deportes de la UPO (SDUPO), de la Oficina del Deporte, del Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte.

A continuación, pasamos a describir los resultados obtenidos en los ámbitos anteriormente expuestos.

5.4.5.1. Participación del alumnado, PAS y PDI de la UPO en actividades de Participación Social.

- ACTIVIDADES DESARROLLADAS DESDE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN SOCIAL Y CULTURAL DEL VICERRECTORADO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LA UPO.

Figura 50. Actividades desarrolladas por la Unidad de Promoción Social y Cultural del Vicerrectorado de Participación Social de la UPO, por línea y grupo al que se dirige.



Como puede verse en la figura 50, en el curso académico 2009/2010 se han realizado desde la Unidad de Promoción Social y Cultural un total de 92 actividades, la mayor parte de ellas dirigidas al alumnado de la UPO (90). Sólo se han organizado dos actividades dirigidas a los otros grupos que conforman la comunidad universitaria: uno para el Personal de Administración y Servicios, y otro para el Personal Docente e Investigador de la UPO.

Por línea y grupo al que van dirigidas las actividades, la línea que más actividades ha desarrollado para el alumnado ha sido Extensión Cultural (26), seguida de Salud Integral y Medio Ambiente (25), Voluntariado y Participación Social (20) e Igualdad e Integración (19), aunque si lo analizamos por porcentajes, los datos son muy similares (figura 51).

Figura 51. Porcentaje de actividades de la UPSC dirigidas al alumnado, por línea de trabajo.

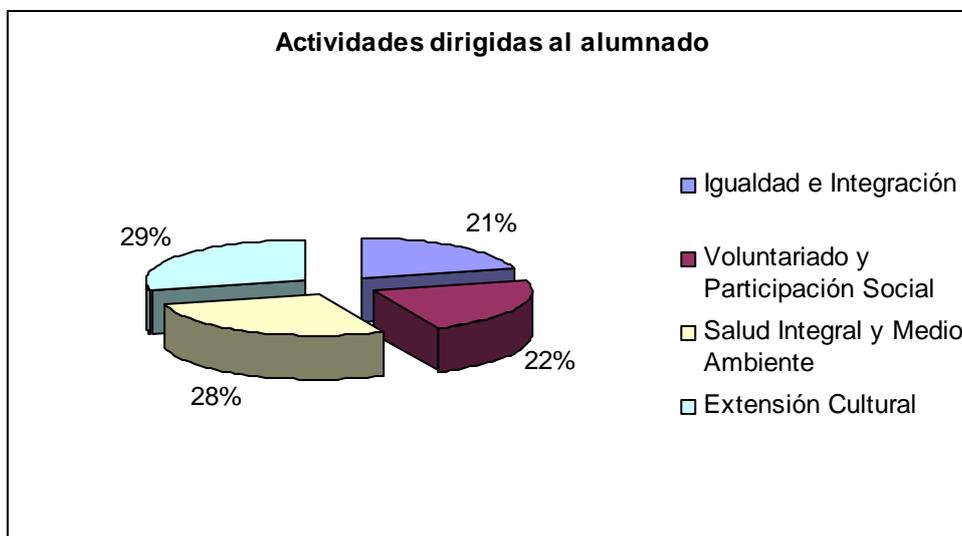
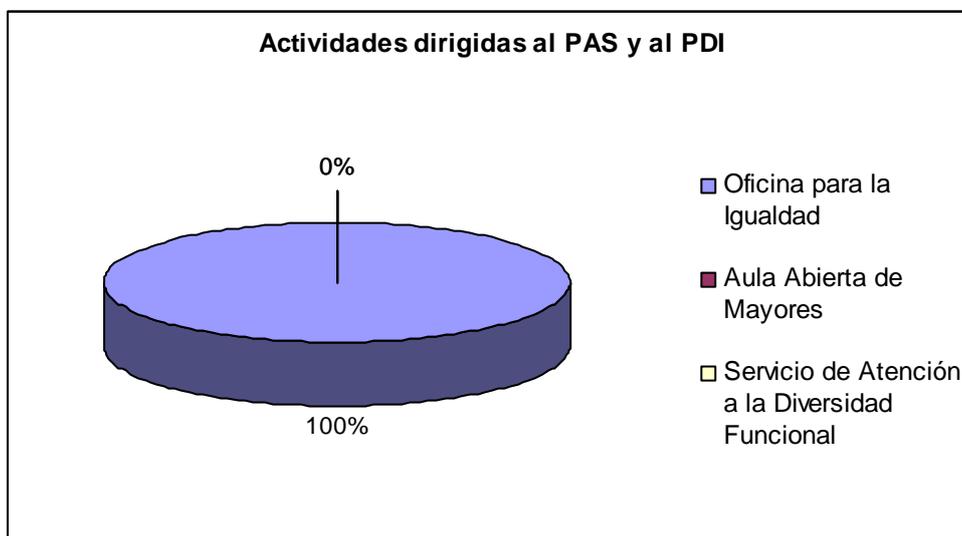


Figura 52. Porcentaje de actividades de la UPSC dirigidas al PAS y al PDI, por Servicio/Oficina/Aula.

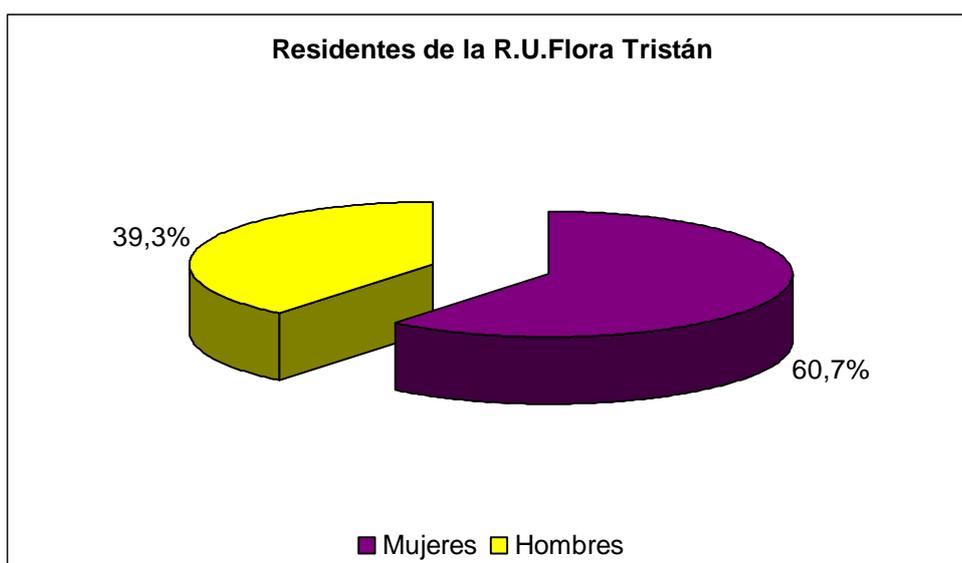


En cuanto a las actividades desarrolladas por la Unidad de Promoción Social y Cultural del Vicerrectorado de Participación Social, dirigidas tanto al Personal de Administración y Servicios como al Personal Docente e Investigador de la UPO, la línea de trabajo que ha desarrollado alguna actividad en este sentido ha sido la de 'Igualdad e Integración Social'. Más concretamente, diferenciando entre los distintos servicios que componen esta línea –Aula Abierta de Mayores, Servicio de Atención a la Diversidad Funcional y Oficina para la Igualdad-, ha sido esta última -*Oficina para la Igualdad*- la que ha realizado actuaciones dirigidas a formar en género e igualdad de oportunidades al personal de la UPO.

- **PARTICIPACIÓN EN LA RESIDENCIA UNIVERSITARIA FLORA TRISTÁN.**
 - **Alumnado de la UPO que vive en la Residencia Universitaria Flora Tristán.**

En cuanto al alumnado de la UPO que vive en la Residencia Universitaria Flora Tristán, los datos relativos a la presencia de hombres y mujeres durante el curso académico 2009/2010, muestran la existencia de un desequilibrio entre la proporción de ambos sexos, ya que de las 242 personas, 147 eran mujeres (60,7%) y 95 hombres (39,3%) (figura 53).

Figura 53. Mujeres y hombres en la R.U. Flora Tristán (Curso 2009/2010)



- Edad de las y los residentes de la Flora Tristán.

Tabla 48. Distribución del alumnado de la UPO en la R.U. Flora Tristán, por sexo y grupos de edad (curso 2009/2010).

Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Inter-sexo		% Intra-sexo	
				Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
17-24 años	74	38	112	50,34	40	66,07	33,93
25-34 años	57	44	101	38,78	46,32	56,44	43,56
35-44 años	6	8	14	4,08	8,42	42,86	57,14
45 y más	10	5	15	6,80	5,26	66,67	33,33
TOTAL	147	95	242	100,00	100	60,74	39,26

Por lo que se refiere a la edad de los y las residentes de la Flora Tristán, encontramos una representación mayoritaria de mujeres en todos los grupos de edad, sobre todo, en los tramos que van de los 17 a 24 y 45 ó más años, donde la proporción de mujeres supera los 60 puntos porcentuales. Únicamente en el tramo comprendido entre los 35 a 44 años, los hombres representan el 57,14%, frente al 42,86 de las mujeres (tabla 48).

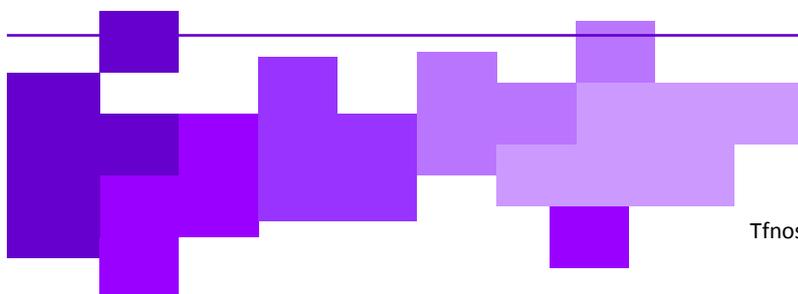
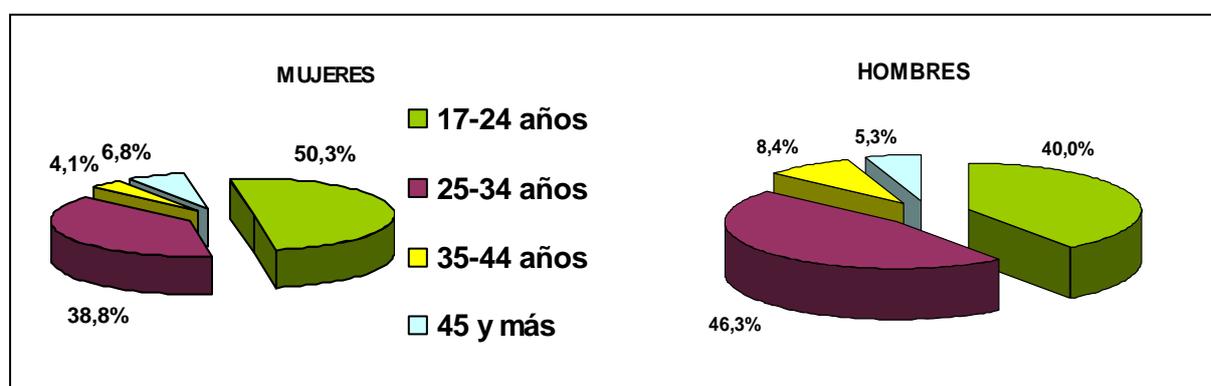
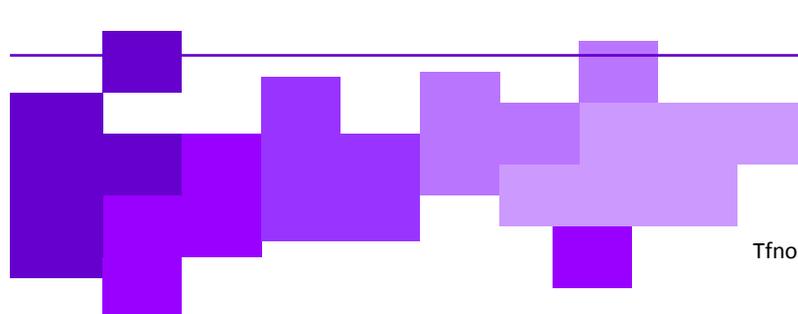


Figura 54. Distribución de hombres y mujeres de la R.U.Flora Tristán, por grupos de edad en el curso 2009/2010. % Intra-sexo.



Por otro lado, si analizamos el reparto de porcentajes en cada grupo de edad y dentro del propio sexo (Figura 54), se puede observar que tanto hombres como mujeres presentan los mayores porcentajes en el tramo de los 17 a 24 años, siendo mayor para las mujeres. Le sigue el grupo de los 25 a 34 años, donde hay menor presencia de mujeres en comparación con los hombres de ese mismo intervalo.

En el siguiente grupo que comprende los 35 a 34 años, se aprecia un descenso de los porcentajes en ambos sexos, y a partir de los 45 años hay un ligero aumento con respecto al grupo anterior en el caso de la presencia de mujeres, y un descenso en el caso de los hombres.



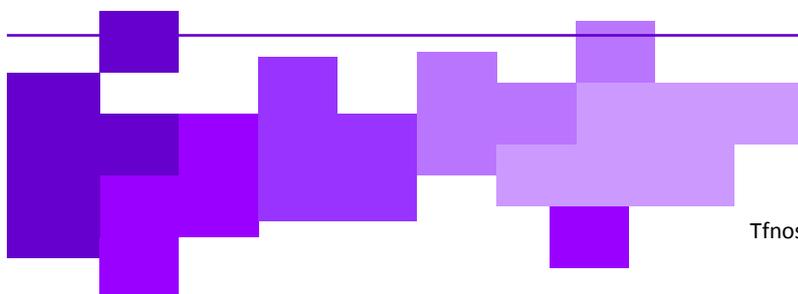
○ Evolución de la distribución del personal que reside en la Flora Tristán.

Tabla 49. Evolución de la distribución por sexos de las personas residentes.

Curso	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
2005/2006	-	-	-
2006/2007	154 (52,9)	137 (47,1)	291
2007/2008	98 (54,7)	81 (45,3)	179
2008/2009	-	-	-
2009/2010	147 (60,7)	95 (39,3)	242

* No hay datos disponibles para los cursos 2005/2006 ni 2008/2009)

Aunque no se han podido conseguir datos para los cursos 2005/2006 y 2008/2009, la tabla 49 muestra cómo, entre el alumnado que ha residido en los últimos años en la RU Flora Tristán, el número de mujeres ha sido superior en todos los cursos, aunque en el curso 2007/2008 se produjo un descenso para ambos sexos. Cabe destacar, tal y como se ha señalado anteriormente, la diferencia de representación a favor de las mujeres en casi 20 puntos porcentuales en el último curso analizado.



○ Lugar de procedencia.

Tabla 50. Distribución de las personas residentes, por sexo y lugar de procedencia (curso 2009/2010).

Lugar procedencia	Mujeres	Hombres	% Inter-sexo		% Intra-sexo		Total
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Nacional	86	54	58,5	56,8	61,4	38,6	140
UE	8	1	5,4	1,1	88,9	11,1	9
América/África	53	40	36,1	42,1	57,0	43,0	93
TOTAL	147	95	100	100	60,7	39,3	242

Atendiendo al lugar de procedencia de las personas residentes durante el curso 2009/2010, hay que destacar, en primer lugar, la mayor representación de las mujeres (por encima del 50%) en todos los ámbitos, tanto nacional, como europeo e internacional.

Por otro lado, si analizamos los porcentajes dentro de cada sexo, representados en la figura 55, se aprecia que más de la mitad de las mujeres y de los hombres proceden del ámbito nacional (58,5% y 56,8% respectivamente). El segundo lugar más representado es América y África conjuntamente, con un porcentaje de hombres más elevado que de mujeres. En último lugar se sitúa la Unión Europea, por los menores porcentajes que encontramos tanto en mujeres como en hombres, sobre todo para los hombres, que únicamente representan el 1%.

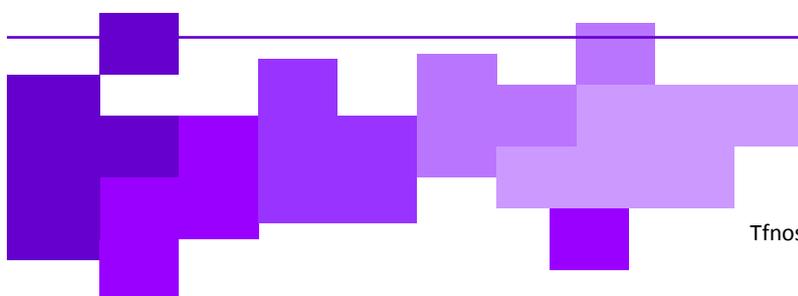


Figura 55. Distribución de mujeres y hombres en la Residencia, según el lugar de procedencia. % Intra-sexo.

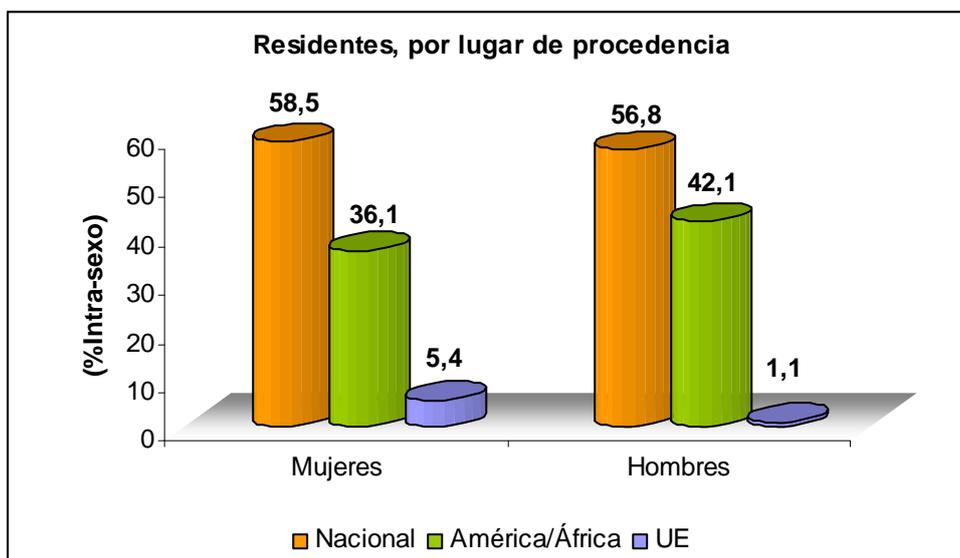


Tabla 51. Distribución de las personas residentes, por sexo y tipo de estudios (curso 2009/2010).

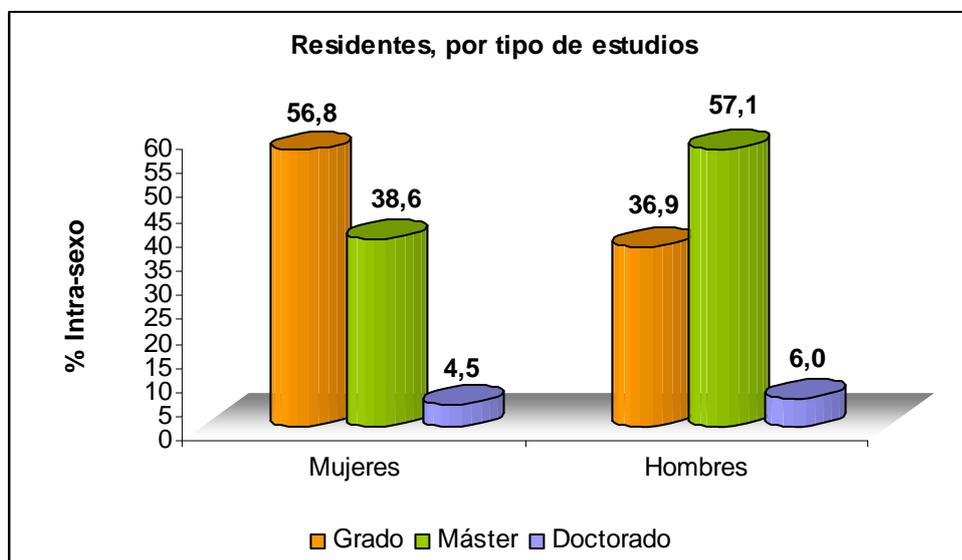
Tipo de estudios	Mujeres	Hombres	% Intra-sexo		% Inter-sexo		Total
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Grado	75	31	56,8	36,9	70,8	29,2	106
Master	51	48	38,6	57,1	51,5	48,5	99
Doctorado (TESIS)	6	5	4,5	6,0	54,5	45,5	11
TOTAL	132	84	100	100	61,1	38,9	216

Con relación al tipo de estudios que realizan los y las residentes en el curso 2009/2010, se observa que la mayoría de las personas (106) estaban matriculadas en los recientes estudios de grado, de las cuales un 70,8% eran mujeres, frente al 29,2% de los hombres. En segundo lugar destacan las personas matriculadas en las enseñanzas de Master, en las que las mujeres representan el 51,5%. Por último, entre las personas que se encontraban realizando el doctorado, las mujeres también son mayoría (54,5%).

Si se analiza cada sexo por separado (figura 56) se aprecian diferencias significativas en cuanto al tipo de estudios. Del total de mujeres, más de la mitad (56,8%) estaban realizando estudios de grado. Los hombres, en cambio, tenían los mayores porcentajes en las enseñanzas de Master. Los menores porcentajes en el Doctorado, coinciden en ambos sexos, si bien la proporción de hombres supera a la de las mujeres en casi 2 puntos.

Figura 56. Distribución de mujeres y hombres en la Residencia, según el tipo de estudios.

% Intra-sexo.



○ **Becas de colaboración.**

Tabla 52. Evolución del número de becas de colaboración, por sexo.

Curso	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
2005/2006	-	-	-
2006/2007	34 (68)	16 (32)	50
2007/2008	36 (72)	14 (28)	50
2008/2009	32 (64)	18 (36)	50
2009/2010	43 (71,7)	17 (28,3)	60
2010/2011	41 (68,3)	19 (31,7)	60

* No hay datos para el curso 2005/2006

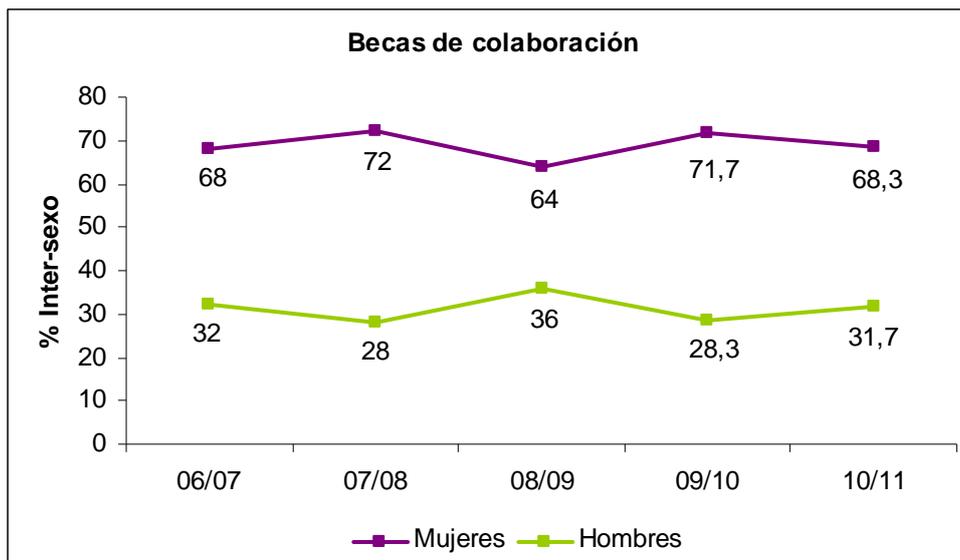
Del total de becas concedidas a lo largo de los cursos académicos, los porcentajes de concesión han sido superiores para las mujeres en todos los años analizados, situándose las proporciones entre el 68% y 72% (figura 57).

En el último curso analizado, se han otorgado un total de 60 becas, de las cuales el 68,3% las han obtenido mujeres.

No obstante, se debe aclarar que puede existir una correlación con respecto a la proporción de mujeres y hombres residentes que se encuentran realizando estudios de grado, ya que como se ha visto anteriormente, la presencia de mujeres en dichos estudios es superior a la de los hombres.

Figura 57. Evolución del número de becas de colaboración otorgadas, por sexo.

% Inter-sexo.



5.4.5.2. Participación del alumnado, PAS y PDI de la UPO en actividades deportivas.

- PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DEL SERVICIO DE DEPORTES DE LA UPO (SDUPO).**

Cuando se analizan los datos de participación de mujeres y hombres en los programas deportivos que oferta el Servicio de Deportes de la UPO (SDUPO), encontramos diferencias significativas, así como un importante desequilibrio de dicha participación entre ambos sexos.

Tabla 53. Distribución por sexo del alumnado, PDI y PAS que participa en los programas del Servicio de Deportes (curso 2009/2010).

Colectivo	Programa	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Alumnado	<i>Actividades</i>	715 (35,27)	1.312(64,73)	2.027
	<i>Competiciones</i>	123 (14,03)	754 (85,97)	877
	<i>Total</i>	838(28,86)	2.066(71,14)	2.904
PDI	<i>Actividades</i>	18 (38,30)	29 (61,70)	47
	<i>Competiciones</i>	0 (0)	10 (100)	10
	<i>Total</i>	18 (31,58)	39(68,42)	57
PAS	<i>Actividades</i>	35 (58,33)	25(41,67)	60
	<i>Competiciones</i>	0 (0)	2 (100)	2
	<i>Total</i>	35 (56,45)	27 (43,55)	62

Como muestra la tabla 53, del total de personas que participaron en alguno de los programas que ofrece el Servicio de Deporte durante el curso académico 2009/2010, 2.094 pertenecían al alumnado, 57 formaban parte del PDI y 62 del PAS. Si se analiza cada programa deportivo por sexo, se concluye que los mayores porcentajes de participación corresponden a los hombres en los tres grupos (alumnado, PDI, PAS), exceptuando a las trabajadoras del PAS, cuyo porcentaje de participación en las *actividades* deportivas es del 58,33%.

Por otro lado, hay que destacar la nula participación de las trabajadoras del PAS y PDI en las *competiciones* deportivas. Únicamente el 14% de las alumnas participan en dichas competiciones, frente a casi el 86% de los alumnos (ver figura 58).

Figura 58. Participación por sexo del alumnado, PDI y PAS en las actividades y competiciones deportivas (curso 2009/2010).

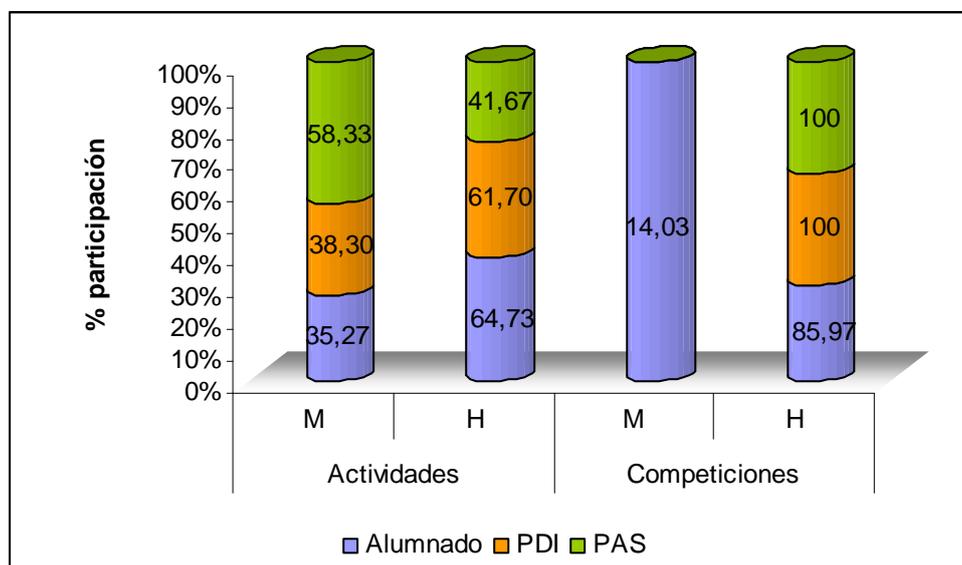


Tabla 54. Ayudas solicitadas y concedidas por sexo, en el “Programa de ayudas a deportistas universitarios de alto nivel” (curso 2009/2010).

Ayudas	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
Solicitudes	4 (25)	12 (75)	16
Admisiones	4 (28,57)	10 (71,43)	14

En el curso 2009/2010 se concedieron 14 ayudas entre el alumnado de la UPO, dentro del “Programa de ayudas a deportistas universitarios de alto nivel”, de las que sólo el 28,57% fueron obtenidas por mujeres. No obstante, debemos aclarar que el porcentaje de concesión de ayudas sobre las solicitadas en el caso de las mujeres fue de un 25%, frente a un 75% en el caso de los hombres. Por tanto, puede afirmarse que éstos son mayoría tanto entre solicitantes, como entre quienes se concede la ayuda.

5.4.6. Participación del PAS y el PDI de la UPO en cursos de formación continua.

- FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE AMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

Tabla 55. Evolución de la participación del PAS en las actividades de formación continua (inscripciones y aprovechamiento, por sexo).

Año	Inscripciones					Asistencia				
	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
2005	270	72,78	101	27,22	371	152	69,72	66	30,28	218
2006	632	70,69	262	29,31	894	436	71,01	178	28,99	614
2007	660	68,89	298	31,11	958	521	67,66	249	32,34	770
2008	379	69,41	167	30,59	546	366	70,38	154	29,62	520
2009	328	73,21	120	26,79	448	297	72,79	111	27,21	408
TOTAL	2269	70,53	948	29,47	3217	1772	70,04	758	29,96	2530

Figura 59. Evolución del porcentaje de inscripciones en cursos de formación continua (PAS).

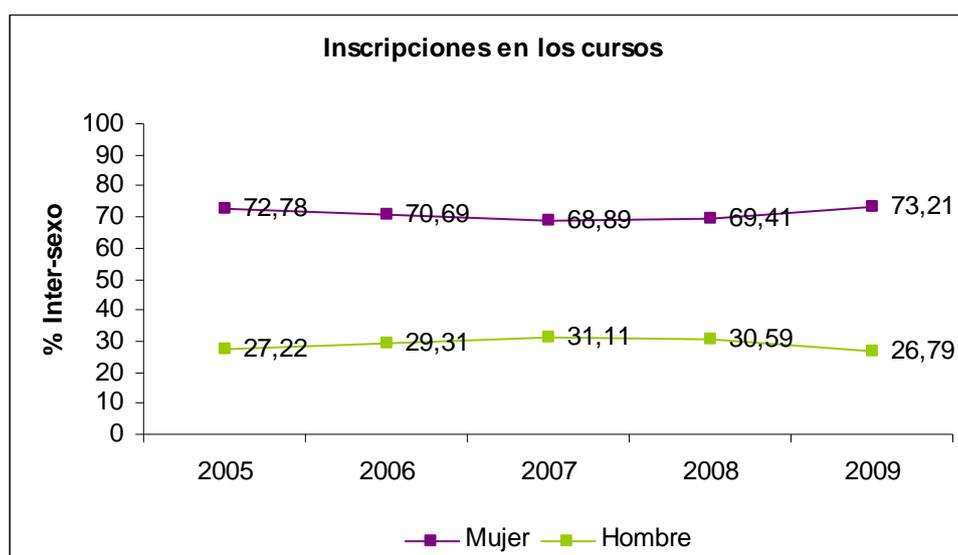
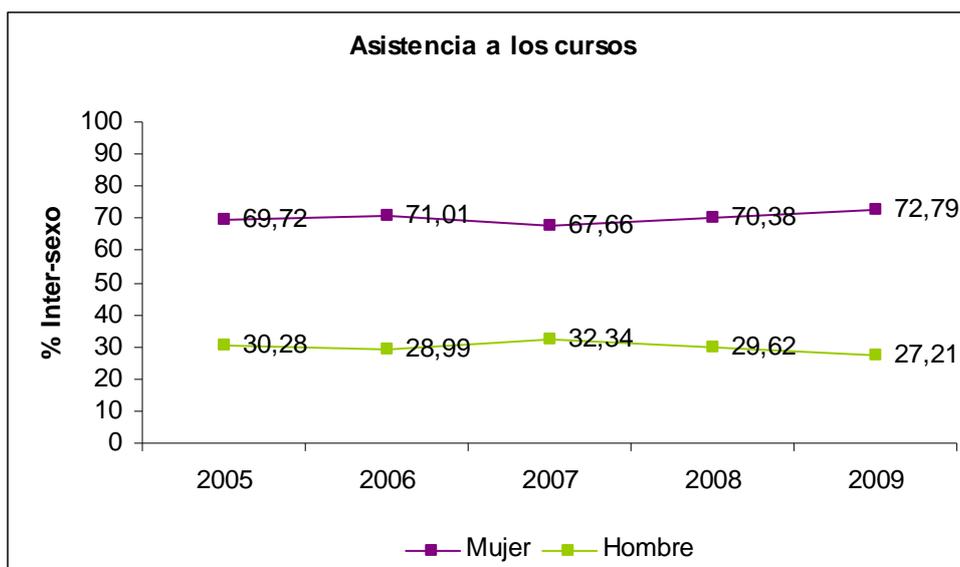


Figura 6o. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que asiste a cursos de formación continua dirigidos al PAS.



