



LOS RETOS DE LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD

MEDIDAS Y PROPUESTAS

Élida Alfaro

Seminario MUJER Y DEPORTE
INEF-UPM

LOS RETOS

La incorporación de la mujer al ámbito universitario

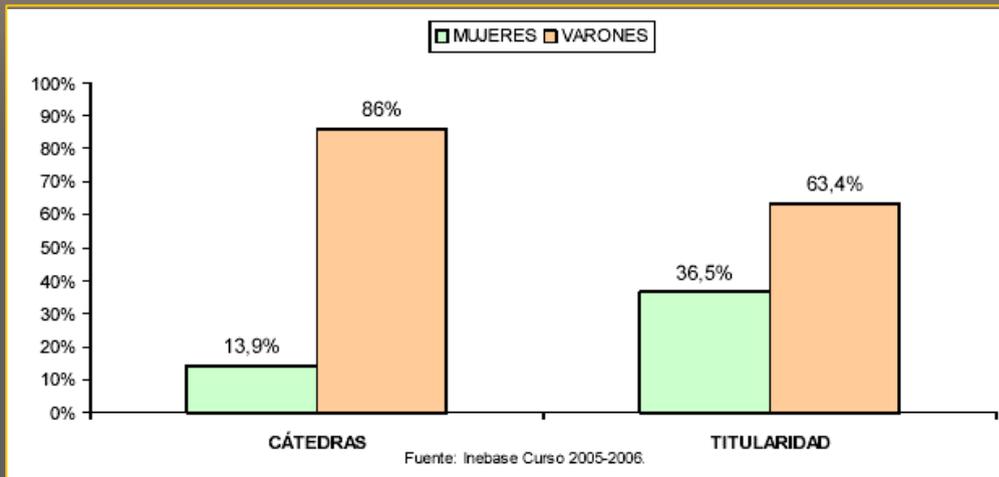
Paralelismo con la situación básica que se ha producido en los otros ámbitos de incorporación:

- Inclusión en el modelo establecido, generalmente masculino.
- Necesidad de compatibilizar los roles socio-familiares adscritos tradicionalmente a las mujeres con los exigidos en el ámbito al que se incorpora.
- Mayor nivel de exigencia en cuanto a su competencia para llegar a los mismos niveles de reconocimiento que tienen los hombres.
- Asimilación de conductas y competencias identificadas con los roles sociales masculinos para desenvolverse con éxito.

LAS CONSECUENCIAS...

UNIVERSIDAD PÚBLICA

Datos generales



% TITULADOS/AS 2006

HOMBRES 39,41
MUJERES 60,59

FUENTE: INE (2006)

TITULARES Y CÁTEDRAS POR SEXO

% DOCTORADO

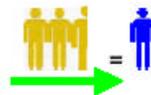
HOMBRES 49
MUJERES 51

% TESIS DOCTORALES

HOMBRES 53,25
MUJERES 46,75

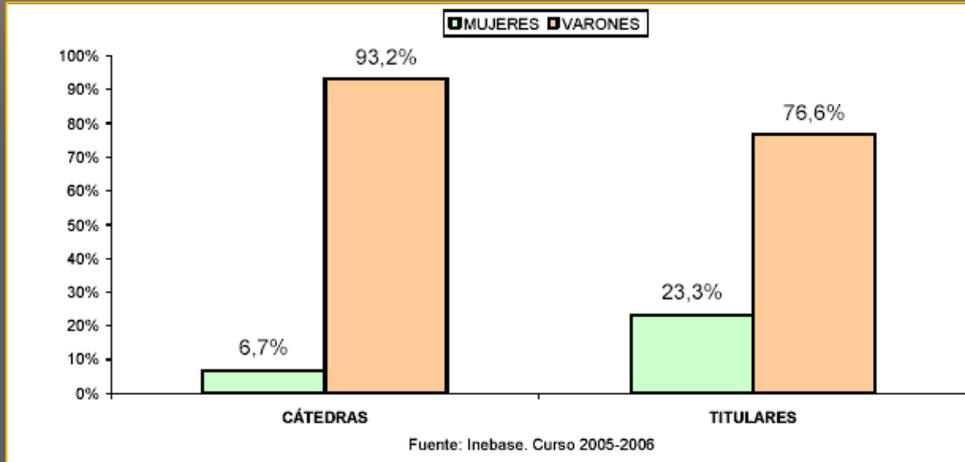
FUENTE: INE (2006)

