



Universidad  
de Huelva

TRABAJO FIN DE MASTER  
“GÉNERO, IDENTIDAD Y CIUDADANIA”

---

Autora: M<sup>a</sup> Carmen Dabrio Domínguez  
Directora: M<sup>a</sup> Soledad Palacios Gálvez

---

La Universidad de Huelva en cifras de Igualdad: 2011-2014

Convocatoria Diciembre 2017

***Agradecimiento***

***La finalización de este trabajo es fruto del esfuerzo y empeño para que así fuera, de mi directora y amiga Mari Sol Palacios. No existen suficientes palabras para agradecer todo lo que he aprendido de ella y con ella.***

***Gracias***

## INDICE

1. RESUMEN .....	4
2. INTRODUCCIÓN .....	4
Justificación y objetivos del trabajo .....	4
La segregación vertical: el techo de cristal .....	8
Entendiendo el Techo de Cristal .....	11
La segregación horizontal .....	16
En busca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: marco legal .....	18
a) Normativa Estatal .....	19
b) Normativa Autonómica .....	23
c) Normativa Universitaria .....	28
3. METODOLOGÍA .....	30
4. RESULTADOS .....	32
a. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO .....	32
i. Distribución por sexo en los Órganos Colegiados .....	32
ii. Distribución por sexo de los Órganos Unipersonales .....	35
iii. Distribución por sexo en los Equipos de Dirección de los Centros .....	37
iv. Distribución por sexo en las Direcciones de Departamentos .....	38
b. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR .....	40
i. Distribución por sexo en función de la Categoría Profesional. ....	41
ii. Distribución por sexo según Centro. ....	43
iii. Distribución por sexo de las Direcciones de Proyectos de Investigación y Equipos de Investigación .....	46
iv. Distribución por sexo del Personal Investigador en formación .....	48
v. Distribución por sexo de Sexenios de Investigación Reconocidos .....	49
vi. Total personal docente e investigador que han realizado una Movilidad Internacional (Incluidos datos del PAS) .....	50
c. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS. ....	53
d. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL ALUMNADO .....	59
i. Total alumnado por sexo por Facultades y Titulaciones .....	59
ii. Total alumnado por sexo, Título Propio y Rama de Conocimiento. ....	85
iii. Total alumnado por sexo que han realizado una Movilidad Internacional. ....	87
iv. Total alumnado por sexo Becados/as. ....	92
v. Total alumnado con Discapacidad por Sexo. ....	94
vi. Total de alumnado por sexo Representantes de la UHU. ....	94
vii. Total trabajos Fin de Máster presentados .....	95
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	103
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS .....	107

## **1. RESUMEN**

El objetivo de este Trabajo Fin de Máster es analizar la situación en la que se encuentra la Universidad de Huelva (UHU) en materia de igualdad de género, durante los Cursos de 2011 a 2014, en los diferentes estamentos que la conforman. Dichos datos nos permitirán obtener una imagen sobre la presencia de hombres y mujeres entre el Alumnado, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI), que indican la existencia de segregación horizontal (en diferentes sectores o disciplinas) así como el fenómeno del techo de cristal (discriminación o segregación vertical, que afecta a la posición de hombres y mujeres que ocupan puestos de responsabilidad). Los resultados se analizan desde un enfoque psicosocial, tomando en consideración modelos teóricos como la teoría de rol social de género de Alice Eagly (1987), las actitudes sociales, los roles y estereotipos de género y la identidad de género.

## **2. INTRODUCCIÓN**

### **Justificación y objetivos del trabajo**

A pesar de la evolución social, política y económica que se ha producido en los últimos tiempos, las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación en el ámbito laboral por una cuestión de género, pues tal y como indican los datos objetivos, siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo.

Según la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística, 2010), las mujeres ocupan el 24% de los puestos directivos en empresas de más de 10 trabajadores y el 30% en las de menor tamaño, cifras que se reducen considerablemente hasta el 5% en los puestos de alta dirección. En España, la media nacional de empresas sin mujeres en los consejos de administración es del 69%. En el Ibex 35, en 2004 había 24 empresas (69%) que no contaban con mujeres en los consejos de administración, mientras que en 2010 la cifra se ha reducido a 9 empresas (25%). El avance es considerable ya que supone un crecimiento de

las empresas con representación femenina del 43%. No obstante, en comparación con el número total del personal directivo, las mujeres representan tan solo el 9,8% de los 507 puestos en los consejos de administración, el 7% de las vicepresidencias y el 2,9% de las presidencias.

En el siguiente gráfico, se representa el porcentaje de mujeres en los puestos más altos de distintas instituciones españolas (2013-2014). Ni el poder ejecutivo, tanto a nivel regional como central, ni el poder legislativo ni el judicial tienen paridad de género. Tampoco la representación exterior o la ejecutiva del banco central. En general, se observa una mayor representación femenina en aquellas instituciones con mayor visibilidad pública como son el Congreso (36% de mujeres) y el Consejo de Ministros (30%) y es significativamente bajo en el número de mujeres embajadoras (un 11% aproximadamente).

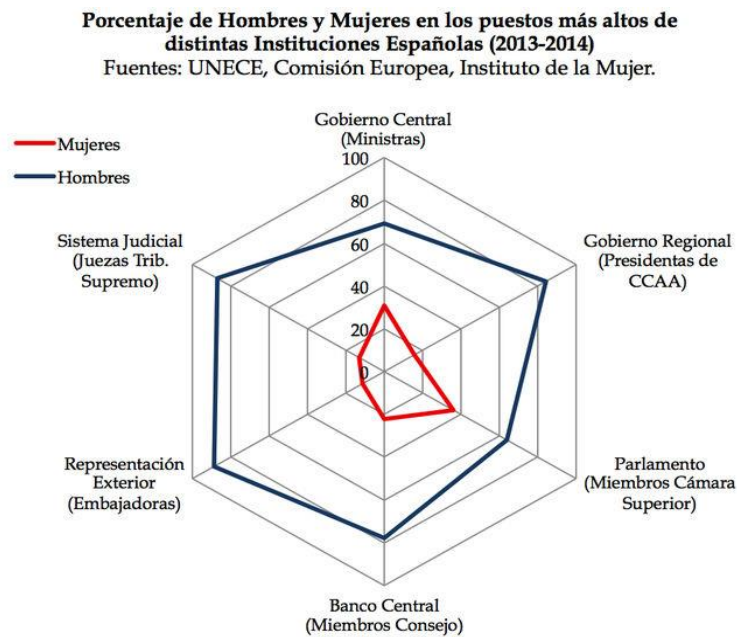


Gráfico 1: Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos más altos de distintas Instituciones Españolas (2013-2014)

El análisis del personal directivo en las empresas muestra que a los varones se les exige menor grado formativo que a las mujeres (Fernández et al., 2010). Por otro lado, en las grandes empresas la presencia de mujeres en los puestos más altos suele darse sobre todo en sociedades de carácter familiar o cooperativas (Mateos et al., 2010). Entre las empresas cotizadas el porcentaje de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad es menor que en las instituciones públicas. Sólo un 17% en los consejos de administración de empresas del Ibex 35 están ocupados por mujeres, en los cargos de consejeras ejecutivas no llegan al 5%.

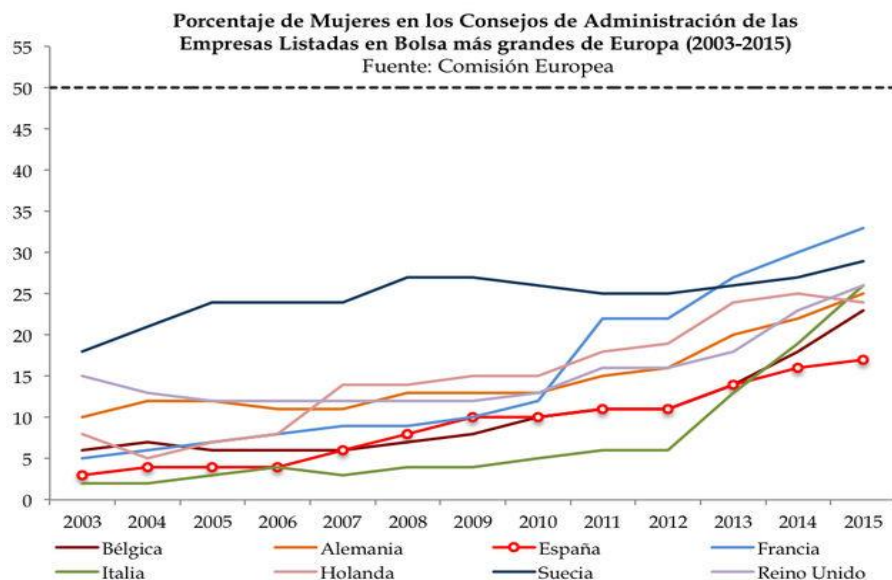


Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las Empresas Listadas en Bolsa más grandes de Europa (2013-2015)

Por otra parte, **en el ámbito universitario la desigualdad entre hombres y mujeres también ha sido objeto de estudio**. Las mujeres reducen su participación en la carrera académica a partir de la lectura de la tesis doctoral, debido a la decisión de tener que decidir entre seguir con sus estudios a tiempo completo o dedicarse a su familia, particularmente a ser madres, situación que no se da en el caso de los varones al no tener que afrontar este tipo de decisiones (Guil, 2007). El porcentaje de mujeres entre el profesorado titular es ligeramente inferior al porcentaje entre el profesorado contratado. Con respecto a la categoría de catedráticas (21%) o rectoras (8%) el descenso es evidente.

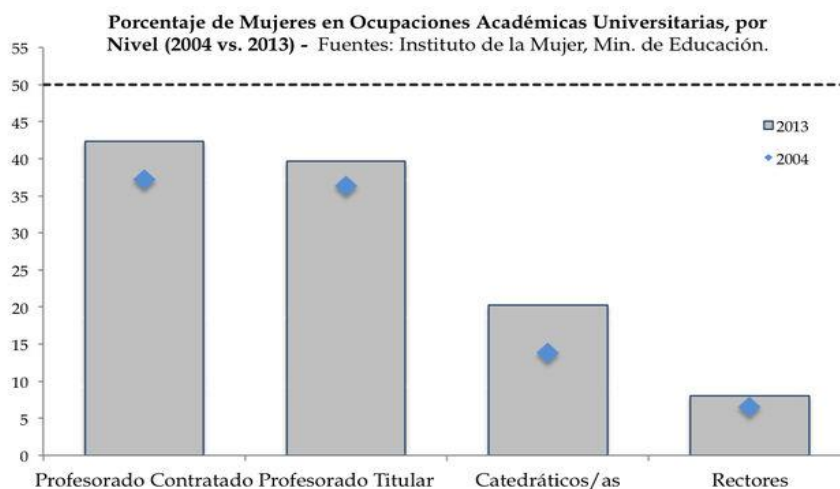


Gráfico 3: Porcentaje de mujeres en Ocupaciones Académicas Universitarias por Nivel (2004 vs. 2013)

El informe sobre la política científica y las mujeres en la Unión Europea, publicado en 2001, estudia la situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología y concluye que su infrarrepresentación es una amenaza a los objetivos científicos de llegar a la excelencia (Escarrer et al.). En cuanto al ámbito universitario, los datos de este estudio muestran características comunes en las universidades de muchos estados miembros de la Unión Europea, entre las que podemos destacar:

\* Las mujeres constituyen la mitad de la población de estudiantes de pregrado y no hay grandes diferencias entre países en cuanto a la distribución por disciplinas. Las titulaciones con mayor presencia masculina son las que se encuentran más valoradas socialmente.

\* Las mujeres abandonan, en un alto porcentaje, la carrera científica profesional en diferentes fases antes de llegar a ocupar un cargo y, cuanto más alto es este en una determinada jerarquía, menor es el número de mujeres que lo ocupan.

Entre las conclusiones de este informe podemos destacar que las mujeres abandonan el mundo académico a un ritmo superior que los varones y que su presencia es menor a mayor nivel formativo y carrera docente.

Entre los años 1994 y 2003 se han publicado numerosos trabajos de investigación sobre la situación de las mujeres en las universidades españolas. Se trata de trabajos cualitativos y cuantitativos realizados en varias universidades públicas de diferentes comunidades autónomas e incluso de diferentes países, sobre el alumnado, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI). Las conclusiones a las que se han llegado en este tipo de estudios son muy similares, la situación de las mujeres en las universidades españolas ha mejorado aunque de forma diferenciada por sectores. Así, las alumnas y las mujeres que ocupan puestos de PAS han llegado a convertirse en mayoría en sus respectivos grupos, mientras que las profesoras universitarias han ascendido posiciones y han pasado de ser una mera presencia testimonial a constituir un colectivo importante dentro de la universidad española (Escarrer et al. 2007).

La segregación ocupacional por razón de género es un fenómeno presente en todos los países. Se han realizado estudios comparativos entre los sistemas educativos españoles con los de otros países, como es el caso de Europa (Torres y Pau, 2011; Gómez-Álvarez y Patiño,

2013) y América del Norte (Padilla y Scott, 2012), en los que se confirma mayor representación de los varones en los puestos de poder.

En España, la situación de las mujeres en la universidad ha recorrido un largo camino que va desde su exclusión, ya que por ley se le prohibía acceder a ellas, a la segregación en ciertas disciplinas o niveles, cuando se elimina la prohibición de acceder a las universidades pero sólo a ciertas disciplinas o categorías profesionales.

En abril de 2011 se publicó el primer Diagnóstico sobre la Igualdad de género de la Universidad de Huelva (UHU). Los datos estadísticos recopilados y analizados sobre los cursos de 2006 a 2010 replicaban los mismos patrones descritos hasta ahora, y sirvieron de referencia para fijar los objetivos y describir las acciones que habrían de integrar el I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva.

Con el presente trabajo se trata de analizar la situación, en función del género, de los distintos ámbitos y grupos que componen la UHU: Estudiantes, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI), en el período de tiempo comprendido entre los cursos de 2011 a 2014. El **objetivo** de este trabajo es, por tanto, conocer la situación de la Universidad de Huelva en materia de igualdad, obtener información de la participación de mujeres y hombres en la organización y estructura de la Universidad, reflejar la situación en la que se encuentran las mujeres, detectar posibles desequilibrios o desigualdades de género, y que los datos que se han obtenido y analizado en este estudio puedan servir de referencia para la elaboración de un II Plan de Igualdad en la Universidad de Huelva.

### **La segregación vertical: el techo de cristal**

En los últimos años se ha conseguido avanzar bastante y, de hecho, es destacable el incremento en el nivel formativo de las mujeres, hasta el punto de poder afirmar que estamos ante la generación de mujeres mejor formadas de toda la historia universal (Doherty, 2004; Sullivan, 2006). Por otro lado, tanto la investigación académica como el empresariado comparten la consideración del principio de igualdad de oportunidades como ‘un valor añadido’ para las organizaciones laborales, relacionándolo fundamentalmente con su

capacidad innovadora respecto de la gestión de recursos humanos (Barberá et al., 2005). Además en España, durante los últimos años, se ha aprobado la ley contra la violencia de género en 2004 y la ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en 2007, con claras y directas repercusiones sobre el desempeño de puestos directivos por parte de las mujeres. Asimismo se cuenta con un marco legal y normativo que trata de regular este desequilibrio, no sólo a nivel estatal, sino europeo, autonómico, e incluso dentro de las propias universidades (p. e. Plan de Igualdad). Sin embargo, estos avances no han culminado con la representación equilibrada de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo, sino que, por el contrario, persiste la discriminación de género, que limita las oportunidades de promoción profesional de las mujeres, como se ha ilustrado ampliamente en la introducción de este trabajo.

A pesar de la evolución social, política y económica que se ha producido en los últimos tiempos, las mujeres siguen siendo víctimas de discriminación por razón de su género, siguen estando subrepresentadas dentro de la élite laboral y sus sueldos son inferiores a los de los varones. Según las autoras Torns y Recio Cáceres (2013), la humanidad ha dividido las actividades para su supervivencia en función de diferencias biológicas, dando lugar a la división del trabajo en función del sexo. Las tareas de reproducción y de cuidado han sido asignadas, en su mayoría, a las mujeres, y las de producción de bienes a los varones. Para Victoria Camps (1998), el gran reto actual para el movimiento feminista es la presencia representativa de mujeres ocupando posiciones de liderazgo, en estrecha interacción con una mejora sustancial en los niveles de corresponsabilidad familiar; es decir, romper con la estructura tradicional del reparto de roles en nuestra sociedad.

Los motivos por los que existe esta situación de desigualdad entre mujeres y hombres son complejos, ya que la discriminación se ejerce mediante diferentes mecanismos difíciles de analizar y demostrar (Sarrió et al., 2002). La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el aumento en el nivel formativo de las mujeres ni su mayor implicación en el mercado del trabajo ha supuesto un incremento significativo en posiciones directivas y con capacidad de decisión.

Este fenómeno es conocido con el término “**techo de cristal**”, que fue acuñado en 1986 en un informe sobre mujeres ejecutivas: “The Glass Ceiling- Special Report on the Corporate Woman”, (Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D., 1986). Se trata de un concepto relativo a los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (en igualdad de condiciones que los varones y con el mismo salario) en todo tipo de organizaciones, no sólo en empresas privadas, sino también en otro tipo de organizaciones: gubernamentales, educativas, sin fines de lucro, no gubernamentales, etc.

Posteriormente, en 1987 Ann M. Morrison publicó su obra “*Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?*”, en la que se planteó la primera definición del techo de cristal como una barrera que es “*tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas*” (Barberá et al., 2009). Podría decirse por tanto, que el techo de cristal es una barrera que afecta a la mujer por la cual se le obstaculiza, por el hecho de ser mujer, su ascenso a puestos de responsabilidad y a altos cargos. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar. También se suele conocer como “suelo pegajoso”, puesto que agrupa las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

Tomando como referencia a Coral Carrancio Baños en su artículo “*El techo de cristal en el sector público: acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad*” (2015) comprobamos que existen numerosas investigaciones acerca de este fenómeno desde el año 1994 hasta 2014.

Los primeros artículos entre los años 1994 y 1999 están enfocados a tratar de entender en qué consiste el término techo de cristal, entre los que destacamos a Martínez Ten (1994), Booth (1998) y Moorley (1999). Estas autoras opinan que es el resultado de un sistema de subordinación que obliga a las mujeres a unos roles incompatibles con un trabajo de dirección y resaltan la importancia de crear redes de mujeres que se apoyen entre ellas para evitar este tipo de discriminación.

Entre los años 2000 y 2004 los estudios se centran en las causas que producen el techo de cristal y las clasifican en externas e internas a las mujeres (Ramos et al., 2002). Otros autores incorporan impedimentos que son producidos por el desempeño de roles femeninos (Sarrió et al., 2002; Sarrió et al., 2003). Existen teorías que sostienen que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres es circunstancial y que se solucionará con el paso del tiempo (López, 2002; Colomer, 2002).

Es a partir de 2005 cuando las investigaciones analizan el techo de cristal en diferentes ámbitos de los estudiados hasta ese momento, entre los que destacamos los sectores económico y empresarial. Entre éstos se encuentran las Fuerzas Armadas (Ricoy, 2006), la Industria Publicitaria (Martín, 2007) o la Prevención de Riesgos Laborales (Gutiérrez, 2008).

En el siguiente apartado se expondrán algunos enfoques psicosociales que tratan de explicar este techo de cristal.

### **Entendiendo el Techo de Cristal**

Siguiendo a Esther Barberá, Amparo Ramos y Carlos Candela (2011), podría decirse que al hacer un repaso de las principales hipótesis explicativas de este fenómeno se observa una evolución que va desde argumentos unidireccionales, que sitúan la carencia de mujeres líderes en su nivel de incompetencia o en la falta de motivación personal (teorías individuales), hacia formulaciones más complejas e interactivas que, por el contrario, responsabilizan de su ausencia a la organización social (teorías sociales y psicosociales) (Cuadrado, Navas y Molero, 2006; Morales y Cuadrado, 2007). El criterio de incompetencia femenina se considera, hoy en día, obsoleto y políticamente incorrecto. Por el contrario, la falta de interés de las mujeres por ocupar posiciones de liderazgo sigue teniendo vigencia teórica y empírica (Dulewicz y Higgs, 2005; García-Retamero y López-Zafra, 2008; Lorenzo, Sola y Cáceres, 2007). No obstante, las explicaciones más potentes destacan los componentes sociales y de interacción psicosocial (Barberá, 1998), como se verá a continuación.

La más influyente de las teorías desde las que se trata de explicar este fenómeno es la **Teoría del Rol Social de Género** de Alice Eagly (1987). Esta autora parte de la división

sexual del trabajo, y especialmente de la distinta valoración social asignada a las tareas productivas y reproductivas que fundamentan la definición del rol masculino y femenino. Los roles estereotipados de género se conceptúan como creencias generalizadas acerca de las características de los hombres y de las mujeres, y de este concepto derivan dos tipos de expectativas: las de rol de género y las creencias normativas. Las expectativas de rol de género son creencias compartidas acerca de cómo son hombres y mujeres, es decir, sobre los atributos, funciones y conductas propios de unos y otras, respectivamente; mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de cómo deberían ser y comportarse hombres y mujeres, es decir, los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse de forma tipificada. Tanto las creencias descriptivas como las normativas son fundamentales en la organización de los comportamientos de género, favoreciendo el desarrollo de la asertividad, el control o el liderazgo como propios de las conductas masculinas, mientras que la cooperación o la dependencia interpersonal son inherentes a las conductas femeninas (Eagly, Wood y Diekmann, 2000). En la teoría de Eagly también se habla de la ‘naturalización del fenómeno social’, lo que viene a decir que el rol de género se reelabora psíquicamente como creencia de que son las leyes biológicas las que explican el desarrollo de comportamientos específicamente masculinos o femeninos. De este modo, los dictámenes asimétricos de la organización patriarcal se justifican basándose en creencias acerca de capacidades biológicas particulares, según las cuales los hombres están mejor dotados para liderar y mandar, mientras que las mujeres lo están para cuidar de los demás y obedecer (Eagly, 1987). En este sentido, podría entenderse que un hombre estuviera volcado en su trabajo aunque eso le impidiera atender adecuadamente a sus hijos/as, pareja, familia, etc., pero no se entendería de la misma forma en el caso de la mujer, ya que no es lo ‘tipificado’ para ella. Hombres y mujeres interiorizan igualmente estas creencias, lo que conlleva que no sólo se produzca una ‘condena’ social en el caso de no cumplir con lo tipificado, sino que la propia mujer (en este caso) sería la primera en sentirse mal por no estar atendiendo sus obligaciones.

Otra línea de investigación recurre a **las actitudes sociales, la ideología y la identidad de género** para tratar de explicar el fenómeno objeto de estudio. Los profesores Francisco Morales e Isabel Cuadrado (2004) destacan los accesos y desarrollos desiguales entre hombres y mujeres en el desempeño de roles de liderazgo (ej., salarios comparativos y

tiempo de promoción, estudios de emergencia de líderes, etc.), así como a la hora de medir sus logros de forma desigual (ej., estudios sobre eficacia de los/las líderes reales). Estos autores postulan que resulta muy difícil demostrar que la única causa sea la discriminación por el hecho de ser mujer, ya que otras variables, tales como la conciliación familiar o la libre elección de las mujeres, suelen intervenir en la decisión del salario o de la promoción profesional, actuando como condicionantes de discriminación implícita (Agut y Martín, 2007; Byron, 2005; Halpern, 2005).

Según Miguel Moya y Soledad Lemus (2004) **la ideología de género** sirve para mantener el dominio de los grupos que ejercen el poder, es decir, la dimensión prescriptiva de los roles estereotipados (mencionada anteriormente en la teoría de Eagly) generan normas sociales sobre los comportamientos adecuados para cada grupo sexual, lo cual ayuda a mantener la posición de dominio masculino, justificándola con argumentos aparentemente convincentes en lugar de interpretarla como discriminación explícita contra las mujeres.

Como también se comentó anteriormente, las personas no solo desarrollan creencias sobre los hombres y las mujeres en general, sino que también generan autopercepciones o creencias de género sobre sí mismas, lo que puede ser denominado **identidad de género**. Las personas atribuyen parte del comportamiento propio a determinados rasgos, características, roles u ocupaciones tipificadas como masculinas o femeninas (Expósito et al., 1998; Recio et al., 2007). Como se comentó en un ejemplo anterior, si una mujer se vuelca en su trabajo, dedicando por tanto menos horas a su familia, hijos/as, etc. surgirá un sentimiento de culpa que no suele aparecer en el caso de los varones, y que responde a esas prescripciones de los estereotipos de género acerca de cómo deben ser las mujeres (y que han llegado a formar parte de la propia identidad de género de la mujer).

En otro artículo de Barberá y colaboradores/as (2009) *-Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”-* se plantea un análisis de los diferentes factores que están conduciendo a este fenómeno, diferenciando entre externos e internos.

Las **barreras externas** hacen referencia a los **factores socioculturales y organizacionales**. Estas barreras se centran en las consecuencias derivadas de la cultura

patriarcal, creadora de relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferenciales, como se ha explicado anteriormente. La cultura organizacional tradicional se ha caracterizado por ser masculina, este estilo de liderazgo es el que se asocia al triunfo empresarial, desvalorizando todo aquello relacionado con roles femeninos. Esta situación ha provocado un perjuicio en la promoción laboral de las mujeres a través de procesos influenciados por estereotipos y roles de género, entre los que podemos destacar:

- \* Redes masculinas existentes en las organizaciones.
- \* Política de recursos humanos relacionada con la selección de personal y desarrollo de la carrera de los miembros de la organización sesgada por género. El sesgo se asocia con las creencias de que las mujeres no se adaptan al perfil directivo que se demanda; que renunciarán al trabajo o supondrán un gasto cuando tengan que coger una baja por maternidad; que son conflictivas con los compañeros y el resto de trabajadores; o que no son bien vistas en determinados trabajos y espacios considerados como masculinos.
- \* Escasez de formación y de mentorización de mujeres. Se realizan menos inversiones para ofrecer su formación, lo que reduce las oportunidades de ascenso.
- \* Ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

En cuanto a las **barreras internas**, se hace referencia al desarrollo de una **identidad de género femenina**, la cual se concentra en la influencia de la socialización para explicar el desarrollo de características diferenciales entre hombres y mujeres significativas para la promoción a puestos de elevado nivel. La identidad profesional está profundamente marcada por la dimensión de género. La socialización se ejerce, fundamentalmente, a través de la familia de origen, los medios de comunicación y del “currículum oculto” (Bonilla y Martínez, 1992). Significa que los niños y las niñas aprenden su lugar en la sociedad y, una vez que lo aprenden, la mayoría así quieren que sea. Sin embargo, la diferenciación de género en la socialización de los niños se puede considerar fuerte en la cultura masculina y débil en la cultura femenina (Van Rossum, 1998). El proceso de socialización fomenta el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina que pueden ser negativas para su promoción y éxito profesional. Por otro lado, la tradicional insistencia en la

falta de capacidad de las mujeres para determinados estudios y puestos, o sobre la dirección a tomar en su vida profesional y privada puede actuar sobre muchas mujeres como la “profecía autocumplida” y, finalmente, ser ellas quienes deciden ‘libremente’ no ocupar puestos de poder, responsabilidad o liderazgo (Merton, 1998).

Por último, se examinan las **barreras interactivas**, provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. Compatibilizar el trabajo doméstico y el laboral es para muchos/as investigadores/as una de las barreras indiscutible que sustentan el techo de cristal, como se apuntó anteriormente citando a Victoria Camps (1998). El reto está en la corresponsabilidad, no tanto en la conciliación de la mujer. Si no, seguiremos perpetuando el techo de cristal, aunque el concepto que más lo ilustra es el del suelo pegajoso, en este caso. En los últimos años diferentes autores han propuesto medidas dirigidas a la conciliación laboral entre hombres y mujeres, a nivel social y empresarial, como por ejemplo el reparto de tareas domésticas y de cuidado (Mateos et al., 2010; Roldán et al., 2012; Pulido, 2014), lo que contribuiría a la corresponsabilidad y, por ende, a una mayor equidad en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Existen numerosos estudios que destacan las principales barreras a las que se enfrentan las mujeres en su ascenso a puestos de responsabilidad y directivos. A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo lo recoge en su informe del año 2004, en el contexto europeo la consultora Catalyst (2004), y en España Nuria Chinchilla y colaboradores/as (2005). De estos estudios surge el siguiente listado de obstáculos a la promoción laboral de las mujeres:

**CONTEXTO INTERNACIONAL:**

- Conciliación vida profesional y familiar.
- Falta de formación de alta dirección.
- Falta de flexibilidad en el entorno laboral y en la formación de alto nivel.
- Percepciones negativas que soporta las mujeres directivas.
- Entorno laboral y educativo poco favorable para las mujeres directivas.
- Falta de modelos femeninos, mentoras, profesoras y redes de apoyo.
- Percepciones en las jóvenes sobre la educación en gestión y la carrera directiva como algo masculino.

#### CONTEXTO EUROPEO:

- Existencia de estereotipos.
- Falta de visibilidad en los altos cargos.
- Falta de experiencia.
- Compromiso con sus vidas personales.
- Barreras sociales relacionadas con la conciliación de la vida profesional y personal.

#### CONTEXTO ESPAÑOL:

- La segregación ocupacional por sexo del propio mercado laboral.
- Los pactos entre varones o pactos entre iguales.
- Estereotipo gerencial existente en la cultura organizacional con pautas asociadas con: el rol masculino, el compromiso con la organización, el éxito en la carrera y la dedicación al trabajo.
- La división del trabajo productivo/reproductivo.
- El “techo de cemento”

Para Chinchilla y colaboradores/as (2005), el **techo de cemento** se definiría como el que se auto-imponen las mujeres que deciden no querer promocionar por el alto coste personal y familiar que va a tener el nuevo puesto. Esto es así cuando en la cultura de dirección se programan reuniones tarde o imprevistas, cuando no se utilizan videoconferencias y se sigue valorando el presentismo, etc. Se puede visibilizar en el rechazo de algunas mujeres a la promoción a puestos directivos en previsión de los obstáculos que puedan encontrarse para conciliar su vida personal y laboral; y, por otro lado, el abandono de las mujeres ante la presión que se ejerce sobre las mismas en estos puestos, ya que es mayor que la ejercida sobre sus compañeros varones.

#### **La segregación horizontal**

Otra situación de desigualdad por cuestión de género que se da en el ámbito laboral (y educativo) es la segregación horizontal, la cual se produce por la distribución desproporcionada de mujeres y hombres en diferentes sectores laborales/ámbitos

profesionales. Este hecho se evidencia a través de la calificación de masculino o femenino según las características atribuidas a numerosos trabajos (Sarrió et al., 2002).

La visión estereotipada de género supone en las mujeres determinadas competencias como son el cuidado, el buen trato con las personas, y la limpieza. Debido a estos roles existe un gran número de trabajadoras en sectores como la educación y la sanidad, habiéndose prácticamente estancado sus porcentajes de acceso a sectores masculinizados durante las últimas décadas. Por su parte, a los varones se le atribuyen la fuerza física, el manejo de herramientas, maquinaria y tecnología. Socialmente hay trabajos que se consideran etiquetados como femeninos (requieren actitud sumisa, falta de fuerza física, destreza en tareas manuales, etc.) y otros masculinos (puestos que demandan aptitudes que se presuponen en los hombres y no en las mujeres, como es el caso de profesiones de albañil, mecánico, piloto, etc.). Las titulaciones de magisterio y educación infantil se consideran un trabajo femenino, mientras que las profesiones de ingeniería en obras públicas suelen etiquetarse como masculinas.

La segregación horizontal de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad. Es bastante frecuente que, en muchas unidades familiares en las que trabajan ambos miembros de la pareja, cuando surge algún contratiempo inesperado, sea la mujer la primera en abandonar su puesto, so pretexto de haber sido explícita o implícitamente asumido por toda la familia como actividad subsidiaria. A su vez, el carácter de complementariedad, característica del trabajo femenino, deriva fundamentalmente de la menor dedicación temporal y de la menor retribución económica, con lo que los indicadores de salario, tiempo, valoración y estabilidad en el empleo se realimentan entre sí (Sarrió et al., 2002).

En nuestra sociedad existen muchas más ocupaciones masculinizadas, por lo que las mujeres tienen menos opciones y oportunidades en el mercado laboral. Las mujeres se encuentran con muchas más barreras cuando acceden a ocupaciones masculinizadas que les dificultan mantener el empleo y promocionar, que los varones que acceden a ocupaciones feminizadas, que en muchas ocasiones incluso promocionan con más facilidad que sus

compañeras de trabajo. Además, la responsabilidad, casi exclusiva, de las mujeres frente al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos afecta a los tipos de trabajos por ellas preferidos, reflejándose en un claro desplazamiento de las trabajadoras hacia la flexibilidad laboral en materia de tiempo de trabajo (horario /jornada flexible y trabajo a tiempo parcial), y por aquellos empleos en que haya facilidad de reingreso tras el abandono temporal. La división sexual del trabajo lleva no solamente a que las mujeres dediquen una mayor cantidad de tiempo a trabajo doméstico y al cuidado de otras personas, sino que, incluso en muchos casos, realicen una carrera profesional interrumpida con períodos inactivos o prácticamente inactivos.

Para acabar con la segregación ocupacional por razón de sexo es fundamental eliminar e innovar los estereotipos femeninos y masculinos, al objeto tanto de integrar a los varones en los trabajos tradicionalmente “femeninos” como a las mujeres en los empleos comúnmente considerados “masculinos”. La segregación ocupacional de la mujer y los empleos habitualmente “femeninos” no sólo responden al estereotipo sexual femenino relativo a las “presuntas” habilidades o aptitudes femeninas, sino también a prejuicios –asimismo sexuales- basados en las “hipotéticas” preferencias de las mujeres en lo que se refiere al empleo (básicamente en su –al parecer “innata”- inclinación por los trabajos “flexibles”) (Escarrer et al., 2007).

El fin es romper con los estereotipos de género, promover el acceso de las mujeres a los estudios y las ocupaciones masculinizadas. En la actualidad, las oportunidades de mujeres y hombres no son las mismas en el mercado de trabajo. Ni sus oportunidades, ni su situación laboral, ni sus salarios son por lo general similares, y esto tiene consecuencias negativas importantes para muchas mujeres en su día a día.

### **En busca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: marco legal**

Como se ha comentado anteriormente, existen leyes y normas de diferentes niveles que persiguen conseguir ese equilibrio en la representación de hombres y mujeres en los puestos de dirección, o en las promociones laborales. Estas medidas a veces son directas, y

otras indirectas. A continuación se hace un repaso de todas ellas, desde lo más general (internacional) hasta lo más concreto o particular (la propia Universidad de Huelva).

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal. La normativa básica en materia de género de nuestro país, tanto estatal como autonómica, nos permitirá valorar la situación en la que se encuentra la Universidad de Huelva en materia de género, durante el periodo objeto de nuestro estudio, y comprobaremos si se ajusta a la normativa legal en la que se establece la necesidad de introducir la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario y académico.

A nivel internacional hay que destacar las cuatro conferencias mundiales realizadas sobre la mujer por la Organización de las Naciones Unidas<sup>1</sup> - México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995-, que han conseguido poner de manifiesto la igualdad de género como controversia a nivel mundial, proyectando el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad entre los géneros.

La igualdad y no discriminación por razón de sexo también se recoge en ámbito de la Unión Europea. Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999) se refuerza el principio de igualdad entre hombres y mujeres a tener en cuenta en el desarrollo de las políticas de los países miembros de la Unión Europea.

#### **a) Normativa Estatal**

Por lo que respecta a la Normativa Estatal en España, la Constitución Española en sus Artículos 14 y 9.2 establecen respectivamente la igualdad de cualquier persona ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, así como la responsabilidad de los poderes públicos para remover los obstáculos que impidan o dificulten que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

---

<sup>1</sup> Accedido el día 6 septiembre de 2017 <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Al ser las Universidades Administraciones Publicas le es de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>2</sup>, en la que se plantea la necesidad de establecer permisos para lograr dicha conciliación.

El 13 octubre de 2003 se aprueba la Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno<sup>3</sup>, que proyecta la necesidad y obligación de realizar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluyendo a la normativa universitaria.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>4</sup>, hace referencia explícitamente a la formación en el ámbito universitario al establecer en su Art. 4.7: *“Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”*.

Posteriormente fue aprobada la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>5</sup>. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

En su Art. 25 regula la igualdad en el ámbito de la educación superior y plantea las siguientes medidas:

---

<sup>2</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE núm. 266, de 06/11/1999).

<sup>3</sup> 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. (BOE núm. 246, de 14/10/2003).

<sup>4</sup> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29/12/2004).

<sup>5</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23/03/2007).