Como se observa en las figuras anteriores, la mayor parte del PAS que se inscribe y asiste a cursos de formación continua organizados por la Unidad de Formación de la UPO desde 2005 hasta 2009 son mujeres. De este modo puede verse, según los datos obtenidos en el estudio, que las trabajadoras del PAS hacen un mayor uso de los cursos de formación continua que los trabajadores del mismo ámbito.

- FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

Tabla 56. Evolución de las acciones formativas destinadas al PDI (Inscripciones y aprovechamiento de los cursos, por sexo).

Curso	Inscripciones				Total	Aprovechamiento				Total
	Mujeres	%	Hombres	%		Mujeres	%	Hombres	%	
2005/2006	92	69,70	40	30,30	132	79	66,39	40	33,61	119
2006/2007	119	58,91	83	41,09	202	48	52,75	43	47,25	91
2007/2008	50	46,73	57	53,27	107	28	39,44	43	60,56	71
2008/2009	98	47,34	109	52,66	207	71	45,22	86	54,78	157
2009/2010	247	52,44	224	47,56	471	181	54,19	153	45,81	334
TOTAL	606	54,16	513	45,84	1119	407	52,72	365	47,28	772

Figura 61. Evolución del porcentaje de inscripciones en los cursos de formación continua del PDI.

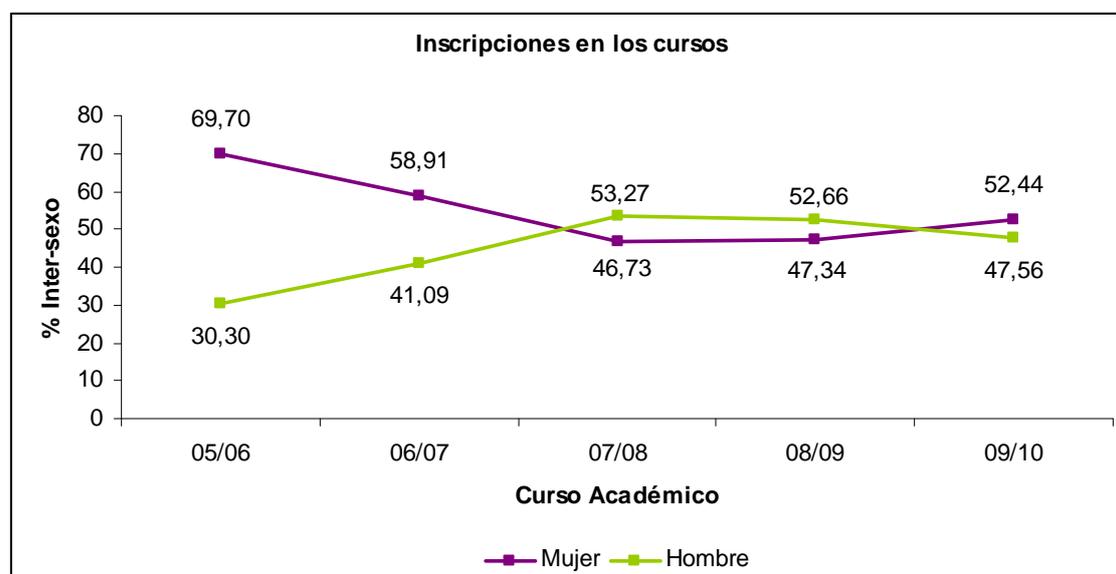
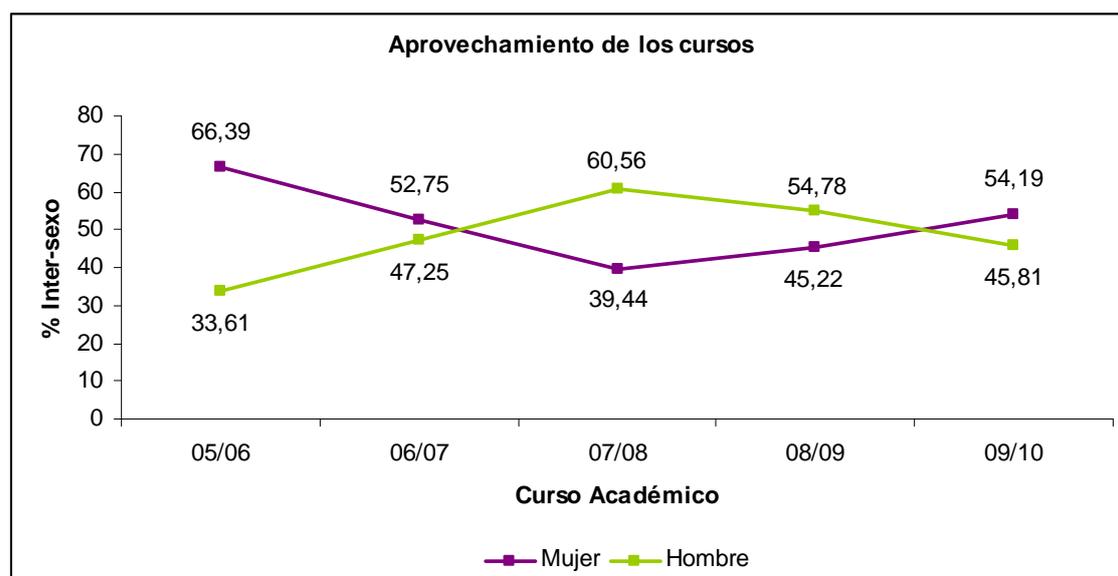


Figura 62. Evaluación del porcentaje de profesorado que aprueba los cursos de formación continua del PDI.



Del total del personal docente e investigador que ha aprobado los cursos de formación continua (figura 62), los porcentajes de mujeres han oscilado entre un 66,39% en el curso 2005/2006 y un 54,19% en el curso 2009/2010, mientras que la proporción de aprobados entre los hombres ha oscilado entre un 33,61% en el primer curso estudiado y un 45,81% en el pasado curso.

5.5. Conclusiones del Estudio 1.

- **CONCLUSIONES RELATIVAS A LA DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ALUMNADO DE LA UPO.**
 - **Distribución del alumnado por Facultad.** A pesar de que la mayor parte del alumnado matriculado en la UPO son mujeres (58,77%), si tenemos en cuenta la distribución de dicho alumnado por Facultades, encontramos que las más 'feminizadas' son la Facultad de Ciencias Sociales y la de Humanidades, mientras que las más 'masculinizadas' son la Escuela Politécnica Superior y la Facultad de Deporte. El resto de Facultades presentan una distribución más equilibrada, con una mayor presencia de alumnas en la mayor parte de ellas –Facultad de Ciencias Experimentales y Facultad de Derecho-, exceptuando la Facultad de Ciencias Empresariales, donde la presencia de alumnos es algo mayor. Estos datos ponen de manifiesto que encontramos diferencias entre hombres y mujeres a la hora de elegir la titulación universitaria que estudiarán y, por tanto, la profesión a la que desean dedicarse en el futuro.
 - **Alumnado de nuevo ingreso.** Además, parece que esta tendencia sigue manteniéndose, ya que, si analizamos los datos relativos al alumnado de nuevo ingreso, los estudios de grado con mayores porcentajes de nuevas matriculas de alumnos fueron, nuevamente: Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte; Ciencias Ambientales; Administración de Empresas; Derecho; o Finanzas y Contabilidad. En cuanto a las alumnas, los estudios de grado más solicitados fueron: Grado en Trabajo Social; Educación Social; Traducción e Interpretación; Nutrición Humana y Dietética; Humanidades; y Biotecnología.
 - **Vía de acceso a la universidad.** Otro factor importante a tener en cuenta, en relación al alumnado de nuevo ingreso, es la vía de acceso a la Universidad. Así, las mujeres son mayoría entre quienes acceden a la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, encontrándose una presencia equilibrada en el acceso para mayores de 25 años,

alumnado que accede a la universidad con titulación previa, y mediante las Pruebas de Acceso a la Universidad. Sin embargo, es mayor el porcentaje de alumnas que de alumnos que acceden a la UPO mediante Ciclos Formativos o FP y por otras vías no especificadas.

- **Alumnado graduado.** En relación al alumnado graduado, cabe destacar que en el curso académico 2009/2010, un total de 1.370 estudiantes finalizaron sus estudios universitarios, de las cuales casi el 64% eran mujeres, frente al 36% de hombres. Con respecto a la evolución de las graduaciones, los porcentajes de alumnas han oscilado desde el 69,56% en el curso 2005/2006, hasta el 63,94% en el curso 2009/2010.
- **Edad del alumnado de la UPO.** Podemos encontrar más alumnas en todos los tramos de edad, exceptuando en el tramo de los 35 a los 39 años, donde el 54,35% son hombres.
- **Representación del alumnado.** En cuanto a la presencia de alumnas y alumnos en el desempeño de cargos de responsabilidad universitaria, no podemos llegar a ninguna conclusión, ya que, a pesar de haber solicitado una serie de datos en relación al número de Delegadas y Delegados de clase, presencia en el Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO), etc., no ha sido posible obtener dichos datos por falta de respuesta, debido al proceso de elecciones y la falta de recursos humanos en el CEUPO. Sería interesante, en este sentido, seguir indagando en estos datos, con el fin de conseguir una imagen más completa de la posición de alumnas y alumnos en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.
- **Quejas y denuncias por acoso sexual, laboral o razón de género formuladas por el alumnado de la UPO.** En el año 2010, el Servicio de Defensoría Universitaria de la UPO recibió una queja de este tipo por parte de una alumna de esta Universidad.
- **Conclusión general sobre la presencia de mujeres y hombres entre el alumnado.** Todos los datos comentados anteriormente reflejan que se da una segregación horizontal entre el alumnado de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, ya que las mujeres

siguen eligiendo titulaciones relacionadas con el rol de género 'femenino', mientras que los hombres hacen lo propio con las titulaciones relacionadas con el rol de género 'masculino'. Esta situación tiene un gran impacto en la sociedad, ya que conlleva una segregación de hombres y mujeres en el desarrollo de la actividad profesional, repercutiendo a su vez en los modelos que niños y niñas tomarán como referencia para elegir la profesión a la que desearán dedicarse en el futuro.

- **CONCLUSIONES RELATIVAS A LA DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL PAS DE LA UPO.**
 - **Composición del PAS.** Los datos obtenidos a fecha de 30 de septiembre de 2010 nos confirman que la plantilla del Personal de Administración y Servicios de la UPO cuenta con una mayoría de trabajadoras, por lo que puede decirse que está 'feminizada' (32,78% de hombres frente al 67,22% de mujeres).
 - **Composición del PAS por régimen jurídico.** Es importante señalar que casi la totalidad de la plantilla está concentrada en la categoría *personal funcionario*, ya que su peso porcentual (81%) es bastante elevado con relación al personal laboral (19%). Revisando la presencia de trabajadoras en la plantilla del PAS funcionario podemos ver que las mujeres representan el 70,75% frente al 29,25% de los hombres, por lo que es importante destacar que el personal funcionario está altamente feminizado. En cambio, dentro del personal que pertenece al régimen laboral, la diferencia es menor (52,17% de mujeres y 47,83% de hombres), y por tanto su composición es más igualitaria.
 - **Grupo profesional.** Analizando la segregación vertical del PAS funcionario de la UPO, observamos que el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en todos los niveles, salvo en el grupo A1, donde la presencia de los varones es ligeramente superior (10 hombres frente a 7 mujeres). A medida que se desciende en la escala profesional, aumenta la presencia femenina, mientras que en el caso de los hombres se da la

condición contraria; es decir, están más presentes en el grupo profesional más elevado. En este sentido, podemos constatar que el hecho de que la presencia de mujeres en las categorías más altas (A1 y A2) del personal funcionario sea inferior respecto a la de los hombres, hace que podamos hablar de una cierta segregación vertical en la distribución de mujeres y hombres en el PAS funcionario. En el PAS laboral, sin embargo, las mujeres son mayoría, especialmente en los grupos I y IV (categoría más alta y más baja respectivamente). En los dos grupos intermedios, la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada.

- **Antigüedad del PAS.** Se trata de un aspecto que suele tenerse en cuenta a la hora de llevar a cabo las promociones profesionales. En el caso de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, cabe destacar que se trata de una universidad joven, ya que fue creada en 1997. Por tanto, tomando como referencia los datos obtenidos en 2010, la antigüedad máxima que puede alcanzarse es de 13 años. Así, es importante resaltar que el PAS de la UPO con este número de años de antigüedad presenta un equilibrio entre mujeres y hombres. Sin embargo, si tenemos en cuenta la evolución, observamos que, según va siendo más reciente la incorporación, es mayor la presencia de trabajadoras en detrimento del número de trabajadores. Todo ello, sumado a que la edad media del PAS es de 35 a 44 años, hace que la UPO sea una universidad joven y feminizada en cuanto a la plantilla de administración y servicios.
- **Nivel de estudios del PAS.** Es importante resaltar que el nivel formativo es mayor para las mujeres en todos los niveles, exceptuando el más bajo (sin estudios) en el que el número de mujeres y de hombres es el mismo.
- **Sistema de ocupación de puestos.** En relación al número de integraciones mediante concurso público, por sexo, hemos podido constatar que en el caso del personal funcionario, los datos varían según el grupo profesional, ya que en los grupos más altos (A1 y A2) se han producido un mayor número de integraciones de trabajadores que de trabajadoras. Cuanto más bajo es el grupo, mayor es el número de mujeres que se

incorporan a la plantilla del PAS funcionario. Lo mismo ocurre con el PAS laboral, donde el número de trabajadores que se incorporan es mayor a medida que aumenta la categoría profesional.

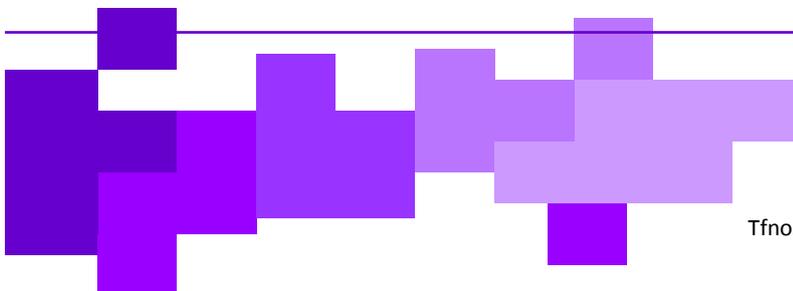
- **Promociones.** Por sexo, el número de trabajadoras que aspiran a una promoción es mayor que de trabajadores, tanto entre el PAS funcionario como entre el PAS laboral. Las diferencias son mayores en el caso del PAS funcionario, donde el número de trabajadoras aspirantes a una promoción es mucho mayor que el de trabajadores en la misma situación. Sin embargo, a la hora de ganar la plaza de promoción, es importante resaltar que, aunque las mujeres consiguen más promociones que los hombres, si comparamos la cifra con la de aspirantes por sexo, es mayor el porcentaje de hombres que promociona. Esto demuestra que hay algún factor en los procedimientos de promoción que está haciendo que más mujeres queden fuera de las promociones internas, a pesar de que son las que lo solicitan mayoritariamente.
- **Puestos de Responsabilidad.** Si analizamos la ocupación de puestos de responsabilidad, podemos observar que hay una mayoría de mujeres ocupando estos puestos. Sin embargo, sería interesante profundizar en este dato, ya que los puestos de responsabilidad analizados incluyen tanto altos cargos como puestos de mando intermedio, por lo que no queda claro dónde se ubican mujeres y hombres a estos niveles de responsabilidad. En cuanto a los cargos directivos, si analizamos los datos tomando como referencia el años 2008 (no contamos con datos actualizados en este ámbito), podemos observar que la presencia de mujeres y hombres es equilibrada.
- **Representación legal de la plantilla del PAS.** En cuanto a la representación legal de la plantilla, llama la atención que, mientras que la composición de la Junta de Personal del PAS funcionario es paritaria (53,85% mujeres, 46,15% hombres), el Comité de Empresa del PAS laboral está altamente masculinizado (22,22% mujeres, 77, 78% hombres), a pesar de que entre el PAS laboral la presencia de mujeres y hombres está bastante equilibrada. Este dato demuestra que existen factores que están operando para que las

trabajadoras del PAS laboral no tengan en el Comité de Empresa la presencia que sería deseable.

- **Nivel de ingresos.** Hay algunas diferencias en cuanto al nivel de ingresos de las mujeres y los hombres que componen el Personal de Administración y Servicios. En el PAS funcionario, las mayores diferencias se aprecian en el grupo A1, donde los hombres reciben una mayor ganancia total que las mujeres. En el PAS laboral, sin embargo, las mayores diferencias se observan en el grupo IV, donde se aprecia que, de nuevo, los trabajadores reciben mayores ingresos totales que las trabajadoras. No conocemos las causas de estas diferencias, por lo que sería conveniente ahondar en las mismas para poder tomar medidas al respecto.
- **Derechos laborales en materia de conciliación.** Los datos recopilados en relación a esta materia muestran que la mayor parte de los permisos son solicitados por el personal funcionario, fundamentalmente por las trabajadoras de las escalas inferiores. Sin embargo, los datos son claros respecto al tipo de permiso solicitado, por lo que sería interesante ahondar más en este aspecto en futuras revisiones.
- **Participación del PAS en cursos de formación continua.** La participación en los cursos de formación continua organizados desde la Unidad de Formación de la UPO está altamente feminizada entre el Personal de Administración y Servicios, con unos porcentajes de participación de trabajadoras que rondan el 70%. Tanto en el número de solicitudes como en el caso del aprovechamiento de la formación, en el curso 2007/2008 hubo una disminución en la participación de mujeres y un aumento en la de los hombres que se ha ido recuperando posteriormente.
- **Salud laboral, acoso y discriminación.**
 - **Salud laboral.** El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la UPO no contempla la perspectiva de género en los procedimientos para la evaluación de

los riesgos laborales del PAS, por lo que sería necesario incluir dicha variable en los procedimientos.

- **Quejas y denuncias por acoso sexual, laboral o razón de género formuladas por el Personal de Administración y Servicios de la UPO.** Durante el año 2009 se recibieron dos denuncias por esta cuestión en el Servicio de Defensoría Universitaria de la UPO, mientras que en el año 2010 no se recibió ninguna denuncia.
 - **Empresas de Servicios subcontratadas por la Universidad.** Para realizar las conclusiones relativas a las empresas de servicios que desarrollan su labor en la UPO, hemos retomado los resultados obtenidos en un Estudio Estadístico realizado en 2010 por la *Oficina para la Igualdad*, del Vicerrectorado de Participación Social. Dichos datos se corresponden con las empresas de limpieza y vigilancia de la UPO en el curso 2008/2009 –son los datos con los que se ha podido contar hasta ahora-, y con ellos puede concluirse que el servicio de limpieza está excesivamente feminizado, mientras que el servicio de vigilancia está también muy masculinizado. Estos datos demuestran que sigue existiendo una segregación horizontal -o división del trabajo según los roles de género-, a pesar de encontrarnos en un ámbito como el universitario.
- **CONCLUSIONES RELATIVAS A LA DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL PDI DE LA UPO.**
 - **Distribución de la plantilla del PDI de la UPO.** La presencia de mujeres entre el Personal Docente e Investigador de la UPO es menor que la de los hombres.
 - **Edad.** A medida que aumenta la edad, disminuye de forma muy significativa el número de profesoras, todo lo contrario que en el caso de los hombres, quienes tienen una mayor presencia en los tramos de edad más avanzada. La edad a la que comienza el descenso en



cuanto a la presencia de mujeres es a partir de los 30 años. Sería interesante profundizar en las causas de esta importante disminución en el número de profesoras a estas edades, ya que coincide con la etapa vital en la que las personas comienzan a formar una familia, con la consecuente responsabilidad asignada a las mujeres.

- **Nivel de estudios.** El nivel de estudios del profesorado de la UPO es, en su mayoría, de Doctorado. No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en cuanto al nivel de estudios.
- **Régimen jurídico.** El profesorado funcionario de la UPO no llega al 18% del total, aunque el número de hombres con este régimen jurídico es algo mayor que el de mujeres. En cuanto a la temporalidad, el 56% del profesorado tiene un contrato de este tipo, especialmente en el caso de las mujeres.
- **Distribución del PDI por categoría docente.** Los resultados nos muestran claramente cómo las mujeres se concentran fundamentalmente en las categorías 'Profesorado Contratado' y 'Profesorado Ayudante', que suponen una contratación de tipo laboral. Sin embargo, en el caso de las categorías 'Profesorado Titular' y 'Cátedra de Universidad', la representación de hombres es bastante mayor que la de mujeres, por lo que, de nuevo, puede afirmarse que cuando hablamos de personal funcionario, la imagen que nos muestran los datos es de una mayoría de hombres. Incluso si nos fijamos en el personal funcionario, a medida que se asciende en las categorías la presencia de los profesores va aumentando, en detrimento de las profesoras, cuya presencia disminuye. En definitiva, a partir de lo que se ha analizado en relación a la trayectoria académica del PDI de la UPO, podemos concluir que la presencia de mujeres en los primeros años de la docencia investigadora está en equilibrio con la de los hombres, incluso es superior como hemos visto en la categoría de Colaborador/a o Ayudante. Pero a medida que se asciende de categoría docente, la presencia femenina comienza a disminuir hasta llegar a una infrarrepresentación de profesoras en las categorías más elevadas.

- **Distribución del PDI por Facultad.** En cuanto a las Facultades existentes en la UPO, cabe destacar que en casi todas la presencia de profesores es mayor que la de profesoras, exceptuando la Facultad de Traducción e Interpretación, que está feminizada, con unos porcentajes cercanos al 60%. Por el contrario, las Facultades más masculinizadas son la Escuela Politécnica Superior y la Facultad de Deportes, con porcentajes cercanos al 20% de presencia de profesoras.
- **Decanatos y Vicedecanatos.** En relación a los Decanatos, en todas las Facultades dicho cargo está ocupado por un hombre, mientras que en los Vicedecanatos encontramos, en general, mayor presencia de mujeres que de hombres, exceptuando la Facultad de Deporte, donde no hay ninguna Vicedecana, y en la de Ciencias Empresariales, donde la presencia es paritaria.
- **Nivel de ingresos.** Se encuentran algunas diferencias en cuanto al nivel global de ingresos del PDI que es importante analizar en profundidad.

El estudio destaca que, en el caso del personal funcionario, el volumen total de ganancia de las Catedráticas de Universidad es muy superior al de los Catedráticos de Universidad, a pesar de que su presencia es mucho menor. Sin embargo, desconocemos las causas de dicha desigualdad en el nivel de ingresos, por lo que sería necesario continuar estudiando esta cuestión con el fin de aclarar porqué se produce.

En cuanto al personal laboral, las trabajadoras ganan más que los trabajadores en las categorías 'Profesor/a Ayudante Doctor/a' y 'Profesor/a Visitante'. En este caso también sería interesante profundizar en esta cuestión para ahondar en las causas de la desigualdad en el nivel de ingresos, así como para proponer posibles soluciones.

- **Representación personal.** En estos años, tanto la composición de la Junta de Personal del PDI funcionario, como la del Comité de Empresa del PDI laboral, ha sido mayoritariamente masculina -85,72% de hombres frente al 14,28% de mujeres en el caso

de la Junta de Personal del PDI funcionario; y 80% de hombres frente al 20% de mujeres en el caso del Comité de Empresa del PDI laboral-.

- **Participación del PDI en los cursos de formación continua.** Los datos globales de participación del PDI en los cursos de formación continua nos muestran que tanto hombres como mujeres de este grupo acuden a dichos cursos en porcentajes similares. Si analizamos la evolución por curso académico, podemos observar que, desde 2005/2006, en el que había una mayor participación de mujeres que de hombres, ha habido una evolución hasta alcanzar porcentajes de participación equilibrados.
- **Salud laboral, acoso y discriminación.**
 - **Salud laboral.** El Servicio de Prevención de Riesgos laborales de la UPO no contempla la perspectiva de género en los procedimientos para la evaluación de los riesgos laborales del PDI, por lo que sería necesario incluir dicha variable en los procedimientos.
 - **Quejas y denuncias por acoso sexual, laboral o razón de género formuladas por el Personal Docente e Investigador de la UPO.** El servicio de Defensoría Universitaria recibió en 2009 un total de 2 quejas por esta cuestión, ambas formuladas por mujeres; mientras que en 2010 recibió 1 queja, también formulada por una trabajadora. Este servicio –Defensoría Universitaria- hace públicas las cifras de consultas, quejas y mediaciones realizadas, a través del *Informe Anual de la Defensoría Universitaria al Claustro Universitario*, en el que no se especifica el número de incidencias relacionadas con el acoso, la discriminación y la violencia de género producidas cada año. Esto redundaría en el desconocimiento de estas cuestiones, pudiendo dar la impresión de que en el ámbito universitario no se dan situaciones de acoso sexual, laboral, por razón de género, etc.).

- **CONCLUSIONES RELATIVAS A LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES.**

- **Actividades desarrolladas desde la Unidad de Promoción Social y Cultural del Vicerrectorado de Participación Social de la UPO.** En la mayor parte de las actividades organizadas desde esta Unidad ha participado mayoritariamente el alumnado, con unos porcentajes de organización de actividades similares para cada línea que componen dicha Unidad –Voluntariado y Participación Social, Extensión Cultural, Salud Integral y medio Ambiente, e Igualdad e Integración, donde se ubica la Oficina para la Igualdad-. En cuanto a las actividades dirigidas exclusivamente a PAS y PDI, ha sido la Oficina para la Igualdad la única en realizar acciones de este tipo. Sería interesante recabar los datos de participación en las distintas actividades, por sexo.
- **Alumnado de la UPO que vive en la Residencia Universitaria Flora Tristán.** En general, puede afirmarse que el perfil de las personas que viven en esta Residencia es: mujer, de entre 17 y 34 años, que procede del ámbito nacional o de América/África, realizando estudios de Grado o Master en la UPO.
- **Becas de colaboración en la Residencia Flora Tristán.** Contemplando las becas de colaboración en dicha residencia desde el curso 2006/2007, los datos nos muestran que las beneficiarias han sido, en su mayoría, mujeres.
- **Participación en los programas del Servicio de Deportes de la UPO.** En todos los grupos que componen la comunidad universitaria de la UPO, es mayor el número de hombres que participan en actividades organizadas por dicho servicio. Estas diferencias se hacen aún mayores en el caso de las competiciones, donde los hombres que participan en las mismas alcanzan el 100% en el caso del PAS y el PDI. En cuanto al “Programa de ayudas a deportistas universitarios de alto nivel”, tanto el porcentaje de solicitudes como de admisiones fue mayoritariamente masculino.

6. ESTUDIO 2. DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES IMPLICADOS EN LAS EXPERIENCIAS DE CONCILIACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO.

6.1. La conciliación trabajo-ámbito personal.

6.1.1. Qué entendemos por 'conciliación' trabajo y ámbito personal.

Definimos conciliación trabajo-ámbito personal a partir de las experiencias de conflicto y de enriquecimiento.

En primer lugar, merece especial atención la definición del concepto de 'conciliación'. Tradicionalmente, los diferentes estudios sobre conciliación se han centrado en la relación negativa entre el trabajo y el ámbito personal, bajo la perspectiva del **conflicto trabajo-ámbito personal**. Desde esta perspectiva se considera que la participación en múltiples roles –laboral y personales- puede llegar a agotar los recursos de que dispone el individuo –hipótesis de escasez-, impactando de forma negativa en su desempeño y generando estrés (Goode, 1960). Así, el conflicto trabajo-ámbito personal se define como un tipo de conflicto en el que las demandas y requerimientos del trabajo impiden en su totalidad el cumplimiento con las demandas y requerimientos del ámbito personal (Greenhaus y Beutell, 1985). Existen tres tipos de conflicto:

- a) de tiempo, cuando el tiempo dedicado al trabajo dificulta la participación en los demás roles del ámbito personal;
- b) de agotamiento, cuando el estrés experimentado en el trabajo se transfiere al ámbito personal comprometiendo el desempeño de sus distintos roles;
- c) conductual, cuando conductas específicas exigidas en el trabajo son incompatibles con las expectativas en el ámbito privado (Carlson, Kacmar, y Williams, 2000).

Sin embargo, recientemente se ha demostrado que la relación trabajo-ámbito personal también puede resultar positiva a través del proceso de **enriquecimiento trabajo-ámbito personal**. En este sentido, la participación en múltiples roles puede proporcionar más recursos al individuo, que pueden ser utilizados para promover el crecimiento y un mejor funcionamiento en

otros dominios de la vida –hipótesis de expansión- (Sieber, 1974). Así, el enriquecimiento trabajo-ámbito personal se define como la percepción de que el trabajo ofrece a los individuos múltiples recursos instrumentales y afectivos que permiten la mejora del desempeño y del estado afectivo de los individuos en el ámbito personal. Se han distinguido tres tipos de enriquecimiento (Carlson, Kacmar, Wayne, y Grzywacz, 2006):

a) de desarrollo, cuando el trabajo proporciona habilidades, conocimientos, comportamientos o puntos de vista que ayudan a los individuos a mejorar su desempeño en los roles del ámbito personal;

b) afectivo, cuando el trabajo motiva un estado emocional o actitud positiva que se transfiere al ámbito personal;

c) capital, cuando el trabajo produce o aumenta los recursos como la seguridad psicológica, la confianza y el sentimiento de logro.

Por tanto, el concepto de conciliación se define como una combinación entre la dimensión negativa –conflicto- y la dimensión positiva –enriquecimiento- de la interacción entre el rol laboral y el rol personal (Frone, 2003). Así, a partir de este estudio, la organización tiene la posibilidad de conocer tanto los niveles de conflicto como de enriquecimiento de su personal.

6.1.2. La incidencia del conflicto y del enriquecimiento en la satisfacción y el compromiso del personal.

Las experiencias de conflicto inciden negativamente en la satisfacción y el compromiso del personal, sin embargo las experiencias de enriquecimiento inciden de modo positivo en dichos aspectos.