CURSO 2005-2006					
MUJERES		VARONES		MUJERES	VARONES
TITULARES	CATEDRÁTICAS	TITULARES	CATEDRÁTICOS	TITULARES POR CATEDRÁTICA	TITULARES POR CATEDRÁTICO
10.245 ▼	1.210 ▲	17.801 ▼	7.456 ▼	8,4	2,3
CURSO 2004-2005					
10.275	1.188	18.010	7.505	8,6	2,40



MUJERES/VARONES POR CÁTEDRA

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID



ESTUDIANTES GRADO

HOMBRES 68,1
MUJERES 31,9

FUENTE: UPM 2003-04

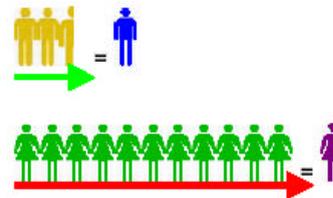
TITULARES Y CÁTEDRAS POR SEXO

DOCTORADO

HOMBRES 57,64
MUJERES 42,35

FUENTE: UPM 2003-04

CURSO 2005/06					
MUJERES		VARONES		MUJERES	VARONES
TITULARES	CATEDRÁTICAS	TITULARES	CATEDRÁTICOS	TITULARES POR CATEDRÁTICA	TITULARES POR CATEDRÁTICO
267	24	876	333	11,1	2,6
CURSO 2004/05					
256	23	866	342	11,1	2,5

