

La igualdad en la Universidad de Deusto

Primer diagnóstico institucional

Noviembre 2015

ÍNDICE

1. Contextualización y justificación ... 3
2. Objetivos del Plan ... 7
3. Metodología y proceso de elaboración ... 8
4. Diagnóstico para el Plan de Igualdad ... 12
 - 4.1 Diagnóstico del eje 1: Institución, personas y organización ...13
 - ✓ Estructura y organización generales ...13
 - ✓ Composición de la plantilla: colectivos y personas ... 25
 - ✓ Salud y bienestar del personal universitario ... 39
 - ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar ... 44
 - ✓ Análisis de la retribución ... 53
 - ✓ Procesos de selección del personal ... 55
 - ✓ Liderazgo y puestos de dirección ... 63
 - 4.2 Diagnóstico del eje 2: Educación ... 67
 - ✓ Evolución del alumnado matriculado ... 67
 - ✓ Evolución del alumnado egresado ... 73
 - ✓ Excelencia académica: análisis de matrículas de honor ... 77
 - ✓ Becas ... 79
 - ✓ Segregación educativa en los programas de postgrado ... 89
 - ✓ Segregación en otras actividades formativas ... 90
 - ✓ Representación del alumnado en la Cámara de Estudiantes ... 92
 - ✓ Actitudes sexistas y estereotipos de género entre el alumnado ... 93
 - ✓ Análisis de género del servicio de tutorías ... 97
 - 4.3 Diagnóstico del eje 3: Investigación, innovación, desarrollo y transferencia ... 100
 - ✓ Presencia de las mujeres y los hombres en la investigación ... 100
 - ✓ Producción científica y participación académica ... 104

4.4 Diagnóstico del eje 4: Proyección social ... 109

- ✓ Medios de comunicación ... 110
- ✓ Divulgación del conocimiento ... 113
- ✓ Redes y relaciones de colaboración ... 119

5. Conclusiones... 124

Referencias ... 138

Anexos ... 140

1. CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La Comisión Paritaria para la Igualdad,¹ con el objeto de incorporar un enfoque integrado de género en toda la actividad universitaria, desarrollar políticas activas de igualdad y contribuir a la implementación de la política de responsabilidad social universitaria (P7 RSU del Plan Estratégico Deusto 2018), ha aprobado el Diagnóstico Institucional sobre la Igualdad presentado por la Comisión para diseño del Plan Director de Igualdad² en noviembre de 2014.

La Universidad de Deusto, en su papel de institución que trabaja por la construcción de un mundo más justo, solidario y humano, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. En el plan estratégico 2011–2014, Deusto se ha comprometido con la realización de un Plan Director de Igualdad, parte del proyecto estratégico sobre Responsabilidad Social Universitaria (RSU) que ha venido abordando en los últimos años.

Esta responsabilidad parte, en el caso de las instituciones jesuitas, de asumir que:

Los desafíos de la Compañía de Jesús hoy son los mismos desafíos que tiene la humanidad (...). Cómo reducir el sufrimiento humano, cómo ayudar a la humanidad a sufrir de una manera positiva, que el sufrimiento no sea perdido, sino una fuente de sabiduría, de crecimiento. Y cómo reducir ese sufrimiento: la pobreza, el desempleo, la violencia, la guerra... esas son las preocupaciones del mundo, y son también las del mundo antiguo (Nicolás, 2013).

Y, en concreto, que la disparidad de poder y las desigualdades relativas a las relaciones entre hombres y mujeres deben considerarse como una de las “injusticias” que “afrontar en el cumplimiento” de la propia misión de la Compañía (Congregación General 34, 1995); de ahí que la igualdad de género sea una de las dimensiones prioritarias dentro de la estrategia de RSU.

¹ La Comisión Paritaria para la Igualdad está integrada por representación sindical de CCOO y ELA y por representación de la dirección de la Universidad de los dos campus universitarios; Bilbao y Donostia-San Sebastián. Se constituyó oficialmente el 2 de noviembre de 2015.

² Ver anexo 1.

Además, la Dirección de Universidades del Gobierno Vasco, junto con el Grupo Técnico de igualdad del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, ha incluido en su estrategia del siguiente plan de universidades la incorporación de la igualdad en las instituciones de educación superior de la Comunidad Autónoma Vasca. En octubre de 2013 hubo una reunión con Deusto con el fin de compartir avances y perspectivas, y poder diseñar una estrategia *ad hoc* conjunta por parte de las universidades vascas.

Esto supone un impulso a la estrategia de RSU de Deusto que busca plasmarse, entre otros medios, en planes directores que respondan a distintas dimensiones o áreas de actuación a través de las cuales se pone en práctica la responsabilidad y el compromiso de la Universidad: Igualdad de género, Solidaridad y cooperación para la justicia social, Sostenibilidad medio ambiental, Salud, Accesibilidad e Inclusión. Estas dimensiones se desprenden tanto de desafíos y demandas sociales como de una serie de principios básicos y valores que la Universidad de Deusto considera fundamentales. Todos los planes directores suponen una perspectiva común y una metodología de trabajo compartida para articularse coherente y efectivamente como respuesta institucional a los retos de la realidad.

Sabemos que es fundamental que el Plan parta de lo que ya existe, y que es importante reconocer los esfuerzos y avances realizados hasta la actualidad, pero que quizás no se encuentran integrados y/o puestos en valor. En 2008 se elaboró un primer documento de trabajo enfocado al desarrollo de un Plan de Igualdad en la Universidad de Deusto. Sin embargo, la implementación y el seguimiento de las acciones establecidas en dicho Plan ha sido limitada. Además de la necesidad de verificar e impulsar su aplicación, se reconoce como limitante que éste sólo abarcaba el ámbito laboral y acciones relacionadas con el personal, excluyendo otros colectivos y funciones fundamentales de la universidad (docencia, investigación, proyección social), así como a la comunidad estudiantil. Se considera prioritario desarrollar un nuevo plan que tenga una perspectiva transversal respecto al quehacer institucional.

Se tiene conciencia de que el diseño del Plan debería de partir de un diagnóstico participativo por el conjunto de la comunidad universitaria, para así identificar, de manera compartida, las prioridades, aciertos, omisiones, lagunas,

necesidades, etc. No obstante, debido a la convocatoria lanzada en los primeros meses del 2014 para emprender un proceso de consulta para la elaboración del nuevo Plan Estratégico Deusto 2018, así como otros procesos de participación ligados al proyecto de RSU y, específicamente, para el desarrollo del Plan Director de Salud (en 2013), no se ha considerado oportuno impulsar otro proceso participativo de manera prácticamente simultánea. Por eso, se optó por partir primero de un diagnóstico cuantitativo y de evidencias, basado en informes y documentos disponibles, y dejar el proceso participativo y de información cualitativa para más adelante. De hecho, el Plan se contempla como un proceso a largo plazo, y la incorporación de la igualdad como una tarea permanente, por lo que se puede empezar con acciones concretas o con un diagnóstico cuantitativo, e ir sumando elementos y acciones gradualmente. Sobre esta base se podrán planificar y desarrollar las acciones y actividades adecuadas para alcanzar tales objetivos y así responder a los requerimientos de la propia comunidad universitaria.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

El futuro Plan Director de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Deusto deberá tratar, fundamentalmente, de incorporar un enfoque integrado de género en toda actividad universitaria, alineada con la estrategia global. Para ello, se pretenden desarrollar políticas activas para la efectividad del principio de igualdad de mujeres y hombres y la prevención de conductas discriminatorias, evitando así todas las formas de discriminación existentes y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Como se señaló, este compromiso se deriva de la responsabilidad que asume la institución en la construcción de una sociedad más justa y de saberse copartícipe en la respuesta a desafíos de nuestra realidad actual. Se trata de integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de la organización y mejorar las condiciones de la gestión en las que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia que es nuestra Universidad.

En definitiva, el Plan Director de Igualdad deberá ser el instrumento que permita poner en marcha de forma ordenada y coherente una estrategia que propicie la implantación de medidas dirigidas a conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la universidad.

El diagnóstico que presentamos trata de mostrar la situación actual y analizar la evolución de la Universidad en los últimos años en materia de igualdad de género. Aspira a ser el motor de arranque y la base para la posterior definición de acciones y áreas de trabajo del Plan Director; ha de servir para orientar las posibles acciones y medidas a llevar a cabo.

3. METODOLOGÍA Y PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración del diagnóstico –base de un futuro Plan de Igualdad-, se ha creado un equipo de trabajo. Con el objetivo de que este grupo fuera operativo se procuró que el número de integrantes no fuera excesivo, aun así, se ha cuidado que participe personal de los diversos colectivos de la comunidad universitaria, así como de los dos Campus. No ha sido un requisito indispensable contar con formación y experiencia en el trabajo e investigación en temática de género, de cara a la integración en el equipo también se ha tenido en cuenta el conocimiento del funcionamiento de la Universidad, la capacidad de aportar una mirada de conjunto o sobre ámbitos o colectivos específicos de la institución, y/o la disposición a imaginar qué futuro entendemos deseable en Deusto.

Para la preparación del diagnóstico se trabajó en pequeños grupos que identificaron indicadores, consiguieron información y analizaron datos relacionados con cada uno de los distintos ejes. Al inicio del proceso se sugirió la posibilidad de que el grupo se subdividiera en dos sub-equipos, y que cada uno estuviese al servicio de dos ejes, para la revisión en profundidad de las líneas y posibles acciones del Plan. Los equipos que se han formado ahora son flexibles y temporales, y por cada uno de ellos existe una persona con el rol de “coordinador/a”. Son temporales porque hasta este momento se han formado para concentrarse en algunos de los indicadores del diagnóstico, pero esto no ha significado necesariamente que no pudiesen trabajar con otros.

Además, existe un equipo motor que pretende fomentar modos de trabajo conjuntos compartiendo información de diversas áreas de la Universidad. Entre sus funciones básicas han estado la de compartir información y recursos, realizar propuestas, elaborar documentos base de trabajo, guiar y dinamizar las reuniones presenciales, procurando el consenso y la negociación de las propuestas realizadas. Este equipo motor está como “comodín” y medio para intercambiar información entre los sub equipos-ejes. Dicho equipo está compuesto por una persona de la Dirección de Gestión de Personas, una del Vicerrectorado de Identidad y Misión –y a la estrategia de RSU- y la coordinadora principal del grupo, experta en temas de igualdad de género y

docente e investigadora en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

Respecto al desarrollo del presente diagnóstico, primeramente, en relación con la tarea de identificar posibles indicadores, se realizó un primer borrador revisado y completado por todas las personas del grupo de trabajo. Este listado representa una primera aproximación, y ha sido disparejo el desarrollo de los distintos ejes, algunos, como el de “Institución, personas y organización” está más completo que otros, como el de “Proyección social” que requiere de una mayor profundidad. Aun así, dicho borrador ha sido útil para iniciar el trabajo, integrar aportaciones y para proponer una forma de continuar el trabajo. Los equipos han trabajado en la “concreción” del diagnóstico en los ejes correspondientes. Esto es, revisar y completar la lista de indicadores, añadir otros que implicaría el acceso a información que por ahora no se tiene, pero sería deseable tener, o indicadores de carácter más cualitativo o complejo que deben de contemplarse en una fase más avanzada del diagnóstico.

El trabajo de los equipos ha sido revisar cada eje o área de acción institucional y decidir cómo problematizarla o abordarla, identificando elementos para analizar dicha área desde una perspectiva de género, más que hacer un procesamiento y análisis exhaustivos de los datos asociados a ella.

Posteriormente se podrá plantear la manera de procesar y analizar más sistemáticamente toda la información recogida y por recabar en el diagnóstico, siendo este el primer esbozo. Se contempla que, a futuro, el diagnóstico pueda contener indicadores que se agrupan, entre otros, en los siguientes apartados:

- Eje 1. Institución, personas y organización:
 - ✓ Estructura y organización (presencia y participación de hombres y mujeres, composición de equipos, legislación y normativa)
 - ✓ Colectivos y personas (composición de la plantilla en relación con categorías profesionales, ámbitos académicos, jornada de trabajo, dedicación, edad, sexo, antigüedad, etc.)
 - ✓ Institución comprometida con la igualdad (políticas para la igualdad)
 - ✓ Espacio de trabajo para la igualdad (políticas retributivas, de selección y contratación, de trabajo, conciliación, uso y disfrute de recursos)
 - ✓ Liderazgo y puestos de dirección

- Eje 2. Educación:
 - ✓ La situación del alumnado (matrícula y egreso, desempeño académico,

- tutorías, becas, movilidad empleabilidad, políticas de selección o admisión, participación en vida universitaria, perfil socioeconómico, necesidades, salud, vigencia de derechos universitarios, etc.)
 - ✓ La perspectiva de género en la oferta educativa (contenidos y asignaturas, programas educativos, competencias, materiales didácticos, recursos bibliográficos)
 - ✓ Capacitación sobre temas clave de y para la igualdad (formación y recursos para la docencia, etc.)
 - ✓ Formación y acompañamiento para superar la violencia de género
- Eje 3. Investigación, innovación, desarrollo y transferencia:
- ✓ Presencia de las mujeres y hombres en la investigación (composición, liderazgo y participación en equipos de investigación, producción científica y resultados de investigación, participación académica, movilidades, reconocimiento, estímulos y méritos)
 - ✓ Principios y directrices (para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación)
 - ✓ Desarrollo de la investigación
 - ✓ Transferencia del conocimiento
- Eje 4. Proyección social:
- ✓ Divulgación del conocimiento (publicaciones, foros, simposia, cursos de verano, etc.)
 - ✓ Exposiciones, acciones comunicativas y de sensibilización (conmemoraciones, posicionamientos) relacionadas con la igualdad
 - ✓ Convenios y redes con organizaciones y otros proyectos interinstitucionales (participación en proyectos, convenios de prácticas, voluntariado, cooperación, etc.; análisis de los proyectos: tema, población meta, impacto de género; visibilidad interna y externa, etc.)
 - ✓ Aportaciones y *expertise* reconocidos en el entorno en temas de igualdad
 - ✓ Deusto Alumni (composición y participación de hombres y mujeres, implicación con temas de igualdad, proyectos específicos, etc.)
 - ✓ Medios de comunicación institucionales (proyección pública de la imagen de la Universidad en distintos medios de comunicación, marketing)
 - ✓ Imagen proyectada por otros medios de comunicación sobre la Universidad de Deusto

Por ahora, no todos estos están desarrollados y la información procesada se ha agrupado en algunos casos de acuerdo a estos grandes apartados y, en otros, según temas intermedios que podrán reagruparse en el futuro para tener un diagnóstico completo con información sobre todos los apartados previstos. En todo caso, el esfuerzo realizado en esta fase de diagnóstico se orienta a identificar indicadores relacionados con esos temas y, junto con ellos, alternativas de acción que sirvan para priorizar ámbitos de incidencia o iniciativas a ser incluidas en el posterior plan de igualdad.

La metodología que pauta el proceso de elaboración de este informe se ha basado en dos técnicas de producción grupal: por un lado, la realización de reuniones de trabajo presenciales entre el equipo motor, los subequipos, y el grupo de trabajo en su conjunto, con el objetivo de generar procesos de discusión y consenso grupal en torno a la estructura y contenidos posibles de un futuro Plan de Igualdad. Por otro lado, se ha recurrido a herramientas virtuales que permitan el acceso a todo el grupo a información compartida lo cual ha permitido a las personas tener un conocimiento transversal y abierto de toda la documentación disponible, así como a formas de trabajo colaborativas *on line* para el trabajo de los pequeños equipos y la retroalimentación a los avances preliminares.

Las herramientas virtuales han permitido que todas las personas de los equipos puedan compartir y disponer de recursos diversos para apoyar el trabajo: legislación y normativas aplicables, planes de igualdad de otras instituciones, manuales, documentos sobre la temática, reportes de investigación, etc., y queda abierta la posibilidad de seguir sumando más recursos útiles para diseñar el diagnóstico y plan.

4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La elaboración de un Plan de Igualdad está precedida de un análisis / diagnóstico que refleje la situación de la entidad para la cual se proyecta y que sirva como punto de partida para el establecimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que en él se proponen.

El análisis ha partido de la recopilación y homogeneización de información relativa a la organización, disgregando los datos por sexo, como paso previo para poder visualizar las diferencias de género tanto desde el punto de vista cuantitativo como aquellos aspectos cualitativos subyacentes que puedan ser considerados. No es sólo un análisis descriptivo sino que, al incorporar el género como instrumento de análisis y la igualdad como objetivo, dará cuenta, desde esa doble perspectiva, de los cambios acaecidos en todos los colectivos que integran la comunidad universitaria y, en cierta medida, de su evolución en el tiempo.

En la recopilación de la información que se presenta se ha priorizado obtener datos referidos a los últimos cuatro años (2010, 2011, 2012, 2013), los cuales pueden aportarnos una visión moderadamente rica de la evolución de la Universidad de Deusto en los últimos tiempos.³ Cuando esto ha sido posible, se ha tomado la referencia temporal de la fecha 31 de diciembre de cada año. Se tomó como criterio para el corte temporal el hecho de que en 2010 hubiese una reestructura de las Facultades y otras áreas. Somos conscientes de que no en todos los ámbitos y ejes será posible utilizar el mismo intervalo temporal. Además, en la recolección y tratamiento de datos se ha puesto especial cuidado en el respeto y cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), de ahí que no siempre se haya podido acceder o mostrar la información que podría considerarse necesaria.

³ Este lapso no es, en todos los casos, suficientemente largo para tener una mirada retrospectiva que sirva para dar completa cuenta de la evolución institucional o de cambios sustantivos en algunos rubros. Hacerlo, demandaría el acceso a datos históricos que no están disponibles de momento.

4.1. DIAGNÓSTICO DEL EJE 1: INSTITUCIÓN, PERSONAS Y ORGANIZACIÓN

A través del eje 1 del diagnóstico se busca representar la evolución de la organización, sus estructuras y los procesos de gestión en cuanto a cuestiones de género se refiere, en concreto, a la presencia y participación de hombres y de mujeres en la institución en tanto espacio de trabajo. Esta primera revisión aporta una visión de la situación actual del personal de Deusto, y de los posibles impactos en la comunidad universitaria a partir de esta.

La información que se recoge se fundamenta en los análisis realizados por Gestión de Personas desde sus bases de datos y los procesos de personas,⁴ y se ha complementado con los datos de algún otro estudio interno.

Para dar un orden lógico a lo analizado, se ha decidido, para este eje en particular, plantear la información organizada en los siguientes rubros:

- ✓ Estructura y organización generales
- ✓ Composición de la plantilla: colectivos y personas
- ✓ Salud y bienestar del personal universitario
- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar
- ✓ Análisis de la retribución
- ✓ Procesos de selección del personal
- ✓ Liderazgo y puestos de dirección

- Estructura y organización generales

En primer lugar, se analiza la evolución de la composición de la **plantilla global de la Universidad de Deusto** entre los años 2010 y 2013. Así, se comienza a analizar de forma general el porcentaje de personas de cada colectivo desagregado por sexos. Este análisis permite identificar los avances y desafíos hacia la paridad.⁵ Como se verá adelante, la Universidad resulta ser

⁴ Se agradece el trabajo de Ziortza Mangas en el procesamiento de los datos referidos a este eje.

⁵ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su *Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada*, lo siguiente: “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de

una organización paritaria en términos generales, sin embargo, hay áreas y colectivos donde la presencia de hombres y mujeres no es equilibrada.

Gráfico 1. Evolución desagregada por sexos de las personas de la UD (2010 – 2013)

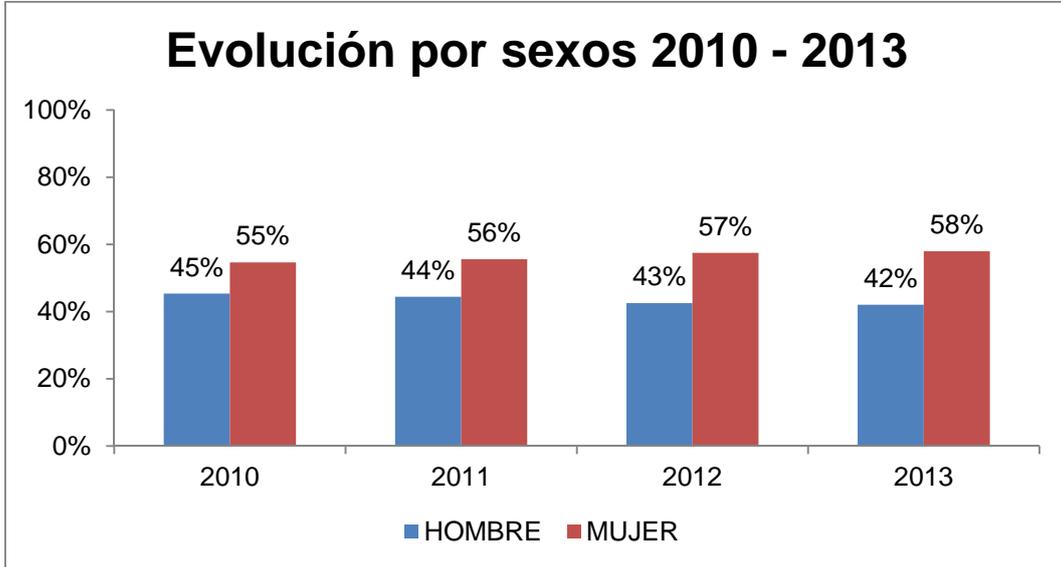
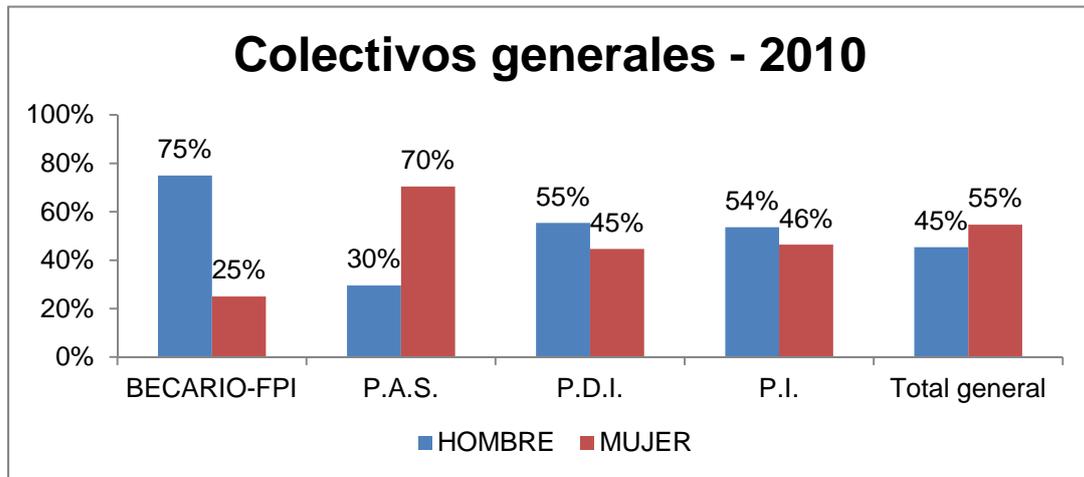


Gráfico 2. Presencia de hombres y mujeres por colectivos en el 2010



forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” (BOE núm. 71 de 23/02/2007).

Gráfico 3. Presencia de hombres y mujeres por colectivos en el 2011

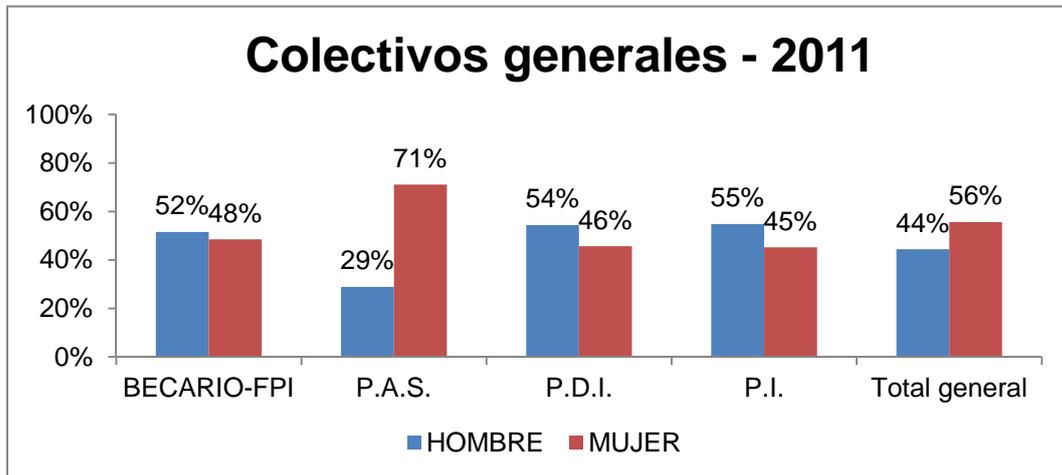


Gráfico 4. Presencia de hombres y mujeres por colectivos en el 2012

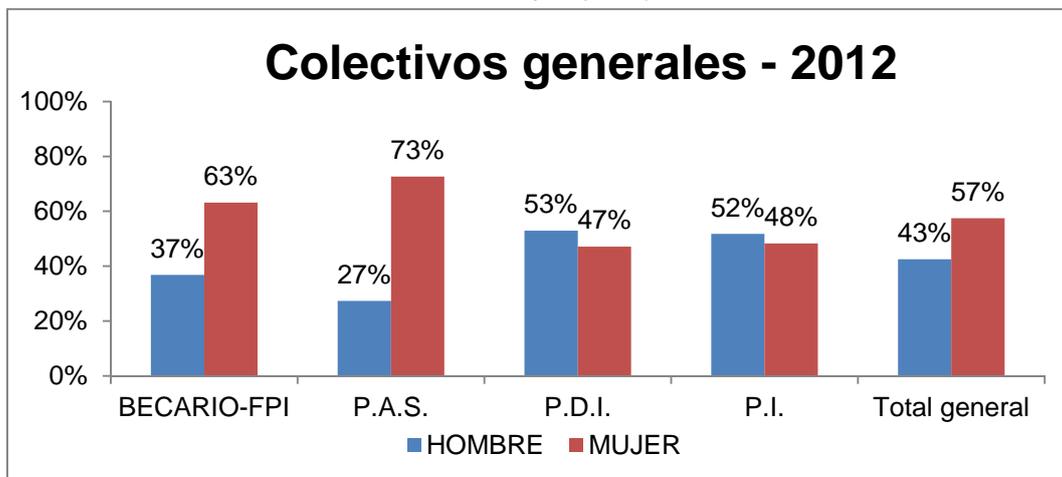
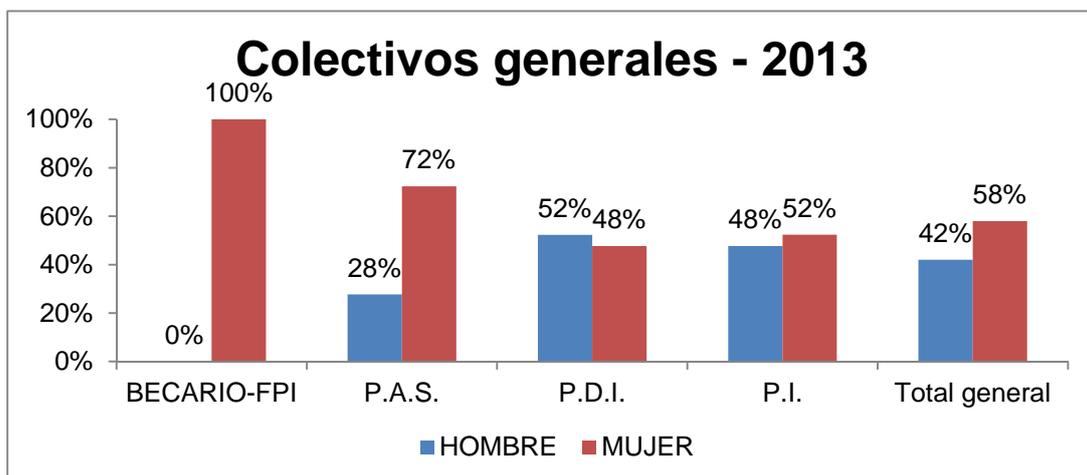


Gráfico 5. Presencia de hombres y mujeres por colectivos en el 2013



Se aprecia una mayor presencia de mujeres en el **colectivo PAS**, multiplicándose por tres en número. Es el colectivo donde **más desequilibrada es la proporción entre hombres y mujeres**, contando con un 28% de hombres frente a un 72% de mujeres.

Esta diferencia no es tan acuciada en otros colectivos (personal docente investigador –PDI- y personal investigador –PI-). El colectivo **PDI**, por ejemplo, presenta unas **cifras generales más equilibradas, aun con mayor presencia de hombres**. Por último, en rasgos generales, se aprecia una **mayor presencia de mujeres en el colectivo PI**. La evolución de este colectivo hacia un perfil femenino se ha visto impulsada en los últimos cuatro años. Se trata de un colectivo, una figura relativamente nueva en la Universidad de Deusto, y los criterios de adaptación y contratación han podido seguir caminos distintos (se trata de un dato a contrastar con las distintas categorías de los/as investigadores/as). Las peculiaridades de cada colectivo se analizan en el siguiente apartado.

Campus:

La universidad está dividida en dos campus diferentes; uno en Bilbao y otro en Donostia. También existe una sede de la Universidad de Deusto en Madrid en la que sólo hay dos personas trabajando, una de cada sexo. Por tanto, el análisis de la organización se centrará exclusivamente en los dos campus principales.

Gráfico 6. Evolución de mujeres y hombres (2010 – 2013) en el campus de Bilbao

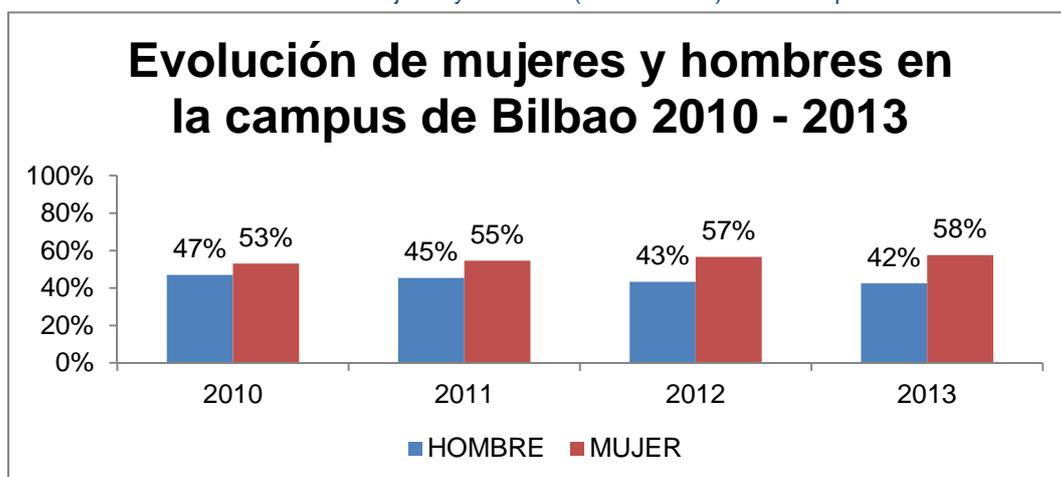
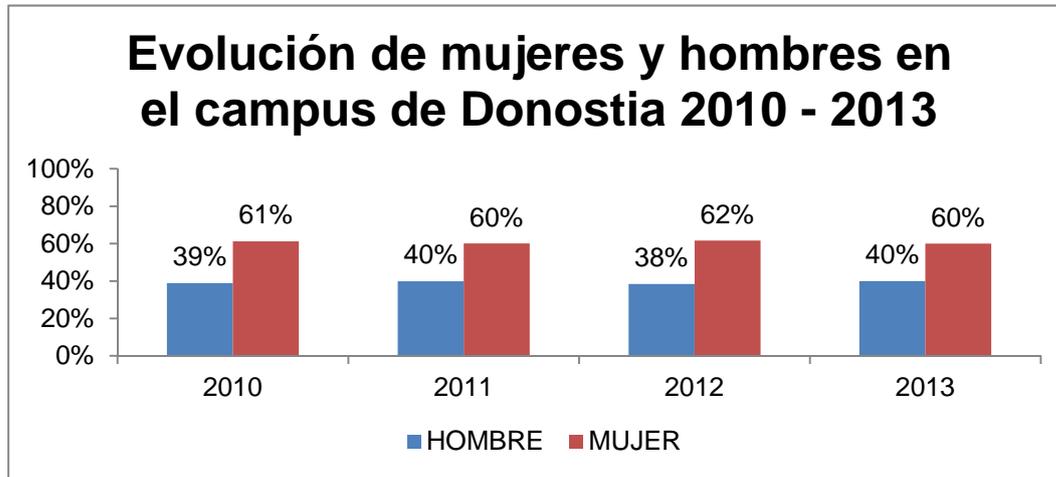


Gráfico 7. Evolución de mujeres y hombres (2010 – 2013) en el campus de Donostia



En los dos campus hay más mujeres que hombres, aunque en el campus de Donostia es donde aparece mayor número de mujeres contratadas respecto a hombres. Tomados estos datos generales, es importante cruzar dicha información con los colectivos y categorías.

Facultades:

Se considera conveniente analizar la situación de género en cada una de las facultades ya que direcciona y añade información extra sobre en qué áreas se ha de plantear un mayor número de acciones y también, cuáles son las facultades que se han de tomar de referencia en materia de igualdad pues entre ellas hay diferencias significativas.