Valorar las experiencias de conflicto y de enriquecimiento resulta relevante porque, mientras el conflicto ejerce un efecto perjudicial sobre indicadores de salud como el vigor (Cinamon, Rich, y Westman, 2007), el bienestar psicológico y las quejas psicósomáticas (Allen, Herst, Bruck, y Sutton, 2000), debido al estrés producido por las demandas del trabajo; el enriquecimiento mejora los niveles de bienestar psicológico (Carlson y cols., 2006), de compromiso organizacional (Wayne, Randel, y Stevens, 2006) y de indicadores de salud física como el índice de masa corporal y el colesterol (Van Steenbergen y Ellemers, 2009). Este efecto se produce gracias a que, primero, incide directamente en el bienestar laboral, físico y mental, produciéndose así también la mejora del desempeño de los distintos roles; y en segundo lugar, mediante el efecto amortiguador ejercido sobre las consecuencias negativas de los estresores de ambos roles (Greenhaus y Powell 2006). Por tanto, en la medida que aumente la experiencia de enriquecimiento, mejora el **compromiso organizacional** y la **satisfacción con la vida** del personal, incidiendo todo ello en el nivel de desempeño organizacional.

El modelo propuesto en este estudio trata de analizar, además de las experiencias de conflicto y del enriquecimiento del personal, su relación con la satisfacción y el compromiso con el trabajo.

6.1.3. Antecedentes de las experiencias de conflicto y enriquecimiento.

Las demandas contribuyen a incrementar las experiencias de conflicto y los recursos contribuyen a incrementar las experiencias de enriquecimiento.

La conciliación supone una valoración cognitiva de los individuos sobre los efectos del trabajo en su vida personal. Esta valoración puede ser positiva, negativa o indiferente, dependiendo de la valoración que hace el individuo de los recursos y las demandas de que dispone en su trabajo y en su ámbito personal (Voydanoff, 2004). Las demandas son las exigencias estructurales o psicológicas asociadas a los requerimientos, expectativas y normas del trabajo y del ámbito personal, a las cuales los individuos deben responder o adaptarse a través de un esfuerzo físico o mental. A su vez, los recursos son activos estructurales o psicológicos que pueden ser utilizados para facilitar el desempeño, reducir la demanda o generar recursos adicionales. Concretamente, la percepción de conflicto se relaciona positivamente con las demandas y negativamente con los recursos, mientras que el enriquecimiento se relaciona positivamente con los recursos y negativamente con las demandas (Byron, 2005).

Tabla 57. Demandas y recursos que se relacionan con las experiencias de conflicto y de enriquecimiento consideradas en el estudio.

	Demandas psicológicas-emocionales.
DEMANDAS	Sobrecarga en el trabajo y presión de tiempo.
	Necesidades Familiares.
	Autonomía.
	Control sobre el trabajo.
RECURSOS	Medidas de conciliación.
	Cuidado de menores, organización del tiempo, salud física, bienestar psicológico, desarrollo profesional, cuidado de personas mayores.

Merece la pena destacar el papel de las **medidas de conciliación** como un recurso específicamente orientado a proporcionar los servicios que el personal necesita para atender a las demandas del ámbito laboral sin perjudicar su desempeño en el trabajo (Thompson, Beauvais, y Lyness, 1999). Las medidas de conciliación constituyen recursos instrumentales y afectivos para los/as empleados/as que pueden incidir en las experiencias de enriquecimiento trabajo y ámbito personal (Muse, Harris, Giles, y Feild, 2008). Además, también se ha observado que organizaciones que ofrecen medidas de conciliación obtienen mayores niveles de comportamiento cívico en las organizaciones (Lambert, 2000), mejor desempeño (Perry-Smith y Blum, 2000) y mayor productividad (Konrad y Mangel, 2000).

6.1.4. Factores organizacionales que moderan la interpretación que hacen los individuos del contexto y de sus experiencias de conflicto y enriquecimiento trabajo y ámbito personal.

La interdependencia de tarea, la cultura organizacional de apoyo a la conciliación, y los valores culturales sobre el género predominantes contribuyen a que las personas manejen de diferentes maneras sus demandas y recursos, incidiendo en las experiencias personales de conflicto y enriquecimiento.

La relación entre los antecedentes anteriormente mencionados y las experiencias de conflicto y/o de enriquecimiento percibidas por los/as empleados/as, es necesario ubicarla en un contexto organizacional definido por factores como la interdependencia de tareas entre sus integrantes, la cultura organizacional de apoyo a la conciliación y los valores culturales de género predominantes.

En las organizaciones, cuando se trabaja en equipo, existe cierto grado de interdependencia en la medida en que se comparte información, conocimiento y otros recursos. A su vez, cuando hay interdependencia, quienes integran un equipo interactúan y dependen unos/as de otros/as para conseguir sus objetivos (Rico, Cohen, y Gil, 2006). En diferentes contextos, la interdependencia de tareas tiene una relación positiva con factores como la cooperación, la cohesión y la confianza (Anderson y Williams, 1996). Sin embargo, en el ámbito de la conciliación, la interdependencia de tareas puede incidir en la percepción de justicia asociada al uso de las medidas de conciliación (Parker y Allen, 2001). Concretamente, cuando la interdependencia de tareas es alta, el uso de medidas de conciliación por parte de algunos/as componentes del grupo puede provocar una reacción negativa por parte de los/as compañeros/as que no utilizan estas medidas, afectando de este modo el uso de medidas de conciliación y las experiencias de conflicto y enriquecimiento de los/as integrantes del equipo que sí las utilizan.

La cultura organizacional de apoyo a la conciliación se define como las creencias, valores y supuestos compartidos por los miembros de una organización con relación a la conciliación. En este sentido, fomentar una cultura de apoyo a la conciliación supone por parte de la organización apoyar desde todos los niveles que sus empleados/as concilien. Esto implica, por ejemplo cambiar las expectativas sobre el uso del tiempo en el trabajo y no penalizar el desarrollo de carrera de los/as empleados/as que tienen el deseo y la necesidad de conciliar su vida laboral y personal. Asimismo, para determinar el nivel de cultura organizacional de apoyo a la conciliación es importante considerar la influencia de otros factores como los valores culturales sobre el género -igualitario o androcéntrico- y el nivel de masculinización de la organización –p.e. que el tipo de trabajo que se desempeña sea considerado tradicionalmente masculino, o que exista un elevado porcentaje de hombres en la organización-. Así, organizaciones que poseen ideologías más igualitarias de género y bajo nivel de masculinidad cuentan con un contexto más propicio al desarrollo de una cultura organizacional de apoyo a la conciliación (Korabic, Lero, y Ayman, 2003). Respecto a los beneficios de fomentar una cultura de apoyo a la conciliación, se ha demostrado que en las empresas donde existe una fuerte cultura de apoyo a la conciliación, los/as empleados/as presentan mayor compromiso afectivo con la empresa, mayor satisfacción laboral y menor conflicto trabajo y ámbito personal (Allen, 2001; Thompson y cols. 1999). Asimismo, también se ha demostrado que la existencia de una cultura organizacional de apoyo a la conciliación influye en el uso que se hacen de las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas, de modo que la ausencia de una cultura de apoyo puede hacer que no se utilicen estas medidas por parte de los/as empleados/as (Allen, 2001).

Considerando estos factores moderadores podemos establecer los mecanismos a través de los cuales intervenir de un modo más eficaz y conseguir que las medidas de conciliación implementadas, así como los cambios que se propongan, permitan un mayor equilibrio real entre las experiencias de conflicto y de enriquecimiento de los/as empleados/as de la organización.

6.2. Objetivos.

Considerando el marco teórico anteriormente expuesto, este estudio tiene los siguientes objetivos:

1. Estudiar las necesidades personales y las condiciones laborales del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a través de un diagnóstico específico que permita realizar propuestas de actuación que mejoren las experiencias de conciliación del personal.
2. Estudiar las necesidades personales y las condiciones laborales del Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a través de un diagnóstico específico que permita realizar propuestas de actuación que mejoren las experiencias de conciliación del personal.
3. Elaborar una serie de recomendaciones básicas de actuación y buenas prácticas para la mejora de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (UPO).

6.3. Fases y metodología de trabajo.

6.3.1. Fases del estudio.

		2010							
ETAPA		MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1ª	Diseño del proyecto								
3ª	Elaboración y revisión de instrumentos								
4ª	Proceso de comunicación al PAS y PDI								
4ª	Recogida de datos 1 (PAS)								
5ª	Recogida de datos 2 (PDI)								
6ª	Codificación y análisis de datos								
7ª	Elaboración del informe y conclusiones.								

6.3.2. Metodología.

Con el objetivo de obtener una información lo más completa posible sobre la situación de conciliación trabajo-ámbito personal de los y las empleadas de la UPO se ha recurrido metodologías cuantitativa y cualitativa.

Metodología cuantitativa:

Escalas de conciliación:

- Conflicto trabajo-ámbito personal. Interferencia negativa del ámbito laboral en el ámbito personal en función de incompatibilidades de tiempo, sentimientos de agotamiento y conductas no deseadas. Esta escala valora las dimensiones de:
 - a) Conflicto relacionado con el tiempo.
 - b) Conflicto relacionado con la tensión.
 - c) Conflicto relacionado con las conductas.

La escala de respuesta de este cuestionario es de cinco puntos (1-5). A mayor puntuación corresponde una mayor percepción de conflicto.

- Enriquecimiento trabajo-ámbito personal. Interferencia positiva del ámbito laboral en el ámbito personal en función de nuevos aprendizajes, sentimientos de buen humor y auto-realización. Esta escala valora las dimensiones de:
 - a) Enriquecimiento relacionado con el desarrollo.
 - b) Enriquecimiento relacionado con el estado afectivo.
 - c) Enriquecimiento relacionado con el capital.

La escala de respuesta de este cuestionario es de cinco puntos (1-5). A mayor puntuación corresponde una mayor percepción de enriquecimiento.

Escalas de antecedentes de la conciliación:

- Demandas:
 - Las demandas psicológicas-emocionales. Frecuencia con la que se perciben aspectos tales como sobrecarga en el trabajo y presión. La escala de respuesta de este cuestionario es de cuatro puntos (1-4). A mayor puntuación corresponde un mayor nivel de demanda.
- Recursos:
 - La autonomía. Frecuencia con la que se percibe ejercer control o poder de decisión sobre su trabajo. La escala de respuesta a este cuestionario es de cuatro puntos (1-4). A mayor puntuación corresponde un mayor nivel de autonomía.
 - Medidas de conciliación de la UPO. Los/as empleados/as contestan si conocen, utilizan o han utilizado, o tienen interés futuro en cada una de la/s medida/s de conciliación que ofrece la organización (el listado de medidas de conciliación fue elaborado en función de las medidas ofrecidas en el 'Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las Universidades públicas de Andalucía' -Acuerdo del PAS funcionario, aprobado el 10 de noviembre de 2006, y Acuerdo del PAS Laboral aprobado el 11 de octubre de 2006-, el 'Acuerdo en materia de jornada, vacaciones, permisos y licencias del PAS funcionario de las Universidades públicas Andaluzas aprobado en marzo del 2003', la 'Resolución Rectoral sobre jornadas y horarios de trabajo del PAS funcionario y laboral aprobado en diciembre de 2007', y el 'Acuerdo entre la gerencia y comité de empresa y la junta de personal funcionario de la UPO sobre acumulación de las horas de permiso por lactancia de hijo/a menor de 16 meses, aprobado en marzo de 2007'). Se han realizado dos listados diferentes uno para el PAS y otro para el PDI.

Para cada empleado/a se han calculado tres índices:

- a) Nivel de conocimiento.
- b) Nivel de utilización.
- c) Nivel de interés futuro.

Estos índices se calculan a través de la suma de respuestas positivas de cada empleado/a y pueden variar de cero a dieciocho en el cuestionario del PAS y de cero a veintisiete en el cuestionario del PDI. El valor máximo corresponde a la totalidad de medidas que ofrece la UPO. A mayor puntuación corresponde a un mayor nivel de conocimiento, mayor nivel de utilización y mayor nivel de interés futuro en las medidas de la organización.

- Otras medidas de conciliación. Los/as empleados/as contestan si utilizarían otras medidas de conciliación en el caso que estuviesen disponibles en la empresa (p.e. "excedencia para formación y desarrollo"). Esta escala ha sido auto-elaborada. Para cada empleado/a se ha calculado un índice a través de la suma de sus respuestas positivas que puede variar de cero a nueve (0-9). El número máximo corresponde a la totalidad de medidas de conciliación que *no* ofrece la UPO enumeradas en el cuestionario. A mayor puntuación, mayor nivel de interés futuro en otras medidas de conciliación.

Escalas de factores organizacionales (moderadores de las experiencias de conciliación):

- Interdependencia de tareas. Grado en que los/as integrantes de un equipo de trabajo comparten información, experiencia y materiales y dependen uno/a de otro/a para lograr sus objetivos. La escala de respuesta a este cuestionario es de cinco puntos (1-5). A mayor puntuación corresponde un mayor nivel de interdependencia de tareas en el equipo de trabajo.
- Valores culturales sobre el género.

- Valores personales sobre los roles de la mujer y del hombre frente al trabajo y a las responsabilidades familiares. La escala de respuesta a este cuestionario es de cinco puntos (1-5). A mayor puntuación, mayor visión tradicional de los valores relacionados con el género.
- Valores organizacionales respecto al desempeño laboral (masculinos) y las relaciones sociales en el trabajo (femeninos), p.e. competitividad, agresividad, entre otros. Esta escala valora las dimensiones de:
 - a) Normas de desempeño.
 - b) Normas de relaciones sociales.

La escala de respuesta a este cuestionario es de cinco puntos (1-5). La valoración final de la escala se realiza por dimensiones, por tanto, a mayor puntuación en la dimensión normas de desempeño, mayor la percepción de que en la organización está fuertemente orientada al desempeño, mientras que a mayor puntuación en la dimensión normas de relaciones sociales, mayor la percepción de que las relaciones entre las personas son un aspecto central en los valores de la organización.

- Cultura organizacional de apoyo a la conciliación. Apoyo de todos los niveles de la organización a las necesidades de conciliación de los/as empleados/as, y grado de penalización sobre el desarrollo de carrera derivado del empleo de las medidas de conciliación. Esta escala valora las dimensiones de:
 - a) Apoyo.
 - b) Barreras.

La escala de respuesta a este cuestionario es de cinco puntos (1-5). La valoración final de la escala se realiza por dimensiones, por tanto, a mayor puntuación en la dimensión apoyo, mayor la percepción de que la organización, los/as supervisores/as y los/as compañeros/as expresan apoyo a temas relacionados con la conciliación. Por otra parte, a

mayor puntuación en la dimensión barreras, mayor la percepción de que existen expectativas en cuanto a la dedicación de horas extras y penalizaciones respecto al desarrollo de carrera relacionados con las necesidades de conciliación.

Escalas de resultados de la conciliación:

- Compromiso organizacional. Frecuencia con la que el individuo siente un vínculo afectivo con su trabajo. La escala de respuesta a este cuestionario es de siete puntos (1-7). A mayor puntuación, mayor nivel de compromiso con el trabajo.
- Satisfacción con la vida. Grado de satisfacción del/a empleado/a con su vida en general. La escala de respuesta a este cuestionario es de siete puntos (1-7). A mayor puntuación, mayor nivel de satisfacción con la vida.

A continuación se informa del procedimiento empleado:

- En primer lugar, un equipo de investigadoras coordinado por la Profesora D^a. Inés Martínez Corts, elaboró un cuestionario en el que se incluyeron todos los instrumentos anteriormente descritos. Este cuestionario fue revisado por D^a. Rosalía Martínez García, Vicerrectora de Participación Social y Responsable Académica del Estudio, y D^a. Candelaria Terceño Solozano, Responsable de la Coordinación Técnica de la *Oficina para la Igualdad*, del Vicerrectorado de Participación Social de la UPO, para la mejor adaptación del formato al personal. La duración aproximada prevista para la cumplimentación del cuestionario es de 30 minutos. Para evitar los efectos de la deseabilidad social, ha sido importante garantizar el anonimato de las personas que lo cumplimenten. Por ello, se ha hecho explícito entre el personal que los cuestionarios son anónimos y solo podrán ser utilizados para conseguir resultados globales, nunca para identificar personas.

- Con el objetivo de lograr un nivel de participación elevado dentro del personal, se programó una campaña informativa sobre el estudio. El medio de difusión utilizado fue el correo electrónico de los/as empleados/as, al que se envió una carta del Vicerrectorado de Participación Social, con información sobre el estudio y la invitación a participar.
- Recogida de los datos cuantitativos. El segundo paso fue recoger los datos a través del cuestionario.
 - PAS: Tres semanas después de la campaña informativa, el personal de la *Oficina para la Igualdad* visitó todas las Unidades y Áreas del PAS de la UPO, distribuyendo una urna sellada en cada Unidad, y a cada persona un sobre para introducir el cuestionario, una vez cumplimentado, y una ficha de participación voluntaria en una entrevista individual. Las urnas permanecieron en cada Unidad y Área 7 días. Al tercer día el personal de la *Oficina para la Igualdad* visitó cada Unidad y Área para recordar la importancia de la participación en el estudio. Tras la finalización de los 7 días, las urnas fueron retiradas por el personal de la *Oficina para la Igualdad*.
 - PDI: Simultáneamente al PAS, el personal de la *Oficina para la Igualdad* distribuyó los cuestionarios a cada profesor y profesora de la UPO visitando cada despacho. Se le entregó en mano un sobre para introducir el cuestionario, una vez cumplimentado y una ficha de participación voluntaria en una entrevista individual. Se dejó una urna en cada conserjería de cada edificio donde se ubican los despachos del profesorado para que, una vez cumplimentado, lo depositaran en ella. El personal de la *Oficina para la Igualdad* retiró las urnas pasados 7 días.
- Análisis de los datos. Una vez tabulados los datos mediante el paquete estadístico STATA, se procedió a su tratamiento estadístico. Se han realizado análisis descriptivos, diferenciales y correlacionales.

Metodología cualitativa.

Se ha empleado la metodología cualitativa con la finalidad de profundizar en las necesidades de conciliación del personal, así como en las barreras y apoyos percibidos por el personal relacionados con el conocimiento, uso e interés futuro en las medidas de conciliación ofrecidas en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Para ello se incluyeron en el cuestionario dos preguntas abiertas:

- *Por favor, enumera y explica brevemente alguna/s medidas/políticas de conciliación que utilizarías y no se encuentre enumerada en los apartados anteriores.*
- *Por favor, enumera y explica brevemente si es necesario, alguna/s necesidad/es de conciliación que tienes o has tenido y no se encuentre enumerada en el apartado anterior.*

6.4. Descripción de la muestra.

Con relación a la muestra correspondiente al Personal Docente e Investigador hay que destacar que el número total de personas que han cumplimentado el cuestionario no es significativo, por lo que se seguirá trabajando para conseguir obtener una mayor participación. Es por ello que los datos que se presentan a continuación, tanto en la descripción de la muestra como en los resultados solo corresponden al Personal de Administración y Servicios (PAS).

Se describen las características de la muestra atendiendo al sexo, edad, nivel de estudios, departamento de trabajo, tipo de contrato laboral, jornada laboral, categoría profesional, antigüedad en la universidad, estado civil, tener o no tener hijos/as, así como otras personas dependientes al cuidado de quienes han participado en el presente estudio.

La población de estudio de la plantilla del Personal de Administración y Servicios (PAS) es de 378 personas, y el tamaño muestral ha sido de 145 casos, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple.

La tasa de respuesta ha sido del 38,36% del total de la plantilla del PAS. A continuación se describe el perfil de la muestra que ha participado en el estudio.

- **Sexo.** El porcentaje de respuestas por sexo ha sido del 70,29% (97) de mujeres y el 29,71% (41) de los hombres, lo que indica que se ha obtenido una mayor participación por parte de las mujeres, explicado también por su mayor representación en la plantilla del PAS.

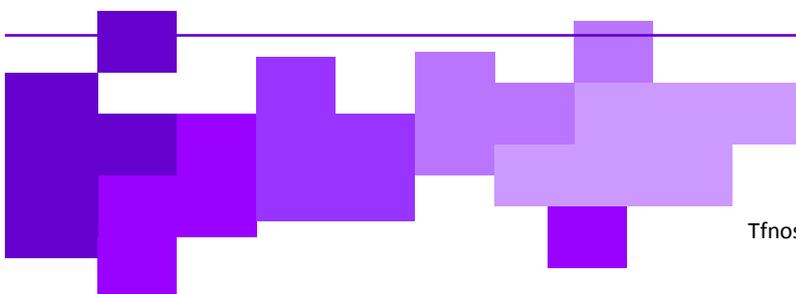
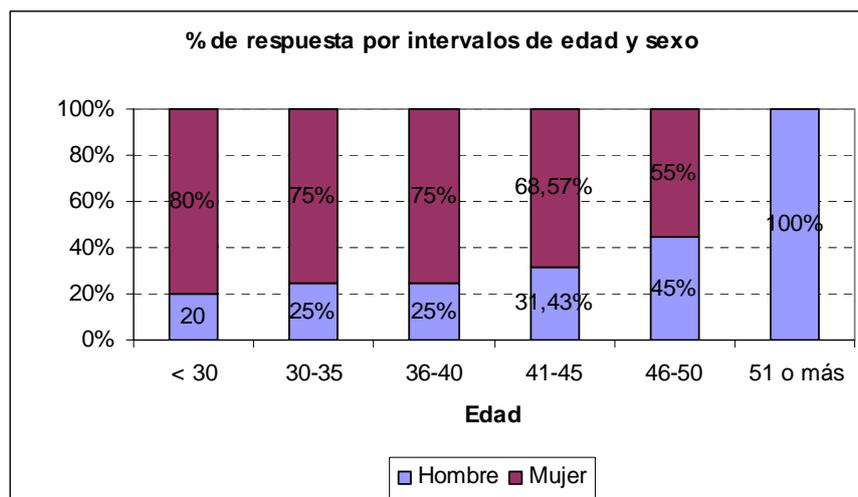


Figura 63. Distribución de la muestra, según sexo de las personas participantes.



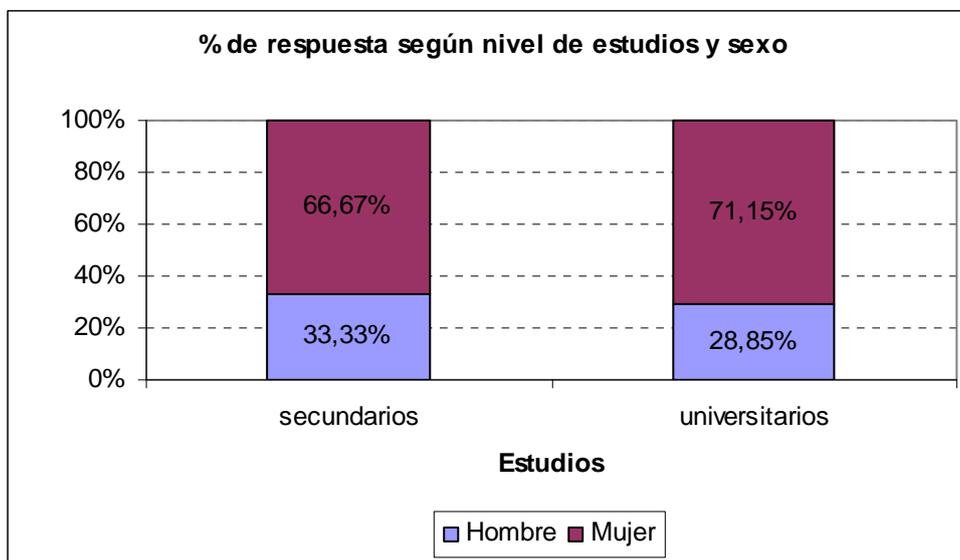
- **Edad.** El mayor porcentaje de respuesta según los grupos de edad se sitúa en los grupos de edad de menores de 30 años (80%), de 30 a 35 (75%) y de 36 a 40 años (75%) para las mujeres. En el caso de los hombres, se ha obtenido una mayor tasa de respuesta para el grupo de edad de 46 a 50 años (45%). En este sentido, se observa que las mujeres presentan una mayor participación en los intervalos de menor edad y los hombres en los intervalos de mayor edad.

Figura 64. Distribución de la muestra por intervalos de edad y sexo.



- **Nivel de estudios.** El mayor porcentaje de participación se ha situado entre las personas con estudios universitarios; 71,15% de las mujeres frente al 28,85% de los hombres. En este caso también se debe tener en cuenta la mayor representatividad de las mujeres en la plantilla.

Figura 65. Distribución de la muestra según el nivel de estudios, por sexo.



- **Unidad o Área de trabajo.** Se aprecia una mayor participación de mujeres en el servicio de Biblioteca y en el área de Recursos Humanos, Retribuciones y Seguridad Social. En el caso de los hombres, la mayor frecuencia de casos se sitúa en el servicio de Biblioteca y Área de Investigación.

- **Tipo de contrato.** La mayoría de hombres y mujeres que han participado en el estudio tienen un contrato indefinido (33,65% y 66,35% respectivamente). Sin embargo, si se observa la figura 66, las personas participantes con un contrato por plaza vacante, son en su totalidad mujeres.

Figura 66. Distribución de la muestra, según el tipo de contrato laboral y sexo.

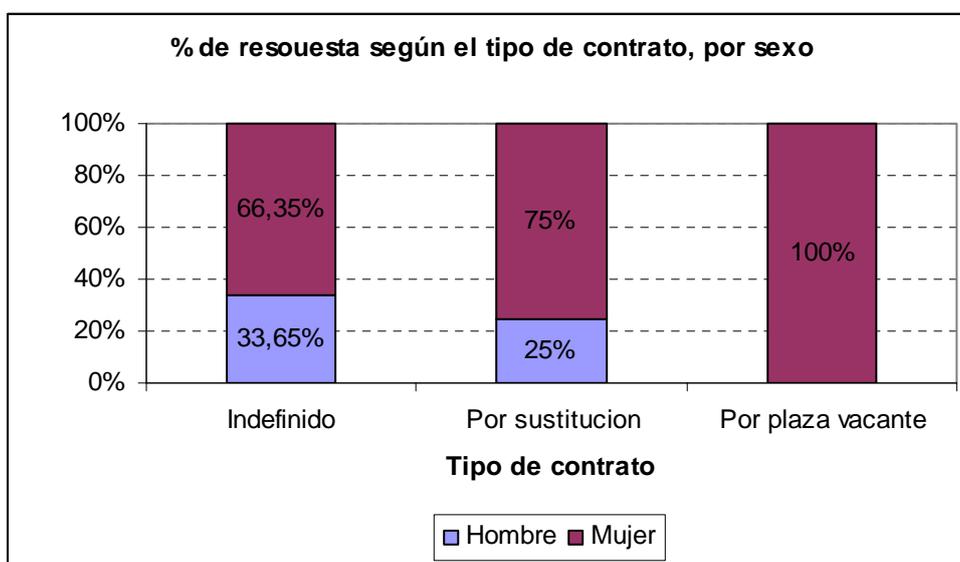
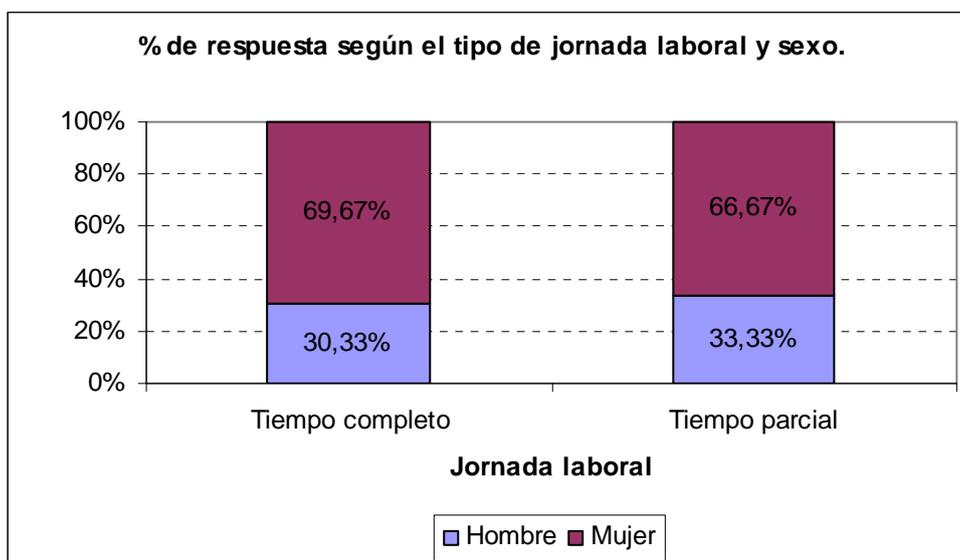


Tabla 58. Distribución de la muestra, según tipo de contrato laboral y sexo.

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido	35	69	104
Por sustitución	1	3	4
Por plaza vacante	0	5	5
TOTAL	36	77	113

- **Jornada laboral.** Las mayores tasas de participación se corresponden con las mujeres, tanto para aquellas que trabajan a tiempo completo, como las que trabajan a tiempo parcial. Este hecho también puede explicarse por la elevada representación de las mujeres sobre el total de la plantilla del PAS.

Figura 67. Distribución de la muestra según el tipo de jornada laboral, por sexo.



- **Categoría profesional.** La distribución por sexos en las diferentes categorías profesionales de las personas encuestadas es bastante diferenciada, apreciándose una mayor frecuencia de mujeres que de hombres en la categoría 'personal funcionario'.

Tabla 59. Distribución de la muestra según categoría profesional, por sexo.

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
PAS funcionario	25	80	105
PAS laboral	13	8	21
TOTAL	38	88	126

Atendiendo a los distintos grupos dentro de la categoría PAS funcionario, los mayores porcentajes de la muestra corresponden a las mujeres en todos los grupos, exceptuando el grupo A1, que está representado sólo por hombres.

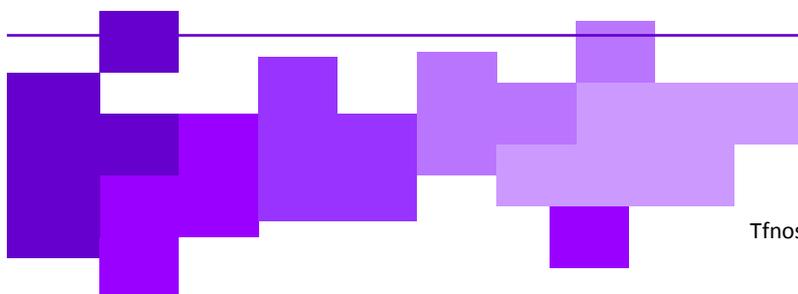
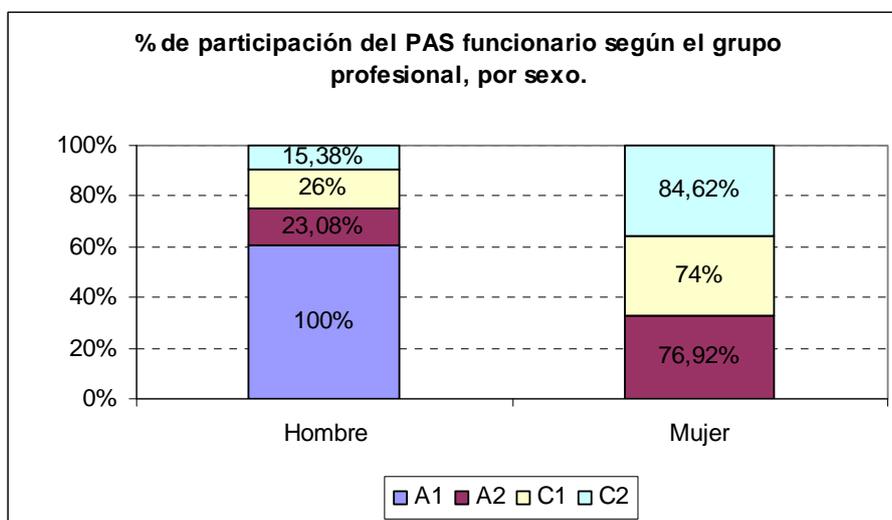
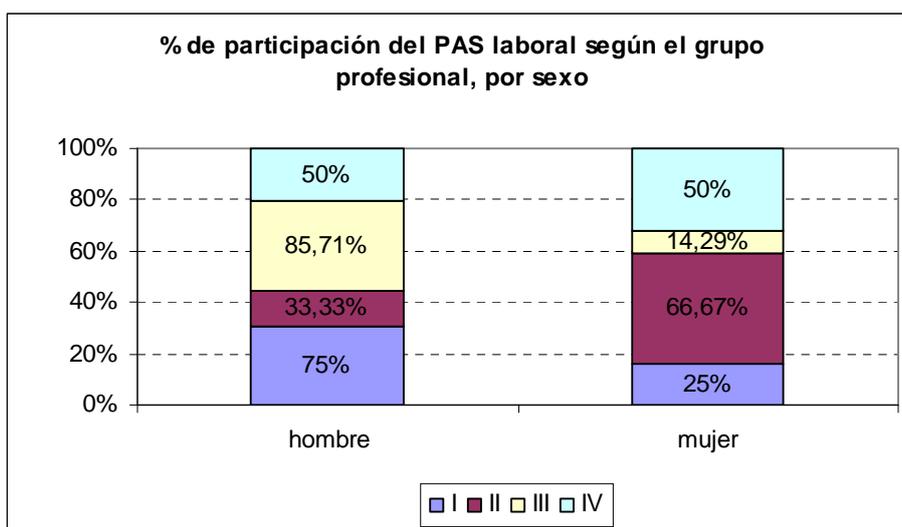


Figura 68. Distribución de la muestra según grupo del PAS funcionario, por sexo.