*“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.”*

Recoge en el Art. 45.1 el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades: *“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.”*

En el Título V la Ley Orgánica 3/2007 en su Art. 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones Públicas para aplicar el principio de igualdad: *“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*

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

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

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

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

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

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

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

Con posterioridad la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto de Empleado Público<sup>6</sup> recoge, en su disposición adicional octava, la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para asegurar el respecto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, dirigido a evitar la discriminación entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible<sup>7</sup>, en su Art. 62.2 g destinado a la competitividad universitaria establece “*Potenciar la cooperación al desarrollo, configurando los Campus de Excelencia Internacional como espacios de socialización, de transmisión de valores humanos y de garantía de la igualdad de oportunidades, igualdad de género, y la plena integración de las personas con discapacidad”.*

En la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación<sup>8</sup> establece en el apartado VIII de su Preámbulo que “*La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tomada en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito”.* Entre los objetivos generales de esta ley se indica en el Art. 2 apartado k “*Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”.* En la disposición adicional decimotercera dedicada a la implantación de la perspectiva de género se recoge la obligatoriedad de adoptar Planes de igualdad que serán objeto de seguimiento anual y que deben incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

---

<sup>6</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm. 89, de 13/04/2007).

<sup>7</sup> Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. (BOE núm. 55, de 05/03/2011).

<sup>8</sup> Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. (BOE núm. 131, de 02/06/2011).

## **b) Normativa Autonómica**

Las Universidades Públicas de Andalucía, además de las leyes estatales, deben regirse por las normas autonómicas.

La ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en Andalucía<sup>9</sup>, en sus Artículos 139 y 140 recoge la obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto por razón de género, así como la composición paritaria de mujeres y hombres en la creación de los órganos consultivos y de asesoramiento de la Administración de la Junta de Andalucía. Mediante el Decreto 93/2004, de 9 de marzo<sup>10</sup>, se regula el informe de evaluación del impacto de género previsto en la Ley anterior.

Posteriormente, la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía<sup>11</sup>, en su Art. 18.3 establece que *“En las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno que realice el Presidente o la Presidenta de la Junta de Andalucía, cada sexo estará representado en, al menos, un cuarenta por ciento”*.

La ley orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía<sup>12</sup>, en el Art.15 garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. En el Art. 21.8 establece que los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social. En el resto de su articulado se regula la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar, así como que en los nombramientos y designaciones de instituciones y órganos que corresponda efectuar al Parlamento de Andalucía regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

---

<sup>9</sup> Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza (BOJA núm. 251, de 31/12/2003).

<sup>10</sup> 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. (BOJA nº 50, 14/03/2004).

<sup>11</sup> Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA nº 215 de 07/11/2006).

<sup>12</sup> Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. . (BOE nº 68 de 20/03/2007).

Por otra parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía<sup>13</sup>, incluye al sistema universitario andaluz en su ámbito de aplicación, tal y como dispone el art. 2.2c).

El Título II de la citada norma se dedica a la previsión de medidas para promover la igualdad de género, y establece en su Art. 20 la 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.”*

En el Art. 21 dedicado a los proyectos de investigación se recoge que:

*“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*

---

<sup>13</sup> Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA nº 247 de 18/12/2007).

*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.”*

Por su parte, el Art. 23.6 establece que *“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”*.

Otra norma autonómica a tener en cuenta es la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género<sup>14</sup>, que tiene por objeto, tal y como establece en su Art. 1 *“actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo será objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación”*.

El Art. 16 de la citada norma dedicado a las Enseñanzas Universitaria establece que:

- 1. La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.*
- 2. En especial, se promoverán los contenidos sobre violencia de género en los ámbitos académicos relacionados o que tengan que intervenir en la atención a las mujeres, y en los que formen a profesionales de la enseñanza y de los medios de comunicación.*
- 3. La administración educativa competente promoverá los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta ley”*.

---

<sup>14</sup> Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. (BOJA nº 247 de 18/12/2007).

El I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 <sup>15</sup> establece las siguientes líneas de actuación en el ámbito educativo:

- Objetivo 1: Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.
- Objetivo 2: Promover las Competencias necesarias para incorporar la Igualdad de Género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.
- Objetivo 3: Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.
- Objetivo 4: Eliminar los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios en los libros de texto y demás materiales curriculares.
- Objetivo 5: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.

Como medidas específicas para alcanzar el Objetivo 5, en el Plan se propone:

- 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.
- Arbitrar medidas de apoyo para el cuidado de familiares a cargo en las Universidades Andaluzas
- 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.
- 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.

---

<sup>15</sup> Accedido el día 6 de septiembre de 2017

[http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/portal\\_web/web/la\\_consejeria/igualdad\\_genero/plan\\_estrategico\\_igualdad.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/portal_web/web/la_consejeria/igualdad_genero/plan_estrategico_igualdad.pdf)

- 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.
- Objetivo 6: Reconocer la Igualdad de Género como materia universitaria, investigadora y de gestión.

Se recogen las siguientes Medidas:

- Inclusión de enseñanzas en materia de Igualdad de Género en todos los Planes de Estudios Universitarios de Andalucía.
- Implicar al Observatorio Andaluz para la Convivencia Escolar en la elaboración de propuestas para la formación Universitaria en materia de Género, especialmente en la formación inicial del profesorado.
- Impulso de la introducción de enseñanzas en materia de Igualdad de Género como requisito para la obtención del título de Master de Profesorado en ESO, Bachillerato, FP o Enseñanza de Idiomas, en todas sus modalidades.
- Impulsar la introducción de la titulación en materia de género, en la programación de Postgrado de las Universidades Andaluzas, como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.
- Apoyo al desarrollo de proyectos de investigación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Aplicación de acciones positivas para la realización de investigaciones cuya titular/es sean mujeres.
- Impulso a las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i).

Posteriormente, por Acuerdo de 16 de febrero de 2016 del Consejo de Gobierno, se aprueba el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021<sup>16</sup>. En su apartado Primero dicho Plan se concibe *“como el marco de actuación y la herramienta para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, tanto en aspectos*

---

<sup>16</sup> Acuerdo de 16 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021. (BOJA nº 41 de 02/03/2016).

*estructurales y culturales de la Administración, como en los relacionados con la vida y las actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas”.*

### **c) Normativa Universitaria**

Por lo que respecto al marco normativo universitario hay que destacar la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades<sup>17</sup>. En su preámbulo recoge que la igualdad entre mujeres y hombres es un valor social que se debe alcanzar en la universidad: *“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. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación”*. Para conseguir este objetivo *“Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios”*.

Entre las funciones que corresponden a la Conferencia General de Política Universitaria, según establece el Art. 27 bis de la citada Ley, se encuentra la de: *“Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad”*.

Por su parte, el apartado 1 del Art. 41, introducido por la Ley Orgánica 4/2007, queda redactado del siguiente modo: *“La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de*

---

<sup>17</sup> Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (BOJA nº 89 de 13/04/2007).

*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*". En el apartado 4 del citado precepto se recoge que: *"Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos"*.

El párrafo b) del apartado 2 del artículo 46, referente a los derechos y deberes de los estudiantes, queda redactado del siguiente modo: *"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"*.

Asimismo, la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 4/2007 establece 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 mujeres y hombres.

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales<sup>18</sup>, recoge en su exposición de motivos que se debe tener en cuenta que *"la formación en cualquier actividad profesional debe contribuir al conocimiento y desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, de solidaridad, de protección medioambiental, de accesibilidad universal y diseño para todos, y de fomento de la cultura de la paz"*.

Por último citar el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. (BOE nº 260 de 30/10/2007).

<sup>19</sup> Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. (BOJA nº 92 de 13/05/2010).

Entre la normativa universitaria de relevancia para las Universidades en materia de igualdad propia de cada Universidad, hay que hacer referencia a lo aprobado expresamente en sus Estatutos, Planes de Igualdad, Planes Estratégicos Institucionales así como en sus Convenios Colectivos.

La Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Huelva entró en funcionamiento con fecha 17 de junio de 2008, aprobándose el I del Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva por Consejo de Gobierno en su sesión de 21 de Febrero de 2012. Este Plan se estableció en base a un Diagnóstico, de fecha 25 de Abril de 2011, en el que se evaluaron los distintos indicadores seleccionados, para detectar si existían diferencias por razón de género, entre el periodo comprendido de 2006 a 2010. Posteriormente el Consejo de Gobierno, en sesión de 20 de junio de 2014, aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de la Universidad de Huelva, en el que uno de los objetivos principales de este Protocolo, tal y como se recoge en su declaración de principios, es diferenciar los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de aquellos conflictos interpersonales que se puedan producir en un momento determinado y que contengan elementos de naturaleza sexual.

### **3. METODOLOGÍA**

Para realizar este trabajo se ha solicitado a los responsables de las diferentes Áreas, Unidades, Centros, Oficinas y Servicios del Personal de Administración y Servicios, Alumnado y Personal Docente e Investigador de la Universidad de Huelva datos de carácter cuantitativo, segregados por sexo, que nos permitirán identificar la situación en materia de igualdad en la que se encuentra esta Universidad. La realización de este estudio ha sido precedida de actuaciones que a continuación pasamos a detallar.

En primer lugar, en enero de 2015 se celebró una reunión con la Directora de Igualdad y del Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria, en la que se debatió los distintos aspectos que debían de analizarse en este informe-diagnóstico para conocer la situación en la que se encontraba nuestra Institución en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes estamentos que la conforman.

Para recopilar los datos necesarios, desde la Unidad de Igualdad -dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Empresa de la Universidad de Huelva- se contactó de manera formal con los responsables de los diferentes vicerrectorados, áreas y servicios implicados en el estudio, a los que se enviaron desde la Unidad solicitud de datos a través de cartas, correo electrónicos e incluso personándonos en las propias dependencias de los distintos servicios ante la dificultad de contactar con ellos y obtener la información. Otra fuente de información han sido los datos publicados por los distintos servicios de la Universidad de Huelva a través de sus respectivas páginas web.

La metodología utilizada para esta investigación se ha basado en los datos obtenidos de la población objeto del estudio (comunidad universitaria de la Universidad de Huelva) en los cursos de 2011 a 2014. Para ello se ha realizado una estadística descriptiva que incluye tablas y gráficos que hacen patentes las desigualdades en sexo-género que existe en el contexto de la Universidad de Huelva. Parte de la información se representa en gráficos para poder apreciar mejor las posibles diferencias existentes.

En la recogida y tratamiento de los datos se ha seguido el siguiente orden: hemos comenzado con los datos relativos a los Órganos Colegiados y Unipersonales que forman la Universidad de Huelva. A continuación, se exponen los datos relativos a los Equipos de Dirección de los Centros y las Direcciones de Departamentos. En los datos relativos al Personal Docente e Investigador se ha seguido los siguientes criterios: Categoría Profesional, Centro al que pertenece, Direcciones de Proyectos de Investigación y Equipos de Investigación, Sexenios de Investigación reconocidos, Movilidad Internacional. Respecto al Personal de Administración y Servicios, hemos analizado su evolución numérica, en el período objeto de este estudio, en función del régimen jurídico y del grupo al que pertenecen. Posteriormente se exponen los datos relativos al alumnado de la Universidad de Huelva en su diferentes Facultades y Titulaciones, Títulos Propios por Ramas de Conocimiento, Movilidad Internacional, Becados/as, Discapacidad y representantes del alumnado, Trabajos Fin de Máster presentados, para finalizar con el alumnado del Proyecto Alumno 10C. Por último, y a modo de curiosidad, se detallan los datos relativos a las publicaciones que, desde el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, se han editado en materia de género.

## 4. RESULTADOS

### a. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

En este apartado se analiza la distribución por sexo en los Órganos de Gobierno de la Universidad de Huelva (UHU), considerando tanto cargos unipersonales de libre designación, como aquellos que lo son por elección como Decanatos, Dirección de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería o Direcciones de Departamentos. En cumplimiento de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, conlleva que los Órganos de Gobierno debieran ser paritarios, con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres (el porcentaje de mujeres y hombres debería oscilar entre el 40 y el 60%).

#### i. Distribución por sexo en los Órganos Colegiados

En primer lugar, examinamos la representación de mujeres y hombres en el **Consejo de Dirección**. Órgano designado por el Rector o Rectora para ser asistido en el desarrollo del ejercicio de sus competencias, e integrado por Vicerrectores o Vicerrectoras, el Secretario o Secretaria General y el o la Gerente.

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
2011	8	3	11
2012	9	2	11
2013	5	4	9
2014	6	4	10

Tabla 1: Distribución del Consejo de Dirección por curso y sexo

La composición del Consejo de Dirección de la UHU ha ido evolucionando a lo largo de los años, consiguiendo en 2014 un porcentaje paritario de hombres y de mujeres (40% vs 60% siendo en 2011 bastante desigual 27.27% vs 72.72%).

El **Consejo de Gobierno** es el órgano de gobierno de la Universidad. Establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad, así como las directrices y procedimientos para su aplicación, en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos, y ejerce las

funciones previstas en la Ley Orgánica de Universidades y las que establezcan los Estatutos de las Universidades.

Según el Art. 15.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, el Consejo de Gobierno estará constituido por el Rector o Rectora, que lo presidirá, el Secretario o Secretaria General, el o la Gerente y otros miembros de la propia comunidad universitaria, estos últimos de carácter electivo: 15 de ellos son designados por el Rector o Rectora, entre los que se incluirán los Vicerrectores o Vicerrectoras, 20 miembros del Claustro, 9 Directores/as de Centro , 6 Directores/as de Departamentos y 3 miembros del Consejo Social.

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
2011	40	17	57
2012	42	16	58
2013	35	23	58
2014	34	24	58

Tabla 2: Distribución del Consejo de Gobierno por curso y sexo

Como puede observarse, en la composición del Consejo de Gobierno podemos apreciar como la representación de mujeres en estos puestos ha ido incrementándose en los últimos años, consiguiendo un porcentaje rozando la proporción de presencia equilibrada (41.37% vs 58.62%), cosa que no ocurría en 2011 (29.82/ vs 70.17%).

El **Consejo Social** de la Universidad de Huelva es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad. De acuerdo con el Art. 14 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, le corresponde la supervisión de las actividades de carácter económico de la Universidad y del rendimiento de sus servicios; promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la Universidad y las relaciones entre ésta y su entorno social, profesional, económico y social al servicio de la calidad de la actividad universitaria. Asimismo, le corresponde la aprobación del presupuesto y la programación plurianual de la universidad, a propuesta del Consejo de Gobierno. Está compuesto por 26 miembros: Presidente/a, 3 miembros natos (Rector/a, Secretario o Secretaria General y el/la Gerente), 3 representantes de la comunidad universitaria, 4 designados/as por el Parlamento de Andalucía, 4 designados/as por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, 4

designados/as por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva, 2 designados/as por Organizaciones Sindicales, 2 designados/as por Organizaciones Empresariales, 1 designado/a por Organizaciones de Economía Social y 2 designados/as por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
2011	19	7	26
2012	20	6	26
2013	18	8	26
2014	20	6	26

Tabla 3: Distribución del Consejo Social por curso y sexo

El número de mujeres que ocupan estos cargos a lo largo de estos años sigue siendo claramente inferior al número de hombres que lo ejercen. La presencia de las mujeres no alcanza el 40% frente a la ocupación de estos puestos por varones que sobrepasa el 60%.

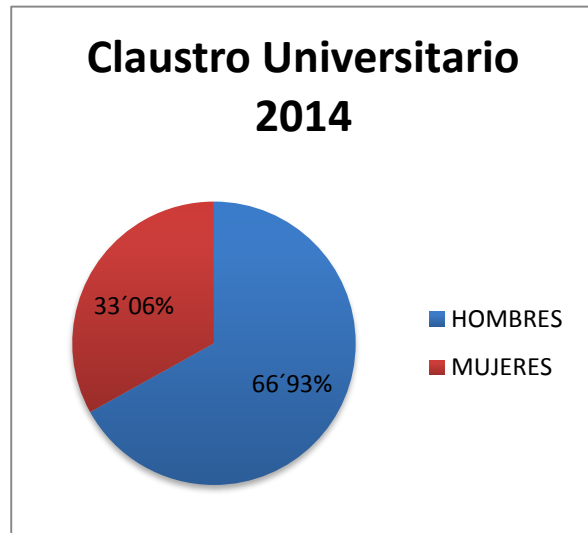
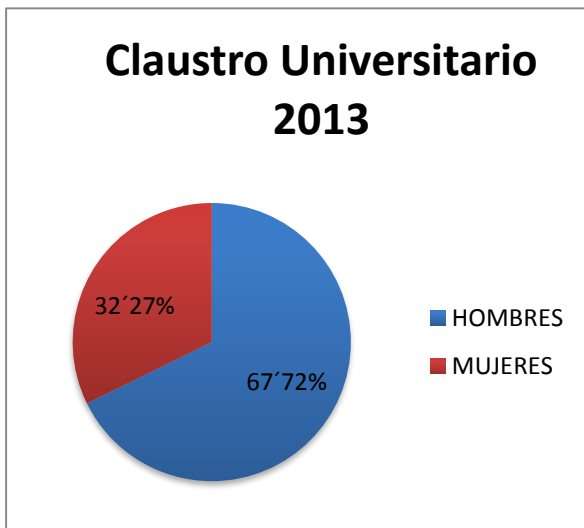
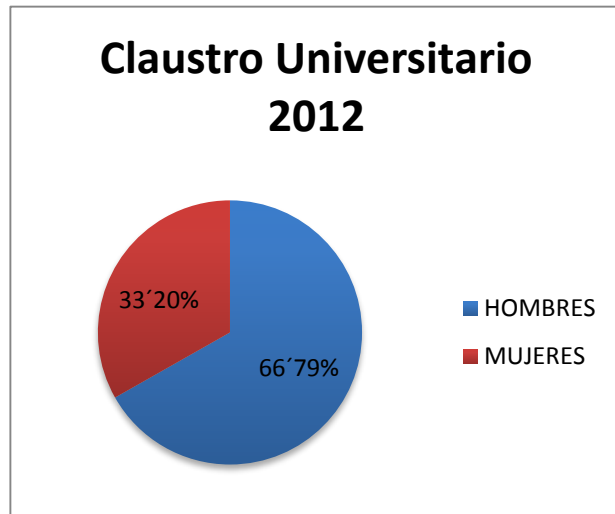
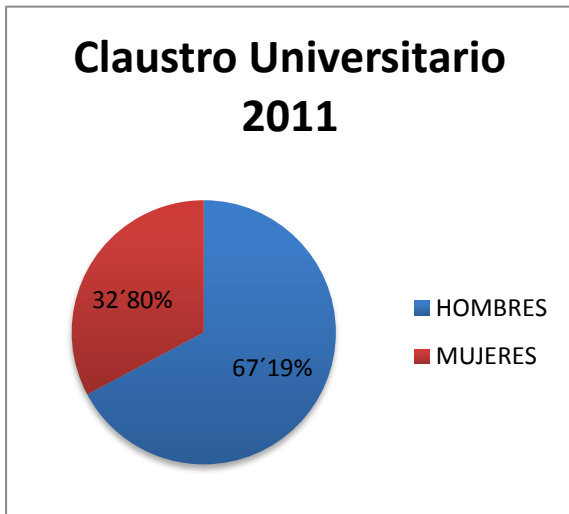
La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su Art. 16 establece que el **Claustro Universitario** es el máximo órgano colegiado de representación de la comunidad universitaria. El Claustro Universitario estará compuesto por el Rector o Rectora, que lo presidirá, el Secretario o Secretaria General y el o la Gerente, y un máximo de 300 miembros. De acuerdo con ello, la Universidad de Huelva, en sus Estatutos aprobados por Decreto 232/2011, de 12 de julio, optó por incluir en la Composición del Claustro un total de 255 claustrales, representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria.

Si consideramos los colectivos que conforman el Claustro Universitario de manera desagregada se puede apreciar que la representación del alumnado mantiene un equilibrio paritario, que también se observa en el caso del colectivo del Personal de Administración y Servicios. No obstante, los hombres continúan siendo mayoría en el sector del Personal Docente e Investigador.

#### **DISTRIBUCIÓN TOTAL DEL CLAUSTRO UNIVERSITARIO POR SEXO**

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
2011	170	83	253
2012	169	84	253
2013	170	81	251
2014	168	83	251

Tabla 4: Distribución del Claustro Universitario por curso y sexo



Gráficos 4,5,6 y 7: Evolución del Claustro Universitario por curso y sexo

El número de mujeres que ocupan estos cargos a lo largo de los años analizados es inferior al número de hombres que lo ejercen, los hombres continúan siendo mayoría y su peso en el claustro es mucho mayor.

## ii. Distribución por sexo de los Órganos Unipersonales

Se consideran, entre otros, como Órganos Unipersonales de Gobierno los Vicerrectores/as, Decanos/as o Directores/as de Centros y Direcciones delegadas del Rector o Rectora.

### ii.1. VICERRECTORADOS

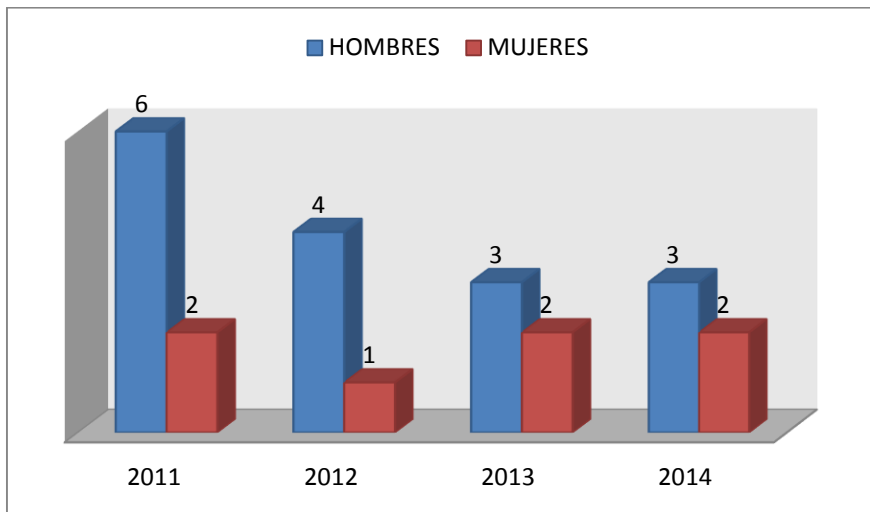


Gráfico 8: Evolución de los Vicerectorados por curso y sexo

Puede apreciarse una tendencia a la representación igualitaria en estos cargos. En 2013 y 2014 el porcentaje de mujeres corresponde al 40% del total frente al 60% de los hombres.

### ii.2. DECANATOS Y DIRECCIÓN DE ESCUELA

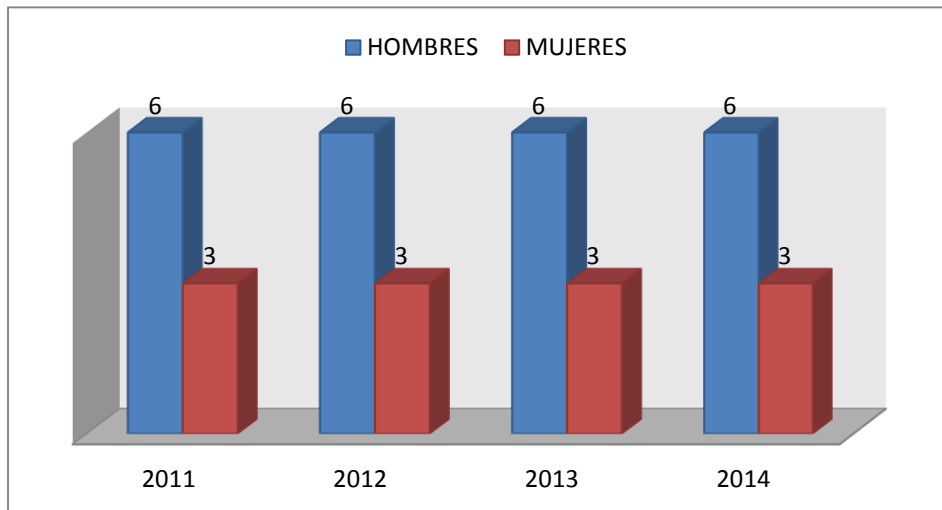


Gráfico 9: Evolución de los Decanatos y Dirección de Escuela por curso y sexo

En el caso de los Decanatos y Dirección de Escuela en la Universidad de Huelva la presencia por sexo es desigual. En conjunto, durante los cursos 2011 a 2014 encontramos una gran diferencia entre el número de representantes hombres (66´66%) y las mujeres que asumen este cargo (33´33%).

### ii.3. DIRECCIONES GENERALES

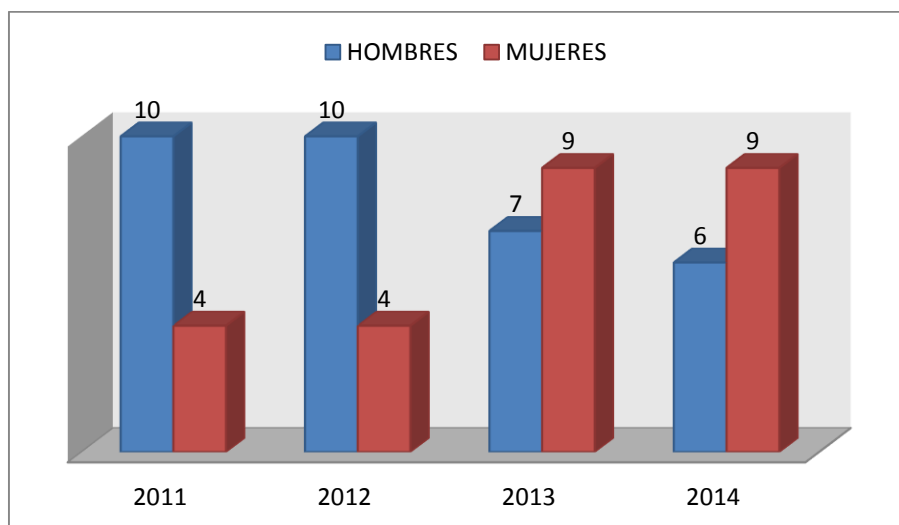


Gráfico 10: Evolución de las Direcciones Generales por curso y sexo

En las Direcciones Generales, podemos apreciar como la representación femenina en estos puestos ha ido incrementándose durante estos años, pasando de corresponder de un 28'57% del total en 2011 a representar en 2014 el 60%.

### **iii. Distribución por sexo en los Equipos de Dirección de los Centros**

#### iii.1. SECRETARIAS DE CENTRO

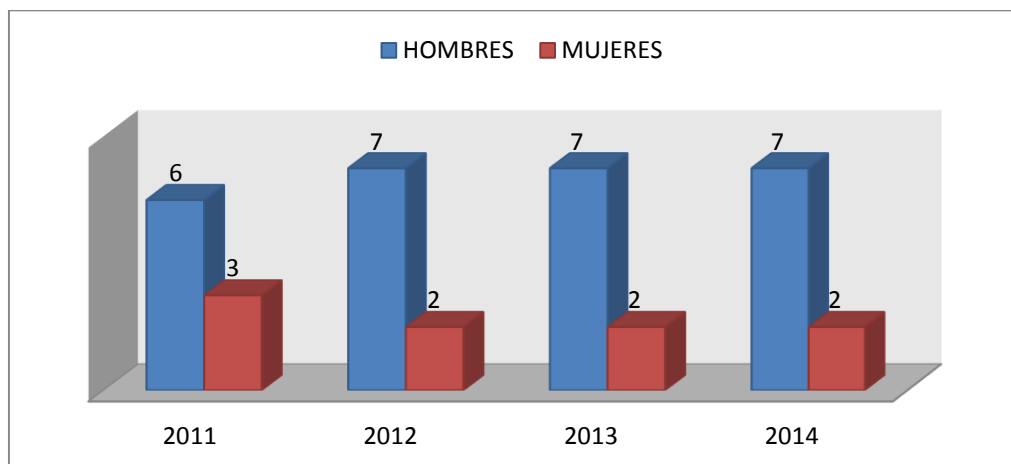


Gráfico 11: Evolución de las Secretarías de Centro por curso y sexo

En las Secretarías de Centro la presencia por sexo es desigual, estos puestos vienen siendo asumidos mayoritariamente por hombres. Del 2012 a 2014 la proporción ha sido del 22'22% de mujeres frente al 77'77% de hombres.

### iii.2. VICEDECANATOS Y SUBDIRECCIONES DE CENTRO

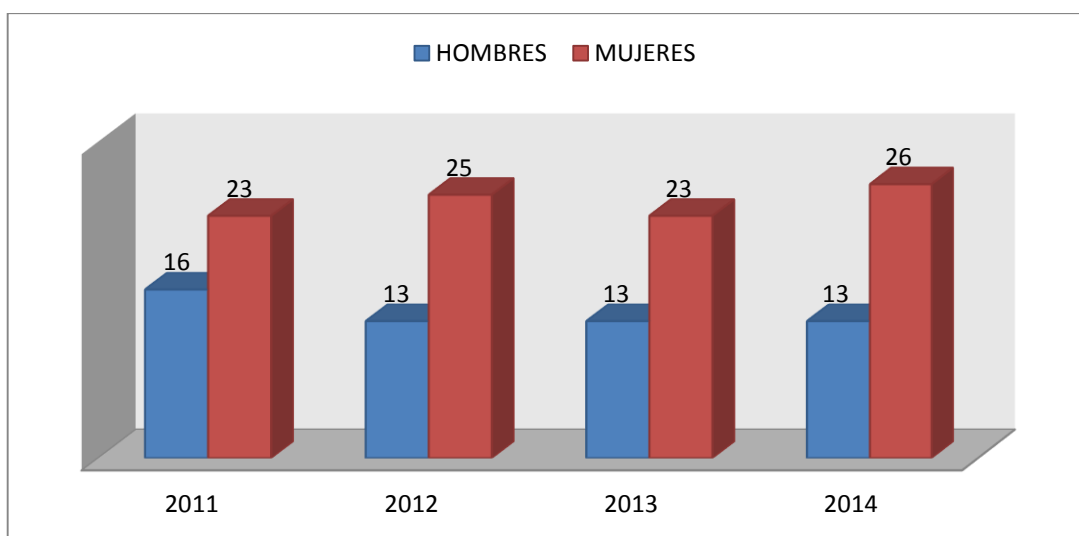


Gráfico 12: Evolución de los Vicedecanatos y Subdirecciones de Centro por curso y sexo

En el caso de los Vicedecanatos y Subdirecciones de Centro es mayoritaria la presencia femenina, siendo la proporción en 2014 del 33'33% de varones frente al 66'66% de mujeres.

### **iv. Distribución por sexo en las Direcciones de Departamentos**

#### iv.1. DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO.

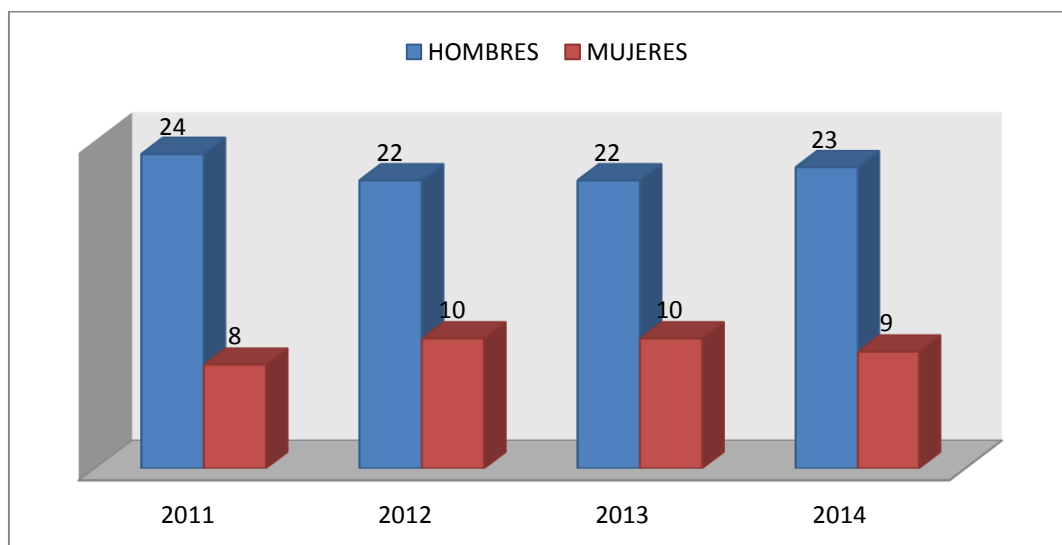


Gráfico 13: Evolución de la Dirección de Departamento por curso y sexo

El número de mujeres que ocupan estos cargos a lo largo de estos años sigue siendo claramente inferior al número de hombres que lo ejercen. La proporción en 2014 era de 28'12% de mujeres frente al 71'87% de hombres.

#### iv.2 SECRETARÍAS DE DEPARTAMENTO

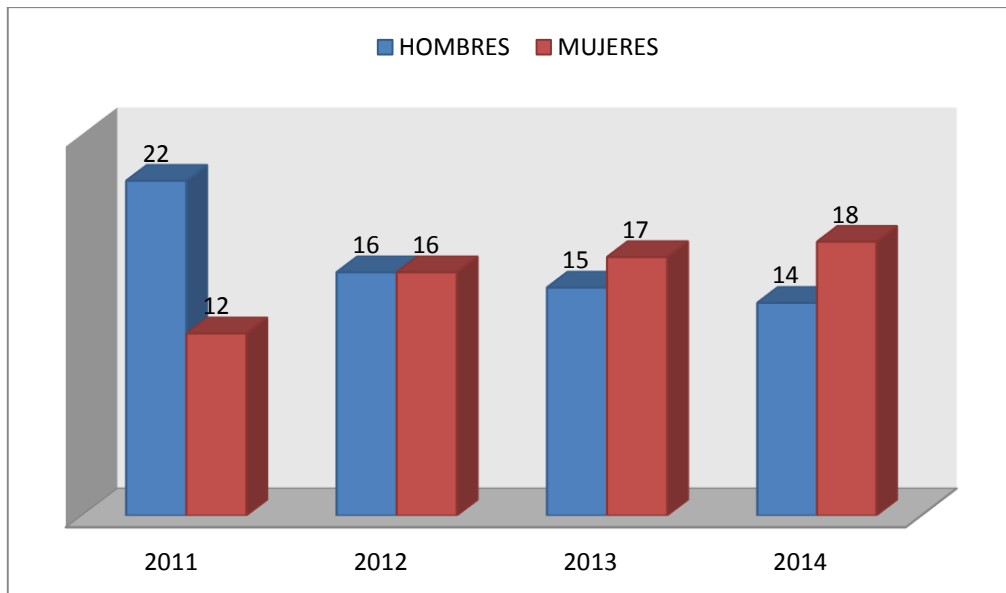


Gráfico 14: Evolución de las Secretarías de Departamento por curso y sexo

En el caso de las Secretarías de Departamento encontramos un ascenso en la proporción de mujeres que la asumen, representando en 2014 el 56'25% del total.

**b. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)**

**EVOLUCIÓN DEL PROFESORADO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESDE EL CURSO 2011-2012 AL CURSO 2014-2015 DESAGREGADO POR SEXO (DATOS A DICIEMBRE DE 2014)**

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2011	553	390	943
2012	500	351	851
2013	504	366	870
2014	481	323	804

Tabla 5: Distribución del Personal Docente e Investigador por curso y sexo

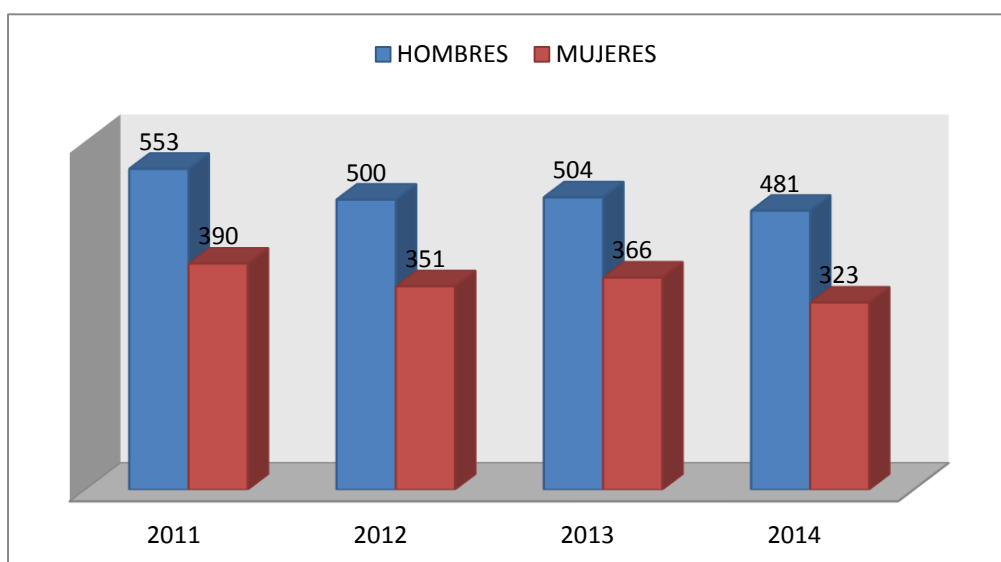


Gráfico 15: Distribución del Personal Docente e Investigador por curso y sexo

Antes de pasar a analizar los datos relativos al profesorado hemos de tener en cuenta algunas consideraciones:

1º) El número total del profesorado a una fecha concreta podría resultar confuso, dado que hay categorías como son el Profesorado Contratado por Necesidades Temporales, Profesorado Sustituto Interino que pueden ser a tiempo parcial o puede estar contratado a tiempo completo pero para un periodo determinado y, por tanto, podría estar incrementando el

número de profesorado a tiempo completo sin que su labor sea desarrollada a lo largo de todo el curso académico de manera estable.