Gráfico 8. Evolución de la **Deusto Business School** entre los años 2010 y 2013

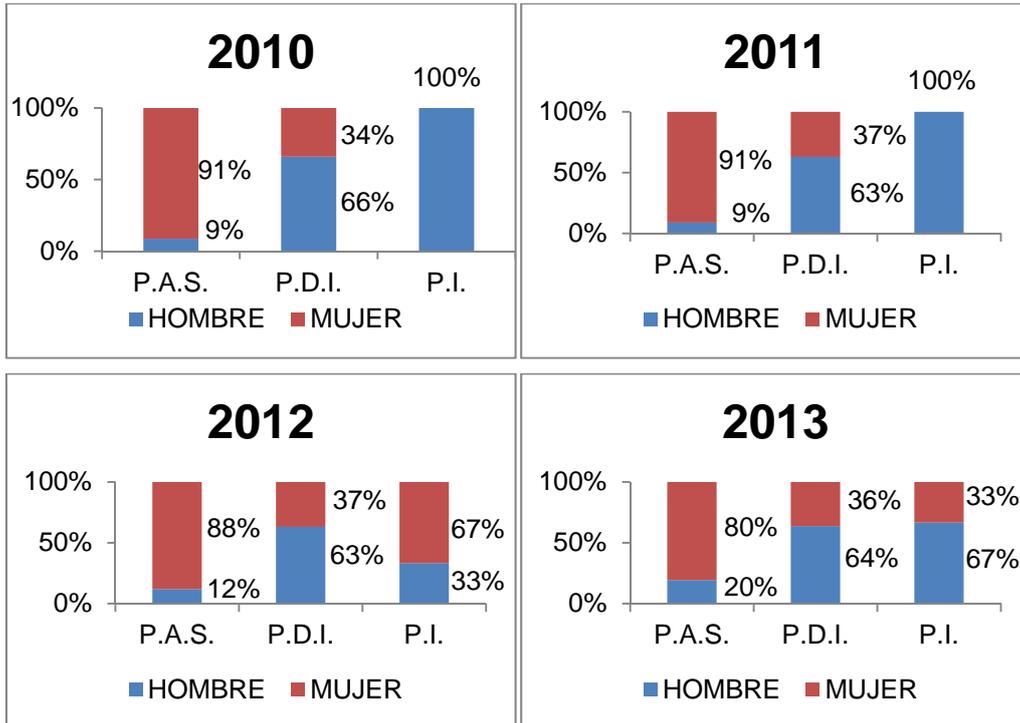


Gráfico 9. Evolución de la facultad de **Ciencias Sociales y Humanas** entre los años 2010 y 2013

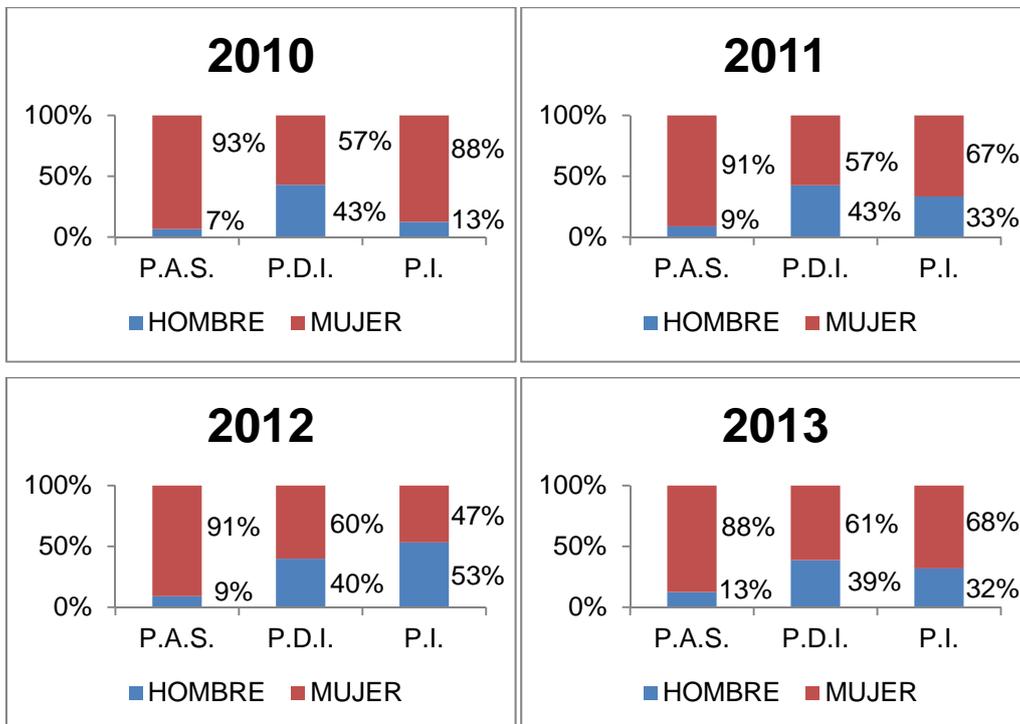


Gráfico 10. Evolución de la facultad de **Derecho** entre los años 2010 y 2013

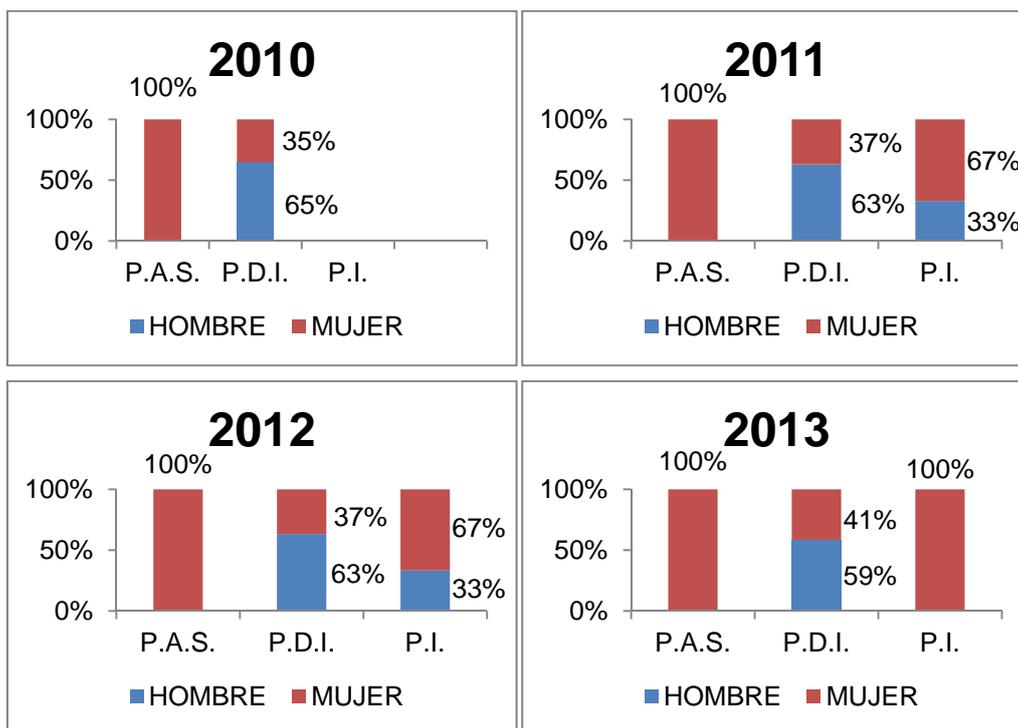


Gráfico 11. Evolución de la facultad de **Teología** entre los años 2010 y 2013

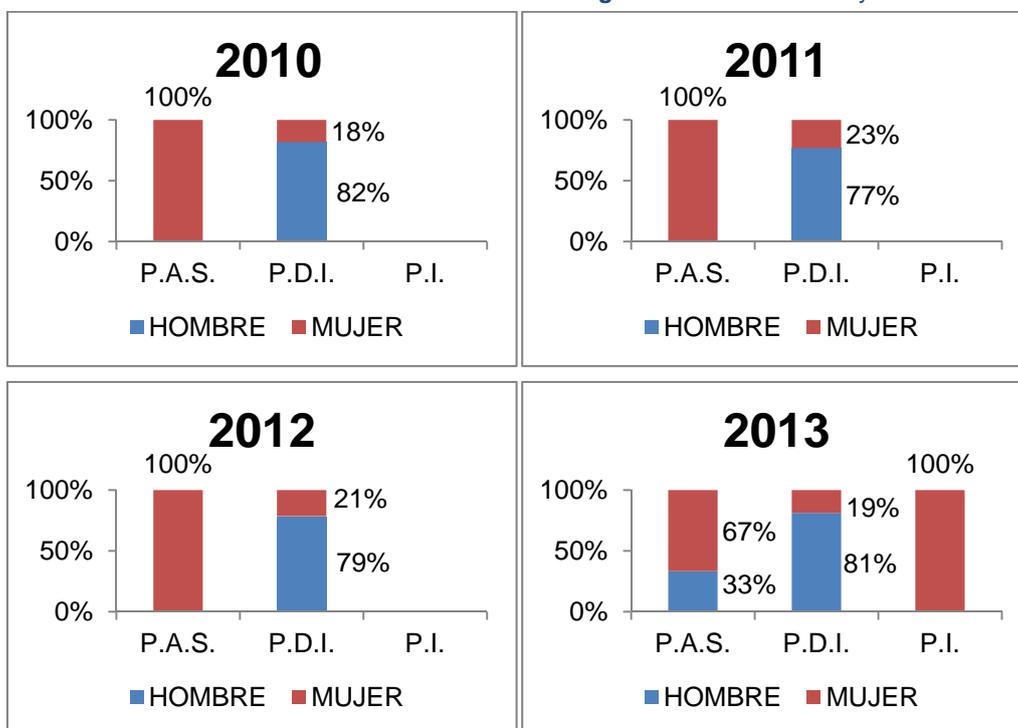


Gráfico 12. Evolución de la facultad de **Ingeniería** entre los años 2010 y 2013

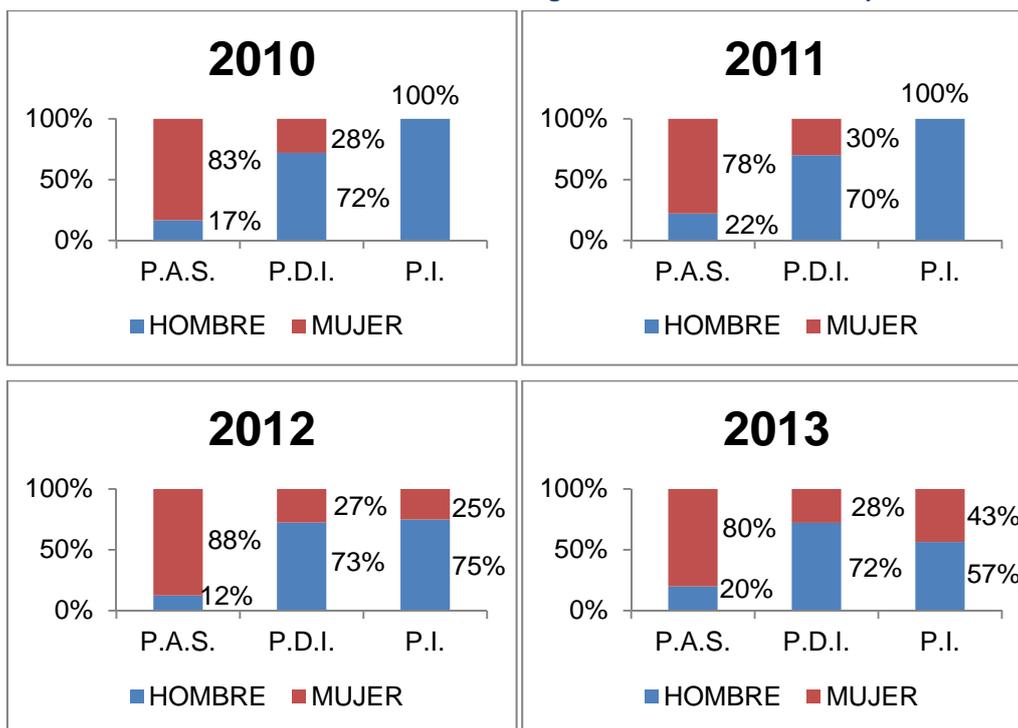
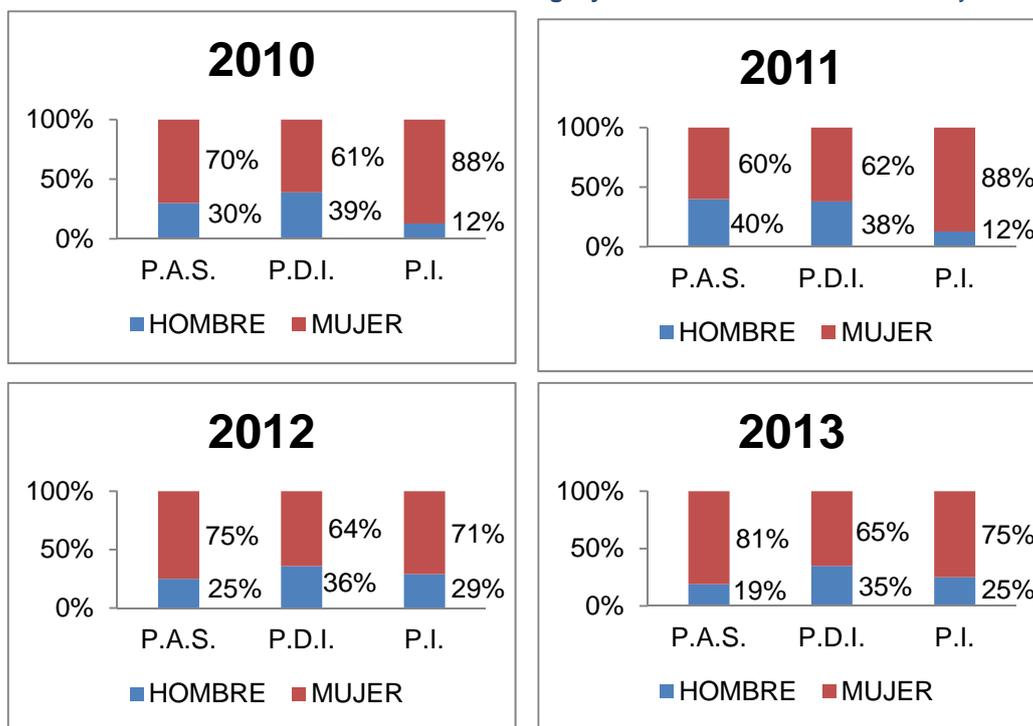


Gráfico 13. Evolución de la facultad de **Psicología y Educación** entre los años 2010 y 2013



Todas las facultades presentan un colectivo **PAS con mayor número de mujeres**. En algunas facultades el porcentaje alcanza incluso el 100%. En cuanto al colectivo **PDI, en general, hay un mayor porcentaje de hombres a**

excepción de dos facultades: las facultades de Ciencias Sociales y Humanas y Psicología y Educación, que son las que mayor porcentaje de mujeres presentan. Las facultades con más **presencia masculina** en este colectivo son **Teología e Ingeniería**. En cuanto al colectivo **PI**, vemos cómo existen algunas facultades **masculinizadas (DBS e Ingeniería)** y otras **feminizadas (Psicología y Educación y Ciencias Sociales y Humanas**, esta última con una alta variación en los años del análisis).

Estos datos de segregación se refieren a la integración de la plantilla, sin embargo, en un análisis posterior de la Universidad y de cada una de sus facultades, sería importante analizar en qué otros aspectos de la cultura laboral, de las formas de trabajo y organización interna, de las prácticas académicas y epistemológicas, entre otros aspectos, se puede hablar también de una feminización o masculinización de las facultades, más allá de la desagregación por sexo del personal que las compone.

Otras áreas y centros:

Aparte de en las facultades y centros, el colectivo de Administración y Servicios trabaja también en los vicerrectorados y en las áreas funcionales y de servicios. Se presenta un análisis en detalle de este colectivo según su distribución en la totalidad de la estructura de Deusto.

Gráfico 14. Presencia de las mujeres y hombres del colectivo PAS en los centros generales en el 2010

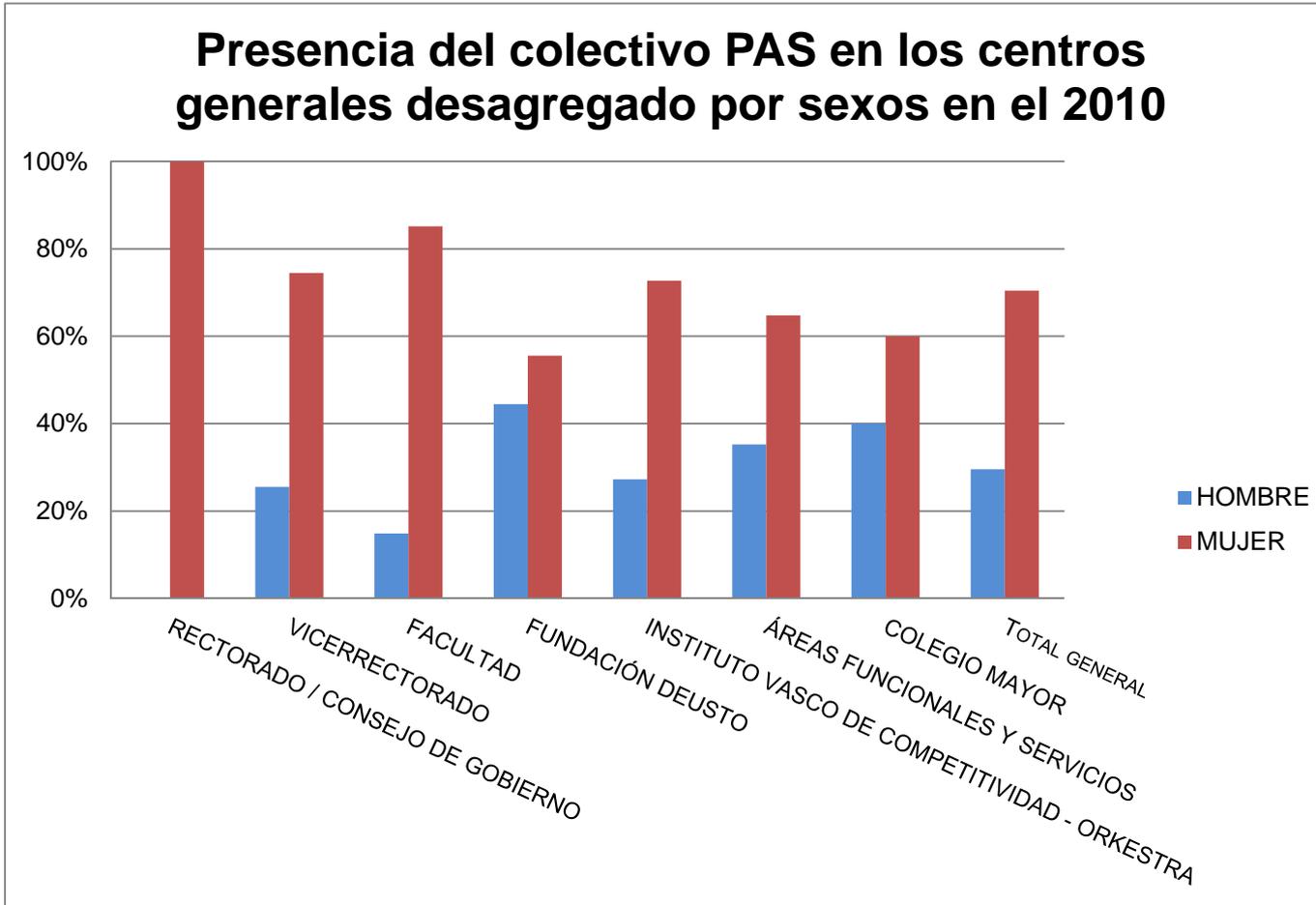


Gráfico 15. Presencia de las mujeres y hombres del colectivo PAS en los centros generales en el 2011

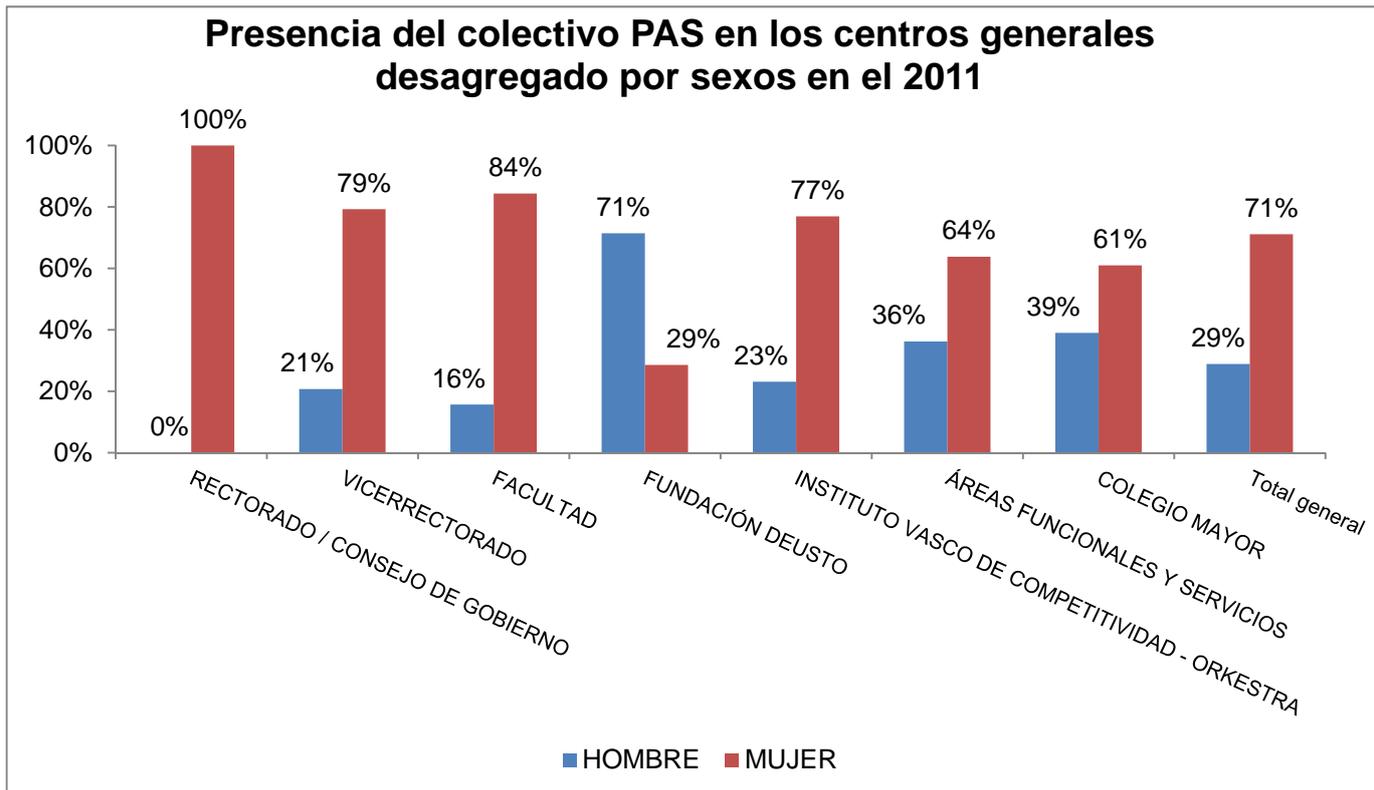


Gráfico 16. Presencia de las mujeres y hombres del colectivo PAS en los centros generales en el 2012

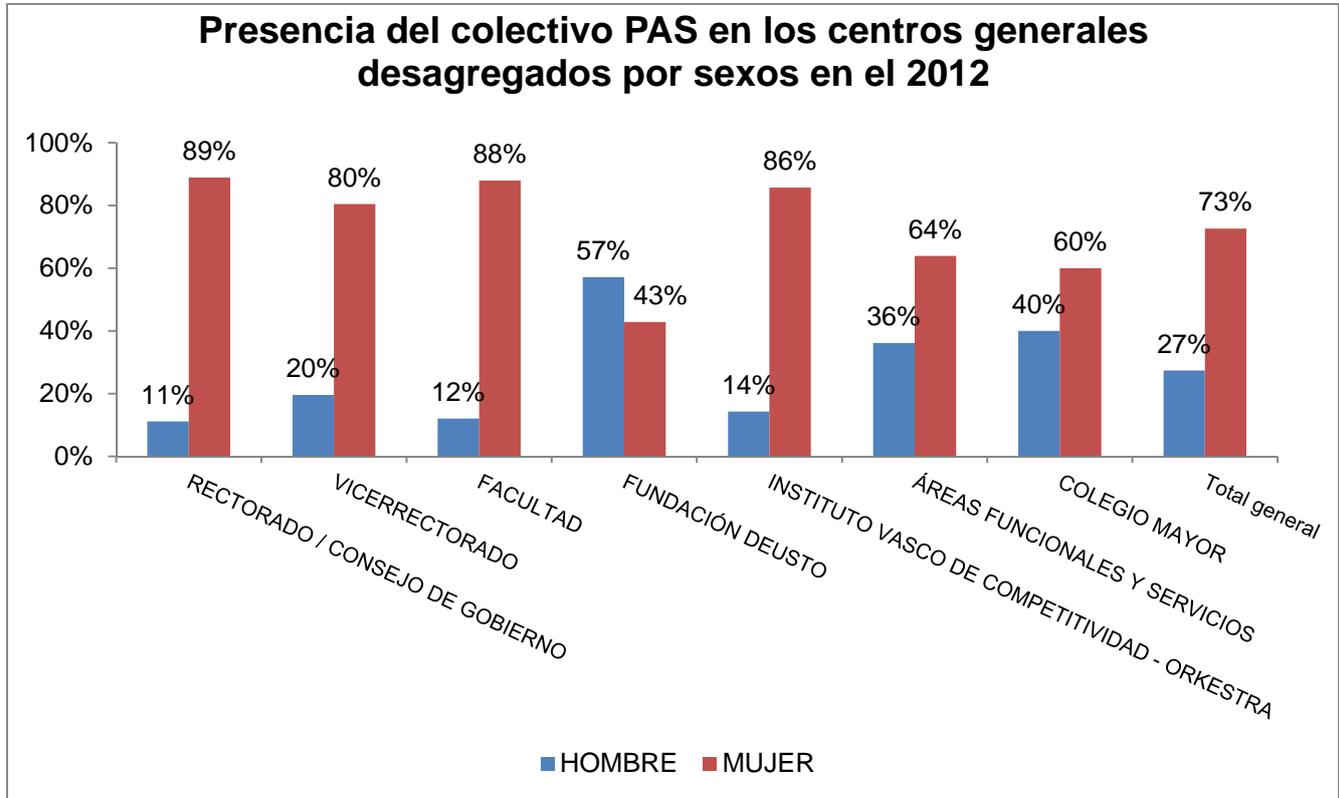
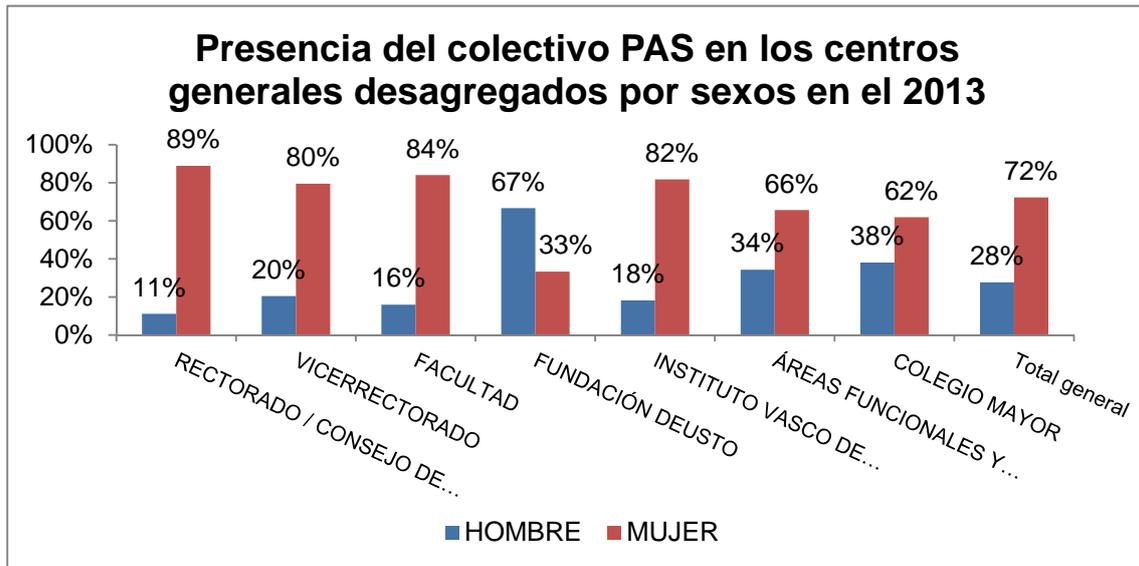


Gráfico 17. Presencia de las mujeres y hombres del colectivo PAS en los centros generales en el 2013



Con base en la anterior clasificación, se observa que en términos cuantitativos el área más **masculinizada es la Fundación Deusto**, con un 67% -teniendo un colectivo PAS no muy numeroso-, aunque **en otras áreas** (Rectorado, Vicerrectorados o Facultades) el porcentaje de **mujeres supera el 80%**. El PAS de Facultades ha estado tradicionalmente compuesto por mujeres (los decanatos), y algunas de las áreas funcionales (Secretaría General, Biblioteca, Dirección Económico-Financiera...) también. Por el contrario, hay otras áreas que tradicionalmente han empleado a hombres (Servicio Informático o Deusto Campus), pero en su mayoría, predominan las mujeres en este colectivo.

En suma, y tomando la información analizada en el periodo de cuatro años, se puede observar **un incremento de la presencia de las mujeres en los distintos colectivos de la Universidad**. Como se refirió, de acuerdo a los datos globales se cuenta con una organización bastante paritaria, en la que hay una mayoría de mujeres en plantilla, pero en la que hay diferencias entre colectivos y **segregación por áreas** y tipo de trabajo. Queda latente cómo en las **facultades más técnicas hay mayor presencia de hombres**, mientras que en las facultades con **campos más sociales hay mayor presencia de mujeres**.

- Composición de la plantilla: colectivos y personas

En el apartado anterior se ha plasmado la evolución numérica de mujeres y hombres que trabajan en la Universidad por colectivos, transmitiendo así la fotografía global en cuanto a la desagregación por sexos. En este apartado se analiza con mayor detenimiento cada uno de los colectivos junto a las categorías en que se dividen internamente y al porcentaje de mujeres y hombres en cada una de estas, tratando de agrupar datos relevantes sobre el perfil laboral de las personas que componen la Universidad de Deusto: edad, antigüedad y nacionalidad.

Colectivos de la Universidad de Deusto:

Los tres colectivos que componen la plantilla son: personal docente e investigador (PDI), personal investigador (PI) y personal administrativo y de servicios (PAS).

Gráfico 18. Mujeres y hombres PDI por categorías 2010

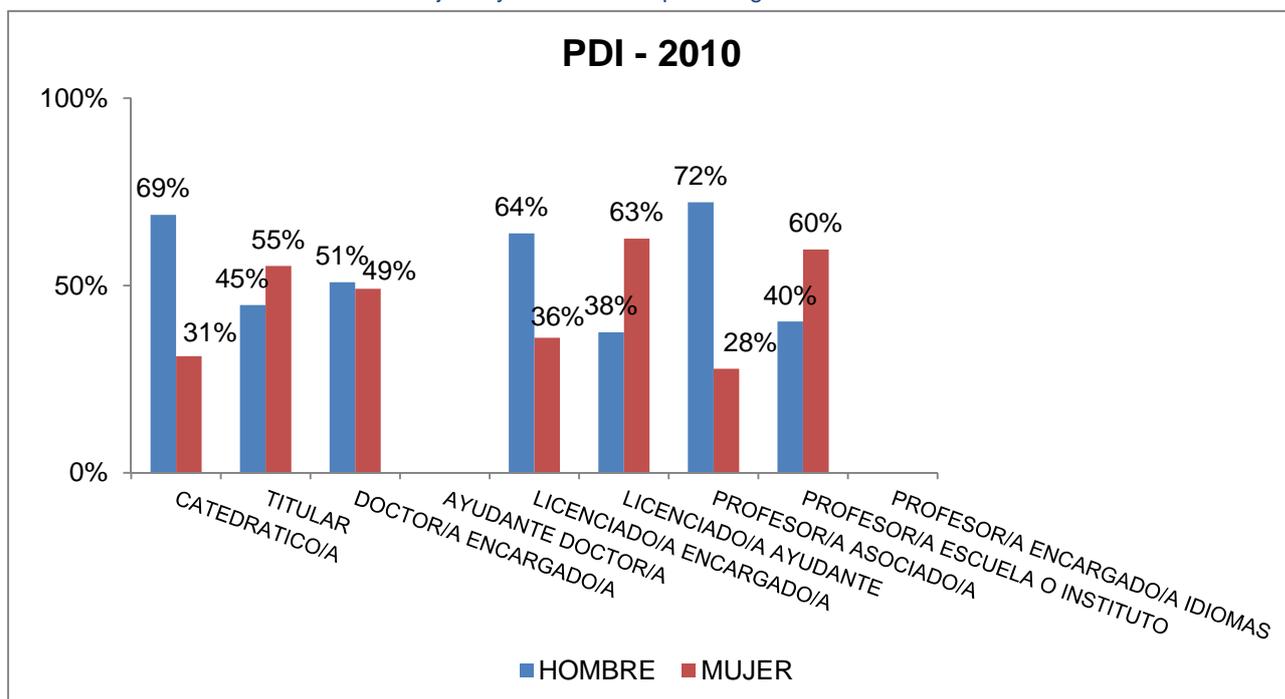


Gráfico 19. Mujeres y hombres PDI dividida por categorías 2011

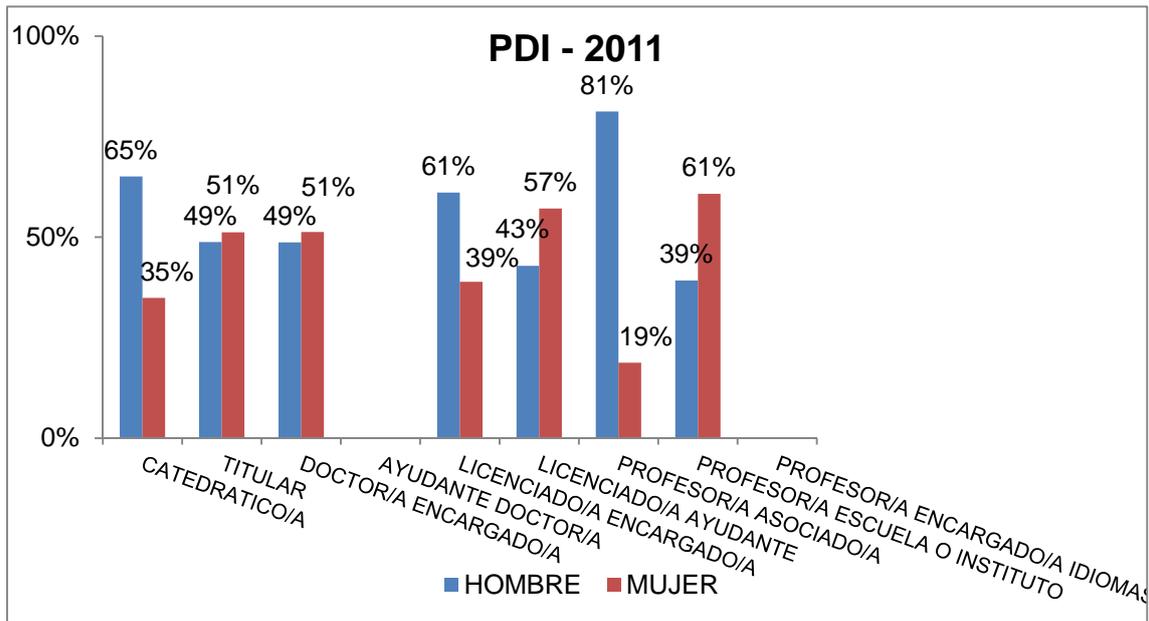


Gráfico 20. Mujeres y hombres PDI por categorías 2012

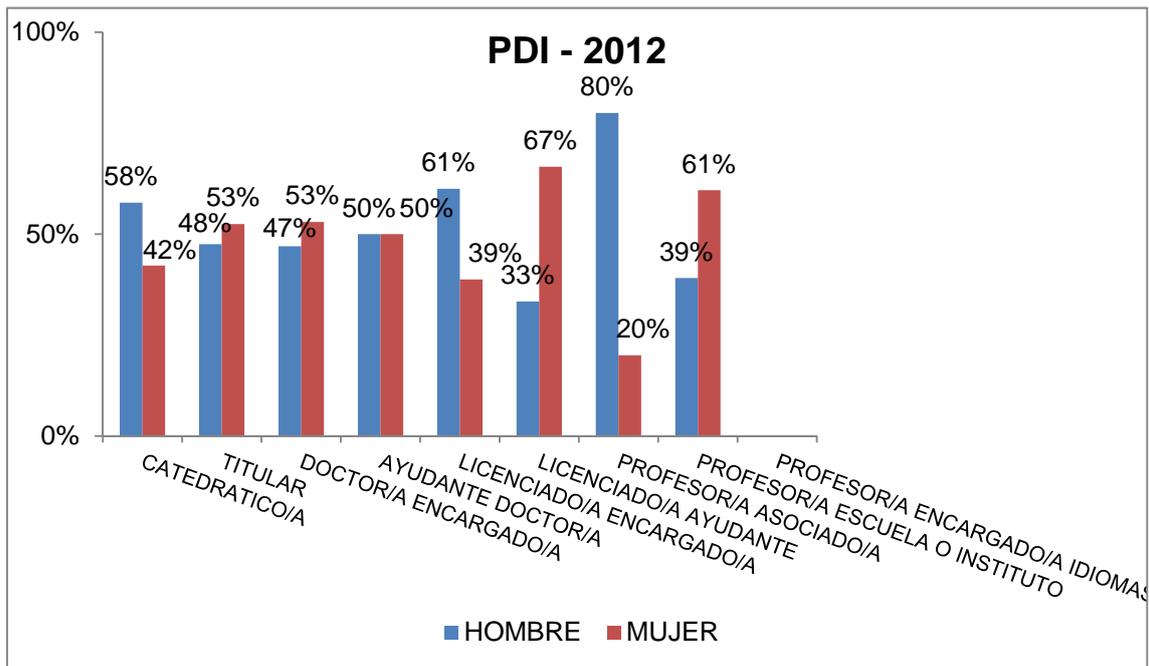
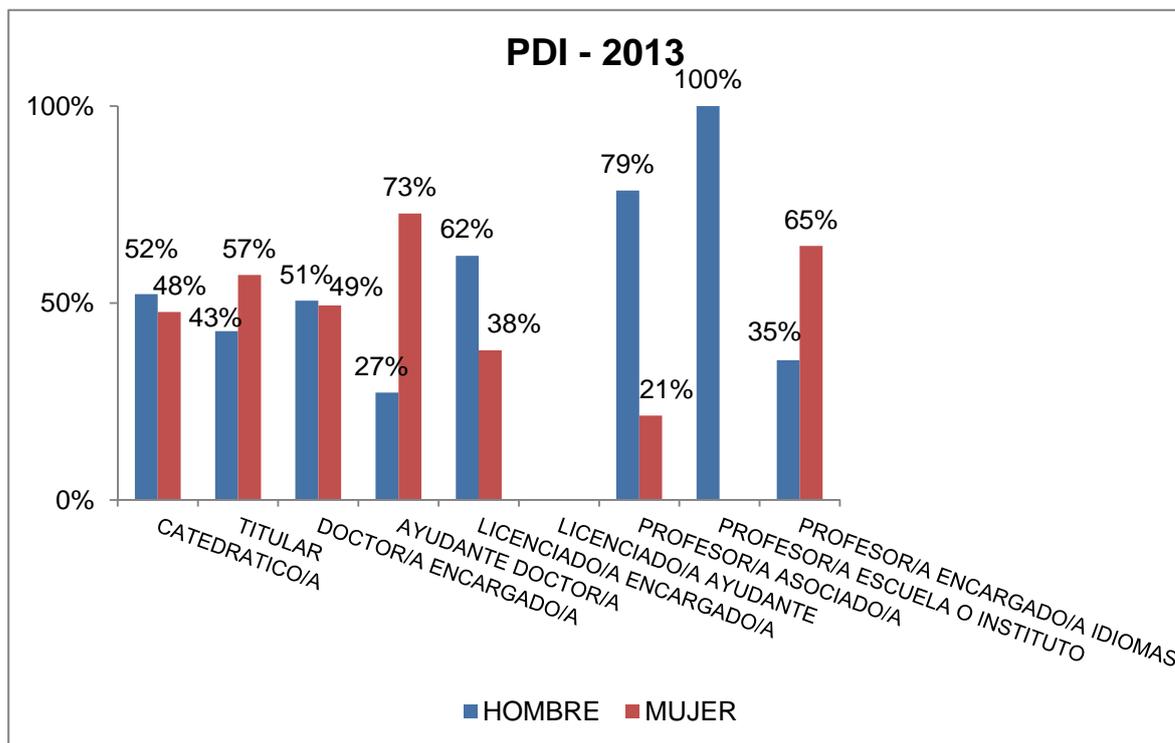


Gráfico 21. Mujeres y hombres PDI por categorías 2013



Por lo general, se observa una **mayor presencia de hombres en el colectivo PDI** (en el año 2013 el porcentaje de hombres es del 52%). Cabe destacar el **aumento de número de cátedras en mujeres, equiparando su porcentaje al de hombres**. Si bien el número de catedráticas es menor, 4 puntos por debajo, el de tituladas excede ampliamente, 14 puntos, quedando un colectivo de profesorado propio paritario, y con una evolución creciente en la relevancia del colectivo de mujeres. Esta evolución viene provocada por el aumento de mujeres catedráticas y por la reducción de catedráticos, que han pasado del 69% en 2010 al 52% en 2013 (jubilaciones).

En categorías profesionales de profesorado asociado es más reducido el porcentaje de mujeres. Habría que analizar con detenimiento las causas de esta **menor participación femenina** en estas categorías.

Se debe contrastar esta información con el dato de dedicaciones del PDI, observando cómo se comporta el colectivo de profesores en dedicación restringida.