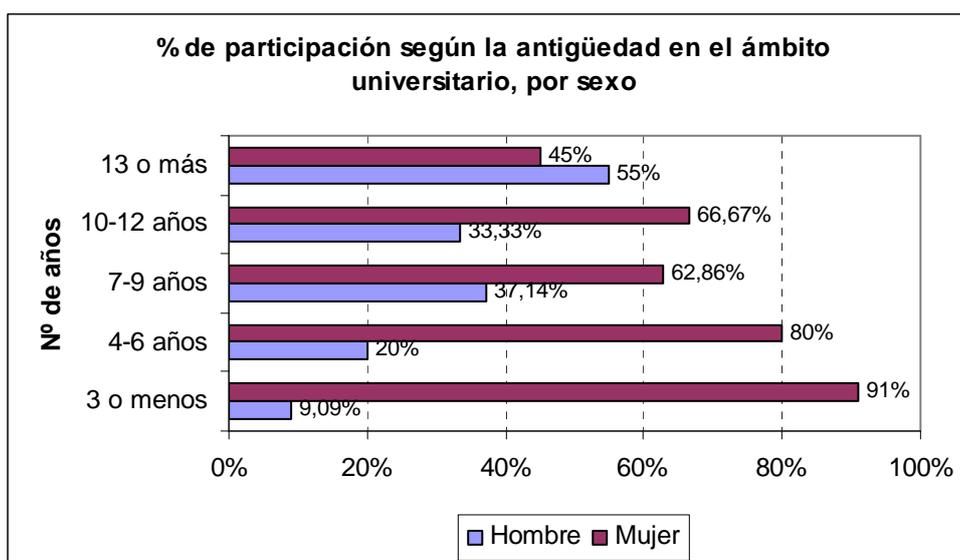
Respecto a la participación del PAS laboral según los diferentes grupos, los mayores porcentajes del total de la muestra corresponden para el caso de las mujeres al grupo II (66,67%) y para el caso de los hombres al grupo III (85,71%).

Figura 69. Distribución de la muestra según grupo profesional del PAS laboral, por sexo.



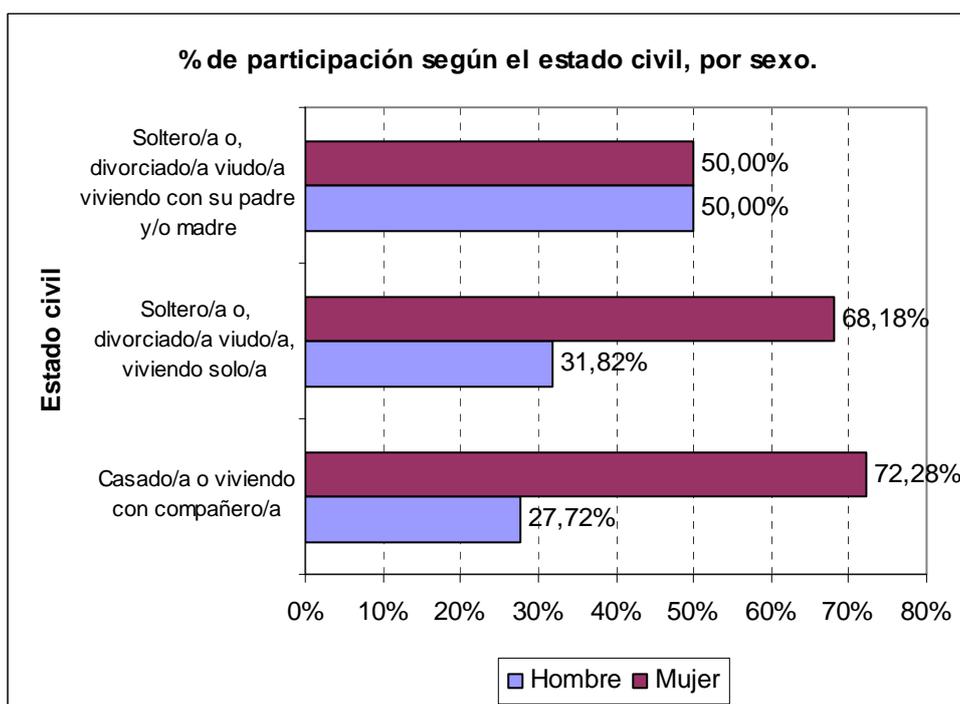
- **Antigüedad de las personas encuestadas.** El mayor porcentaje de participación en el caso de las mujeres se corresponde con los intervalos de menos de 3 años y de 4 a 6 años de antigüedad (91%). En el caso de los hombres, los mayores porcentajes de participación se sitúan en el intervalo de 13 o más años de antigüedad trabajando en el ámbito universitario (55%)

Figura 70. Distribución de la muestra según la antigüedad en el ámbito universitario, por sexo.



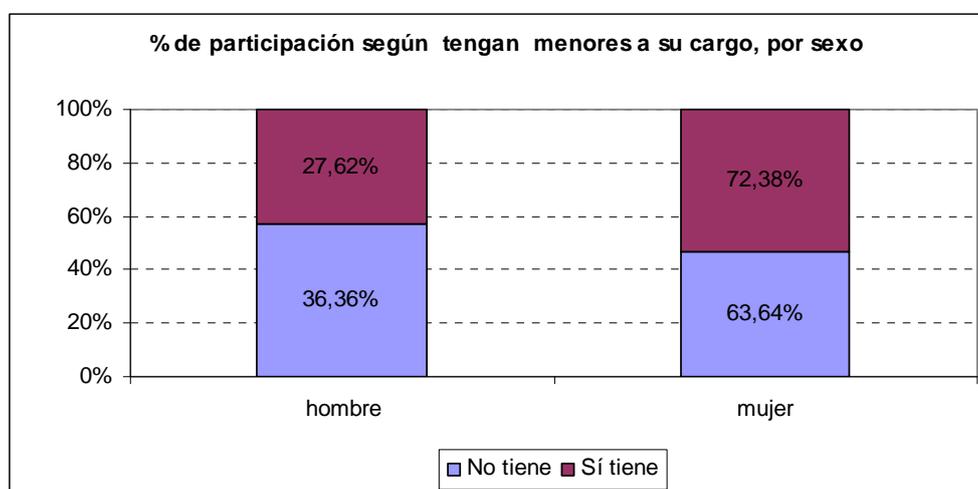
- **Estado civil.** La participación por sexos según el estado civil de las personas encuestadas, es la misma para la categoría soltero/a o, divorciado/a, viudo/a, viviendo solo/a (50% para ambos sexos). La tasa de mayor participación de las mujeres se ha obtenido en la categoría casada viviendo con compañero/a (72,28%). Para el caso de los hombres, se aprecia un mayor porcentaje de participación de aquellos que están solteros, divorciados o viviendo con su padre y/o madre. (50%).

Figura 71. Distribución de la muestra según el estado civil y sexo.



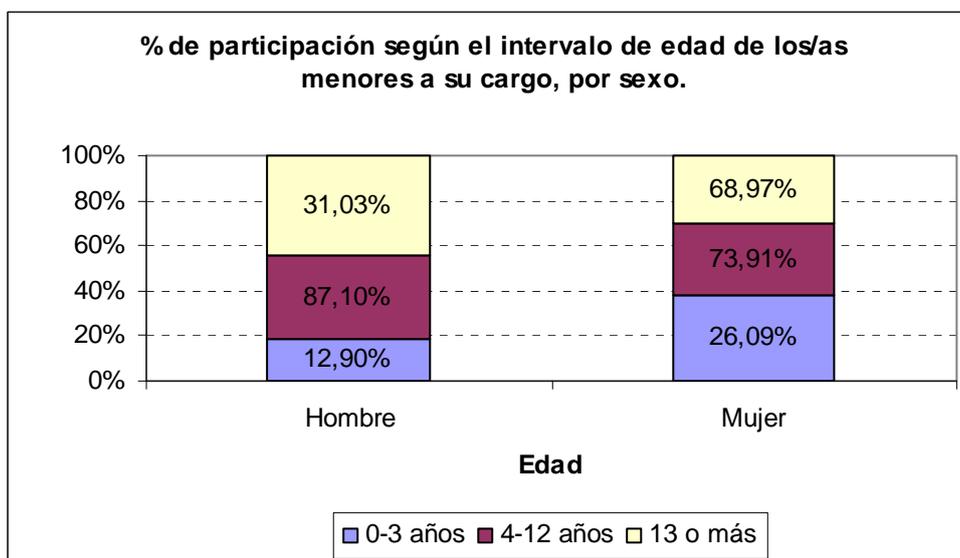
- **Personas con hijos/as a su cargo.** De las 138 personas que han cumplimentado esta pregunta, el 72,38% de las mujeres (76) refiere tener menores a su cargo, frente al 27,62% de los hombres (29).

Figura 72. Distribución de la muestra según se tenga menores a su cargo.



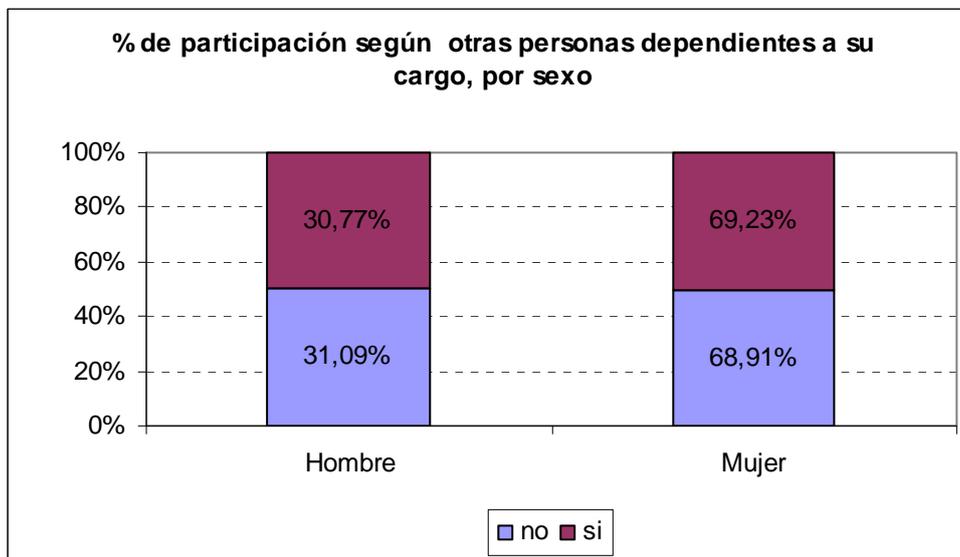
Con respecto a los intervalos de edad de los/las menores dependientes, se observa que los mayores porcentajes de participación corresponden tanto para mujeres como para hombres a los intervalos de edad con menores de 4 a 12 años (73,91% y 87,10%, respectivamente).

Figura 73. Distribución de la muestra según los intervalos de edad de los/las menores dependientes, por sexo.



- **Personas con otros/as dependientes a su cargo.** De las 132 personas que han respondido a esta pregunta, el 69,23% de las mujeres (9) refiere tener otras personas dependientes a su cargo, frente al 30,77% de los hombres (4).

Figura 74. Distribución de la muestra según se tenga o no otras personas dependientes a su cargo, por sexo.



6.5. Resultados.

6.5.1. Diagnóstico de los factores que facilitan las experiencias de conflicto y de enriquecimiento.

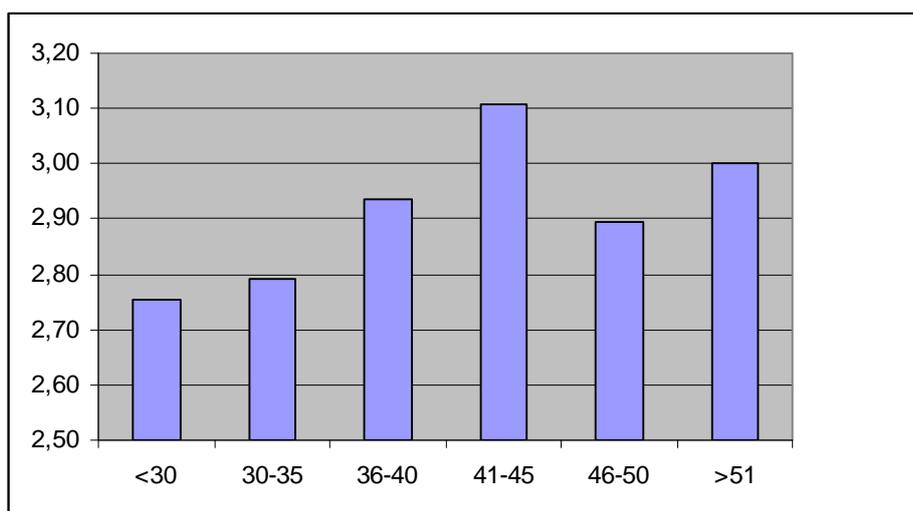
6.5.1.1. Demandas percibidas por el personal.

- **Demandas Psicológicas y emocionales.**

Según los resultados, los sujetos participantes en el estudio perciben un nivel alto ($M = 3$; $DT = 1$) de demandas psicológicas y emocionales, las cuáles pueden derivarse de factores como la presión del tiempo y la carga de trabajo.

No se han encontrado diferencias significativas respecto al sexo y a la categoría profesional, sin embargo, resulta interesante comentar las diferencias encontradas respecto a la edad. Como se observa en la figura 75 son las personas de entre 41 y 45 años las que perciben mayor nivel de demandas psicológicas y emocionales, seguidas por las personas mayores de 51 años.

Figura 75. Nivel de percepción de demandas psicológicas y emocionales según edad.



- **Necesidades Personales.**

Como se ha indicado anteriormente, se ha utilizado la metodología cualitativa para profundizar en las necesidades de conciliación del PAS. Se ha incluido en el cuestionario una pregunta abierta para que el personal indicase las necesidades de conciliación que considerase no cubiertas. Estas necesidades se consideran demandas de la vida personal a la que tienen que responder con los recursos disponibles.

Analizando las respuestas del personal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, se identifican diferentes categorías: demandas respecto al horario, formación, vacaciones, permisos, teletrabajo, ayudas, turnos de trabajo y mejoras.

- Respecto a la categoría del **horario**, estos empleados y empleadas expresan un gran interés por poder utilizar en un futuro un horario más flexible, otra medida muy interesante para estas personas sería poder incorporar un horario de verano (9:00-14:00h) que fuera del 15 de Junio al 15 de Septiembre. Otra medida que han repetido muchos sujetos en esta primera pregunta abierta, es la de adaptar el horario laboral al escolar, para que así las personas que tienen hijos/as en edad escolar no encuentren dificultades a la hora de llevar y/o recogerlos del colegio.
- Centrándonos en la categoría de **formación**; existe una gran preocupación e interés por incrementar las opciones horarias de los cursos de formación para que ninguna persona encuentre obstáculos a la hora de acceder a ellos, ya que muchas personas no pueden asistir bien porque trabajan por la mañana y tendrían que cambiar el horario, o bien porque se imparten en su mayoría en el horario flexible y este horario es utilizado por estas ciertas personas para satisfacer determinadas necesidades.
- Mayor facilidad para elegir los periodos **vacacionales** al gusto del empleado/a y mayor flexibilidad para poder compatibilizarlas con las de la pareja son las opciones más repetidas en la categoría de vacaciones.

- La categoría referente a los **permisos** ha sido muy nombrada por el personal, y las demandas más enfatizadas son; incorporar el permiso de 3 días para el cuidado de hijos/as enfermos, por ejemplo con enfermedades infecciosas-contagiosas, poder solicitar permisos con motivos no justificados y poder pedir permisos para poder acudir a consulta médica acompañando a hijos/as, esposa/o o personas mayores a cargo. Se ha enfatizado mucho esta última medida, ya que muchas personas contestan que sería interesante poder acompañar a sus familiares a la cita médica sin ningún problema o restricción en el trabajo.
- Otra categoría que se ha repetido mucho en esta primera pregunta abierta, es incorporar la opción del **teletrabajo**, para que, en los casos que sea posible, tener la posibilidad de realizar las responsabilidades laborales desde el hogar.
- En la categoría **turno de trabajo**; las personas han echado en falta encontrar medidas que aporten mayor facilidad y flexibilidad para poder cambiar de turno.

6.5.1.2. Recursos percibidos por el personal.

- **Medidas de conciliación.**

En este apartado se recogen los principales resultados obtenidos en relación a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que contempla la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, como un catálogo de recursos y oportunidades que pueden favorecer las experiencias de conflicto entre el ámbito laboral y la vida privada del PAS de la UPO.

Concretamente, se realiza un estudio descriptivo mediante una comparación de medias para analizar la información de los siguientes aspectos: nivel de conocimiento, nivel de utilización y nivel de interés futuro en función de las variables sociodemográficas, prestando especial atención a la comparación entre cada uno de los citados niveles según el sexo de las personas encuestadas, tener o no hijos/as y tener o no otras personas dependientes a su cargo.

- **Conocimiento de las medidas de conciliación.**

La siguiente tabla muestra cómo la variable sexo presenta una diferencia significativa en relación al conocimiento de las medidas de conciliación existentes en la UPO.

Tabla 6o. Comparación de medias de los determinantes del nivel de conocimiento de las medidas de conciliación (prueba ANOVA).

Variables		ANOVA (Sig.)			
Sexo		0,0074 *			
Hombre	Mujer				
13,78	15,66				
Hijos/as		0,246			
Con hijos	Sin hijos				
14,89	15,73				
Otras personas dependientes		0,917			
Con depend	Sin depend				
15,00	15,11				
Estado civil		0,074			
CVC	SVS	SVPM	Otro		
15,02	16,22	12,00	14,00		
Edad		0,152			
< 30	30-35	36-40	41-45	46-50	> 50
13,86	15,88	15,44	14,50	13,23	11,50

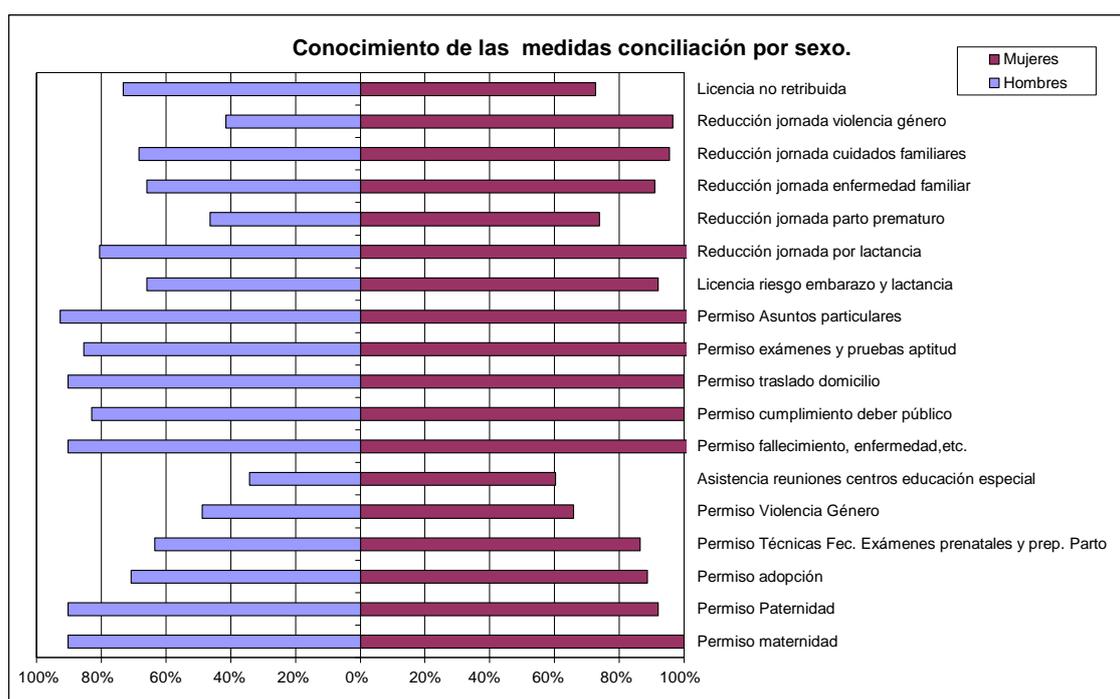
* Indica que la Diferencia de medias es Significativa al 95%.

**C= Casado/a viviendo con compañero/a; SVS= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a, viviendo solo/a; SVPM= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a viviendo con su padre y/o madre.

Las mujeres presentan una puntuación más alta que los hombres (15,66 y 13,78 respectivamente) con relación al conocimiento de las medidas de conciliación de la UPO. Esto significa que hay un mayor porcentaje de mujeres que conocen un mayor número de medidas de conciliación, como es el caso del permiso por fallecimiento o enfermedad, por asuntos particulares o para realizar exámenes y pruebas de aptitud (ver figura 76). En cuanto a las medidas menos conocidas por la plantilla del PAS, cabe señalar que en todas ellas los hombres poseen un menor porcentaje de respuesta, si bien son los que se corresponde con una menor frecuencia de respuesta.

Aparte de esta observación, la variable sexo es la que presenta una mayor significación en cuanto a diferencias en el conocimiento de las medidas de conciliación.

Figura 76. Nivel de conocimiento de las medidas de conciliación (porcentajes por sexo).



- **Nivel de utilización de las medidas de conciliación.**

La siguiente figura muestra las diferencias significativas con relación al grado de utilización de las medidas de conciliación para las variables tener o no hijos/as y tener o no otras personas dependientes. Por el contrario no se observan diferencias relacionadas con el sexo. Así pues, es el personal empleado con menores a su cargo, así como con otras personas dependientes a su cargo quien utilizan más medidas (3,7 y 4,68 respectivamente) en comparación con aquellas personas que no tienen responsabilidades familiares y de cuidados.

Tabla 61. Comparación de media de las variables determinantes del nivel de utilización de las medidas de conciliación (prueba ANOVA).

Variables	ANOVA (Sig.)			
Sexo	0,4145			
Hombre	Mujer			
3,18	3,51			
Hijos/as	0,014*			
Con hijos	Sin hijos			
3,7	2,66			
Otras personas dependientes	0,9170,0262*			
Con depend	Sin depend			
4,68	3,24			
Estado civil	0,3569			
CVC	SVS	SVPM	Otro	
3,46	3,2	2,17	4,25	

Edad						0,4341
< 30	30-35	36-40	41-45	46-50	> 50	
3,5	3,375	4,04	3,34	2,93	1,5	

*Indica que la Diferencia de medias es Significativa al 95%.

**CVC= Casado/a viviendo con compañero/a; SVS= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a, viviendo solo/a; SVPM= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a viviendo con su padre y/o madre.

Hay un mayor porcentaje de personas empleadas con hijos/as que ha utilizado aquellas medidas de conciliación relacionadas con el cuidado de los y las menores, como son las reducciones de jornada por lactancia. También son utilizadas por un mayor número de personas aquellas medidas relacionadas con el ámbito personal, como pueden ser los permisos por asuntos particulares, asistencia a exámenes o por fallecimiento o enfermedad de algún familiar.

En cuanto a las medidas menos utilizadas por la plantilla del PAS con menores a su cargo, cabe destacar el permiso por paternidad, en tanto que su uso se corresponde con el 28,21% de los trabajadores que han solicitado dicho permiso.

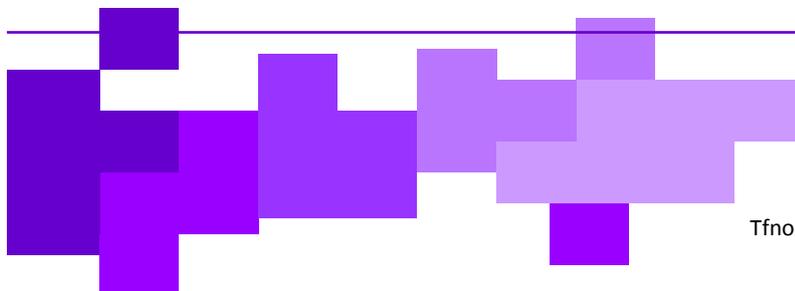
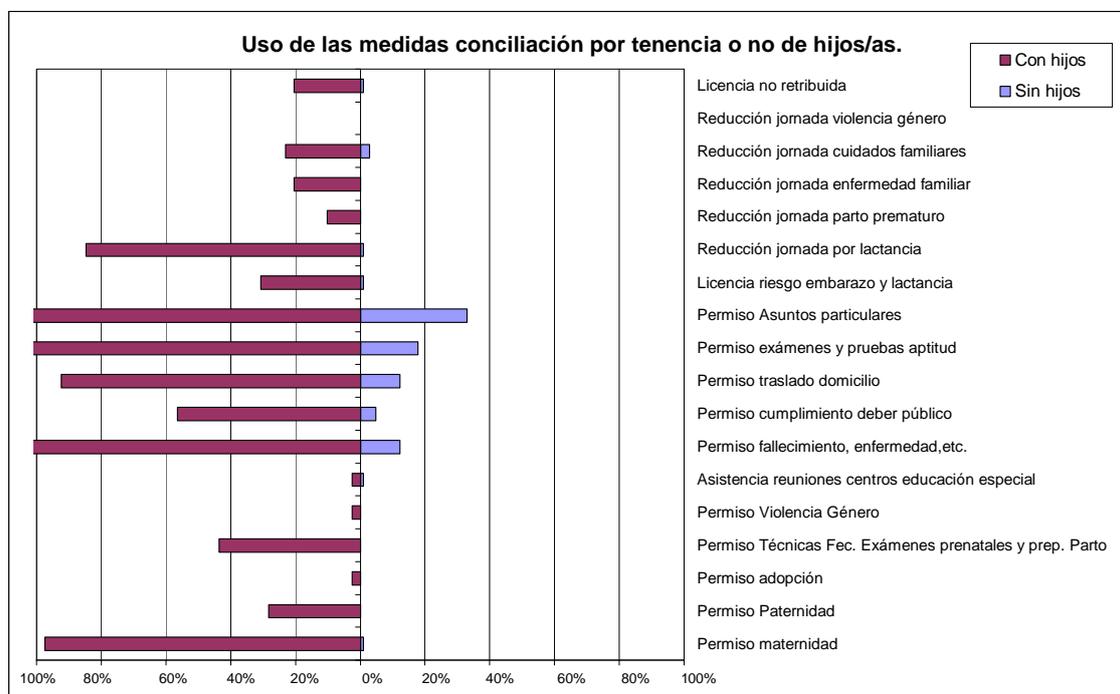


Figura 77. Nivel de utilización de las medidas de conciliación (porcentajes según tener o no hijos/as).



Con respecto a las diferencias de uso de los derechos laborales del PAS en función de tener o no otras personas dependientes, también son significativas, siendo las medidas más utilizadas el permiso por asuntos particulares o permiso por enfermedad de algún/a familiar.

Por tanto, las variables tener o no hijos/as y tener o no otras personas dependientes a su cargo son las que presentan una mayor significación en cuanto a diferencias en la utilización de las medidas de conciliación.

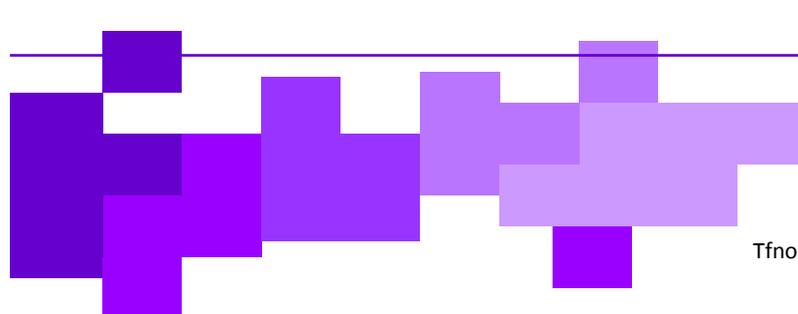
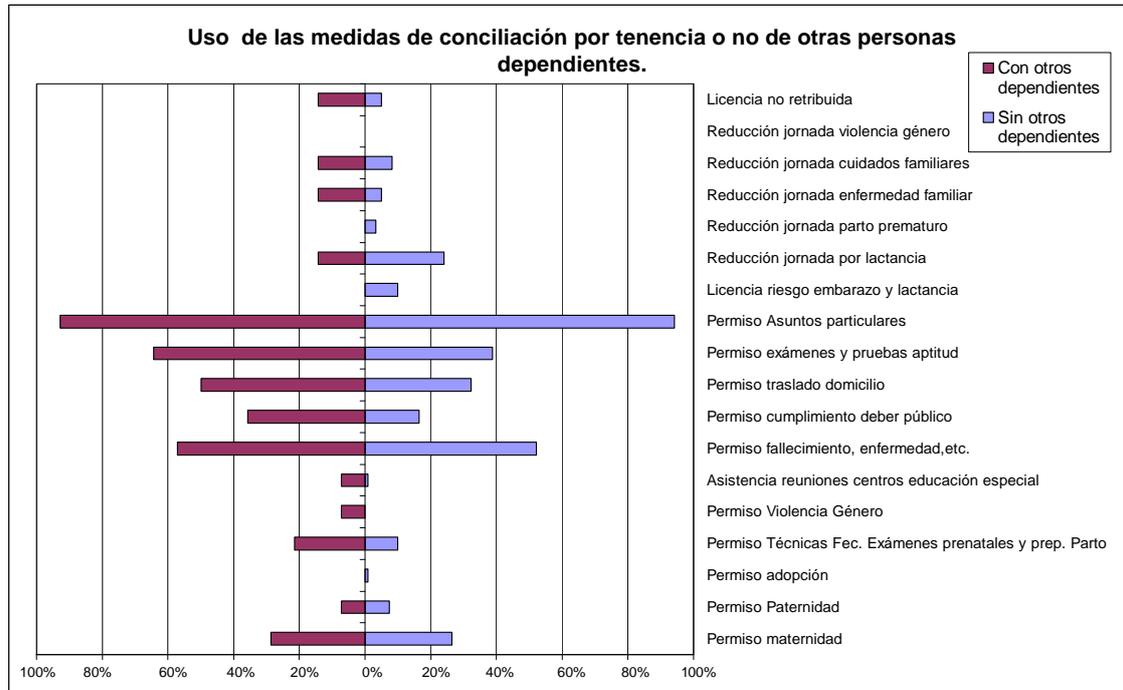


Figura 78. Nivel de utilización de las medidas de conciliación (porcentajes según tener o no otras personas dependientes a su cargo).