2º) La fecha de valoración de datos en el mes de Diciembre podría no ser del todo adecuada, ya que la contratación del profesorado eventual depende de numerosos factores y puede hacer que se incremente en algunas áreas aunque sólo de forma temporal.

**i. Distribución por sexo en función de la Categoría Profesional.  
Años 2011-2014: Evolución**

PERSONAL CONTRATADO	2011		2012		2013		2014	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
BEC.DOCENTE	2	9	0	0	2	5	0	0
BEC.FPDI	1	4	0	0	3	10	0	0
BEC.POSTDOCT	1	1	0	0	0	0	0	0
AS-CLINICO	2	6	0	0	0	0	0	0
ASOC-CC.SALUD	4	9	6	15	6	15	5	13
ASOCIADO-LOU	101	49	102	44	102	44	73	32
ASOCIADO-LRU	35	4	0	0	0	0	0	0
AYUDANTE DR	3	14	5	5	5	5	4	2
AYUDANTE-LOU	1	5	1	0	1	0	1	0
COLABORADOR	53	45	44	40	44	40	39	36
CONTRATADO DR	32	23	27	28	27	28	31	34
SUSTITUTO.INT	48	73	31	70	31	70	50	64
<b>TOTAL</b>	<b>283</b>	<b>249</b>	<b>216</b>	<b>202</b>	<b>221</b>	<b>217</b>	<b>203</b>	<b>181</b>
PERSONAL FUNCIONARIO	2011		2012		2013		2014	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
C.E.U.	19	6	15	5	15	5	14	5
C.U.	50	3	62	4	61	4	60	4
T.E.U.	46	52	34	46	34	46	27	42
T.U.	155	87	173	94	173	94	177	91
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>148</b>	<b>284</b>	<b>149</b>	<b>283</b>	<b>149</b>	<b>278</b>	<b>142</b>

Tabla 6: Distribución del Personal Docente e Investigador en función de la Categoría Profesional por curso y sexo

El análisis del profesorado contratado nos permite comprobar grandes desigualdades en algunas categorías. El número de profesores/as asociados LOU es mucho mayor que el de resto de profesorado. En 2014 hubo una proporción del 30'47% de mujeres frente al 69'52%

de hombres. También en la categoría de profesorado asociado LRU hubo en el año 2011 una importante disparidad entre el número de profesores y profesoras.

Las categorías de profesorado ayudante venían siendo mayoritariamente representadas por mujeres, encontrándose en 2011 en el 82'35% entre las Ayudantes Doctoras y el 83'33% en las Ayudantes LOU. Esta diferencia ha ido moderándose durante estos años.

Se puede apreciar que una de las categorías más paritarias parece ser la del profesorado colaborador, habiéndose también alcanzado una mayor presencia de mujeres en la categoría de contratado/a doctor/a e incrementándose el número de representación femenina en la categoría del profesorado contratado por necesidades temporales o sustituto interino.

Cabe destacar el número mayoritario de mujeres que disfrutaban de becas docentes, FPDI o Postdoctorales, así como asociadas Clínicas y asociadas Ciencias de la Salud.

Por otra parte, el análisis de la evolución del personal docente funcionario nos permite comprobar cómo en las categorías superiores la presencia de las mujeres es claramente inferior a la de los hombres. La categoría de Titular de Escuela Universitaria, durante el periodo objeto de estudio, es la más paritaria en la que se refleja una mayor representación femenina.

Encontramos mayores diferencias de porcentajes en la categoría de Catedrático/a de Escuela Universitaria donde la presencia de mujeres viene situándose en torno al 24-26'31% del total.

Respecto a la relación entre los porcentajes de representación de hombres y mujeres en la categoría de Titular de Universidad, podemos comprobar que la tendencia desigual se mantiene constante a lo largo de estos años. Así, el porcentaje de mujeres en el año 2011 es del 35'95% frente al 64'04% de los hombres variando a la relación 33'95% - 66'04% en 2014.

La categoría donde podemos comprobar que existe más desigualdad es la de Catedrático/a de Universidad. Como puede apreciarse, el número de Catedráticas se ha mantenido invariable a lo largo de estos años mientras que el número de Catedráticos se incrementó en el año 2012 pasando de 50 a 62. El porcentaje de mujeres Catedráticas en la Universidad de Huelva en 2014 era 6'25% frente a un 93'75% de hombres

Al relacionar las categorías de profesorado contratado con las de funcionario, las mujeres parecen acceder a la carrera docente universitaria de forma mayoritaria a través de becas de formación, adquieren puestos profesionalmente estables, pero acceden en menor medida a los puestos de funcionarios y a las categorías de mayor rango.

## ii. Distribución por sexo según Centro.

### Años 2011 a 2014: Evolución

En este apartado se representa la distribución del profesorado por sexo en las diferentes Facultades y Escuelas que integran la Universidad de Huelva entre los cursos 2011 a 2014.

#### ii.1. TOTAL AÑO 2011

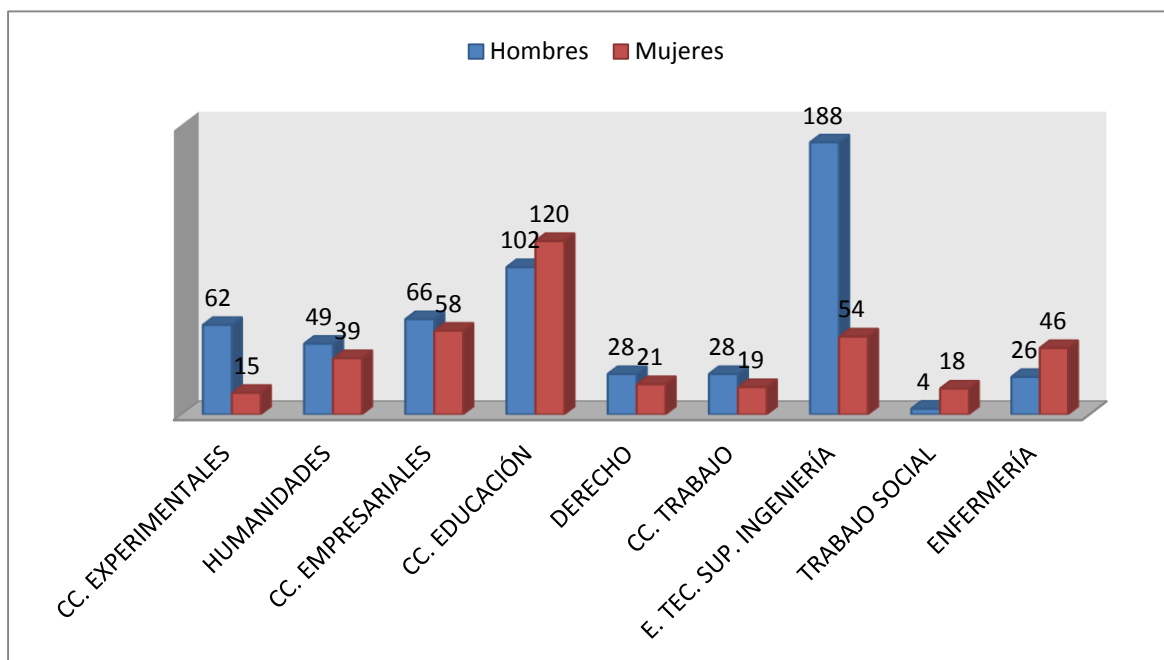


Gráfico 16: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2011

### ii.2. TOTAL AÑO 2012

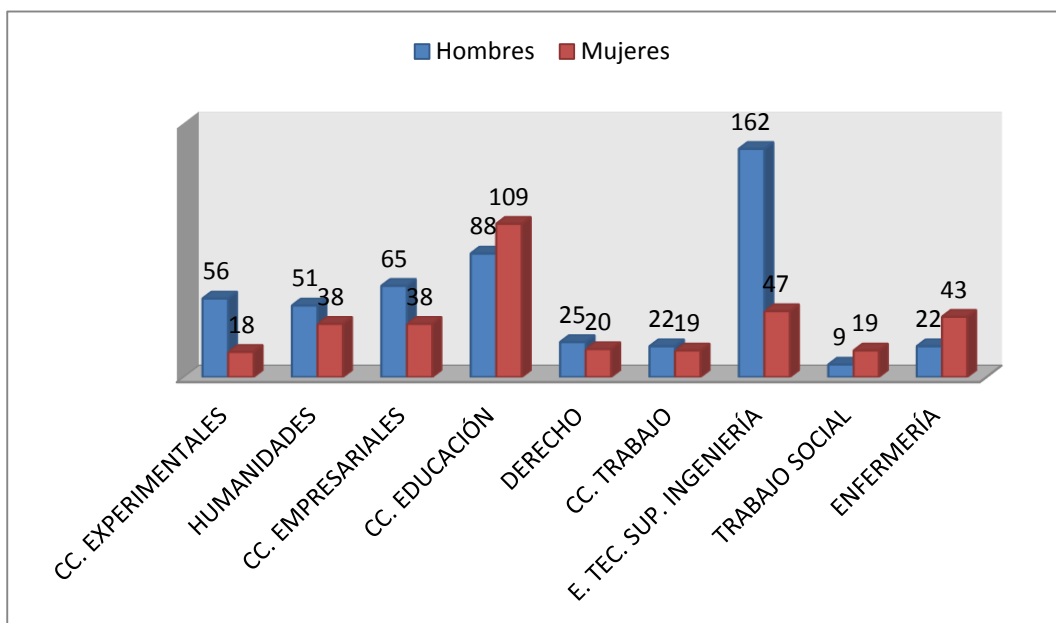


Gráfico 17: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2012

### ii.3. TOTAL AÑO 2013

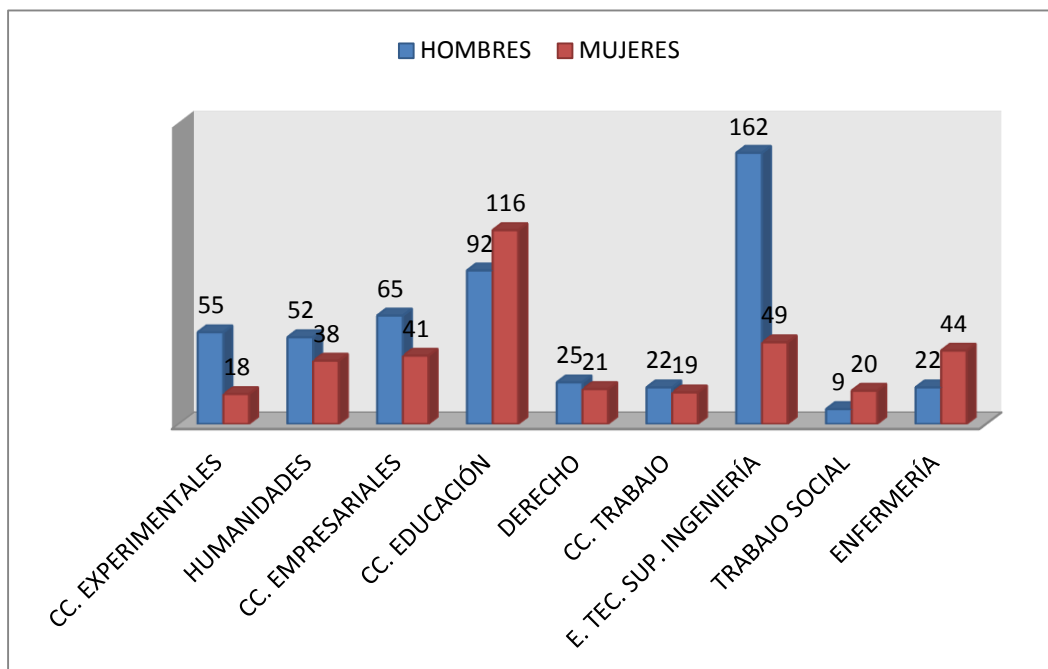


Gráfico 18: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2013

#### ii.4. TOTAL AÑO 2014

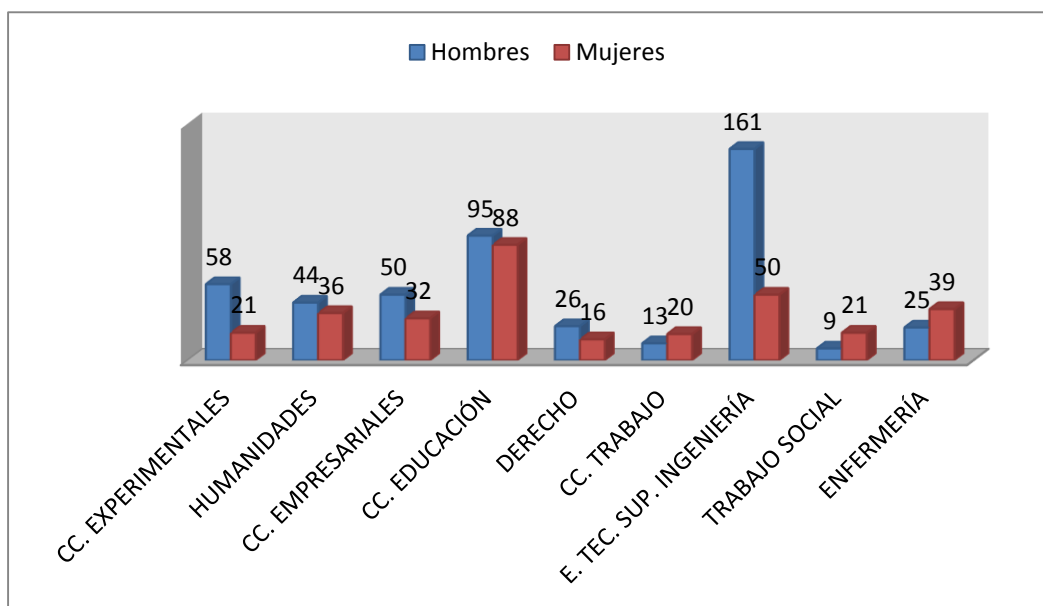


Gráfico 19: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2014

Respecto a la presencia de hombres y mujeres en el profesorado de los diferentes Centros que integra la Universidad de Huelva llama la atención que sigue existiendo la segregación horizontal de sexo, comprobamos una menor presencia femenina en aquellos Centros que imparten Titulaciones consideradas como masculinas, como es el caso de la Facultad de Ciencias Experimentales o en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería. En el primer caso la relación de porcentajes entre hombres y mujeres en 2014 fue de 73´41%-26´58%, mientras que en el segundo, esta relación es del 76´30% de hombres frente a 23´69% de mujeres.

Sin embargo, se aprecia una mayor presencia femenina en aquellos Centros donde se imparten Titulaciones que se consideran, tradicionalmente, como “feminizadas” por estar directamente relacionadas con tareas de atención, cuidado o de responsabilidad social. El porcentaje de mujeres en 2014 en la Facultad de Enfermería supuso el 60´93 % frente al 39´06% de hombres y en la Facultad de Trabajo Social esta relación es del 70% de mujeres frente al 30% de hombres.

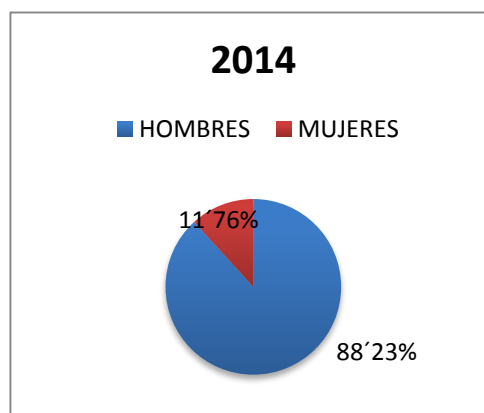
En el resto de Centros nos encontramos proporciones más o menos similares de hombres y mujeres entre su profesorado, siendo las más paritarias las Facultades de Humanidades, Ciencias de la Educación y Derecho.

### iii. Distribución por sexo de las Direcciones de Proyectos de Investigación y Equipos de Investigación

	2011		2012		2013		2014	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
RESPONSABLES DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN JUNTA DE ANDALUCÍA	39	8	36	7	25	4	30	4
RESPONSABLES DE PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN	54	6	52	4	47	4	39	3
DIRECCIONES DE EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN	64	17	64	17	64	17	64	17
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>31</b>	<b>152</b>	<b>28</b>	<b>136</b>	<b>25</b>	<b>133</b>	<b>24</b>

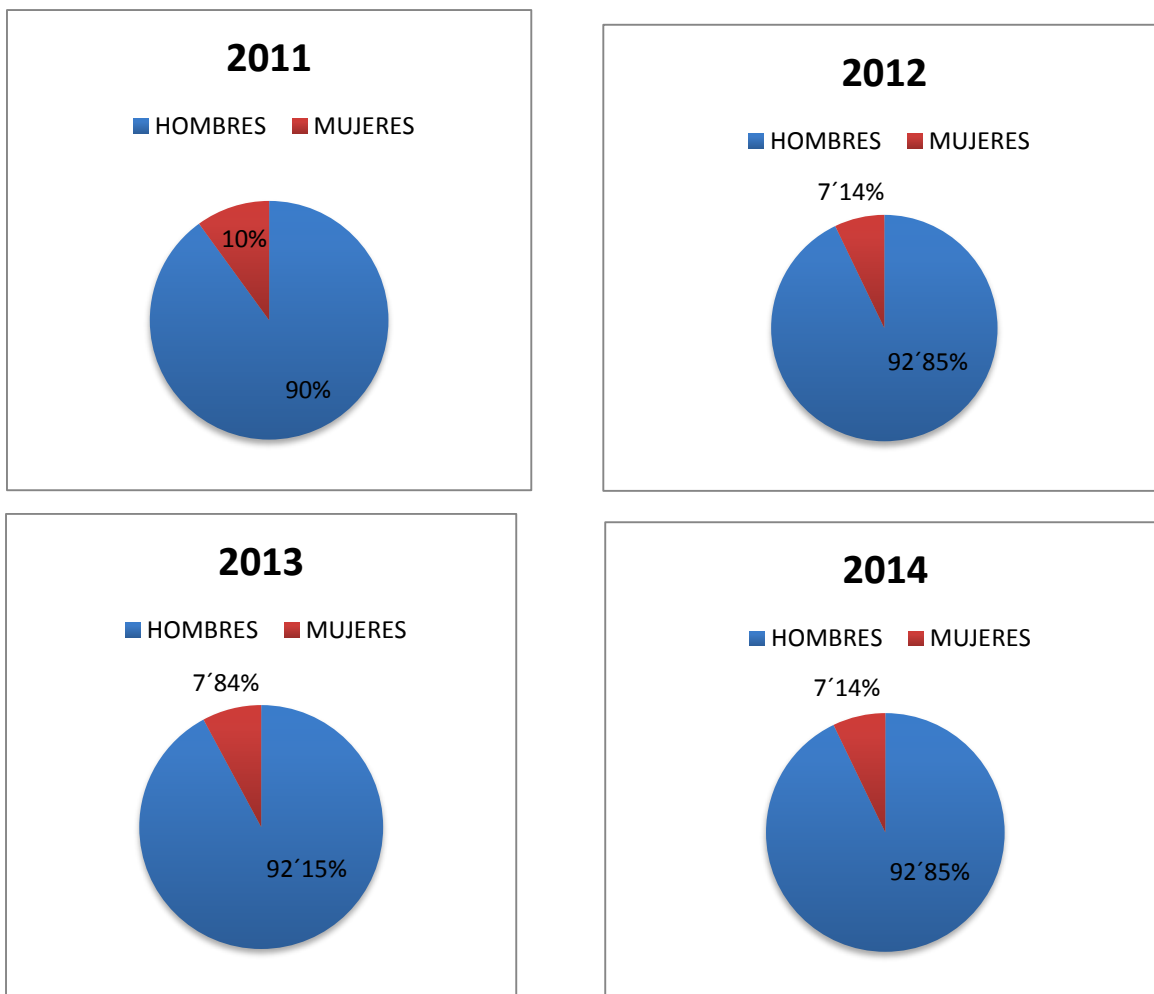
Tabla 7: Distribución del Personal Docente e Investigador en las Direcciones de Proyectos y Equipos de Investigación por curso y sexo

#### iii.1. RESPONSABLES DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN JUNTA DE ANDALUCIA



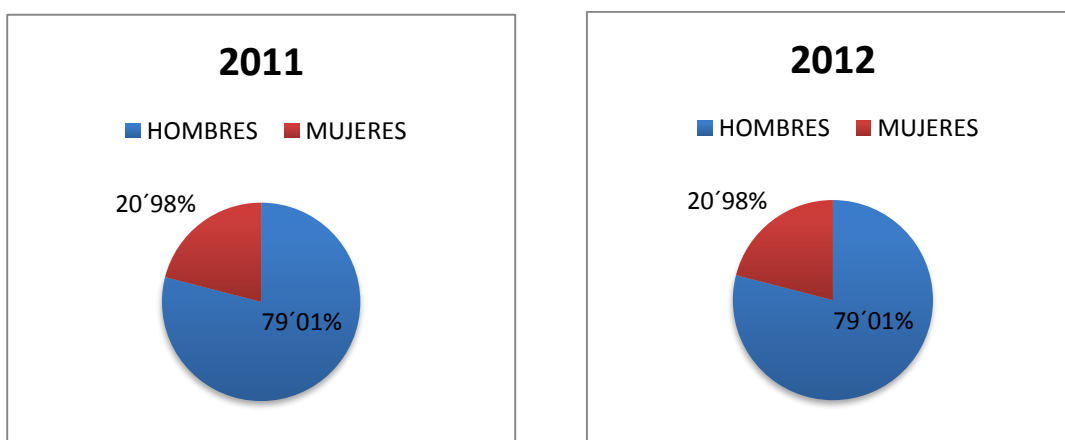
Gráficos 20, 21, 22 y 23: Distribución del PDI Responsable de Proyectos de Investigación Junta de Andalucía por curso y sexo

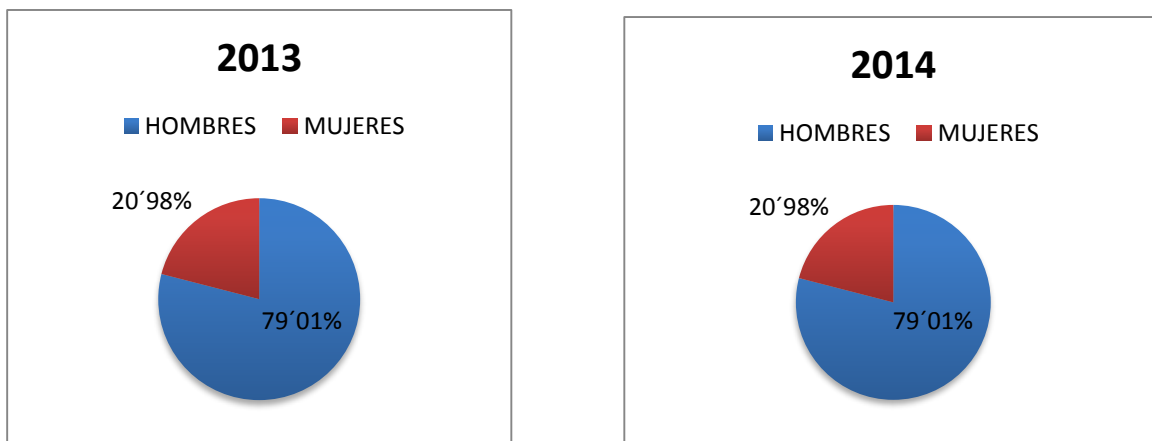
iii.2. RESPONSABLES DE PROYECTOS DEL PLAN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN



Gráficos 24, 25, 26 y 27: Distribución del PDI Responsable de Proyectos del Plan Nacional de Investigación por curso y sexo

iii.3. DIRECCIONES DE EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN





Gráficos 28, 29, 30 y 31: Distribución Direcciones de Equipo de Investigación por curso y sexo

Podemos apreciar una gran diferencia de la presencia de mujeres como responsables de proyectos de investigación, ya sean autonómicos o nacionales, representando el 11'04% del total durante los años analizados (2011-2014). El 20'98% es el porcentaje femenino que nos hemos encontrado entre las direcciones de equipos de investigación.

Estos datos reflejan que las tareas de gestión y dirección de la investigación, que requieren de una mayor disponibilidad de tiempo al margen de las tareas de docencia, son más difíciles de desarrollar entre las profesoras de la Universidad de Huelva.

#### iv. Distribución por sexo del Personal Investigador en formación

En contraste con el apartado anterior en este gráfico se aprecia una mayor presencia de mujeres como Personal Investigador en Formación, representado en 2014 el 58'73% frente al 41'26% de los hombres.

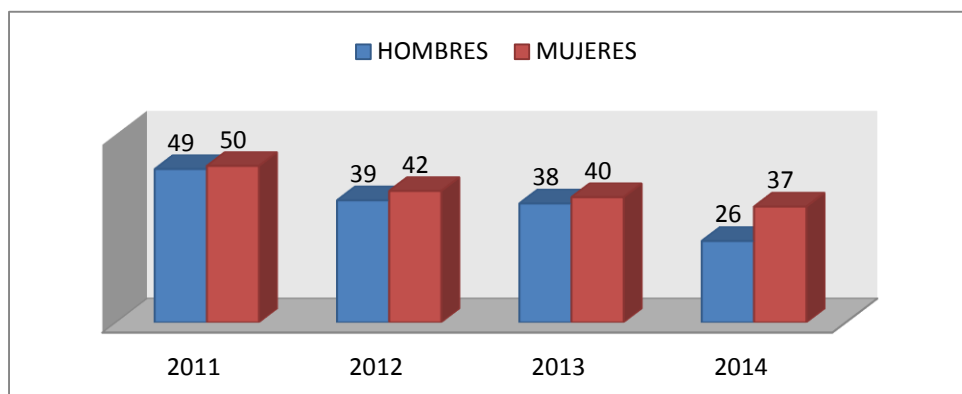


Gráfico 32: Distribución del Personal Investigador en formación por curso y sexo

v. **Distribución por sexo de Sexenios de Investigación Reconocidos**

**EVOLUCIÓN N° DE MUJERES Y HOMBRES CON UN SEXENIO RECONOCIDO DESDE 2011 A 2013**

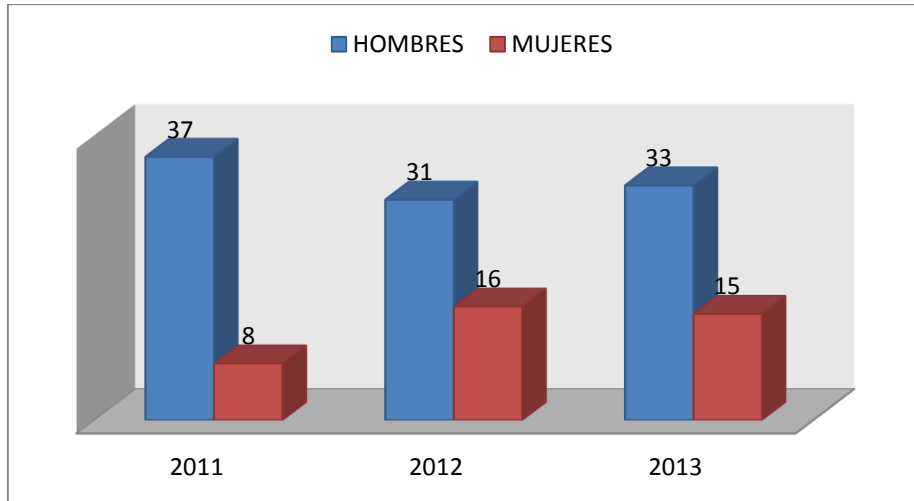


Gráfico 33: Evolución de PDI con un Sexenio de Investigación reconocido por curso y sexo

**EVOLUCIÓN N° DE MUJERES Y HOMBRES CON DOS SEXENIOS RECONOCIDOS DESDE 2011 A 2013**

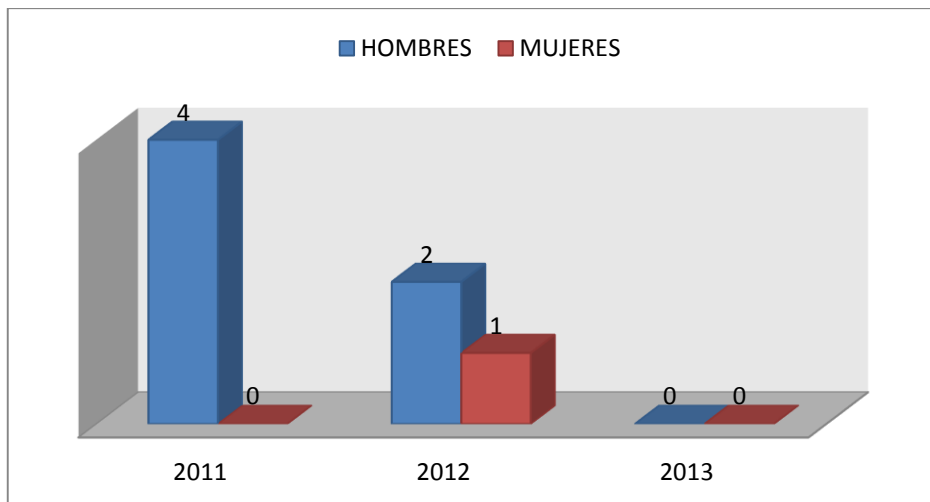


Gráfico 34: Evolución de PDI con dos Sexenios de Investigación reconocidos por curso y sexo

La evolución seguida por el número de mujeres y hombres a los que se les ha reconocido diferentes sexenios de investigación corresponde a los datos aportados anteriormente. Así, la presencia de mujeres que tienen un sexenio reconocido del 2011 a 2013 es del 27'85% bajando al 14'28% en el grupo que tiene reconocidos 2 sexenios.

- vi. **Total personal docente e investigador que han realizado una Movilidad Internacional (\* ESTÁN INCLUIDOS DATOS DEL PAS.)**

**MOVILIDAD DE PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE (SALIENTE)**

***PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AECID/AACID***

CURSO	PERSONAL (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	5	1	6
2012/2013	6	0	6
2013/2014	5	2	7

Tabla 8: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Salientes) en Programas de Cooperación Internacional AECID/AACID por curso y sexo

***PROGRAMA PROPIO VISITAS PREPARATORIAS***

CURSO	PERSONAL (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012*	0	0	0
2012/2013	3	0	3
2013/2014*	0	0	0

\* No se publicó convocatoria

Tabla 9: Distribución de Movilidad del Personal Docente y no Docente (Salientes) en Programa Propio de Visitas Preparatorias por curso y sexo

***ERASMUS FORMACIÓN***

CURSO	PERSONAL (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	9	25	34
2012/2013	4	27	31
2013/2014	2	9	11

Tabla 10: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Salientes) en Erasmus Formación por curso y sexo

**ERASMUS DOCENCIA**

CURSO	PERSONAL (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	9	10	19
2012/2013	7	13	20
2013/2014	15	10	25

Tabla 11: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Salientes) en Erasmus Docencia por curso y sexo

**MOVILIDAD DE PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE (ENTRANTE)**

CURSO	PERSONAL (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	44	67	111
2012/2013	30	30	60
2013/2014	28	25	53

Tabla 12: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Entrantes) por curso y sexo

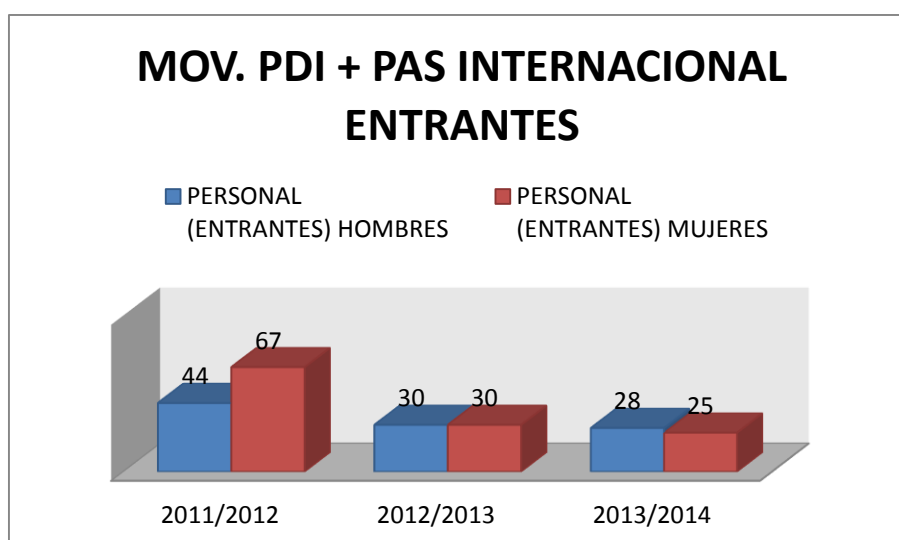


Gráfico 35: Evolución Movilidad de Personal Docente y no Docente (Entrantes) por curso y sexo

A través de estas tablas y gráfica podemos constatar que un mayor número de hombres de la Universidad de Huelva, tanto en los Programas de Cooperación Internacional de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID)/ Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID) como en Programas Propios Visitas Preparatorias han realizado Movilidad Internacional durante los cursos 2011/2012 a 2013/2014.

Sin embargo, con respecto a los Programas de Erasmus Formación, en el que las personas interesadas que trabajan en centros de enseñanza superior pueden formarse en centros de enseñanzas superior de un país al que se encuentre adscrito el programa o asociado al mismo, observamos que la presencia de mujeres es del 80'26% frente al 19'73% de los hombres. Esta gran diferencia se puede acusar al elevado número de mujeres en las áreas de personal de administración y servicios.

El programa Erasmus Docencia, donde las personas interesadas pueden realizar periodos de docencia en centros de enseñanza superior de otros países, se aprecia una presencia equilibradas de mujeres hombres.

Por su parte, en los Programas de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Entrantes), en el curso 2011/2012 hubo una mayor presencia femenina y aunque el número de hombres en 2013/2014 está ligeramente por encima del de mujeres los niveles porcentuales se mantienen dentro de lo equilibrado.

### c. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

#### c.1. DATOS GENERALES DESAGREGADOS POR SEXO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA (2011-2014)

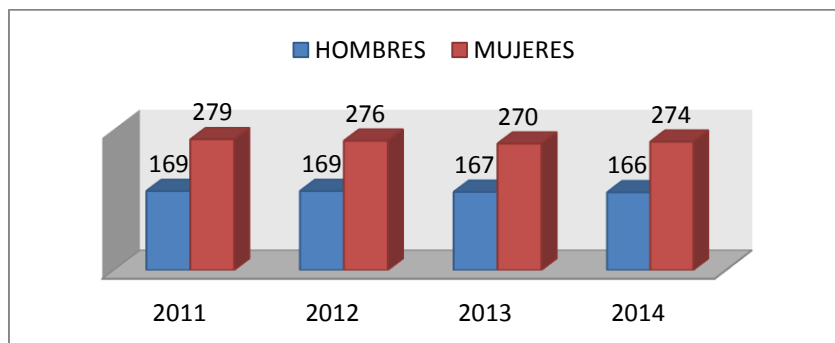


Gráfico 36: Evolución Personal de Administración y Servicios por curso y sexo

El Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Huelva está formado por personal funcionario de las escalas de la propia Universidad y por personal laboral contratado, así como por personal funcionario perteneciente a cuerpos escalas de otras Administración Públicas que presten servicios en la UHU.

Al desagregar por sexo al Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva en sus diferentes categorías se observa que el número de mujeres es superior al número de hombres, siendo los porcentajes totales, durante los años de este estudio, de 62,09% de mujeres frente al 37,90% de hombres.