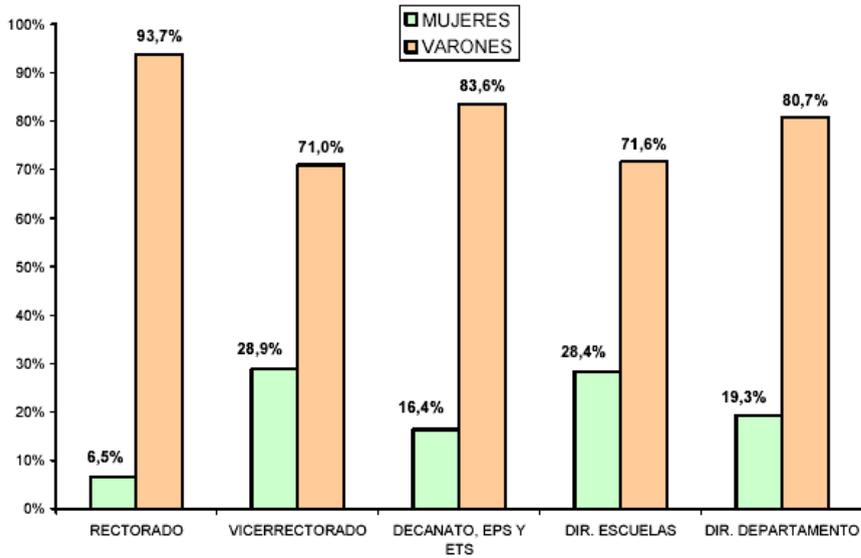


MUJERES/VARONES POR CÁTEDRA

PRESENCIA DE MUJERES EN EQUIPOS DE GOBIERNO UNIVERSIDADES PÚBLICAS

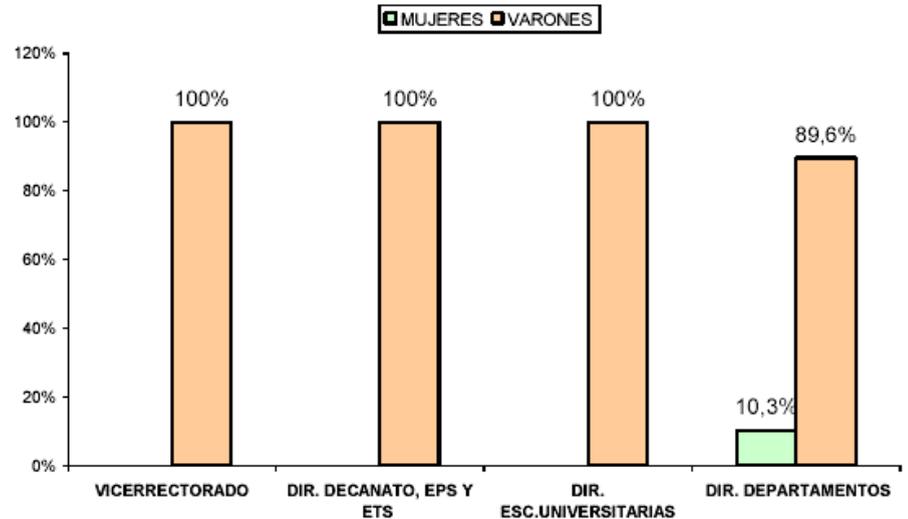
UNIV. PUBLICAS	MUJERES	VARONES	TOTAL	% MUJERES
RECTORAS/ES	3	45	48	6,5 %
VICERRECTORAS/ES	126	309	435	28,9%
SECRETARÍA GRAL.	20	28	48	41,6%
GERENCIA	2	46	48	4,1%

UNIVERSIDADES PÚBLICAS: MUJERES EN CARGOS UNIPERSONALES



UMYC: Datos elaborados a partir de las páginas Web de las distintas Universidades Públicas españolas. Enero-Febrero 2007

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID: CARGOS UNIPERSONALES



UMYC: Datos elaborados a partir de la Web de la Universidad Politécnica de Madrid. Enero-Febrero 2007

LAS PROPUESTAS...

- Concienciar de las desigualdades.
- Investigar sus causas.
- Formar para la equidad.
- Posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Apoyar legislativa y normativamente.
- Motivar e incentivar.

LAS MEDIDAS...

- **Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género.**

Artº 4.Principios y valores del sistema educativo.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

LAS MEDIDAS...

• **Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**

Artº 20. Adecuación de estadísticas y estudios.

Los poderes públicos en la elaboración de estudios y estadísticas deberán incluir sistemáticamente la variable género.

Artº 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

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

1. *En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas competentes 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 que proceda, de enseñanzas e materia de igualdad entre mujeres y hombres.*

b) *La creación de postgrados específicos.*

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

Artº 27 bis.

1.e. *Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en Universidad.*

LAS MEDIDAS...

•Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la L.O. 6/2001 de Universidades.

Artº 42.

4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Artº 46.

j) Recibir un trato no sexista.

Disposición adicional duodécima.

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.

LAS MEDIDAS...

• **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.**

➤ **Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral en relación con:**

- **Permisos maternidad/paternidad y excedencias para cuidado de la familia.**
- **Reducción de la jornada de trabajo para ocuparse de personas mayores o enfermas.**
- **Flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.**
- **Facilita a los hombres el cuidado del hijo.**
- **Contempla los permisos por adopción o acogida.**
- **Establece la nulidad del despido por motivos de embarazo o de solicitud de excedencia por cuidado familiar.**
- **Incluye la prevención de riesgo durante el embarazo y la protección de la Seguridad Social.**
- **Prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social con el fin de que no recaigan los costes sociales de estos permisos en la Empresa.**

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- ¿Qué es?
- ¿A quiénes afecta?
- ¿Qué cambios requiere?
- ¿Cómo se regula?
- ¿Cómo se aplica?

El presente...