- **Nivel de interés por la utilización futura de las medidas de conciliación existentes.**

La siguiente tabla muestra que para el indicador de uso futuro de las medidas de conciliación, la variable tener o no hijos/as también es significativa, pero en este caso para aquellas personas que no tienen hijas/os.

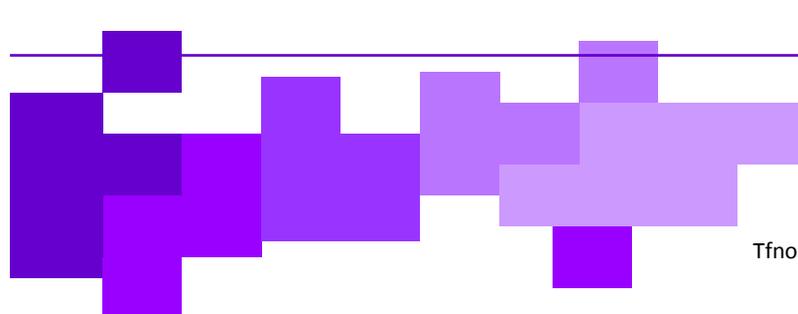


Tabla 62. Comparación de medias de las variables determinantes del nivel de interés futuro en el uso de las medidas de conciliación (prueba ANOVA).

Variables		ANOVA (Sig.)				
Sexo		0,101				
Hombre	Mujer					
11,81	13,81					
Hijos/as		0,0486*				
Con hijos	Sin hijos					
12,35	14,88					
Otras personas dependientes		0,286				
Con depend	Sin depend					
15,12	12,97					
Estado civil		0,789				
C VC	SVS	SVPM	Otro			
12,91	14,4	14	11,75			
Edad		0,452				
< 30	30-35	36-40	41-45	46-50	> 50	
14,25	14,31	14,42	13,17	8,27	7	

* Indica que la Diferencia de medias es Significativa al 95%.

**C= Casado/a viviendo con compañero/a; SVS= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a, viviendo solo/a; SVPM= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a viviendo con su padre y/o madre.

En general, tal y como se ha mostrado con la prueba de significatividad (ANOVA), las personas sin hijos/as presentan una puntuación media más alta que las que sí tienen menores a su cargo (14,88 y 12,35 respectivamente) con relación al nivel de utilización futuro de las medidas de conciliación, si fuese necesario. Esto significa que del total de las 18 medidas de conciliación, la plantilla del PAS sin menores a su cargo utilizaría un mayor número de medidas que aquellas personas que en la actualidad sí tienen menores a su cargo.

Si se observa la figura 79, los mayores porcentajes de respuestas de personas encuestadas con hijos/as se han obtenido para las siguientes medidas de conciliación: permiso por asuntos particulares y permiso para asistencia a exámenes y pruebas de aptitud (89,74%), por el cumplimiento del deber público (87,18%) por fallecimiento o enfermedad (82,05%). Para las personas sin menores a su cargo, los mayores porcentajes de interés de utilización futura corresponden a los permisos por asuntos particulares (89,62%) seguidos del permiso por fallecimiento o enfermedad (80,19%).

En cuanto a las medidas con menor interés de utilización en un futuro por parte de la plantilla del PAS con menores y sin menores a su cargo, cabe destacar el permiso por paternidad (53,85% y 38,68% respectivamente).

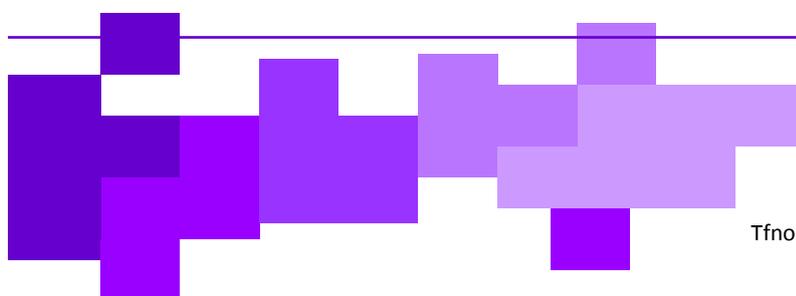
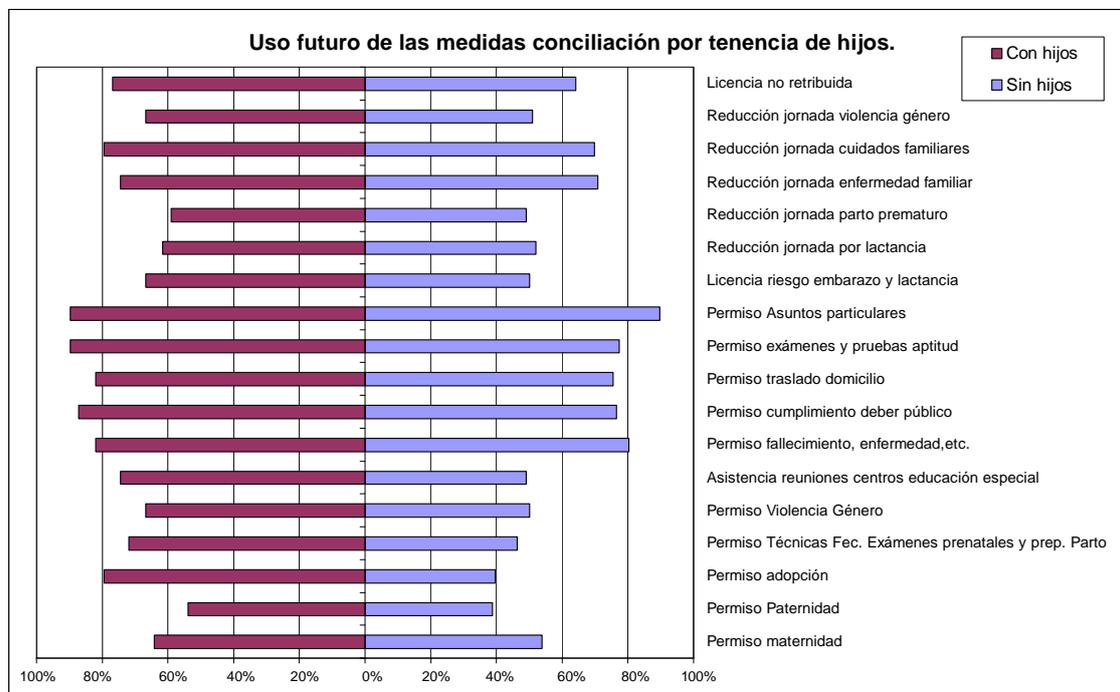


Figura 79. Nivel de interés en el uso futuro de las medidas de conciliación (porcentajes según tener menores a su cargo).



- **Otras medidas de conciliación que no se ofrecen para la plantilla del PAS de la UPO.**

En este apartado también se recogen los principales resultados obtenidos a partir de otras 9 medidas que se incluyeron en el cuestionario con el objeto de conocer si el personal las utilizaría en caso de que estuviesen disponibles en la Universidad.

En primer lugar, cabe señalar que casi la mitad del PAS encuestado (48,39%), utilizaría las 9 medidas en caso de que existieran (tabla 63). Sin embargo, no se han encontrado diferencias significativas con relación al grado de utilización de las medidas de conciliación en el caso de que existieran para ninguna de las variables sociodemográficas que se han incluido en el presente estudio (tabla 64).

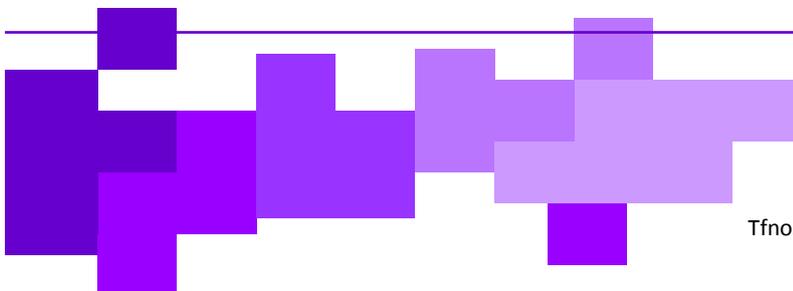


Tabla 63. Número de medidas que utilizaría la plantilla del PAS, en caso de que existieran en la Universidad.

Nº de medidas de conciliación	Frecuencia	%.
3	3	2,42
4	3	2,42
5	5	4,03
6	16	12,9
7	12	9,68
8	25	20,16
9	60	48,39
TOTAL	124	100

Tabla 64. Comparación de medias de las variables determinantes del nivel de interés futuro en otras medidas de conciliación, en caso de que existieran.

Variables	ANOVA (Sig.)
Sexo	0,9515
Hombre	7,82
Mujer	7,8
Hijos/as	0,4542
Con hijos	7,97
Sin hijos	7,63

Otras personas dependientes					0,844	
Con depend					Sin depend	
7,84					7,95	
Estado civil					0,214	
C VC	SVS	SVPM	Otro			
7,55	7,06	7,64	7,02			
Edad					0,3757	
< 30	30-35	36-40	41-45	46-50	> 50	
7,55	8,03	7,64	8,03	7	8	

* Indica que la Diferencia de medias es Significativa al 95%.

**C= Casado/a viviendo con compañero/a; SVS= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a, viviendo solo/a; SVPM= Soltero/a, divorciado/a, viudo/a viviendo con su padre y/o madre.

Un buen nivel de conciliación supone poder utilizar diferentes recursos para cubrir las demandas que provienen del ámbito familiar y laboral. La organización ha de facilitar a los empleados y empleadas los recursos necesarios para que estos/as puedan disminuir las experiencias de conflicto y aumentar las experiencias de enriquecimiento.

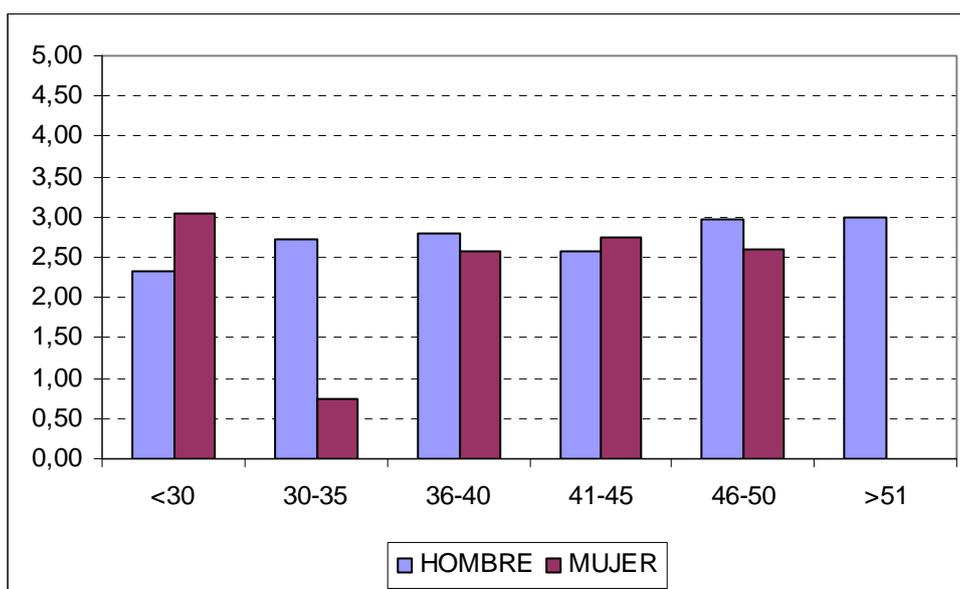
- **Autonomía.**

La autonomía es un recurso que sirve a las personas para percibir control sobre la tarea que se hace. Es importante señalar que a mayor grado de autonomía mayor control experimenta la persona sobre la tarea a realizar y esto supone reducir las experiencias de conflicto y favorecer las experiencias de enriquecimiento.

El PAS considera, por lo general, que su nivel de autonomía es moderado ($M = 2,66$; $DT = 0,66$). No se observan diferencias significativas relacionadas con la categoría profesional ni el sexo (hombres: $M = 2,72$; $DT = 0,66$; y mujeres: $M = 2,65$; $DT = 0,67$).

Sin embargo, si atendemos a la edad, encontramos varias diferencias significativas. Como se observa en la figura 80, en el grupo de edad de entre 30-35 años, se observa un mayor nivel de control percibido por parte de los hombres ($M = 2,71$; $DT = 0,52$) que de las mujeres ($M = 0,74$; $DT = 1,33$).

Figura 80. Nivel de autonomía en función de la categoría de edad y sexo.



- **Medidas de conciliación.**

Con el objetivo de identificar otras posibles medidas de conciliación que no ofrece la UPO, se ha incluido en el cuestionario una pregunta abierta para que el personal indicara qué otras medidas de conciliación sugiere para facilitar la conciliación.

Con el conjunto de respuestas se han elaborado diferentes categorías:

- Respecto a la categoría **horario** el personal propone reducir el horario en verano de 9:00 a 14:00h y mayor flexibilidad horaria.
- En la categoría **formación**, las respuestas coinciden con las de la pregunta abierta número 1. El personal propone ampliar los horarios de los cursos de formación y cambiar el turno en el que se imparten para que todos y todas puedan acceder.
- En la categoría **vacaciones**, los sujetos vuelven a contestar, al igual que en la pregunta 1, que la medida que mas echan en falta es la facilidad para poder elegir los periodos vacacionales cuando más convenga.
- En la categoría **permisos**, en esta categoría destacan las siguientes medidas: Incorporar, entre los motivos por los que el personal se puede dar de baja el cuidado de personas mayores y de hijos/as enfermas/os, y la posibilidad de pedir permisos a lo largo de todo el año.
- En la categoría **teletrabajo**, se propone como una medida que puede ofrecer muchas posibilidades para los empleados y empleadas.
- En la categoría referente a los **turnos de trabajo**, los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla del PAS expresan que alguna vez han necesitado poder cambiar de turno puntualmente por motivos personales y les ha resultado difícil, por lo cuál, esta sería otra medida a incorporar que ayudaría a estas personas a conseguir un mejor nivel de conciliación laboral, familiar y personal.

A continuación se presenta las respuestas obtenidas en las dos preguntas abiertas referidas a las necesidades y a las medidas que se proponen.

Tabla 65. Respuestas del PAS a las dos preguntas abiertas.

CATEGORIAS	NECESIDADES PERSONALES DEL PAS (Pregunta Abierta 1)	MEDIDAS PROPUESTAS (Pregunta Abierta 2)
HORARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar horario flexible. • Reducir el horario en verano de 9:00 a 14:00 h (del 15 de Junio al 15 de Septiembre). • Adaptar horario laboral al escolar. • Más posibilidad de elegir los horarios de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir el horario en verano de 9:00h a 14:00h. • Mayor flexibilidad horaria (por ejemplo en la entrada y salida). • Reducir el horario de atención al público.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar las opciones horarias de los cursos de formación. • Derecho a los cursos de formación a las personas contratadas como técnicos/as. • Impartir cursos de formación también en horario de tarde. • No impartir los cursos de formación en el horario flexible • Impartir cursos de idiomas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar las opciones horarias para que todo el mundo pueda acceder. • Incorporar los cursos de formación también en horario de tarde.
VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor facilidad para elegir los periodos vacacionales. • Facilidades para poder compatibilizarlas con las de la pareja. • Eliminar limitaciones a la hora de elegir vacaciones (por parte de RRHH). • Posibilidad de elegir vacaciones en meses que no sean Agosto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor facilidad para elegir los periodos vacacionales. • Posibilidad de partir las vacaciones para disfrutarlas en varios periodos.

PERMISOS

- Incorporar permiso de 3 días para el cuidado de hijos/as enfermas.
 - Poder solicitar permisos con motivos no justificados.
 - Permiso para poder ir a consulta médica con marido, hijos/as, personas mayores, familiares a cargo, etc.
 - Para participar en actividades escolares de los hijos/as.
 - No encontrar obstáculos a la hora de solicitar permisos.
 - Aumentar los permisos por baja maternal, lactancia y similares. De al menos 1 año.
 - Incorporar permisos especiales para los empleados/as estudiantes.
 - Revisar el reglamento de excedencia por estudios para que quede claro los días que dan por créditos matriculados.
 - No encontrar obstáculos a la hora de pedir permisos por lactancia, maternidad, paternidad, etc.
 - Más información sobre traslados y/o permutas y facilidad para efectuarlos en su caso por parte del área de RRHH.
- Posibilidad de pedir permisos a lo largo de todo el año, sin prohibición o quejas en ciertos meses.
 - Posibilidad de darse de baja por maternidad sin necesidad de darse de baja en la bolsa.
 - Incrementar los motivos por los que darse de baja.
 - Permisos para el cuidado de hijos/as enfermas.
 - Permisos para el cuidado de personas mayores.
 - Posibilidad de ampliar la licencia retributiva hasta en un año.

TELETRABAJO

- Incorporar la opción de trabajar desde casa, en los casos posibles.
- Incorporar la opción del teletrabajo.

AYUDAS

- Mejoras económicas para hijos en edad escolar.
 - Incorporar el servicio de guardería también en turno de tarde.
 - Abaratar el precio del servicio de guardería.
 - Mejor aplicación de las que tenemos y más información.
- Refuerzo de personal en épocas de mucho trabajo e incorporar a personas "colchón".
 - Ludotecas para los hijos e hijas de las personas trabajadoras.
 - Ayudas a las personas con hijos/as, por ejemplo para elegir horario de docencia.

TURNOS DE TRABAJO

- Ayudas a la plantilla del PAS en épocas de mucho volumen de trabajo.
- Facilidades para poder cambiar de turno.
- El horario de tarde impide hacer vida familiar cotidiana.
- Poder pedir reducción de jornada sin tener en cuenta la edad de los hijos/as.
- Mayor facilidad para cambiar los turnos.
- Posibilidad de cambiar puntualmente de turnos por motivos personales.
- Posibilidad de reducir la jornada por causas de estudios o simplemente por motivos personales.

6.5.2. Experiencias de conflicto y enriquecimiento.

Los niveles de conflicto y enriquecimiento que experimenta una persona permiten definir el grado de conciliación entre el ámbito personal y el laboral. Esto supone valorar en qué medida las personas perciben la transferencia de aspectos negativos o positivos del trabajo a su vida personal (T-AP) y de su vida personal al trabajo (AP-T).

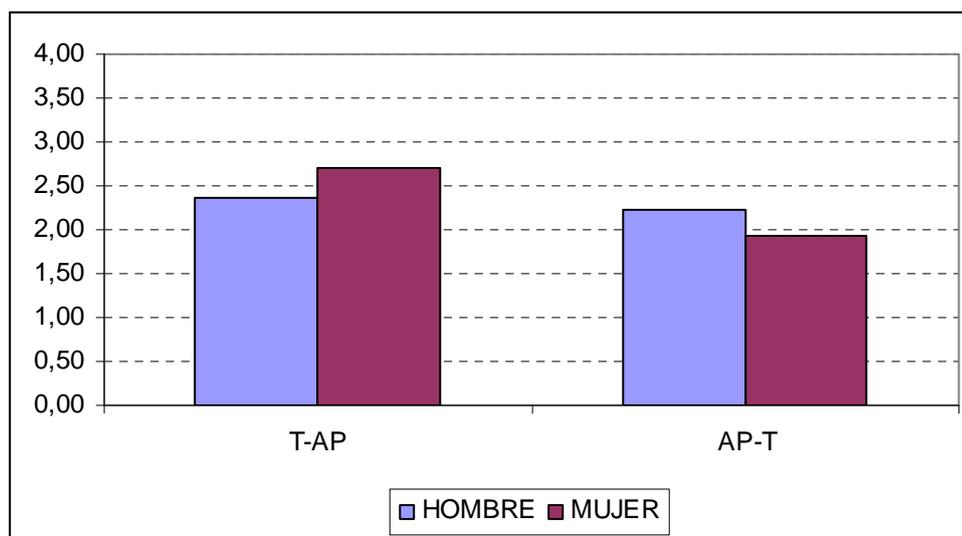
6.5.2.1. Experiencias de conflicto entre el Trabajo y el Ámbito Personal.

Los resultados muestran que el nivel de conflicto percibido por el PAS es moderado-alto. Concretamente, se observan que el nivel de conflicto del PAS es mayor en la dirección T-AP ($M= 4,78$; $DT = 0,75$) que en la dirección AP-T ($M= 3,67$; $DT = 0,62$). Esto supone que el trabajo produce mayor sentimiento de agotamiento y falta de tiempo, incidiendo negativamente en el ámbito personal.

Como podemos ver en la figura 81, si analizamos estos resultados en función del sexo, se observa una reducción de la media tanto en mujeres como en hombres y que el conflicto Trabajo-Ámbito Personal afecta más a mujeres ($M= 2,70$; $DT= 1,08$) que a hombres ($M= 2,37$; $DT= 0,95$), lo que significa que las mujeres perciben una mayor transferencia negativa del trabajo al ámbito personal. Respecto al conflicto Ámbito Personal-Trabajo, este afecta en mayor medida

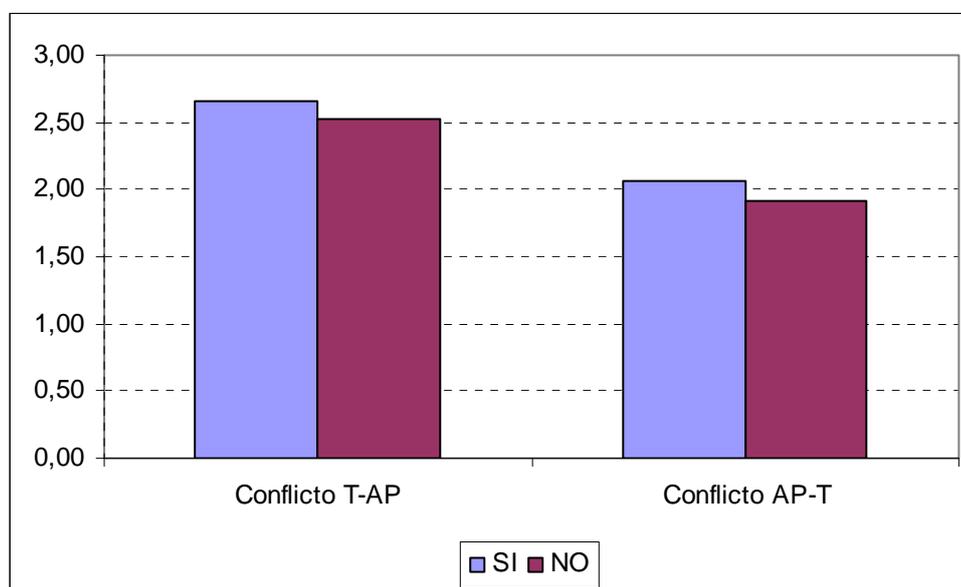
a los hombres, es decir, experimentan que su vida privada influye negativamente en mayor medida en el trabajo que las mujeres.

Figura 81. Nivel de conflicto T-AP/AP-T según sexo.



Otra diferencia significativa se relaciona con tener hijos o/e hijas. Como se observa en la figura 82, el personal que tiene hijos/as ($M=2,66$; $DT= 1,07$) percibe más conflicto T-AP que el que no ($M= 2,53$; $DT=1,01$). Por tanto, parece que tener hijos/as aumenta las responsabilidades en el ámbito personal, como es la de cuidar y atender a los hijos/as, y así percibir, por ejemplo, mayor incompatibilidad relacionada con el tiempo. Respecto al Ámbito Personal-Trabajo, el hecho de tener hijos/as afecta más a los hombres, percibiendo un mayor conflicto para poder conciliar adecuadamente.

Figura 82. Nivel de conflicto T-AP/AP-T en función de si tienen hijos/as.



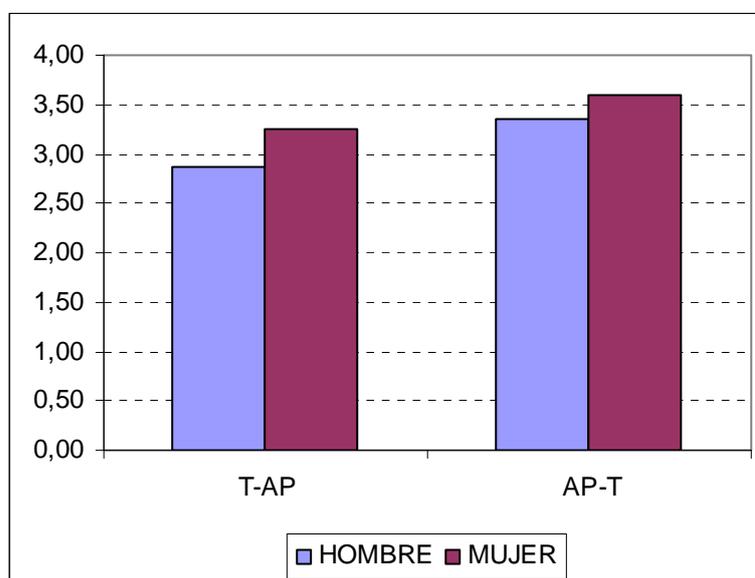
Respecto a la edad y la categoría profesional no se han encontrado diferencias significativas.

6.5.2.2. Experiencias de enriquecimiento entre Trabajo-Ámbito Personal.

Las personas que experimentan un elevado nivel de enriquecimiento entre el trabajo y el ámbito personal perciben la transferencia positiva de habilidades y conocimientos, sentimientos positivos y sentimientos de auto-realización.

El PAS de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla que ha participado en este estudio percibe una mayor transferencia de aspectos positivos del ámbito personal al trabajo ($M= 3,51$; $DT=0,71$) que del trabajo al ámbito personal ($M= 3,13$ $DT=0,87$) (figura 83). De estos resultados podemos deducir que es la vida privada la que proporcionar a estas personas un mayor grado habilidades y conductas, seguridad y confianza en ellos mismos para que desempeñen mejor su rol laboral.

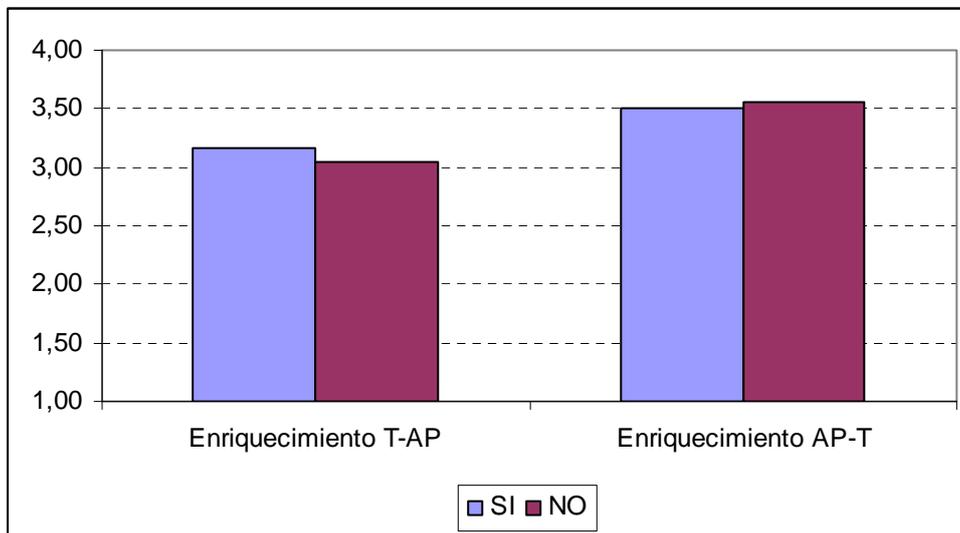
Figura 83. Nivel de Enriquecimiento T-AP/AP-T en función del sexo.



Se observan diferencias significativas cuando se analiza si el PAS tiene hijos/a a su cargo. La figura 84 muestra que el personal que tiene hijos/as perciben más enriquecimiento AP-T ($M=3,56$; $DT=0,61$ frente a una $M=3,50$; $DT=3,50$). Sin embargo, cuando se trata del enriquecimiento T-AP, son las personas que tienen hijos las que parecen percibir que el trabajo contribuye de un modo positivo en su vida privada.

No se observan diferencias significativas respecto a la edad o a la categoría laboral a la que pertenecen.

Figura 84. Nivel de enriquecimiento Trabajo - Ámbito Personal en función de si tienen hijos/as.



6.5.3. Factores que moderan la interpretación que hacen las personas del contexto y de sus experiencias de conflicto y enriquecimiento trabajo y ámbito personal.

6.5.3.1 La interdependencia de tareas.

Analizar y estudiar en profundidad la interdependencia de tareas es un aspecto muy importante, ya que esto puede influir positiva o negativamente en el uso de medidas de conciliación por parte de los empleados y empleadas. Cuando el nivel de dependencia entre los compañeros/as de un determinado área o departamento es alto, puede influir negativamente en algún/a empleado/a que decida hacer uso de alguna medida de conciliación, porque el resto de compañeros y compañeras considere que perjudicará su nivel de desempeño como consecuencia de una mayor carga de trabajo o falta de recursos para llevarlo a cabo. Por tanto esta persona se puede sentir presionada y no utilizar esta medida, provocando en ella tensión y conflicto. Es decir, niveles altos de interdependencia en un grupo puede dar lugar a que las personas no

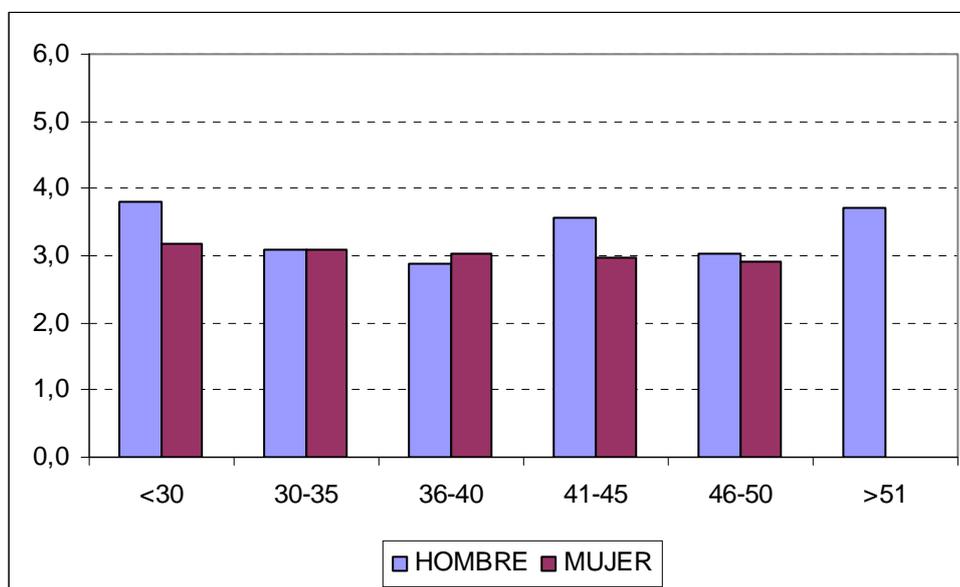
puedan hacer uso de recursos como son las medidas de conciliación, por temor a recibir reproches por parte de compañeros/as.

Los/as participantes en este estudios consideran que el nivel de interdependencia en sus empleos es moderadamente alto ($M= 3,08$; $DT=0,76$) a la hora de desempeñar sus trabajos.

Los hombres y mujeres no perciben el mismo nivel de interdependencia. Como se puede observar en la figura 85, los hombres ($M=3,26$; $DT=0,74$) perciben mayor grado de interdependencia en su unidad de trabajo que las mujeres ($M=3,03$ $DT=0,77$). Es decir, los hombres consideran en mayor medida que realizar su trabajo no solo depende de él, sino del trabajo conjunto o en equipo con otras personas.