#### c.2.FUNCIONARIOS DE CARRERA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO (2011-2014)

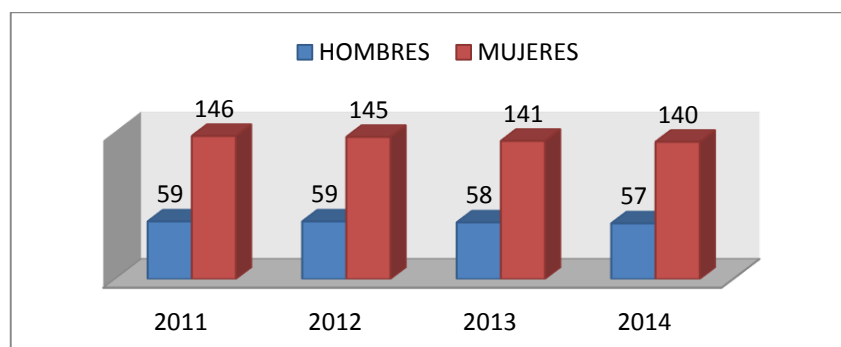


Gráfico 37: Evolución Funcionarios de Carrera del PAS por curso y sexo

En el análisis de esta gráfica se refleja como la presencia de las mujeres entre el Personal de Administración y Servicios Funcionario siempre ha sido mayor que el de los hombre, suponiendo el 71'05% del total frente al 28'94% de hombres

**c.3. FUNCIONARIO EVENTUAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADO POR SEXO (2011-2014). TODOS LOS DATOS SE REFIEREN A LA CATEGORÍA A1**

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2011	0	0	0
2012	0	0	0
2013	1	0	1
2014	1	0	1

Tabla 13: Distribución Funcionario Eventual del PAS por curso y sexo

**c.4. FUNCIONARIOS INTERINOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO (2011-2014)**

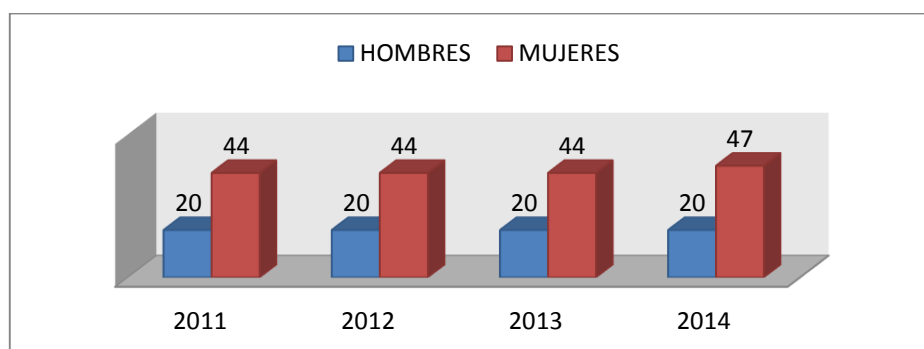


Gráfico 38: Evolución Funcionarios Interinos del PAS por curso y sexo

Encontramos la misma relación de porcentajes entre el Personal Funcionario Interino, correspondiendo en 2014 el 70'14% a las mujeres que integran este grupo frente al 29'85% de hombres.

**c.5. LABORAL EVENTUAL (LE) DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO (2011-2014)**

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2011	20	24	44
2012	20	22	42
2013	20	21	41
2014	20	23	43

Tabla 14: Distribución Laboral Eventual del PAS por curso y sexo

La distribución por sexo de los puestos laborales siempre ha estado mucho más equilibrada. La representación de la mujer en esta categoría es ligeramente superior a la del hombre.

**c.6. LABORALES FIJOS (LF) DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO (2011-2014)**

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2011	69	65	134
2012	69	65	134
2013	67	64	131
2014	67	64	131

Tabla 15: Distribución Laborales Fijos del PAS por curso y sexo

Al igual que en el caso anterior la categoría de laborales fijos es un grupo bastante paritario, la representación de la mujer es levemente inferior a la del hombre en todos los cursos analizados.

**c.7. FUNCIONARIOS DE CARRERA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO EN FUNCIÓN DEL GRUPO ADMINISTRATIVO AL QUE PERTENECEN (2011-2014)**

AÑO	GRUPO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2011	A1	6	2	8
	A2	16	22	38
	C1	29	109	138
	C2	8	13	21
2012	A1	7	2	9
	A2	16	22	38
	C1	28	108	136
	C2	8	13	21
2013	A1	7	2	9
	A2	16	22	38
	C1	27	106	133
	C2	8	11	19
2014	A1	6	2	8
	A2	16	22	38
	C1	27	105	132
	C2	8	11	19

Tabla 16: Distribución Funcionarios de Carrera del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo

Como puede comprobarse no se han producido grandes cambios en la plantilla durante estos años. Si observamos la distribución de hombres y mujeres del PAS podemos comprobar que es en el Grupo C1 donde se concentra mayor número de personal, donde el porcentaje total de mujeres es del 79´40% frente al 20´59% de hombres.

En el Grupo A1 las mujeres cuenta con un porcentaje inferior al de los hombres 23´52% frente al 76´47% de hombres.

**c.8. FUNCIONARIOS INTERINOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO EN FUNCIÓN DEL GRUPO ADMINISTRATIVO AL QUE PERTENECEN (2011-2014)**

AÑO	GRUPO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
<b>2011</b>	A1	0	0	0
	A2	1	0	1
	C1	0	1	1
	C2	19	43	62
<b>2012</b>	A1	0	0	0
	A2	1	0	1
	C1	0	1	1
	C2	19	43	62
<b>2013</b>	A1	0	0	0
	A2	1	0	1
	C1	0	1	1
	C2	19	43	62
<b>2014</b>	A1	0	0	0
	A2	1	0	1
	C1	0	1	1
	C2	19	46	65

Tabla 17: Distribución Funcionarios Interinos del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo

En la categoría C2 del personal funcionario encontramos un porcentaje bastante superior de mujeres sobre hombres (70´76%-29´23%) siendo el resto de categorías bastante paritarias y con escasas variaciones.

**c.9. PERSONAL LABORAL EVENTUAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO EN FUNCIÓN DEL GRUPO ADMINISTRATIVO AL QUE PERTENECEN (2011-2014)**

AÑO	GRUPO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
<b>2011</b>	<b>1</b>	3	2	5
	<b>2</b>	0	0	0
	<b>3</b>	0	1	1
	<b>4</b>	17	21	38
<b>2012</b>	<b>1</b>	3	2	5
	<b>2</b>	0	0	0
	<b>3</b>	0	1	1
	<b>4</b>	17	19	36
<b>2013</b>	<b>1</b>	3	2	5
	<b>2</b>	0	0	0
	<b>3</b>	0	1	1
	<b>4</b>	17	18	35
<b>2014</b>	<b>1</b>	3	1	4
	<b>2</b>	0	0	0
	<b>3</b>	0	1	1
	<b>4</b>	17	21	38

Tabla 18: Distribución Personal Laboral Eventual del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo

Como puede comprobarse no se han producido grandes cambios en la plantilla en este apartado.

**c.10. PERSONAL LABORAL FIJO (LF) DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA DESAGREGADOS POR SEXO EN FUNCIÓN DEL GRUPO ADMINISTRATIVO AL QUE PERTENECEN (2011-2014)**

AÑO	GRUPO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
<b>2011</b>	<b>1</b>	4	1	5
	<b>2</b>	9	4	13
	<b>3</b>	27	30	57
	<b>4</b>	29	30	59
<b>2012</b>	<b>1</b>	4	1	5
	<b>2</b>	9	4	13
	<b>3</b>	27	30	57
	<b>4</b>	29	30	59
<b>2013</b>	<b>1</b>	4	1	5
	<b>2</b>	8	4	12
	<b>3</b>	26	29	55
	<b>4</b>	29	30	59
<b>2014</b>	<b>1</b>	4	1	5
	<b>2</b>	8	4	12
	<b>3</b>	26	29	55
	<b>4</b>	29	30	59

Tabla 19: Distribución Personal Laboral Fijo del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo

En la tabla anterior no encontramos variaciones en las diferentes categorías durante estos años.

### c. 11. CAPÍTULO VI

Al igual que en las diferentes categorías del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva encontramos un número superior de mujeres desempeñando tareas relativas a los puestos que integran el Capítulo VI LP (Personal contratado en diferentes servicios de la UHU). En diciembre de 2014, la relación de porcentajes es del 66'03% de mujeres frente al 33'96% de hombres. En la categoría Capítulo VI LEO (Personal contratado para trabajar con personal técnico de investigación) en 2014 el porcentaje es paritario 48'68% hombres- 51'31% mujeres.

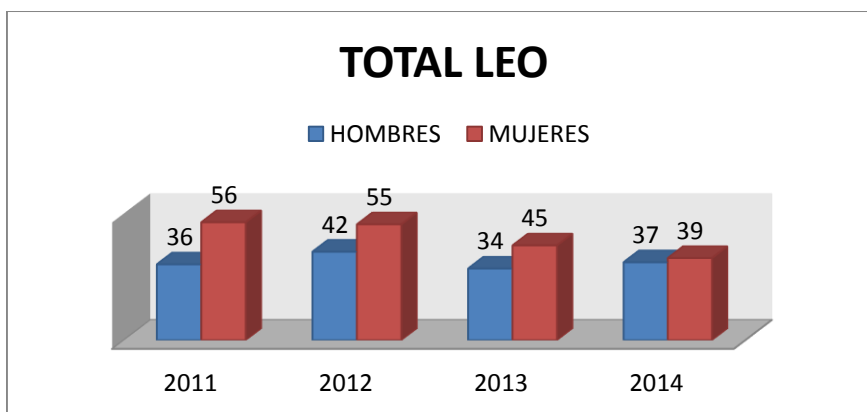


Gráfico 39: Evolución Capítulo VI LEO por curso y sexo

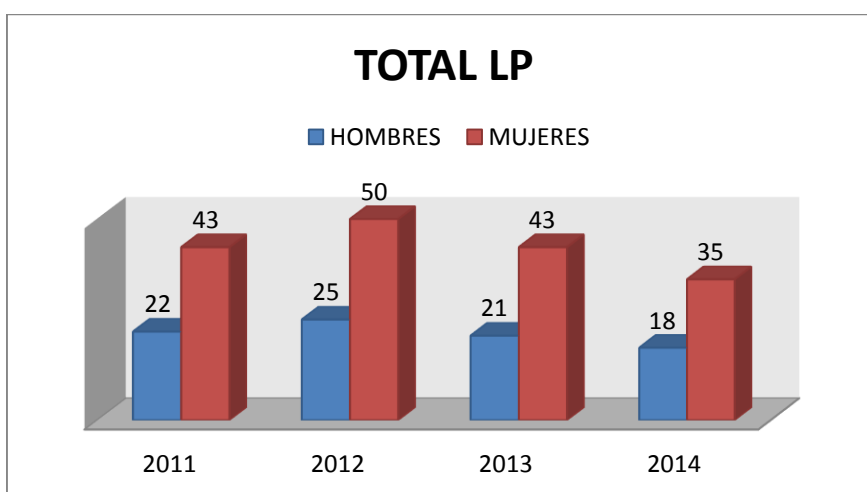


Gráfico 40: Evolución Capítulo VI LP por curso y sexo

#### d. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL ALUMNADO

En este apartado analizamos la evolución del alumnado de la Universidad de Huelva con una cronología que comienza en el curso 2011/2012, salvo aquellas Titulaciones que se han implantado en cursos posteriores a dicho curso, y finaliza en el curso 2014/2015, a excepción de aquellos planes de estudios que se han extinguido en cursos anteriores.

Los datos se han obtenido del alumnado cuyo estado de matrícula sea "MATRICULADO" en el momento de ejecutar los listados para el curso académico correspondiente. Si un estudiante está matriculado en más de una titulación se contará tantas veces como matrículas tenga.

#### i. Total alumnado por sexo por Facultades y Titulaciones

##### FACULTAD DE HUMANIDADES

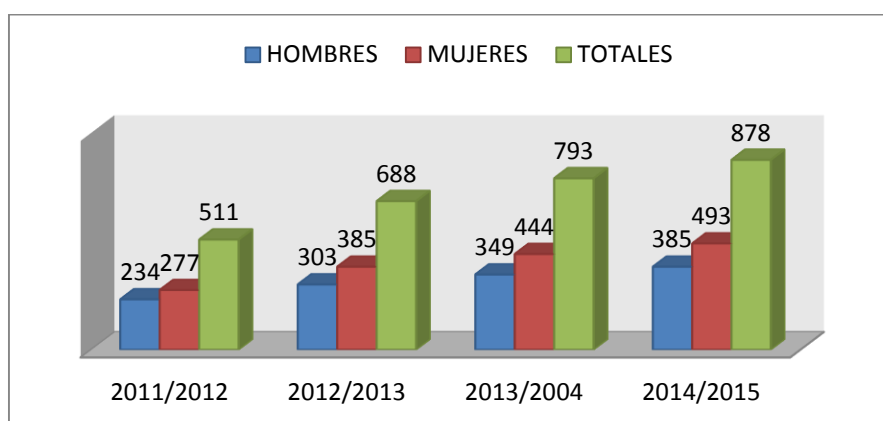


Gráfico 41: Evolución alumnado Facultad de Humanidades por curso y sexo

##### LICENCIATURA EN FILOLOGÍA INGLESA

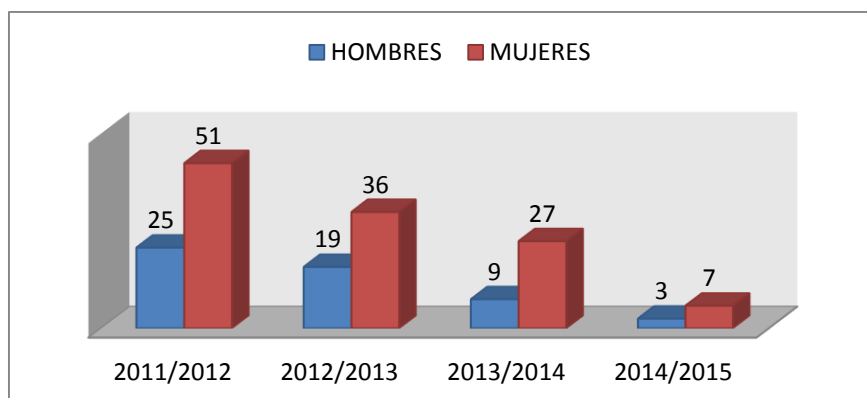


Gráfico 42: Evolución alumnado Licenciatura en Filología Inglesa por curso y sexo

### ***GRADO EN ESTUDIOS INGLESES***

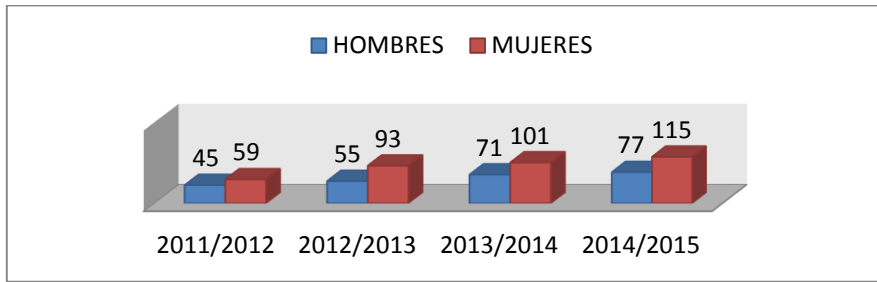


Gráfico 43: Evolución alumnado Grado en Estudios Ingleses por curso y sexo

### ***LICENCIATURA EN HISTORIA***

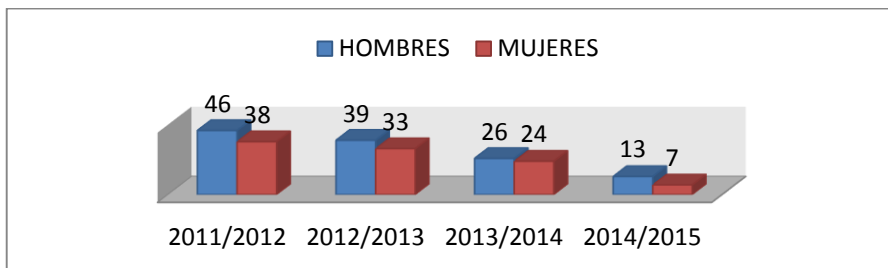


Gráfico 44: Evolución alumnado Licenciatura en Historia por curso y sexo

### ***GRADO EN HISTORIA***

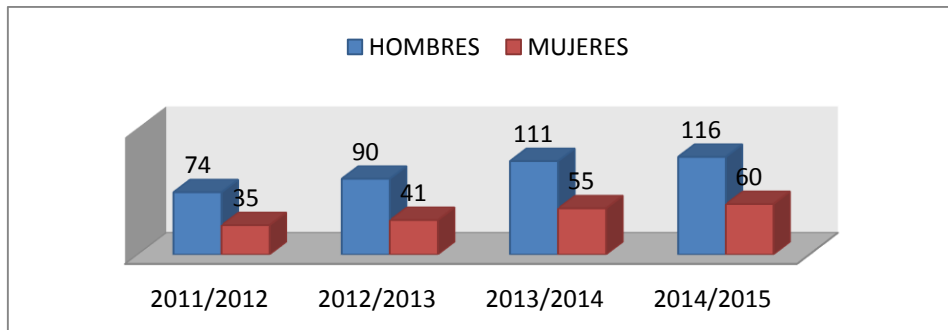


Gráfico 45: Evolución alumnado Grado en Historia por curso y sexo

### ***LICENCIATURA EN HUMANIDADES***

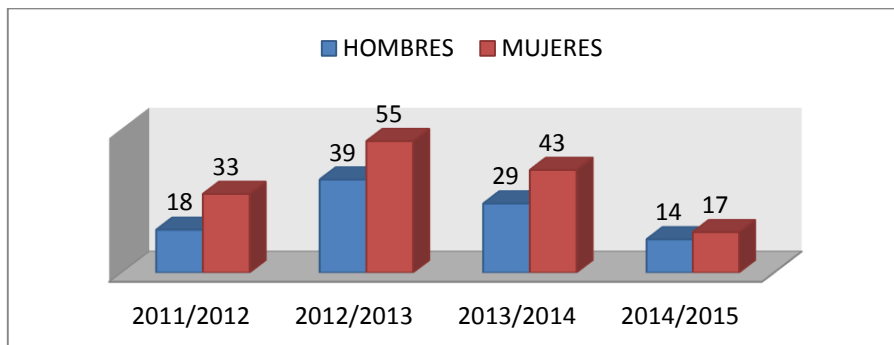


Gráfico 46: Evolución alumnado Licenciatura en Humanidades por curso y sexo

### **GRADO EN HUMANIDADES**

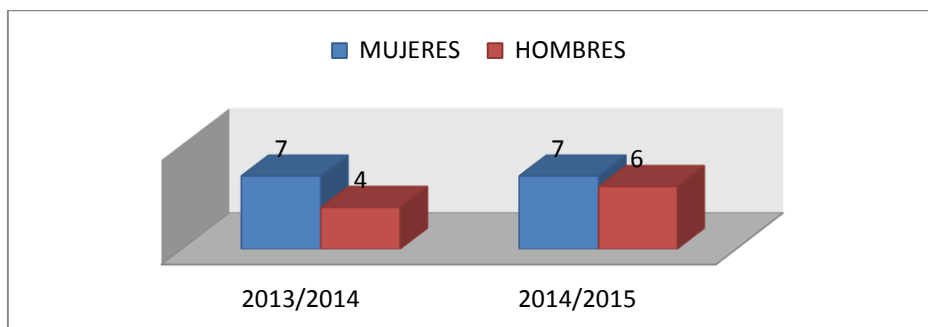


Gráfico 47: Evolución alumnado Grado en Humanidades por curso y sexo

### **LICENCIATURA EN FILOLOGÍA HISPÁNICA**

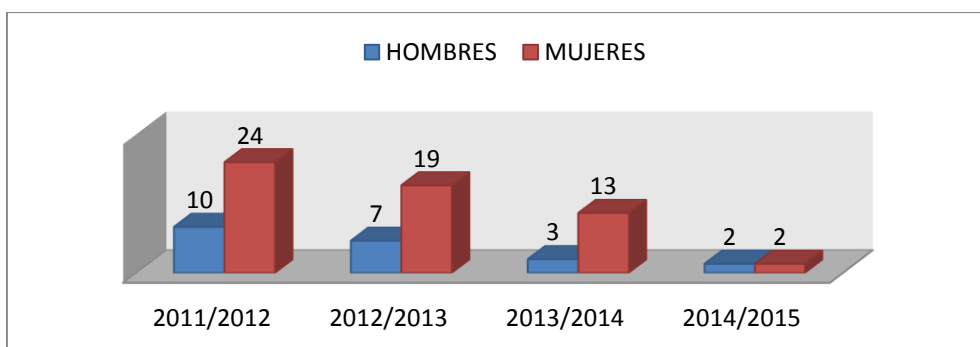


Gráfico 48: Evolución alumnado Licenciatura en Filología Hispánica por curso y sexo

### **GRADO EN FILOLOGÍA HISPÁNICA**

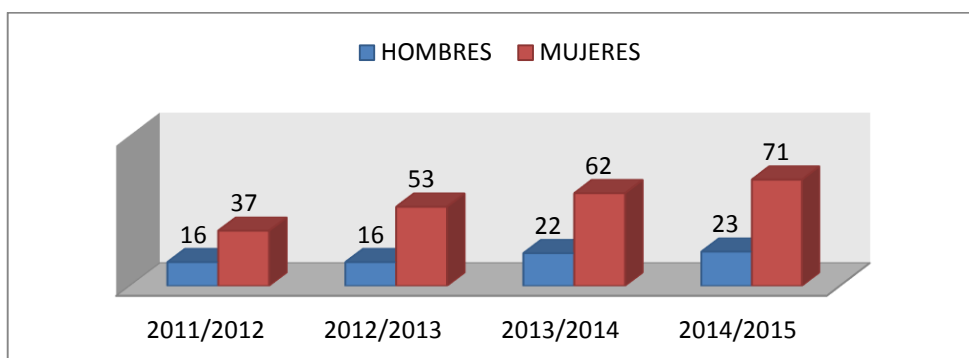


Gráfico 49: Evolución alumnado Grado en Filología Hispánica por curso y sexo

### ***DOBLE GRADO EN ESTUDIOS INGLESES Y FILOLOGÍA HISPÁNICA***

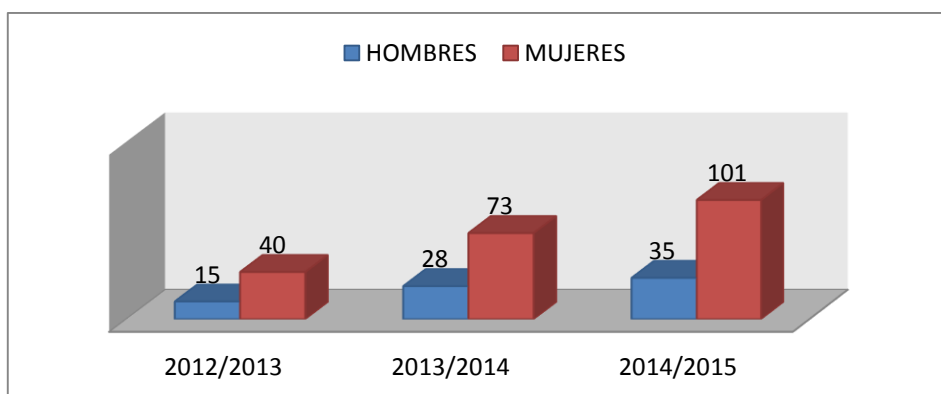


Gráfico 50: Evolución alumnado Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica por curso y sexo

### ***GRADO EN GESTIÓN CULTURAL***

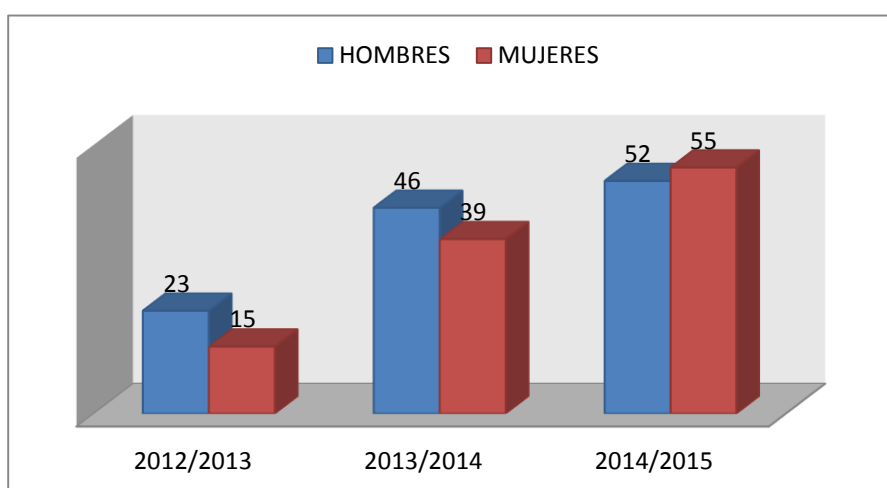


Gráfico 51: Evolución alumnado Grado en Gestión Cultural por curso y sexo

## **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

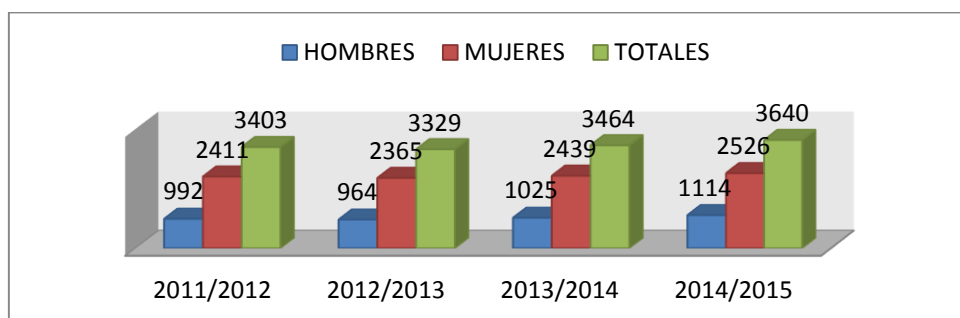


Gráfico 52: Evolución alumnado Facultad de Ciencias de la Educación por curso y sexo

## **LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA**

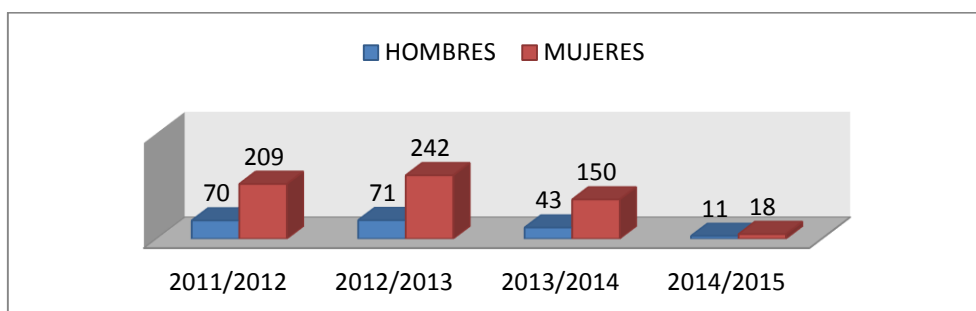


Gráfico 53: Evolución alumnado Licenciatura en Psicopedagogía por curso y sexo

## **MAESTRO/A ESPECIALIDAD DE LENGUA INGLÉS/FRANCÉS**

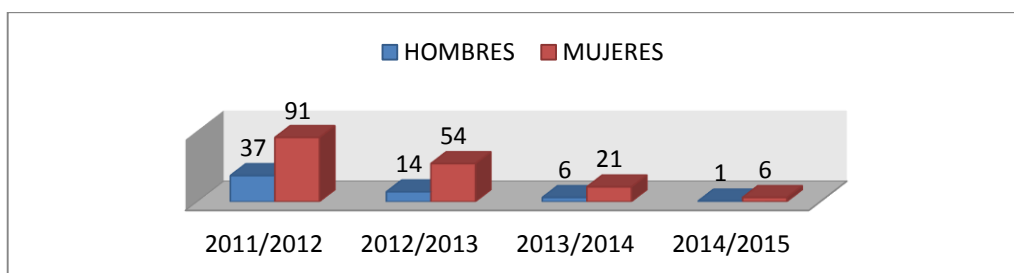


Gráfico 54: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Lengua Inglés/Francés por curso y sexo

## **MAESTRO/A ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INFANTIL**

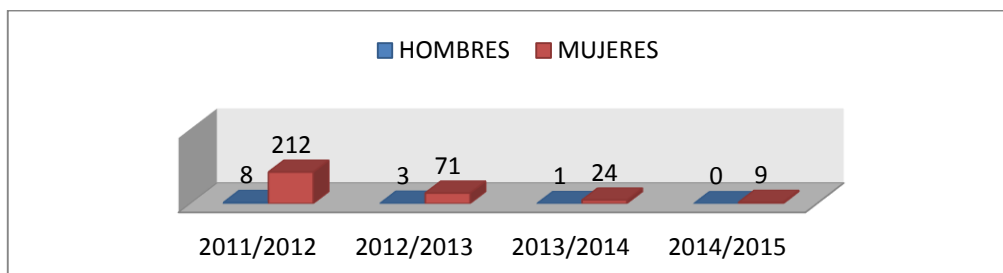


Gráfico 55: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Infantil por curso y sexo

### **GRADO EN MAESTRO/A DE EDUCACIÓN INFANTIL**

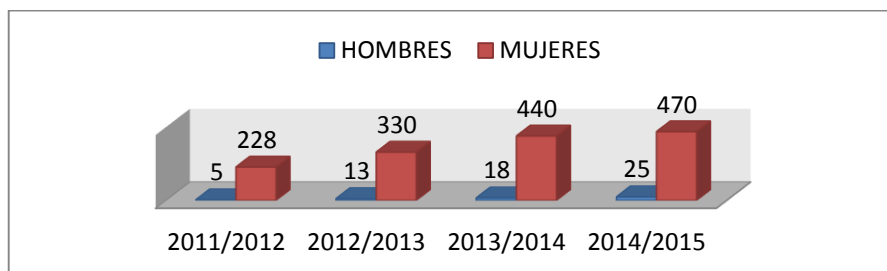


Gráfico 56: Evolución alumnado Grado Maestro/a de Educación Infantil por curso y sexo

### **MAESTRO/A ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

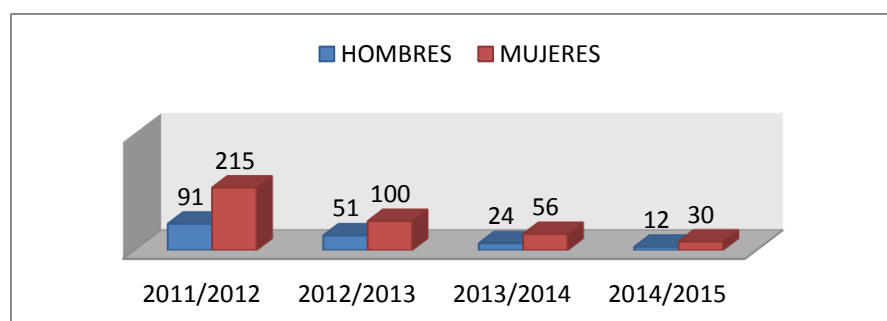


Gráfico 57: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Primaria por curso y sexo

### **GRADO EN MAESTRO/A DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

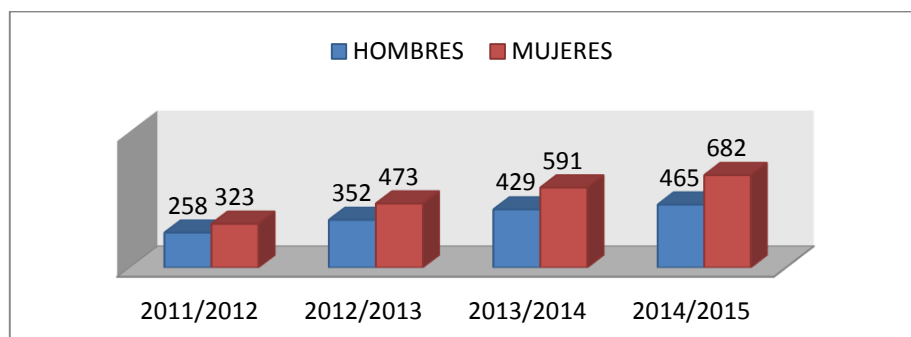


Gráfico 58: Evolución alumnado Grado en Maestro/a de Educación Primaria por curso y sexo

### **MAESTRO/A ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN ESPECIAL**

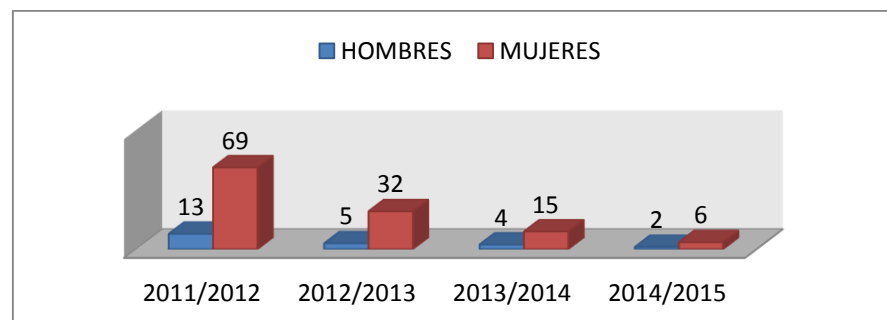


Gráfico 59: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Especial por curso y sexo

### ***MAESTRO/A ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN FÍSICA***

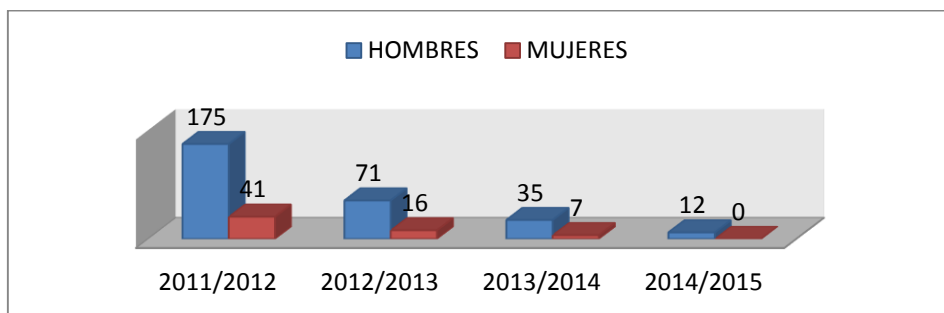


Gráfico 60: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Física por curso y sexo

### ***MAESTRO/A ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN MUSICAL***

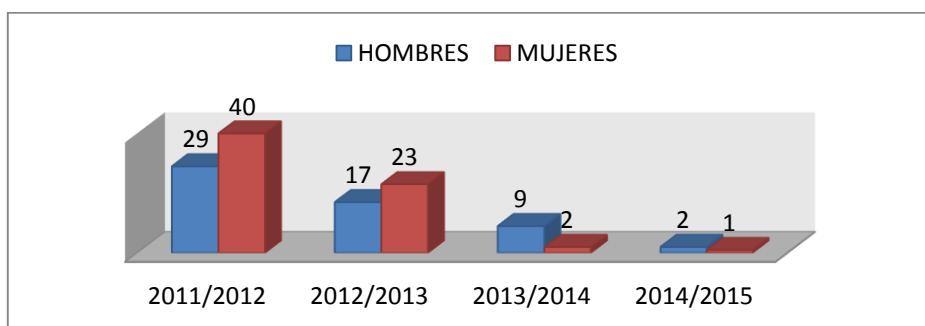


Gráfico 61: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Musical por curso y sexo