La situación de los hombres

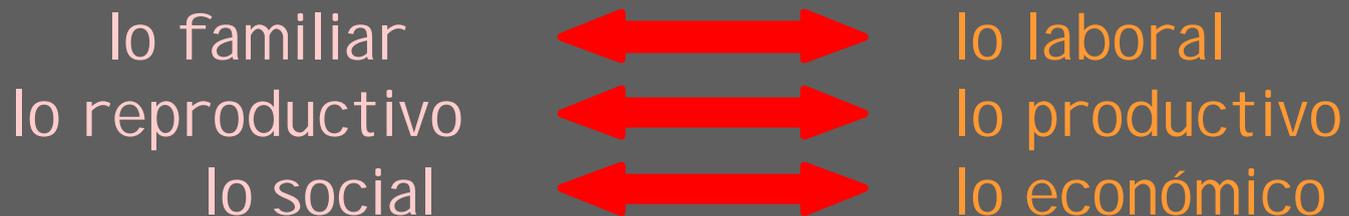


La situación de las mujeres

Conciliación de la vida familiar y laboral

¿Qué es?.....

- La necesidad de armonizar las obligaciones laborales y las familiares y personales.
- Surge a partir del proceso de incorporación masiva de las mujeres a la actividad laboral remunerada que pone en contradicción:



- Configura un nuevo sistema de relación social entre mujeres y hombres.
- Requiere de un marco de derecho específico, más allá de soluciones individuales.

Conciliación de la vida familiar y laboral

¿A quiénes afecta?....

- A toda la población potencialmente activa.
- De manera diferenciada a hombres y a mujeres debido al reparto desigual de las obligaciones familiares.

ALGUNOS DATOS

	M	H
PERMISO MATERNIDAD - PATERNIDAD	96,46%	3,54%
ABANDONO DE TRAB. POR RESPONSABIL. FAMILIARES	93,20%	6,80%
EXCEDENCIAS PARA CUIDADO DE HIJOS	96,38%	3,62%
TIEMPO DEDICACIÓN TAREAS HOGAR	5,35h/día	1,56h/día.

Conciliación de la vida familiar y laboral

¿Qué cambios requiere?....

➤ PERSONALES.

➤ FAMILIARES.

➤ LABORALES.

➤ SOCIALES.

Conciliación de la vida familiar y laboral

¿Qué cambios requiere?....

➤ PERSONALES:

Cambio de roles asociados a los estereotipos de género.