No se han observado diferencias significativas relacionadas con la edad ni la categoría laboral.

Figura 85. Niveles de interdependencia según sexo y grupo de edad.



6.5.3.2. Valores culturales sobre el género.

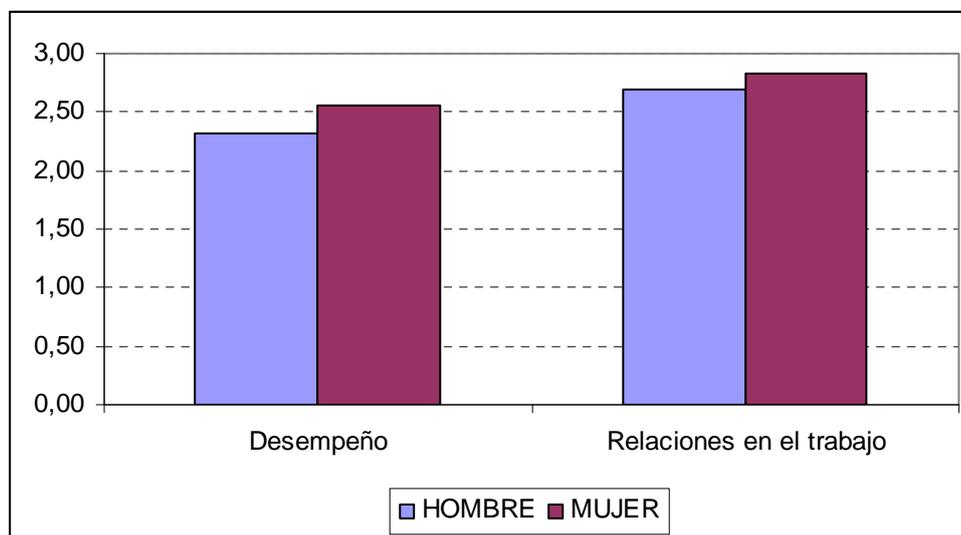
- **Valores relacionados con el desempeño y con las relaciones en el trabajo.**

Los valores culturales sobre el género pueden estar orientados al desempeño laboral –la competitividad, la agresividad, la productividad y el liderazgo-, lo cual se asocia tradicionalmente a lo masculino, y/o a las relaciones personales –el respeto, la confianza, o la ayuda a las demás personas-, lo que se asocia tradicionalmente a lo femenino.

El PAS considera que los valores organizacionales que predominan en la UPO se orientan en mayor medida a las relaciones en el trabajo ($M= 2,78$; $DT=0,72$) y menos al desempeño ($M= 2,49$; $DT=0,76$) (figura 86).

No se observan diferencias significativas relacionadas con el sexo, la edad y la categoría laboral.

Figura 86. Valores organizacionales en función del sexo.



6.5.3.3. Cultura de apoyo a la organización.

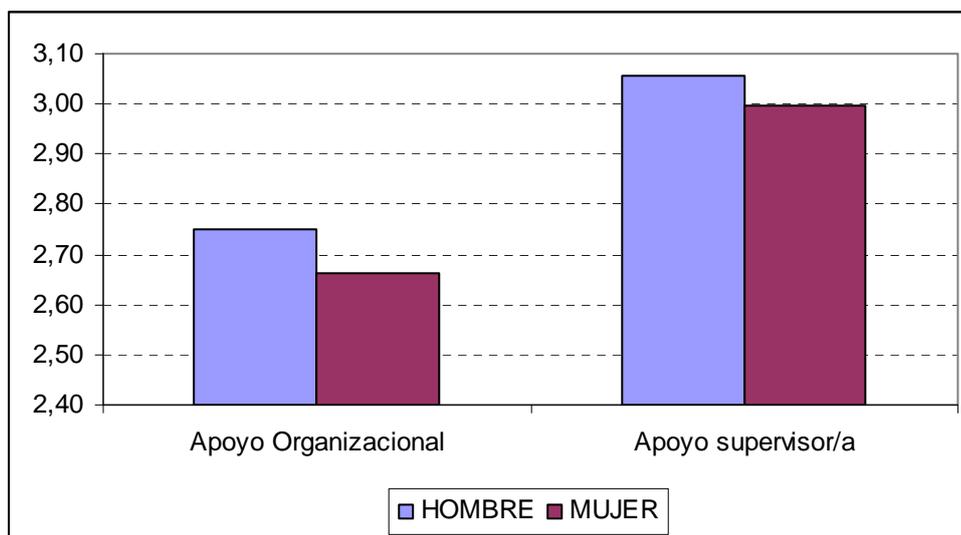
- **Apoyo a la conciliación de todos los niveles de la organización.**

Conseguir un adecuado nivel de apoyo a la organización depende de dos factores: el primero es el apoyo de la organización en general hacia las personas con necesidades de conciliación; el segundo, es recibir este apoyo por parte de supervisores/as y compañeras/os. Para que las personas puedan lograr un buen nivel de conciliación, deben poder utilizar recursos como las medidas de conciliación sin miedo a posibles represalias o quejas por parte de la organización, del supervisor/a o de otros compañeros/as.

El nivel de apoyo que percibe el personal por parte de la organización es moderado ($M=2,68$; $DT=0,89$). Sin embargo, el nivel de apoyo percibido por parte de supervisores/as y/o compañeros/as es moderado-alto ($M=3,02$; $DT=0,91$). Estos datos podrían suponer que el personal no suele encontrar problemas por parte de sus supervisores/as y compañeros/as cuando desean utilizar alguna medida de conciliación, y que se sienten apoyadas/os en estas situaciones.

Como se observa en la figura 87, los hombres ($M=2,75$; $DT=1,10$) se sienten más arropados y apoyados a la hora de tomar medidas de conciliación por parte de sus supervisores/as y/o compañeros/as que las mujeres ($M=2,66$; $DT=0,80$).

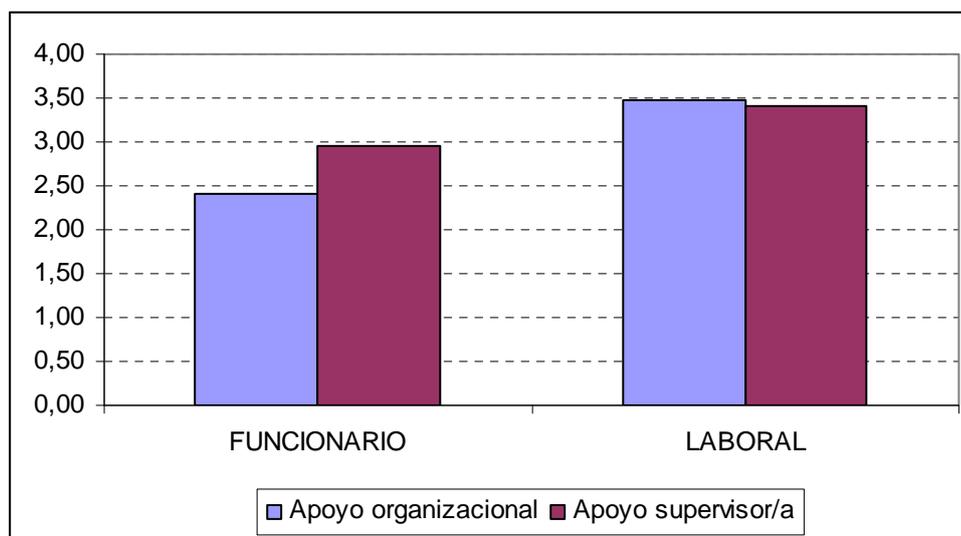
Figura 87. Cultura organizacional de apoyo a la conciliación percibida en función del sexo.



También se observan diferencias significativas en función de la categoría laboral. Como se puede observar en la figura 88, el personal funcionario percibe más apoyo del personal supervisor ($M= 2,95$; $DT=0,91$ frente a $M= 2,42$ $DT=0,99$), y el personal laboral percibe niveles similares de apoyo de la organización y de supervisores/as (Por parte de la organización: $M=3,46$ $DT=0,90$; Por parte de supervisores/as $M=3,41$; $DT=1,07$).

En cuanto a la edad, no se han encontrado diferencias significativas a comentar.

Figura 88. Cultura organizacional de apoyo a la conciliación percibida en función de la categoría laboral.

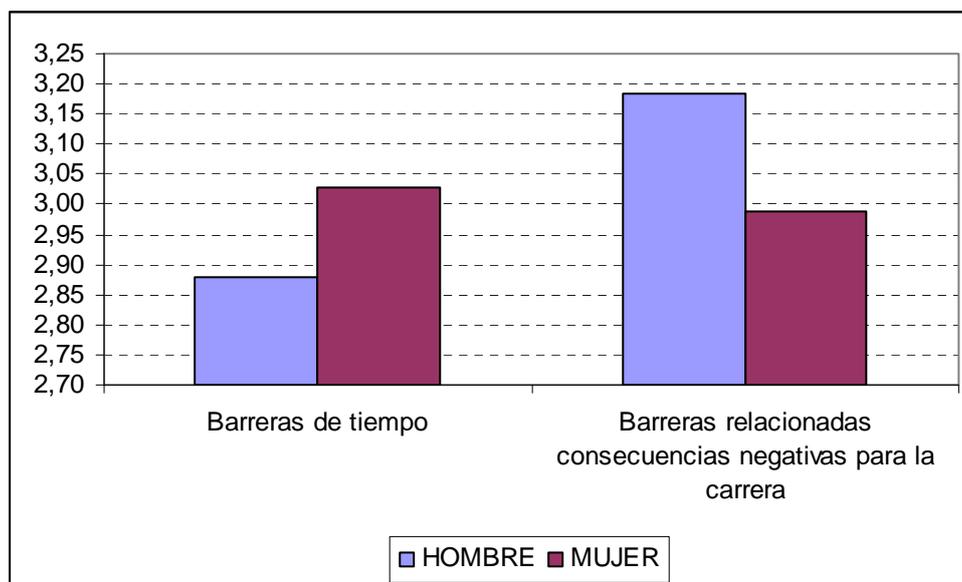


- **Barreras a la conciliación.**

Las barreras a la conciliación se refieren a cómo la organización permite y/o penaliza el desarrollo de carrera de las personas que emplean medidas de conciliación para conseguir un mayor bienestar y equilibrio entre sus responsabilidades familiares, personales y laborales.

En este caso podemos decir que el personal de esta organización percibe un nivel moderado-alto de barreras a la conciliación ($M= 3,01$; $DT=0,94$). Respecto al sexo (figura 89), las mujeres perciben más barreras de tiempo ($M=3,03$; $DT=1,12$) que los hombres ($M= 2,88$; $DT=1,12$), mientras que los hombres perciben más las barreras relacionadas con las consecuencias negativas para la carrera ($M=3,18$ $DT=1,04$) que las mujeres ($M=2,99$; $DT=0,99$).

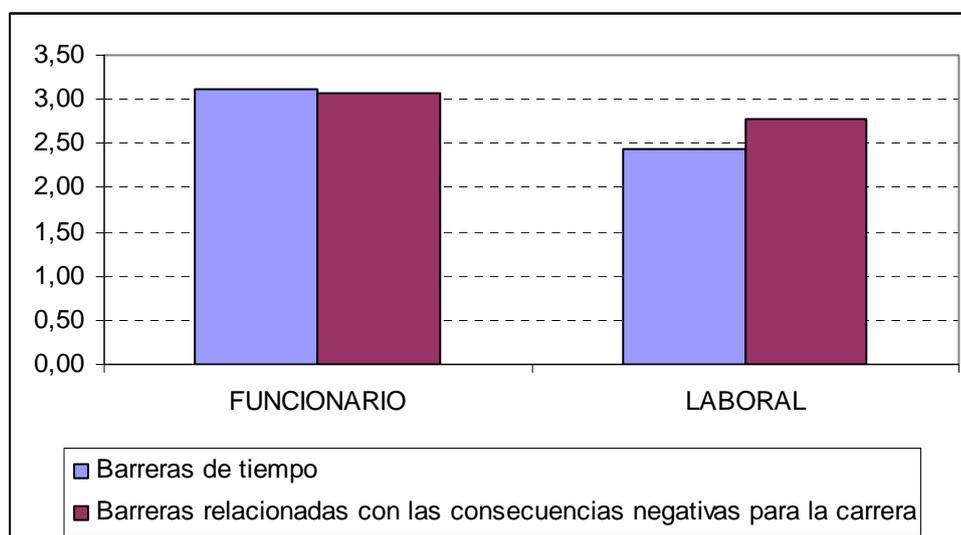
Figura 8g. Barreras a la conciliación percibidas en función del sexo.



Centrándonos en la categoría laboral, se observa que en el grupo de personal funcionario no existen diferencias importantes respecto a las barreras. Sin embargo, el personal laboral percibe más barreras relacionadas con las consecuencias negativas para la carrera ($M=2,79$; $DT=1,03$) que barreras en relación al tiempo ($M=2,44$ $DT=1,14$), (figura 91).

No se observan diferencias significativas relacionadas con la edad.

Figura 90. Barreras a la conciliación percibidas en función de la categoría laboral.

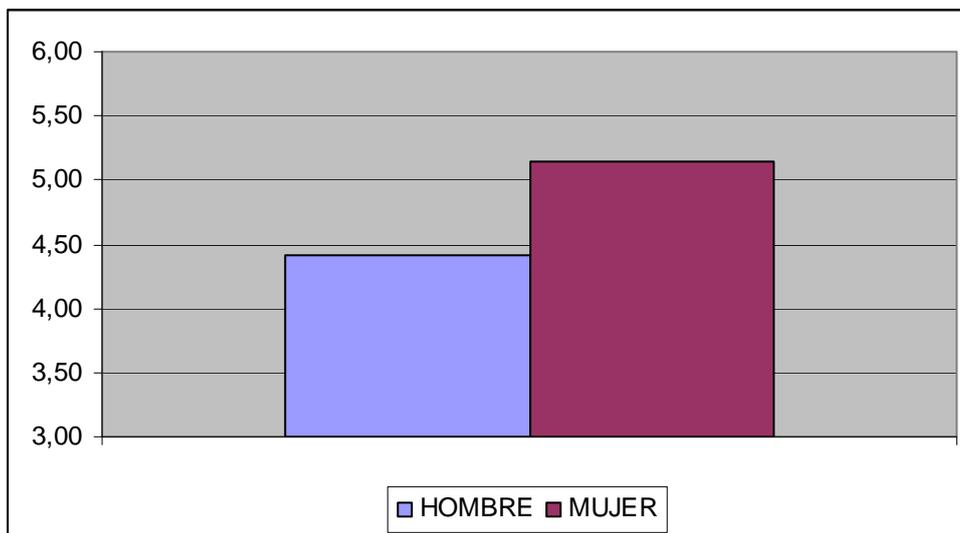


6.6. Diagnóstico de los niveles de compromiso y satisfacción.

Es de suma importancia para este estudio conocer cuál es el nivel de satisfacción con la vida que poseen los empleados y empleadas de esta universidad, es decir, en qué punto su vida actual se aproxima a su ideal de vida.

Hay que destacar que las experiencias de conflicto inciden negativamente en la satisfacción con la vida de las personas. Los datos observados en el PAS, relacionados con el nivel de satisfacción con la vida, son positivos ($M= 4,95$; $DT=1,24$), lo que quiere decir que los empleados y empleadas de esta organización están bastante satisfechas/os con su vida y, por tanto, su vida real se aproxima a su vida ideal. Respecto al sexo, las mujeres ($M=5,14$; $DT=1,25$) presentan un mayor nivel de satisfacción con la vida que los hombres ($M= 4,42$; $DT=1,06$). Respecto a la categoría laboral y a la edad, no hemos encontrado diferencias significativas que nombrar.

Figura g1. Nivel de satisfacción con la vida en función del sexo.



6.7. Conclusiones del Estudio 2.

- Respecto a las demandas psicológicas y emocionales, se observa que el PAS de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla percibe un nivel moderado-alto de demandas que pueden derivarse por factores como la presión de tiempo y la cantidad de trabajo. El nivel de demandas percibido es mayor en las personas de edades entre los 41 y los 45 años.
- Las demandas personales se relacionan con: la falta de flexibilidad y la incompatibilidad de horarios con los y las escolares, la incapacidad de asistir a los cursos de formación por realizarse en horarios incompatibles, la necesidad de solicitar vacaciones en periodos diferentes a los establecidos, la necesidad de atender a personas dependientes, la necesidad de trabajar desde casa, la necesidad de recursos económicos para la atención de menores y la necesidad de cambio de turno.
- Centrándonos en los recursos, el PAS percibe un nivel moderado de autonomía en su puesto de trabajo. Además, es el grupo de 30-35 años el que experimentan mayor control de su trabajo, y dentro de este grupo, los hombres. Tener un nivel alto de autonomía contribuye a que el desarrollo personal de los individuos sea mayor, y desarrollen aspectos tales como la iniciativa, habilidades para resolver problemas, el aprendizaje activo y la autoconfianza, entre otros.
- Con relación a las medidas de conciliación, como recurso que puede favorecer el conflicto entre trabajo y ámbito personal, el PAS tiene un conocimiento elevado de las medidas de conciliación que ofrece la UPO. Sin embargo, el nivel de utilización de dichas medidas es muy reducido, aunque parece que existe motivación por el empleo futuro de un mayor número de ellas. Se observan algunas diferencias significativas según el sexo, tener o no hijos/as y tener o no otras personas dependientes a su cargo. Se observa que las mujeres tienen mayor grado de conocimiento de las medidas de conciliación que los hombres. Con relación al nivel de utilización, no se aprecian

diferencias por sexo, pero tanto el personal con menores, así como con otras personas dependientes a su cargo, presentan una puntuación media más elevada que aquellas empleadas y empleados que no tienen menores o dependientes a su cargo. En cuanto al interés de utilización futuro de las medidas de conciliación, las diferencias son significativas según tengan o no menores a su cargo, de modo que aquellas personas que tienen dependientes a su cargo muestran interés por el empleo de un mayor número de medidas. Por último, el PAS ha mostrado interés por gran cantidad de las otras medidas de conciliación que no ofrece la UPO. Aproximadamente la mitad de las personas que han participado en el estudio (mujeres y hombres, conjuntamente) utilizarían todas las medidas, en el caso de que se implementaran en la Universidad.

- Se observa un nivel de conflicto T-AP y AP-T moderado alto, siendo mayor la interferencia negativa del trabajo al ámbito personal que la interferencia del ámbito personal al trabajo. Cuando se desagregan los datos por sexo se observa que las mujeres perciben más conflicto T-AP y los hombres más conflicto AP-T. También perciben más conflicto T-AP las personas con hijos/as.

De este resultado puede deducirse la persistencia los roles tradicionales de género, ya que parece que son más las mujeres las que se ocupan del ámbito de cuidado y atención a los hijos/as, por lo que perciben con mayor saliencia la interferencia negativa del trabajo en 'sus' responsabilidades familiares. Sin embargo, en el caso de los hombres, parece tener más saliencia el ámbito laboral y son las responsabilidades familiares las que interfieren negativamente.

- El personal del PAS experimenta un nivel de enriquecimiento moderado, y por lo general, estas personas experimentan una mayor transferencia de enriquecimiento Ámbito Personal- Trabajo. Esto se da sobre todo en las mujeres y en los empleados y empleadas sin hijos/as.

- La interdependencia de tareas es un factor relevante para explicar por qué el personal muestra una determinada frecuencia en el empleo de las medidas de conciliación. La plantilla del PAS percibe un nivel moderado-alto de interdependencia, lo cual supone que el desarrollo de sus tareas depende en algún modo de otros/as compañeros/as de trabajo y/o equipo. Además, los hombres perciben mayor interdependencia que las mujeres. En este sentido, los hombres podrían utilizar menos las medidas de igualdad porque perciben que su trabajo supondrá una mayor carga para sus compañeros/as.
- Respecto a los valores culturales, podemos decir que los predominantes son los relacionados con las relaciones en el trabajo y menos con el desempeño. Es decir, en la UPO parece que predomina una cultura más orientada a la cooperación, al compañerismo y al trabajo cooperativo que a la competitividad y al individualismo.
- El PAS percibe un nivel moderado de apoyo a la conciliación por parte de la organización y un nivel alto de apoyo por parte de sus supervisores/as y sus compañeros/as. Es decir, a la hora de utilizar medidas de conciliación, el personal se siente más respaldado por sus supervisoras/es que por la organización en sí. Concretamente, el personal funcionario percibe más apoyo por parte de su supervisor/a o compañero/a que el personal laboral.
- El PAS percibe niveles moderados de barreras hacia la conciliación. Concretamente, son las mujeres las que más barreras perciben, concretamente de tiempo. Sin embargo, los hombres perciben más barreras relacionadas con las consecuencias negativas para la carrera.
- Y por último, la satisfacción con la vida del PAS es alta, e incluso mayor en las mujeres. Es decir, lo que estas personas consideran un buen nivel de vida en todos los sentidos se acerca bastante a su realidad.

7. PROPUESTA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla tiene el firme compromiso de aprobar en este año 2011 –con validez hasta 2014- el **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres** en el ámbito universitario, con la clara intención de lograr la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en todos los sectores que componen la comunidad universitaria de la UPO (alumnado, PAS y PDI).

Así, basándonos en el presente estudio, que ofrece una 'foto fija' de cuál es la situación de igualdad en esta universidad, presentamos una propuesta de actuaciones para la elaboración de dicho Plan de Igualdad, que está previsto que se estructure en 6 ejes, que permitirán la implantación y evaluación del mismo.

- **ESTRUCTURA PREVISTA PARA EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA.**

- **EJES:**

1. SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL.
2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.
3. ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA.
4. REPRESENTATIVIDAD.
5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN TRABAJO-ÁMBITO PERSONAL.
6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

Tabla 66. Objetivos previstos para el I Plan de Igualdad de la UPO.

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

- Objetivo 1.** Promover actuaciones que permitan la sensibilización y formación de la comunidad universitaria y la sociedad en general en materia de género e igualdad de oportunidades.
- Objetivo 2.** Impulsar la comunicación en materia de género e igualdad de oportunidades.
- Objetivo 3.** Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa de la UPO.

EJE 2. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

- Objetivo 4.** Incorporar la perspectiva de género en la docencia que se imparte en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.
- Objetivo 5.** Integrar la perspectiva de género en las investigaciones que se lleven a cabo en la UPO.

EJE 3. ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN CONTINUA, DESARROLLO PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

- Objetivo 6.** Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el acceso, promoción, formación continua, desarrollo profesional y política retributiva del Personal de Administración y Servicios y el Personal Docente e Investigador de la UPO.

EJE 4. REPRESENTATIVIDAD

- Objetivo 7.** Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN TRABAJO-ÁMBITO PERSONAL

- Objetivo 8.** Promover la conciliación trabajo-ámbito personal de los trabajadores y las trabajadoras de la UPO.

EJE 6. SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- Objetivo 9.** Incorporar la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales de la UPO.
- Objetivo 10.** Prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso sexual, por razón de género y discriminación que puedan producirse en la UPO.

- **PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.**

El I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla se implantará gradualmente, concretando de forma anual las actuaciones previstas para ese periodo. Las actividades a realizar dependerán de los recursos disponibles en ese periodo de ejecución, así como de la prioridad de los objetivos que se vayan a operativizar.

Para la evaluación del Plan, la *Oficina para la Igualdad*, del Vicerrectorado de Participación Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, realizará anualmente una serie de informes de evaluación, que serán presentados a Consejo de Gobierno. Fruto de dicha evaluación podrían reformularse, en su caso, los objetivos y actuaciones que fuese necesario.

- **APROBACIÓN Y DIFUSIÓN DEL I PLAN DE IGULDAD DE LA UPO.**

Una vez aprobado el Plan por el Consejo de Gobierno de la UPO, se procederá a su difusión a través de los recursos disponibles, ya sea mediante acto de presentación pública, bien a través de la Página Web de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, a través de publicaciones electrónicas o en papel, y/o mediante la Comisión de Igualdad creada en esta universidad.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

• LEGISLACIÓN.

Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Estatuto Básico del Empleado Público.

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

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

Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza.

Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía para el período comprendido entre los años 2007-2010.

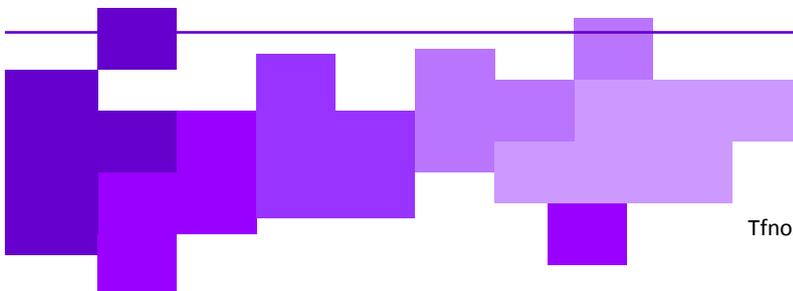
Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Organización Internacional del Trabajo., *La hora de la igualdad en el trabajo*, Ginebra, 2003.

Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.

Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales.



• PUBLICACIONES.

- Almarcha, A. *La aparente feminización de la Universidad española*. Revista de pensamiento político y social. 2004; 3: 77-110.
- Alvira Martín, F., *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid, CIS, 1991.
- Alvira Martín, F., *Metodología de la evaluación de programas: Un enfoque práctico*, Buenos Aires, Lumen, 1997.
- Andres, L., Adamuti-Trachy M. *You've Come a Long Way, Baby? Persistent Gender Inequality in University Enrolment and Completion in Canada, 1979-2004*. Can Public Policy-Analyse de Politiques. 2007; 1: 93-116.
- Arango Gaviria, LG. *Jóvenes en la Universidad. Género, clase e identidad profesional*. Bogotá; Siglo del Hombre Editores. 2006.
- Astelarra, J., *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid, Cátedra, 2005.
- Bustelo Ruesta, M., *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid, Catarata, 2004.
- Botella, J., "*¿Sesgos de género en la evaluación de la investigación? Algunos datos relativos a la evaluación de los tramos de investigación*", en Izquierdo, M. J. et al, *I Congreso Internacional Sesgo de Género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y Talleres de trabajo*, 2007.
- Budlender, D., Sharp R, Allen K. *How to do gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice*. Canberra: Austalian Agency for International development, 1998.
- Chamberlain, M. K., *Women in Academe: Progress and Prospects*. Nueva York: Russell Sage Foundation, 1988.
- Centro de Investigación y Documentación Educativa: *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo*. Madrid, CIDE- Instituto de la Mujer, 2004.
- Comisión Europea. "*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*". Bruselas, 1998.
- Comisión Europea., "*Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006* ", (COM(2002) 748 final), Bruselas, 2002.
- Comisión Europea., *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. Bruselas, 1997.
- Comisión Europea. "*Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité económico y Social y al Comité de las Regiones relativo a la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres*", (COM (2005) 44 final), Bruselas, 2005.

- Comisión Europea. Comunicación de la del 21 de febrero de 1996, "Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias". En: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>.
- Consejo de Europa. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Bruselas, 1998.
- Denton, M., Zeytinoglu, IU. *Perceived Participation in Decision-Making in a University Setting: The Impact of Gender*. *Industrial and Labor Relations Rev.* 1993; 46 (2): 320-331.
- Díez Aguado MJ. *Adolescencia, sexismo y violencia de género*. *Papeles del Psicólogo*. 2003; 84.
- Documento presentado en el Foro de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía con los *Indicadores de Género de las Universidades Públicas de Andalucía*, 2007.
- Durán, M. A. *Liberación y utopía. La mujer ante la ciencia*. Madrid, Akal, 1982.
- Emakunde., *Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la comunidad Autónoma Vasca. Evaluando la evaluación. Auditoria de sistemas de evaluación con perspectiva de género*, 2001.
- Emakunde., *Manual de evaluación con enfoque de género para proyectos y programas de empleo*, 2004.
- Expósito Jiménez, F., Glick, P., Moya Morales, MC. *Sexismo ambivalente: medición y correlatos*. *Rev Psicol Soc.* 1998;13(2): 159-69.
- Federal Glass Ceiling Commission. *Good for Business: making full use of the nation 's human capital*. Washington, DC: Government Printing Office. 1995.
- Ferber MA, Huber A. *Sex of student and instructor: A study of student bias*, *Am J Sociol.* 1975; 80: 949-63.
- Fernández M, Zamora H, Ortega JL, Utrilla AM, Aguillo Caño IF. *Género y visibilidad Web de la actividad de profesores universitarios españoles: el caso de la Universidad Complutense de Madrid*. *Rev Esp Doc Científica.* 2009; 32(2): 51-65.
- Fundación Mujeres., *Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género*. Fundación Mujeres 2001.
- Fundación Mujeres., *Guía de indicadores: el enfoque de género en el empleo*. Fundación Mujeres, 2001.
- Fundación Mujeres., *Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género*. Fundación Mujeres, 2003.
- Fundación para la Ciencia y la Tecnología. *Mujer y Ciencia. Situación de las mujeres investigadoras en el Sistemas Español de Ciencia y Tecnología*. FECYT. Madrid, 2005.

- García, M.; Arranz, F.; Del Val, C.; Agudo, Y.; Viedma, A.; Justo, C., y Pardo, P. (2006). *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García Prince, E., *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*. Caracas, Fundación Fiedrich Ebert, 2003.
- Glick, P., Fiske, ST. *The Ambivalent Sexism Inventory: differentiating hostile and benevolent sexism*. J Personality and Socl Psych. 1996; 70(3):491-512.
- Goma, R., Subirats, J., (coords.). *Políticas Públicas en España*. Barcelona, Ariel, 1998.
- Gómez, A., Canales Serrano, AF., Perdomo Reyes, MI., Santana de la Cruz, M., Martínez, C., García, R. *Sesgos de género en la educación científico-tecnológica: el caso de la Universidad de La Laguna*. Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura. 2008;733: 935-947.
- Goodwin LD, Stevens EA. *The Influence of Gender on University Faculty Members' Perceptions of «Good» Teaching*. J Higher Educ. 1993; 64(2): 166-185.
- Hernández Armenteros, J. (dir.) (2008): *La Universidad Española en Cifras 2008*. En <http://www.crue.org/pdf/UEC%202008.pdf>
- Hoja de Ruta de la Unión Europea para la Igualdad de mujeres y hombres 2006-2010.
- Izquierdo Benito, M.J. (dir.) (2008): *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Instituto de la Mujer. En: http://www.migualdaes/mujer/mujeres/estud_inves/738.pdf
- Izquierdo, M.J.; León, F. J.; Mora, E. (2008): "Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica", *Arxius de Ciéncies Socials* (19): 75-90.
- Jacobs, JA. *Gender inequalities and higher education*. Annu Rev Sociol. 1996; 22:153-85.
- JämStöd. *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from Swedish Gender Mainstreaming Support Committte* (JämStöd), Swedish Government Official Reports, Estocolmo. 2007.
- Johnsrud, LK., Heck, RH. *Administrative Promotion within a University: The Cumulative Impact of Gender*. J Higher Educ. 1994; 65(1): 23-44.
- Junta de Andalucía. *Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad andaluza para 2009 y 2010*. Junta de Andalucía, 2010.
- Kaschak E. Sex bias in student evaluations of College professors. *Psych Women Q*. 1978; 2: 235-43.
- Lameiras Fernández M, Rodríguez Castro Y, Carrera Fernández MV, Calado Otero M. *Profesoras e profesores no sistema universitario galego. Unha perspectiva de xénero. Servizo Galego de Igualdade*. Secretaría Xeral de Igualdade. Vicepresidencia de Igualdade e do Benestar. Xunta de Galicia. 2006.