### ***DIPLOMATURA EN EDUCACIÓN SOCIAL***

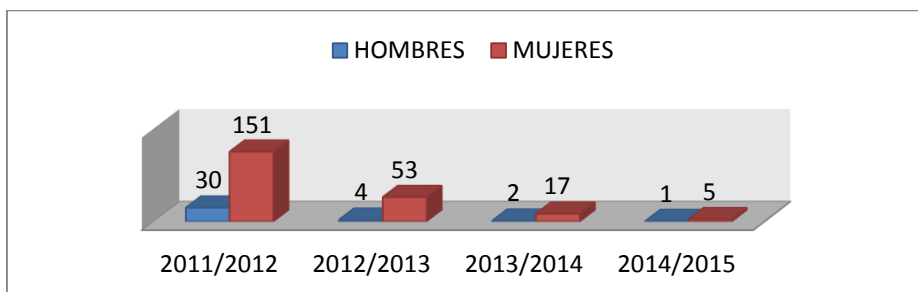


Gráfico 62: Evolución alumnado Diplomatura en Educación Social por curso y sexo

### ***GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL***

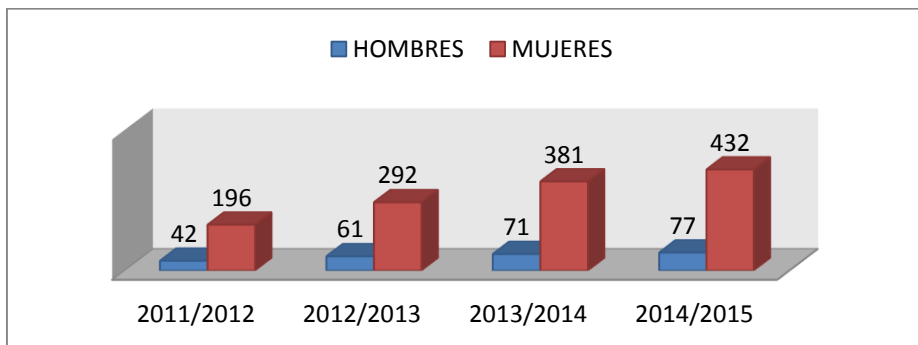


Gráfico 63: Evolución alumnado Grado en Educación Social por curso y sexo

### **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

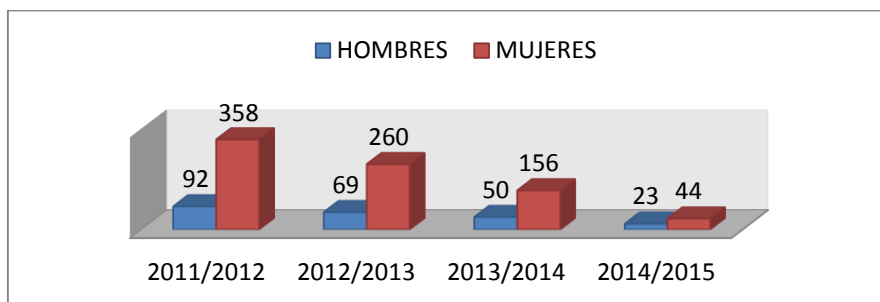


Gráfico 64: Evolución alumnado Licenciatura en Psicología por curso y sexo

### **GRADO EN PSICOLOGÍA**

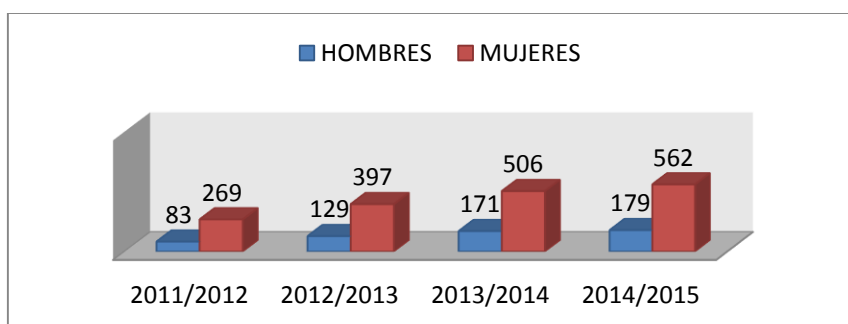


Gráfico 65: Evolución alumnado Grado en Psicología por curso y sexo

### **GRADO CC. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE**

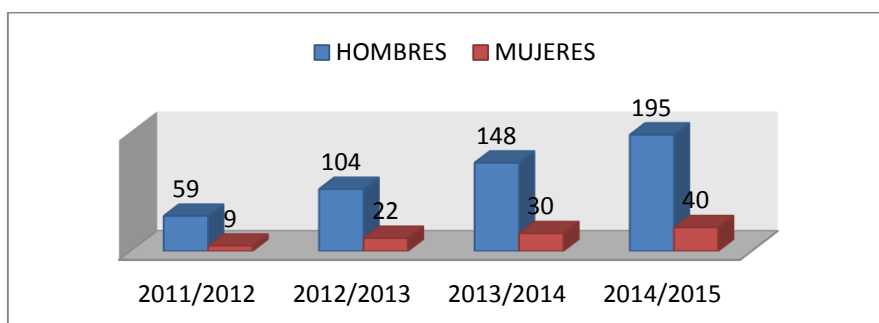


Gráfico 66: Evolución alumnado Grado CC. Actividad Física y del Deporte por curso y sexo

### **GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA (PLURILINGÜE: INGLÉS Y FRANCÉS)**

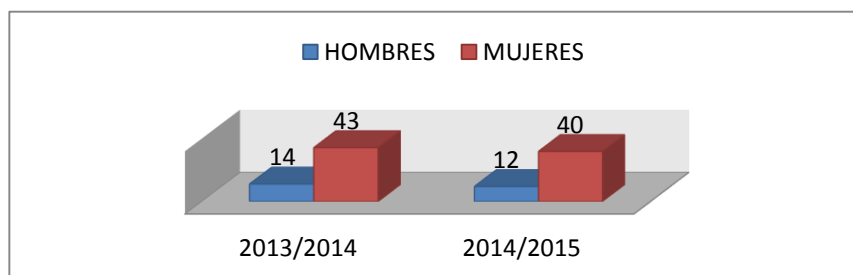


Gráfico 67: Evolución alumnado Grado en Educación Primaria (Plurilingüe Inglés/Francés) por curso y sexo

## **FACULTAD DE ENFERMERÍA**

### ***DIPLOMATURA EN ENFERMERÍA***

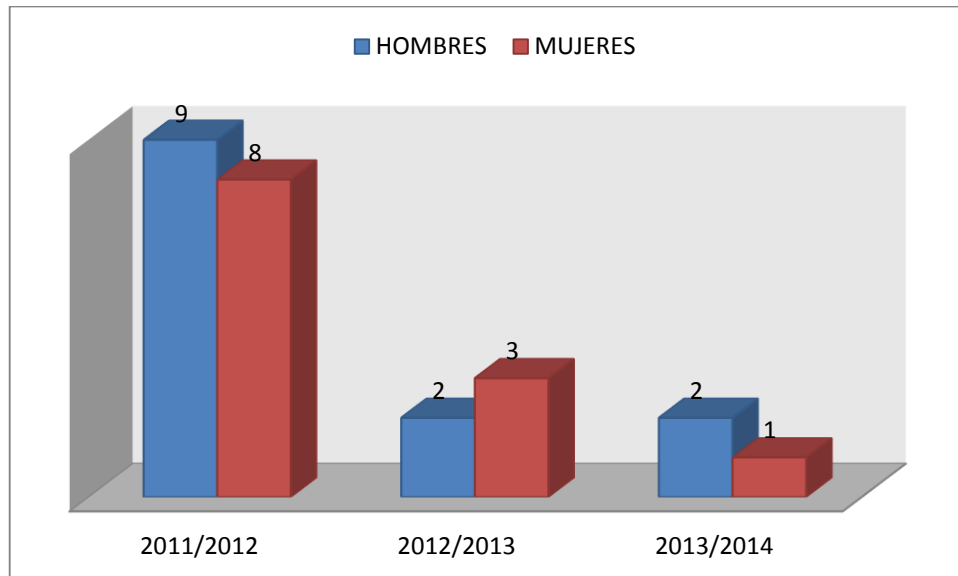


Gráfico 68: Evolución alumnado Diplomatura en Enfermería por curso y sexo

### ***GRADO EN ENFERMERÍA***

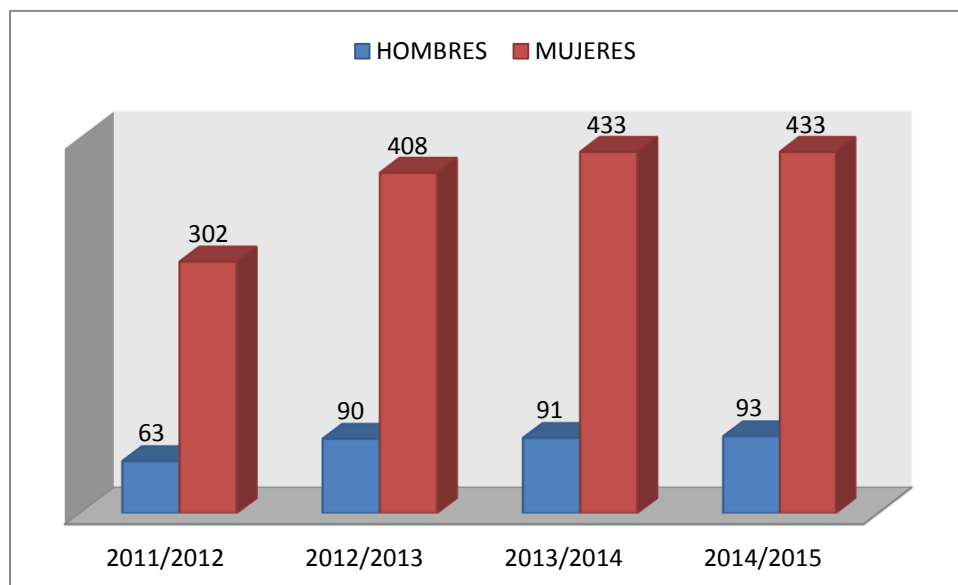


Gráfico 69: Evolución alumnado Grado en Enfermería por curso y sexo

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

***DIPLOMATURA EN TRABAJO SOCIAL***

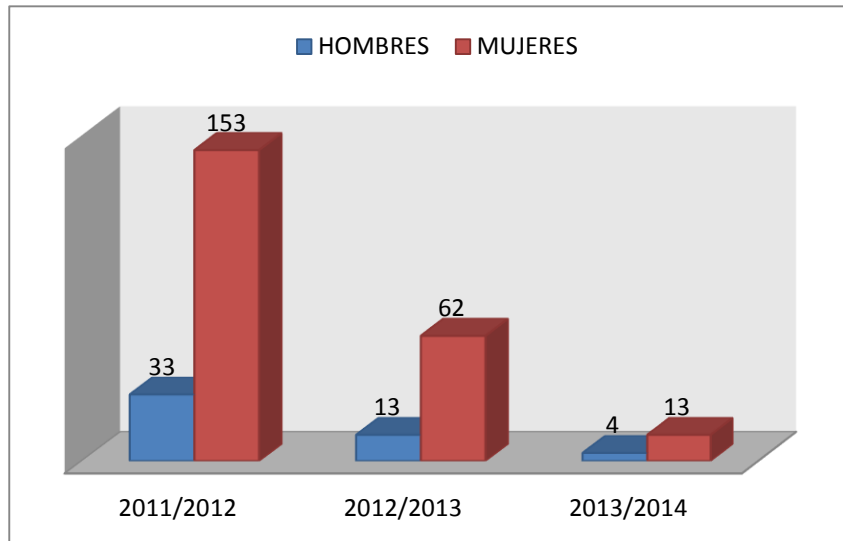


Gráfico 70: Evolución alumnado Diplomatura en Trabajo Social por curso y sexo

***GRADO EN TRABAJO SOCIAL***

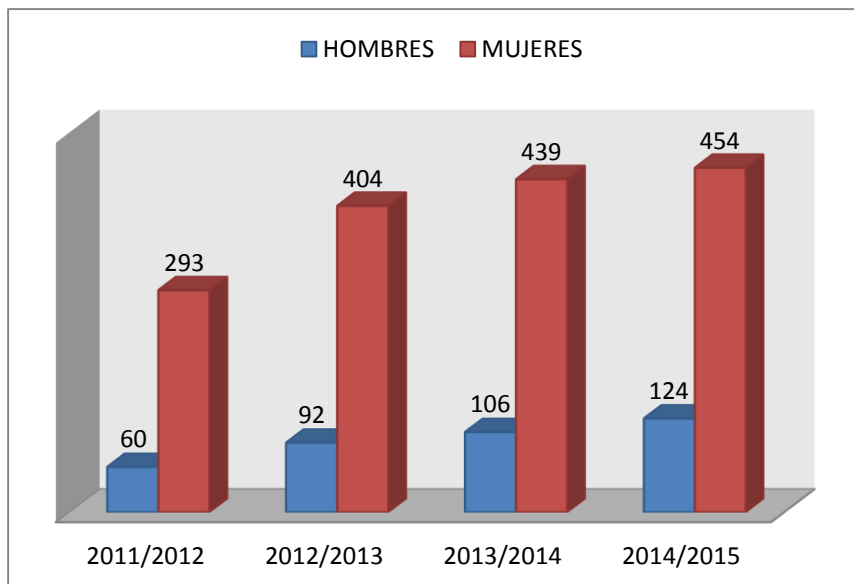


Gráfico 71: Evolución alumnado Grado en Trabajo Social por curso y sexo

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

***LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO***

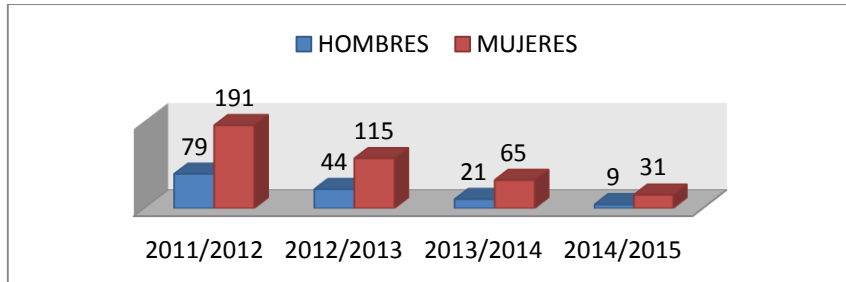


Gráfico 72: Evolución alumnado Licenciatura en Ciencias del Trabajo por curso y sexo

***DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES***

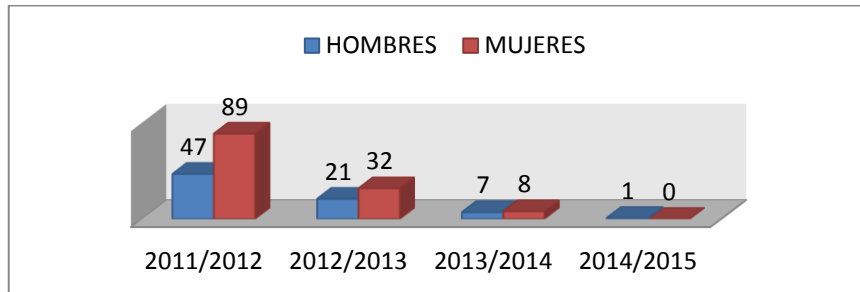


Gráfico 73: Evolución alumnado Diplomatura en Relaciones Laborales por curso y sexo

***GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS***

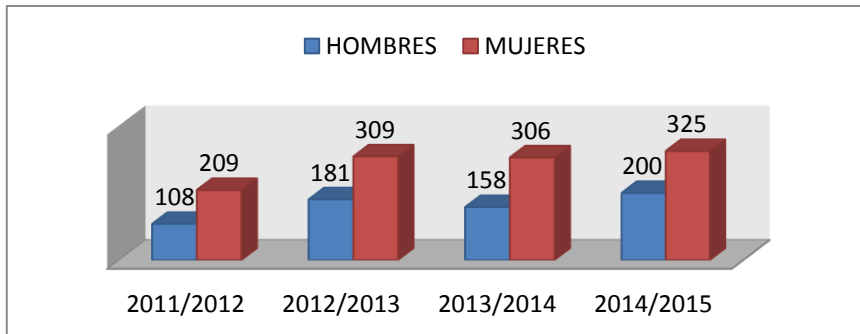


Gráfico 74: Evolución alumnado Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos por curso y sexo

***ITINERARIO CURRICULAR EN RR. LABORALES Y RECURSOS HUMANOS***

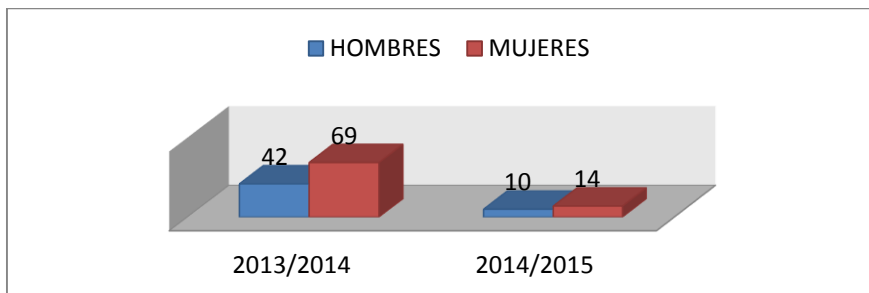


Gráfico 75: Evolución alumnado Itinerario Curricular en RR. Laborales y Recursos Humanos por curso y sexo

## ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA

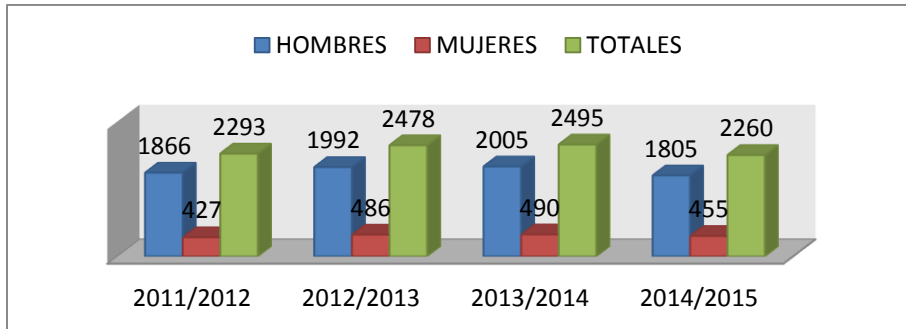


Gráfico 76: Evolución alumnado Escuela Técnica Superior de Ingeniería por curso y sexo

### *I.T. INDUSTRIAL, ESP. EN ELECTRICIDAD*

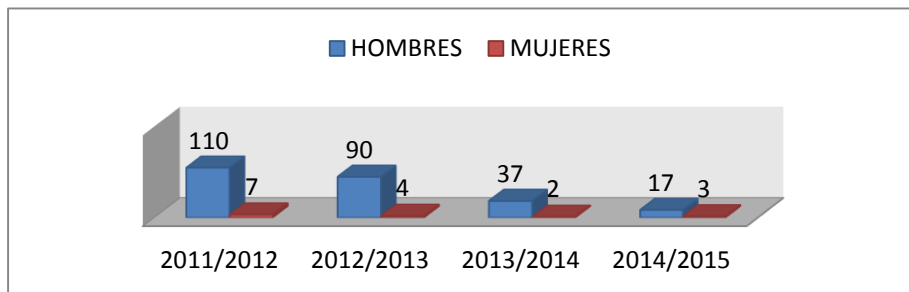


Gráfico 77: Evolución alumnado I.T. Industrial, Esp. Electricidad por curso y sexo

### *I.T. INDUSTRIAL ESP. ELECTRONICA INDUSTRIAL*

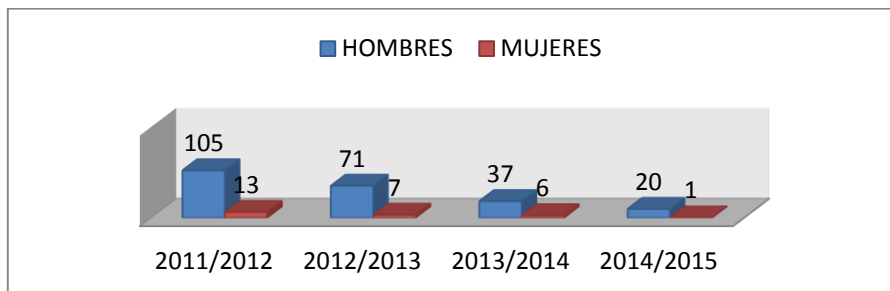


Gráfico 78: Evolución alumnado I. T. Industrial Esp. Electrónica Industrial por curso y sexo

### *GRADO EN INGENIERÍA ELÉCTRICA*

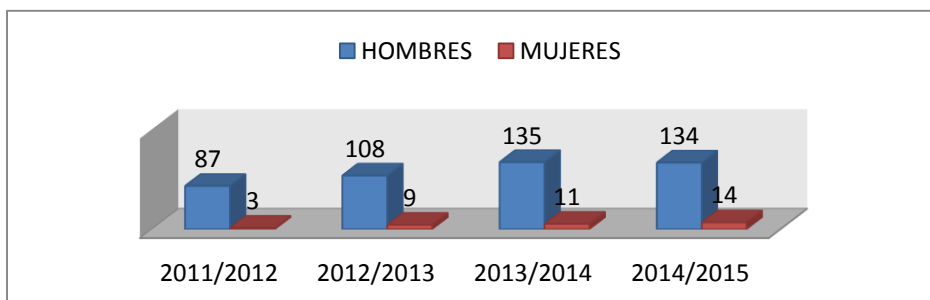


Gráfico 79: Evolución alumnado Grado en Ingeniería Eléctrica por curso y sexo

### **GRADO EN INGENIERÍA ELÉCTRICA INDUSTRIAL**

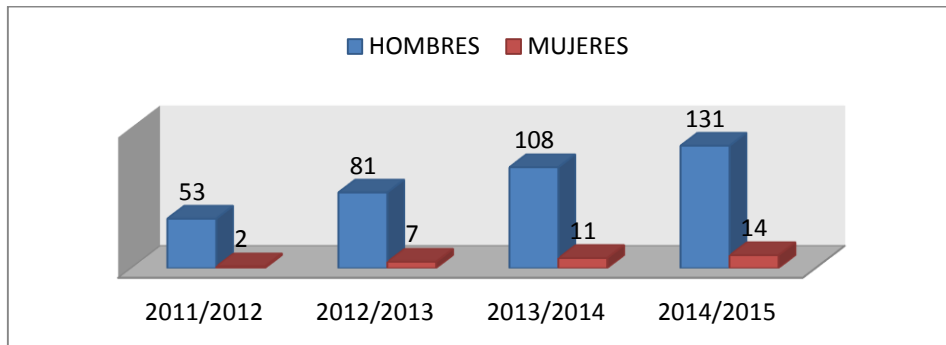


Gráfico 80: Evolución alumnado Grado en Ingeniería Electrónica Industrial por curso y sexo

### **I.T. INDUSTRIAL ESP. EN MECÁNICA**

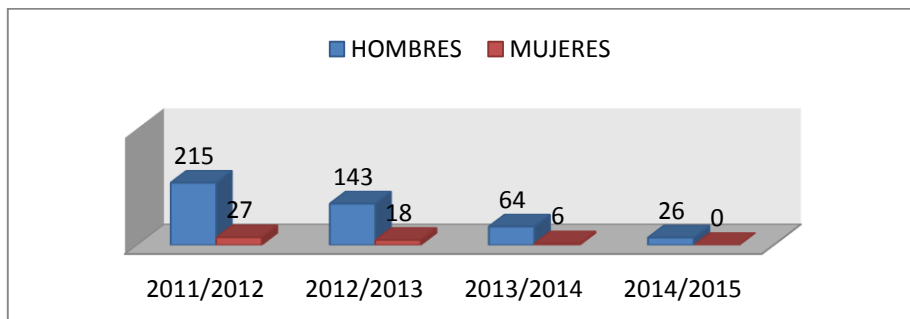


Gráfico 81: Evolución alumnado I.T. Industrial Esp. Mecánica por curso y sexo

### **GRADO EN INGENIERÍA MECÁNICA**

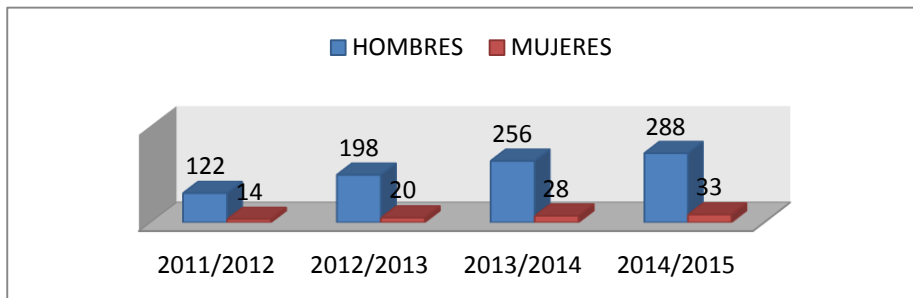


Gráfico 82: Evolución alumnado Grado en Ingeniería Mecánica por curso y sexo

### **I.T. INDUSTRIAL ESP. EN QUÍMICA INDUSTRIAL**

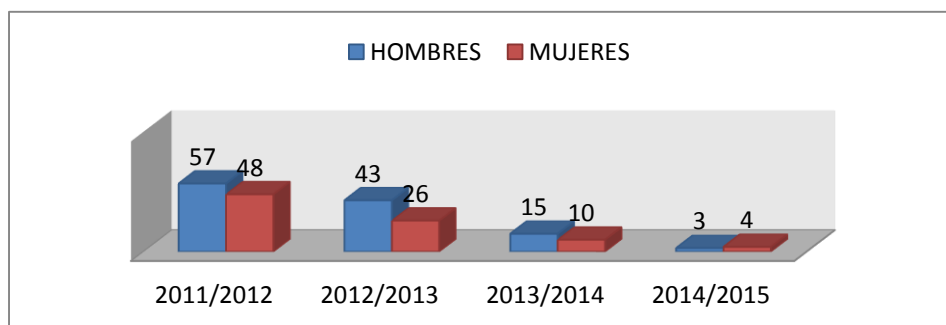


Gráfico 83: Evolución alumnado I. T. Industrial Esp. Química Industrial por curso y sexo

### ***I.T. FORESTAL ESP. EN EXPLOTACIONES FORESTALES***

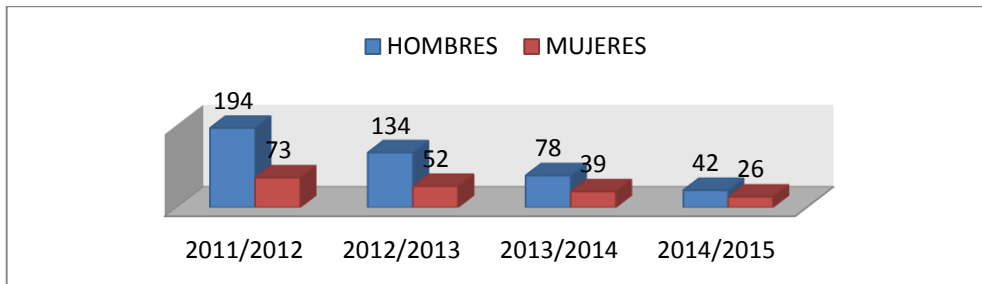


Gráfico 84: Evolución alumnado I. T. Forestal Esp. Explotaciones Forestales por curso y sexo

### ***GRADO EN INGENIERÍA FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL***

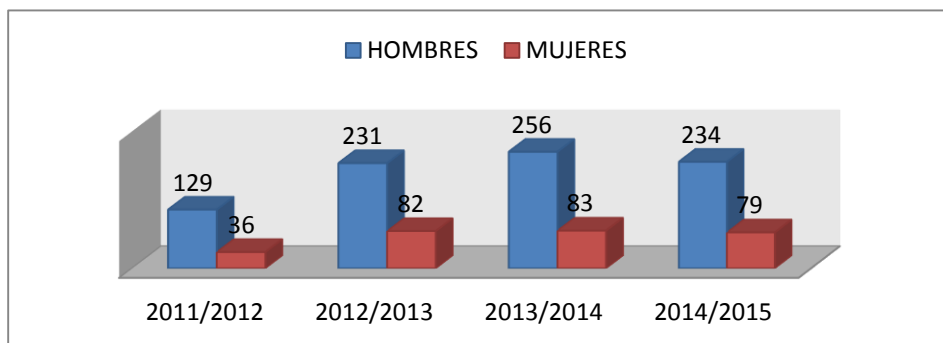


Gráfico 85: Evolución alumnado Grado Ingeniería Forestal y del Medio Natural por curso y sexo

### ***I.T. MINAS ESP. RECURSOS ENERGÉTICOS, COMBUSTIBLES Y EXPLOSIVOS***

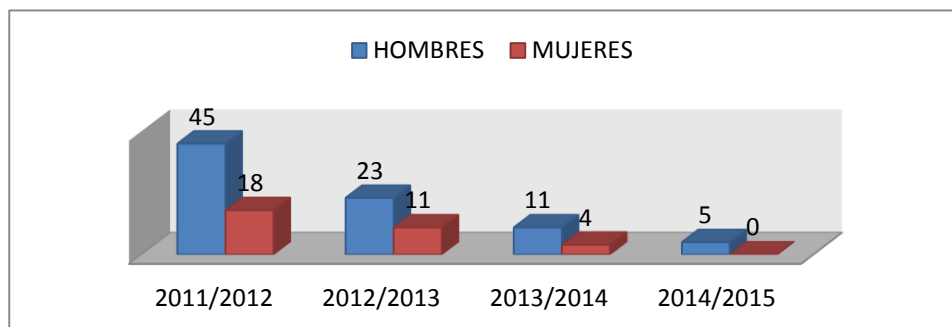


Gráfico 86: Evolución alumnado I. T. Minas Esp. Recursos Energéticos, Combustibles y Explosivos por curso y sexo

### ***GRADO EN INGENIERÍA EN EXPLOTACIÓN DE MINAS Y RECURSOS ENERGÉTICOS***

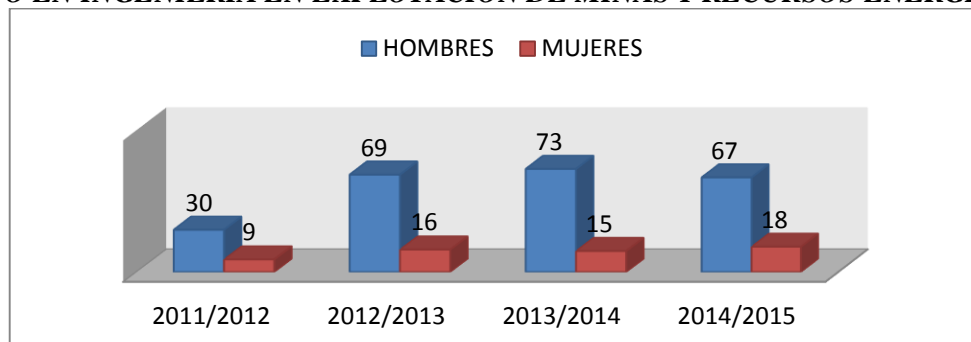


Gráfico 87: Evolución alumnado Grado en Ing. Explotación de Minas y Recursos Energéticos por curso y sexo

### ***I.T. AGRÍCOLA ESP. EN EXPLORACIONES AGROPECUARIAS***

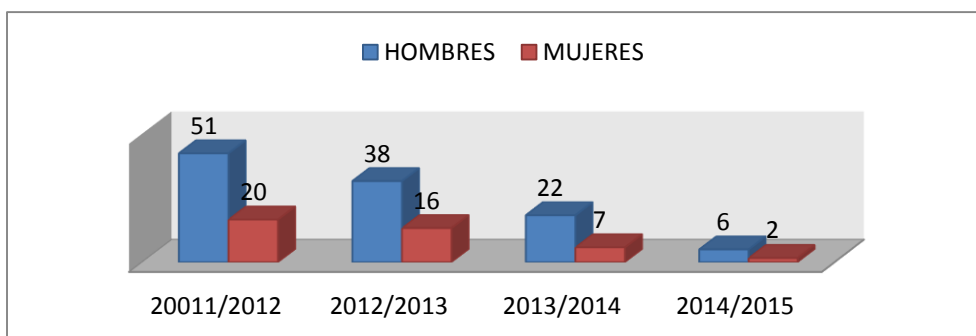


Gráfico 88: Evolución alumnado I. T. Agrícola Esp. Explotaciones Agropecuarias por curso y sexo

### ***I.T. ESP. EN HORTOFRUTICULTURA Y JARDINERÍA***

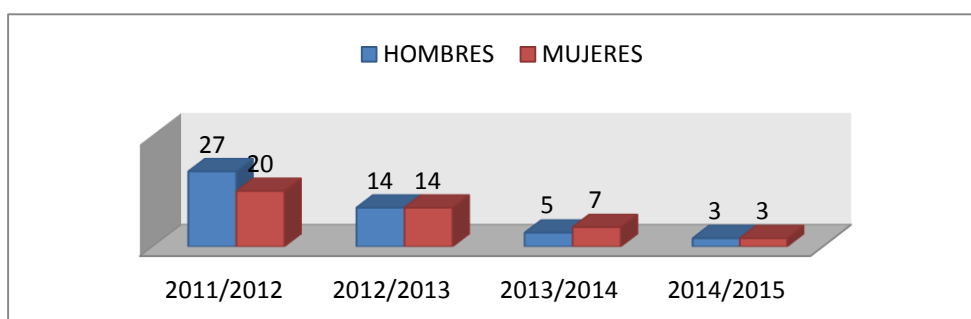


Gráfico 89: Evolución alumnado I. T. Esp. Hortofruticultura y Jardinería por curso y sexo

### ***GRADO EN INGENIERÍA AGRÍCOLA***

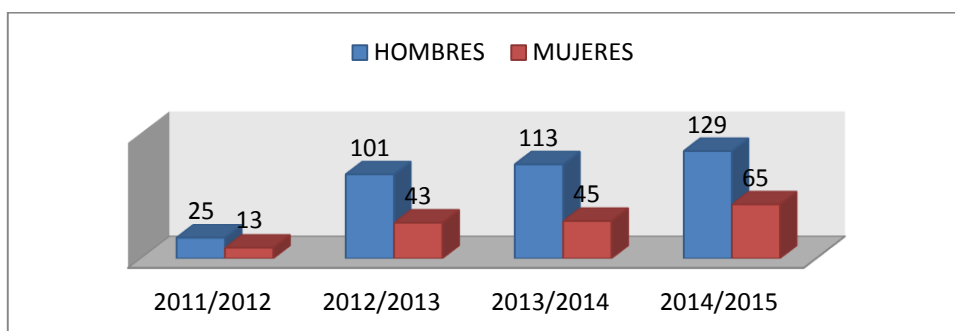


Gráfico 90: Evolución alumnado Grado Ingeniería Agrícola por curso y sexo

### ***INGENIERÍA QUÍMICA***

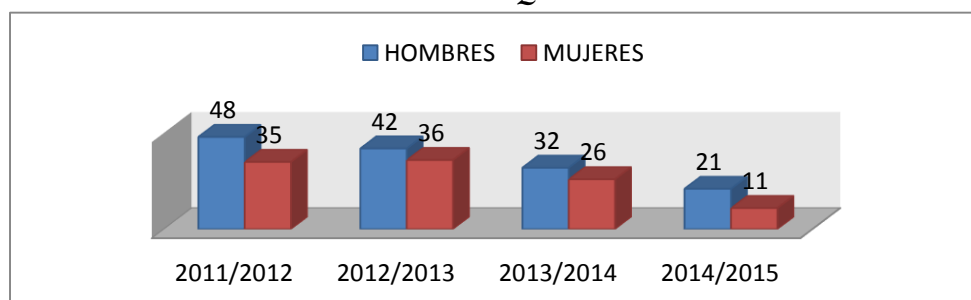


Gráfico 91: Evolución alumnado Ingeniería Química por curso y sexo

## **GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA INDUSTRIAL**

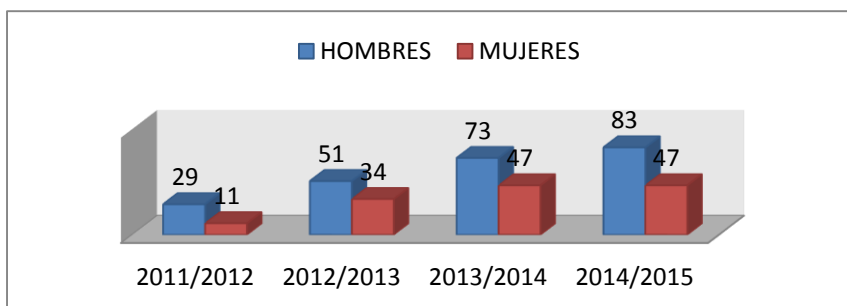


Gráfico 92: Evolución alumnado Grado Ingeniería Química Industrial por curso y sexo