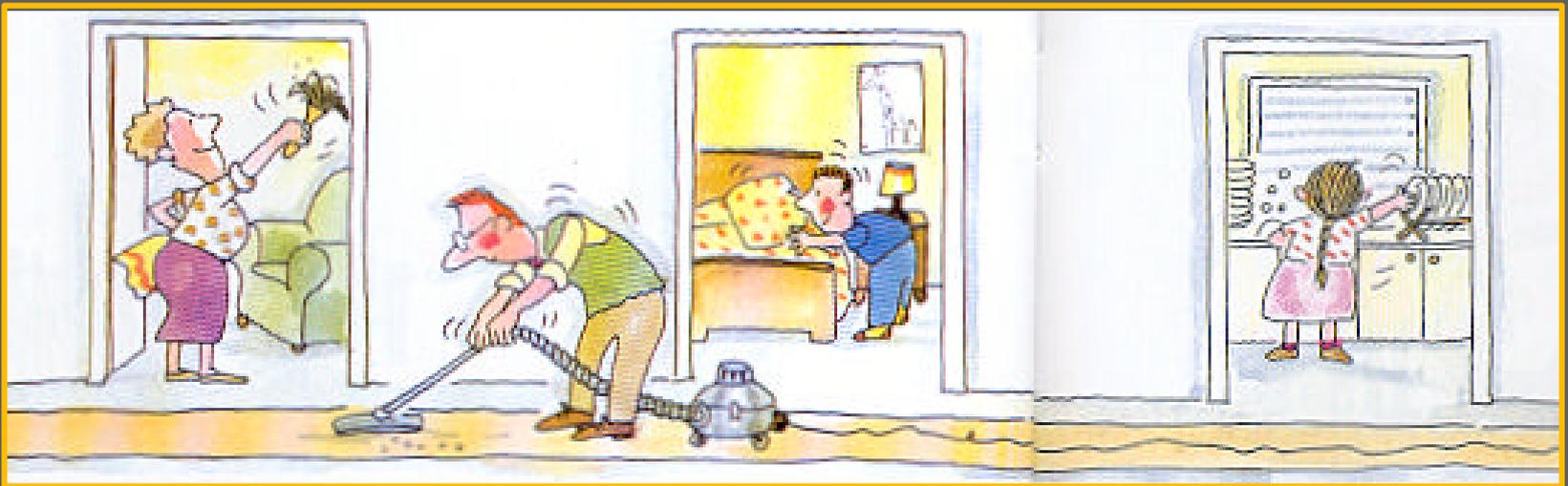


Conciliación de la vida familiar y laboral

¿Qué cambios requiere?....

➤ FAMILIARES:

Reparto de las responsabilidades domésticas

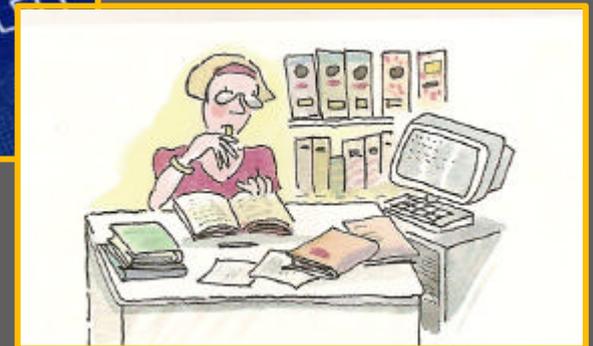


Conciliación de la vida familiar y laboral

¿Qué cambios requiere?....

➤ LABORALES:

- Cambios en los tiempos de trabajo
- Cambios en la distribución y organización del trabajo
- Cambios en el concepto de productividad del trabajador
- Medidas legales que amparen la compatibilidad del trabajo con las obligaciones familiares
- Programas y herramientas de aplicación