- LIKADI., *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica*. Instituto Andaluz de la Mujer. 2003
- LIKADI Formación y Empleo, *Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo*. Oviedo Instituto Asturiano de la Mujer 2002.
- Lombardo, E., *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia, Tirant lo blanch, 2004.
- Lozano Peña, AV., Aguilera Díaz, B., García Bustos, F. *Hacia un presupuesto orientado a resultados en Andalucía: la perspectiva de género como objetivo y oportunidad*. Presupuesto y gastos público. 2008; 51: 361-382.
- Lynch, K., Lodge, A. *Equality and power in schools: redistribution, recognition, and representation*. Londres, Routledge Falmer. 2002.
- Martín Berrido, M., Moreno Sánchez, E., Padilla Carmona, MT. *Situaciones sociales de discriminación de la mujer. Análisis cualitativo de experiencias vividas por estudiantes de Universidad*. Rev. Fac. Ciencias de la Educación. 1998; 1: 123-142.
- Martínez Aguayo, C. *Aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos de Andalucía. Nuevas Políticas Públicas: Anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas*. 2007; 3: 19-36.
- Mercadé, F. (1986, julio-septiembre). «Metodología cualitativa e historias de vida». *Revista internacional de sociología*. Págs. 295-319.
- Martínez Usero, J. A. (2008). «La Ley 4/2007 de universidades y la integración de los estudiantes con diversidad funcional en la sociedad del conocimiento». *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 5, n.º 1, págs. 1-8. UOC.
- McNabb, R., Pal, S., Sloane, P. *Gender Differences in Educational Attainment: The Case of University Students in England and Wales*. *Economica*. 2002; 69(275):481-503.
- Ministerio de Ciencia e Innovación. *Datos y cifras del sistema Universitario Español curso 2008/2009*. Secretaria General Técnica MEPSYD. 2008.
- Ministerio de Ciencia e Innovación: *Avance de Alumnado Universitario. Curso 2007-08*. En: <http://web.micinn.es/contenido.asp?menu1=5&menu2=3&menu3=&dir=0Universidades/02@EstInf/02@Est/01-EstadisticaA/aa-2007-08>
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2008). *Datos y cifras del sistema universitario español - curso 2008-2009*. Secretaria General Técnica MEPSYD.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., *Guía para la evaluación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2003.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., *Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2004.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*, Madrid, Instituto de la Mujer, 2004.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes y Estudios, *La evaluación de las políticas de ocupación*, Madrid, 2000.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Unidad Técnica Proyecto Calíope. *Protocolo de implantación de mainstreaming de género..* Madrid. Instituto de la Mujer, 2007.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *La Excelencia Científica (hombres y mujeres en las reales academias)*. María Antonia García de León Álvarez. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer, 2005.
- Moreno Jiménez B, Sanz Vergel AI, Rodríguez Muñoz A, Geurts, S. *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. *Psicothema* 2009. 21 (2): 331-337.
- Moya M, Expósito F, Padilla JL. Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *Int J Clin Health Psychology*. 2006; 6(3): 709-727.
- Paramio Nieto, M. T. (2007): "*Indicadores que permitan evaluar la actividad docente desde la perspectiva de género*", en IZQUIERDO, M. J. et al, *I Congreso Internacional Sesgo de Género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y Talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat-UAB. Disponible en la página del Congreso: http://selene.uab.es/observatori-igualtat/CongresAvaluacio/Documents_PDF/Informe%2oCongreso%2oSesgo.pdf
- Rees, T. *Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: the 'ETAN Report'*. *Gender and Education*. 2001; 13(3):243-260.
- Ridgeway, CL. *Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment*. *Am Soc Rev*. 1997; 62:218-35.
- Ridgeway, CL., Correll, SJ. *Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations*. *Gender and Society*. 2004; 18(4): 510-531.
- Ridgeway, CL., Smith-Lovin, L. *The gender system and interaction*. *Annu Rev Sociol*. 1999; 25: 191-216.
- Sabaté Martínez, a. et al. *Hacia un sistema de indicadores de género en España: Un análisis territorial*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2007.

- Sagaria, M. A. (1988). «*Administrative Mobility and Gender: Patterns and Processes in Higher Education*». Journal Higher Education. Vol. 59, págs. 305-306.
- Sandler, B. R. (1986). *Campus Climate Revisited: Chilly for Women Faculty, Administrators, and Graduate Students*. Washington, DC: Association of American Colleges.
- Santesmases MJ. *Mujeres científicas en España (1940-1970). Profesionalización y modernización social*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2000.
- Slaughter, s. (1993). «*Retrenchment in the 1980s: The Politics of Prestige and Gender*». Journal Higher Education. Vol. 64, n.º 3, págs. 250-282.
- Sturnic, j.; Milley, j. e.; Tisinger, c. a. (1991). *Women at the Helm: Pathfinding Presidents at State Colleges and Universities*. Washington, DC: AASCU Press.
- Tesch BJ, Wood HM, Helwing AL, Nattinger AB. *Promotion of women physicians in academic medicine. Glass ceiling or sticky floor?* JAMA. 1995;273:1022-5.
- Tomás M, Durán M.M. *El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad*. Rev Complutense de Educación. 2009; 20(1): 151-163.
- Touchon, J. G.; Shavlik, d.; Davis, I. *Women in Presidencies*. Washington, DC: American Council Education, 1993.
- Tougas, F. et al. Neosexism: *Plus Ça Change, Plus C'est Pareil*. Personality and Social Psych Bull. 1995; 21(8): 842-849.
- Vidal, J. y Quintanilla, M. A. (2000): "*The teaching and research relationships within insitutional evaluation*", en Higher Education, 40, pp. 221-229.
- Villota Gil-Escóin P, Ferrari Herrero I. *Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2004.

- **ESTUDIOS, INVESTIGACIONES, TESIS, ETC.**

Barreras a la promoción de las mujeres a puestos de alto estatus en la universidad. Año 2003 - Año 2007. Equipo investigador dirigido por: Ana Puy Rodríguez. Universidad de La Laguna.

Buenas prácticas de las administraciones públicas en materia de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer. Equipo investigador: Fundación Mujeres. Directora de la investigación M^a Luisa Soleto.

Cuidar y curar: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad. Año 2004 – Año 2008. Equipo investigador dirigido por: María Jesús Izquierdo Benito. Universidad Autónoma de Barcelona.

Incorporación de la dimensión de género a los estudios bibliométricos. 2002- 2005. Equipo investigador dirigido por: María Bordons Gangas. CSIC.

Interacciones de la ciencia, la tecnología y la sociedad en ciencias biosociales y tecnologías médicas. Año 2003 – Año 2006. Equipo investigador dirigido por: Eulalia Pérez Sedeño. CSIC.

La mujer en la dirección y gestión de las organizaciones universitarias: problemática, estilos de liderazgo y contribución al desarrollo institucional. 2003 – 2005. Equipo investigador dirigido por: María Rita Sánchez Moreno. Universidad de Sevilla .

Las científicas sociales en España: una investigación-acción. Año 2005 – Año 2007. Equipo investigador dirigido por: María Antonia García de León. Universidad Complutense de Madrid.

Las políticas de igualdad: desde la academia a la sociedad. repensando la igualdad de oportunidades. el esfuerzo común de la aportación de los estudios de mujeres en la academia (investigación y docencia. 2003- 2005. Equipo investigador dirigido por: Carmela Sanz Rueda. Universidad de Oviedo.

Los últimos bastiones - ¿por qué las mujeres están ausentes de los puestos de mayor responsabilidad de la docencia y de la gestión de la enseñanza superior? Año 2003 – Año 2006. Equipo investigador dirigido por: Carme Alemany Gómez. Centre d'estudis dona i societat (CEDIS).

Mujeres matemáticas españolas: situación actual en el ámbito de la investigación y la docencia (resumen). Año 2004 – 2006. Real Sociedad Matemática Española. Mujeres matemáticas.

Valores y sesgos en el conocimiento científico y su transmisión. Año 2003 – Año 2007. Equipo investigador dirigido por: Amparo Gómez Rodríguez. Universidad de la Laguna

• CONCILIACIÓN.

- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29, 171-192.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' occupational-specific work-family conflict. *The career development quarterly*, 55, 249-261.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work and family enrichment. *Academy of Management Journal*, 31, 72-92.
- Rico, R., Cohen, S.G., & Gil, F. (2006). Efectos de la interdependencia de tarea y la sincronía en las tecnologías de comunicación sobre el rendimiento de los equipos virtuales de trabajo. *Psicothema*, 18(4), 743-749.
- Wayne, J.H., Randel, A.E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. En J.C. Quick y L.E. Tetrick (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Korabic, K., Lero, D., & Ayman, R. (2003). A multi-level approach to cross-cultural work-family research: A micro-and macro-perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 289-303.
- Parker, L., & Allen, T. D. (2001), Work/family benefits: Variables related to employees' fairness perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 453-68.
- Allen, T.D., Herst D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*, 249-276.
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity, *Strategic Management Journal*, *21*(12), 1225-1237.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *54*, 392-415.
- Anderson, S. E., & Williams, L. J. (1996). Interpersonal, job, and individual factors related to helping processes at work. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 282-296.
- Greenhaus, J.H, & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Journal*, *10*, 76-88.
- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, *39*, 567-578.
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, *25*, 483-496.

ANEXO I: COMPROMISO CON LA IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD.



LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Para ello es necesario alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta institución, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, definida como: "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y/o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra universidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Conscientes de la importancia del compromiso adquirido y de los objetivos a alcanzar, se promoverán los medios necesarios para garantizar una comunicación, tanto interna como externa, que informe de todas las decisiones que se adopten a este respecto proyectando una imagen de nuestra universidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Juan Jiménez Martínez
Rector Magnífico Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Sevilla a 6 de septiembre de 2010

ANEXO II: REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

1. INTRODUCCIÓN.

La *Comisión Consultiva para la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla* nace con el objetivo de negociar y aprobar el I Plan de Igualdad de la UPO, tal y como contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello, esta comisión apoyará la realización previa de un Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en esta universidad, que sienta las bases para la posterior elaboración y negociación de dicho Plan.

2. COMPETENCIAS Y FUNCIONES.

Las funciones de la Comisión Consultiva para la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, serán las siguientes:

- Facilitar la elaboración y el desarrollo del Diagnóstico y del Plan de Igualdad.
- Difundir el compromiso adquirido, así como los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Motivar a la plantilla y al alumnado a participar en el proceso.
- Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la UPO.
- Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

3. INTEGRANTES.

Las personas que compondrán la Comisión Consultiva para la elaboración del Plan de Igualdad, de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, serán las siguientes:

- Vicerrectora de Participación Social.
- Vicerrectora de Calidad y Planificación.
- Gerente de la Universidad Pablo de Olavide.

- Directora del Área de Recursos Humanos del PDI.
- Representante de la Junta de Personal del PAS funcionario.
- Presidente del Comité de Empresa del PAS laboral.
- Representante del Comité de Empresa del PDI laboral.
- Presidente de la Junta de Personal del PDI funcionario.
- Delegado General de Estudiantes. Consejo de Estudiantes de la UPO.
- Representantes de la *Oficina para la Igualdad*.

4. PROCEDIMIENTOS DE FUNCIONAMIENTO.

4.1 Periodicidad de las reuniones.

La Comisión Consultiva para la elaboración del Plan de Igualdad de la UPO se reunirá trimestralmente, pudiéndose adelantar o posponer dichas reuniones para adaptarse a las necesidades del proceso; siempre con el acuerdo de las personas que componen dicha comisión.

En cada reunión se acordará la fecha de la siguiente sesión, comprometiéndose la Oficina para la Igualdad a enviar un correo electrónico recordatorio antes de cada sesión de trabajo.

4.2 Adopción de acuerdos y toma de decisiones.

Cada componente de la Comisión Consultiva para la elaboración del Plan de Igualdad de la UPO tendrá voz y voto, por lo que su opinión deberá ser escuchada y respetada por todas las personas que integran la comisión.

Los acuerdos se alcanzarán mediante el diálogo y serán sometidos a votación, debiendo respetarse siempre las decisiones tomadas mediante este proceso.

Una vez finalizada cada sesión, se realizará un acta de la misma, que se enviará por correo electrónico a todas las personas que integran la comisión para que cada componente dé su visto bueno o haga las correcciones oportunas al documento. Una vez que se haya alcanzado el acuerdo, cada componente de la comisión deberá dar difusión a las decisiones adquiridas entre la comunidad universitaria a la que representa.

Cada acta deberá firmarse por todas las personas que integran la comisión en la siguiente sesión de trabajo.

5. COMPROMISO DE LAS PERSONAS INTEGRANTES.

Las personas integrantes de la Comisión Consultiva para la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide firman el presente reglamento, como prueba de su conformidad con dichas normas de funcionamiento y el compromiso que adquieren de velar por la aprobación y ejecución del Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

ANEXO III. DATOS CUANTITATIVOS SOLICITADOS Y ÁREAS IMPLICADAS.

- **REFERENTES AL PAS DE LA UPO. (Año natural 2009, y evolución en los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009).**
- **Área de Recursos Humanos del PAS:**
 - Número total de personas que componen el PAS.
 - Número y porcentaje del PAS en la UPO, por sexo.
 - Número y porcentaje de personal del PAS con discapacidad, por sexo.
 - Número y porcentaje del PAS funcionario y laboral, por sexo.
 - Número y porcentaje del PAS funcionario según grupo profesional, por sexo.
 - Número y porcentaje del PAS laboral según grupo profesional, por sexo.
 - Número y porcentaje de mujeres en las máximas categorías con respecto al número de mujeres, y porcentaje de hombres en las máximas categorías, con respecto al número de hombres.
 - Número y porcentaje de hombres y mujeres por Área, Unidad, Oficina o Servicio en el que están asignadas/os y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número y porcentaje de hombres y mujeres en el PAS, según edad.
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres en el PAS, según estado civil.
 - Número y porcentaje de hombres y mujeres en el PAS, por nivel de formación.
 - Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en el PAS funcionario y laboral. Variación durante los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009.
 - Régimen jurídico de contratación del PAS, por sexo.
 - Número y porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres aspirantes y ganadores/as de concursos públicos, por escala o grupo.

- Número y porcentaje de mujeres y número y porcentaje de hombres que componen el PAS, según antigüedad en la UPO.
- Número y porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres que se presentaron a una plaza de promoción. Porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres que ganaron la plaza de promoción a la que se presentaron.
- Tiempo de espera, en años, que tardan hombres y mujeres desde el ingreso hasta la obtención de una contratación de tipo indefinido, según régimen jurídico.
- Tiempo de espera, en años, que tardan hombres y mujeres en cambiar de escala o grupo profesional.
- Tiempo de espera, en años, que tardan hombres y mujeres en cambiar de escala o grupo profesional, según estado civil y número de hijas/os.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que ha cambiado de escala o grupo laboral, según tipo de ascenso.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres del PAS con cargos directivos.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres del PAS con cargos directivos, según estado civil y número de hijas/os.
- Número y porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos de libre designación y singularizados.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres con presencia en los sindicatos y comités de empresa.
- Número y porcentaje de bajas laborales y causa de las mismas, por sexo.
- Número y porcentaje de hombres y mujeres que han disfrutado de permisos.
- Días de permiso del PAS por maternidad/paternidad, asuntos propios o enfermedad, por escala o grupo, y sexo.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres con jornada reducida, por escala o grupo.
- Número y porcentaje de hombres y mujeres con hijos/as menores de 18 años, según edad de los hijos/as.

- Número y porcentaje de mujeres y hombres que solicitaron excedencia después de un nacimiento, o por el cuidado de personas en situación de dependencia.
 - Número y porcentaje de hombres y de mujeres que ha tenido una o más ausencias por motivo de cuidado familiar.
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres que han recibido licencias por razón de: liberación sindical, vacaciones, consultas médicas, deberes inexcusables, eventos colectivos, fallecimiento de familiares, licencias sin sueldo, accidente o enfermedad grave de parientes, etc.
 - Número y porcentaje de hombres y mujeres que han estado de baja, y causa de la misma.
 - Número de quejas y denuncias recibidas en el año 2009 (por acoso sexual, laboral, o por razón de género), por sexo de la persona denunciante.
 - Número y porcentaje de mujeres y de hombres del PAS que, además, está contratado como PDI.
- **Unidad de Retribuciones y Seguridad Social:**
- Remuneración anual del PAS por escala, grupo y sexo, en el año natural 2009.
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres, por categoría y niveles retributivos en el año 2009.
 - Retribución media anual de las mujeres y de los hombres, según categoría profesional, en el año 2009.
- **Área de Contratación y Patrimonio:**
- Evolución del número y porcentaje de personas trabajadoras de empresas contratadas por la universidad, según servicios (Reprografía, Vigilancia, Restauración, Jardinería y Limpieza), por sexo (años naturales 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009).
- **Unidad de Formación:**
- Evolución del número y del porcentaje de hombres y de mujeres que solicitaron cursos de formación continua, y porcentaje de mujeres y de hombres que fueron admitidas/os a los mismos (años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009).

○ **Unidad de Promoción Social y Cultural:**

- Número de actividades de formación y sensibilización, destinadas al PAS, organizadas por la Unidad de Promoción Social y Cultural (Salud y Medio Ambiente, Extensión Cultural, Voluntariado, Residencia Flora Tristán, Mayores, Discapacidad e Igualdad).
- Número y distribución del PAS, por sexo, de participantes en actuaciones desarrolladas por el Vicerrectorado de Participación Social (Salud y Medio Ambiente, Extensión Cultural, Voluntariado, Residencia Flora Tristán, Mayores, Discapacidad e Igualdad).

○ **Área de Investigación:**

- Número y porcentaje de mujeres y de hombres, del PAS, ocupado en actividades de I+D (personal de investigación, personal técnico, y personal auxiliar), en el año 2009.
- Número y porcentaje de trabajadores y de trabajadoras de apoyo a la investigación, según el nivel formativo, en el año 2009.
- Número y porcentaje de trabajadores y de trabajadoras de apoyo a la investigación, por edad de los hijos/as, en el año 2009.
- Número y porcentaje de trabajadores y de trabajadoras de apoyo a la investigación, según el departamento o instituto de adscripción, en el año 2009.

○ **Oficina del Deporte:**

- Número de mujeres y de hombres, del PAS, que están inscritas/os en alguna de las actividades ofertadas por la Oficina del Deporte, según actividad.

- **REFERENTES AL PDI DE LA UPO. (Curso 2009/2010 y evolución en los años académicos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010).**

○ **Área de Recursos Humanos del PDI:**

- Número total de personas que componen el PDI.
- Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres que forman parte del PDI.

- Número de hombres y de mujeres por facultades, y porcentaje que representa cada sexo.
- Número de mujeres y de hombres por titulaciones y porcentaje que representa cada sexo.
- Número de hombres y mujeres por áreas y porcentaje que representa cada sexo.
- Número de mujeres y hombres por categoría docente y porcentaje que representa cada sexo.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres, según edad.
- Número y porcentaje de hombres y mujeres, según el estado civil.
- Número de hijas/os, por sexo.
- Número y porcentaje de hombres y mujeres según el régimen jurídico.
- Número de horas de docencia, por sexo.
- Cambios en las categorías docentes de mujeres y hombres, y porcentaje que representa cada sexo en los cursos académicos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010.
- Cambios en las categorías docentes de mujeres y hombres, y porcentaje que representa cada sexo en los cursos académicos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010, según estado civil y número de hijas/os.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres según antigüedad.
- Porcentaje de mujeres en las máximas categorías con respecto al número total de mujeres.
- Porcentaje de hombres en las máximas categorías con respecto al número total de hombres.
- Sobreproducción, sobre retribución y evaluación de la docencia de mujeres y hombres del PDI funcionario.
- Sobreproducción, sobre retribución y evaluación de la docencia de mujeres y hombres del PDI laboral.

- Porcentaje de hombres y de mujeres que han disfrutado de permisos.
- Número y porcentaje de catedráticas y catedráticos.
- Número y porcentaje de profesorado titular, por sexo.
- Número y porcentaje de profesorado contratado doctor, por sexo.
- Número y porcentaje de profesorado ayudante, por sexo.
- Número y porcentaje de profesorado asociado, por sexo.
- Número y porcentaje de profesorado sustituto interino, por sexo.
- Número y porcentaje de PDI con discapacidad, por sexo.
- Número y porcentaje de PDI con discapacidad, según facultad y tipo (titular, ayudante, catedrático,...), por sexo.
- Sexenios per capita, por sexo.
- Número y porcentaje de personas aspirantes y ganadoras de una plaza por concurso-oposición del PDI funcionario, por categoría (Cátedras, Titularidad,...) de la plaza y sexo.
- Número y porcentaje de personas ganadoras en acreditaciones.
- Concursos del PDI funcionario realizados, según departamento y sexo de las personas aspirantes y ganadoras.
- Número y porcentaje de profesoras y profesores evaluados y no evaluados, y puntuación media obtenida.
- Categoría del PDI funcionario, por sexo y puntuación obtenida en la evaluación de la docencia.
- Número de años como responsable de la coordinación de una asignatura, por sexo.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres que ocupan cargos de gestión universitaria.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que forman parte del claustro.

- Número y porcentaje de hombres y de mujeres que forman parte del Consejo de Dirección.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que ocupan cargos de Decanatos y Dirección de Escuelas Universitarias.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que ocupan cargos de Vicedecanatos y Subdirección de Escuelas Universitarias.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres en las direcciones de los Centros.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres que ocupan cargos de Dirección de Departamentos.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que forman parte del Consejo de Gobierno como miembros electos.
- Evolución de la distribución de hombres y mujeres en el Consejo de Gobierno (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010).
- Evolución de la distribución de hombres y mujeres en el Consejo de Dirección (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010).
- Evolución de la distribución de hombres y mujeres en el Claustro Universitario (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010).
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que forman parte de la Junta Consultiva.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres que forman parte del Consejo Social.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres en los sindicatos.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres en el Comité de Empresa.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que realizaron solicitudes de movilidad, año sabático o traslados.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que solicitaron el permiso de paternidad/maternidad.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres que solicitaron excedencia después de un nacimiento o por cuidado de personas en situación de dependencia.

- Número y porcentaje de licencias, por sexo y por razón de: actualización docente e investigadora, vacaciones, cago académico, adopción o acogimiento, lactancia, accidente o enfermedad grave de parientes, consultas médicas, etc.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que hicieron uso de los servicios de salud de la UPO.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres que han estado de baja, y causa de la misma.
- Número de quejas y denuncias recibidas en el año 2009/2010 (por acoso sexual, laboral, o por razón de sexo o género), según sexo de la persona denunciante.
- **Unidad de Retribuciones y Seguridad Social:**
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos en el curso 2009/2010.
 - Retribución media anual de las mujeres y de los hombres, según categoría profesional en el curso 2009/2010.
- **Unidad de Formación:**
 - Evolución del número y del porcentaje de hombres y de mujeres que solicitaron cursos de formación continua y temática del mismo, y porcentaje de mujeres y de hombres que fueron admitidas/os a los mismos (cursos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010).
- **Unidad de Promoción Social y Cultural:**
 - Número de actividades de formación y sensibilización, destinadas al PDI, organizadas por la Unidad de Promoción Social y Cultural (Salud y Medio Ambiente, Extensión Cultural, Voluntariado, Residencia Flora Tristán, Mayores, Discapacidad e Igualdad).
 - Número y distribución del PDI, por sexo, de participantes en actuaciones desarrolladas por el Vicerrectorado de Participación Social (Salud y Medio Ambiente, Extensión Cultural, Voluntariado, Residencia Flora Tristán, Mayores, Discapacidad e Igualdad).
- **CEDEP (Centro de Estudios de Postgrado):**
 - Número y porcentaje de profesorado que ha dirigido cursos de posgrado, por sexo, en el curso 2009/2010).

- Número y porcentaje de profesorado que ha coordinado cursos de posgrado, por sexo, en el curso 2009/2010).
- o **Área de Investigación:**
 - Número de memorias de investigación dirigidas por hombres y mujeres, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número de tesis doctorales dirigidas por hombres y mujeres, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número de becas predoctorales dirigidas por hombres y mujeres y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres que dirigen grupos de investigación.
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en grupos de investigación.
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres que dirigen proyectos de investigación.
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en proyectos de investigación.
 - Número y porcentaje de hombres y mujeres que coordinan grupos de investigación.
 - Número y porcentaje de mujeres y de hombres que aparecen como investigadoras/es principales.
 - Personal de I+D, por sexo, captado en convocatorias competitivas.
 - Número y porcentaje de la captación de recursos humanos externos de I+D, en convocatorias competitivas, por sexo de las/os investigadoras/es principales.
 - Número y porcentaje de mujeres, de las que se presentan, que ganaron una plaza.
 - Méritos de investigación por sexo (tramos conseguidos a lo largo de la trayectoria).
- o **Oficina del Deporte:**
 - Número de mujeres y de hombres, del PDI, que están inscritas/os en alguna de las actividades ofertadas por la Oficina del Deporte, según actividad.

- **REFERENTES AL ALUMNADO DE LA UPO. (Cursos 2009/2010 y evolución en los años académicos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010).**
- **Área de Estudiantes:**
 - Número de alumnos/as matriculados/as, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número y porcentaje de alumnos y alumnas, por Titulación.
 - Número y porcentaje de alumnas y alumnos, según edad.
 - Número y porcentaje de alumnos/as de nuevo ingreso, según tipo de ingreso, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número y porcentaje de alumnos/as de nuevo ingreso según tipo de estudios y porcentaje que representa cada sexo.
 - Años en la universidad del alumnado, por sexo y Titulación.
 - Variación interanual del alumnado, por sexo y titulación (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
 - Evolución de la vía de acceso según sexo y tipología de estudios -Diplomaturas, Licenciaturas, Ingenierías, Grados- (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
 - Evolución histórica del porcentaje de mujeres y hombres entre los/as estudiantes de la Universidad en 1º y 2º ciclo, y grados (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
 - Estado civil del alumnado, por sexo.
 - Responsabilidades familiares (atención a personas con discapacidad, menores, mayores,...).
 - Número y porcentaje de estudiantes con discapacidad, por sexo y titulación.
 - Vía y nota de acceso a la Universidad, por sexo.
 - Vía y nota de acceso a la Universidad del alumnado con discapacidad, por sexo.

○ **Área de Gestión Académica:**

- Años de permanencia en la universidad, por sexo.
- Indicadores de valoración del Rendimiento Académico según sexo (nota media y media de Matrículas de Honor).
- Evolución del número de mujeres graduadas en porcentajes absolutos e índice de feminización –número de graduadas entre el número de graduados-, en los años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
- Número y porcentaje del alumnado graduado según el tiempo que ha tardado en obtener la titulación, porcentaje de mujeres y de hombres en cada intervalo temporal, y número absoluto de graduados/as.
- Evolución por sexo del porcentaje de estudiantes que abandonan los estudios (cursos 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 y 2009/2010).
- Distribución de titulados/as según sexo y Titulación. Evolución del número de egresados/as por Titulación, total y porcentaje de mujeres (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
- Nota media de egreso por sexo y titulación.
- Número de alumnos/as de primer y segundo ciclo, y de grado, que estudian con beca, y porcentaje que representa cada sexo.

○ **CEDEP (Centro de Estudios de Postgrado):**

▪ **Doctorado:**

- Número y porcentaje del alumnado de Doctorado por sexo.
- Número y porcentaje del alumnado de Doctorado con discapacidad, por sexo.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que realizaban el Doctorado en el curso 2009/2010, según el Área de conocimiento del Doctorado.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres directores/as de Tesis leídas en el curso 2009/2010, por Área de Conocimiento.
- Número y porcentaje de doctorados/as y directores/as de las tesis que se estaban realizando en el curso 2009/2010, por sexo y Área de conocimiento.

- Edad y sexo de las personas que defendieron la Tesis doctoral en 2009/2010, y duración del Doctorado.
- Evolución de la proporción de mujeres doctoradas (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
- Distribución de la nota de Tesis de las/os doctoradas/os por sexo.
- Estructura por sexo y edad de los/as estudiantes de Tercer Ciclo con DEA (Diploma de Estudios Avanzados).
 - **Postgrado (Títulos Propios y Masteres Oficiales):**
 - Evolución histórica de la distribución de mujeres y hombres en el Tercer Ciclo y Posgrado (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
 - Número y porcentaje de estudiantes de 3º ciclo y Posgrado con discapacidad, por sexo.
 - Evolución del número de becarios/as de Tercer Ciclo, por tipos de convocatoria y % de mujeres (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
 - Evolución del porcentaje de mujeres con beca de Tercer Ciclo: Títulos propios y Masteres Oficiales (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
 - Número de becas de investigación concedidas, por sexo.
 - Número y porcentaje de estudiantes de Posgrado con discapacidad, por sexo.
 - Número y porcentaje de alumnos/as de Estudios Propios según titulación y sexo.
 - Número y porcentaje de hombres y mujeres en Masteres Oficiales, por sexo.
 - Número y porcentaje de estudiantes de Masteres Oficiales, con discapacidad, por sexo.
 - Edad y sexo de las personas que defendieron la Tesis de Master en 2009/2010, y duración del Master, según sea un Título propio o un Master Oficial.
 - Distribución de la nota de Tesis de las/os alumnas/os de Master, según sea Título Propio o Master Oficial.
- **Área de Relaciones Internacionales y Cooperación:**

- Número de alumnos/as de primer y segundo ciclo, y de grado, que han obtenido beca dentro de un programa de movilidad español o europeo, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Distribución de mujeres y hombres en programas Sócrates-Erasmus.
 - Evolución del alumnado Erasmus, por año académico (años 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008, 2008/2009, y 2009/2010).
 - Número y porcentaje de alumnado según lugar de procedencia.
- **Unidad de Promoción Social y Cultural:**
- Número de actividades de formación y sensibilización, destinadas al alumnado, organizadas por la Unidad de Promoción Social y Cultural (Salud y Medio Ambiente, Extensión Cultural, Voluntariado, Residencia Flora Tristán, Mayores, Discapacidad e Igualdad).
 - Número y distribución del alumnado, por sexo, de participantes en actuaciones desarrolladas por el Vicerrectorado de Participación Social (Salud y Medio Ambiente, Extensión Cultural, Voluntariado, Residencia Flora Tristán, Mayores, Discapacidad e Igualdad).
- **Consejo de Estudiantes de la UPO (CEUPO):**
- Número de alumnos/as que forman parte del Consejo de Estudiantes, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número de alumnos/as elegidos/as como representantes de los/as estudiantes para formar parte del Claustro, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número de alumnos/as elegidos/as como representantes de los/as estudiantes claustrales para formar parte del Consejo de Gobierno, y porcentaje que representa cada sexo.
 - Número y distribución, por sexo, de delegados/as de distinto nivel.
- **Oficina del Deporte:**
- Número de mujeres y de hombres, del alumnado, que están inscritas/os en alguna de las actividades ofertadas por la Oficina del Deporte, según actividad.

ANEXO IV. MODELO DE CARTA INFORMATIVA A VICERRECTORADOS Y GERENCIA DE LA UPO.

COMUNICADO INTERNO

Fecha: Sevilla, a 6 de septiembre de 2010

Para: Dña. Lina Gálvez Muñoz
Vicerrectora de Postgrado
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

De: Dña. Rosalía Martínez García
Vicerrectora de Participación Social
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Asunto: **SOLICITUD DE DATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA.**

TEXTO:

Estimada Vicerrectora:

Una vez finalizado el Estudio Estadístico previo y dentro de las medidas para la consecución de la igualdad en nuestra Universidad, que se vienen promoviendo desde el Vicerrectorado de Participación Social, estamos llevando a cabo un Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres, necesario para la posterior implantación de un Plan de Igualdad, tal y como contempla en su artículo 45 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es por ello por lo que nos ponemos en contacto con usted, para comunicarle que estamos solicitando a las distintas estructuras administrativas adscritas a su Vicerrectorado una serie de datos que reflejan la posición de hombres y mujeres en la Universidad Pablo de Olavide.

Para su conocimiento, se adjunta documento informativo sobre los datos que se necesitan, relativos al PAS, PDI y alumnado, para la elaboración del Estudio Diagnóstico.

Sin más, le agradecemos de antemano su colaboración.