## **I.T. EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN**

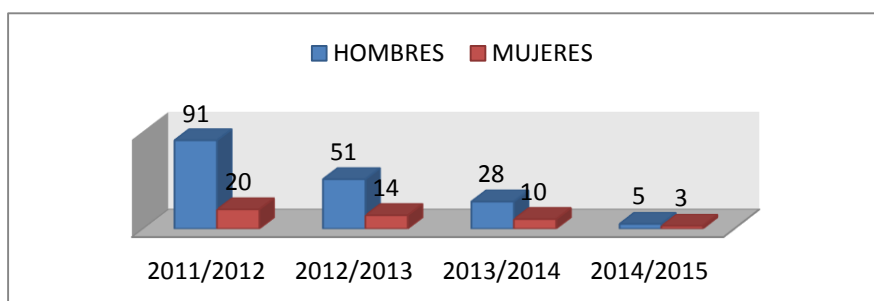


Gráfico 93: Evolución alumnado I. T. Informática de Gestión por curso y sexo

## **I.T. EN INFORMÁTICA DE SISTEMAS**

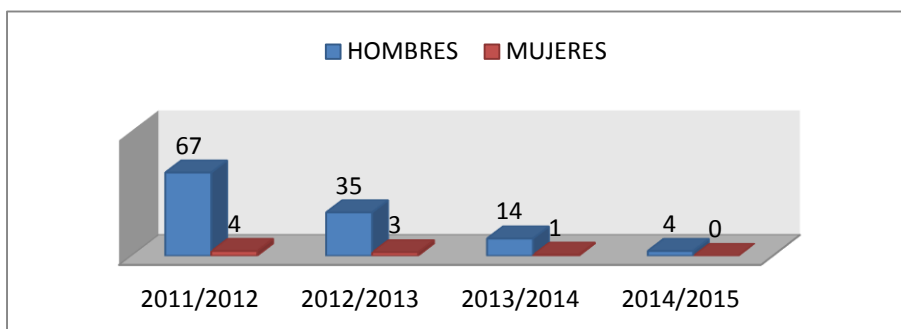


Gráfico 94: Evolución alumnado I. T. Informática de Sistemas por curso y sexo

## **INGENIERÍA EN INFORMÁTICA**

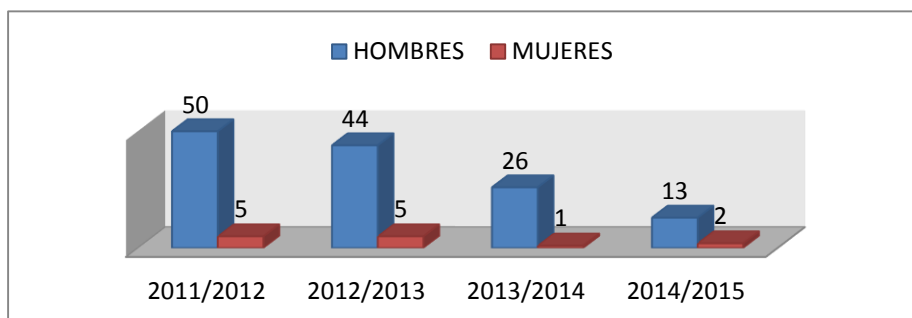


Gráfico 95: Evolución alumnado Ingeniería Informática por curso y sexo

### **GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA**

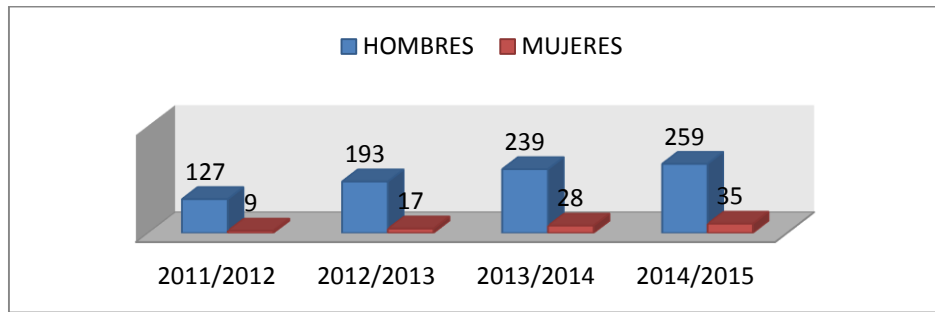


Gráfico 96: Evolución alumnado Grado Ingeniería Informática por curso y sexo

### **INGENIERÍA INDUSTRIAL**

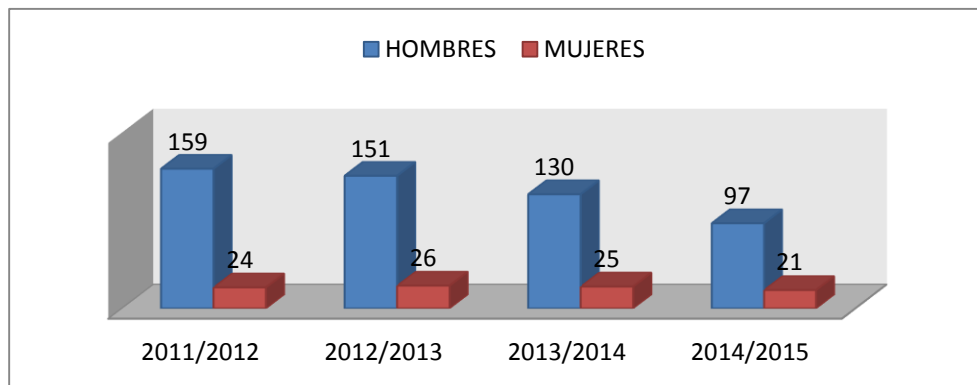


Gráfico 97: Evolución alumnado Ingeniería Industrial por curso y sexo

### **INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL**

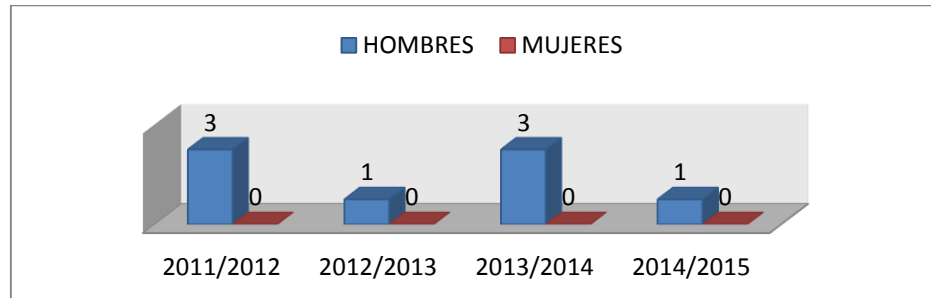


Gráfico 98: Evolución alumnado Ingeniería Técnica Industrial por curso y sexo

### **DIPLOMATURA INFORMÁTICA**

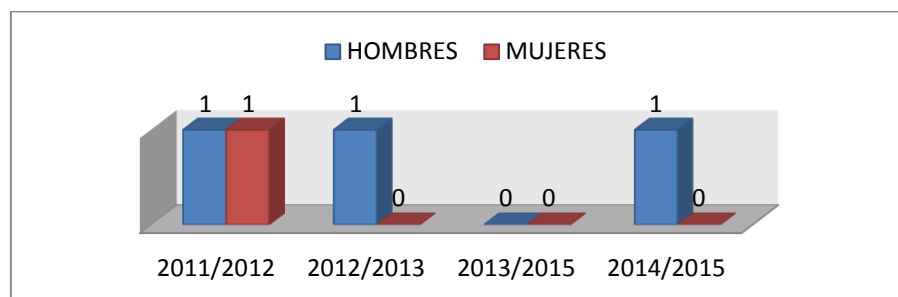


Gráfico 99: Evolución alumnado Diplomatura Informática por curso y sexo

### **GRADO EN INGENIERÍA ENERGÉTICA**

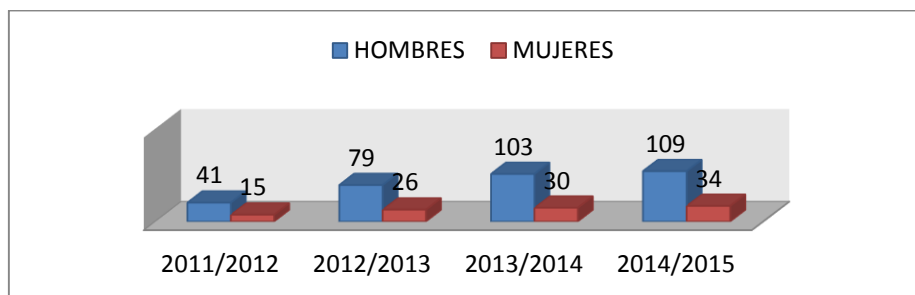


Gráfico 100: Evolución alumnado Grado Ingeniería Energética por curso y sexo

### **ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA**

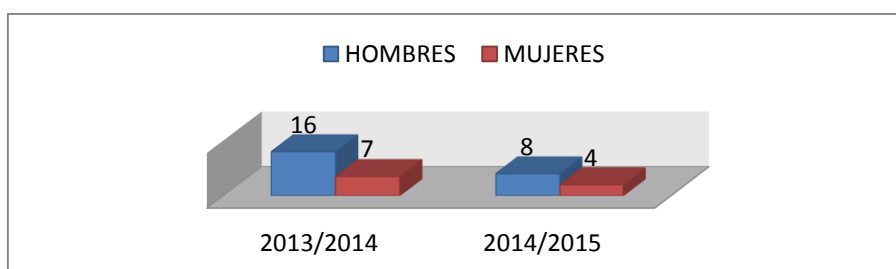


Gráfico 101: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Informática por curso y sexo

### **ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN INGENIERÍA AGRÍCOLA**

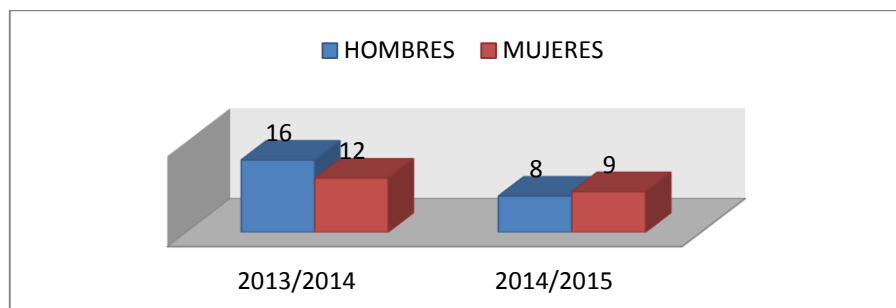


Gráfico 102: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Agrícola por curso y sexo

### **ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA INDUSTRIAL**

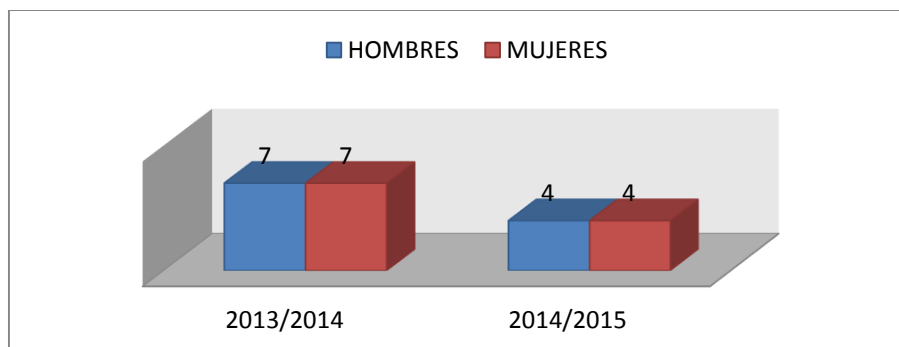


Gráfico 103: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Química Industrial por curso y sexo

### ***ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN INGENIERÍA ELÉCTRICA***

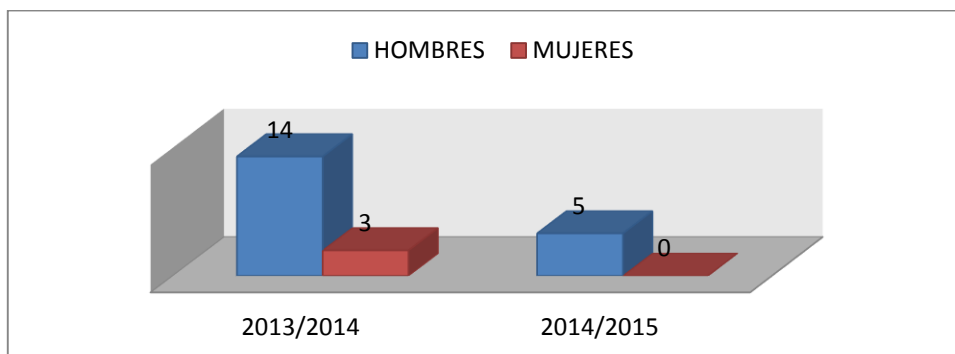


Gráfico 104: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Eléctrica por curso y sexo

### ***ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN INGENIERÍA MECÁNICA***

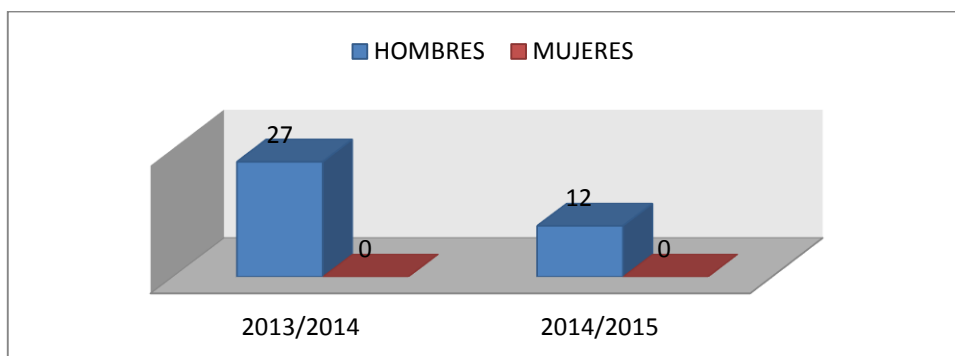


Gráfico 105: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Mecánica por curso y sexo

### ***ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN INGENIERÍA FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL***

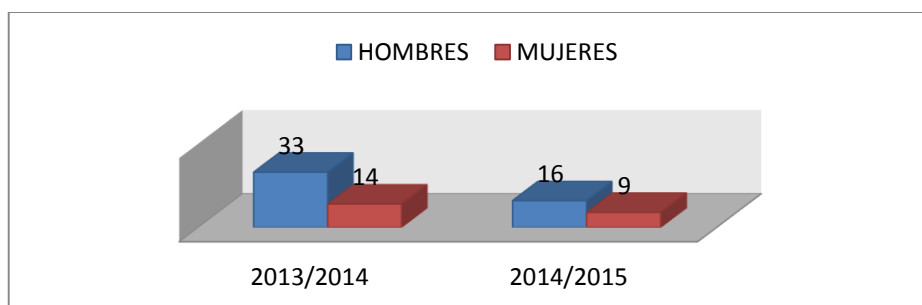


Gráfico 106: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Forestal y del Medio Natural por curso y sexo

**ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN INGENIERÍA ELECTRÓNICA INDUSTRIAL**

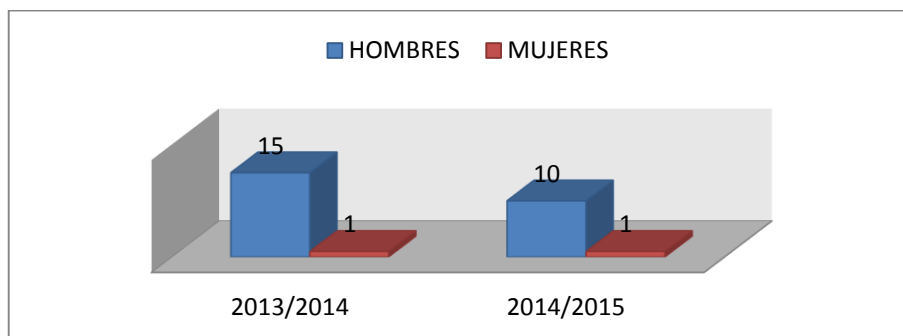


Gráfico 107: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Electrónica Industrial por curso y sexo

**ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN EXPLOTACIÓN DE MINAS Y RECURSOS ENERGÉTICOS**

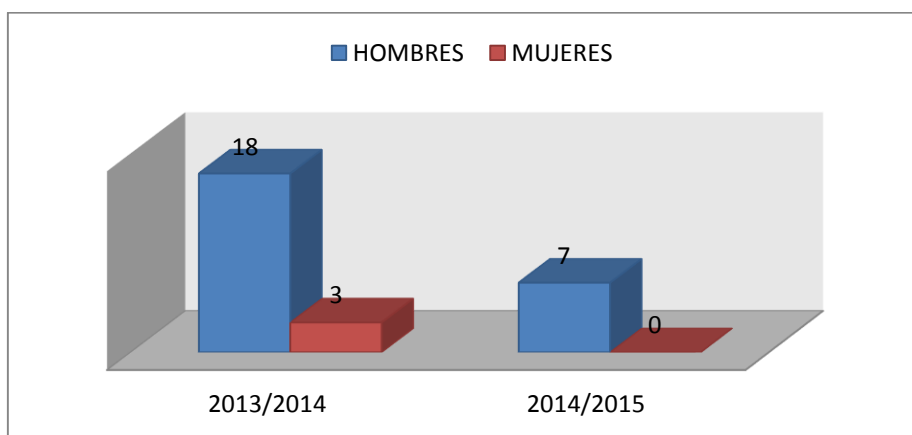


Gráfico 108: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Explotación de Minas y Recursos Energéticos por curso y sexo

**ITINERARIO CURRICULAR GRADO EN EXPLOTACIÓN DE MINAS Y RECURSOS ENERGÉTICOS (EGRESADOS)**

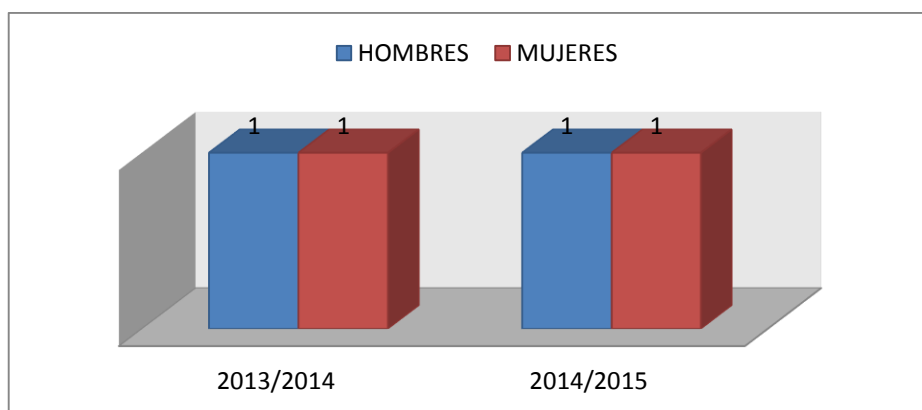


Gráfico 109: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Explotación de Minas y Recursos Energéticos (Egresados) por curso y sexo

## **FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES**

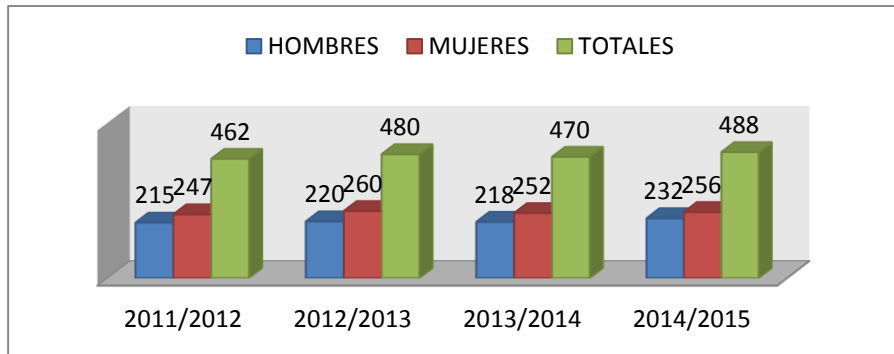


Gráfico 110: Evolución alumnado Facultad de Ciencias Empresariales por curso y sexo

## ***LICENCIATURA EN QUÍMICA***

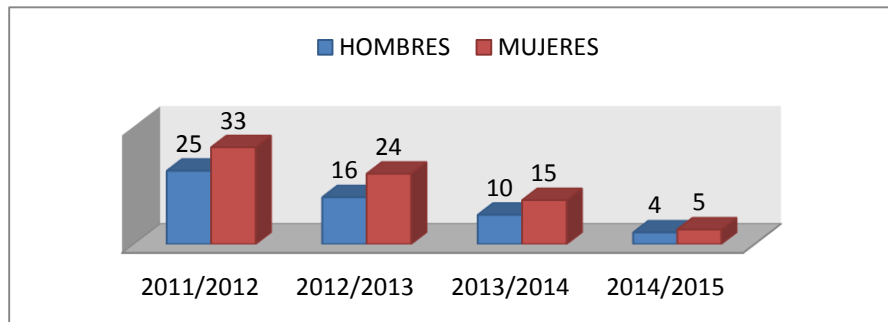


Gráfico 111: Evolución alumnado Licenciatura Química por curso y sexo

## ***GRADO EN QUÍMICA***

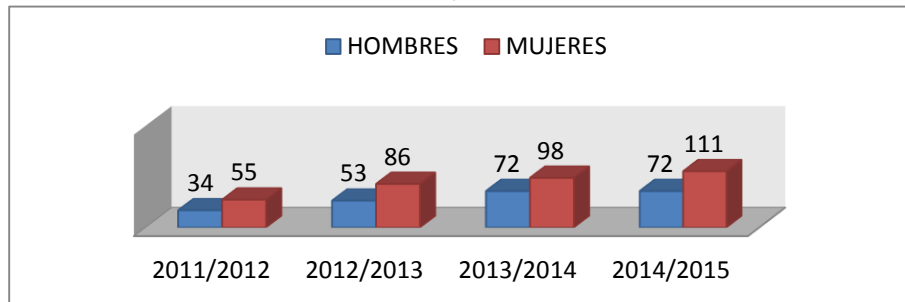


Gráfico 112: Evolución alumnado Grado Química por curso y sexo

## ***LICENCIATURA EN CIENCIAS AMBIENTALES***

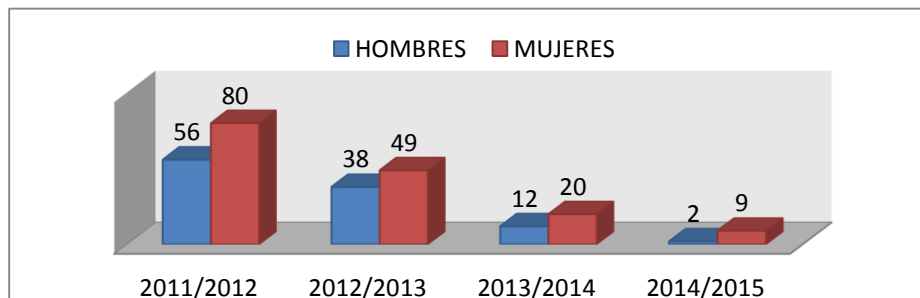


Gráfico 113: Evolución alumnado Licenciatura Ciencias Ambientales por curso y sexo

### **GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES**

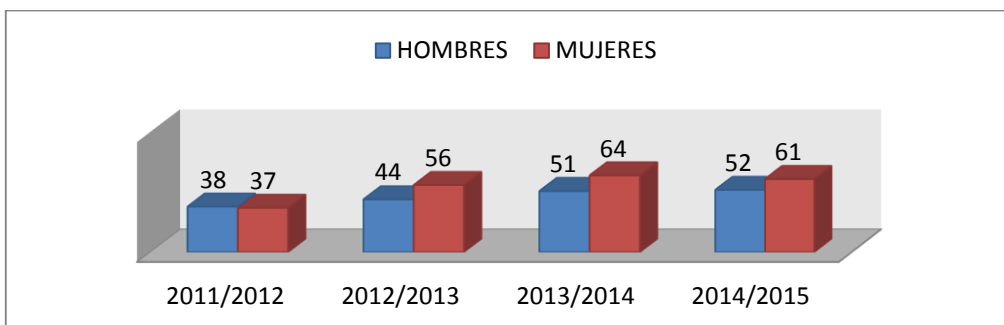


Gráfico 114: Evolución alumnado Grado Ciencias Ambientales por curso y sexo

### **LICENCIATURA EN GEOLOGÍA**

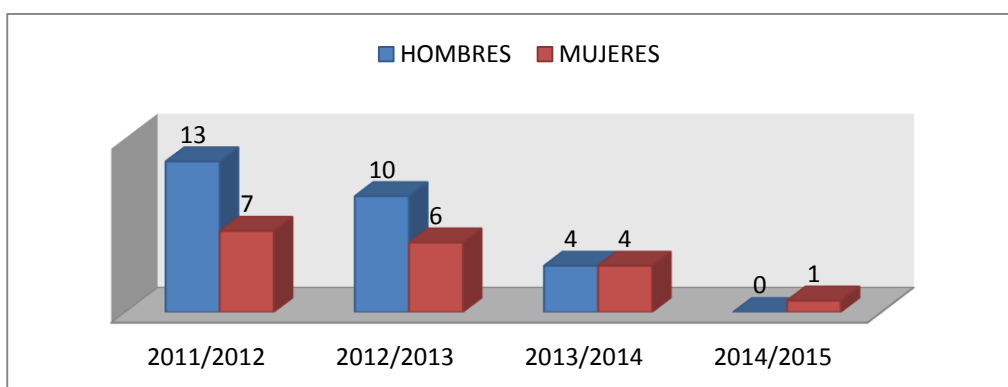


Gráfico 115: Evolución alumnado Licenciatura Geología por curso y sexo

### **GRADO EN GEOLOGÍA**

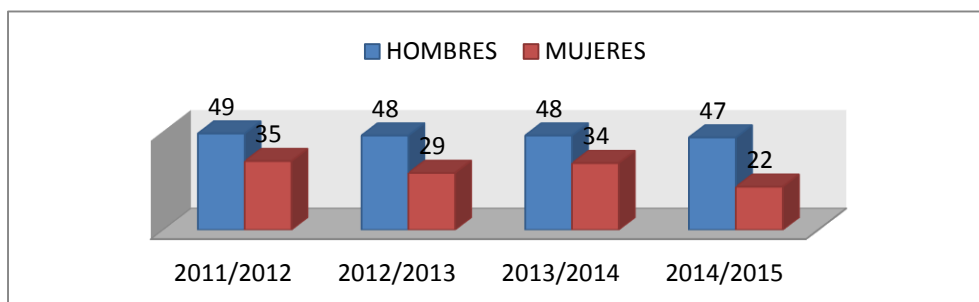


Gráfico 116: Evolución alumnado Grado Geología por curso y sexo

### **DOBLE GRADO CC. AMBIENTALES + GEOLOGÍA**

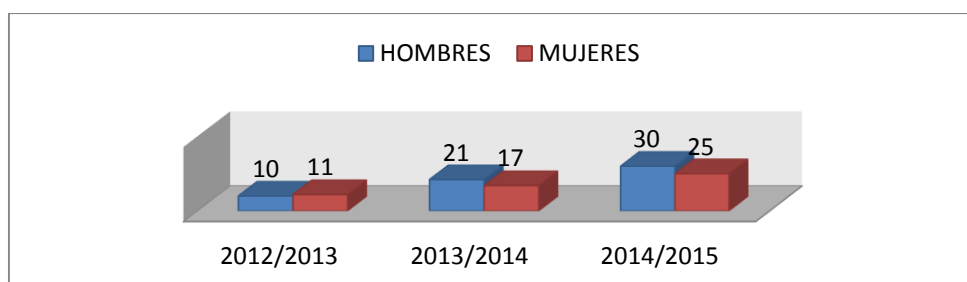


Gráfico 117: Evolución alumnado Doble Grado CC. Ambientales + Geología por curso y sexo

## **FACULTAD DE DERECHO**

### **LICENCIATURA EN DERECHO**

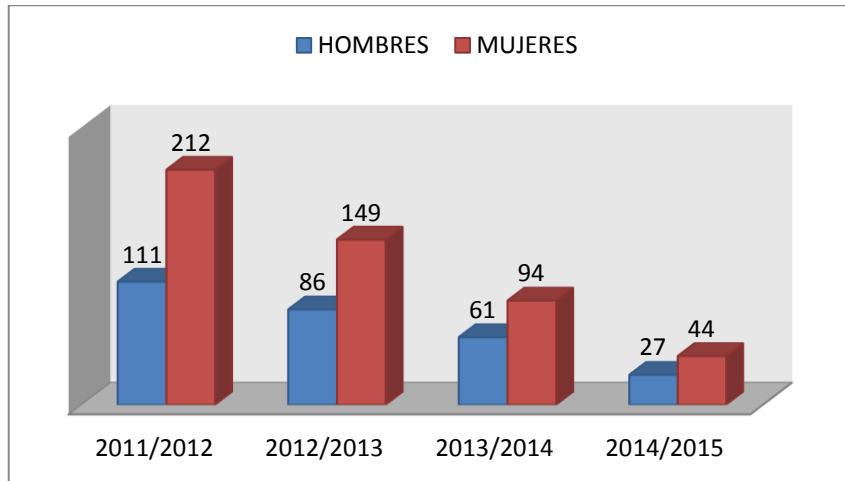


Gráfico 118: Evolución alumnado Licenciatura Derecho por curso y sexo

### **GRADO EN DERECHO**

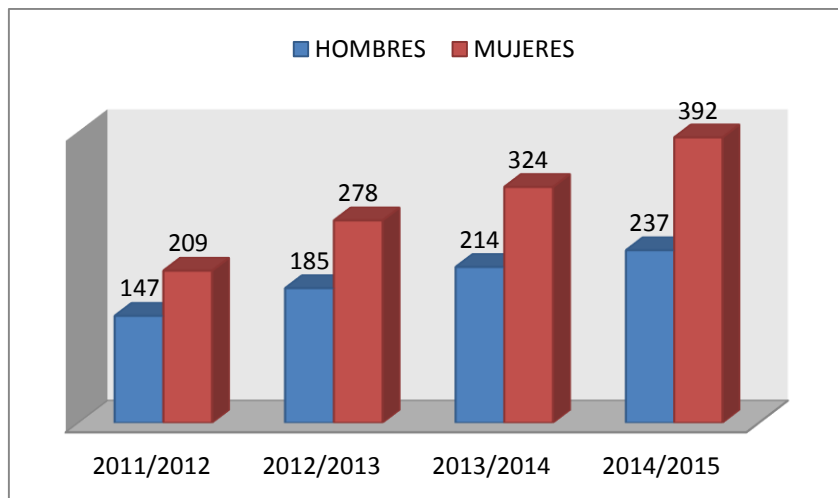


Gráfico 119: Evolución alumnado Grado Derecho por curso y sexo

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

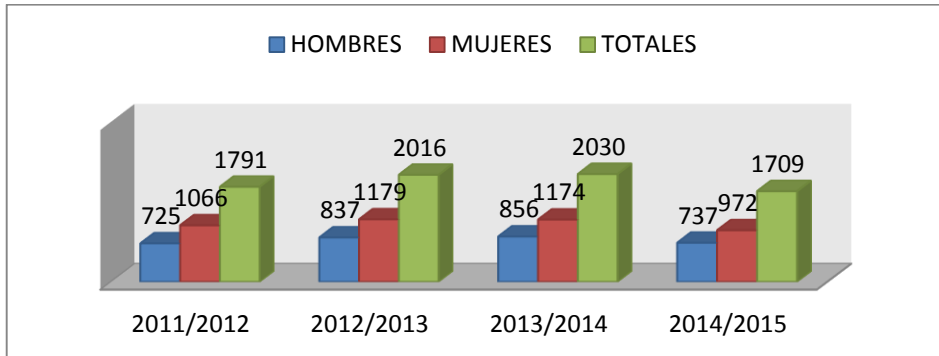


Gráfico 120: Evolución alumnado Facultad de Ciencias Empresariales por curso y sexo

## ***LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS***

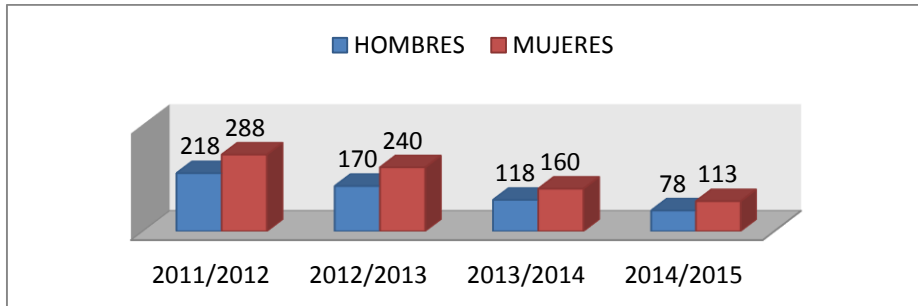


Gráfico 121: Evolución alumnado Licenciatura Administración y Dirección de Empresas por curso y sexo

## ***GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS***

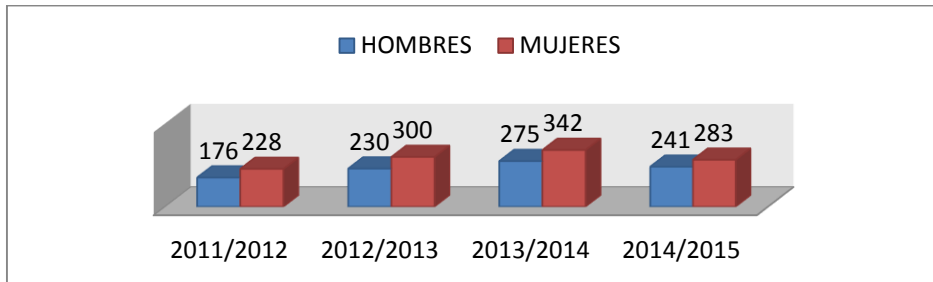


Gráfico 122: Evolución alumnado Grado Administración y Dirección de Empresas por curso y sexo

## ***DIPLOMATURA EN CIENCIAS EMPRESARIALES***

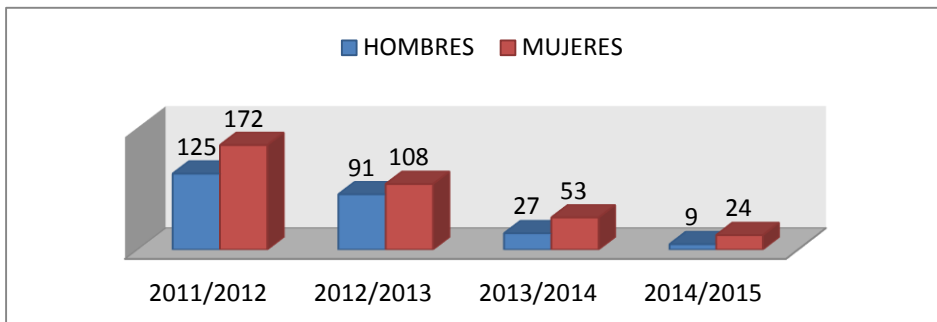


Gráfico 123: Evolución alumnado Diplomatura Ciencias Empresariales por curso y sexo

### **GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD**

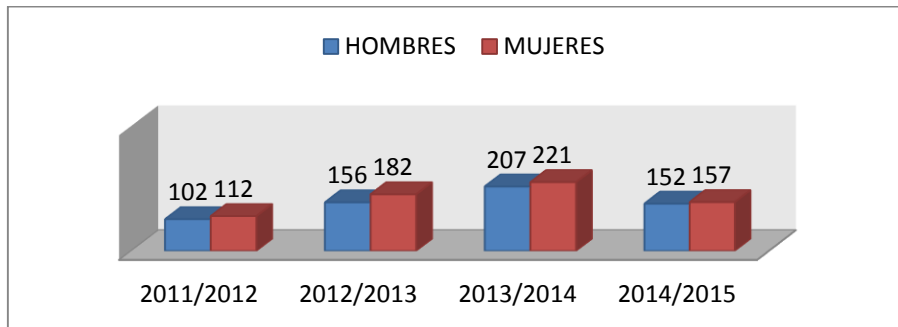


Gráfico 124: Evolución alumnado Grado Finanzas y Contabilidad por curso y sexo

### **DIPLOMATURA EN TURISMO**

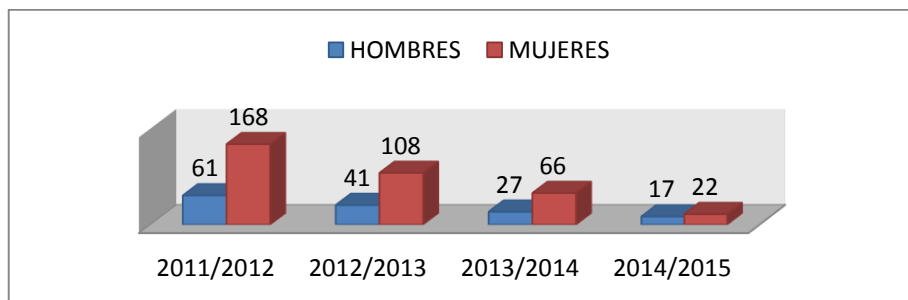


Gráfico 125: Evolución alumnado Diplomatura Turismo por curso y sexo

### **GRADO EN TURISMO**

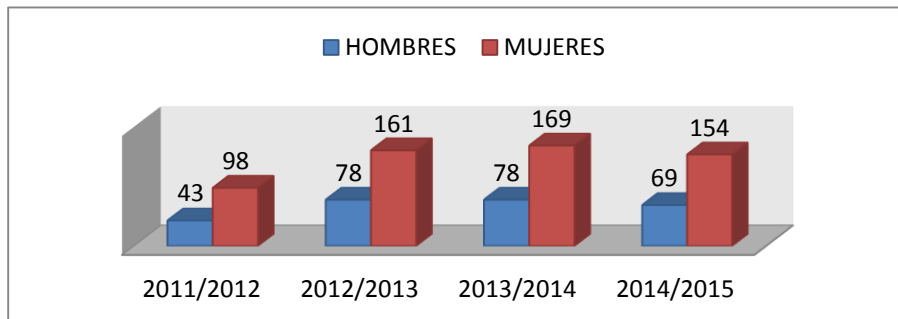


Gráfico 126: Evolución alumnado Grado Turismo por curso y sexo

### **DOBLE GRADO ADMÓN. Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y TURISMO (ADETUR)**

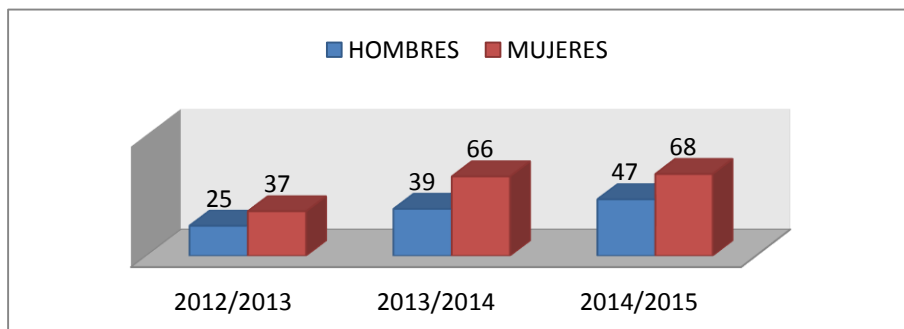


Gráfico 127: Evolución alumnado Doble Grado Admón. y Dirección de Empresas y Turismo por curso y sexo

**DOBLE GRADO EN ADMÓN. Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS Y CONTABILIDAD**

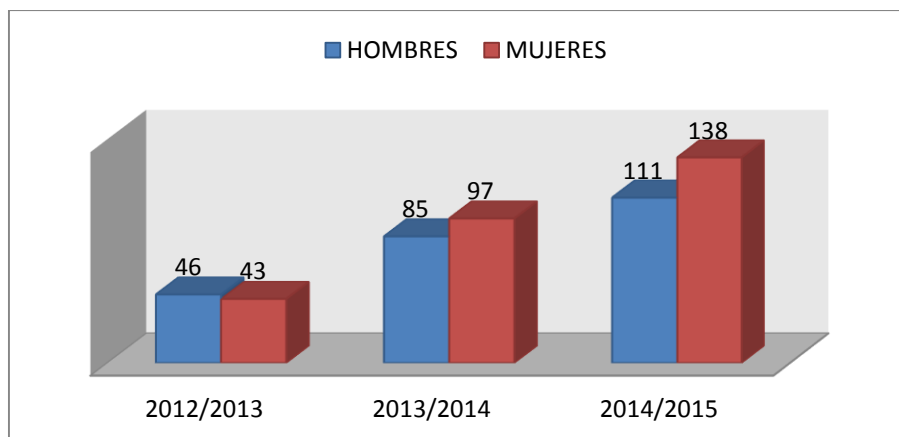


Gráfico 128: Evolución alumnado Doble Grado Admón. y Dirección de Empresas y Finanzas y Contabilidad por curso y sexo

En el periodo analizado se recogen las representaciones gráficas correspondientes a las distintas Titulaciones que se imparten en los Centros que integran la Universidad de Huelva, entre los cursos 2011/2012 a 2014/2015, coexistiendo durante estos años Titulaciones nuevas con otras en vías de extinción.