En la interpretación de los gráficos se debe destacar que durante el año 2013 hay una reorganización de las categorías profesionales del colectivo PDI del centro de idiomas, por lo que algunas categorías caen en desuso generándose otras nuevas (Profesor/a Encargado/a de Idiomas). Asimismo, se ha creado recientemente la categoría “Ayudante Doctor”. Esto supondrá un seguimiento en los siguientes años para ver cómo se van ocupando dichas categorías.

Gráfico 22. Mujeres y hombres PI por categorías 2010

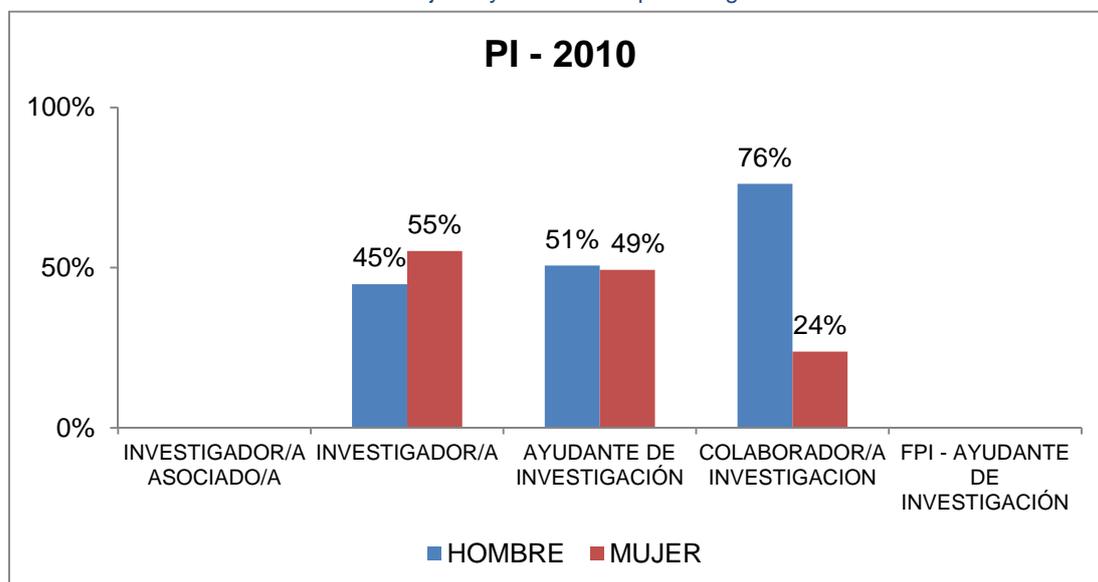


Gráfico 23. Mujeres y hombres PI por categorías 2011

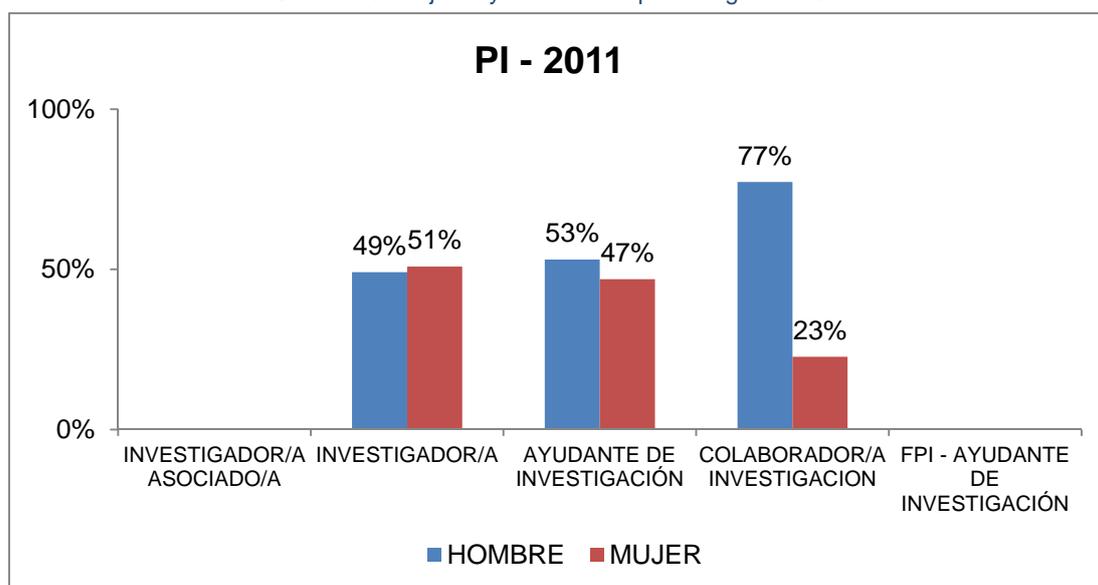


Gráfico 24. Mujeres y hombres PI por categorías 2012

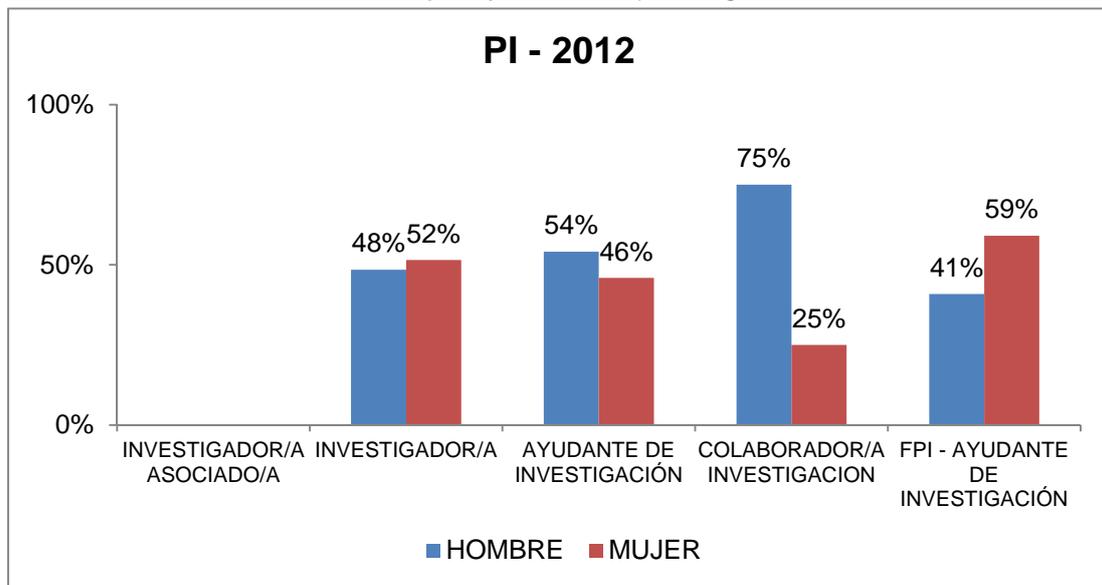
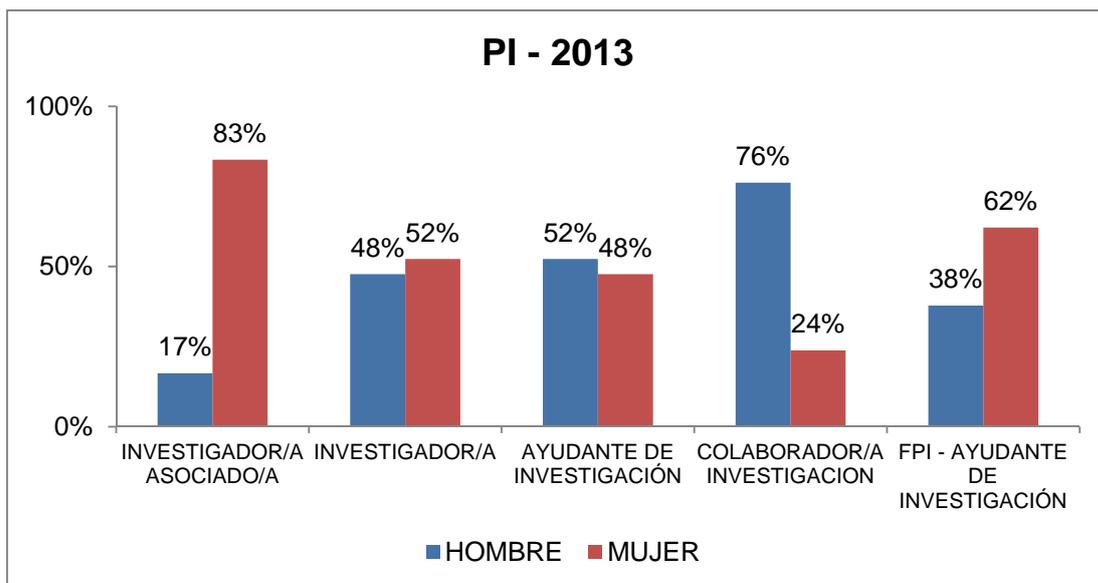


Gráfico 25. Mujeres y hombres PI por categorías 2013



En lo que respecta a este colectivo, en general se aprecia una **mayor presencia de mujeres** y los datos demuestran una progresiva mayor presencia femenina (en el análisis de 2013 el 52% son mujeres). En relación a personas becadas en **formación investigadora, es significativo y paulatino aumento de mujeres y descenso de hombres en los últimos años**. Se debe reseñar que no disponemos los datos de la categoría FPI (antes, EPIF) para los años 2011 y 2010. En el resto de colectivos los porcentajes hombre/mujer se mantienen estables.

El dato sobre el aumento de mujeres becadas en formación investigadora es importante analizarlo con un mayor detalle en posteriores análisis.

Gráfico 26. Mujeres y hombres PAS por categorías 2010

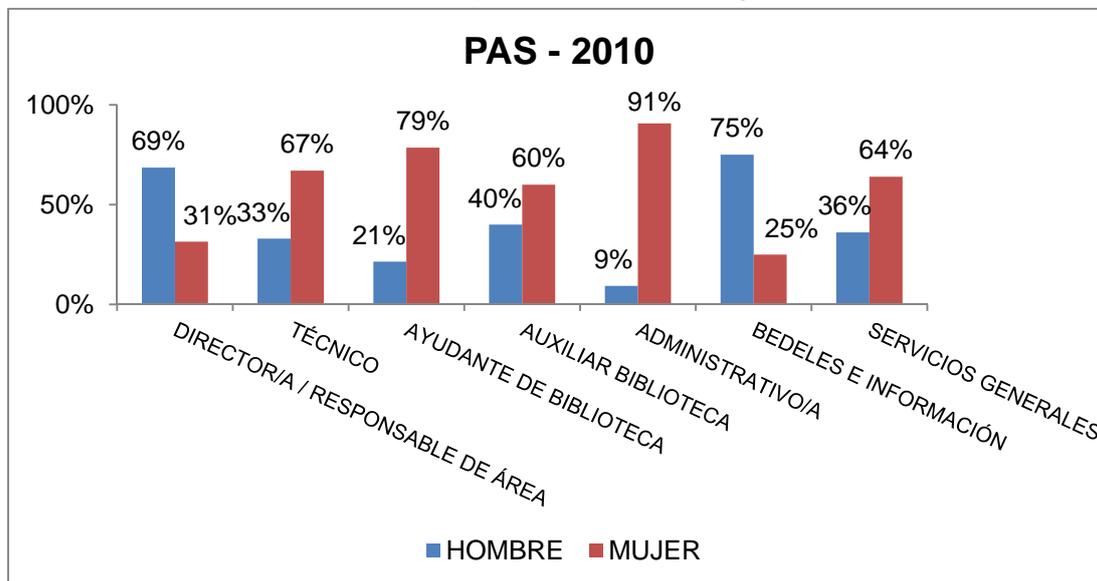


Gráfico 27. Mujeres y hombres PAS por categorías 2011

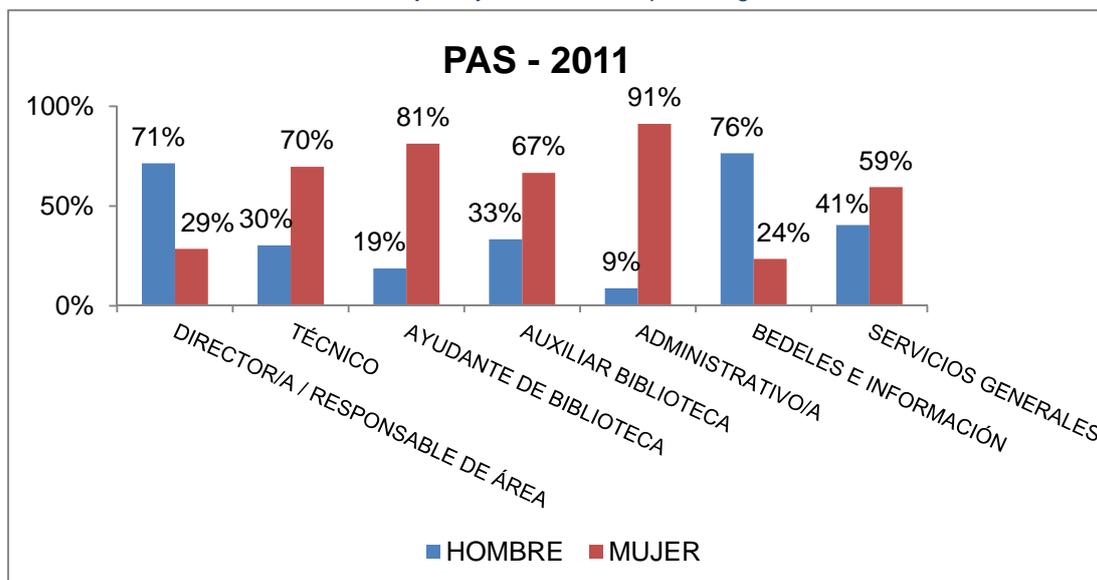


Gráfico 28. Mujeres y hombres PAS por categorías 2012

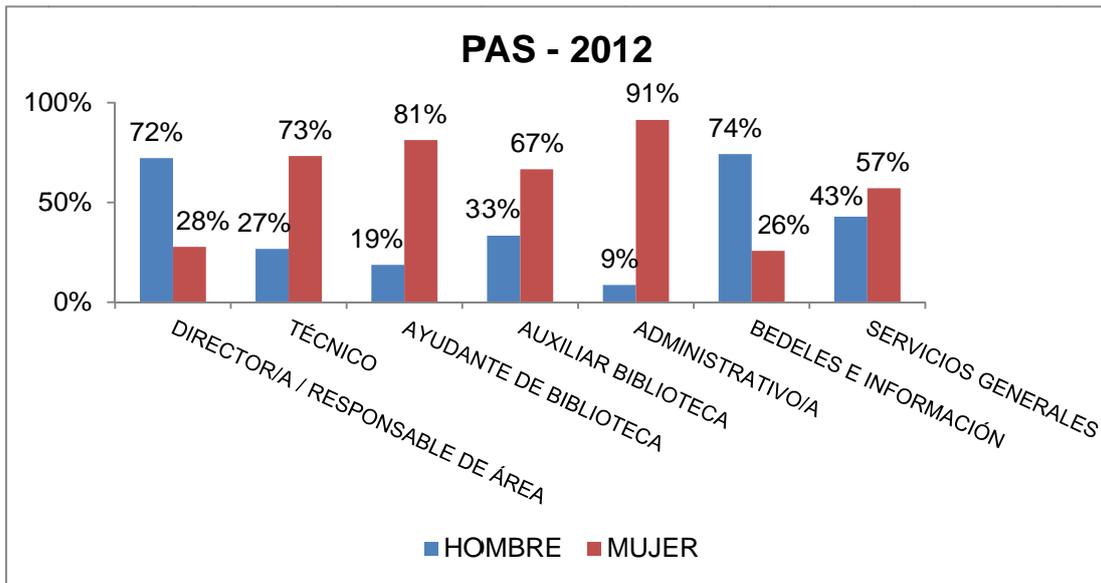
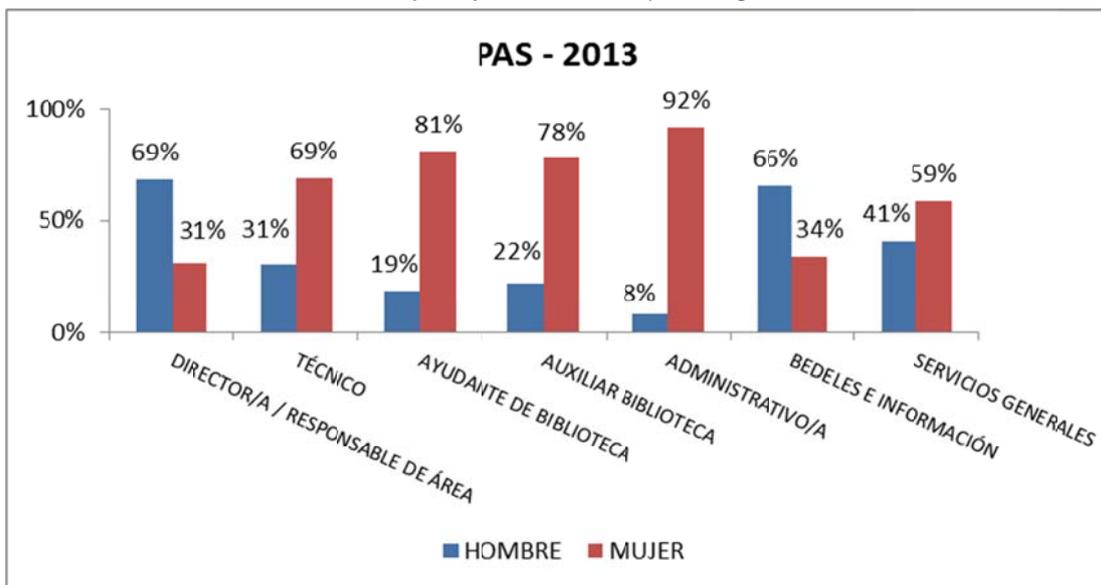


Gráfico 29. Mujeres y hombres PAS por categorías 2013



En lo referente al **PAS** destaca el **mayor número de mujeres**, que parece mantenerse en el tiempo, y la menor presencia de hombres. Sin embargo, y como se había señalado, la participación de los hombres en este colectivo se asocia predominantemente a ciertas categorías, habiendo una **segregación por tipo de trabajo**. Esto puede estar asociado a los arraigados roles de género y a la segregación educativa y profesional, situación que supone un número superior de mujeres que se forman en ámbitos cuyo desempeño sean trabajos de administración / secretariado. Igualmente, en los datos analizados sobresale la alta presencia de mujeres en Servicios Generales (oficio de

limpieza). Los roles masculinos están presentes en dirección (69% frente a 31% de mujeres en 2013), en bedeles y en servicios más técnicos como en el caso de mantenimiento. El desequilibrio existente puede estar exacerbado, además, por la antigüedad de los puestos –y en concreto de las personas que los ocupan-, dificultando posibles acciones a favor de la paridad hasta que se generen vacantes. El desequilibrio en las funciones de Dirección / Responsable de área se analiza en el apartado dedicado al liderazgo.

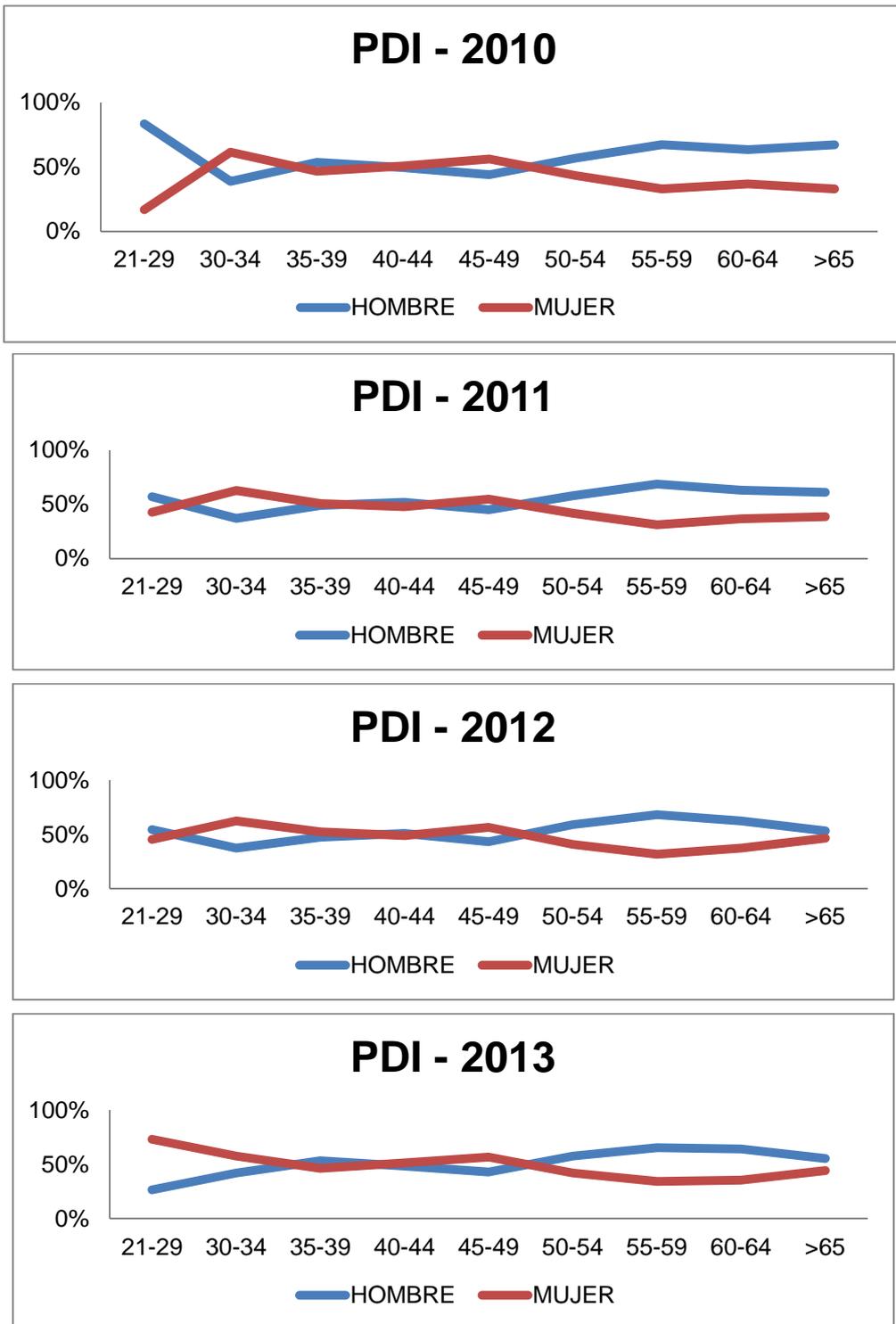
Edad:

En cuanto al análisis de la plantilla de acuerdo con la edad de las personas que componen la comunidad universitaria, se ha recogido una amplia información que puede dar pistas sobre la evolución hacia cambios de género en la composición de la plantilla; no obstante, este análisis también puede ser una de las piezas clave que ayude a detectar aspectos implícitos que se dan en la organización.

El perfil más común en Deusto es el de una mujer de entre 40 y 44 años.

Para poder analizar la variable edad, se han agrupado las distintas edades creando nueve grupos, comprendidos entre los 21 años hasta los 65 o más años de edad. Los datos se presentan, además, de acuerdo a los colectivos que integran la Universidad.

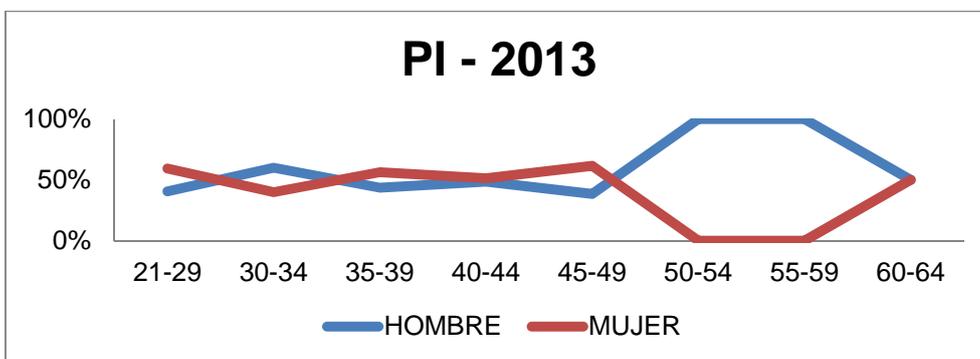
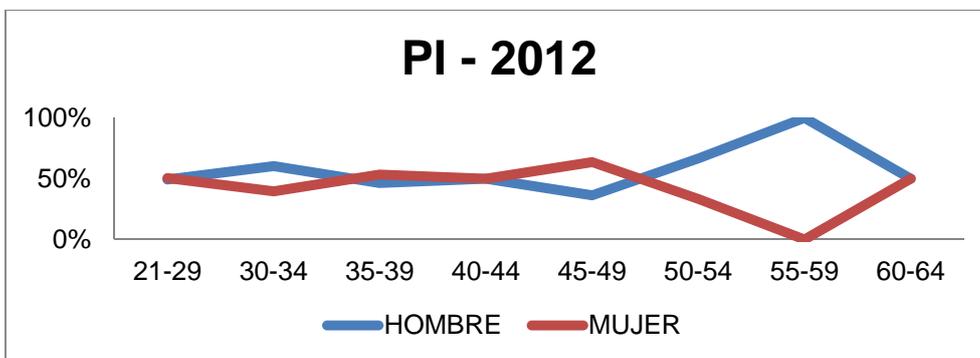
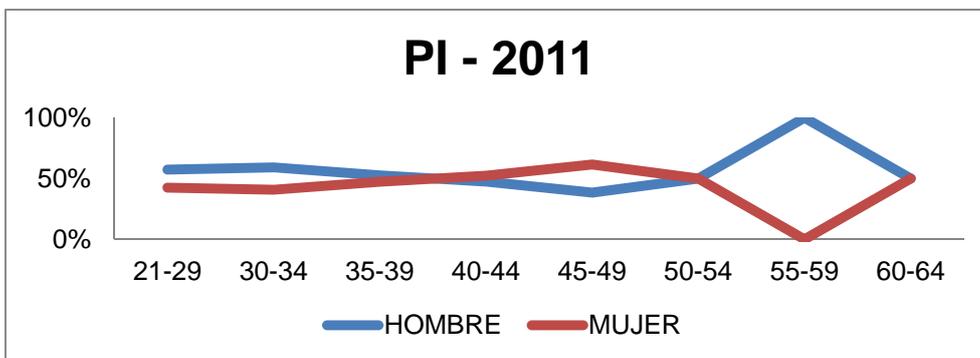
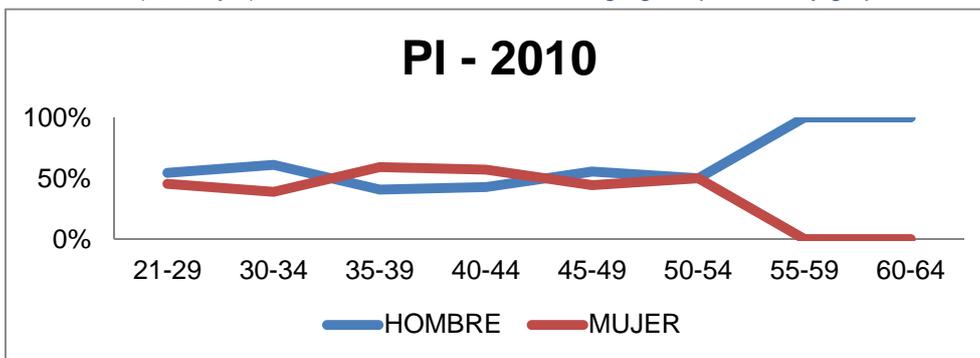
Gráficos 30 (a, b, c y d). Evolución del colectivo PDI desagregado por sexos y grupos de edad



Analizando la evolución en el intervalo temporal, vemos cómo las cifras parece se van compensando, caminando hacia una mayor paridad en el año 2013. Existe un alto porcentaje de **mujeres PDI jóvenes** (sobre todo entre los 21-29 años). Este porcentaje se equipara con la edad y **se produce una tijera a partir de los 45-50 años**. Es decir, el **PDI más mayor es hombre** mientras

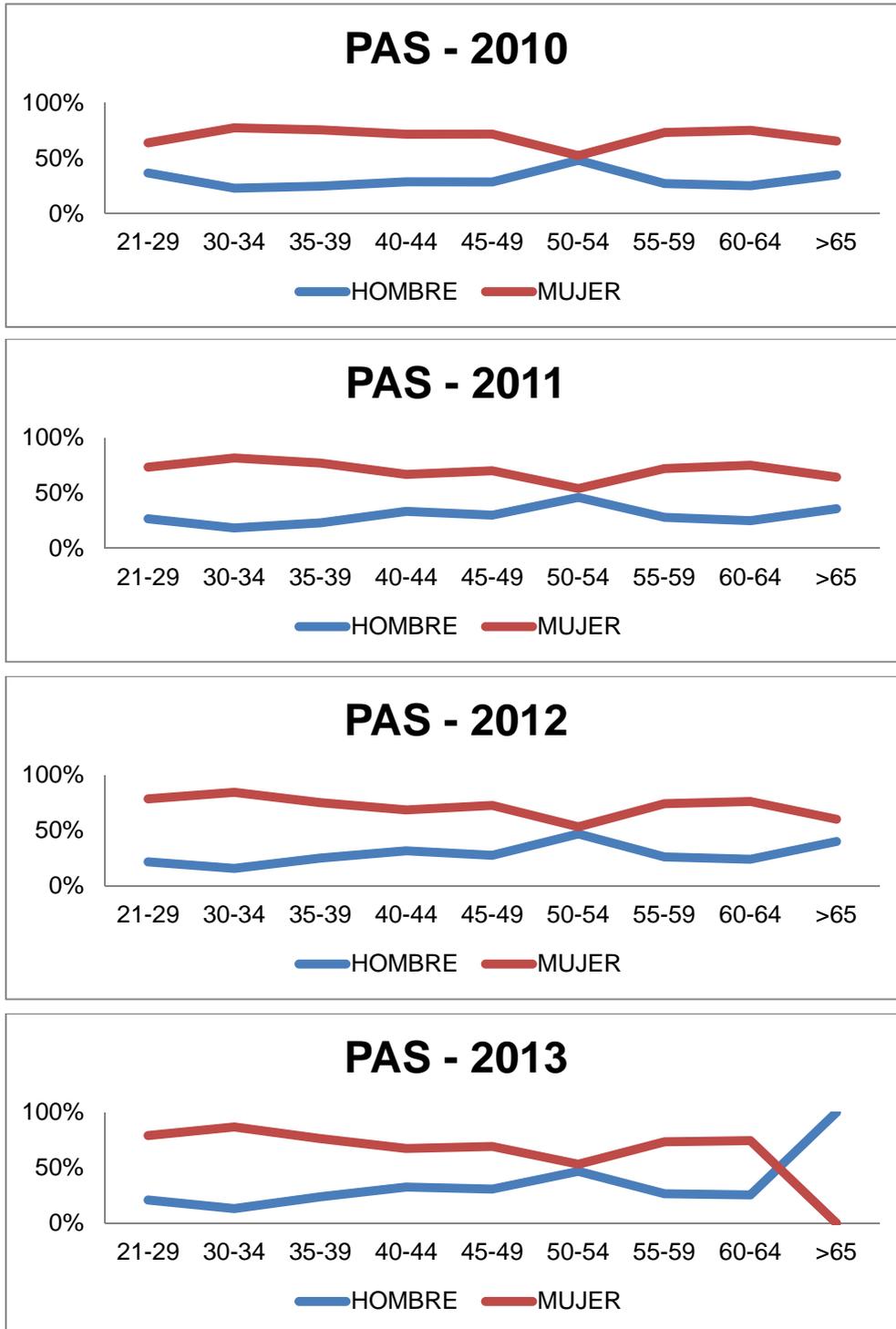
que el más joven es, sobre todo, mujer. Sin embargo, **el grosor del colectivo PDI se encuentra en edades comprendidas entre los 40 - 55 años, siendo edades donde la cantidad de mujeres y hombres está relativamente compensada.**

Gráficos 31 (a, b, c y d). Evolución del colectivo PI desagregado por sexos y grupos de edad



En el **colectivo PI vemos cómo las diferencias de género se dan en los colectivos de mayor edad. En los colectivos más jóvenes hay mayor paridad que a partir de los 45 años.**

Gráficos 32 (a, b, c y d). Evolución del colectivo PAS desagregado por sexo y grupos de edad



Por último, en el colectivo PAS vemos cómo la evolución se mantiene estable en el transcurso del tiempo. Las mujeres son **mayoría en los distintos grupos de edad**, no apreciándose diferencias llamativas en su evolución. En el 2013, se puede observar cómo no hay mujeres mayores de 65 años en la Universidad, habiéndose pasado a situación de jubilación. Sería un punto a analizar en detalle para ver si esto se debe a una excepcionalidad.

Antigüedad:

La antigüedad, el tiempo que lleva una persona en el lugar de trabajo, va en la misma dirección que la previamente analizada en la variable edad. En cuanto a los rangos de antigüedad debemos aclarar que, al interpretar los intervalos, el valor máximo del mismo incluye todo el número entero: por ejemplo, el intervalo 0-4 años, incluye personas con una antigüedad de hasta 4,99 años.

En este caso se ha tomado sólo el último año analizado (2013) para ver el comportamiento de los distintos colectivos en relación con su duración en el puesto de trabajo.

Gráfico 33. Antigüedad del PDI desagregada por sexos, diciembre de 2013

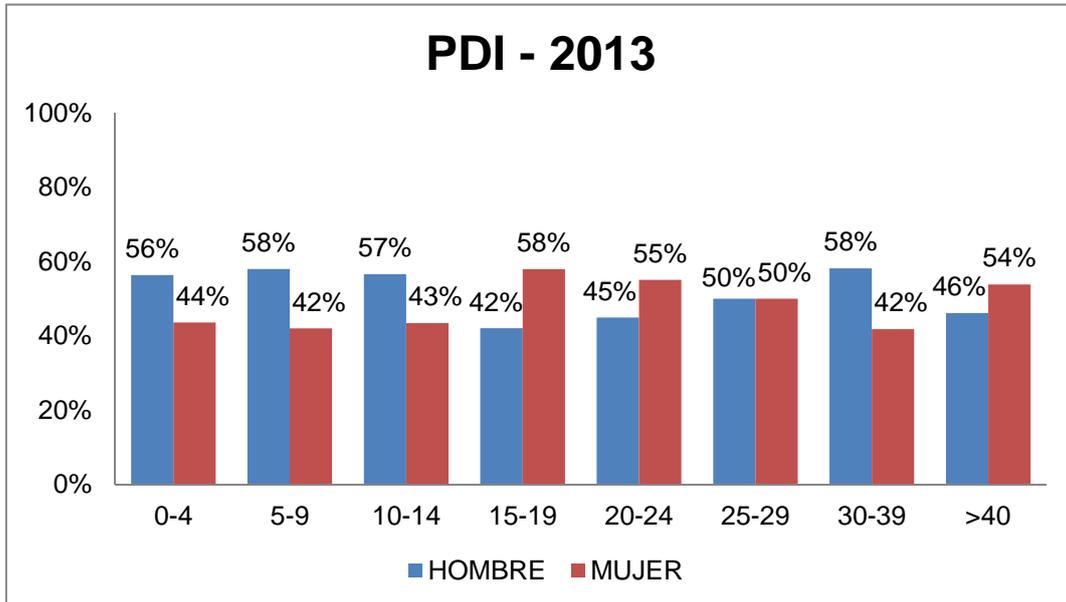


Gráfico 34. Antigüedad del PI desagregada por sexos, diciembre de 2013

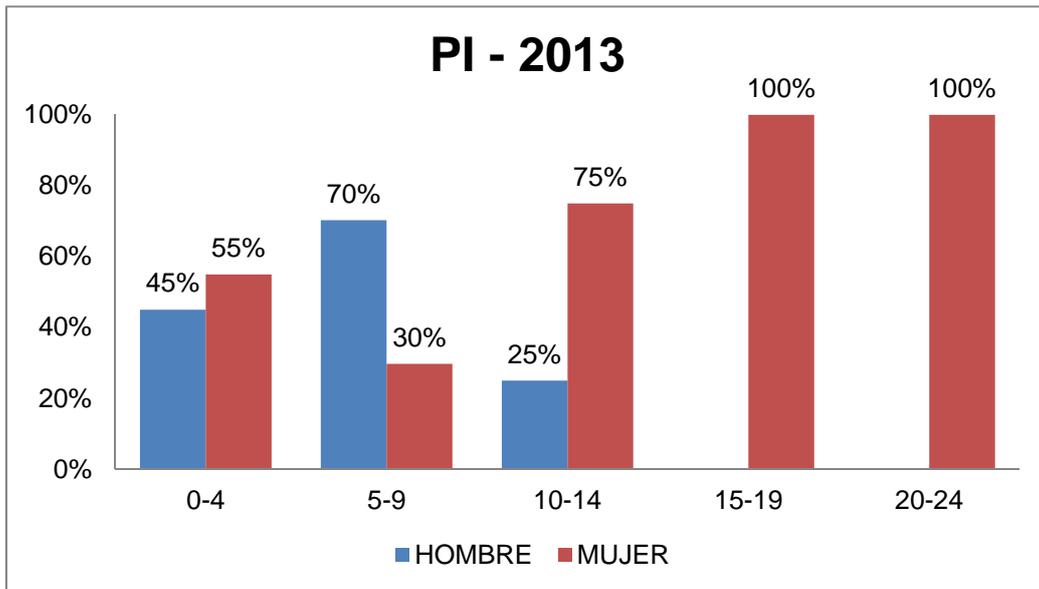
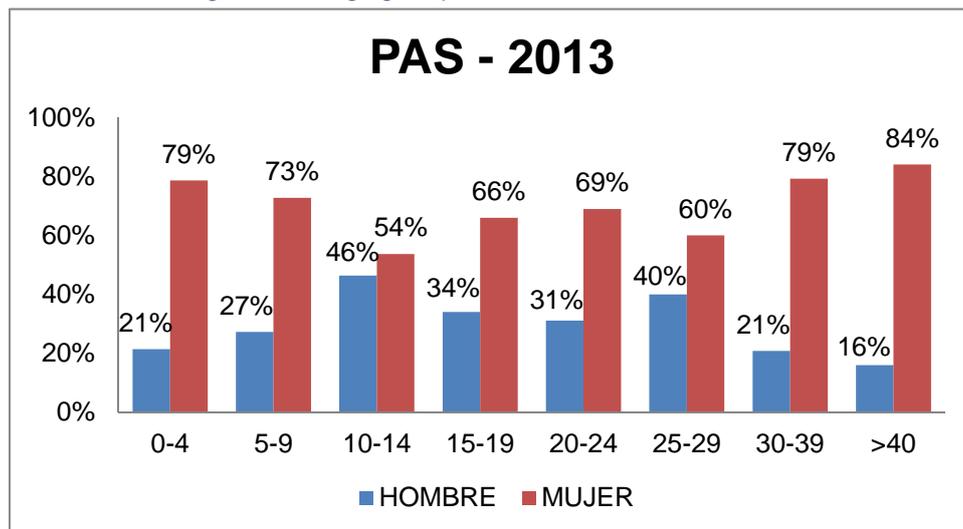


Gráfico 35. La antigüedad desagregada por sexos del colectivo PAS en diciembre de 2013



El rango más común es el de una mujer de entre 0-4 / 5-9 / >40 años de antigüedad. La diferencia existente entre mujeres y hombres va en aumento conforme la antigüedad se acrecienta, es decir, a partir de más de 15 años de trabajo en la Universidad, la desproporción entre unas y otros es aún mayor que entre el grupo de menor antigüedad, a excepción del colectivo PDI en donde predominan los hombres tanto con poca antigüedad como en el rango de 30-39 años de antigüedad.