Un cordial saludo,

Dña. Rosalía Martínez García
Vicerrectora de Participación Social

ANEXO V. MODELO DE CARTA DE SOLICITUD DE DATOS A LAS DISTINTAS ÁREAS DE LA UPO.

COMUNICADO INTERNO

Fecha: Sevilla, a 27 de septiembre de 2010

Para: D. Gumersindo Caballero Gómez
Responsable del Centro de Estudios de Postgrado (CEDEP)
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

De: Dña. Rosalía Martínez García
Vicerrectora de Participación Social
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

Asunto: **SOLICITUD DE DATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA.**

TEXTO:

Estimado Responsable del Centro de Estudios de Postgrado:

Una vez finalizado el Estudio Estadístico previo y dentro de las medidas para la consecución de la igualdad en nuestra Universidad que se vienen promoviendo desde el Vicerrectorado de Participación Social, estamos llevando a cabo un Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres, necesario para la posterior implantación de un Plan de Igualdad, tal y como contempla en su artículo 45 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por ello, una vez informado el Vicerrectorado en el que su Centro se encuentra, nos ponemos en contacto con usted para solicitarle una serie de datos que reflejan la posición de hombres y mujeres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Para ello, y con el objetivo de facilitarle en la medida de lo posible la recopilación de los datos que solicitamos, adjuntamos una tabla de Excel con los posibles campos a cumplimentar. Se trata de una tabla orientativa, en la que podrá insertar los datos que procedan, pudiendo incluir otros datos que crea convenientes o hacer las observaciones oportunas.

Para cualquier cuestión que pueda surgir, puede ponerse en contacto con la Oficina para la Igualdad en esta misma dirección electrónica o llamando a los teléfonos que aparecen más abajo.

Sin más, le agradecemos de antemano su colaboración.

Un cordial saludo,

Dña. Rosalía Martínez García
Vicerrectora de Participación Social

ANEXO VI. CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA DETECCIÓN DE LOS FACTORES IMPLICADOS EN LAS EXPERIENCIAS DE CONCILIACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPO.

CUESTIONARIO “UNA NUEVA PERSPECTIVA SOBRE LOS ASPECTOS ENRIQUECEDORES DE LA CONCILIACIÓN TRABAJO Y ÁMBITO PERSONAL”

La *Oficina para la Igualdad* de la **Unidad de Promoción Social y Cultural**, del **Vicerrectorado de Participación Social** de la **Universidad Pablo de Olavide de Sevilla**, desea mejorar la conciliación de la vida personal y laboral de los y las trabajadoras de administración y servicios (PAS) y del personal docente e investigador (PDI) de nuestra universidad.

A continuación se presenta un cuestionario que tiene como objetivo:

- Estudiar las necesidades personales y las condiciones laborales del PAS y el PDI de la Universidad Pablo de Olavide, a través de un diagnóstico específico que permita realizar propuestas de actuación que mejoren las experiencias de conciliación del personal.

Para ello, ES MUY IMPORTANTE TU PARTICIPACIÓN.

Los cuestionarios son anónimos. Tus respuestas serán confidenciales y no serán conocidas por ninguna persona de la Universidad. Los datos serán analizados por el personal de la *Oficina para la Igualdad* y se elaborará un informe con los resultados obtenidos por el conjunto de personas que han participado en este estudio, y nunca de los resultados obtenidos por personas concretas.

Por favor, lee todas las posibles respuestas antes de contestar. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Contesta libre y sinceramente.

NOS INTERESA MUCHO CONOCER TU OPINIÓN.

Si tienes alguna duda puedes dirigirte a:

Oficina para la Igualdad. Unidad de Promoción Social y Cultural.

Vicerrectorado de Participación Social. Universidad Pablo de Olavide.

E-mail: oficinaparalaigualdad@upo.es

Tfno: 954 97 73 51 - 954 97 73 09

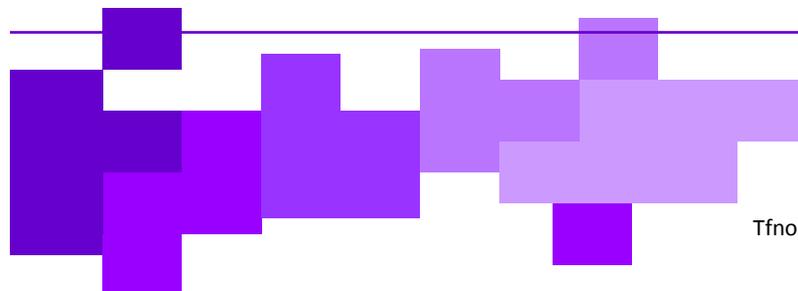
¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

1. EL ENTORNO LABORAL

A continuación se enumeran distintas cuestiones sobre las características de tu trabajo. Es importante que pienses en tu <u>situación actual</u> en el trabajo al contestar los siguientes ítems. Indica (MARCANDO CON UNA X) tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.	Muy en desacuerdo → Muy de acuerdo			
	1	2	3	4
1. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mi mismo/a.	1	2	3	4
2. En mi trabajo tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mis tareas.	1	2	3	4
3. Mi opinión cuenta bastante a la hora de hacer mi trabajo.	1	2	3	4
4. Mi trabajo requiere que trabaje muy rápido.	1	2	3	4
5. Mi trabajo requiere que trabaje muy duro.	1	2	3	4
6. No se me pide que haga una excesiva cantidad de trabajo.	1	2	3	4
7. Tengo tiempo suficiente para acabar el trabajo.	1	2	3	4
8. No me afectan las demandas contradictorias que otros me hacen.	1	2	3	4

A continuación piensa en la relación laboral que mantienes con tus compañeros/as y con tu superior/a (inmediato/a) en el día a día de tu trabajo. Para cada cuestión, selecciona (MARCANDO CON UNA X) una de las opciones de respuesta que se proponen.	Totalmente en desacuerdo → Totalmente de acuerdo				
	1	2	3	4	5
1. Necesito información y orientación por parte de mis compañeros/as para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
2. Dependo de mis compañeros/as para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
3. Trabajo de manera individual; apenas tengo que contar con otras personas para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
4. Tengo que trabajar codo a codo con mis compañeros/as para realizar mi trabajo adecuadamente.	1	2	3	4	5
5. Para realizar su trabajo, mis compañeros/as dependen de la información y orientación que yo les proporcione.	1	2	3	4	5

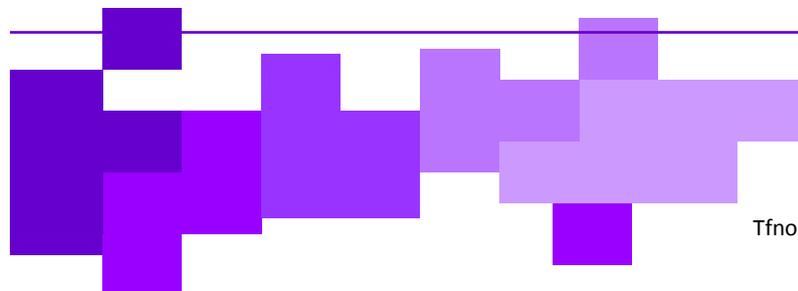
Indica tu grado de acuerdo (MARCANDO CON UNA X) con las siguientes afirmaciones pensando en la Universidad donde trabajas.	Totalmente en desacuerdo → Totalmente de acuerdo				
	1	2	3	4	5
1. En esta Universidad, lo que cuenta es el nivel de productividad de la persona.	1	2	3	4	5
2. Esta Universidad te absorbe totalmente.	1	2	3	4	5
3. Aquí solo sobreviven los/as más "fuertes".	1	2	3	4	5
4. A las personas que no son productivas se les dice que cambien o que busquen otro trabajo.	1	2	3	4	5
5. En esta Universidad se espera que la gente venga a trabajar a pesar de cómo se encuentren.	1	2	3	4	5
6. Los/as trabajadores/as que se ausentan son considerados/as desleales.	1	2	3	4	5
7. En esta Universidad todo el mundo -de cualquier nivel- es tratado/a con respeto.	1	2	3	4	5
8. En esta Universidad nos sentimos valorados/as.	1	2	3	4	5
9. Existe confianza entre superiores y subordinados/as.	1	2	3	4	5
10. En esta Universidad, las personas se ayudan con sus problemas personales.	1	2	3	4	5
11. En esta Universidad, se anima a las personas a hacer las cosas de otra manera.	1	2	3	4	5
12. Mi departamento valora la presencia física en el trabajo.	1	2	3	4	5
13. Los/as compañeros/as que están con más frecuencia presentes en su puesto de trabajo reciben más beneficios que los/as demás.	1	2	3	4	5
14. Mis compañeras/os me llaman la atención si no aparezco en el trabajo durante algunos días.	1	2	3	4	5
15. Todos/as son evaluados/as por sus resultados, independientemente de dónde hayan realizado su trabajo.	1	2	3	4	5
16. Tengo libertad para elegir cuándo y dónde trabajar sin miedo a represalias.	1	2	3	4	5



2. BIENESTAR

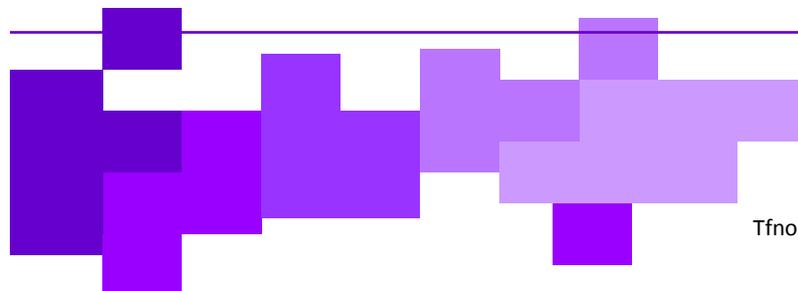
Las siguientes preguntas se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lee cuidadosamente y señala (MARCANDO CON UNA X) la opción de respuesta más cercana a ti.	Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
	1	2	3	4	5	6	7
1. En mi trabajo me siento llena/o de energía.	1	2	3	4	5	6	7
2. Soy fuerte y vigoroso/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Cuando me levanto por las mañanas, siento que me gusta ir a trabajar.	1	2	3	4	5	6	7
4. Estoy entusiasmada/o con mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mi trabajo me inspira.	1	2	3	4	5	6	7
6. Me siento bien cuando estoy concentrado/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Estoy orgullosa/o del trabajo que hago.	1	2	3	4	5	6	7
8. Estoy inmerso/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

A continuación indica (MARCANDO CON UNA X) cómo te sientes en tu vida en general.	Totalmente en des acuerdo → Totalmente de acuerdo						
	1	2	3	4	5	6	7
1. En muchos aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mis condiciones de vida son excelentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estoy satisfecho/a con mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Hasta ahora he conseguido cosas que considero importantes en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si pudiera vivir mi vida nuevamente, no cambiaría casi nada.	1	2	3	4	5	6	7



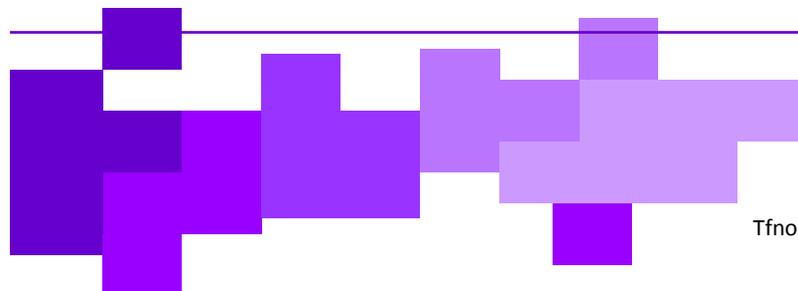
3. VALORES CULTURALES

A continuación se plantean diferentes formas de pensar sobre la vida personal y laboral que pueden tener incidencia sobre las necesidades de conciliación de las personas. Indica (MARCANDO CON UNA X) tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.					
	1	2	3	4	5
1. Una madre que trabaja fuera de casa puede tener con sus hijos/as una relación tan cálida y estable como una madre que no trabaja fuera de casa.	1	2	3	4	5
2. A un/a niño/a en edad preescolar le puede perjudicar que su madre trabaje fuera de casa.	1	2	3	4	5
3. Bien pensado, cuando las mujeres tienen un trabajo a jornada completa, la vida familiar se resiente.	1	2	3	4	5
4. Trabajar está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres realmente quieren es crear un hogar y tener hijos/as.	1	2	3	4	5
5. Ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario.	1	2	3	4	5
6. Para una mujer, la mejor forma de ser independiente es tener un trabajo.	1	2	3	4	5
7. Tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares.	1	2	3	4	5
8. El deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y su familia.	1	2	3	4	5
9. No está bien que el hombre se quede en casa cuidando de los/as hijos/as y que la mujer se vaya al trabajo.	1	2	3	4	5
10. A menudo la vida familiar se resiente porque los hombres se concentran demasiado en su trabajo.	1	2	3	4	5



4. CONCILIACIÓN TRABAJO Y ÁMBITO PERSONAL

El propósito de este apartado es analizar en qué medida determinados aspectos de tu trabajo pueden interferir en tu vida privada y viceversa. Indica (MARCANDO CON UNA X) tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.	Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Mi trabajo me aparta de mis actividades del ámbito personal más de lo que desearía.	1	2	3	4	5					
2. El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación en responsabilidades y actividades del ámbito personal (p.e. limpiar la casa, ir al supermercado, hacer deporte, disfrutar de la familia, etc.).	1	2	3	4	5					
3. He de perderme actividades personales debido al tiempo que dedico a las responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5					
4. Cuando llego a casa del trabajo, estoy demasiado cansado/a para participar en las responsabilidades o actividades de mi vida privada.	1	2	3	4	5					
5. Estoy tan emocionalmente agotada/o cuando llego del trabajo, que no puedo contribuir en las responsabilidades o actividades de mi vida privada.	1	2	3	4	5					
6. Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa estoy demasiado estresado/a para hacer cosas que me divierten.	1	2	3	4	5					
7. Las estrategias (manejo de conflicto, negociación, trabajo en equipo, gestión de tiempo, etc.) que utilizo en mi trabajo no me resultan adecuadas para resolver problemas en mi vida privada.	1	2	3	4	5					
8. Las conductas (ser estricto/a - flexible, agresivo/a - suave, competitivo/a - cooperativo/a, etc.) que son efectivas y necesarias en mi trabajo, serían contraproducentes en mi vida privada.	1	2	3	4	5					
9. Las tareas que realizo, que me hacen ser efectivo/a en el trabajo, no me ayudan a ser mejor persona en mi vida privada.	1	2	3	4	5					
10. El tiempo que dedico a las responsabilidades del ámbito personal suele interferir con mis responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5					
11. El tiempo que paso con mi familia y amigos/as me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera profesional.	1	2	3	4	5					
12. Dejo de hacer determinadas actividades laborales para dedicar más tiempo a las responsabilidades del ámbito personal.	1	2	3	4	5					
13. La tensión y ansiedad de mi vida privada perjudica mi capacidad para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5					



	Totalmente en desacuerdo					→	Totalmente de acuerdo				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
14. Debido a los problemas del ámbito personal, estoy preocupada/o por mi familia y amigas/os en el trabajo.	1	2	3	4	5						
15. Debido al estrés que me producen las responsabilidades del ámbito personal, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.	1	2	3	4	5						
16. Las conductas (ser estricto/a - flexible, agresivo/a - suave, competitivo/a - cooperativo/a, etc.) que desarrollo en mi vida privada no parecen ser eficaces en el trabajo.	1	2	3	4	5						
17. Las tareas que son necesarias y efectivas en mi vida privada son contraproducentes en mi trabajo.	1	2	3	4	5						
18. Las estrategias de resolución de problemas que utilizo en mi vida privada no son adecuadas para resolver problemas laborales.	1	2	3	4	5						

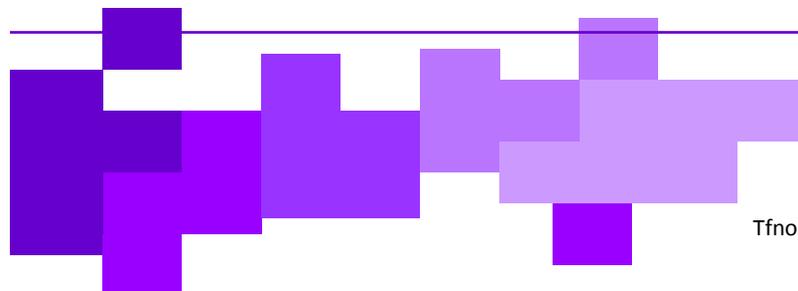
Por favor, enumera y explica brevemente, alguna/s necesidad/es de conciliación que consideres no cubierta/s en tu situación laboral actual.

1. _____

2. _____

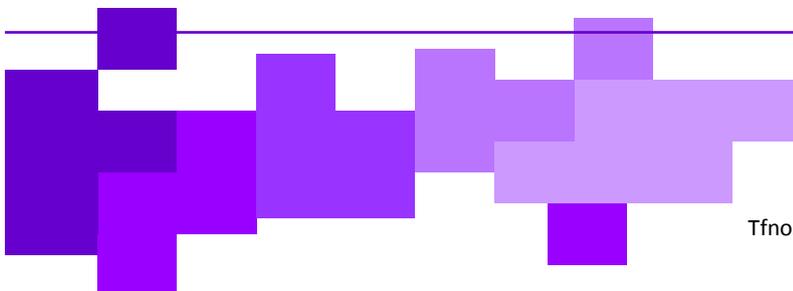
3. _____

4. _____



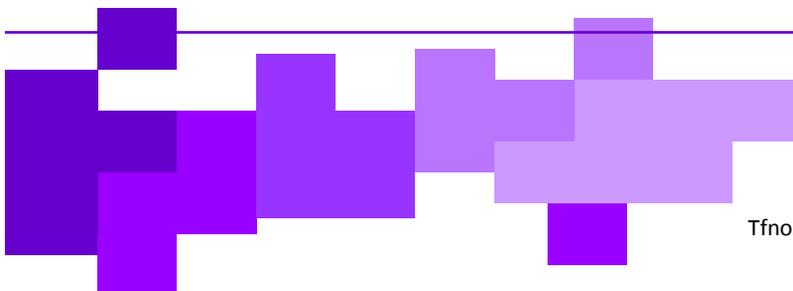
El propósito de este apartado es analizar en qué medida determinados aspectos de tu trabajo pueden mejorar tu vida privada y viceversa. Indica (MARCANDO CON UNA X) tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

	Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	
Mi TRABAJO me hace ser mejor persona en mi vida privada porque:						
1. Me ayuda a entender distintos puntos de vista.	1	2	3	4	5	
2. Me ayuda a adquirir nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5	
3. Me ayuda a adquirir nuevas habilidades.	1	2	3	4	5	
4. Me pone de buen humor.	1	2	3	4	5	
5. Me entusiasma.	1	2	3	4	5	
6. Me pone contento/a.	1	2	3	4	5	
7. Me hace sentir realizada/o.	1	2	3	4	5	
8. Me proporciona sentimientos de logro.	1	2	3	4	5	
9. Me proporciona sentimientos de éxito.	1	2	3	4	5	
Mi VIDA PRIVADA me hacer ser mejor persona en mi trabajo porque:						
10. Me ayuda a adquirir nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5	
11. Me ayuda a adquirir nuevas habilidades.	1	2	3	4	5	
12. Me ayuda a ampliar mis conocimientos.	1	2	3	4	5	
13. Me pone de buen humor.	1	2	3	4	5	
14. Me entusiasma.	1	2	3	4	5	
15. Me pone contento/a.	1	2	3	4	5	
16. Me fuerza a no perder tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	
17. Me anima a usar estratégicamente mi tiempo laboral.	1	2	3	4	5	
18. Me obliga a estar concentrada/o en mi trabajo.	1	2	3	4	5	



¿Con qué frecuencia cuentas con ayuda de otras personas para realizar tareas del hogar y/o el cuidado de los/as hijos/as?	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Bastantes veces	Muchas veces
	1	2	3	4	5
1. Tu pareja.	1	2	3	4	5
1. Familiares y amigas/os.	1	2	3	4	5
2. Empleado/a del hogar.	1	2	3	4	5

A continuación se enumeran diversas medidas para facilitar la conciliación trabajo y ámbito personal existentes en la UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE. Por favor, indica (MARCANDO CON UNA X) para cada una de estas medidas: a) Si la conoces, señalando sí/no b) Si la has utilizado, señalando sí/no c) Si, llegado el caso, tiene interés en utilizarla en el futuro, señalando sí/no	a) ¿La conoces?		b) ¿La has utilizado?		c) ¿La utilizarías en el futuro?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1. Permiso de maternidad por parto, adopción o acogimiento.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
2. Permiso de paternidad por parto, adopción y acogimiento.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
3. Permiso por adopción internacional.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
4. Permiso para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
5. Permiso por razón de Violencia de Género.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
6. Asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial en caso de hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial.	Sí	No	Sí	No	Sí	No



	a) ¿La conoces?		b) ¿La has utilizado?		c) ¿La utilizarías en el futuro?	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
7. Permiso por fallecimiento, enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica y por enfermedad terminal de su cónyuge, hija o hijo.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
8. Permiso por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
9. Permiso por traslado de domicilio habitual.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
10. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros oficiales.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
11. Permiso por asuntos particulares.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
12. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13. Reducción de jornada por lactancia de hijo o hija menor de 16 meses.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
14. Reducción de jornada por parto prematuro.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
15. Reducción de jornada por enfermedad grave de familiar en primer grado.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
16. Reducción de jornada por cuidados familiares.	Sí	No	Sí	No	Sí	No
17. Reducción de jornada por razón de Violencia de Género	Sí	No	Sí	No	Sí	No
18. Licencia no retribuida.	Sí	No	Sí	No	Sí	No

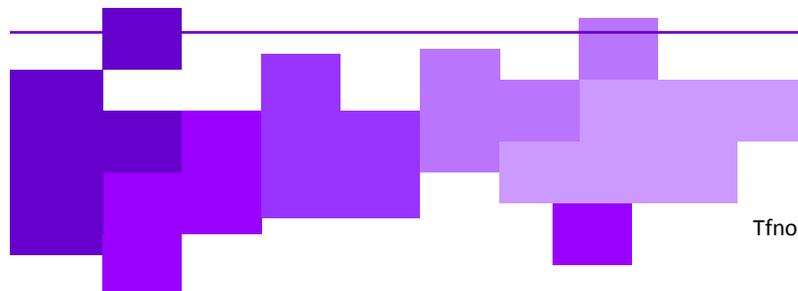
A continuación se enumeran otras medidas de conciliación. Por favor, indica (MARCANDO CON UNA X) para cada una de estas medidas si las utilizarías en el futuro en el caso de que estuviesen disponibles en la Universidad.	¿La utilizarías?	
	Sí	No
1. Trabajo a tiempo parcial.	Sí	No
2. Teletrabajo (en aquellos casos en que fuera posible).	Sí	No
3. Poder trabajar ocasionalmente desde casa (en aquellos casos en que fuera posible).	Sí	No
4. Semana de trabajo intensiva (trabajar más horas por día para tener un día, o medio día, libre por compensación).	Sí	No
5. Banco de horas para permiso de larga duración.	Sí	No
6. Servicio de guardería para hijas/os del PAS que trabajen en horario de tarde.	Sí	No
7. Servicio o ayudas para el cuidado de personas mayores proporcionado por la Universidad.	Sí	No
8. Excedencia para formación y desarrollo.	Sí	No
9. Estructura de beneficios por objetivos.	Sí	No

Por favor, enumera y explica brevemente, alguna/s medida/s de conciliación que utilizarías y no se encuentre enumerada en los apartados anteriores.

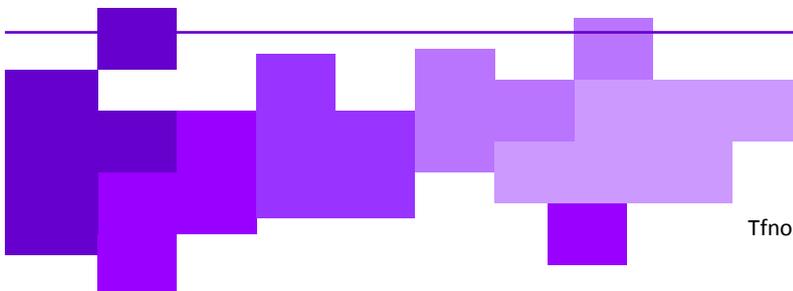
1. _____

2. _____

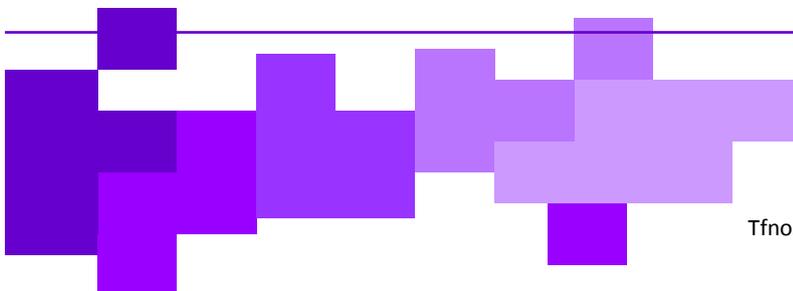
3. _____



<p>Las organizaciones pueden considerar de manera diferente la igualdad de género y la conciliación trabajo y ámbito personal de sus trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Indica (MARCANDO CON UNA X) tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.</p>	<p>← Totalmente en desacuerdo → Totalmente de acuerdo</p>				
	1	2	3	4	5
1. La Dirección de tu Universidad considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una fuente de reputación muy importante para la organización.	1	2	3	4	5
2. La Dirección es proactiva (va por delante) en su actitud hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1	2	3	4	5
3. La Dirección adopta el espíritu de la ley sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1	2	3	4	5
4. La Dirección de esta Universidad muestra consideración hacia la vida privada de sus empleados/as.	1	2	3	4	5
5. En esta Universidad se comprenden y se consideran las responsabilidades de la vida privada de las personas.	1	2	3	4	5
6. En esta Universidad se considera importante que, además del trabajo, los/as trabajadores/as tengan tiempo para su vida privada.	1	2	3	4	5
7. Esta Universidad apoya a aquellos/as trabajadores/as que optan por puestos de menor responsabilidad por motivos de conciliación.	1	2	3	4	5
8. Para progresar en esta Universidad, las/os trabajadoras/es deben trabajar normalmente más horas de las convenidas.	1	2	3	4	5
9. Para ser considerados/as en esta Universidad, los/as trabajadores/as deben trabajar más horas de las debidas y estar siempre disponibles.	1	2	3	4	5
10. En esta Universidad se espera que las/os trabajadoras/es prioricen su trabajo sobre su vida personal cuando sea necesario.	1	2	3	4	5
11. En esta Universidad, los/as trabajadores/as que reducen (temporalmente) su jornada laboral por motivos de conciliación son considerados/as menos ambiciosos/as.	1	2	3	4	5
12. En esta Universidad, si una persona rechaza una promoción por motivos personales, le perjudicará el desarrollo de su carrera.	1	2	3	4	5
13. Los/as trabajadores/as que reducen (temporalmente) su jornada laboral por motivos de conciliación tienen más dificultad para progresar en esta Universidad.	1	2	3	4	5



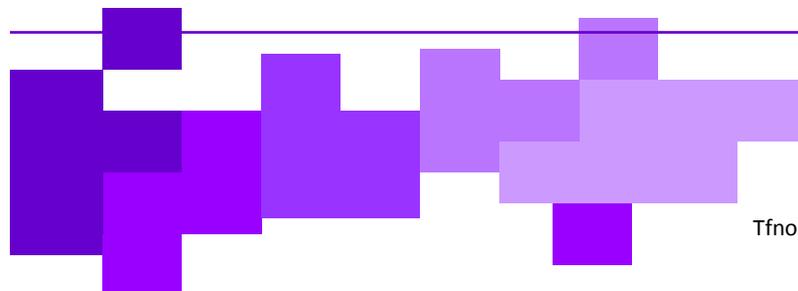
	Totalmente en desacuerdo → Totalmente de acuerdo				
	1	2	3	4	5
14. En esta Universidad se acepta mejor que una mujer reduzca (temporalmente) su jornada laboral por motivos de conciliación a que lo haga un hombre.	1	2	3	4	5
15. Las/os trabajadoras/es que así lo desean, deberían tener derecho a flexibilidad horaria en la jornada laboral sin que esto perjudicara su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
16. Los/as trabajadores/as que así lo desean, deberían tener derecho a una reducción de la jornada laboral sin que esto perjudicara su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
17. Las/os trabajadoras/es que así lo desean, deberían tener derecho a permisos por cuidado de familiares sin que esto perjudicara su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
18. Mis compañeros/as apoyan a las/os trabajadoras/es que optan por puestos de menor responsabilidad por motivos de conciliación.	1	2	3	4	5
19. Mi superior apoya a los/as trabajadores/as que optan por puestos de menor responsabilidad por motivos de conciliación.	1	2	3	4	5
20. Mi superior apoya a las/os trabajadoras/es que quieren reducir (temporalmente) su horario laboral por motivos de conciliación.	1	2	3	4	5
21. Tengo confianza con mi superior para comentarle aspectos de mi vida privada.	1	2	3	4	5



5. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Por favor, nos gustaría que, para finalizar, nos facilitases la siguiente información. Sólo se utilizará para realizar estadísticas, **nunca para identificar a la persona que cumplimenta el cuestionario.**

1. Sexo	1. Hombre <input type="checkbox"/> 2. Mujer <input type="checkbox"/>
2. Edad	1. _____ años
3. Estudios	1. <input type="checkbox"/> Sin estudios 3. <input type="checkbox"/> Secundarios 2. <input type="checkbox"/> Primarios 4. <input type="checkbox"/> Universitarios (por favor, especificar) _____ _____
4. Unidad o departamento de trabajo	
5. Tipo de contrato laboral	1. <input type="checkbox"/> Indefinido 3. <input type="checkbox"/> Por plaza vacante 2. <input type="checkbox"/> Por sustitución
6. Jornada laboral	1. <input type="checkbox"/> Tiempo completo 2. <input type="checkbox"/> Tiempo parcial
7. Categoría profesional	Personal funcionario Personal laboral 1. <input type="checkbox"/> A1 1. <input type="checkbox"/> I 2. <input type="checkbox"/> A2 2. <input type="checkbox"/> II 3. <input type="checkbox"/> C1 3. <input type="checkbox"/> III 4. <input type="checkbox"/> C2 4. <input type="checkbox"/> IV
8. Antigüedad en la Universidad	1. _____ años y _____ meses (aprox.)
9. Estado civil	1. <input type="checkbox"/> Casado/a o viviendo con compañero/a. 2. <input type="checkbox"/> Soltero/a, divorciado/a o viudo/a viviendo sólo/a. 3. <input type="checkbox"/> Soltero/a, divorciado/a o viudo/a viviendo con su padre y/o madre. 4. <input type="checkbox"/> Otro (por favor, especificar) _____
10. ¿Cuánto hijos/as tienes? (Por favor, pon el nº a cada grupo)	1. <input type="checkbox"/> De 0 hasta 3 años _____ 2. <input type="checkbox"/> De 4 hasta 12 años _____ 3. <input type="checkbox"/> De 13 años y mayores _____
11. ¿Tienes otras personas dependientes a tu cargo?	1. <input type="checkbox"/> No 2. <input type="checkbox"/> Sí (por favor, especificar) _____



POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos de carácter personal serán recopilados y archivados en un fichero de datos cuyo responsable es la UNIVERSIDAD DE PABLO DE OLAVIDE. Los datos registrados solamente podrán ser utilizados con la finalidad de efectuar estadísticas o la remisión de información científica de los resultados obtenidos por el conjunto de personas que han participado en el presente estudio, y nunca de los resultados obtenidos por individuos o equipos de trabajo.