Una vez examinados y representados los datos desagregados por sexo de los diferentes Centros de la UHU podemos observar que existen Titulaciones totalmente feminizadas y otras masculinizadas, aunque el número de mujeres son mayoría entre el alumnado de esta Universidad.

Destacan, entre otras, entre las Facultades más feminizadas: Facultad de Ciencias de la Educación (salvo las Titulaciones de Magisterio de Educación Física y el Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, cuyo alumnado son en su mayoría hombres), Facultad de Enfermería y la Facultad de Ciencias Empresariales.

Entre las Facultades que se pueden contabilizar como equilibradas en matriculación de mujeres y hombres se encuentran, entre otras, la Facultad de Humanidades, Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Experimentales.

Sin embargo, en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería existe un mayor número de alumnado matriculado masculino.

ii. Total alumnado por sexo, Título Propio y Rama de Conocimiento

RAMA DE CONOCIMIENTO: CIENCIAS DE LA SALUD

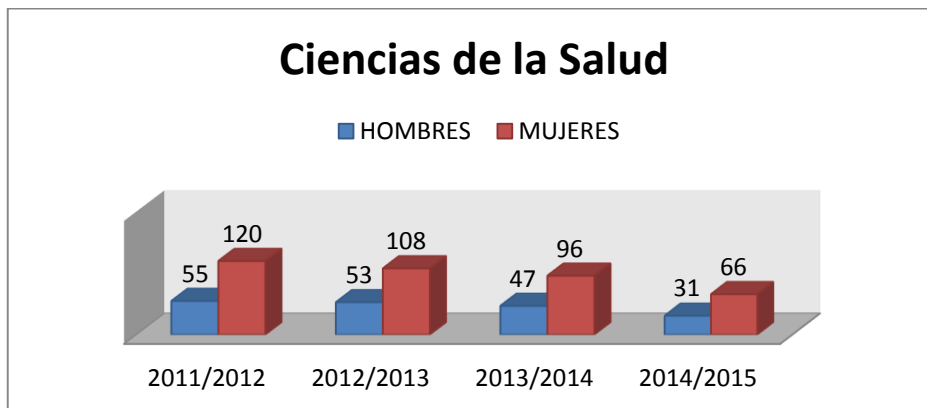


Gráfico 129: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ciencias de la Salud por curso y sexo

RAMA DE CONOCIMIENTO: CIENCIAS EXPERIMENTALES

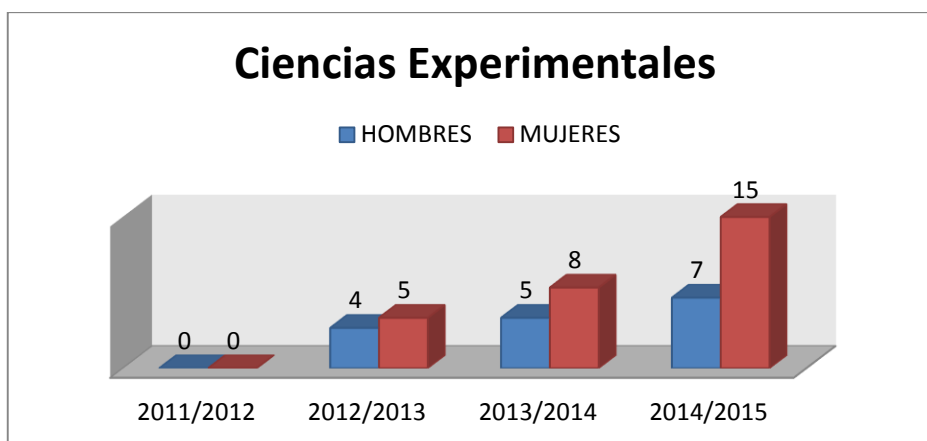


Gráfico 130: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ciencias Experimentales por curso y sexo

RAMA DE CONOCIMIENTO: CIENCIAS SOCIALES

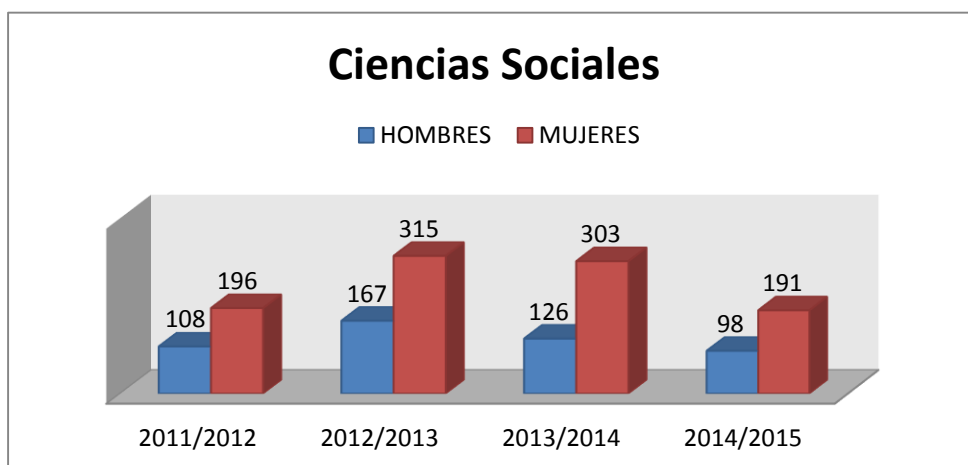


Gráfico 131: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ciencias Sociales por curso y sexo

## RAMA DE CONOCIMIENTO: INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

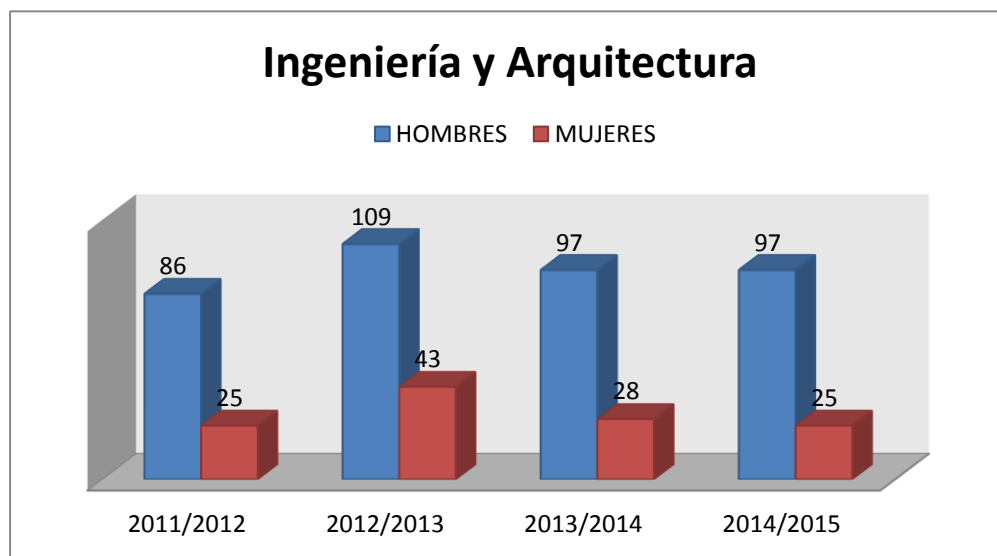


Gráfico 132: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ingeniería y Arquitectura por curso y sexo

Los datos analizados en este apartado reflejan que en la Universidad de Huelva existe una desigual distribución de hombres y mujeres entre los diferentes estudiantes que cursan Títulos Propios.

Si tomamos como referencia las Ramas de Conocimiento en las que se matriculan preferentemente las mujeres y las comparamos con las preferencias de los hombres aparecen diferencias significativas. Los datos reflejados en las gráficas nos permiten hablar de la escasa proporción de mujeres que optan por la elección de Títulos Propios de la Rama de Ingeniería y Arquitectura y su mayor concentración en la Rama de Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud.

### iii. Total alumnado por sexo que han realizado una Movilidad Internacional

En este apartado se recoge la evolución, durante los cursos 2011/2012 a 2013-2014, de movilidad estudiantil entre el alumnado de la Universidad de Huelva y estudiantes externos de centros propios y adscritos de otras Universidades.

La participación del alumnado en los distintos programas de movilidad se recoge en las siguientes tablas y gráficos en los que destaca la alta proporción de alumnas frente a al alumnado masculino. El programa de movilidad Erasmus Estudios es el más utilizado por los y las estudiantes externos que estudian en la Universidad de Huelva.

La presencia por sexo es superior para las alumnas en el conjunto de los programas de movilidad.

#### PROGRAMAS DE LA UNIÓN EUROPEA

##### *ERASMUS ESTUDIO*

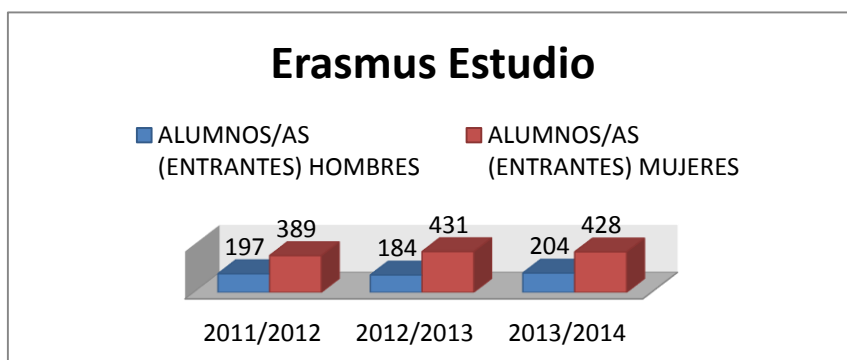


Gráfico 133: Evolución alumnado Erasmus Estudio (Entrantes) por curso y sexo

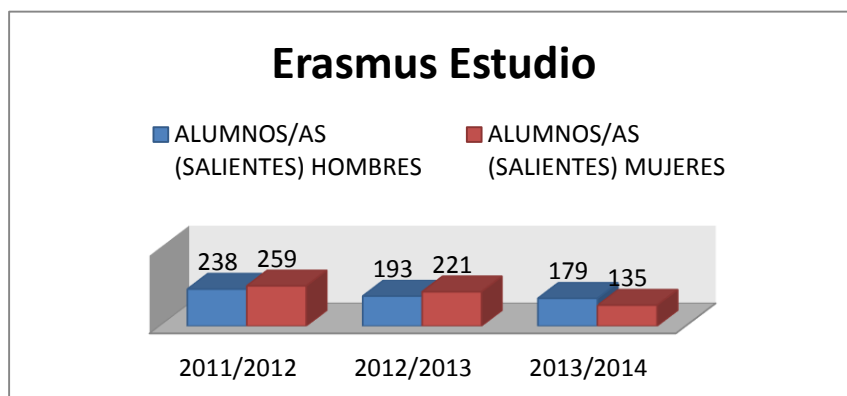


Gráfico 134: Evolución alumnado Erasmus Estudio (Salientes) por curso y sexo

## *ERASMUS PRÁCTICAS*

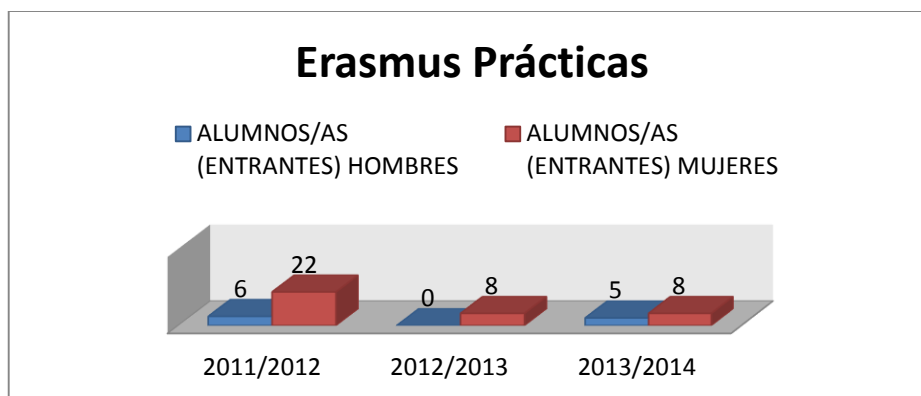


Gráfico 135: Evolución alumnado Erasmus Prácticas (Entrantes) por curso y sexo

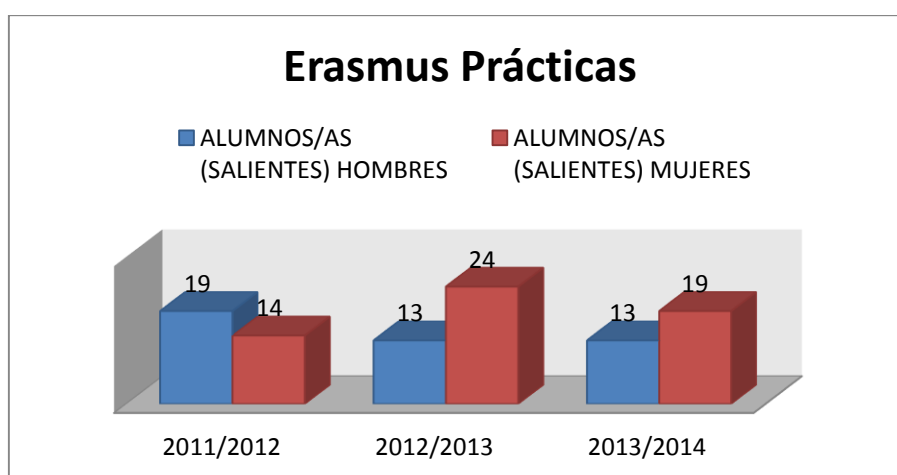


Gráfico 136: Evolución alumnado Erasmus Prácticas (Salientes) por curso y sexo

## *ERASMUS MUNDUS*

CURSO	ALUMNOS/AS (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	2	0	2
2012/2013	0	5	5
2013/2014	0	2	2

Tabla 20: Distribución alumnado Erasmus Mundus (Entrantes) por curso y sexo

CURSO	ALUMNOS/AS (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	0	0	0
2012/2013	0	0	0
2013/2014	0	0	0

Tabla 21: Distribución alumnado Erasmus Mundus (Salientes) por curso y sexo

## **MOVILIDAD IBEROAMÉRICA**

### ***PROGRAMA PIMA (PROGRAMA DE INTERCAMBIO Y MOVILIDAD ACADÉMICA) DE LA OEI (ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS)***

CURSO	ALUMNOS/AS (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	3	4	7
2012/2013	1	3	4
2013/2014	2	5	7

Tabla 22: Distribución alumnado Programa PIMA de la OEI (Entrantes) por curso y sexo

CURSO	ALUMNOS/AS (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	0	0	0
2012/2013	2	0	2
2013/2014	2	1	3

Tabla 23: Distribución alumnado Programa PIMA de la OEI (Salientes) por curso y sexo

### ***BECAS GRADO IBEROAMERICANA SANTANDER***

CURSO	ALUMNOS/AS (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	3	2	5
2012/2013	2	6	8
2013/2014	1	9	10

Tabla 24: Distribución alumnado Becas Grado Iberoamericanas Santander (Entrantes) por curso y sexo

CURSO	ALUMNOS/AS (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	5	2	7
2012/2013	4	4	8
2013/2014	6	5	11

Tabla 25: Distribución alumnado Becas Grado Iberoamericanas Santander (Salientes) por curso y sexo

**OTROS INTERCAMBIOS/ REDES EXTERNAS/ OTROS ALUMNOS EXTRANJEROS MATRICULADOS**

***BECAS GLOBAL VILLAGE (EEUU)***

NO EXISTE PROGRAMA PARA ALUMNOS ENTRANTES

CURSO	ALUMNOS/AS (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	1	1	2
2012/2013	2	0	2
2013/2014	0	2	2

Tabla 26: Distribución alumnado Becas Global Village (Salientes) por curso y sexo

***IBEMEC/UNIVERSIDAD DE UBERLANDIA (BRASIL)***

CURSO	ALUMNOS/AS (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	3	2	5
2012/2013	0	3	3
2013/2014	0	0	0

Tabla 27: Distribución alumnado IBEMEC/ Universidad de Uberlandia (Entrantes) por curso y sexo

NO EXISTE PROGRAMA PARA ALUMNOS SALIENTES

***PLAN PROPIO UNIVERSIDADES NORTEAMERICANAS***

CURSO	ALUMNOS/AS (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	1	4	5
2012/2013	3	5	8
2013/2014	3	7	10

Tabla 28: Distribución alumnado Plan Propio Universidades NorteamERICANAS (Entrantes) por curso y sexo

CURSO	ALUMNOS/AS (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	2	1	3
2012/2013	1	0	1
2013/2014	0	2	2

Tabla 29: Distribución alumnado Plan Propio Universidades NorteamERICANAS (Salientes) por curso y sexo

## *FÓRMULA SANTANDER*

NO EXISTE PROGRAMA PARA ALUMNOS ENTRANTES

CURSO	ALUMNOS/AS (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	0	0	0
2012/2013	0	0	0
2013/2014	0	1	1

Tabla 30: Distribución alumnado Fórmula Santander (Salientes) por curso y sexo

## *CONVENIOS ESPECÍFICOS CON UNIVERSIDADES RUSAS*

CURSO	ALUMNOS/AS (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	0	6	6
2012/2013	1	7	8
2013/2014	3	12	15

Tabla 31: Distribución alumnado Convenios Específicos con Universidades Rusas (Entrantes) por curso y sexo

NO EXISTE PARA ALUMNOS SALIENTES

## *PLAN PROPIO DE LA UHU Y OTEMON GAKUIN UNIVERSITY (JAPÓN)*

CURSO	ALUMNOS/AS (ENTRANTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	0	0	0
2012/2013	1	0	1
2013/2014	0	0	0

Tabla 32: Distribución alumnado Plan Propio UHU y Otemon Gakuin University (Entrantes) por curso y sexo

CURSO	ALUMNOS/AS (SALIENTES)		TOTALES
	HOMBRES	MUJERES	
2011/2012	0	0	0
2012/2013	0	0	0
2013/2014	0	0	0

Tabla 33: Distribución alumnado Plan Propio UHU y Otemon Gakuin University (Salientes) por curso y sexo

#### iv. Total alumnado por sexo Becados/as

##### BECA JUNTA DE ANDALUCÍA UHU

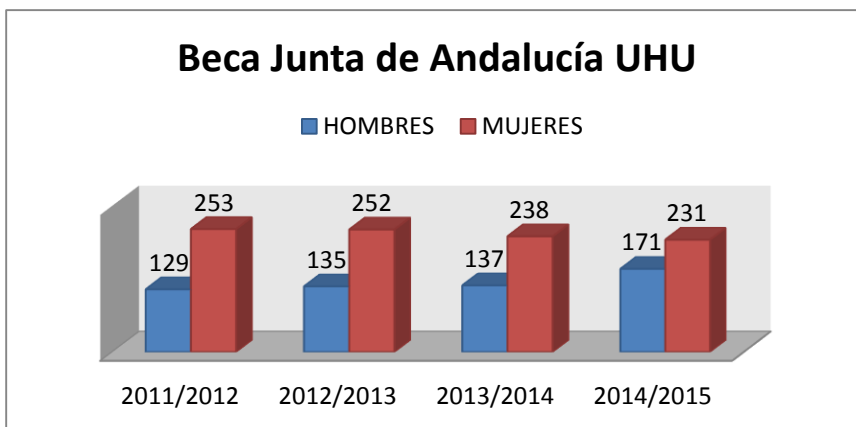


Gráfico 137: Evolución alumnado Becas Junta de Andalucía UHU por curso y sexo

##### BECA REGIMEN GENERAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (MEC)

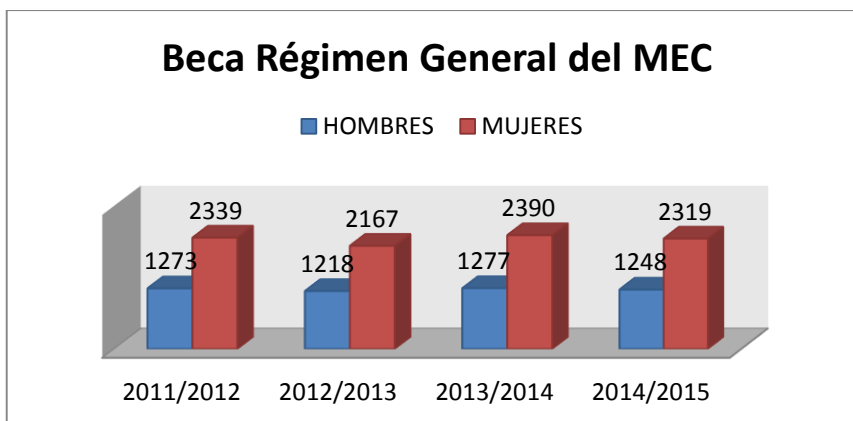


Gráfico 138: Evolución alumnado Becas Régimen General del MEC por curso y sexo

##### BECAS REGIMEN GENERAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE PARA MASTERS OFICIALES

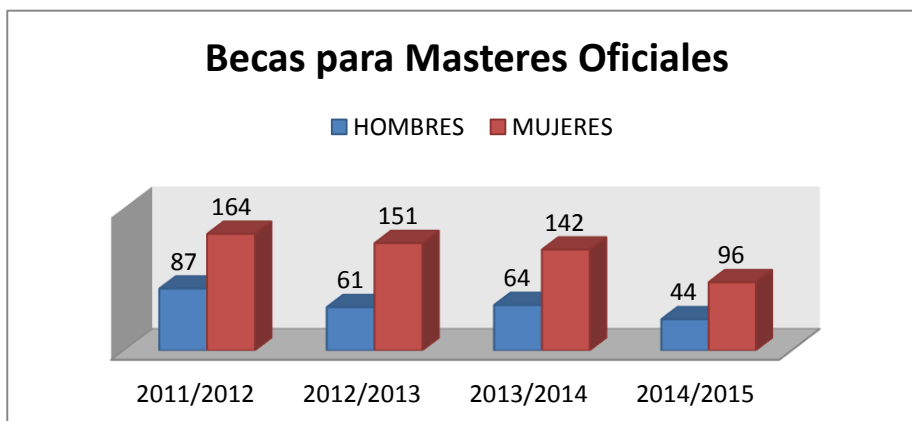


Gráfico 139: Evolución alumnado Becas para Máster Oficiales por curso y sexo

### CONVOCATORIAS DE AYUDAS DEL VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
2011/2012	12	17	29
2012/2013	6	12	18
2013/2015	4	3	7
2014/2015	3	1	4

Tabla 34: Distribución alumnado Convocatorias de Ayudas del Vicerrectorado de Estudiantes por curso y sexo

### CONVOCATORIA DE AYUDAS A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
2011/2012	9	8	17
2012/2013	10	9	19
2013/2014	8	5	13
2014/2015	8	14	22

Tabla 35: Distribución alumnado Convocatorias de Ayudas a Estudiantes con Discapacidad por curso y sexo

### CONVOCATORIA DE VOLUNTARIADO

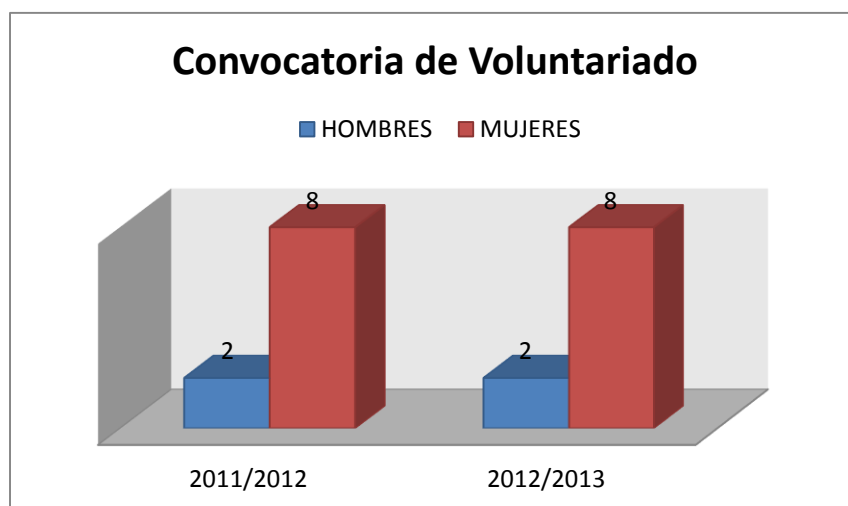


Gráfico 140: Evolución alumnado Convocatoria de Voluntariado por curso y sexo

Respecto a las Becas las mayores diferencias entre el alumnado aparecen en la Convocatoria General del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, siendo el porcentaje de mujeres superior al de los hombres beneficiarios de estas ayudas. Cabe destacar que para obtener dichas Becas se valora el expediente académico del solicitante así como sus requisitos económicos.

**v. Total alumnado con Discapacidad por Sexo**

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
2011/2012	53	50	103
2012/2013	56	53	109
2013/2014	49	57	106
2014/2015	42	39	81

Tabla 36: Distribución alumnado con Discapacidad por curso y sexo

**vi. Total de alumnado por sexo Representantes de la UHU.**

CARUH	2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ETSI	14	4	11	4	19	7	12	8
ENFERMERIA	0	2	3	0	2	2	1	2
TRABAJO SOCIAL	2	2	1	3	1	3	3	2
CIENCIAS DEL TRABAJO	3	6	1	4	3	4	3	2
EDUCACIÓN	8	9	4	9	10	9	9	14
EMPRESARIALES	5	2	2	3	4	3	4	3
EXPERIMENTALES	9	6	5	5	4	3	2	1
DERECHO	3	2	2	1	3	1	2	1
HUMANIDADES	9	5	9	7	8	11	6	10
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>43</b>

Tabla 37: Distribución alumnado Representantes de la UHU por curso y sexo

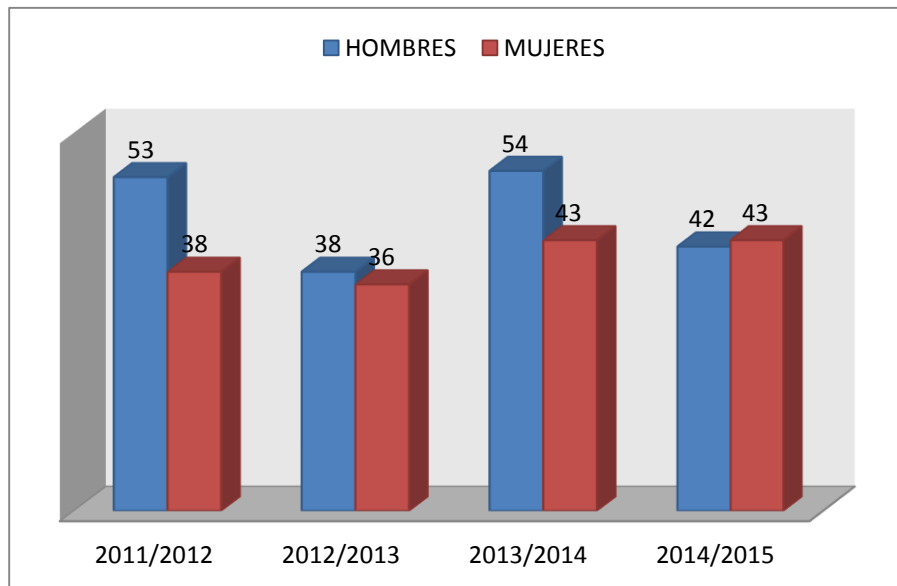


Gráfico 141: Evolución alumnado Representantes de la UHU por curso y sexo

### vii. Total trabajos Fin de Máster presentados

Curso académico	Total Trabajos Fin Máster presentados	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres
2010/2011	605	402	203	66'44	33'55
2011/2012	607	378	229	62'27	37'72
2012/2013	528	322	206	60'98	39'01
2013/2014	514	331	183	64'39	35,60

Tabla 38: Trabajos Fin de Máster presentados por curso y sexo

Al igual que en el caso de los estudios de grado, el número de mujeres que finaliza sus estudios de posgrado (másteres oficiales) es superior al de los hombres. Los datos indican una mayor proporción de mujeres que se titulan en másteres oficiales, las mujeres representaban el 66,44% en el curso 2010/2011 y el 64,39% en 2013/2014.

### OTROS DATOS DE INTERÉS

#### Total publicaciones en materia de sexo en la Universidad de Huelva

AÑO	TOTALES	GÉNERO
1994	5	0
1995	13	0
1996	25	1
1997	15	0
1998	38	0
1999	33	2
2000	29	1
2001	32	1
2002	21	0
2003	21	0
2004	30	1
2005	22	1
2006	15	1
2007	19	2
2008	34	0
2009	27	1
2010	25	0
2011	18	0
2012	27	2
2013	13	0
2014	29	2

Tabla 39: Publicaciones en materia de género por curso

## Total alumnado en materia de sexo Proyecto Alumno 10 C

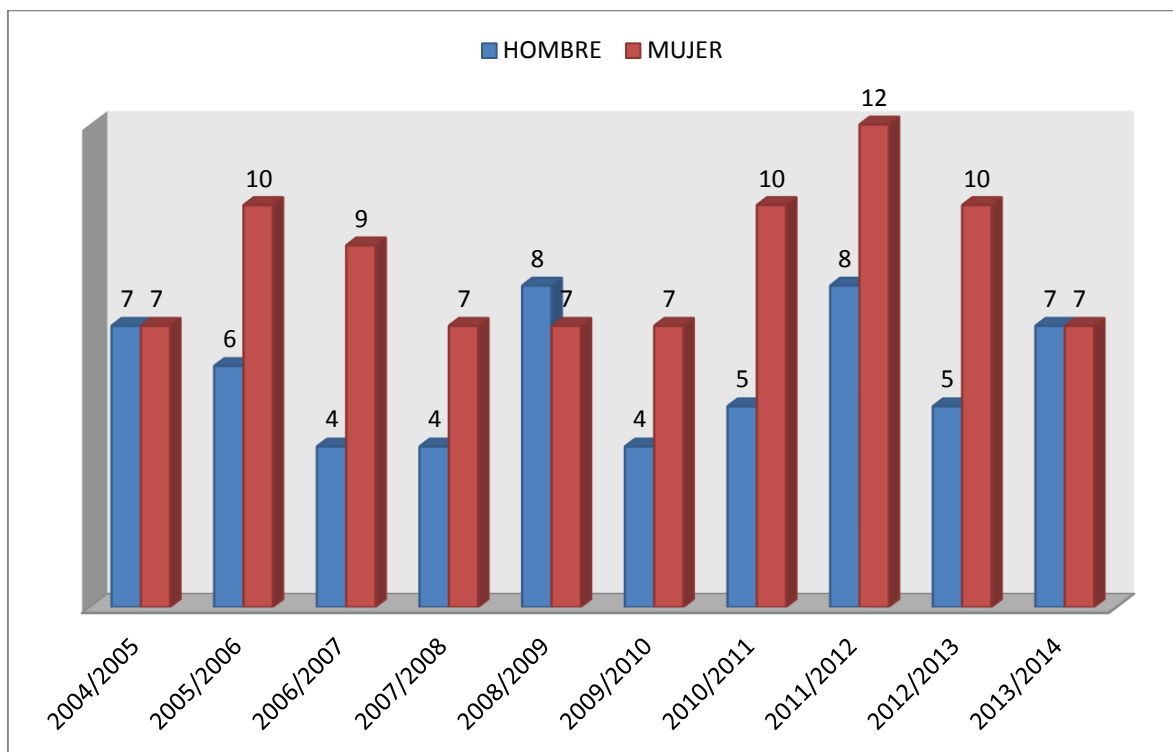


Gráfico 142: Evolución alumnado Proyecto Alumno 10 C por curso y sexo

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La evolución de la presencia de mujeres y hombres en los distintos sectores de la Universidad de Huelva -administrativo, estudiantil y docente- en los cuatro años que se toman de referencia en este trabajo (cursos de 2011 a 2014) muestra, en líneas generales, una tendencia favorable hacia la paridad, sin embargo, a la vez también se revela el largo camino que queda aún por recorrer antes de que podamos hablar de efectiva igualdad entre unos y otras. Podemos comprobar como existen importantes brechas de género en la participación de ambos sexos en distintos niveles de representación y en las categorías más elevadas de la carrera académica, tal y como se ha podido ver en el apartado de resultados y como se comenta a continuación.

La representación de la mujer en los **cargos de gestión** ha mejorado sustancialmente en los últimos años, pero no se distribuye equitativamente en los diferentes puestos. La presencia de las mujeres en los Órganos Colegiados, pese a haber mejorado, sigue siendo preocupante. La composición del Consejo de Dirección y del Consejo de Gobierno de la UHU

ha ido evolucionando, consiguiendo en 2014 un porcentaje paritario de hombres y de mujeres. Por lo que se refiere al Consejo social, el número de mujeres que ocupan estos cargos a lo largo de estos años sigue siendo claramente inferior al número de hombres que lo ejercen. Por otra parte, en lo que se refiere al Claustro Universitario, la representación del alumnado mantiene un equilibrio paritario, que también se observa en el caso del colectivo del Personal de Administración y Servicios, no obstante, los hombres continúan siendo mayoría en el sector del Personal Docente e Investigador.