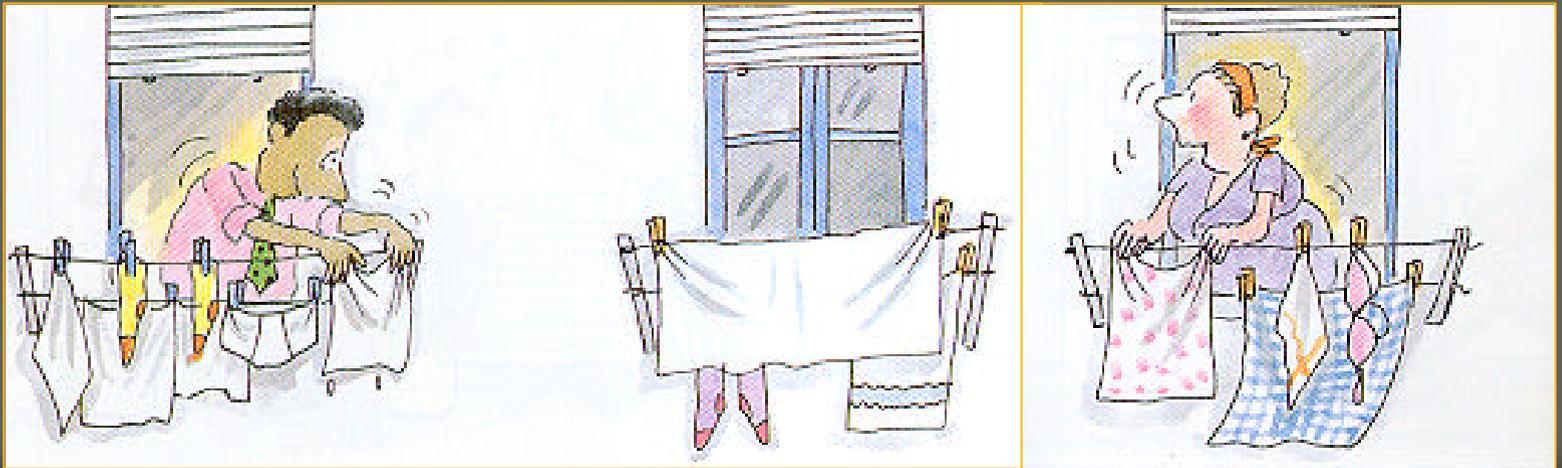


Conciliación de la vida familiar y laboral

¿Qué cambios requiere?....

➤ SOCIALES:

- Servicios de apoyo por parte de las administraciones y de las empresas.
- Concienciación de la problemática relacionada con la compatibilidad del trabajo remunerado y las obligaciones familiares.
- Cambios de actitud respecto de los estereotipos asociados al género.



Conciliación de la vida familiar y laboral

¿Cómo se aplica?...



Administración Pública

PLAN CONCILIA

The logo for PLAN CONCILIA features a stylized figure of a person in white against a blue background with a yellow sun and a city skyline. Below the figure, the text 'CONCILIA' is written in bold, with the tagline 'tu vida personal y laboral' underneath.

Empresa Privada

PROGRAMA ÓPTIMA

The logo for PROGRAMA ÓPTIMA features a stylized green figure of a person. To the right, the text 'Programa Óptima' is written. Below the logo are the logos of the European Union and the Spanish Government, along with the text 'MINISTERIO DE POLÍTICA SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL'.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Iniciativa:

Administración General del Estado

PLAN CONCILIA

Objetivo:

Ofrecer posibilidades para una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas.

Medidas adoptadas:

- Jornada laboral max. 18.00 h.
- Horario flexible entre 7.30 y 9.00 – 15.00 y 18.00 h.
- Permiso de paternidad de 10 días.
- Acumulación permiso de lactancia (4 sem.) que pueden añadirse al permiso materno
- Excedencia especial a las víctimas de violencia de género.
- Flexibilización horaria para familias monoparentales.
- Flexibilización para cuidado de enfermos y personas dependientes.
- Permiso por adopciones y por tratamientos de fecundación.
- Posibilidad de beneficiarse de la formación permanente durante los permisos y excedencias.



Conciliación de la vida familiar y laboral

Iniciativa:

Instituto de la Mujer (1995)

Objetivos:

- Favorecer la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo.
- Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas.
- Incorporar el Plan de Acción Positiva como estrategia corporativa.

Áreas de intervención:

- Selección.
- Formación.
- Promoción.
- Conciliación.
- Comunicación.
- Salud laboral y prevención de riesgos.
- Relaciones laborales.

Logro: Entidad Colaboradora en Igualdad

PROGRAMA ÓPTIMA



Aplicación:

- Solicitud de participación.
- Diagnóstico de situación.
- Plan de acción positiva.
- Puesta en marcha del modelo.
- Comité de Impulso de Oportunidades.
- Seguimiento.
- Evaluación.

POSIBILITAR LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Implica acciones conjuntas de:

- Familia: mujeres y hombres.
- Universidad y Empresas.
- Administraciones nacionales, regionales y locales.

ESTRATEGIAS PARA FAVORECER EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



ESTRATEGIAS PARA FAVORECER EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

- Planes de acción positiva en la política universitaria.
- Formación con perspectiva de género de los profesionales.
- Incorporación de nuevas tecnologías para flexibilizar horarios.
- Incentivación por la incorporación de mujeres a puestos de decisión.
- Programas de sensibilización y apoyo a las mujeres y a los hombres del ámbito universitario.
- Aplicación de la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres.

En un futuro.....



La situación
de los
hombres

16.30 h.



La situación
de las
mujeres

Muchas gracias...