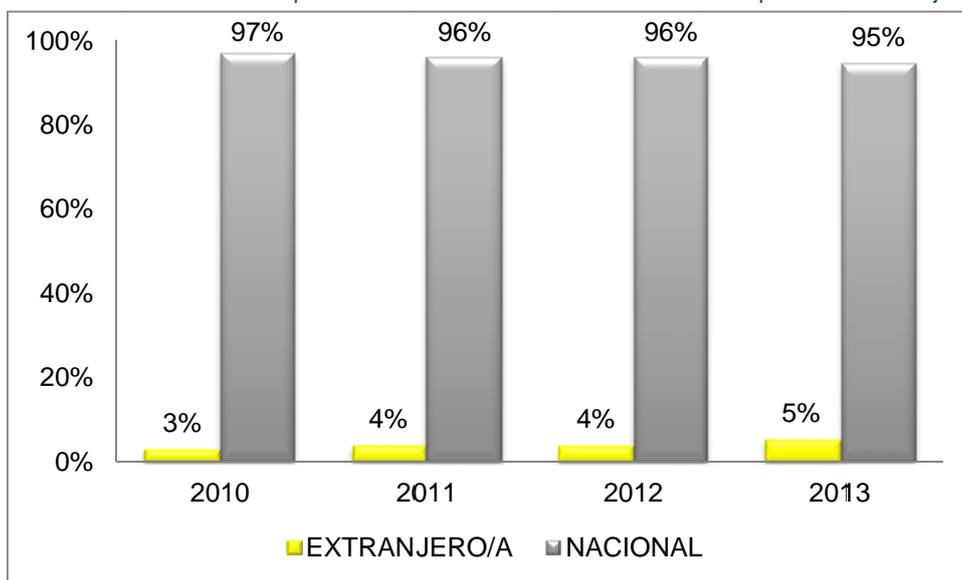
En general existe paridad entre los colectivos de 0-4 años de antigüedad. En PDI el hombre está ligeramente por encima, mientras que en PI la mujer está ligeramente por encima.

Nacionalidad y personas extranjeras:

Asumiendo el objetivo / valor de la interculturalidad, se ha realizado un análisis de las nacionalidades de las distintas personas de Deusto. Se pretende observar también si la progresiva internacionalización está teniendo en cuenta la paridad entre mujeres y hombres.

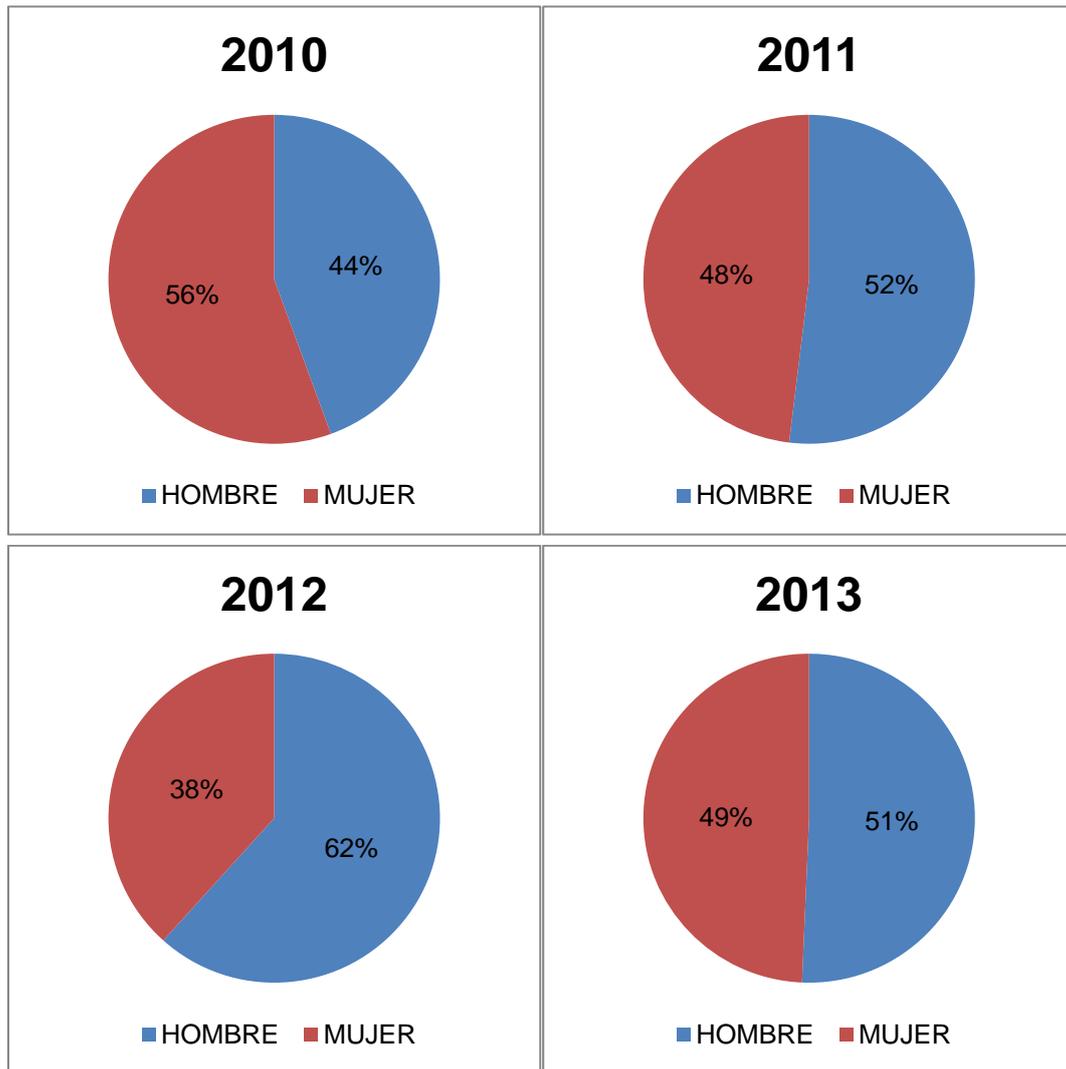
En relación con la proporción de personas extranjeras, se señala que estas representan el 5% del total de la plantilla (el 95% a fecha 31 de diciembre de 2013 son nacionales).

Gráfico 36. Evolución de la plantilla desde el 2010 al 2013 en cuanto a personas extranjeras



Centrándonos en el colectivo extranjero (un 5% en el año 2013), se muestran los datos desagregados por sexo, análisis que evidencia en general una situación paritaria en los cuatro años analizados:

Gráfico 37. Evolución de las personas extranjeras desagregada por sexos entre los años 2010 y 2013



Se observa una alta variabilidad entre los datos de 2012 y 2013. Esto se debe, por un lado, al tamaño del colectivo (que aumentó ligeramente), y por otro lado, por la temporalidad de contratos de investigación que ocupan personas del colectivo extranjero, dato que resulta del cruce de la variable nacionalidad con el colectivo al que se pertenece.

- Salud y bienestar del personal universitario

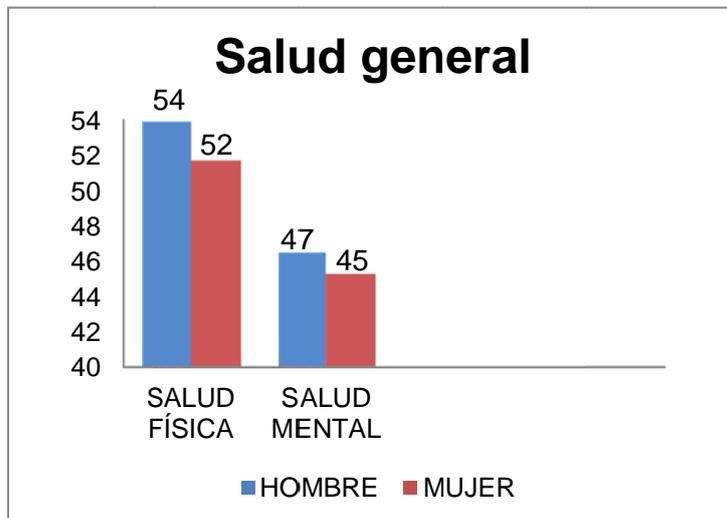
Los resultados que se abordan en este apartado han sido extraídos del informe no publicado de la “Encuesta de Salud y Bienestar” de la Universidad de Deusto, realizada en el año 2013 para el desarrollo del Plan Director de Salud. Debido a la baja participación del personal universitario, los resultados de este estudio no se pueden considerar concluyentes ni estadísticamente representativos; sin embargo se considera relevante mencionarlos en la

medida que muestran algún indicio de desigualdad de género, y dimensiones en las que se puede profundizar en posteriores fases del diagnóstico.

La encuesta constaba de 210 ítems sobre salud general, síntomas de salud mental y bienestar psicológico entre otros, que fueron aplicados a una muestra de 207 personas empleadas en la Universidad de Deusto en Bilbao y Donostia (personas que respondieron a la encuesta), cantidad correspondiente al 18% del total de ellas. El 65% fueron mujeres y el 35% hombres, con una edad media de 40 años. Para analizar los datos obtenidos, se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva y comparativa, basada en el cálculo de frecuencias, porcentajes y la comparación medias (t de Student).

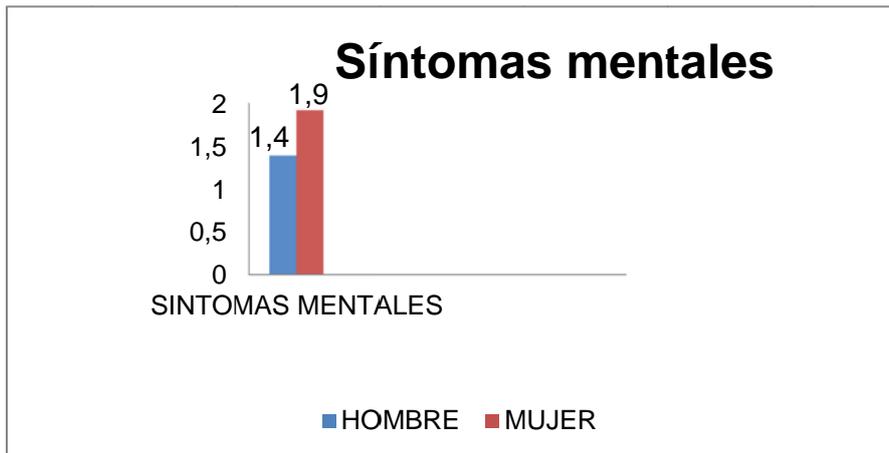
Los resultados del estudio indicaron que tanto el índice global de salud física, como el índice global de salud mental (Cuestionario de Salud SF-12), son superiores en los hombres comparando con las mujeres, siendo en el ámbito de la salud física donde la diferencia es más notoria. Presentando los **hombres de la muestra una mejor salud general**.

Gráfico 38. Puntuación media de salud física y mental en hombres y mujeres



Respecto a la presencia de síntomas negativos de salud mental (Cuestionario de Salud Mental GHQ-12) se observa que ésta es superior en las mujeres, constatándose una **menor salud mental en las mujeres** en comparación con los hombres de la muestra.

Gráfico 39. Puntuación media de síntomas mentales en hombres y mujeres



Paradójicamente, a pesar de vivenciar menor nivel de salud mental, las **mujeres** que respondieron la encuesta obtuvieron **puntuaciones más altas en la mayoría de indicadores de bienestar psicológico** (Escala de bienestar Psicológico R-4): auto-aceptación (bienestar con una o uno mismo), relaciones positivas (bienestar con las demás personas), dominio del entorno (bienestar con el entorno), crecimiento personal y propósito en la vida (bienestar respecto a los logros y proyectos vitales); **exceptuando** en la **autonomía** (sentimiento de tener los recursos y capacidades suficientes para valerse por uno o una misma) **que es superior en los hombres** de la muestra.

Gráfico 40. A. Puntuaciones medias de bienestar psicológico en hombres y mujeres

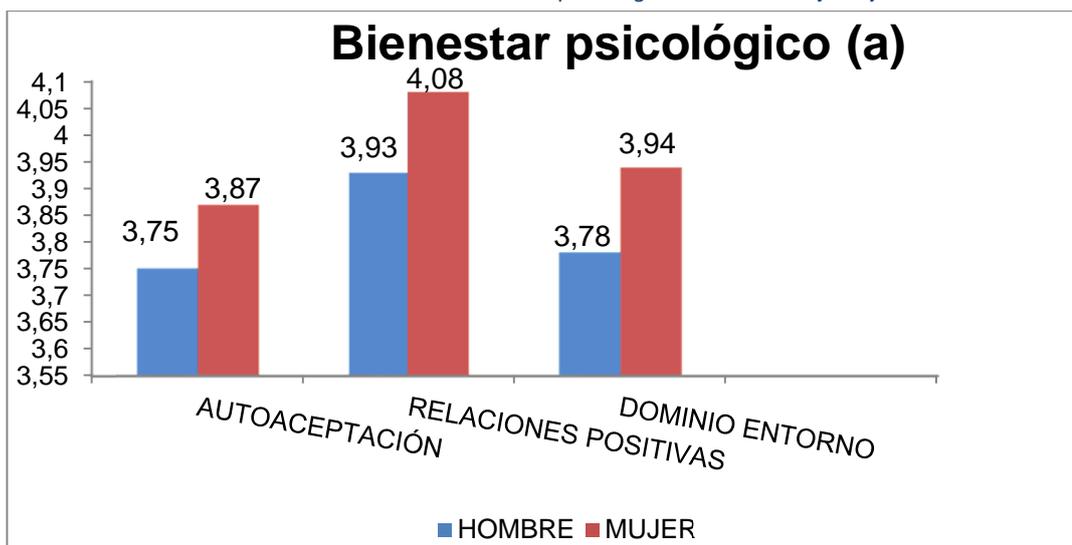
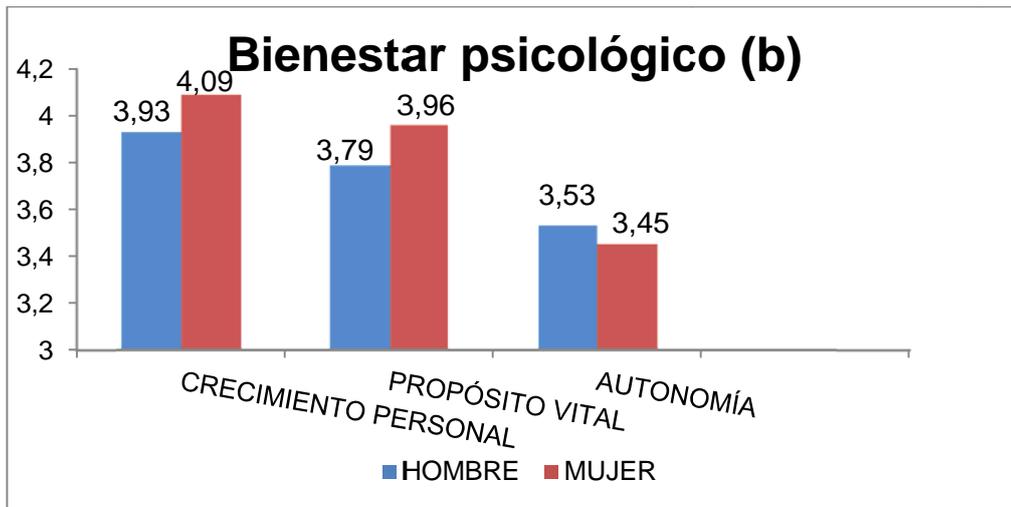


Gráfico 40. B. Puntuaciones medias de bienestar psicológico en hombres y mujeres



Otra variable estudiada fueron los sucesos estresantes relacionados con el trabajo, como el impacto de la crisis y la vivencia de acoso laboral, resultando el **impacto de la crisis algo superior en las mujeres de la muestra** comparando con los hombres. Hoy en día, debido a la situación en la que vivimos, son factores que influyen y aspectos a tener en cuenta a nivel de institución.

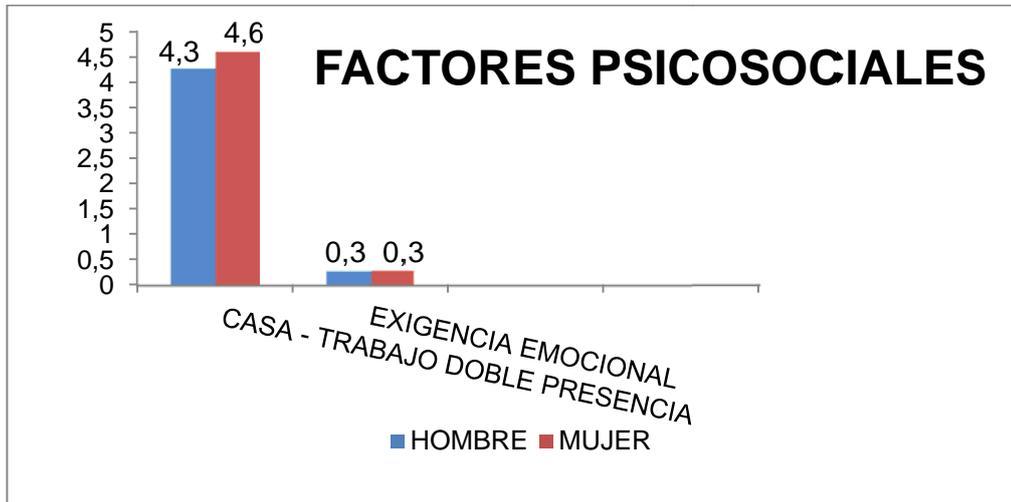
Gráfico 41. Puntuación media de sucesos estresantes en hombres y mujeres



En relación a otros factores psicosociales de impacto (ISTAS-21), se analizaron los referentes a la **“doble presencia casa-trabajo”, que afecta en mayor medida a las mujeres** de la muestra que a los hombres. En general y como se observa en muchos otros estudios realizados en diversos lugares del mundo, la responsabilidad de la conciliación familiar-laboral ha estado mayormente a cargo de las mujeres, dato constatado por los resultados expuestos, tanto

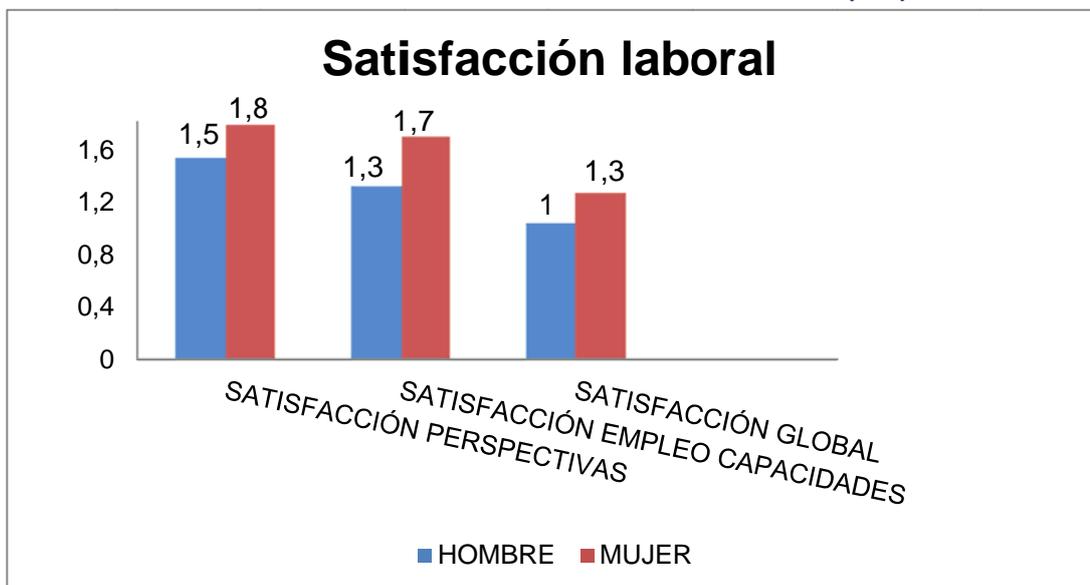
sobre el personal de la Universidad de Deusto que solicita reducción de jornada o asume medidas para la conciliación (presentados adelante), como por la Encuesta de Salud, pudiendo representar la conciliación casa-trabajo un factor de riesgo psicosocial.

Gráfico 42. Puntuación media de factores psicosociales laborales en hombres y mujeres



Para finalizar, se presentan datos sobre la satisfacción laboral (ISTAS-21) a nivel global y también a nivel de capacidades individuales (si una persona está satisfecha con su propio desempeño), así como a nivel de perspectivas (cuál es la satisfacción de una persona en cuanto a expectativas esperadas). En todos los casos se observa que **la satisfacción laboral es superior entre las mujeres** que respondieron la encuesta.

Gráfico 43. Puntuaciones medias de satisfacción laboral en hombres y mujeres



En resumen, las trabajadoras de la Universidad de Deusto que componen la muestra, presentan un menor nivel de salud física y mental, mayor impacto del factor psicosocial “doble presencia casa-trabajo” y, sin embargo, una mayor satisfacción laboral global y bienestar interno respecto a sus compañeros de trabajo que participaron en la encuesta. Sería pertinente en un futuro aumentar el tamaño de la muestra de estudio, y poder profundizar en las relaciones existentes entre los roles de género y los aparentemente menores niveles de salud físico y mental en las mujeres y de bienestar psicológico y satisfacción laboral de los hombres; así como identificar en qué medida interfieren en las mujeres las condiciones laborales propiamente dichas y cómo incidir con políticas de igualdad en esa situación.

- Conciliación de la vida laboral y familiar

Para poder obtener una imagen mayor de la situación de género en la Universidad y del bienestar del personal es necesario analizar aspectos vinculados a la conciliación, y en concreto, a la facilidad o dificultad de conciliar el trabajo con la vida personal.

Este dato no se tiene como tal, o se deduce de otros. Es decir, el análisis de la conciliación que se realiza ahora trata de poner información de carácter implícito que probablemente esté vinculada a procesos de conciliación familiar y personal. Para ello, es conveniente observar las distribuciones de jornada así como las reducciones de jornada existentes. En este caso, la información obtenida es únicamente de los años 2012 y 2013, tomando como referencia las jornadas –es decir, el porcentaje de jornada establecida contractualmente- y las reducciones de jornada solicitadas en la fecha 31 de diciembre de cada año. Se destaca que en el análisis no se tuvieron en cuenta las reducciones de jornada acumuladas a lo largo de todo el año, sino únicamente las existentes en las fechas de referencia.

Vale aclarar que las posibilidades de tener una jornada parcial o solicitar una reducción es una situación que aplica sólo para el colectivo PAS; para el PI es posible pero inusual tener un contrato que responda sólo a un porcentaje de la jornada y, en el caso del PDI el equivalente a esta a esta situación es el tipo de dedicación establecida –antes analizada-.

Gráfico 44. Mujeres y hombres PAS en distintos porcentajes de jornada en el 2012

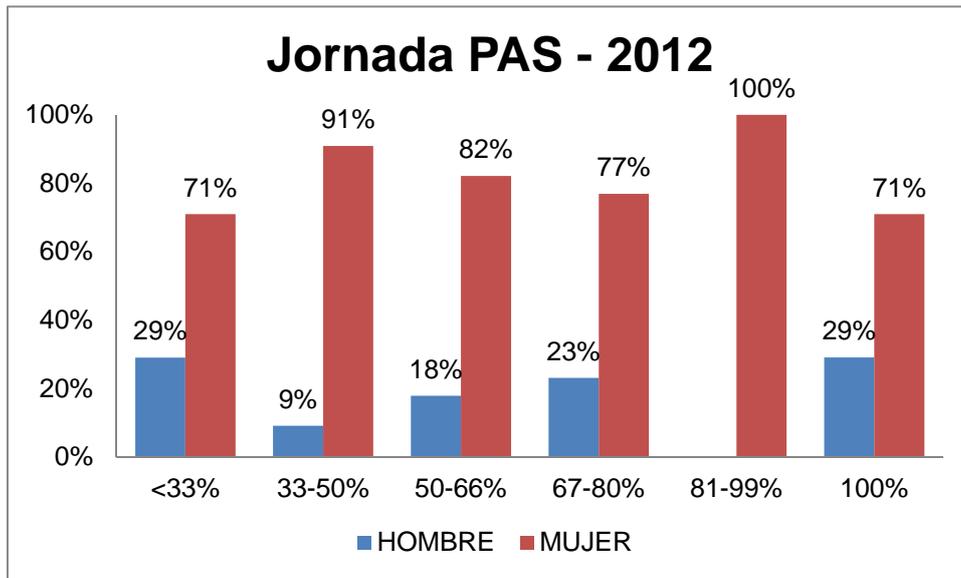
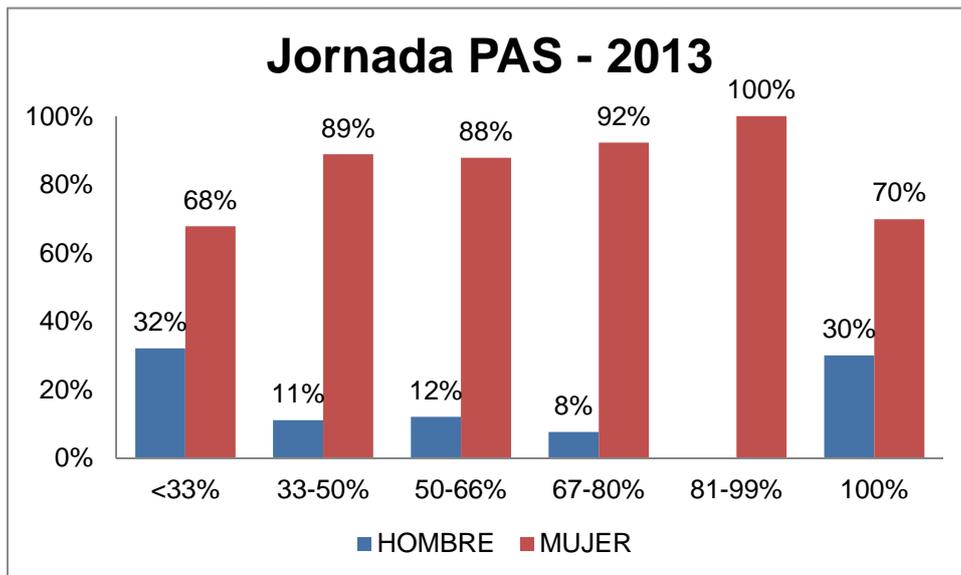


Gráfico 45. Mujeres y hombres PAS en distintos porcentajes de jornada en el 2013



En el colectivo PAS las mujeres son una gran mayoría en todos los casos relacionados con los distintos porcentajes de jornada posibles. Es decir, hay una mayoría desproporcionada de mujeres cuyo contrato establece una jornada parcial, ya sea por la definición y condiciones del puesto en sí o por solicitud expresa o acuerdo entre la persona y la Universidad. No se tienen datos diferenciados según la causa de la parcialidad de la jornada (condición laboral o petición personal) pero lo que es un hecho es que en este colectivo son principalmente las mujeres quienes acceden a un empleo con una jornada reducida.

Además, se debe contrastar dicho dato con el de las personas que se encuentran, en las fechas de referencia, con **reducción de jornada (colectivo PAS con reducción de jornada)**, es decir, que han solicitado expresamente una reducción en la jornada contratada, y no es ocioso explicitar que este tipo de reducciones están contempladas en la Ley por motivos de guarda legal o cuidado de personas mayores.

Gráfico 46. PAS con reducción de jornada, 2012

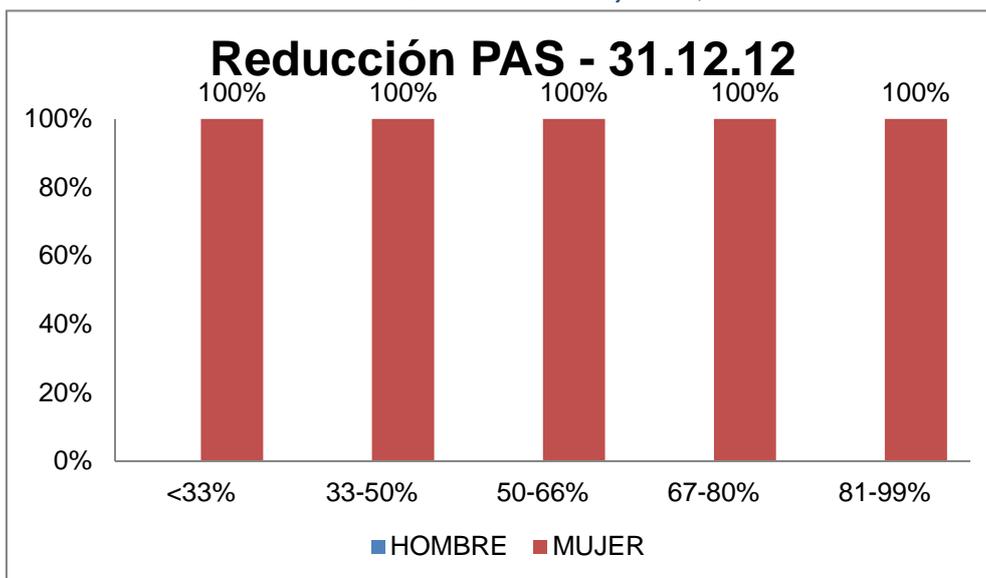
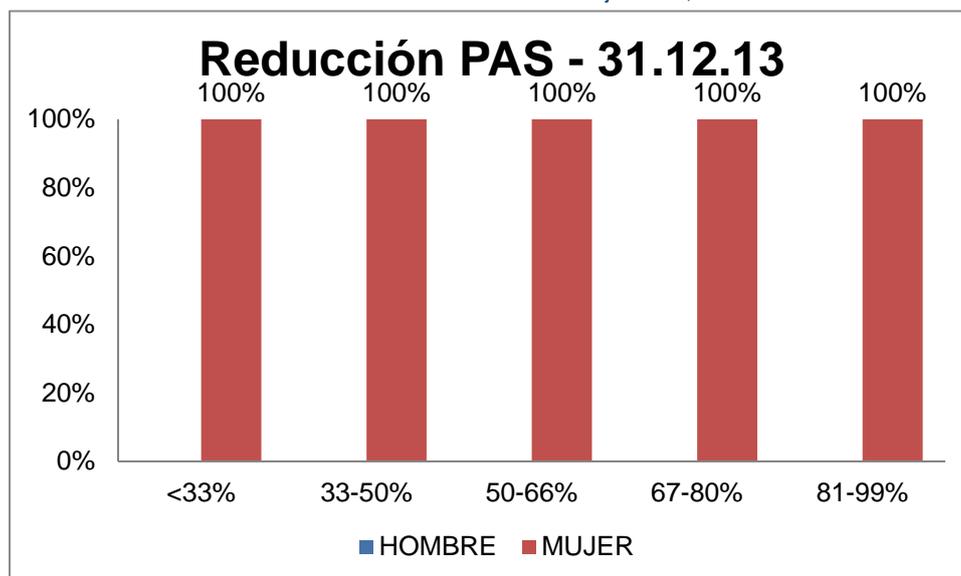


Gráfico 47. PAS con reducción de jornada, 2013



Se pone de manifiesto que, en las fechas analizadas, son **exclusivamente mujeres** del colectivo **PAS** las que se encuentran en situación de **reducciones de jornada**. A falta de un análisis acumulado más profundo, llama la atención

cómo los **hombres no solicitan reducciones de jornada**, indicando un aspecto a considerar en las políticas de conciliación, la cual está, según los datos expuestos, totalmente feminizada. Sería provechoso obtener un valor comparativo del porcentaje de mujeres con reducción de jornada en la universidad *versus* otras organizaciones del entorno para conocer cómo funcionan en otros espacios las políticas de conciliación que posibilite estas reducciones, quiénes las solicitan, etc.

Los datos correspondientes al colectivo PI en cuanto a porcentajes de jornada y posibles reducciones de jornada, son los siguientes:

Gráfico 48. Mujeres y hombres PI en distintos porcentajes de jornada, 2012

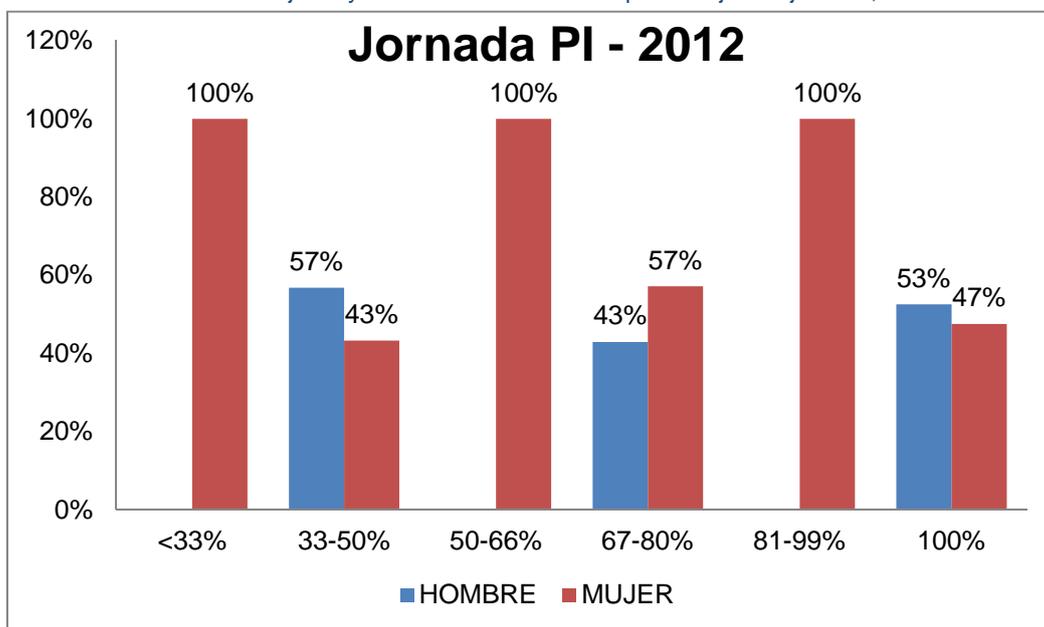


Gráfico 49. Mujeres y hombres PI en distintos porcentajes de jornada, 2013

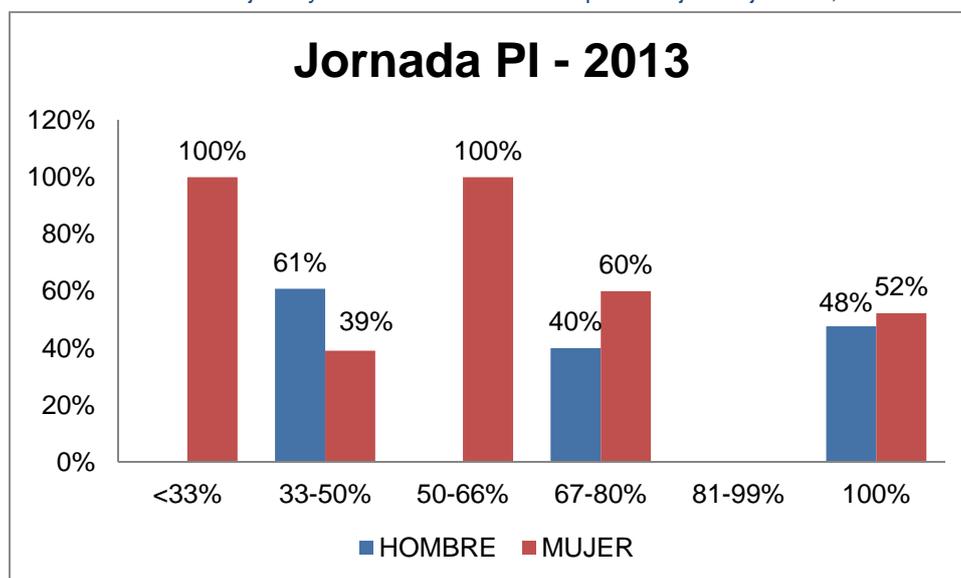


Gráfico 50. Mujeres y hombres PI con reducción de jornada, 2012

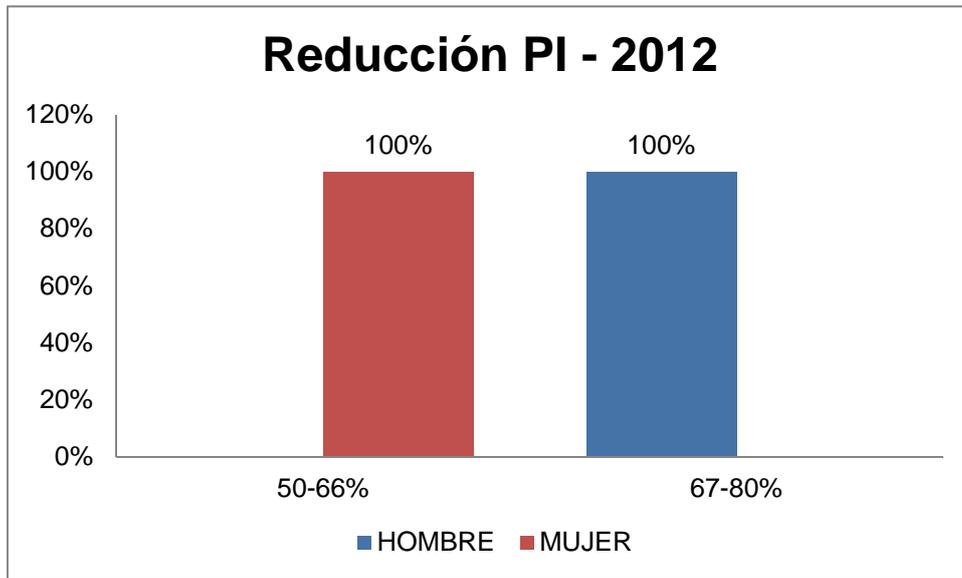
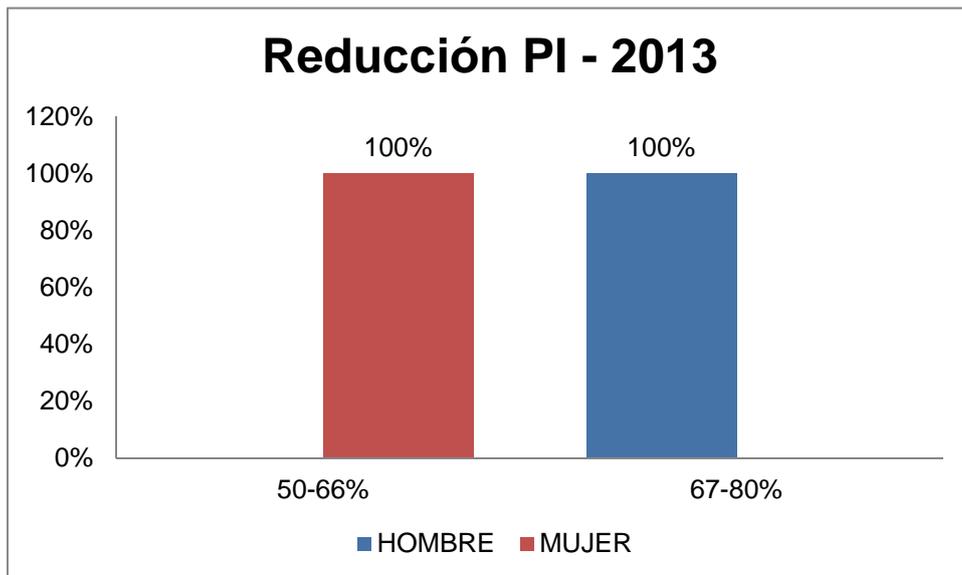


Gráfico 51. Mujeres y hombres PI con reducción de jornada, 2013



Los datos demuestran un **diferente reparto de las jornadas y de las reducciones de jornada entre los sexos**. También se ha de tener en cuenta que los datos presentados solamente se remontan a dos años, por lo que no hay muchos elementos de contraste, y además que el tamaño de la muestra de PI con reducción de jornada es muy bajo.