Por lo que respecta a los **Órganos Unipersonales** en 2013 y 2014, en los Vicerrectorados y los Equipos de Dirección de la Universidad de Huelva la presencia femenina supuso el 40% frente al 60% de los hombres. En lo que respecta a la gestión de centros (facultades, escuela, departamentos) se observa claramente como a medida que aumenta el estatus del cargo académico disminuye el número de mujeres en él: más decanos/directores de centro y departamentos, versus más vicedecanas y secretarías de departamento. Las mujeres siguen siendo minoritarias en la dirección de centros y departamentos, mientras que su presencia es ligeramente superior en los puestos de subdirección y secretaría de los mismos (reflejo de quién es el líder (él) y quién hace el trabajo menos reconocido y/o visible (ella)). Los cargos de liderazgo son electos, mientras que el resto son cargos de confianza. Llama la atención que a los cargos electos suelen presentarse varones y, para los cargos de confianza (que no de liderazgo), eligen a mujeres, ilustrándose así la teoría del rol social de género de Eagly, comentada ampliamente en la introducción del trabajo.

Respecto a las **categorías del Personal Docente e Investigador** en la Universidad de Huelva durante el periodo comprendido en este estudio, se observan grandes desigualdades en algunas de ellas. A medida que se avanza en la carrera profesional comienza a invertirse la pirámide, y empieza a descender el nº de mujeres, a pesar de que la base está feminizada. Las categorías de profesorado ayudante venían siendo mayoritariamente representadas por mujeres, encontrándose en 2011 en el 82'35% entre las Ayudantes Doctoras y el 83'33% en las Ayudantes LOU. Se puede apreciar que una de las categorías más paritarias parece ser la del profesorado colaborador, habiéndose también alcanzado una mayor presencia de mujeres en la categoría de contratado/a doctor/a. Cabe destacar el número mayoritario de mujeres que

disfrutaran de becas docentes, FPDI o Postdoctorales. Casi todas estas categorías laborales requieren de una acreditación, lo que supone pasar por un proceso de evaluación realizado por personas expertas y externas a la propia universidad de destino. Los datos demuestran que en estas categorías, que son las de ‘acceso’ a la carrera docente, hay una mayoría de mujeres o, en algunos casos, una proporción similar de varones y mujeres. Sin embargo, cuando se trata de promocionar internamente (como de facto supone la oposición a titular o catedrático/a), esta presencia femenina comienza a menguar.

El análisis de la evolución del **personal docente funcionario** nos permite comprobar cómo en las categorías superiores la presencia de las mujeres es claramente inferior a la de los hombres. La mayor desigualdad por sexos se encuentra en el caso de las Cátedras de Universidad, el porcentaje de mujeres Catedráticas en la Universidad de Huelva en 2014 era 6’25% frente a un 93’75% de hombres. Las mujeres parecen acceder a la carrera docente universitaria de forma mayoritaria a través de becas de formación, ayudantes, ayudantes doctores, e incluso adquieren puestos profesionalmente estables –contratados doctores-, pero acceden en menor medida a los puestos de funcionariado, que suponen las categorías de mayor rango. Como se ha dicho: las mujeres son mayoría en la base de la pirámide, pero van disminuyendo a medida que ésta sube, a pesar de ser –al menos- el 50% de la población. Al tener un sistema de acreditaciones se garantiza la objetividad de méritos (meritocracia), donde no debe haber discriminación por sexo. De hecho, en los datos se ve claramente que no hay diferencias entre hombres y mujeres, lo cual se observa en el nº de personas contratadas en esas categorías de uno u otro sexo (ayudante, ayudante dr., colaborador, contratado dr.), siendo incluso mayoría las mujeres. A medida que se avanza en la carrera profesional comienza a invertirse la pirámide, y empieza a descender el número de mujeres. Eso puede ser debido a que coincide con la época de reproducción, formar una familia, y tener más carga familiar difícil de conciliar. Fiel reflejo de la ausencia de corresponsabilidad, pues esto mismo no les ocurre a los hombres, que siguen su proyección profesional con las mismas edades que ellas, tal y como se espera. Para Victoria Camps (1998), el gran reto actual para el movimiento feminista es la presencia representativa de mujeres ocupando posiciones de liderazgo, en estrecha interacción con una mejora sustancial en los niveles de corresponsabilidad familiar; es decir, romper con la estructura tradicional del reparto de roles en nuestra sociedad.

Por último, hay dos tipos de contrato que no requieren acreditación y que suponen contratos a medio tiempo parcial. Uno de ellos tiene mayor prestigio y estabilidad (profesorado asociado), y otro menor prestigio y una gran inestabilidad (PSI: profesor/a sustituto/a interino/a). El número de profesores/as asociados LOU es mucho mayor que el de resto de profesorado; en 2014 hubo una proporción del 30´47% de mujeres frente al 69´52% de hombres. Las plazas de profesorado asociado suelen ser ocupadas mayoritariamente por varones, y las de PSI por mujeres. El contrato de PSI es como un complemento temporal (característica del trabajo femenino que deriva fundamentalmente de la menor dedicación temporal y de la menor retribución económica, con lo que los indicadores de salario, tiempo, valoración y estabilidad en el empleo se realimentan entre sí, como apuntaban Sarrió y colaboradores (2002), mientras que el Asociado es un contrato más estable y de reconocido prestigio. La características del profesorado asociado conlleva que tengan que ser personas con un trabajo fuera de la Universidad, y que sean ‘expertos/as de reconocido prestigio’.

También puede apreciarse una gran diferencia en la presencia de mujeres como **responsables de proyectos de investigación**, ya sean autonómicos o nacionales, representando el 11´04% del total durante los años analizados (2011-2014). Los datos reflejan que las tareas de gestión y dirección de la investigación, que requieren de una mayor disponibilidad de tiempo al margen de las tareas de docencia, son más difíciles de desarrollar entre las profesoras de la Universidad de Huelva. De nuevo se pone de relieve no la falta de capacidad de las mismas, sino una serie de responsabilidades relacionadas con la vida personal/familiar, así como esa interiorización de la identidad de género femenina, en la que el liderazgo no es una de las características que lo compone, como se comentó en la introducción.

La distribución del número de **sexenios de investigación** entre hombres y mujeres también es muy desigual: la presencia de mujeres que tienen un sexenio reconocido del 2011 a 2013 es del 27´85% bajando al 14´28% en el grupo que tiene reconocidos 2 sexenios. Esta situación demuestra nuevamente que las mujeres se ven perjudicadas de forma indirecta en su promoción laboral. Un sexenio se obtiene si se acredita la publicación de, al menos, 5 artículos de impacto en un período de 6 años consecutivos, lo cual requiere de una dedicación

y esfuerzo que se pueden ver mermados si no se cuenta con el apoyo suficiente, llámesele corresponsabilidad. De nuevo, esto no ocurre en el caso de los varones, que aun teniendo familia, hijos etc. siguen progresando en su carrera profesional. En el caso de los sexenios, además, es de gran importancia, pues los tramos de investigación suponen el complemento de productividad más importante en la universidad española (de nuevo hablamos de brecha salarial). Más allá de la pequeña recompensa económica que supone, su consecución es símbolo de estatus y de prestigio en la universidad (y poder). Además, en la universidad de Huelva (como en muchas otras), es requisito indispensable para poder dirigir tesis doctorales o participar en doctorados de calidad. En la práctica los sexenios de investigación funcionan como un sistema de estratificación del profesorado universitario en virtud de los méritos investigadores, y son, además, uno de los criterios más reconocibles para la promoción en la carrera académica. El Real Decreto-ley 14/2012 introduce además el concepto de sexenio “vivo”, por el cual todo/a profesor/a que no cuente con un tramo de investigación activo, podrá ver incrementada su carga docente hasta un máximo de 32 créditos ECTS, lo que le dificultará dedicar más tiempo y esfuerzo a la investigación y, por tanto, se le complicará la salida de ese círculo.

Respecto a la presencia de hombres y mujeres en el profesorado de los diferentes centros que integra la Universidad de Huelva, llama la atención que sigue existiendo la **segregación horizontal**: comprobamos una menor presencia femenina en aquellos centros que imparten titulaciones consideradas como masculinas, como es el caso de la Facultad de Ciencias Experimentales o en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería. Y por otra parte, se aprecia una mayor presencia femenina en aquellos donde se imparten titulaciones que se consideran tradicionalmente como “feminizadas” por estar directamente relacionadas con tareas de atención, cuidado o de responsabilidad social. Entre los centros donde encontramos proporciones más o menos similares de hombres y mujeres entre su profesorado se encuentran las Facultades de Humanidades, la de Ciencias de la Educación y la de Derecho.

En los datos obtenidos del **alumnado**, se observa la existencia de una presencia mayoritaria de mujeres (56,21%). Los aspectos más llamativos de la segregación por géneros detectada son la concentración de mujeres en los estudios relacionados con la educación y las profesiones de ayuda y, por contra, la alta concentración de hombres y la reducida presencia

femenina en las especialidades técnicas y en las de Ciencias del Deporte (que supone la excepción dentro de la Facultad de Educación). Al igual que en el caso de los estudios de grado, el número de mujeres que finaliza sus estudios de posgrado (másteres oficiales) es superior al de los hombres. Los datos indican una mayor proporción de mujeres que se titulan en másteres oficiales, las mujeres representaban el 66,44% en el curso 2010/2011 y el 64,39% en 2013/2014. De nuevo se observa cómo el techo de cristal no es una cuestión de falta de formación o capacidad, sino de cuestiones externas a las mujeres, algunas de las cuales son integradas en su propia identidad de género femenina.

En el apartado de representantes de alumnado llama la atención cómo hay titulaciones feminizadas que tienen mayoría de varones en los puestos de representación del alumnado, como son la Facultad de Derecho y Humanidades -en los cursos 2011/2012, 2012/2013- y la Facultad de Educación -en el curso 2013/2014-. Incluso en ámbitos feminizados, los puestos de liderazgo se ocupan por varones, lo cual puede explicarse, como se ha comentado ya, desde la Teoría del rol Social de género de Eagly, así como por la formación de la identidad de género conforme a lo que se espera de cada uno de los sexos (y de los varones se espera, entre otras cosas, que tengan iniciativa, sean líderes, etc.).

Para finalizar, comprobamos como se evidencia también un mejor rendimiento académico de las mujeres, pues a lo largo de todos los años analizados es una constante la mejor eficiencia académica de las alumnas en la obtención de Premios Extraordinarios, como es el caso del Proyecto Alumno 10 C de la Universidad de Huelva, lo que desmontaría las antiguas teorías de la falta de capacidad/formación etc. de las mujeres como excusa para legitimar la posición inferior de las mismas frente a los varones. Obviamente, no es una cuestión de capacidad ni formación, sino algo estructural.

Por lo que respecta al Personal de Administración y Servicios formado por personal funcionario de las escalas de la propia Universidad y por personal laboral contratado, así como por personal funcionario perteneciente a cuerpos escalas de otras Administraciones Públicas que presten servicios en esta Universidad, se observa que el número de mujeres es superior al número de hombres, siendo los porcentajes totales, durante los años de este estudio, de 62,09% de mujeres frente al 37,90% de hombres. En el análisis se refleja como la presencia de las mujeres entre el PAS Funcionario siempre ha sido mayor que los hombres, suponiendo el 71,05% del total frente al 28,94% de hombres (2011-2014). La presencia

femenina se concentra en los grupos de clasificación más bajos, por lo que se puede afirmar la existencia de segregación vertical entre este personal. En el Grupo C1 es donde se agrupan mayor número de personal, el porcentaje total de mujeres es del 79´40% frente al 20´59% de hombres. El Grupo más alto de la escala es el denominado A1, las personas que ocupan este puesto ejercen las tareas de mayor poder y responsabilidad, tales como dirección, gestión y control, en este Grupo las mujeres cuenta con un porcentaje inferior al de los hombres 23´52% frente al 76´47% de hombres. De nuevo se observa la inversión de la pirámide, tal y como sucedía en el sector del PDI. La distribución por sexo de los puestos laborales siempre ha estado mucho más equilibrada, la representación de la mujer en esta categoría es ligeramente superior a la del hombre.

Como hemos podido comprobar, los datos recogidos muestran que en la Universidad de Huelva, tal y como sucede en otras universidades en España, se da una segregación tanto horizontal como vertical. Las mujeres se concentran en estudios y profesiones relacionados con el cuidado y la atención a las personas y menos prestigiados socialmente, y los hombres en aquellos relacionados con el control del entorno natural o social, y con mucho más prestigio social. De igual forma, en las mujeres PDI parece existir el ‘suelo pegajoso’, al ser capaces de acceder a la universidad en mayor medida incluso que sus compañeros varrones, sin embargo parecen existir muchas más dificultades a la hora de seguir su promoción laboral para lograr posiciones más elevadas.

Por lo que respecta al PAS y al PDI, la mayor desigualdad de género se da en los niveles de mayor responsabilidad, aquellos para cuya provisión no se utilizan pruebas objetivas, sino la discrecionalidad en su nombramiento. Se pone de manifiesto la existencia de un techo de cristal, una barrera invisible que impide y dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la institución. Para finalizar, destacamos la importancia de conseguir la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida: si en el entorno familiar no se da la corresponsabilidad, será complicado que las mujeres puedan seguir promocionando y ocupando puestos de alta dirección en las mismas condiciones y proporción que los varones. Hay que destacar la importancia y lo fundamentales que son las medidas políticas, sociales y educativas para conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en TODAS las esferas, en búsqueda de la igualdad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agut, S., y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), pp. 201-214.
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S. y Dema Pérez, C. M. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: "El techo de cristal"*. 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Barcelona.
- Barberá E., Ramos A. y Candela C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23 (2), pp. 173-179.
- Barberá, E. (1998). *Psicología del género*. Madrid: Ariel.
- Barberá, E., Candela, C., López, M., Ramos, A., Sarrió, M., Albertos, P., Benítez, I.J., Díez, J.L., y Lacort, J.A. (2005). *Género y diversidad en un entorno de cambio*. Valencia: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Bonilla, A. y Martínez Benlloch, I. (1992). Análisis del currículum oculto de los modelos sexistas. En M. Moreno, *Del silencio a la palabra: coeducación y reforma educativa*. Madrid, Instituto de la Mujer, pp. 60-92.
- Booth, C. (1998). "Romper el techo de cristal". En C. Booth, J. Darke y S. Yeandle (coords.) *La vida de las mujeres en las ciudades: la ciudad un espacio para el cambio*. Madrid: Narcea, pp. 213-218.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behaviour*, 67 (2), pp. 169-198.
- Camps, V. (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Carrancio-Baños, C. (2015). *El techo de cristal en el sector público: acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad*. XII Congreso Español de Sociología. Tesis de Máster. Universidad de Oviedo.
- Catalyst (2004). The bottom line: connecting corporate performance and gender. Accedido el día 10 de noviembre de 2017: <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-connecting-corporate-performance-and-gender-diversity>
- Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. En C. León y N. Chinchilla (dirs.): *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*. International Center of Work and Family.

- Colomer, C. (2002). “¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas? Desigualdades de género y estrategias de cambio en SESPAS”. *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria* 16 (4): pp. 358-360.
- Cuadrado, I., Navas, M., y Molero, F. (2006). *Mujeres y liderazgo: claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres.
- Doherty, L. (2004). Work-life balance initiatives: Implications for women. *Employee Relations*, 26 (4), pp. 433-452.
- Dulewicz, V., y Higgs, M. (2005). Assessing leadership styles and organizational context. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1/2), pp. 105-123.
- Eagly, A.H. (1987). *Sex differences in social behavior. A social role interpretation*. Nueva Jersey: Erlbaum.
- Eagly, A.H., Wood, W., y Diekmann, A.B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. En T. Eckes y H.M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender*. Mahwah: Erlbaum.
- El diario.es (16/02/2015). ¿Cómo son los “techos de cristal” en España? [Nota de prensa].  
Accedido el día 15 de noviembre de 2017 ([http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana\\_6\\_463413688.html](http://www.eldiario.es/zonacritica/Techos-Cristal-Espana_6_463413688.html))
- Expósito, F., Glick, P., y Moya, M. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13 (2), pp. 159-169.
- Fernández Palacín, F., López Fernández, M., Maetzu Herrera, I. y Martín Prius, J. A. (2010). “El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas”. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época* 1: pp. 231-247.
- García-Retamero, R., y López-Zafra, E. (2008). Atribuciones causales sobre éxito y fracaso y percepción del liderazgo femenino. *Estudios de Psicología*, 29 (3), pp. 273-288.
- Gómez-Álvarez Díaz, R. y Patiño Rodríguez, D. (2013). *Análisis multidimensional de la segregación por razón de género en la Universidad en Europa*. Ponencia en el XX Encuentro de Economía Pública. Sevilla.
- Guil-Bozal, A. (2007). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal. *Revista de investigación educativa* 25 (1): pp. 111-132.
- Gutiérrez, J. M. (2008). Techo de cristal y ‘mainstreaming’ en prevención. *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención* 46: pp. 12-13.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology in the intersection of work and family. *American Psychologist*, 60 (5), pp. 397-409.

- Hymowitz, C. y Schellhardt, T. D. (1986). The glass-ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs. *The Wall Street Journal*, 24 March.
- Instituto Nacional de Estadística (2010). *Encuesta de población activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Accesible en: <http://www.ine.es>.
- López Díez, P. (2002). El techo de cristal' también existe en los medios de comunicación. *Mujeres, hombres y medios de comunicación*, 2 (Comunicaciones (I)): pp. 291-299.
- Lorenzo, M., Sola, T., y Cáceres, M.P. (2007). El liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990-2005). *Educación y Educadores*, 10 (2), pp. 177-194.
- Martín Llaguno, M. (2007). La mujer en la industria publicitaria. La segregación vertical en la comunicación comercial: techo de cristal y suelo pegajoso. *Zer: Revista de estudios de comunicación*, 22: pp. 429-452.
- Martínez Ten, C. (1994). El techo de cristal. *Letra Internacional*, 33: pp. 63-65.
- Mateos de Cabo, R, Gimeno, R. y Escot Mangas, L. (2010). Discriminación en consejos de administración: análisis e implicaciones económicas. *Revista de economía aplicada*, 18 (53): pp. 131-162.
- Morales, J. F., y Cuadrado, I. (2004). Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), pp. 135-146.
- Morales, J.F., y Cuadrado, I. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (2), pp. 183-202.
- Morley, L. (1999). Techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el medio académico del Reino Unido. En M. Belausterguigoitia y A. Mingo (Eds.) *Géneros prófugos: feminismo y educación*. México: Paidós, pp. 349-368.
- Moya, M., y Lemus, S. (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2), pp. 225-245.
- Padilla González, L. E. y Scott Metcalfe, A. (2012). Las mujeres en la profesión académica y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá). *Caleidoscopio: revista semestral de ciencias sociales y humanidades*, 27: pp. 31-47.
- Pulido Rivera, S. (2014). Liderazgo y mujer. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, 6: pp. 273-283.

- Ramos, A., Sarrió Catalá, M., Barberá Heredia, E. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social* 17 (2): pp. 167-182.
- Recio, P., Cuadrado, I., y Ramos, E. (2007). Propiedades psicométricas de la escala de detección de sexismo en adolescentes (DSA). *Psicothema*, 19 (3), pp. 522-528.
- Ricoy Casas, R. M. (2006). La difícil presencia de la mujer en las fuerzas armadas: de la mera prohibición al techo de cristal para su promoción y ascenso en un mundo tradicionalmente masculino. *Dossiers feministes* 9: pp. 225-243.
- Roldán García, E., Leyra Fatou, B. y Contreras Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en Trabajo Social: análisis del caso español. *Portularia: Revista de Trabajo Social* 12 (2): pp. 43-56.
- Sarrió, M., Ramos, A., Barberá Heredia, E. y Candela C. (2002). Más allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 40: pp. 55-68.
- . 2003. Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología* 34 (2): pp. 267-278.
- Sullivan, C. (2006). Review of women and men in management. *Gender, Work and Organization*, 13 (1), pp. 96-98.
- Torns, T. y Recio Cáceres, C. (2013). La división sexual del trabajo: Las desigualdades en el empleo y en el trabajo doméstico y de cuidados. En C. Díaz Martínez y S. Dema Moreno (Eds.), *Sociología y género*. Madrid: Tecnos, pp 153-183.
- Torres González, O. M. y Pau, B. (2011) 'Techo de cristal' y 'suelo pegajoso': La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad* 6 (18): pp. 35-39.
- Vientosur (07/03/2017). La segregación ocupacional horizontal por género. [Nota de prensa]. Accedido el día 15 de noviembre de 2017 (<http://vientosur.info/spip.php?article12291>)

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

### Índice de gráficos

Gráfico 1: Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos más altos de distintas Instituciones Españolas (2013-2014) .....	5
Gráfico 2: Porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las Empresas Listadas en Bolsa más grandes de Europa (2013-2015) .....	6
Gráfico 3: Porcentaje de mujeres en Ocupaciones Académicas Universitarias por Nivel (2004 vs. 2013) .....	6
Gráficos 4,5,6 y 7: Evolución del Claustro Universitario por curso y sexo .....	35
Gráfico 8: Evolución de los Vicerrectorados por curso y sexo .....	36
Gráfico 9: Evolución de los Decanatos y Dirección de Escuela por curso y sexo .....	36
Gráfico 10: Evolución de las Direcciones Generales por curso y sexo .....	37
Gráfico 11: Evolución de las Secretarías de Centro por curso y sexo .....	37
Gráfico 12: Evolución de los Vicedecanatos y Subdirecciones de Centro por curso y sexo .....	38
Gráfico 13: Evolución de la Dirección de Departamento por curso y sexo .....	38
Gráfico 14: Evolución de las Secretarías de Departamento por curso y sexo .....	39
Gráfico 15: Distribución del Personal Docente e Investigador por curso y sexo .....	40
Gráfico 16: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2011 .....	43
Gráfico 17: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2012 .....	44
Gráfico 18: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2013 .....	44
Gráfico 19: Distribución del Personal Docente e Investigador por Centros y sexo en 2014 .....	45
Gráficos 20, 21, 22 y 23: Distribución del PDI Responsable de Proyectos de Investigación Junta de Andalucía por curso y sexo .....	46
Gráficos 24, 25, 26 y 27: Distribución del PDI Responsable de Proyectos del Plan Nacional de Investigación por curso y sexo .....	47
Gráficos 28, 29, 30 y 31: Distribución Direcciones de Equipo de Investigación por curso y sexo ....	48
Gráfico 32: Distribución del Personal Investigador en formación por curso y sexo .....	48
Gráfico 33: Evolución de PDI con un Sexenio de Investigación reconocido por curso y sexo .....	49
Gráfico 34: Evolución de PDI con dos Sexenio de Investigación reconocidos por curso y sexo .....	49
Gráfico 35: Evolución Movilidad de Personal Docente y no Docente (Entrantes) por curso y sexo ...	51
Gráfico 36: Evolución Personal de Administración y Servicios por curso y sexo .....	53
Gráfico 37: Evolución Funcionarios de Carrera del PAS por curso y sexo .....	53
Gráfico 38: Evolución Funcionarios Interinos del PAS por curso y sexo .....	54
Gráfico 39: Evolución Capítulo VI LEO por curso y sexo .....	58
Gráfico 40: Evolución Capítulo VI LP por curso y sexo .....	58
Gráfico 41: Evolución alumnado Facultad de Humanidades por curso y sexo .....	59
Gráfico 42: Evolución alumnado Licenciatura en Filología Inglesa por curso y sexo .....	59
Gráfico 43: Evolución alumnado Grado en Estudios Ingleses por curso y sexo .....	60
Gráfico 44: Evolución alumnado Licenciatura en Historia por curso y sexo .....	60
Gráfico 45: Evolución alumnado Grado en Historia por curso y sexo .....	60
Gráfico 46: Evolución alumnado Licenciatura en Humanidades por curso y sexo .....	60
Gráfico 47: Evolución alumnado Grado en Humanidades por curso y sexo .....	61
Gráfico 48: Evolución alumnado Licenciatura en Filología Hispánica por curso y sexo .....	61
Gráfico 49: Evolución alumnado Grado en Filología Hispánica por curso y sexo .....	61
Gráfico 50: Evolución alumnado Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica por curso y sexo .....	62
Gráfico 51: Evolución alumnado Grado en Gestión Cultural por curso y sexo .....	62
Gráfico 52: Evolución alumnado Facultad de Ciencias de la Educación por curso y sexo .....	63
Gráfico 53: Evolución alumnado Licenciatura en Psicopedagogía por curso y sexo .....	63
Gráfico 54: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Lengua Inglés/Francés por curso y sexo .....	63

Gráfico 55: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Infantil por curso y sexo .....	63
Gráfico 56: Evolución alumnado Grado Maestro/a de Educación Infantil por curso y sexo .....	64
Gráfico 57: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Primaria por curso y sexo ...	64
Gráfico 58: Evolución alumnado Grado en Maestro/a de Educación Primaria por curso y sexo .....	64
Gráfico 59: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Especial por curso y sexo ...	64
Gráfico 60: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Física por curso y sexo .....	65
Gráfico 61: Evolución alumnado Maestro/a Especialidad de Educación Musical por curso y sexo ....	65
Gráfico 62: Evolución alumnado Diplomatura en Educación Social por curso y sexo .....	65
Gráfico 63: Evolución alumnado Grado en Educación Social por curso y sexo .....	65
Gráfico 64: Evolución alumnado Licenciatura en Psicología por curso y sexo .....	66
Gráfico 65: Evolución alumnado Grado en Psicología por curso y sexo .....	66
Gráfico 66: Evolución alumnado Grado CC. Actividad Física y del Deporte por curso y sexo .....	66
Gráfico 67: Evolución alumnado Grado en Educación Primaria (Plurilingüe Inglés/Francés) por curso y sexo .....	66
Gráfico 68: Evolución alumnado Diplomatura en Enfermería por curso y sexo .....	67
Gráfico 69: Evolución alumnado Grado en Enfermería por curso y sexo .....	67
Gráfico 70: Evolución alumnado Diplomatura en Trabajo Social por curso y sexo .....	68
Gráfico 71: Evolución alumnado Grado en Trabajo Social por curso y sexo .....	68
Gráfico 72: Evolución alumnado Licenciatura en Ciencias del Trabajo por curso y sexo .....	69
Gráfico 73: Evolución alumnado Diplomatura en Relaciones Laborales por curso y sexo .....	69
Gráfico 74: Evolución alumnado Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos por curso y sexo .....	69
Gráfico 75: Evolución alumnado Itinerario Curricular en RR. Laborales y Recursos Humanos por curso y sexo .....	69
Gráfico 76: Evolución alumnado Escuela Técnica Superior de Ingeniería por curso y sexo .....	70
Gráfico 77: Evolución alumnado I.T. Industrial, Esp. Electricidad por curso y sexo .....	70
Gráfico 78: Evolución alumnado I. T. Industrial Esp. Electrónica Industrial por curso y sexo .....	70
Gráfico 79: Evolución alumnado Grado en Ingeniería Eléctrica por curso y sexo .....	70
Gráfico 80: Evolución alumnado Grado en Ingeniería Electrónica Industrial por curso y sexo .....	71
Gráfico 81: Evolución alumnado I.T. Industrial Esp. Mecánica por curso y sexo .....	71
Gráfico 82: Evolución alumnado Grado en Ingeniería Mecánica por curso y sexo .....	71
Gráfico 83: Evolución alumnado I. T. Industrial Esp. Química Industrial por curso y sexo .....	71
Gráfico 84: Evolución alumnado I. T. Forestal Esp. Explotaciones Forestales por curso y sexo .....	72
Gráfico 85: Evolución alumnado Grado Ingeniería Forestal y del Medio Natural por curso y sexo ...	72
Gráfico 86: Evolución alumnado I. T. Minas Esp. Recursos Energéticos, Combustibles y Explosivos por curso y sexo .....	72
Gráfico 87: Evolución alumnado Grado en Ing. Explotación de Minas y Recursos Energéticos por curso y sexo .....	72
Gráfico 88: Evolución alumnado I. T. Agrícola Esp. Explotaciones Agropecuarias por curso y sexo .....	73
Gráfico 89: Evolución alumnado I. T. Esp. Hortofruticultura y Jardinería por curso y sexo .....	73
Gráfico 90: Evolución alumnado Grado Ingeniería Agrícola por curso y sexo .....	73
Gráfico 91: Evolución alumnado Ingeniería Química por curso y sexo .....	73
Gráfico 92: Evolución alumnado Grado Ingeniería Química Industrial por curso y sexo .....	74
Gráfico 93: Evolución alumnado I. T. Informática de Gestión por curso y sexo .....	74
Gráfico 94: Evolución alumnado I. T. Informática de Sistemas por curso y sexo .....	74
Gráfico 95: Evolución alumnado Ingeniería Informática por curso y sexo .....	74
Gráfico 96: Evolución alumnado Grado Ingeniería Informática por curso y sexo .....	75
Gráfico 97: Evolución alumnado Ingeniería Industrial por curso y sexo .....	75
Gráfico 98: Evolución alumnado Ingeniería Técnica Industrial por curso y sexo .....	75
Gráfico 99: Evolución alumnado Diplomatura Informática por curso y sexo .....	75
Gráfico 100: Evolución alumnado Grado Ingeniería Energética por curso y sexo .....	76

Gráfico 101: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Informática por curso y sexo .....	76
Gráfico 102: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Agrícola por curso y sexo .....	76
Gráfico 103: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Química Industrial por curso y sexo .....	76
Gráfico 104: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Eléctrica por curso y sexo .....	77
Gráfico 105: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Mecánica por curso y sexo .....	77
Gráfico 106: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Forestal y del Medio Natural por curso y sexo .....	77
Gráfico 107: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Ingeniería Electrónica Industrial por curso y sexo .....	78
Gráfico 108: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Explotación de Minas y Recursos Energéticos por curso y sexo .....	78
Gráfico 109: Evolución alumnado Itinerario Curricular Grado Explotación de Minas y Recursos Energéticos (Egresados) por curso y sexo .....	78
Gráfico 110: Evolución alumnado Facultad de Ciencias Empresariales por curso y sexo .....	79
Gráfico 111: Evolución alumnado Licenciatura Química por curso y sexo .....	79
Gráfico 112: Evolución alumnado Grado Química por curso y sexo .....	79
Gráfico 113: Evolución alumnado Licenciatura Ciencias Ambientales por curso y sexo .....	79
Gráfico 114: Evolución alumnado Grado Ciencias Ambientales por curso y sexo .....	80
Gráfico 115: Evolución alumnado Licenciatura Geología por curso y sexo .....	80
Gráfico 116: Evolución alumnado Grado Geología por curso y sexo .....	80
Gráfico 117: Evolución alumnado Doble Grado CC. Ambientales + Geología por curso y sexo .....	80
Gráfico 118: Evolución alumnado Licenciatura Derecho por curso y sexo .....	81
Gráfico 119: Evolución alumnado Grado Derecho por curso y sexo .....	81
Gráfico 120: Evolución alumnado Facultad de Ciencias Empresariales por curso y sexo .....	82
Gráfico 121: Evolución alumnado Licenciatura Administración y Dirección de Empresas por curso y sexo .....	82
Gráfico 122: Evolución alumnado Grado Administración y Dirección de Empresas por curso y sexo .....	82
Gráfico 123: Evolución alumnado Diplomatura Ciencias Empresariales por curso y sexo .....	82
Gráfico 124: Evolución alumnado Grado Finanzas y Contabilidad por curso y sexo .....	83
Gráfico 125: Evolución alumnado Diplomatura Turismo por curso y sexo .....	83
Gráfico 126: Evolución alumnado Grado Turismo por curso y sexo .....	83
Gráfico 127: Evolución alumnado Doble Grado Admón. y Dirección de Empresas y Turismo por curso y sexo .....	83
Gráfico 128: Evolución alumnado Doble Grado Admón. y Dirección de Empresas y Finanzas y Contabilidad por curso y sexo .....	84
Gráfico 129: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ciencias de la Salud por curso y sexo ...	85
Gráfico 130: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ciencias Experimentales por curso y sexo .....	85
Gráfico 131: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ciencias Sociales por curso y sexo .....	85
Gráfico 132: Evolución alumnado Rama de Conocimiento: Ingeniería y Arquitectura por curso y sexo .....	86
Gráfico 133: Evolución alumnado Erasmus Estudio (Entrantes) por curso y sexo .....	87
Gráfico 134: Evolución alumnado Erasmus Estudio (Salientes) por curso y sexo .....	87
Gráfico 135: Evolución alumnado Erasmus Prácticas (Entrantes) por curso y sexo .....	88
Gráfico 136: Evolución alumnado Erasmus Prácticas (Salientes) por curso y sexo .....	88
Gráfico 137: Evolución alumnado Becas Junta de Andalucía UHU por curso y sexo .....	92
Gráfico 138: Evolución alumnado Becas Régimen General del MEC por curso y sexo .....	92

Gráfico 139: Evolución alumnado Becas para Máster Oficiales por curso y sexo .....	92
Gráfico 140: Evolución alumnado Convocatoria de Voluntariado por curso y sexo .....	93
Gráfico 141: Evolución alumnado Representantes de la UHU por curso y sexo .....	94
Gráfico 142: Evolución alumnado Proyecto Alumno 10 C por curso y sexo .....	96

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución del Consejo de Dirección por curso y sexo .....	32
Tabla 2: Distribución del Consejo de Gobierno por curso y sexo .....	33
Tabla 3: Distribución del Consejo Social por curso y sexo .....	34
Tabla 4: Distribución del Claustro Universitario por curso y sexo .....	34
Tabla 5: Distribución del Personal Docente e Investigador por curso y sexo .....	40
Tabla 6: Distribución del Personal Docente e Investigador en función de la Categoría Profesional por curso y sexo .....	41
Tabla 7: Distribución del Personal Docente e Investigador en las Direcciones de Proyectos y Equipos de Investigación por curso y sexo .....	46
Tabla 8: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Salientes) en Programas de Cooperación Internacional AECID/AACID por curso y sexo .....	50
Tabla 9: Distribución de Movilidad del Personal Docente y no Docente (Salientes) en Programa Propio de Visitas Preparatorias por curso y sexo .....	50
Tabla 10: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Salientes) en Erasmus Formación por curso y sexo .....	50
Tabla 11: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Salientes) en Erasmus Docencia por curso y sexo .....	51
Tabla 12: Distribución de Movilidad de Personal Docente y no Docente (Entrantes) por curso y sexo .....	51
Tabla 13: Distribución Funcionario Eventual del PAS por curso y sexo .....	54
Tabla 14: Distribución Laboral Eventual del PAS por curso y sexo .....	54
Tabla 15: Distribución Laborales Fijos del PAS por curso y sexo .....	55
Tabla 16: Distribución Funcionarios de Carrera del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo .....	55
Tabla 17: Distribución Funcionarios Interinos del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo .....	56
Tabla 18: Distribución Personal Laboral Eventual del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo .....	57
Tabla 19: Distribución Personal Laboral Fijo del PAS en función del grupo administrativo por curso y sexo .....	57
Tabla 20: Distribución alumnado Erasmus Mundus (Entrantes) por curso y sexo .....	88
Tabla 21: Distribución alumnado Erasmus Mundus (Salientes) por curso y sexo .....	88
Tabla 22: Distribución alumnado Programa PIMA de la OEI (Entrantes) por curso y sexo .....	89
Tabla 23: Distribución alumnado Programa PIMA de la OEI (Salientes) por curso y sexo .....	89
Tabla 24: Distribución alumnado Becas Grado Iberoamericanas Santander (Entrantes) por curso y sexo .....	89
Tabla 25: Distribución alumnado Becas Grado Iberoamericanas Santander (Salientes) por curso y sexo .....	89
Tabla 26: Distribución alumnado Becas Global Village (Salientes) por curso y sexo .....	90
Tabla 27: Distribución alumnado IBEMEC/ Universidad de Uberlandia (Entrantes) por curso y sexo .....	90
Tabla 28: Distribución alumnado Plan Propio Universidades Norteamericanas (Entrantes) por curso y sexo .....	90
Tabla 29: Distribución alumnado Plan Propio Universidades Norteamericanas (Salientes) por curso y sexo .....	90

Tabla 30: Distribución alumnado Fórmula Santander (Salientes) por curso y sexo .....	91
Tabla 31: Distribución alumnado Convenios Específicos con Universidades Rusas (Entrantes) por curso y sexo .....	91
Tabla 32: Distribución alumnado Plan Propio UHU y Otemon Gakuin University (Entrantes) por curso y sexo .....	91
Tabla 33: Distribución alumnado Plan Propio UHU y Otemon Gakuin University (Salientes) por curso y sexo .....	91
Tabla 34: Distribución alumnado Convocatorias de Ayudas del Vicerrectorado de Estudiantes por curso y sexo .....	93
Tabla 35: Distribución alumnado Convocatorias de Ayudas a Estudiantes con Discapacidad por curso y sexo .....	93
Tabla 36: Distribución alumnado con Discapacidad por curso y sexo .....	94
Tabla 37: Distribución alumnado Representantes de la UHU por curso y sexo .....	94
Tabla 38: Trabajos Fin de Máster presentados por curso y sexo .....	95
Tabla 39: Publicaciones en materia de género por curso .....	95