Respecto a las jornadas y reducciones de jornada del PDI, es importante señalar que, dada la actividad del propio colectivo, se presenta la distribución de la jornada en función de las dedicaciones existentes: dedicación exclusiva (1615 horas), plena (1290 horas), semiplena (860 horas) y restringida (horas

variables en función de los créditos y las clases), es decir, no se aplican los mecanismos como la reducción de jornada, propios de los otros colectivos. Aparte, en este caso del PDI, los datos con que se cuenta sí respetan el marco temporal de 2010 a 2013.

Gráfico 52. Mujeres y hombres PDI en distintos porcentajes de jornada, 2010

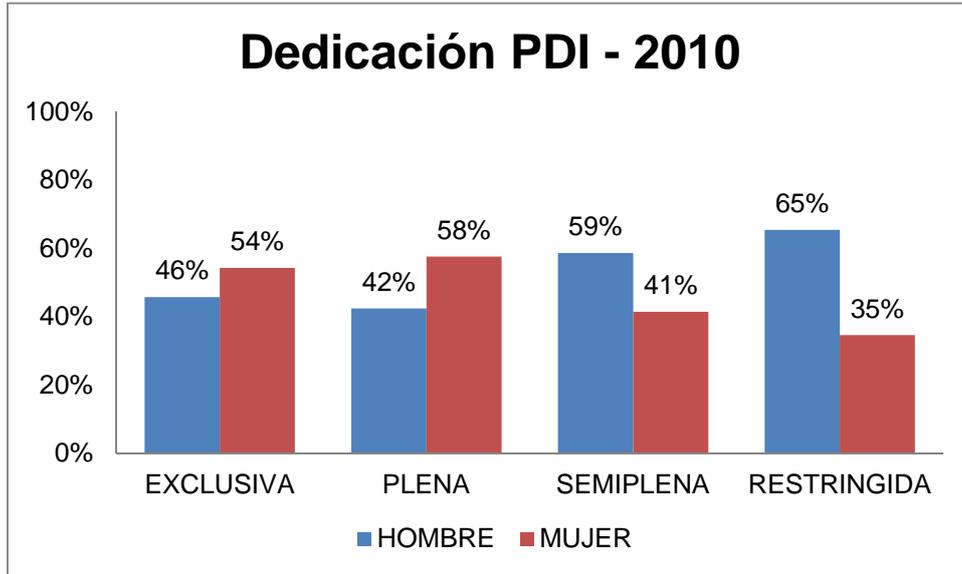


Gráfico 53. Mujeres y hombres PDI en distintos porcentajes de jornada, 2011

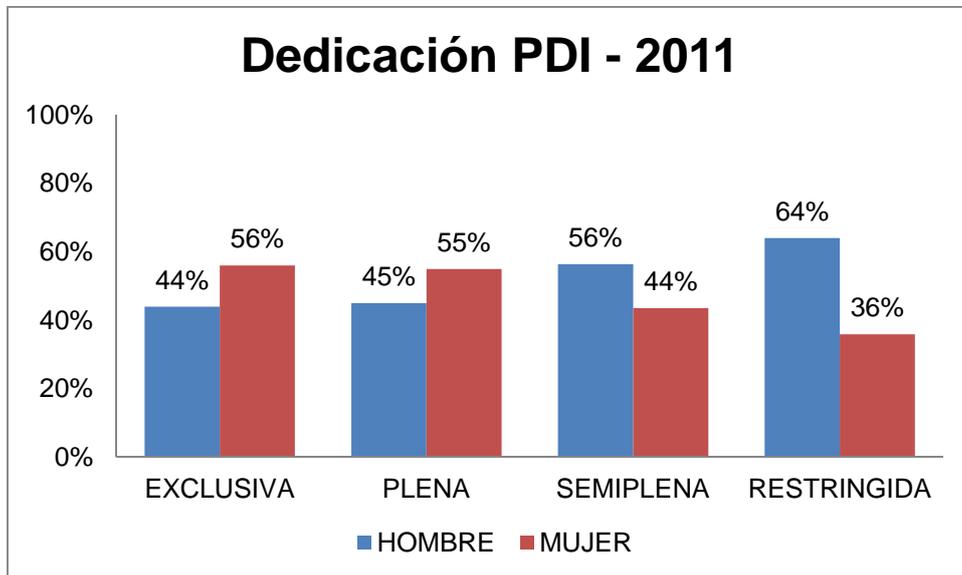


Gráfico 54. Mujeres y hombres PDI en distintos porcentajes de jornada, 2012

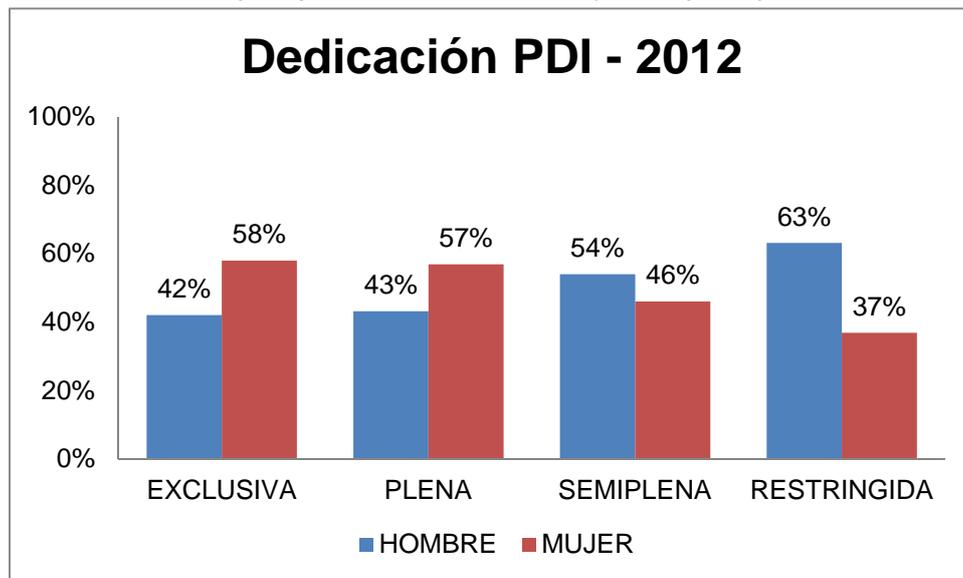
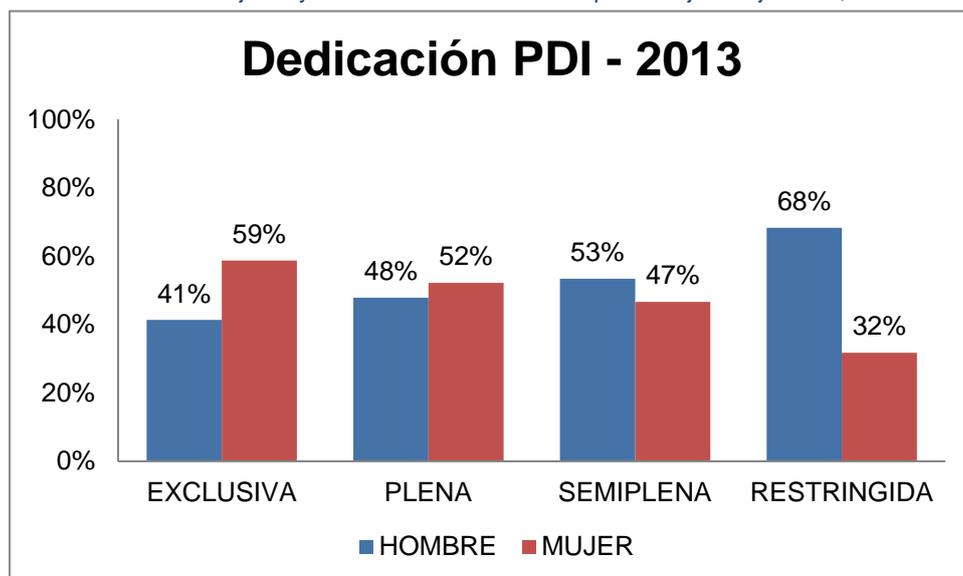


Gráfico 55. Mujeres y hombres PDI en distintos porcentajes de jornada, 2013



De acuerdo a los datos, el perfil y rango más comunes del **PDI es el de un hombre con dedicación restringida. En todas las franjas o tipo de dedicación este colectivo está bastante equilibrado** excepto en la dedicación restringida, en la que hay un 68% de hombres frente a un 32% de mujeres. Esto pone de manifiesto algo ya observado en la distribución de las categorías del PDI al analizar el rol de docente / profesional. Además, parece que ese valor va en aumento a lo largo de los años.

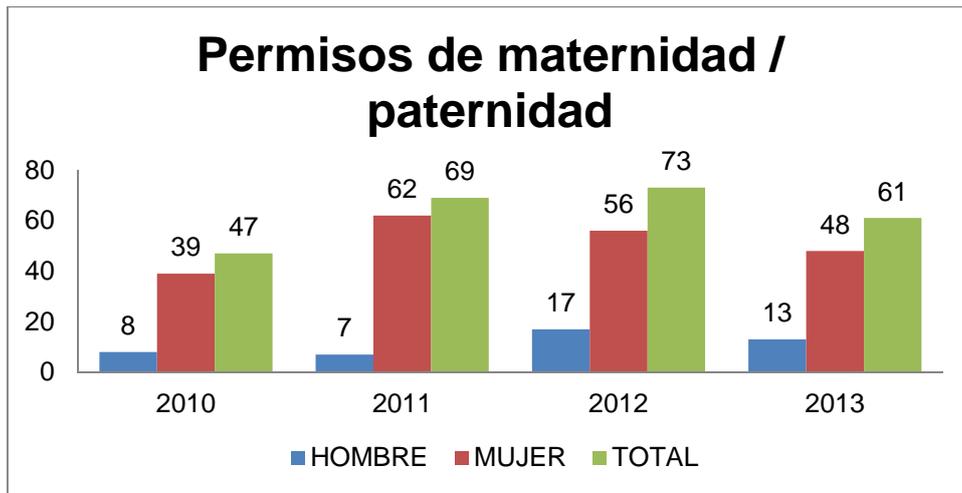
Si se realiza un análisis que cruce la dedicación por facultades, en 2013 vemos las siguientes características:

- Exclusiva: Ciencias Sociales y Humanas y Psicología y Educación son las facultades con mayor porcentaje de mujeres en dedicación exclusiva. Exceptuando Teología (el 100% de las personas en exclusiva son hombres), en el resto de facultades existe paridad (en Ingeniería el 55% de las personas en exclusiva son hombres).
- Plena: Las facultades con un mayor porcentaje de PDI en plena hombre son Psicología y Educación y Teología (67% ambas). En DBS todos los PDI en plena son mujeres. En el resto de facultades existe paridad.
- Semiplena: Existe un mayor porcentaje de hombres en Teología (83%), DBS (70%) e Ingeniería (77%). En Derecho y Ciencias Sociales y Humanas la distribución es paritaria, y en Psicología y Educación existe un 85% de mujeres en dedicación semiplena.
- Restringida: En cuanto a los porcentajes de hombres / mujeres en este régimen de dedicación (el que permite llevar a cabo una doble actividad profesional / docente) vemos cómo en DBS (83%), Derecho (74%), Teología (83%) e Ingeniería (88%) hay un alto porcentaje de hombres. Tan solo Ciencias Sociales y Humanas (58%) y Psicología y Educación (57%) presentan paridad en este tipo de dedicación.

Estos datos, además de mostrar diferencias entre facultades y sexo, plantean preguntas sobre las razones por las cuales hay distribuciones tan distintas de las dedicaciones, cómo se define un perfil o las condiciones de las vacantes. También, quedaría pendiente entender qué supone para las personas el tener una dedicación de un tipo u otro, cómo se relaciona esto con la satisfacción laboral, con la conciliación familiar o el desarrollo profesional, e indagar si hay diferencias de género en esta situación y cuáles son.

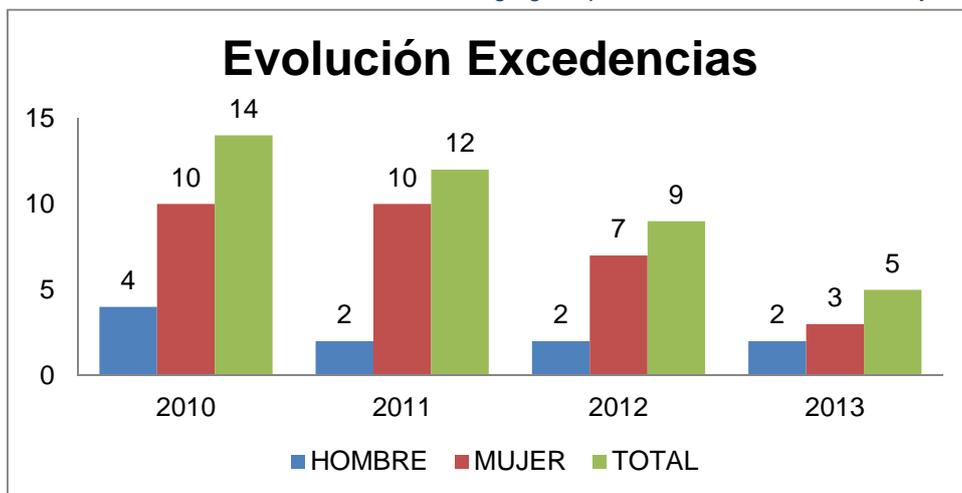
Otro aspecto que puede dar claves sobre la conciliación de la vida laboral y familiar es el número de personas que han solicitado permisos de maternidad o paternidad, así como excedencias. En el caso de estas últimas, no se saben las causas por las que se solicitan, sin embargo, la dispar distribución o acceso a este recurso entre hombres y mujeres aporta un dato a ser considerado en este diagnóstico.

Gráfico 56. Permisos otorgados por maternidad o paternidad entre los años 2010 y 2013



La tabla muestra dos cosas: una, la presencia de más mujeres solicitantes de permiso de maternidad, y otra, que en la evolución que se aprecia a lo largo de los años no hay cambios significativos, es decir, la relación entre los permisos de hombres y mujeres se mantiene más o menos igual.

Gráfico 57. Evolución de las excedencias desagregada por sexos entre los años 2010 y 2013



Como se señaló, son también más las mujeres que los hombres quienes solicitan una excedencia, y a excepción del 2013, la diferencia es más del doble. Pero, además de esto, la cifra de excedencias va disminuyendo; se propone analizar en detalle la razón por la que menos personas las solicitan. En este sentido, cobraría sentido analizar el detalle de la razón de cada excedencia (forzosa, voluntaria...).

- Análisis de la retribución

De cara a complementar el diagnóstico de la situación de género en la Universidad es importante realizar un análisis de la retribución económica de las personas que componemos la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Este análisis no es sencillo debido a las distintas categorías, dedicaciones, tipos de jornadas, etc. que, como se ha visto ahora, son parte de la situación laboral de las personas que trabajan en la Universidad de Deusto. Por eso, y para facilitar el análisis se ha acotado un universo con características similares que permita, por tanto, hacer un análisis sin interferencias. Para ello se ha tomado la retribución total del curso 2012-2013 de las personas que trabajan en la Universidad y que cumplen con las siguientes características:

- Vinculación laboral con la Universidad durante la totalidad del curso académico
- Dedicación a jornada completa (o equivalente)

Partiendo de dichas condiciones, el universo analizado lo forman un total de 622 personas, de las cuales el 36% son hombres y el 64% mujeres.

En función de su retribución bruta total anual se han utilizado los siguientes intervalos retributivos:

- < 25.000€
- 25.000 – 35.000€
- 35.000 – 45.000€
- 45.000 – 55.000€
- 55.000 – 65.000€
- > 65.000€

Se hace un desglose de los datos desagregados por sexo.

Gráfico 58. Retribución, curso 2012-2013

INTERVALO RETRIBUTIVO	HOMBRE	MUJER
<25000€	12,1%	26,6%
25000-35000	35,9%	35,6%
35000-45000	15,2%	13,5%
45000-55000	8,5%	6,8%
55000-65000	13,5%	10,3%
65000 o MÁS	14,8%	7,3%
TOTAL	100%	100%

INTERVALO RETRIBUTIVO	HOMBRE	MUJER
<25000€	20,3%	79,7%
25000-35000	36,0%	64,0%
35000-45000	38,6%	61,4%
45000-55000	41,3%	58,7%
55000-65000	42,3%	57,7%
65000 o MÁS	53,2%	46,8%
TOTAL	35,9% DEL TOTAL	64,1% DEL TOTAL

En cuanto a la distribución vertical, vemos cómo se distribuyen los intervalos retributivos por sexo. Algunas de las cosas que apreciamos en esta información es cómo **el 50% de ambos colectivos se encuentra en el intervalo entre 25.000 – 45.000€**. Por debajo de este rango, vemos cómo **el 12% de los hombres gana menos de 25.000€ mientras que el porcentaje asciende al 27% en el caso de las mujeres**. Por encima del rango más común, la distribución de los intervalos es bastante pareja en ambos sexos hasta llegar al intervalo superior, **mayor de 65.000€, donde el porcentaje de hombres dobla al de mujeres (15% vs. 7%)**.

En cuanto a la distribución horizontal, cabe resaltar que se parte de un universo que se encuentra feminizado (64% del total son mujeres), aunque es un dato que está en concordancia con el valor global del colectivo en la Universidad a fecha 31.12.2013 (58% de las personas son mujeres). Partiendo de esto, podemos ver cómo el porcentaje de mujeres se reduce según aumenta el intervalo retributivo (pasando de un 80% a un 47%), situación inversa en el colectivo de hombres. Por ejemplo, del total de las personas que ganan menos de 25.000€, el 80% son mujeres y el 20% hombres. **Se produce una tijera en el intervalo retributivo más alto, de 65.000€ o más**, en el que el 53% son hombres y el 47% mujeres.

Hay que considerar que la segregación en determinados puestos o trabajos, es decir, una plantilla de PAS feminizada, y más hombres entre el PDI, explican en parte algunos de los desequilibrios en la retribución. Asimismo, y como se verá adelante, la participación diferenciada en puestos de dirección tiene un efecto en los datos arriba expuestos. Con todo, y a reserva de un análisis más minucioso de la información y que también incluya otras situaciones laborales,

se puede deducir que la retribución es uno de los ámbitos sobre el que Deusto deberá trabajar en el futuro.

Si atendemos a los distintos colectivos, observamos que en todos los casos las retribuciones más altas corresponden a los hombres, cuestión que resulta más significativa en el PAS debido a que, como se había comentado en otros apartados del diagnóstico, se trata de un ámbito muy feminizado pero con un liderazgo (cargos directivos) muy masculino.

En el caso del PDI las mujeres tienen una mayor presencia en todos los intervalos retributivos a excepción del más alto. En el intervalo mayor de 65.000 euros la presencia se reparte al 50% entre mujeres y hombres. En la distribución vertical de los datos, el 30% de los hombres de la UD está en ese intervalo.

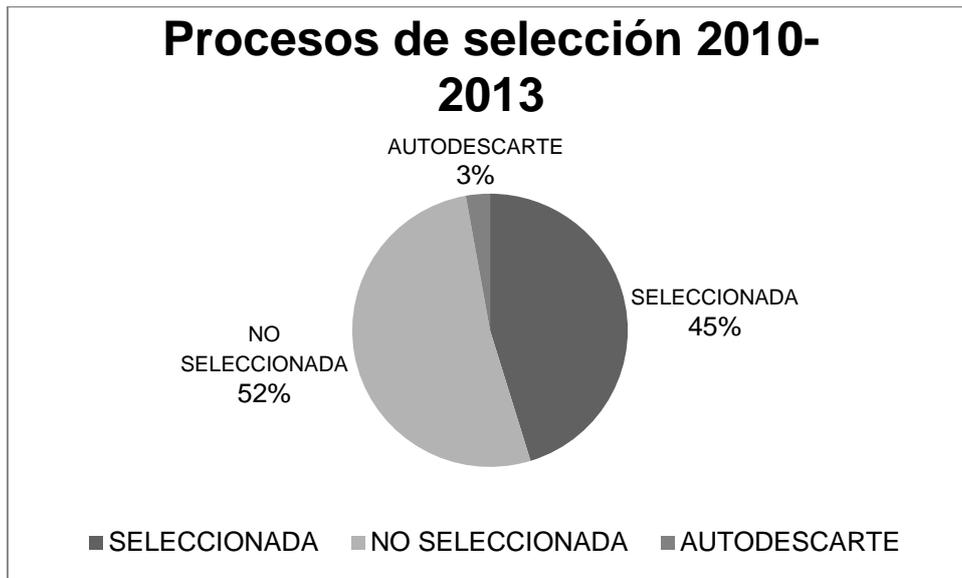
Los datos del PI muestran la misma tendencia: mayor presencia de las mujeres en los intervalos bajos o intermedios y mayor presencia de los hombres en el último intervalo, que en este caso, es el de 35.000 - 45.000€.

En suma, sí se aprecia un **efecto tijera en la distribución de las retribuciones por sexo, siendo más evidente en el colectivo del PAS**, y también es importante mencionar la mayor presencia de los hombres en el intervalo retributivo más elevado.

- Procesos de selección del personal

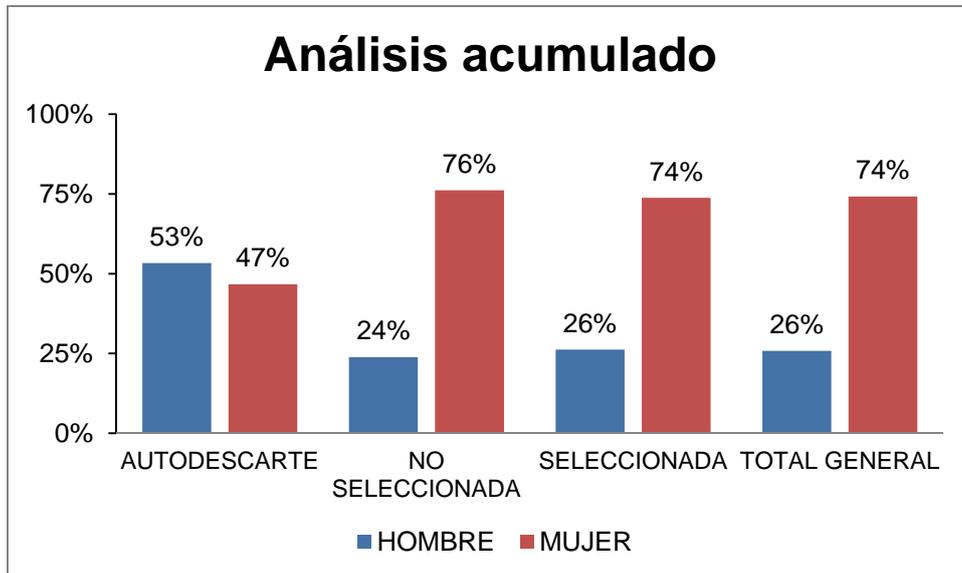
El análisis de los procesos de selección del personal aportan una visión clara sobre cómo y hacia dónde va Deusto en cuanto a la incorporación de nuevas personas, en particular en lo referido a las políticas de contratación y atracción de talento. Para ello, se presentan datos retrospectivos que aportan la imagen global de los procesos de selección, desde enero del 2010 a diciembre del 2013. Del total de las personas que participan en un proceso de selección tenemos los siguientes estados: personas seleccionadas, personas no seleccionadas y personas que se autodescartan.

Gráfico 59. Evolución de los procesos de selección



Esta información, desagregada por sexo, permite conocer la situación de hombres y mujeres en el proceso de acceso al empleo en la Universidad:

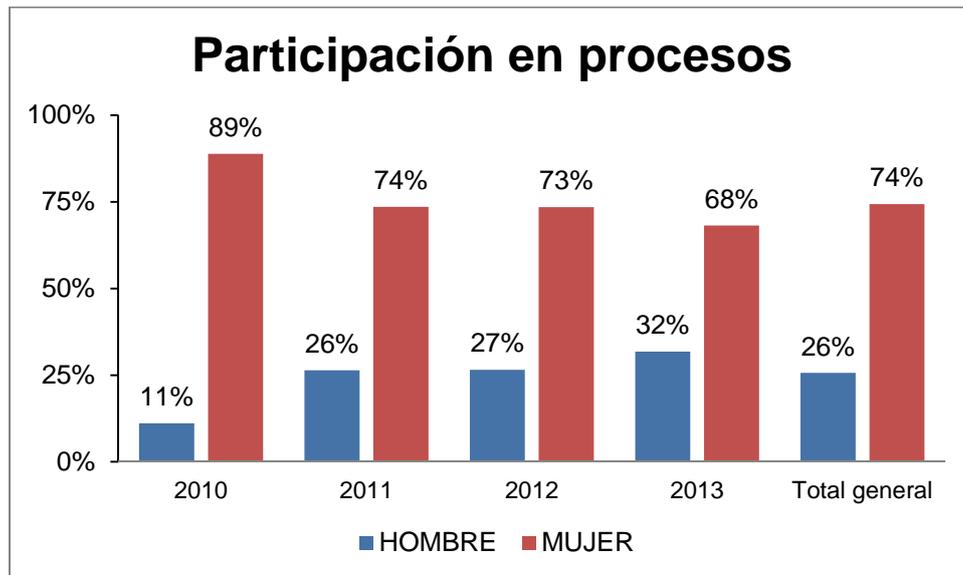
Gráfico 60. Mujeres y hombres en las fases de los procesos de selección, 2010 a 2013



Del gráfico anterior podemos concluir que, de las personas con las que ha entrado en contacto Gestión de Personas, en cuanto a su función de selección, en los últimos cuatro años, el 74% han sido mujeres. No se analiza la recepción de CVs o candidaturas, sino las personas que han llegado, como mínimo, a una fase de entrevista (conviene aclarar que el colectivo clasificado como “autodescartere” son aquellas personas que, habiéndose entrevistado con el área, finalmente comunicaron que no continuaban en el proceso de selección).

Hay que recalcar que cada columna del gráfico es independiente, es decir, no hay una relación entre los porcentajes de hombres y de mujeres para cada una de las columnas, sino que se presenta cuántos hombres y cuántas mujeres componen el 100% de las personas que se autodescartaron; fueron rechazadas o seleccionadas.

Gráfico 61. Mujeres y hombres en los procesos de selección realizados



Si realizamos el análisis por años, pero sin fijarnos en los resultados de los procesos (cada una de las clasificaciones del gráfico anterior), vemos cómo el porcentaje de hombres entrevistados en los últimos años se ha ido incrementando (en 2010 el 89% de las personas entrevistadas eran mujeres). Al revisar estas cifras sería importante analizar el tipo de procesos de selección (puestos a cubrir) que se llevaron a cabo en cada uno de los años.

Si desglosamos la información de los resultados de los procesos de selección por años, vemos cómo se replican las tendencias observadas en el “total general” excepto en el apartado de “autodescarte”:

Gráfico 62. Mujeres y hombres en las distintas fases de los procesos de selección realizados en el 2010

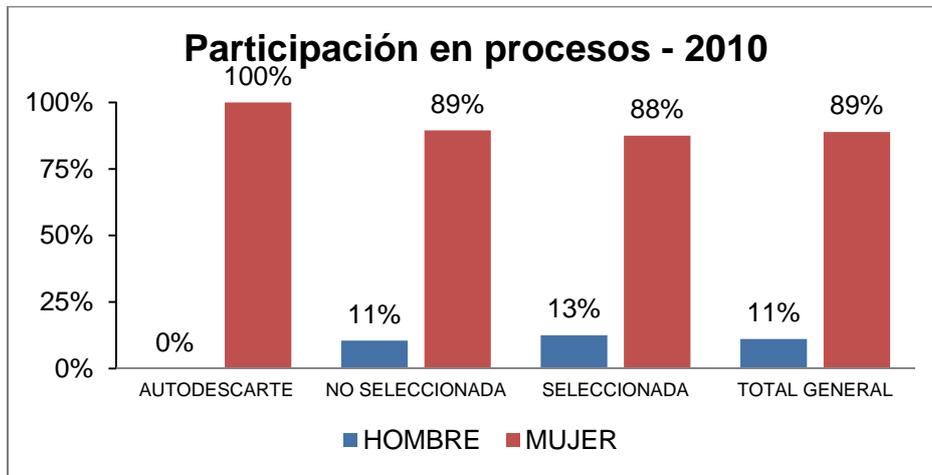


Gráfico 63. Mujeres y hombres en las distintas fases de los procesos de selección realizados en el 2011

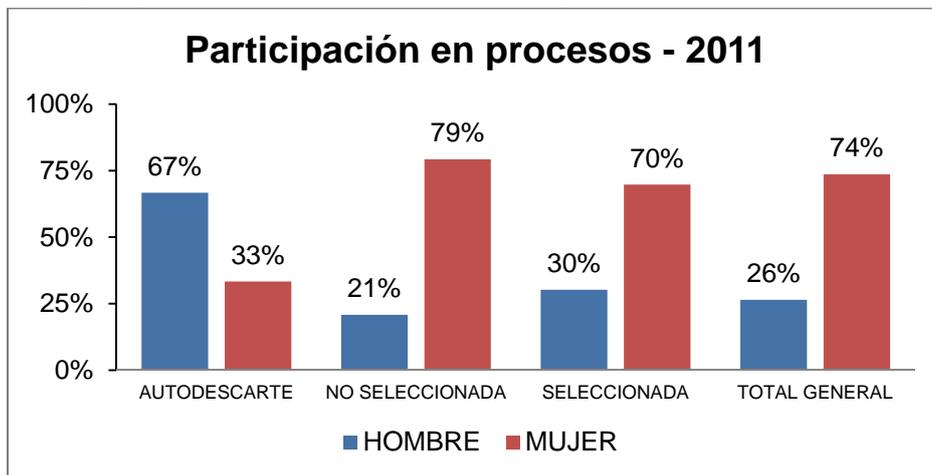


Gráfico 64. Mujeres y hombres en las distintas fases de los procesos de selección realizados en el 2012

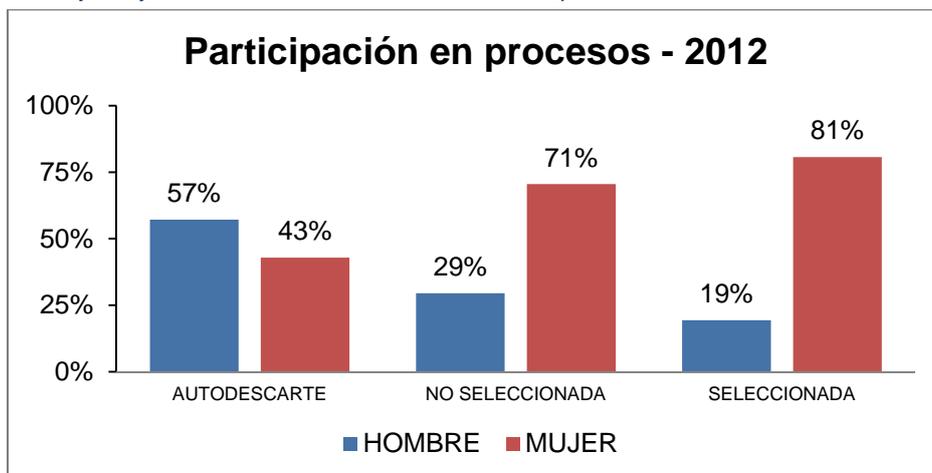
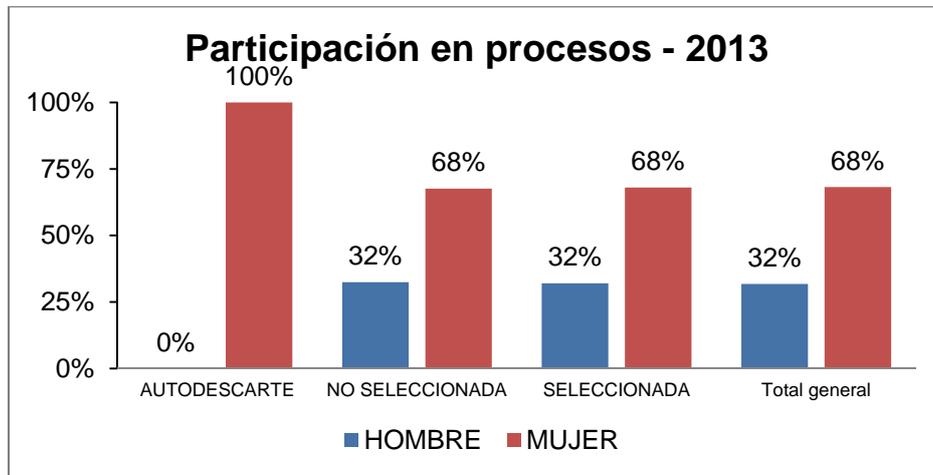


Gráfico 65. Mujeres y hombres en las distintas fases de los procesos de selección realizados en el 2013



Los gráficos presentados muestran que existe una mayor presencia de mujeres en las distintas fases de los procesos de selección.

Con el objetivo de detallar más la actuación de la Universidad en los procesos de selección del personal se han tomado cinco procesos completos de selección impulsados desde el área de Gestión de Personas para hacer un análisis más completo. Su selección debía cubrir la totalidad de las fases de un proceso de selección, así como el análisis de distintos colectivos y áreas de la Universidad. Se analizan dos asociados a perfiles PDI, dos perfiles PAS y, por último, un perfil investigador/gestor de proyectos.

El análisis es sólo cuantitativo, en relación con el número de hombres y mujeres participantes en el proceso de selección y su resultado.

Para interpretar los gráficos, se definen cada uno de los estados o fases del mismo:

- CVs recibidos: Número total de candidaturas recibidas
- Candidaturas "A": Número de candidaturas con un alto encaje en el proceso de selección
- Candidaturas entrevistadas: Personas entrevistadas en las distintas fases del proceso.
- Candidatura seleccionada e incorporada: Personas que finalmente se incorporan (pueden ser más de una persona).

Gráfico 66. Proceso de selección I - PDI

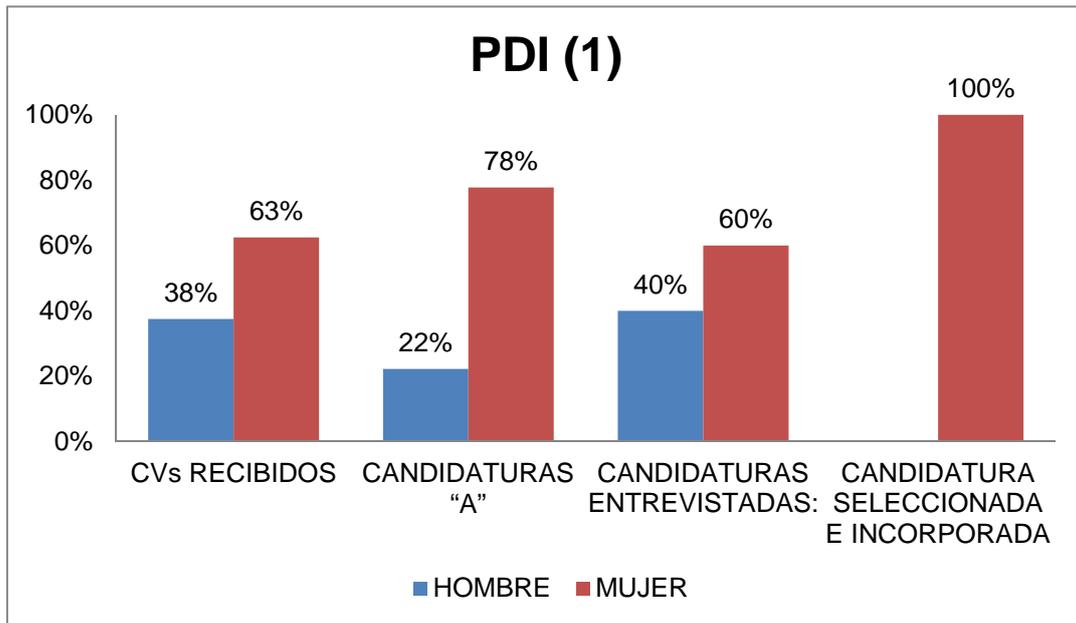


Gráfico 67. Proceso de selección II - PDI

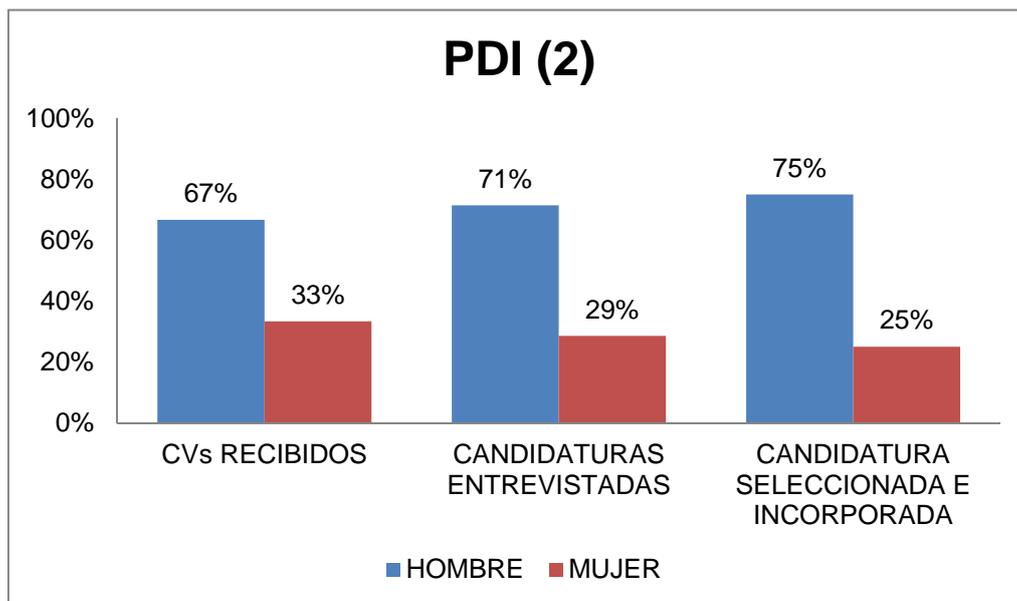


Gráfico 68. Proceso de selección III - PA

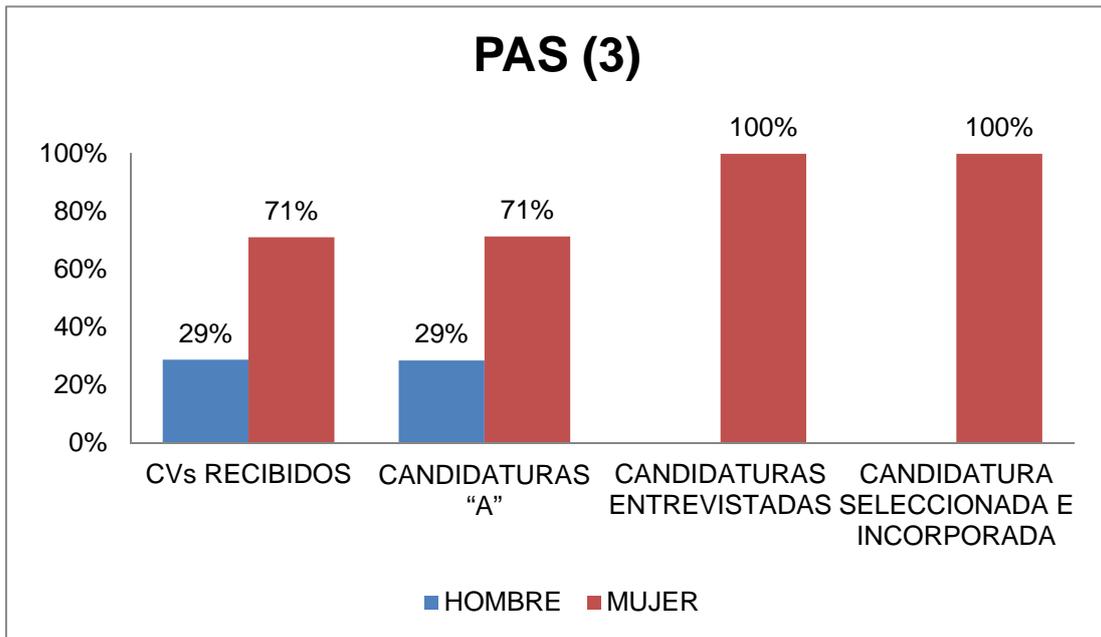


Gráfico 69. Proceso de selección IV - PAS

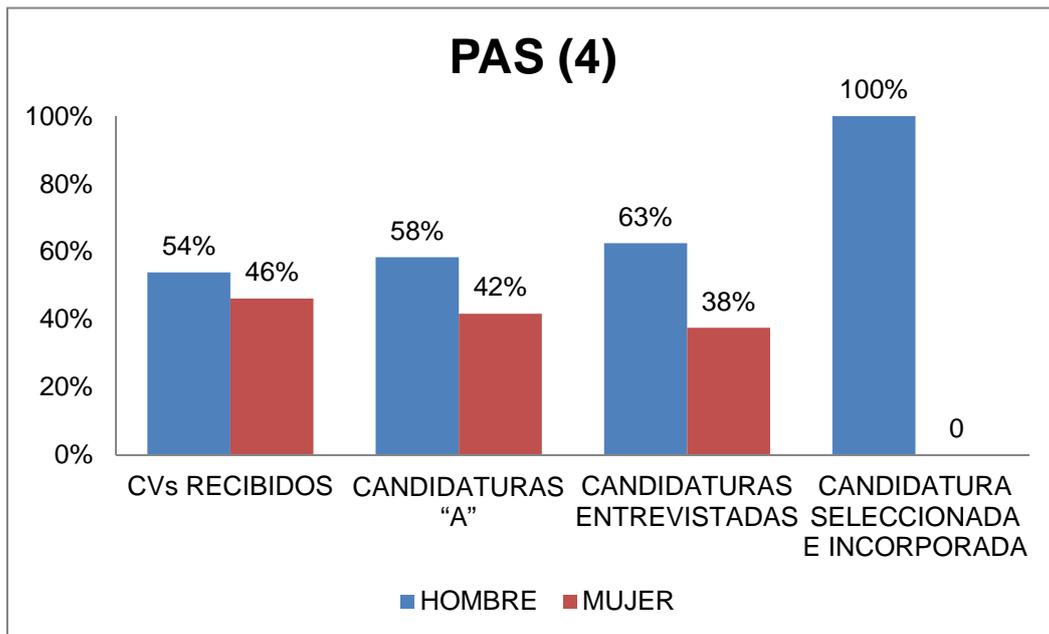
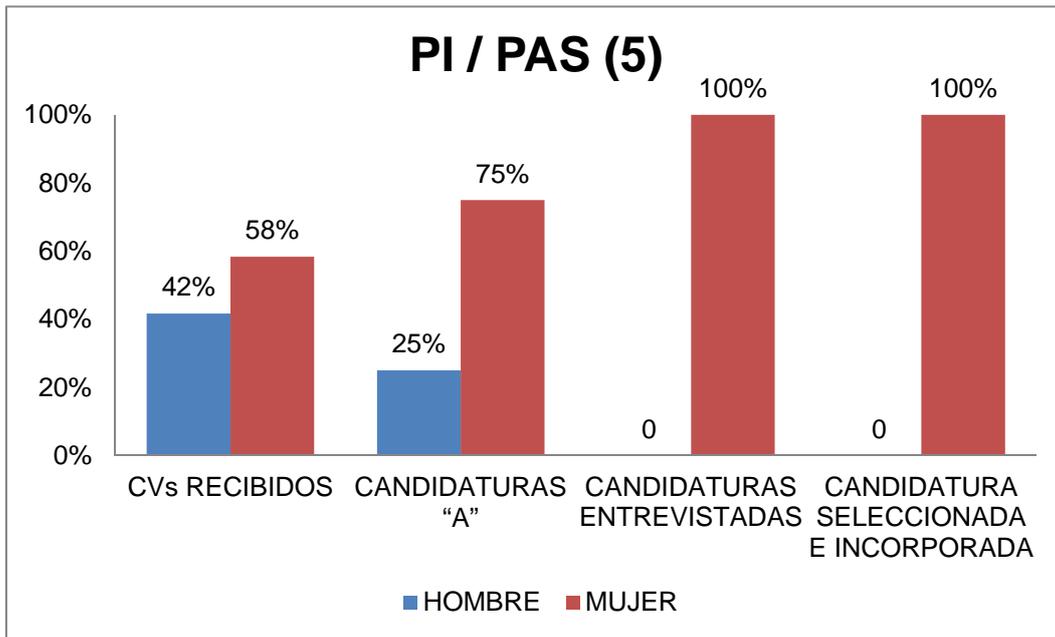


Gráfico 70. Proceso de selección V



El análisis de las distintas fases pone de manifiesto una gran variabilidad. Cada situación tiene matices que podrían contrastarse, aunque no sean, necesariamente, indicativos de alguna situación generalizable. En algunos casos la diferencia más grande está entre los CVs recibidos y su pertinencia (candidatura A); y en otros, está entre las candidaturas A y la entrevista, jugando aparentemente de una manera favorable para los hombres en algunos casos, y para las mujeres, en otros.

En general, los números relacionados con las fases de selección **no** permiten identificar, al menos a partir de estos datos, aparentes **sesgos de género en la selección del personal**.

- Liderazgo y puestos de dirección

La Universidad de Deusto, como todas las organizaciones, está compuesta por distintos estamentos y entre ellos se encuentra el colectivo de dirección y de alta dirección. Se trata de un colectivo crítico y de una importancia capital a la hora de analizar las organizaciones desde una perspectiva de género. Las personas encargadas de desempeñar puestos directivos son los/as líderes formales de la institución. Consideramos relevante dedicar un apartado al análisis del liderazgo en Deusto, cuántos hombres y cuántas mujeres hay en puestos directivos (puestos, consejos, cargos), ya que aporta información relevante y fundamental para el posterior Plan de Acción.

Como se verá adelante, este colectivo – o el ámbito en el que analizamos la composición del **Consejo de Gobierno y Consejo de Dirección de la universidad**, que son los espacios de mayor autoridad o poder dentro de la Universidad.

Gráfico 71. Composición del Consejo de Gobierno

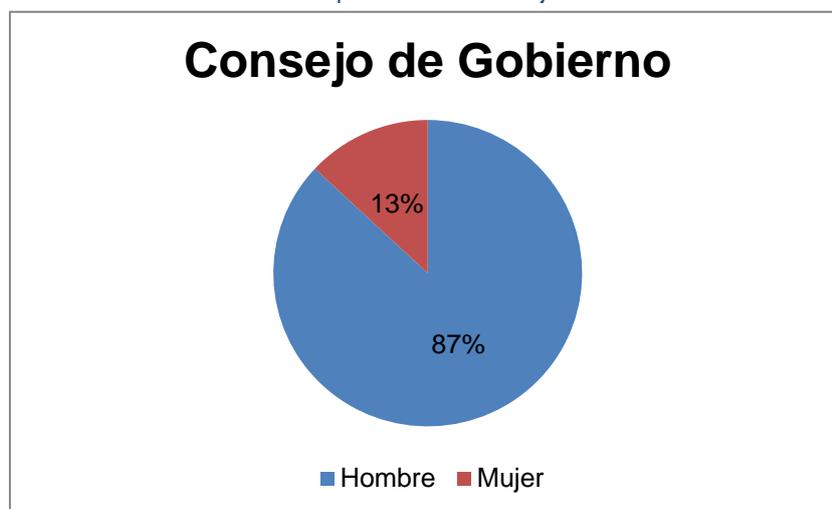
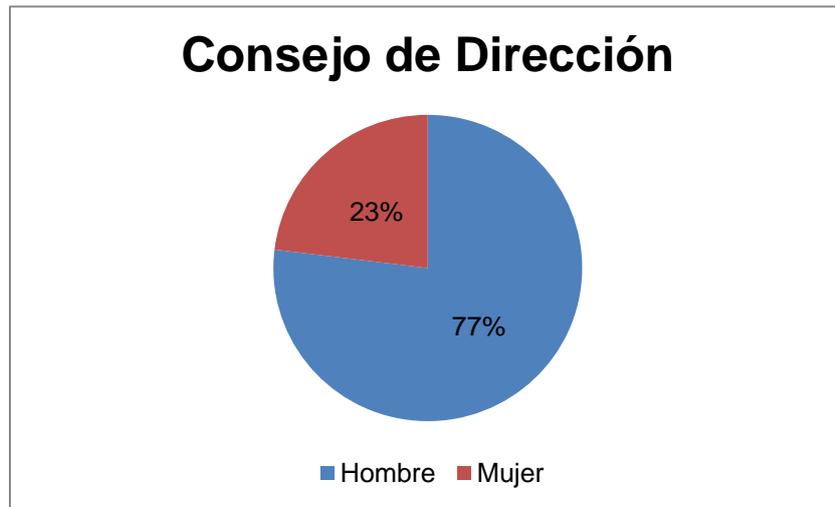
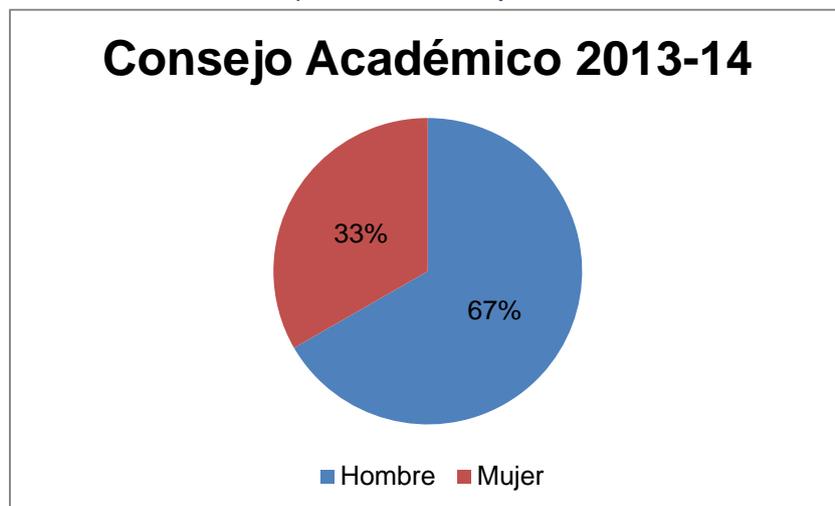


Gráfico 72. Composición del Consejo de Dirección



Además, también se analiza la composición del **Consejo Académico** (curso 2013 – 2014), el que se acerca más a una participación paritaria, en tanto incluye a PDI (en puestos de Decanato), además de altos directivos u otras autoridades universitarias.

Gráfico 73. Composición del Consejo Académico 2013-14

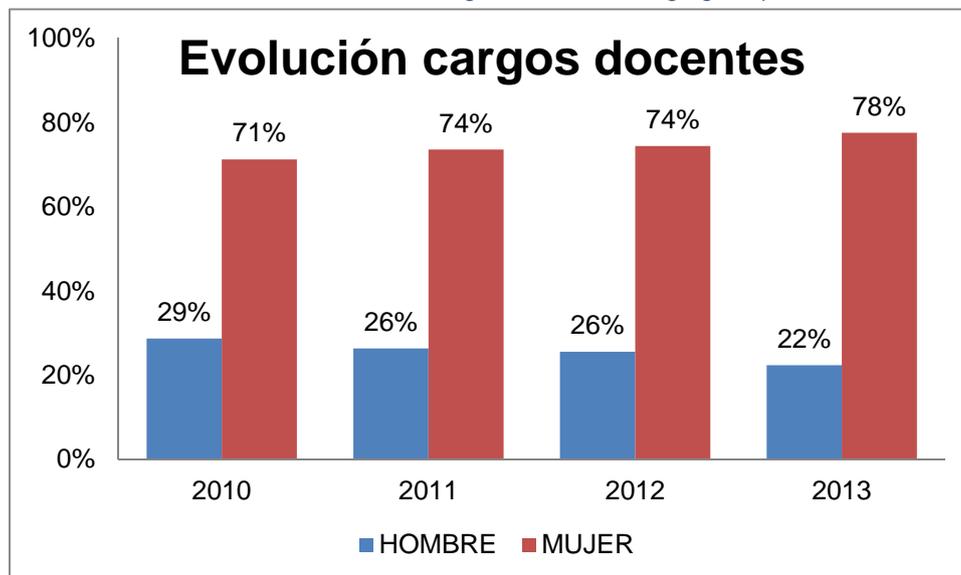


Los gráficos muestran una **desproporción entre mujeres y hombres en los distintos Consejos**, al menos no alineada con la proporción de hombres y mujeres de que componen en general la universidad, como hemos visto en el diagnóstico de este eje. La mayoría de las personas que componen estos organismos son hombres, siendo el porcentaje más del doble en todos ellos.

Se tiene también un análisis de la composición de los distintos cargos académicos y docentes de los últimos cuatro cursos académicos. Estos cargos

incluyen los siguientes puestos: Decanos/as, Vicedecanos/as, Vicerrectores/as, Secretarios/as y Vicesecretarios/as, Directores/as de Departamentos, cargos de coordinación de área o centro, cargos de coordinación de grado, postgrado o programa, secretaría de programa o centro y tutorías.

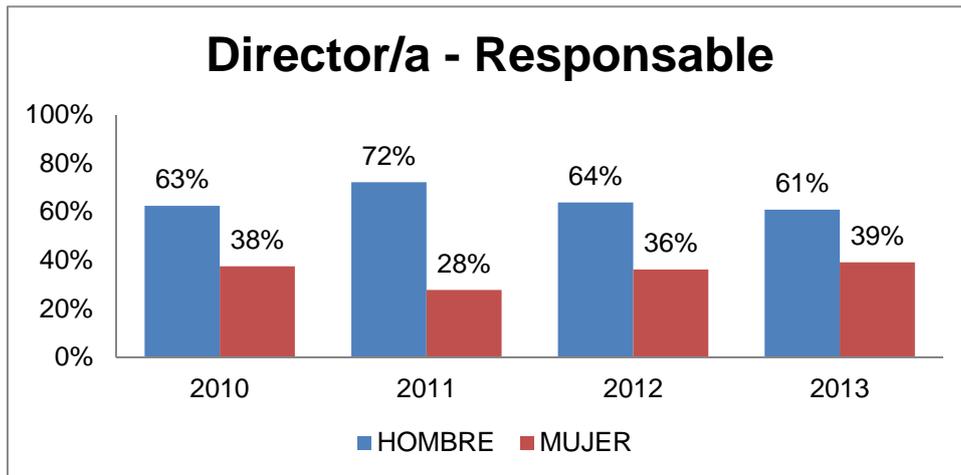
Gráfico 74. Evolución de los cargos docentes desagregado por sexos



Tal y como se evidencia en el gráfico, se aprecia una evolución creciente a favor de las **mujeres**, las cuales **triplican** la presencia de hombres con **cargos docentes universitarios**. Este dato, si bien dispar, guarda más relación con la proporción de la plantilla; y evidencia también, que las mujeres tienen acceso a cargos académicos en mayor medida que a los cargos de liderazgo o dirección general.

Aparte, es importante analizar más detalladamente los puestos directivos de las áreas funcionales y servicios, así como las estructuras de los vicerrectorados, a fin de obtener una mejor perspectiva de la situación del liderazgo en la institución. Se incluyen los puestos de Dirección / Responsable de área, en estas áreas. En general, estos puestos los ocupan perfiles PAS, aunque también se incluyen algunas personas PDI que tienen un amplio porcentaje de su dedicación en temas de gestión. El gráfico muestra, de nuevo, una disparidad.

Gráfico 75. Presencia de mujeres y hombres en categoría de Director/ a – Responsable



En definitiva, en relación con este tipo de cargos, aunque los datos no sean tan llamativos como los arrojados por los Consejos de Gobierno y de Dirección, siguen siendo sintomáticos de una estructura desigual, ya que la presencia de hombres sigue siendo prácticamente el doble que la de las mujeres en algunos de los niveles de responsabilidad y dirección. A este análisis es fundamental anexarle la referencia a la estructura de las cátedras, y a la presencia de mujeres en la categoría profesional “Catedrático/a”, aspecto que se ha abordado en el segundo apartado de este primer eje de diagnóstico.

4.2. DIAGNÓSTICO DEL EJE 2: EDUCACIÓN

El apartado centrado en el eje “Educación” se limita únicamente a identificar la situación de las y los estudiantes, así como algún otro aspecto de coordinación de la enseñanza u oportunidades formativas.

Se presenta un primer análisis cuantitativo del alumnado matriculado y egresado por centros en los últimos cinco años; centrado en la tendencia de matrícula por sexo en los últimos años en los diferentes centros. También se revisan brevemente los expedientes académicos, en concreto, el número de matrículas de honor obtenidas (teniendo en cuenta que hablamos del número de calificaciones y no del número de personas, puesto que una misma persona puede obtener más de una matrícula de honor); y el número de personas becadas. Esto brinda una fotografía general sobre la situación escolar del alumnado.

Se recogen también algunas pistas sobre percepciones y actitudes de las y los estudiantes referidas en algunos trabajos recientes que sirven de manera ilustrativa para plantear un tema que debería ser profundizado.

Quedan pendientes, por tanto, la profundización de algunos aspectos de la situación del alumnado, como los relacionados con la empleabilidad, el ejercicio de derechos del alumnado, además de un análisis riguroso y completo de los contenidos y competencias de las asignaturas para estudiar la presencia de la perspectiva de género y de la formación en valores de igualdad entre mujeres y hombres en las materias impartidas en la Universidad, así como la revisión de aspectos de la planificación y práctica docentes, entre otros.

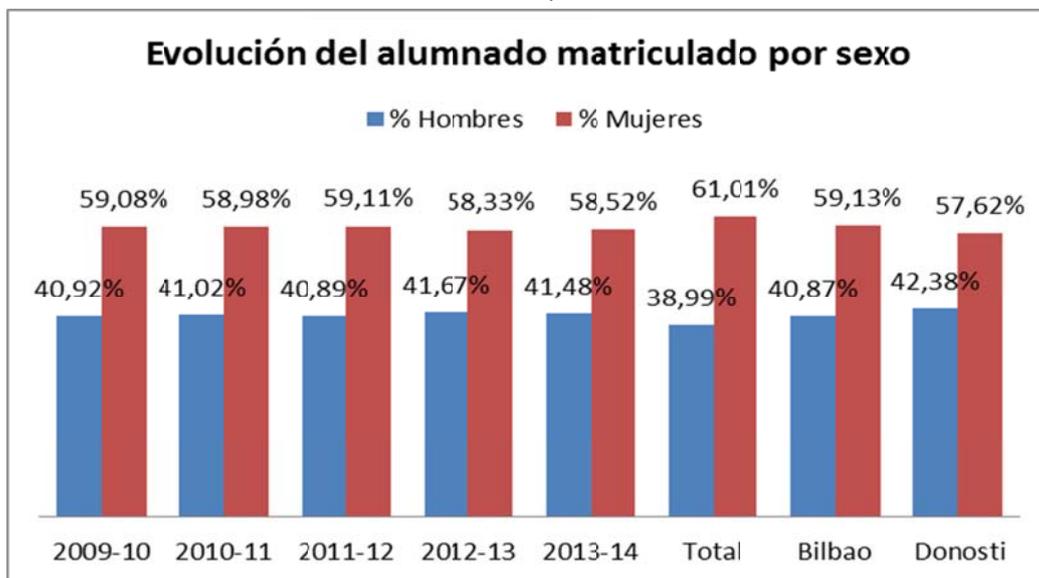
- Evolución del alumnado matriculado

Si observamos el total de alumnado matriculado en los últimos cinco años, vemos que en términos globales, **la Universidad de Deusto está feminizada** puesto que en todos los años y en los dos campus, Bilbao y San Sebastián, la presencia de las mujeres es siempre superior a la de los hombres en una ratio 60/40.

Sin embargo, un análisis más detallado de los datos nos permite afirmar que dicha feminización del alumnado no es igual en todos los centros y que tiene

mucho que ver con los grados impartidos, reflejando, de este modo, la segregación educativa existente en nuestras sociedades, segregación cuya tendencia es a una cada vez mayor feminización de estudios tradicionalmente masculinos, con excepción de las carreras técnicas.

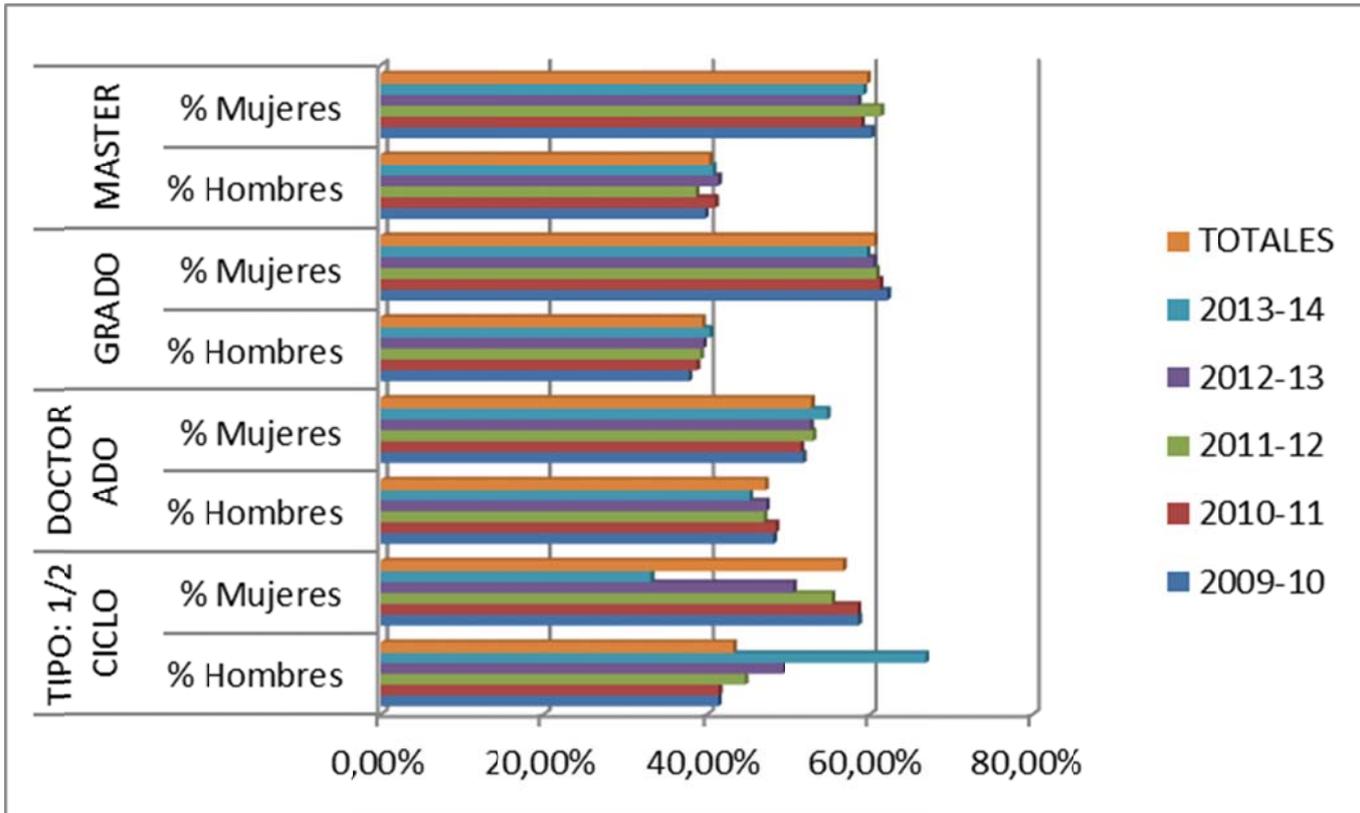
Gráfico 76. Evolución de la distribución por sexos del alumnado matriculado



A continuación estableceremos la comparación por tipos de estudio, por centros y una breve descripción de la tendencia sufrida por estos centros en los últimos cinco años.

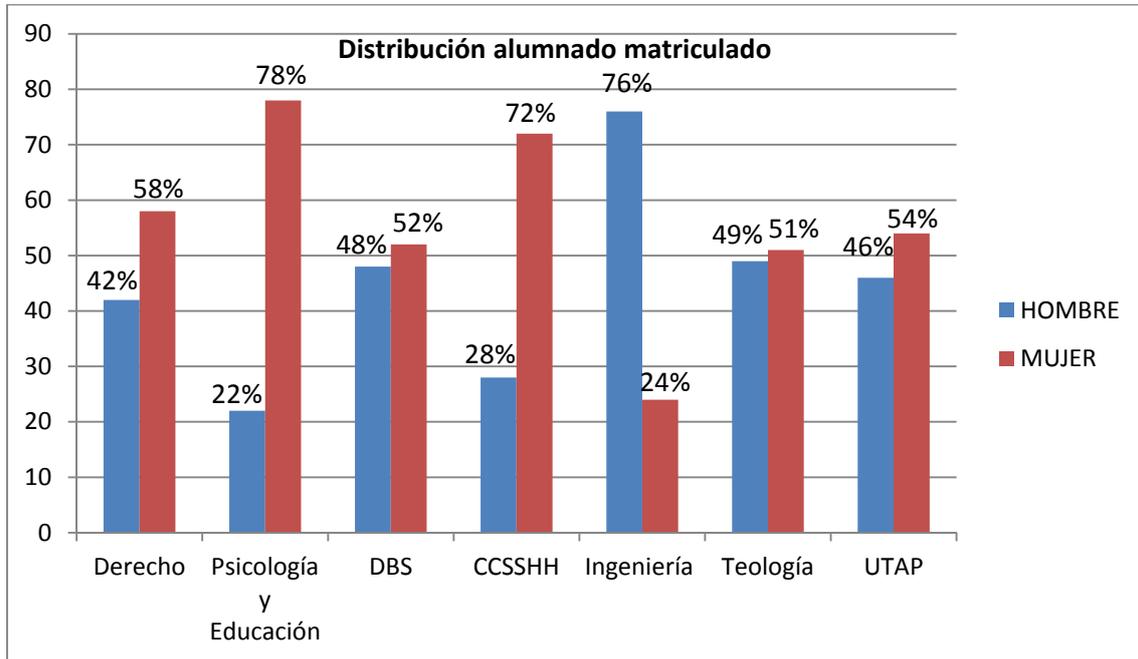
La presencia de mujeres y hombres según tipos de estudio mantiene la paridad 60/40 que hemos observado para la tendencia general. Tanto en estudios de primer y segundo ciclo, como en grado y máster, la presencia de las mujeres ronda el 60%. Tan solo en estudios de doctorado encontramos una paridad más próxima al 50/50, con un 53% de mujeres y un 47% de hombres. Esta distribución se ha mantenido bastante constante a lo largo de los últimos cinco años.

Gráfico 77. Evolución de la distribución por sexos del alumnado matriculado por tipos de estudio



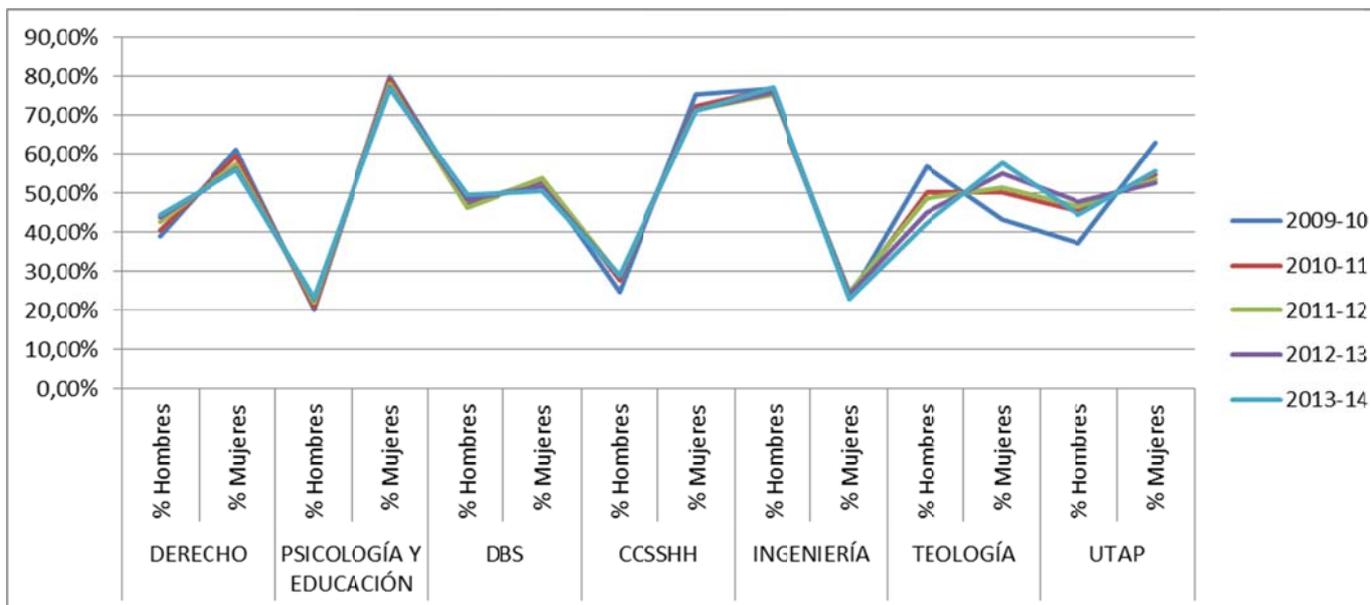
Es al analizar la presencia de alumnado matriculado por Centros donde observamos algunas diferencias significativas, que se explican por el tipo de estudios impartidos y que recogen las tradicionales segregaciones por sexo de algunas carreras universitarias.

Gráfico 78. Distribución por sexos del alumnado matriculado por centros (porcentaje medio de 2009-2010 a 2013-2014)



La paridad que observábamos en un análisis más global se pierde al estudiar la distribución de los estudiantes en los diferentes centros. Las Facultades de Psicología y Educación y de Ciencias Sociales y Humanas están altamente feminizadas, con porcentajes de mujeres por encima del 70% (78% y 72%, respectivamente). Mientras que la Facultad de Ingeniería está altamente masculinizada, con una presencia de mujeres de tan solo el 23,6%. Sin embargo, Facultades como la DBS, Derecho y Teología mantienen la paridad en el alumnado matriculado y lo mismo ocurre con la UTAP.

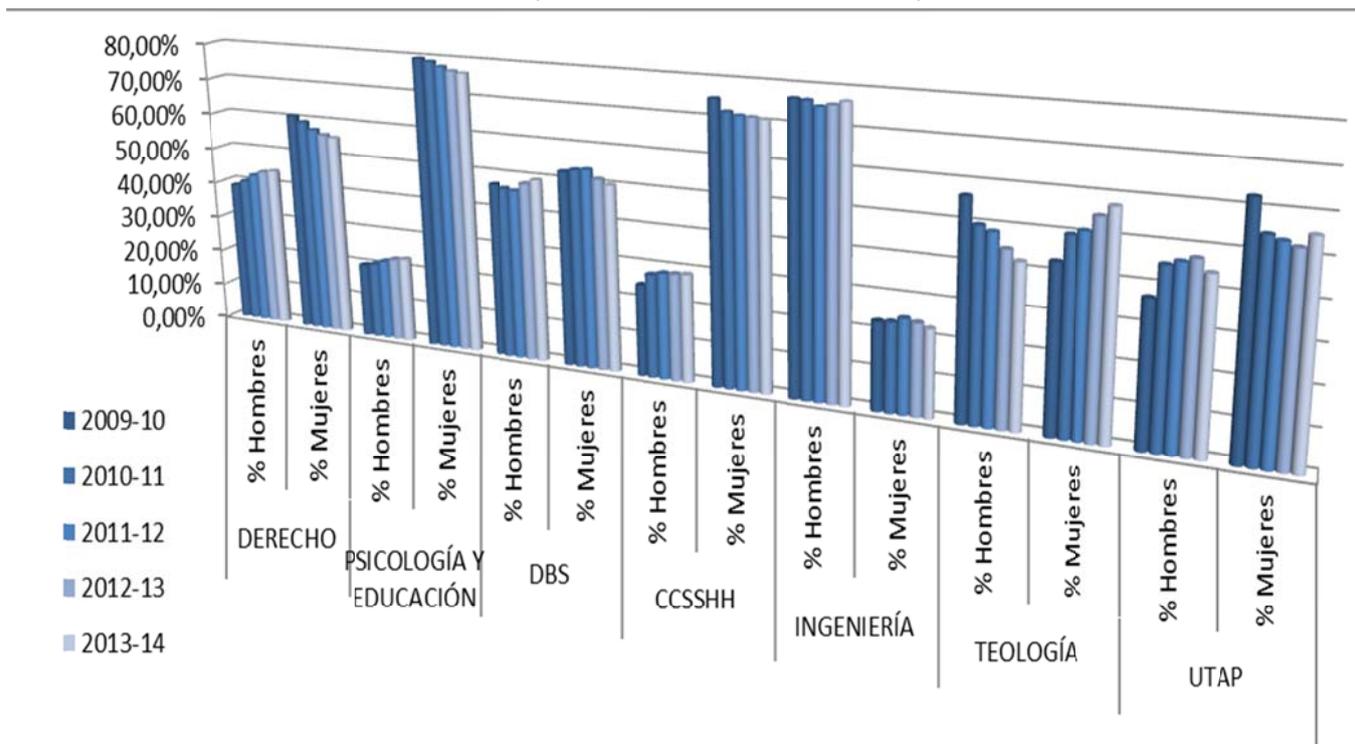
Gráfico 79. Evolución del alumnado matriculado por Centros.
Tendencia de 2009-2010 a 2013-2014



La distribución por sexos del alumnado matriculado por centros se ha mantenido bastante constante en los últimos cinco años, como muestra el gráfico 78, en el que las líneas de los años se solapan unas sobre las otras puesto que no hay diferencias. Tan solo en la Facultad de Teología se advierten algunas diferencias pero derivadas, básicamente, de la existencia de un número menor de estudiantes, lo que provoca fluctuaciones mayores al calcular los porcentajes, sin embargo, sí podemos afirmar que la tendencia en la Facultad de Teología es hacia la feminización, puesto que se ha pasado de una presencia de mujeres que representaba el 43,2% en el curso 2009-2010 a representar el 57,7% en el curso 2013-2014.

Para un análisis más detallado de la tendencia sufrida en el alumnado por centros, puede consultarse el siguiente gráfico:

Gráfico 80. Evolución de la distribución por sexo del alumnado matriculado por Centros



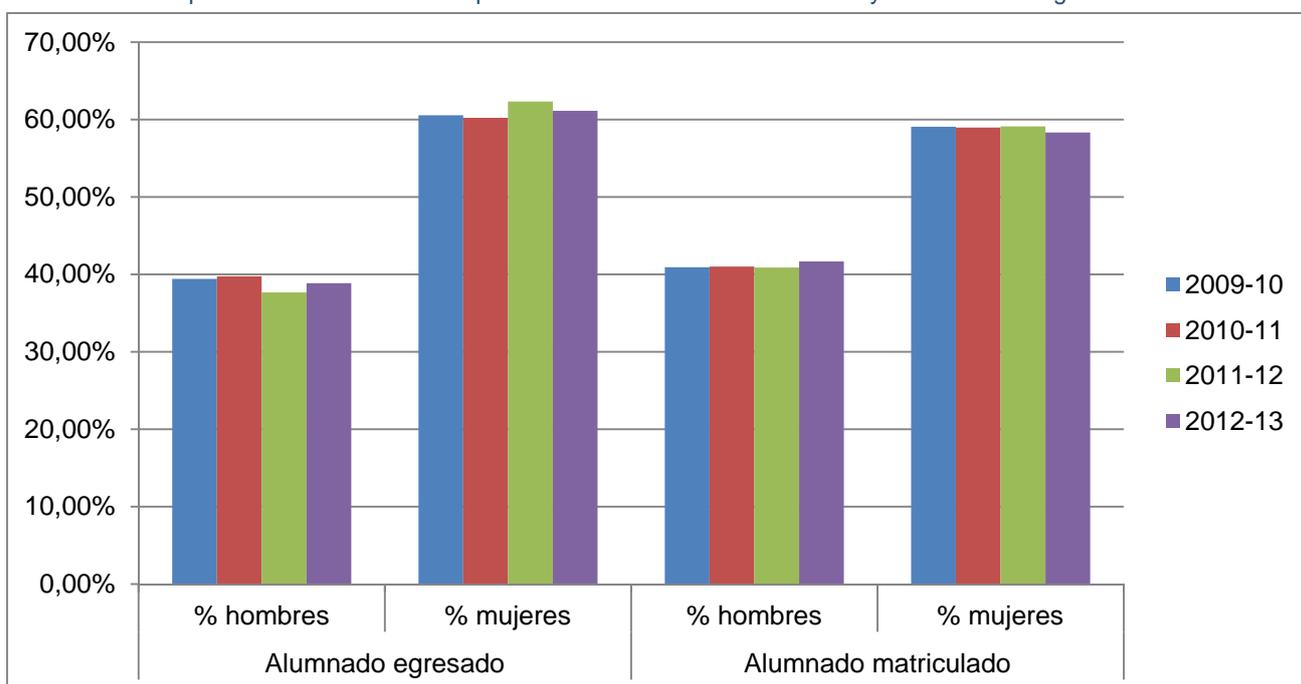
Podemos afirmar que no se observan cambios en la composición por sexos del alumnado matriculado en los centros en los últimos cinco años, los claramente feminizados son aquellas Facultades que imparten materias como Psicología, Educación, Ciencias Sociales y Humanas y el centro claramente masculinizado es la Facultad de Ingeniería que tampoco ha conseguido invertir o corregir dicha distribución. Sí podemos afirmar, sin embargo, que tanto en Derecho como en la DBS se ha dado una tendencia en los últimos cinco años hacia una paridad más cercana al 50/50, lo que ha supuesto un descenso de la presencia de las mujeres en cuatro puntos en Derecho y en dos puntos en la DBS y, con correspondencia, un ligero incremento de estudiantes varones.

La segregación por sexos del alumnado en los centros está altamente relacionada con las materias y tipos de estudios, así como con el perfil profesional al que van dirigidos y las cualidades o competencias a él asociadas. Esta segregación educativa incide en la posterior segregación profesional y explica, en parte, algunas cuestiones relacionadas con la desigualdad entre mujeres y hombre.

- Evolución del alumnado egresado

Una vez presentados los datos relativos al alumnado matriculado, mostraremos algunos datos sobre el alumnado egresado. Una primera cuestión que debemos mencionar es que no vamos a encontrar grandes diferencias entre la distribución por sexos del alumnado matriculado y la del alumnado egresado, puesto que, como hemos podido observar, no ha habido modificaciones significativas en los últimos cinco cursos académicos estudiados en el perfil del alumnado por centros.

Gráfico 81. Comparación de la distribución por sexos del alumnado matriculado y del alumnado egresado

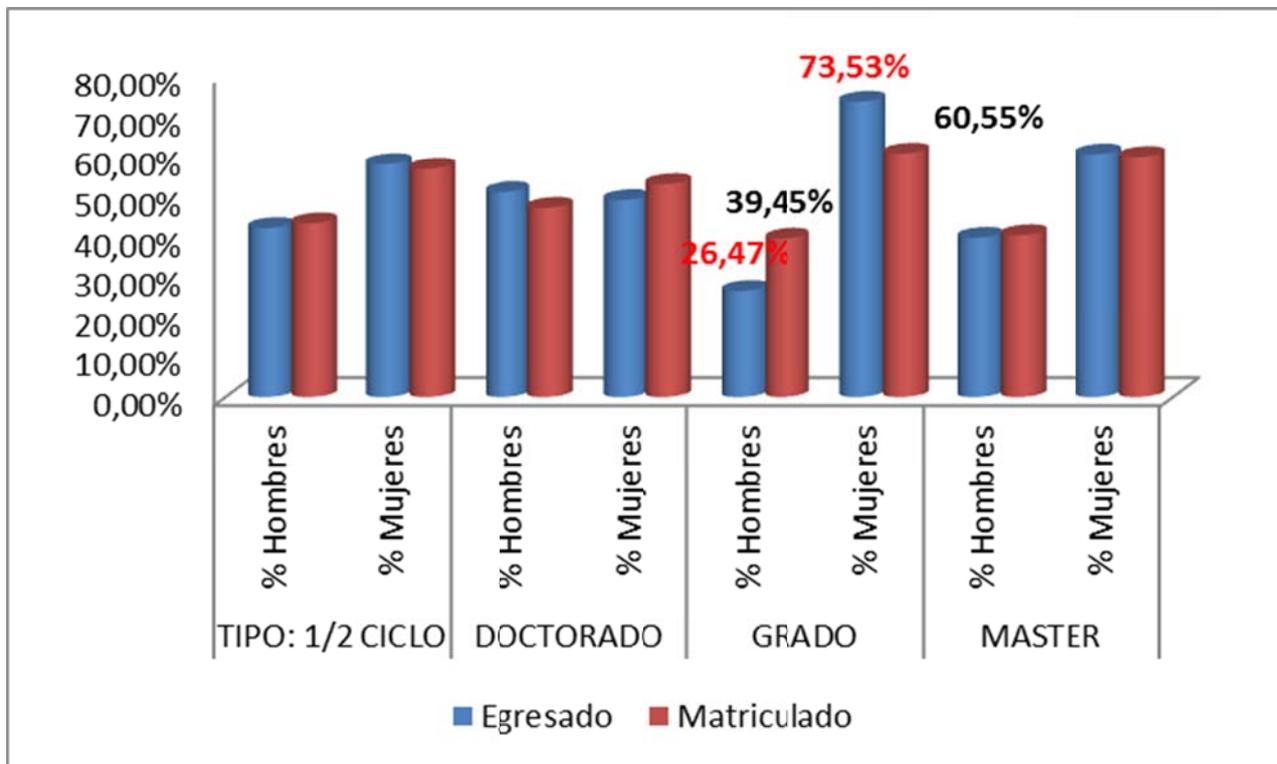


Tal y como preveíamos, no hay grandes diferencias entre la distribución por sexos del alumnado matriculado y la del alumnado egresado. Podemos afirmar que la distribución por sexos del alumnado egresado de la Universidad, en términos globales, mantiene la paridad del 60/40 a favor de las mujeres. A continuación analizaremos esta distribución según tipos de estudio y según Centros, adelantando que no esperamos encontrar grandes diferencias con respecto a la información obtenida del análisis de los datos del alumnado matriculado.

No se han incluido los datos de alumnado egresado en UTAP por tratarse de números muy reducidos que restaban fiabilidad a los porcentajes y tampoco se han incluido los datos de alumnado egresado en el curso 2013-2014 por

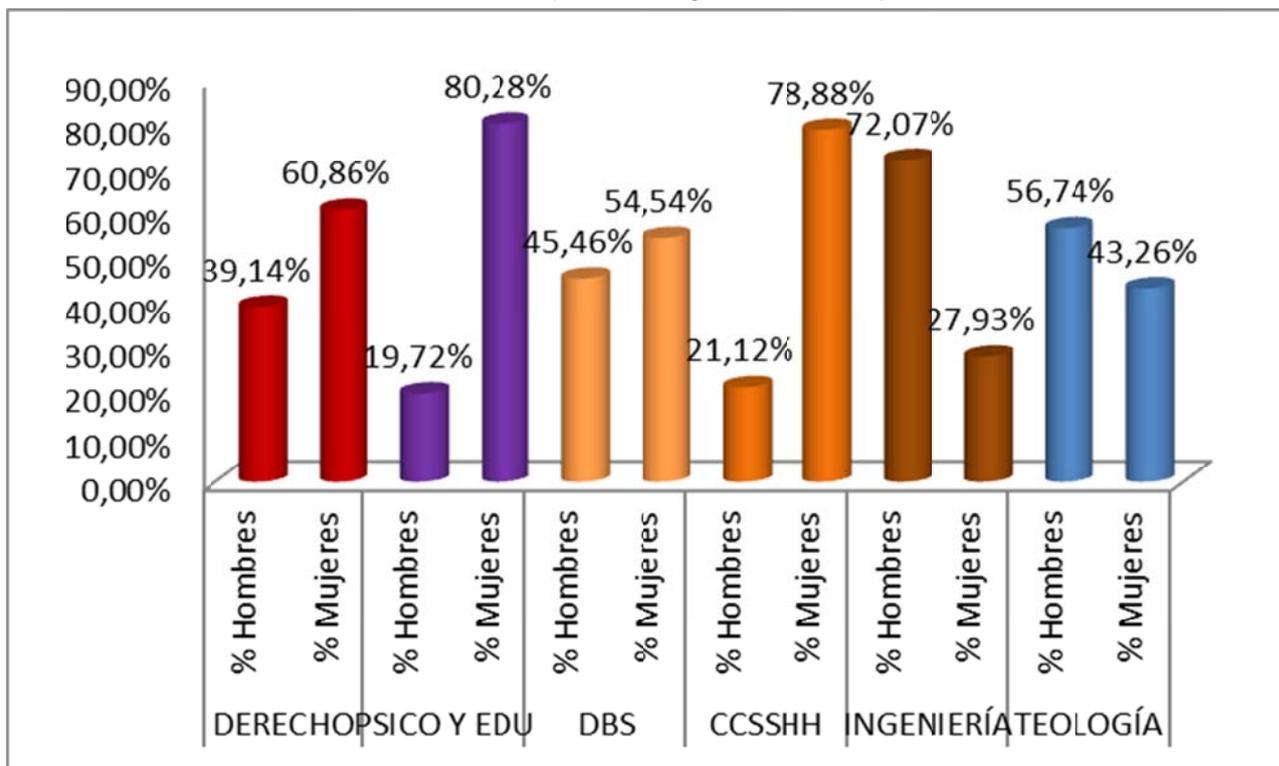
cerrarse esta primera fase de recopilación de datos antes de que finalizase el citado curso académico.

Gráfico 82. Distribución por sexos del alumnado matriculado y egresado según tipo de estudios



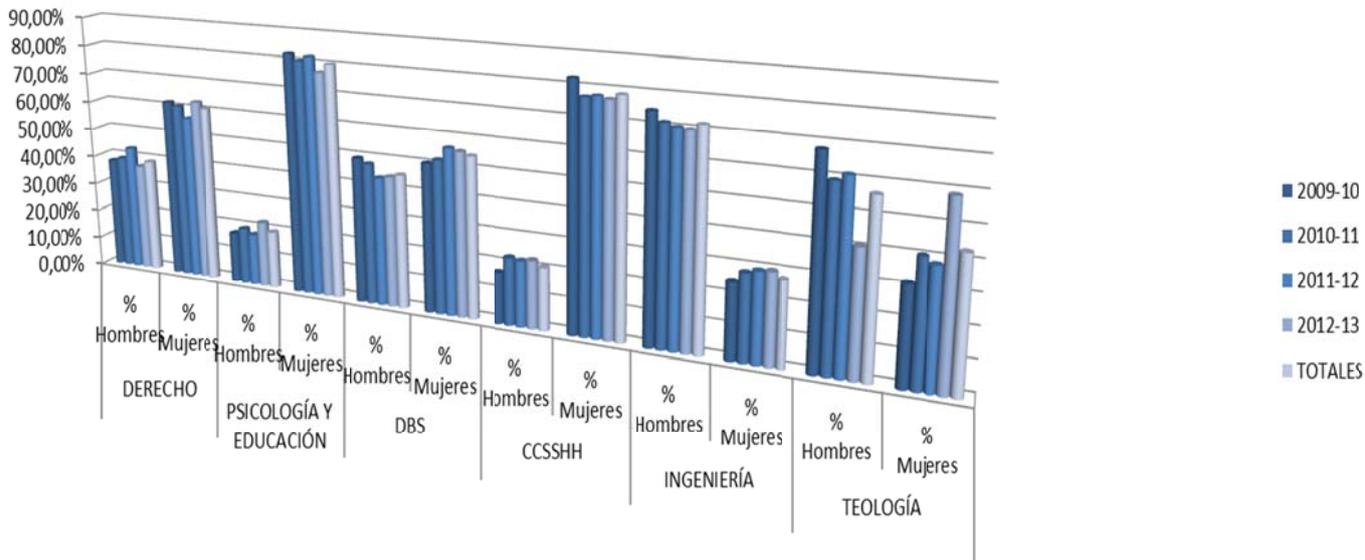
En el análisis de la distribución por sexos del alumnado egresado **según tipo de estudios** observamos que, en términos generales, se mantiene la distribución por sexos en el alumnado egresado que se observaba al analizar la distribución por sexos en el alumnado matriculado, es decir, mayor presencia de mujeres en todos los casos con una mayor paridad en los estudios de doctorado. Sin embargo, cuando comparamos la distribución en el caso de los grados, la diferencia entre alumnado matriculado y egresado se incrementa, siendo mayor la diferencia entre mujeres y hombres entre el alumnado egresado que entre el alumnado matriculado. Este dato debe leerse con mayor detenimiento, puesto que al no contar con los datos del alumnado egresado de 2013-2014, estamos realizando una comparación en la que, en realidad, se sobredimensiona lo ocurrido en el curso 2012-2013, año en el que finalizaron las primeras promociones de grado (con excepción de los G4). Aun así, esta diferencia es una cuestión a la que habrá que realizar un seguimiento para saber si se revela significativa o anecdótica.

Gráfico 83. Distribución media del alumnado por sexos según centros en el período 2009-2013



Al analizar el **alumnado egresado por sexos en los diferentes Centros**, se observa la alta feminización del alumnado egresado de las Facultades de Psicología y Educación y la de Ciencias Sociales y Humanas, y una alta masculinización en el alumnado egresado de Ingenierías. De nuevo, la Facultad de Derecho y la DBS parecen ser los centros con una distribución más paritaria de su alumnado, en este caso, del alumnado egresado.

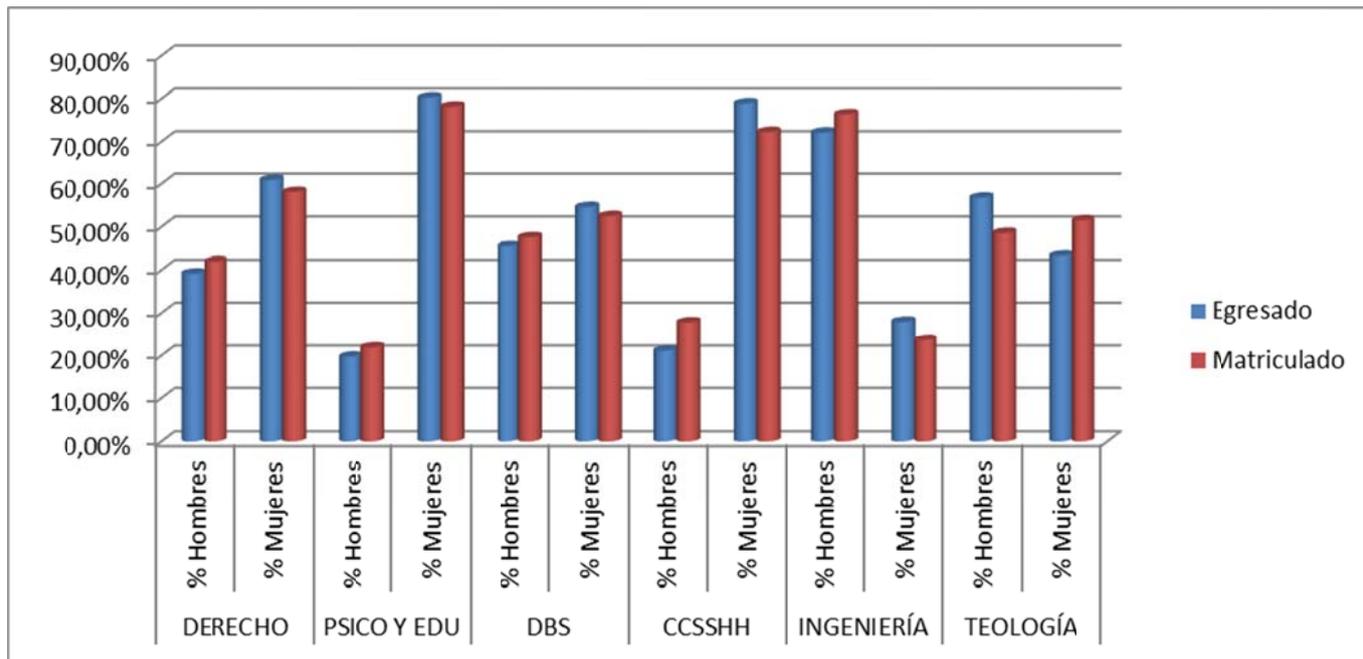
Gráfico 84. Evolución de la distribución del alumnado por sexos según centros



Tal y como se observa en el gráfico, a lo largo de los últimos cinco cursos académicos no ha habido ningún cambio de tendencia, con la excepción del alumnado egresado en Teología, cuya distribución por sexos varía de un curso a otro, y donde observamos que, a pesar de haber más estudiantes mujeres matriculadas, hay más estudiantes hombres egresados.

Debemos mencionar el dato de que se comparamos la distribución por sexos del alumnado matriculado con la del alumnado egresado en todos los Centros, con excepción de Teología, se aprecia un ligero incremento en el número de egresadas frente al número de egresados, lo que implica una tasa de éxito mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Gráfico 85. Comparación de la distribución por sexos del alumnado egresado y del alumnado matriculado



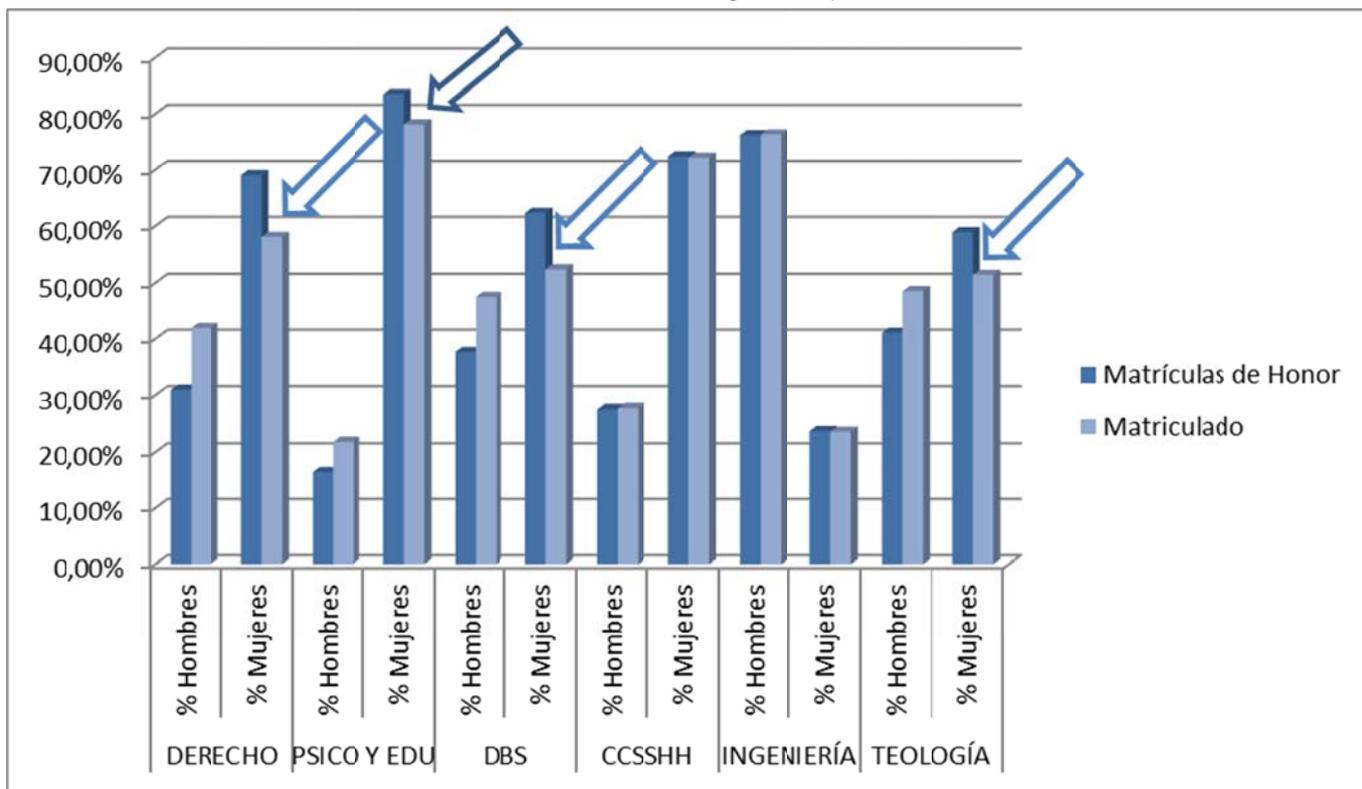
Este último dato nos permite introducir el siguiente apartado en el que analizaremos el grado de rendimiento académico a partir de la distribución por sexos del número de Matrículas de Honor.

- Excelencia académica: análisis de las Matrículas de Honor

Somos muy conscientes de que el estudio de las Matrículas de Honor (MH) no permite realizar grandes afirmaciones con relación al grado de rendimiento académico, pero hemos considerado que sí nos permite una primera aproximación a esta cuestión, que deberá ser analizada con mayor detenimiento y precisión metodológica.

Debemos considerar que el número de MH no se refiere al número de personas que las obtienen sino a las calificaciones en sí mismas, ya que una persona puede obtener más de una MH.

Gráfico 86. Obtención de Matrículas de Honor según sexo por centros



El gráfico nos muestra que la obtención de MH es mayor entre las mujeres que entre los hombres puesto que, a pesar de que en términos generales se mantiene la proporción entre alumnado matriculado y MH obtenidas atendiendo al sexo de los y las estudiantes, se observa que en Derecho, en Psicología y Educación, en la Deusto Business School y en Teología, el número de MH obtenidas por las estudiantes es ligeramente superior a la proporción de estudiantes mujeres matriculadas en esas Facultades. Manteniéndose la proporción en Ciencias Sociales y Humanas y en Ingenierías.

Este primer acercamiento al estudio de las calificaciones obtenidas por mujeres y hombres parece verificar la tendencia, ya estudiada, sobre el mejor rendimiento académico de las estudiantes mujeres. Sin embargo, como señalábamos previamente, es necesario realizar un análisis más pormenorizado que tenga en cuenta otras variables.

- Becas

En Deusto hay distintos programas de becas o ayudas para el alumnado. En el momento de cierre de recolección de datos de este diagnóstico, mayo 2014, había un total de 12 programas dentro de la oferta del Servicio de Becas, sin embargo, algunos de ellos se encontraban en su última edición, y otros estaban en sus primeras fases, por lo que no hay datos de todos los programas para los mismos cursos escolares.

Los diversos programas existentes se clasifican en distintas categorías: ayudas al estudio, ayudas a la movilidad, ayudas a la investigación, y becas para prácticas. En esta sección se analizan, sobre todo, las dos primeras y, además, exclusivamente los programas que gestiona el Servicio de Becas de la Universidad de Deusto por lo que no se incluyen en este análisis otras becas disponibles, tanto propias de convenios interinstitucionales o resultado de gestiones que desarrollan tanto las facultades como otras áreas de la Universidad, así como de programas externos.

Debido a que no se dispone de información suficiente u homogénea para todos los programas disponibles dentro del propio Servicio de Becas, aquí se examinan los datos de un total de 9 programas a partir de los datos brindados por la oficina de Servicios Informáticos.

En el caso de las becas que aquí se examinan, tanto los fondos como los requisitos, criterios y procedimientos de selección, así como las decisiones sobre la asignación provienen de actores diversos, por lo que no sólo no hay normas comunes, sino que también el margen de decisión de la Universidad en la asignación o características de los programas varía o puede, incluso, llegar a ser nulo, fungiendo únicamente como mediador entre convocantes y alumnado, a manera de ventanilla para facilitar la realización de trámites pero sin injerencia en estos ni en su resultado.

Entre los programas que gestiona el Servicio de Becas de Deusto, existe uno de la propia Universidad, pero también hay de instituciones públicas: Gobierno Vasco y Ministerio de Educación; y de fundaciones y otros organismos como la BBK, el Banco Santander, el Ryoichi Sasakawa Young Leaders Fellowship Fund (SYLFF), entre otros.

Esta diversidad hace difícil hacer un análisis homogéneo o con indicadores comunes relacionados con la operación o con la selección de personas beneficiarias. Con todo, y a pesar de lo dispar de los casos, se intenta hacer una panorámica general y cuantitativa centrada en el número de becas tramitadas y otorgadas, desglosando por sexo esa información. Se identifican cuántas personas han obtenido el apoyo en cada uno de los programas pero hay personas que pueden tener más de una beca –e incluso, varias-, pues muchos de los programas son compatibles entre sí. Además, una persona puede mantener la beca durante varios cursos, apareciendo repetidamente en distintos años, de ahí que pueda haber una diferencia entre el total de becas gestionadas y el total de personas beneficiarias.

Aunque las condiciones de los programas varíen, la mayoría se dirigen a grado y máster debido a que la formación doctoral está inscrita, generalmente, en proyectos de FPI, a excepción de programas como el de Cátedra UNESCO o el SYLFF que aquí se analizan.

Existen dos criterios básicos para la designación de las becas, el académico-curricular y el socio-económico. En algunos programas es importante cumplir ambos criterios, y en otros, sólo alguno. En la mayoría de los programas revisados, mientras la persona cumpla con los criterios establecidos, obtiene la beca. Es decir, no hay un “concurso” ni criterios de ponderación ni procedimientos de selección que puedan suponer mayores o menores posibilidades de éxito en la aplicación para la obtención de las becas, sino que una vez cumplidos los requisitos y satisfechos los trámites necesarios, se accede a la beca. Los casos de becas denegadas se deben al incumplimiento de criterios académicos, socioeconómicos o de tramitación.

En este caso, el análisis de los datos se ha hecho, al igual que con el resto del diagnóstico, tomando como referencia un período de cinco cursos escolares (ver tabla resumen hacia el final de este apartado).

- **BEC: Becas de Colaboración UD (2009-2014)**

Este programa exige el cumplimiento de dos criterios, el socioeconómico y académico curricular y se dirige al alumnado inscrito en estudios oficiales.

En el período analizado ha habido un total de 678 becas concedidas a 876 estudiantes. De las becas concedidas, el 75% fueron a mujeres y el 25% a

hombres. Es decir, se trata de una población beneficiaria altamente feminizada.

A reserva de un análisis por facultades para identificar los sesgos existentes, y de un estudio en profundidad que explique la disparidad en el acceso a este tipo de beca, es importante señalar que suelen ser estudiantes de las facultades más feminizadas quienes recurren a este programa, es decir, de Ciencias Sociales y Humanidades, y de Psicología y Educación. El alumnado de las facultades de Ingeniería, de la Deusto Business School y de Derecho suele tener menos peso en la demanda de muchas de las becas que gestiona la Universidad.

Hay diversas razones que podrían explicar esto. En lo que respecta a Ingeniería, está el hecho de que en el programa de becas de Deusto no existe un coeficiente corrector de la nota media -común en otros programas oficiales para las carreras técnicas- lo cual dificulta el cumplimiento del requisito académico del alumnado de esta carrera.

Cuestión aparte es que para el caso de estas facultades, particularmente Ingeniería y la Deusto Business School, y en menor medida, Derecho, existen otros recursos externos y más opciones de becas fuera de la Universidad, por lo que se recurre a ellos más que a los que la institución ofrece. Muchas de estas becas se gestionan a través de convenios que hacen las facultades, y algunas tienen mejores condiciones y redes para hacerlo, además de que la oferta o posibilidades para becas también varían, siendo menos frecuentes en los ámbitos educativos y sociales que en los empresariales o técnicos. En muchos casos se trata de becas para la realización de prácticas en empresas (resultado de beneficios fiscales), las cuales suponen para el alumnado mejores beneficios que las BEC de la Universidad pues implican un pago mayor, futuras oportunidades laborales y para la trayectoria profesional, y también, un tipo de práctica con más peso en el currículum o con mayor prestigio que la que se obtiene en la UD.

- **Bonificaciones sobre precios públicos del Gobierno Vasco (2009-2014)**

Estas bonificaciones forman parte de un plan de acción positiva pues se conceden exclusivamente si la persona forma parte de alguno de los colectivos específicos a los que se dirige el programa, definidos de acuerdo a ciertas características sociales o condiciones particulares que constituyen el único criterio para el acceso a la ayuda. Ésta consistente en una reducción en la

matrícula y, como se ha dicho, criterios económicos o académicos quedan excluidos de los requisitos para la obtención de la ayuda pues se sobrepone la pertenencia a alguno de los colectivos identificados.

En el período analizado en total se concedieron 710 ayudas que responden a los siguientes motivos o colectivos:

- Familia numerosa general: Se concedieron a un total de 543 estudiantes (42% mujeres y 58% hombres).
- Familia numerosa especial: Se concedieron a un total de 20 estudiantes (55% mujeres y 45% hombres).
- Víctima de terrorismo o familiar: Ninguna.
- Estudiantes con discapacidad igual o superior al 33%: Se concedieron a un total de 15 estudiantes (34% mujeres y 66% hombres).
- Estudiante con familiar con discapacidad igual o superior al 65%: Se concedieron a un total de 80 estudiantes (42% mujeres y 58% hombres).
- Víctima de violencia de género: Se concedieron a un total de 1 estudiante (100% mujeres).
- Familia monoparental: Se concedieron a un total de 51 estudiantes (59% mujeres y el 41% hombres).

De los datos disponibles se observa, por un lado, que hay una paridad entre las alumnas y alumnos beneficiados por estas ayudas; en términos generales el 55% de las beneficiarias de estos programas son mujeres y el 45% hombres, dato que no se aleja demasiado de la proporción de alumnas y alumnos matriculados, aunque sea ligeramente mayor el número de alumnos con estas ayudas en relación su presencia en la matrícula.

Cabe destacar que muchas y muchos estudiantes tienen situaciones personales que les harían candidatos potenciales a estas ayudas en más de una categoría o grupo, pero suelen decantarse por aquél que les resulta más fácil. Dicho de otro modo, cada persona se auto adscribe a uno u otro colectivo de acuerdo a lo que en un determinado momento considera más oportuno y sencillo. Esto supone al menos dos cosas. Por un lado, para la obtención de la ayuda se reconoce que la falta de intimidad o cercanía en el proceso de tramitación de la beca se opte, por ejemplo, por obtener la bonificación de “familia numerosa” en vez de la de “víctima”, pues se evita dar explicaciones dolorosas o difíciles sobre la propia situación personal.

Por otro lado, respecto a los datos de estas becas, la situación arriba señalada supone hace difícil analizar si hay sesgos de género en el disfrute de este programa; ni tampoco es posible hacer inferencias en relación con la situación de las alumnas y los alumnos o sus perfiles sociodemográficos. Aunque haya, según las cifras, situaciones familiares adversas un tanto diferenciadas, por ejemplo, hay más becarias que provienen de familias monoparentales, y más becarios con discapacidad o con un/a familiar con discapacidad; los datos sólo retratan la situación que se utilizó como vía para pedir la ayuda, pero esto no supone que sea la situación única o principal de sus entornos.

- **BAE: Becas de Ayuda Económica (2009-2014)**

Este programa combina los dos requisitos: el socioeconómico y el académico curricular. Aplica para programas tanto de Grado como de Máster Oficial.

Los datos analizados corresponden a un total de 1.205 estudiantes que solicitaron esta beca, el 70% eran mujeres y el 30% hombres. Se concedieron el 71% de las becas solicitadas, el 28% a hombres y el 72% a mujeres; y se denegaron el 29% (34% hombres y 66% mujeres).

Nuevamente sobresale la mayor demanda de parte del alumnado femenino; y en relación con la asignación de la beca, una distribución equitativa en relación con el número de solicitudes.

Aunque de momento se carezca de datos precisos, vale recordar que junto con el BEC, éste es uno de los programas en los que la demanda por facultades parece ser distinta y, por tanto, en el que hay una demanda mayor de estudiantes de facultades feminizadas.

- **BEA: Becas a la Excelencia académica (2009-2014)**

En este período, 244 estudiantes solicitaron esta beca. Como el nombre del programa lo indica, el criterio académico curricular es el que rige el acceso a éste; y está dirigido sólo al alumnado de Grado.

Del total de solicitantes, el 63% eran mujeres y el 37% hombres y, el 93% fueron concedidas (el 68% a mujeres y 32% a hombres) y hubo un porcentaje del 7% de becas denegadas (72% mujeres y 28% hombres).

Al igual que con el programa previo, se observa más demanda femenina.

También hay que señalar que es uno de los programas con una demanda menor; y destaca que en las asignaciones hubo más mujeres que hombres beneficiados, cuestión que no es extraña pues hay otros datos, como el de las matrículas de honor, que hablan de un mejor desempeño de las alumnas el cual parece verse reconocido en el acceso a becas como esta.

No obstante, y a reserva de contar con datos estadísticos precisos, cabe señalar que en este caso estudiantes de facultades como la Deusto Business School tienen más presencia en las solicitudes de este programa que la que tienen en otros de los del Servicio de Becas.

- **Convocatoria Movilidad Internacional Gobierno Vasco**

Este programa estipula como requisito el académico curricular y está destinado a ERASMUS, es decir, estudiantes de Deusto que van a universidades de países de la Unión Europea, por lo que quedan fuera los países no europeos con los que se establecen acuerdos bilaterales para movilidad.

Los datos analizados para este programa son desde el 2011 hasta el 2014 y se refieren a un total de 366 solicitantes (el 68% eran mujeres y el 32% hombres). Fueron concedidas el 96% (31% a hombres y el 69% a mujeres) y el 4% fueron denegadas (53% hombres y 47% mujeres). Las cifras indican, una vez más, mayor demanda femenina y, en este caso, una distribución equitativa de las becas entre estudiantes solicitantes.

También se observa que el número de becas solicitadas es relativamente reducido; habría que conocer cuáles son las condiciones específicas en los criterios o en la demanda que expliquen una menor solicitud de este tipo de apoyo en particular ya que la movilidad internacional puede ser un aspecto relevante en relación con las futuras trayectorias del alumnado egresado.

- **Convocatoria General Beca Gobierno Vasco (2009-2014)**

Este programa combina los dos requisitos: socioeconómicos y académico curriculares. En el período analizado 1.410 estudiantes solicitaron esta beca, siendo el programa con más solicitudes. El 68% de estas fueron de mujeres y el 32% de hombres. Del total de las becas demandadas, el 67% fueron concedidas (el 30% a hombres y el 70% a mujeres), y el 33% fueron denegadas (el 33% hombres y el 67% mujeres). A juzgar por las becas otorgadas, este programa parece estar también feminizado habiendo una gran

cantidad de mujeres beneficiarias.

- **MEC: Becas de Carácter General Ministerio de Educación (2009-2014)**

Este programa también estipula criterios socioeconómicos y académicos curriculares para la participación. En los cursos analizados, sólo 94 estudiantes solicitaron esta beca, el 57% eran mujeres y el 43% hombres. El 51% fueron concedidas (35% hombres y 65% mujeres) y el 49% denegadas (50% hombres y 50% mujeres).

Destaca que es una beca en la que se reduce la demanda femenina respecto a otros programas, y que la asignación de las becas disponibles resulta también favorable para un porcentaje mayor de mujeres que de hombres.

- **Beca de Formación Cátedra UNESCO – Santander (2009-2014)**

Esta beca estipula únicamente un requisito académico curricular y está dirigida a la formación doctoral en Deusto de personal o futuro personal de universidades AUSJAL o entidades relacionadas con esta red.

En los últimos cinco cursos un total de 71 estudiantes pidieron esta beca, el 82% mujeres y el 18% hombres. En el período analizado, en total se han gestionado un total de 111 becas, de las cuales el 58% fueron concedidas (el 49% a hombres y el 51% a mujeres) y el 42% denegadas (el 42% a hombres y el 58% a mujeres). Esta beca se puede solicitar durante 3 años consecutivos, más un período de gracia, de ahí que el número de gestiones y solicitudes sea distinto.

En este caso se observa que la demanda femenina prácticamente cuatriplica la de los hombres.

- **Becas SYLFF**

Se enfocan en estudios de posgrado. Es un programa cuyo único requisito es el académico-curricular y tiene como objetivo particular la formación de líderes jóvenes en el ámbito de las ciencias sociales.

Los datos analizados son del 2012 al 2014 y se refieren a un total de 21 estudiantes solicitantes (62% mujeres y 38% hombres). Cada año se dispone de un fondo determinado y suelen otorgarse entre 1 y 2 becas por año, por lo que se trata de uno de los programas en los que sí hay un proceso de

selección, más allá de la verificación del cumplimiento de los requisitos.

De las 21 becas sólo el 38% fueron aprobadas, es decir, se otorgaron un total de 8 becas (50% mujeres y el 50 % hombres), el 57% fueron denegadas (el 33% hombres y el 67% mujeres), y el 5% restantes fueron renuncia (100% mujeres).

En este programa se observa que, de nuevo, hay más mujeres solicitantes – cuestión coherente con el campo disciplinar en cuestión-, pero que, además, que aunque haya una paridad 50-50 en el número de becas otorgadas, los datos sobre solicitudes y asignaciones muestran que muchas menos mujeres fueron beneficiadas. Aunque se desconozca cada uno de los casos, no deja de ser notorio en las cifras que este es uno de los pocos programas donde la diferencia entre la proporción entre solicitantes y beneficiarias mujeres sea tan distante. Cuestión que, además, merece mayor reflexión al tratarse de un programa de “alta capacitación para el futuro liderazgo en temas internacionales que trasciendan las fronteras geopolíticas, religiosas, étnicas y culturales”, según se estipula en la convocatoria.

Cuadro 87. Número de becas por programa gestionadas por el Servicio de Becas

PROGRAMA	CURSO	BECAS SOLICITADAS			BECAS CONCEDIDAS		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
BEC (colaboración)	2009-2014	678	25%	75%	678	25%	75%
Bonificaciones:	2009-2014	710	45%	55%	710	45%	55%
-Fam. numerosa					543	58%	42%
-Fam. núm. especial					20	45%	55%
-Discapacidad					15	66%	34%
-Familiar con discapacidad					80	58%	42%
-Víctima violencia de género					1	0%	100%
-Fam. monoparental					51	41%	59%
Beca de Ayuda Económica	2009-2014	1.205	30%	70%	864	28%	72%
Beca Excelencia Académica	2009-2014	244	37%	63%	226	32%	68%
Movilidad Internacional	2011-2014	366	32%	68%	353	31%	69%
Gobierno Vasco	2009-2014	1.410	32%	68%	950	30%	70%
MEC	2009-2014	94	43%	57%	48	35%	65%
Cátedra UNESCO	2009-2014	111	18%	82%	65	49%	51%
SYLFF	2012-2014	21	38%	62%	8	50%	50%

En suma, se puede ver que las becas más solicitadas son la Convocatoria General Beca del Gobierno Vasco y la Beca de Ayuda Económica, seguidas de las de Colaboración y el programa de Bonificaciones. Muy por debajo de la demanda de ese tipo de becas y ayudas, los programas de Movilidad Internacional y el de Excelencia Académica son un recurso para algunas y algunos alumnos. Están, aparte, otros programas que tienen menor demanda, como el del MEC, o programas con alguna especificidad o sesgos particulares como los de UNESCO y SYLFF, de los que se beneficia una pequeña proporción del alumnado de Deusto.

A reserva de contar con datos que permitan un análisis más profundo, se constata que hay una **mayor demanda de becas por parte de las mujeres que de los hombres**, y un **mayor porcentaje por parte de ellas** en la **obtención** de becas, aunque **hay programas en los que los resultados son bastante paritarios**.

Es probable que la mayor feminización de solicitudes y asignaciones de becas y apoyos se corresponda con el mejor desempeño académico de las alumnas, cuando éste es requisito en los programas, no obstante, se precisa un estudio más complejo, y también cualitativo, para reconocer si la feminización de este tipo de becas supone la masculinización de otro tipo de becas que se mueven o gestionan por otros circuitos (Facultades, Alumni, etc.); así como entender si puede haber **factores relacionados con la oferta y características de los programas, así como con los campos disciplinares** de las carreras que influyan en la feminización de la demanda en los programas que oferta el Servicio de Becas.

En una siguiente etapa del diagnóstico sería relevante conocer la distribución del alumnado becado por facultades o incluso por carreras para analizar la relación entre la población total de la matrícula y el porcentaje de estudiantes con beca.

Asimismo, sería importante contar con un análisis del perfil sociodemográfico de la población estudiantil y de sus necesidades, cuestión que supuestamente fundamenta la demanda de las becas. No existen, a la fecha, estudios de seguimiento o datos respecto a qué sucede con el alumnado cuyas solicitudes de apoyo son rechazadas –que en algunos programas se trata de porcentajes

altos- y se desconoce el impacto de las denegaciones en sus trayectorias escolares.

Otro elemento a considerar a futuro se relaciona con el supuesto -que habría que verificar- respecto al hecho de que en las facultades más caras, es decir, cuyos estudios tienen un costo más elevado, el alumnado tiene menos necesidad de contar con apoyos para cursar los estudios, razón por la cual no recurren en la misma proporción que el alumnado de otras carreras a los programas de becas. Identificar si esta situación tiene una base real, y los sesgos de género que pueda haber en ella es una cuestión que queda pendiente de indagarse.

Igualmente es necesario estudiar algunas cuestiones relacionadas con la gestión de las becas en la Universidad, como los canales de difusión y de acceso a la información sobre los programas por parte del alumnado, abarcando también becas y ayudas paralelas a los que concentra el Servicio de Becas para tener una mirada de conjunto más amplia. Además de los recursos arriba analizados existen otros convenios y ayudas con características específicas, como las becas que otorga y asigna directamente Emakunde a personas para cursar el Máster en Intervención en Violencia contra las mujeres, cuyas beneficiarias suelen ser, general pero no exclusivamente, mujeres; programas diversos para la realización de prácticas en empresas (disponibles tanto para alumnado de grado como postgraduado) ofertados por Deusto Alumni y Santander, entre otras instancias; o las becas que se promueven desde el Área de Relaciones Internacionales de la Universidad, por mencionar algunos. No obstante, se carece por ahora de los datos relacionados con cada uno de estos programas para identificar el comportamiento y acceso de las alumnas y alumnos a ellos.

Como se ha dicho, en gran parte de los casos no hay acceso a la información de todos los programas pues muchas veces su manejo es ajeno a la Universidad. Aun así, indagar en la medida de lo posible en este complejo entramado es necesario para poder responder de la mejor manera posible a la demanda de alumnas y alumnos que requieren apoyos para cursar sus estudios. Esta necesidad se constata, por ejemplo, en la *Memoria Anual de la Aldezle*, en cuyo primer informe, correspondiente a mayo 2013 a junio 2014, se identifican las becas y ayudas como una de las causas que han requerido más atención por parte de la Defensora Universitaria. Si bien en la memoria se

constata que el desempeño de la Universidad en la gestión de estos apoyos “se lleva a cabo con imparcialidad y equidad, con criterios objetivos y, a la vez, con sensibilidad y flexibilidad para con los casos que necesitan un tratamiento particularizado”, también se reconoce que los cambios en los criterios de adjudicación de becas –ajenos a Deusto- han tenido consecuencias “dolorosas” que la institución debe enfrentar. Estas, condujeron a la *Aldezie* a presentar un escrito al Vicerrector de Estudiantes con una serie de reflexiones y recomendaciones tratadas desde diversos ámbitos, con ánimo de contribuir en un tema tan complejo, pero a la vez tan importante en nuestra universidad, que tiene entre sus principales compromisos estar al servicio de la sociedad y ayudarla” (Pagola, 2014: 17).

- Segregación educativa en los programas de postgrado

Se ha observado que en los másteres de la Universidad la distribución por sexos del alumnado era más o menos paritaria. Sin embargo, si realizamos un estudio algo más pormenorizado **por Centros y por tipos de programas de postgrado**, obtenemos algunas **diferencias** (ver anexo 2).

Hay algunas facultades en las que hay un enorme desequilibrio entre alumnas y alumnos de postgrado.

Los únicos másteres en los que el alumnado masculino es mayor al femenino son los ofertados por la Facultad de Ingeniería –a excepción del de Ingeniería Medioambiental- y uno de los recientemente ofertados por Derecho (Abogacía + D. Empresa). En el resto, hay generalmente una mayor presencia de mujeres, aunque destacan algunos casos por la mayor presencia de alumnas.

En general, están altamente feminizados los másteres de la Facultad de Psicología y Educación, y también los de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Hay algunas ediciones de algunos programas en las que sólo se ha contado con alumnado femenino o en los que la presencia masculina es ínfima.

La Deusto Business School es una de las facultades donde la matrícula general es más paritaria, aunque también cuenta con un par de programas en donde hay segregación (más mujeres en el Máster en Recursos Humanos, y más hombres en algunas ediciones del EIBM). Sin embargo, falta analizar la oferta

Executive de esta Facultad pues en ese tipo de programas la participación de hombres y mujeres es distinta. Queda pendiente contar con estos datos de contraste.

Asimismo, a futuro es interesante profundizar en al menos dos cuestiones. Una tiene que ver con el hecho de que en Ingeniería, si bien es una facultad masculinizada, en la matrícula de postgrado del último curso (2013-2014) es cuando más mujeres ha habido. Habrá que analizar si este incremento femenino se debe a los programas en sí, a su difusión, o a otras circunstancias que ayuden a identificar una vía hacia la eliminación de la segregación en este campo.

Otro asunto más es analizar la evolución de la matrícula en algunos programas, pues en varios casos sólo se cuenta con los datos del último ciclo escolar y habrá que ver cómo avanza el desarrollo de los programas, muchos de reciente creación, y la paridad en la matrícula.

- Segregación en otras actividades formativas

La formación integral del alumnado se completa con una oferta de actividades extracurriculares desarrollada por distintas instancias de la Universidad. Si bien no se tienen datos que abarquen el total de actividades formativas ofrecidas, algunos datos permiten identificar un fuerte sesgo de género en la **participación y uso de esos recursos, que resulta ser altamente feminizado.**

Los datos que se tienen se limitan a la programación de Deusto Campus (tanto de las áreas de Solidaridad como de Cultura) del último curso escolar, es decir, excluye actividades de fe y deportivas de la misma oficina de Deusto Campus, así como otras acciones y servicios que puedan depender de otras áreas.

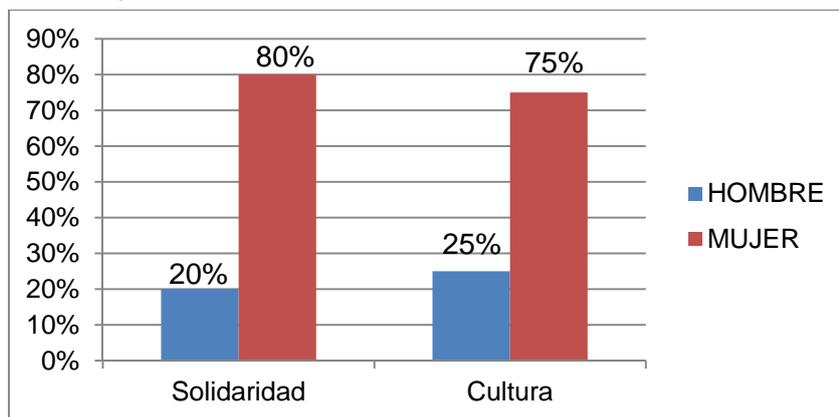
En Bilbao, las acciones de Deusto Campus Solidaridad consisten en cursos y talleres de corta duración de sensibilización social y de estrategias para el desarrollo de intervenciones sociales o acciones solidarias, como el voluntariado o la participación ciudadana. En el caso de Deusto Campus Cultura hay proyectos formativos en las áreas de música, teatro, literatura, folclore vasco, así como un club de debate. La duración de la programación varía, ofreciendo algunos talleres cortos y, en otros casos, actividades que se

prolongan a lo largo del curso escolar. En ambos casos se trata de actividades de carácter abierto, y la participación en ellas es voluntaria.

En los 14 cursos y talleres ofertados en Bilbao en el curso 2013-2014 por Deusto Campus Solidaridad, participaron 561 personas y el 93% de las asistentes fueron chicas. De las 117 personas que asistieron a las actividades culturales, el 76% fueron mujeres.

En el campus de San Sebastián la dinámica es distinta, el programa de Solidaridad ofreció sólo dos cursos a lo largo del periodo 2013-2014, sumando un total de 22 asistentes: 32% hombres y 68% mujeres. En lo que respecta a la oferta cultural hubo 8 talleres en las áreas de música, fotografía, radio y coaching en los que participaron 74 personas: 27% hombres y 73% mujeres.

Figura 88. Participación del alumnado en otras actividades formativas curso 2013-2014



En general, y considerando que se trata de actividades abiertas, estos datos evidencian una **limitada demanda o interés por parte de los alumnos** para acceder a este tipo de oportunidades formativas. Se puede suponer que mantenerse al margen de ellas pudiera llegar a tener algún efecto negativo en su desempeño y desarrollo integral, así como en su integración y participación plena en la comunidad y vida universitarias. Y es, sin duda, un factor a atender.

Los datos que se tienen por ahora no permiten identificar las facultades o programas de los que procede el alumnado que participa en este tipo de actividades, y habría que analizar si proviene, mayoritariamente, de facultades y carreras más feminizadas en las que los cursos y talleres ofrecidos, particularmente en el ámbito de solidaridad, pueden fácilmente representar no sólo un espacio de formación personal sino también un recurso vinculado

estrechamente con la disciplina de interés o con futuras áreas profesionales. Queda pendiente analizar tanto la procedencia como las motivaciones del alumnado para poder explicar el desigual acceso de unas y otros a estas oportunidades de aprendizaje.

Queda también por hacerse un análisis de la participación del alumnado en otras actividades y servicios que ofrece la Universidad, así como estudiar ámbitos de interés y prácticas de formación del alumnado más allá de la oferta de Deusto para reconocer las vías y ámbitos que se prefieren para la formación integral de la persona.

- Representación del alumnado en la Cámara de Estudiantes

El análisis de la Cámara de Representantes revela una cuestión que la literatura feminista ha venido señalando hace tiempo: la importancia de los roles de género y el aprendizaje de diferentes cualidades y competencias en función de si se es hombre o mujer, así como el distinto valor atribuido a dichas cualidades en función de si las posee una mujer o un hombre. En este sentido, la asunción del **liderazgo** que implica la asunción de la representación es un valor tradicionalmente asumido por los **varones**.

Veamos a continuación qué ocurre con el alumnado integrante de la Cámara de Representantes en la Universidad.

Figura 89. Composición de la Cámara de Estudiantes

	Derecho	Teología	Inge.	DBS	Psico. y Edu.	CCSH	Mujeres	Hombres
2009-2010	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	1	5
2010-2011	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	2	4
2011-2012	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	2	4
2012-2013	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	2	4
2013-2014	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	1	5
Mujeres	3	-	1	-	3	1		
Hombres	2	5	4	5	2	4		

Si analizamos la composición de la Cámara de Representantes en los cinco cursos estudiados, observamos que siempre ha habido una mayor presencia de estudiantes varones. Esto es destacable si se considera que en las clases hay más mujeres.

Si se revisa la elección de representantes por centros, observamos que en Facultades como Teología o la Deusto Business School no ha salido elegida ni una sola mujer delegada en los últimos cinco años, a pesar de que en ambos casos se trata de Facultades en las que tiende a haber paridad en la composición de la matrícula e, incluso, una mayor presencia femenina.

También se hace visible que en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas donde, a pesar de que el alumnado es mayoritariamente femenino, la elección de representantes mujeres es la misma que en la Facultad de Ingeniería, altamente masculinizada: sólo ha habido una mujer.

Queda pendiente indagar los procesos de selección y de participación y trabajo en este órgano de representación estudiantil, investigar por qué es un espacio tan masculinizado y qué implica en el aprendizaje del liderazgo, entre otros aspectos.

Asimismo sería importante compilar la información relativa a la composición de la Cámara de años anteriores para tener una perspectiva temporal más larga que permita identificar constantes o cambios en la representación, por ahora, mayoritariamente masculina. Esta información no está disponible actualmente sino que hay que localizar en cada una de las Facultades el registro de las personas delegadas.

- Actitudes sexistas y estereotipos de género entre el alumnado

No disponemos todavía de un estudio que analice la existencia de actitudes sexistas y estereotipos de género entre el alumnado de la Universidad de Deusto, razón por la que no podemos realizar afirmaciones en este sentido, pero sí podemos esbozar algunas tendencias que, sin ser generalizaciones,

permiten aproximarnos a las posibles actitudes y estereotipos que el alumnado de nuestra Universidad, como la mayoría de la población joven de nuestro entorno, posee.

Para ello, nos vamos a referir a dos estudios realizados en la Universidad en el curso 2013/2014: un Trabajo Fin de Grado del Grado de Trabajo Social en Donosti y un Trabajo Fin de Master del *Máster universitario en intervención en violencia contra las mujeres*.

Estos dos estudios tienen limitaciones de cara a la formulación de generalizaciones, pero poseen el suficiente rigor metodológico para permitir formular posibles tendencias que deberán explorarse y verificarse más adelante.

El estudio realizado en el campus de San Sebastián analizó las actitudes sexistas que pudieran justificar las diferencias de género halladas en el alumnado de la Universidad con relación a la elección de estudios, la representación del alumnado y el liderazgo (Delgado, 2014). Los resultados obtenidos mostraron la presencia de **sexismo entre el alumnado, en niveles moderados en chicos y niveles moderados-bajos en chicas**, en las tres medidas de sexismo definidas en el estudio. El sexismo global y hostil fue significativamente superior en alumnado con un nivel socioeconómico medio-alto, comparando con el nivel medio-bajo. El curso académico no influyó en las medidas de sexismo. Por último, no pudieron hallarse diferencias entre las dos Facultades analizadas (Ciencias Sociales y Humanas y Ciencias Económicas y Empresariales), dada la falta de homogeneidad de la distribución de chicas y chicos en cada una.⁶

⁶ Para el estudio se seleccionó una muestra de 153 estudiantes de ambos sexos, de 1º a 4º curso de las Facultades de Ciencias Sociales y Humanas (Comunicación, Trabajo social y Turismo) y de Ciencias Económicas y Empresariales (Deusto Business School). Una vez seleccionada la muestra, se le aplicó el Inventario de Sexismo Ambivalente ASI (Glick & Fiske, 1996) en su versión Española (Exposito, Moya y Click, 1998), en el que se define el sexismo, como el resultado de la combinación de dos elementos antagónicos: 1) El sexismo hostil (SH) comparte con el sexismo más tradicional su carga afectiva negativa, considera que la mujer es inferior al hombre, y supone asumir una visión estereotipada y negativa de la mujer; y 2) El sexismo benevolente (SB), más sutil, también considerado el nuevo sexismo, de tono afectivo positivo, que transmite la visión de las mujeres como débiles criaturas que han de ser protegidas y colocadas en un pedestal en el que se adoran sus roles “naturales” de madre y esposa, de los que no debe extralimitarse (Delgado, 2014).

El segundo estudio exploratorio buscó conocer si en el imaginario del alumnado *Bizkaia Talentia* 2013-2014⁷ están presentes creencias y/o valores que pueden obstaculizar (o, incluso, anular) su propia capacidad para implementar una competencia crítica ante la norma machista (González, 2014). Debemos mencionar que esta investigación no se refiere únicamente al alumnado de la Universidad de Deusto, sino al alumnado del sistema universitario vasco en Bizkaia. Entre las conclusiones destacan la no percepción de existencia de dificultades y/o discriminación sexista en la realidad de las mujeres occidentales contemporáneas y, así mismo, que dicha percepción se agudiza en el caso del imaginario del alumnado masculino. Por un lado, se evidencia una importante incidencia de la **negación de existencia de injusticia estructural**, así como un acentuado sentimiento de **superioridad occidental**, que traza la imagen de las mujeres occidentales como “plenamente libres” en contraposición a las mujeres no occidentales. Y, por otro lado, se evidencia también una notable incidencia de la **legitimación de la feminidad tradicional** en el marco de las relaciones personales informales, a través de asimilar el rol erótico, de cuidado y afectivo como estrategias de poder femeninas.

En cuanto al rechazo a estrategias y visiones que posibiliten hacer frente al sexismo, en el caso del imaginario del alumnado femenino se identifica una incidencia moderada, al contrario que en el caso del alumnado masculino, que, mayoritariamente, presenta una visión poco favorable de las relaciones entre mujeres y, con respecto al feminismo, sólo lo legitima como movimiento igualitario en el marco teórico y no en el marco de sus acciones prácticas. El análisis cualitativo permite reconocer que **el feminismo se deslegitima** debido a la concepción de que, o bien en la práctica o bien tanto en la teoría como en la práctica, éste busca atacar al sexo masculino, pretendiendo un estatus de privilegio para las mujeres. En la construcción de esta concepción se advierten dos cuestiones clave. La primera es la fuerte presencia de la retórica de la igualdad conseguida, dentro de la cual destaca la incidencia de la negación de injusticia estructural respecto a la desigualdad sexista y la influencia del

⁷ El colectivo señalado está configurado por alumnado universitario seleccionado para el programa *Bizkaia Talentia* 2013-2014. Este programa tiene por objeto evitar la fuga de talento abriendo posibilidades en el plano profesional a sus integrantes. Así, *Bizkaia Talentia* solicita anualmente a la Universidad del País Vasco, a la Universidad de Deusto y a la Universidad de Mondragón que realice, para su programa, una selección entre el alumnado con mayor talento que estudia el último curso de Grado o Doble Grado. Los datos son relativos, entonces, al alumnado vasco en su conjunto y no sólo a al alumnado de la Universidad de Deusto.

sentimiento de superioridad occidental. Y la segunda cuestión es la presencia de un inminente rechazo e, incluso, miedo a la intervención social en materia de igualdad entre mujeres y hombres, entendiendo la misma como dañina para la sociedad en su conjunto, en general, y para los hombres en particular. Cabe señalar que el componente de rechazo personal destaca de manera más significativa en el caso del alumnado masculino. En suma, se advierte que en el imaginario del alumnado *Bizkaia Talentia* 2013-2014 sí están presentes **creencias y/o valores que pueden obstaculizar** (o, incluso, anular) su capacidad para implementar una **competencia crítica contra la norma machista**, siendo esta falta de competencia más acusada en el caso de ellos.⁸

Esta falta de legitimidad del feminismo puede constatarse en una investigación realizada entre la población universitaria guipuzcoana en 2012 (Mujika, García y Gijaba, 2012). Ésta buscó determinar la percepción de la figura de la “mujer política” en contraste con la del “hombre político” por parte de la juventud universitaria guipuzcoana y, entre otros datos, destaca que del total de 461 jóvenes universitarios/as guipuzcoanos/as con edades comprendidas entre los 18 y los 22 años, sólo el 11% se autodefinió como “feminista”, siendo una de las opciones políticas poco asumidas, a pesar de tratarse de una muestra muy feminizada y, además, con una tendencia política más tendiente a las izquierdas.⁹

Aparte, de entre las conclusiones de ese estudio se subraya aquí que si bien la juventud universitaria guipuzcoana encuestada elegiría mayoritariamente de manera indistinta a un hombre o a una mujer como responsable de diversas áreas políticas; el análisis de las respuestas “elegiría a un hombre” y “elegiría a una mujer” muestra que las personas encuestadas (jóvenes universitarios guipuzcoanos) muestran cierta preferencia **en relación con la responsabilidad** de gestionar las diferentes áreas políticas. Así, se asocia a la

⁸ El estudio se realizó mediante una metodología de investigación mixta que combina el análisis cuantitativo de los resultados obtenidos a partir de un cuestionario cerrado, con el análisis de contenido cualitativo de las informaciones recogidas a través de una única pregunta abierta.

⁹ La muestra se caracteriza por un mayor número de mujeres (63,3%) que de hombres (36,7%). En cuanto a la edad, el 31,2% de los que han respondido a la encuesta tiene 20 años. La edad media de los encuestados es de 20,06 años y la mediana es 20 años. Otros datos metodológicos así como los resultados completos del estudio pueden verse en Mujika, García y Gijaba, 2012.

elección de una mujer la cartera política relacionada con igualdad, asuntos sociales, educación, salud, cultura, medio ambiente y portavocía, mientras que la elección de un hombre se relaciona con asuntos como seguridad ciudadana, economía, agricultura y pesca e infraestructura.

También se observa que aunque la juventud universitaria guipuzcoana encuestada asigna mayoritariamente de manera indistinta a un hombre o a una mujer muchos de los calificativos de su imagen, hay algunos, como cercanía y escucha que son mayoritariamente reservados para las mujeres, y corrupción y ansia de poder para los hombres.

Este conjunto de datos -registrados en situaciones y con muestras y propósitos distintos- apunta a la existencia de **prejuicios y estereotipos de género** entre la juventud vasca, a los que es muy posible que nuestro alumnado no sea ajeno. La Universidad de Deusto no puede permanecer ajena a esta realidad, siendo la modificación de ese tipo de prejuicios y actitudes un ámbito en el que puede –y debe- actuar.

- Análisis de género del servicio de tutorías

El análisis del servicio de tutorías también aporta información interesante a este diagnóstico. Es importante analizar el perfil del profesorado que asume las actividades de tutoría de los cursos puesto que, dadas las funciones atribuidas a las mismas, se convierten en un referente importante para el alumnado.

A) Tutores/tutoras

Tal como se observa en la primera figura, el servicio de tutoría es más femenino que masculino, esto es, hay una mayor presencia de tutoras mujeres que hombres. Así ha sido para todo el periodo analizado (2009/2010 hasta 2013/2014) y para ambos campus (Bilbao y Donostia).

Además, es un **servicio que se ha ido “feminizando” con el tiempo**. El curso 2009/2010 ha sido el curso más equilibrado, con una presencia de la mujer de casi el 60%. A partir de entonces, el servicio se ha ido feminizando. El curso 2011/2012 ha sido el más desequilibrado, con una presencia de la mujer de casi el 73%. En el último curso analizado la presencia de la mujer asciende casi al 70%.

En el campus donostiarra el desequilibrio es sustancialmente superior. La presencia de la mujer ronda el 90%. Este dato puede explicarse debido a la mayor presencia global de PDI femenino, pero habría que profundizar en las razones o procesos por los que se acaba asumiendo la función tutora y la desproporción de profesores y profesoras en esta labor.

Gráfico 90. Resumen personal tutor

	HOMBRE	MUJER	Total general	HOMBRE	MUJER	Total general
Curso 2009/2010	36	53	89	40,4%	59,6%	100,0%
Bilbao	33	38	71	46,5%	53,5%	100,0%
Donostia	3	15	18	16,7%	83,3%	100,0%
Curso 2010/2011	35	54	89	39,3%	60,7%	100,0%
Bilbao	32	39	71	45,1%	54,9%	100,0%
Donostia	3	15	18	16,7%	83,3%	100,0%
Curso 2011/2012	35	93	128	27,3%	72,7%	100,0%
Bilbao	34	77	111	30,6%	69,4%	100,0%
Donostia	1	16	17	5,9%	94,1%	100,0%
Curso 2012/2013	41	101	142	28,9%	71,1%	100,0%
Bilbao	39	82	121	32,2%	67,8%	100,0%
Donostia	2	19	21	9,5%	90,5%	100,0%
Curso 2013/2014	53	112	165	32,1%	67,9%	100,0%
Bilbao	51	95	146	34,9%	65,1%	100,0%
Donostia	2	17	19	10,5%	89,5%	100,0%
Total general	200	413	613	32,6%	67,4%	100,0%

B) Coordinación

Tal como se observa en la siguiente figura, la coordinación del servicio de tutoría es también más femenino que masculino, esto es, hay una mayor presencia de coordinadoras de tutoría mujeres que hombres. Así ha sido para todo el periodo analizado (2009/2010 hasta 2013/2014) y para ambos campus (Bilbao y Donostia).

La coordinación de las tutorías también se ha ido **“feminizando” con el tiempo**. El curso 2009/2010 ha sido el curso más equilibrado, con una presencia de mujeres de casi el 55%, pero a partir de entonces, su participación se ha incrementado. Desde el curso 2012/2013 el desequilibrio es aún mayor, con una presencia femenina de casi el 89%. En el último curso analizado la presencia de la mujer rondó casi el 80%.

Nuevamente es en el campus donostiarra en donde el desequilibrio es

sustancialmente superior. Actualmente, la presencia de las mujeres en coordinación es del 100%, situación que no guarda relación con la mayoría femenina entre el PDI, aunque pueda explicar en parte este desequilibrio.

Figura 91. Resumen coordinación

	HOMBRE	MUJER	Total general	HOMBRE	MUJER	Total general
Curso 2009/2010	5	6	11	45,5%	54,5%	100,0%
Bilbao	3	6	9	33,3%	66,7%	100,0%
Donostia	2	0	2	100,0%	0,0%	100,0%
Curso 2010/2011	2	9	11	18,2%	81,8%	100,0%
Bilbao	2	7	9	22,2%	77,8%	100,0%
Donostia	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
Curso 2011/2012	3	8	11	27,3%	72,7%	100,0%
Bilbao	2	7	9	22,2%	77,8%	100,0%
Donostia	1	1	2	50,0%	50,0%	100,0%
Curso 2012/2013	1	8	9	11,1%	88,9%	100,0%
Bilbao	1	6	7	14,3%	85,7%	100,0%
Donostia	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
Curso 2013/2014	1	8	9	11,1%	88,9%	100,0%
Bilbao	1	6	7	14,3%	85,7%	100,0%
Donostia	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
Total general	12	39	51	23,5%	76,5%	100,0%

Un aspecto que profundizar para una siguiente etapa diagnóstica es la diferenciación entre las fases de tutoría (primero y segundo ciclo) pues implican un proceso y orientación diferentes, una más de acogida y en relación con el proceso universitario, la otra más orientada al mercado e inserción laborales por lo que queda pendiente analizar si hay diferencias en la distribución del personal tutor en relación con esas fases; e indagar si hay además una especialización y diferenciación dentro de la función tutora en este sentido.

Otro asunto que hay que indagar es si la participación e involucración del alumnado en las tutorías es igual entre chicos y chicas. Aunque la tutoría es parte del proceso formativo, no todo el alumnado lo asume, aprovecha y valora de la misma manera, y puede haber sesgos de género que analizar en este sentido.

4.3. DIAGNÓSTICO DEL EJE 3: INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN, DESARROLLO Y TRANSFERENCIA

En este apartado se presenta de forma descriptiva y cuantitativa algunos de los datos aportados por Deiker, oficina que depende del Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia y se ocupa de la Captación, Promoción, Gestión y Transferencia de la Investigación y sus resultados.

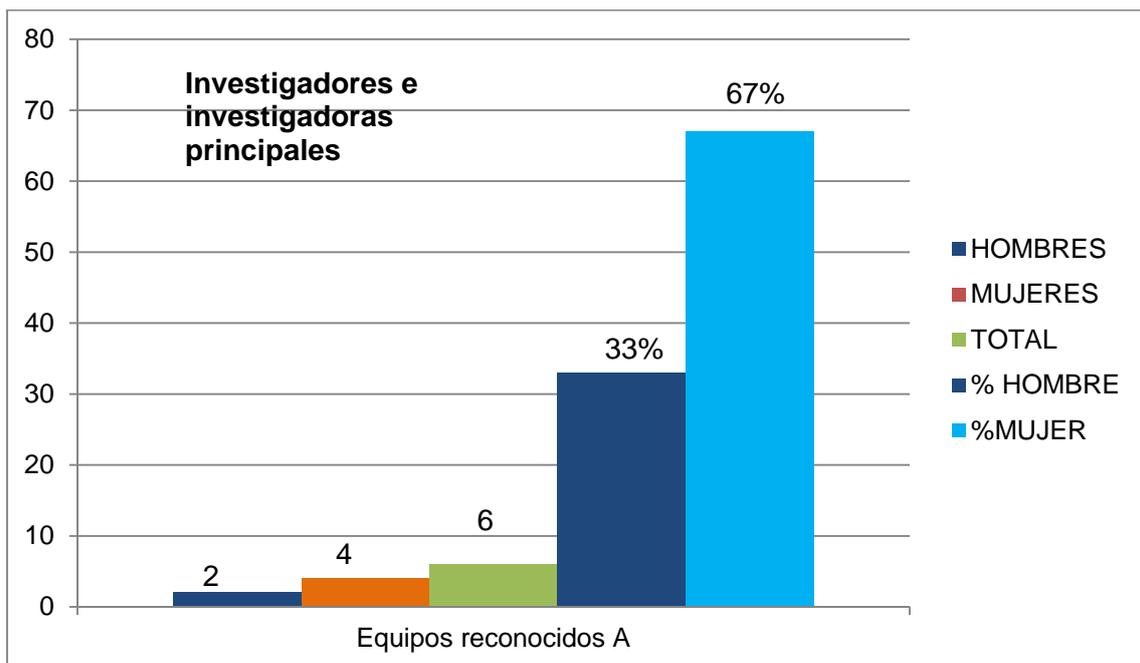
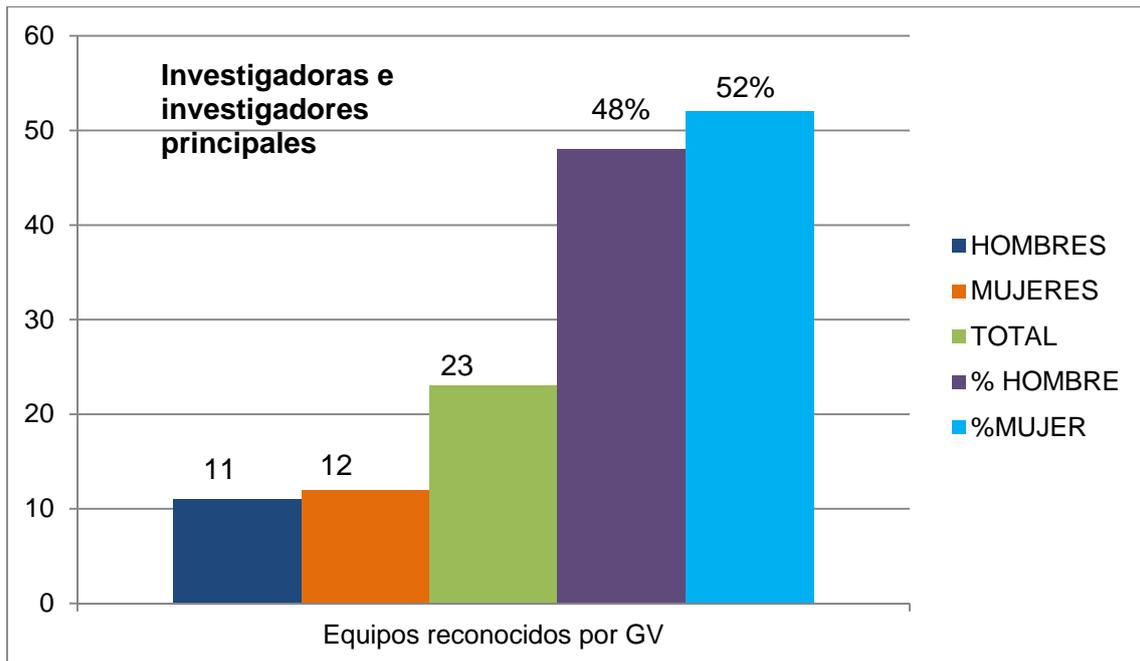
Se trata de una primera aproximación que necesitará de un análisis más detallado, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo de cara a identificar las principales problemáticas o desafíos en relación con este eje, y para poder priorizar acciones de mejora en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el área de la investigación. Realizamos esta afirmación previa ya que consideramos que para diseñar un buen plan de igualdad en el ámbito de la investigación es necesario trabajar tres aspectos: 1. La presencia y promoción de mujeres investigadoras y de sus carreras de investigación; 2. La visibilización y reconocimiento de los estudios de género y; 3. La transversalidad de la perspectiva de género en la investigación. Este diagnóstico presenta ahora algunos datos que pueden servir para el diseño de acciones con relación sólo al primer punto, quedando pendiente la obtención de información relativa a los otros dos.

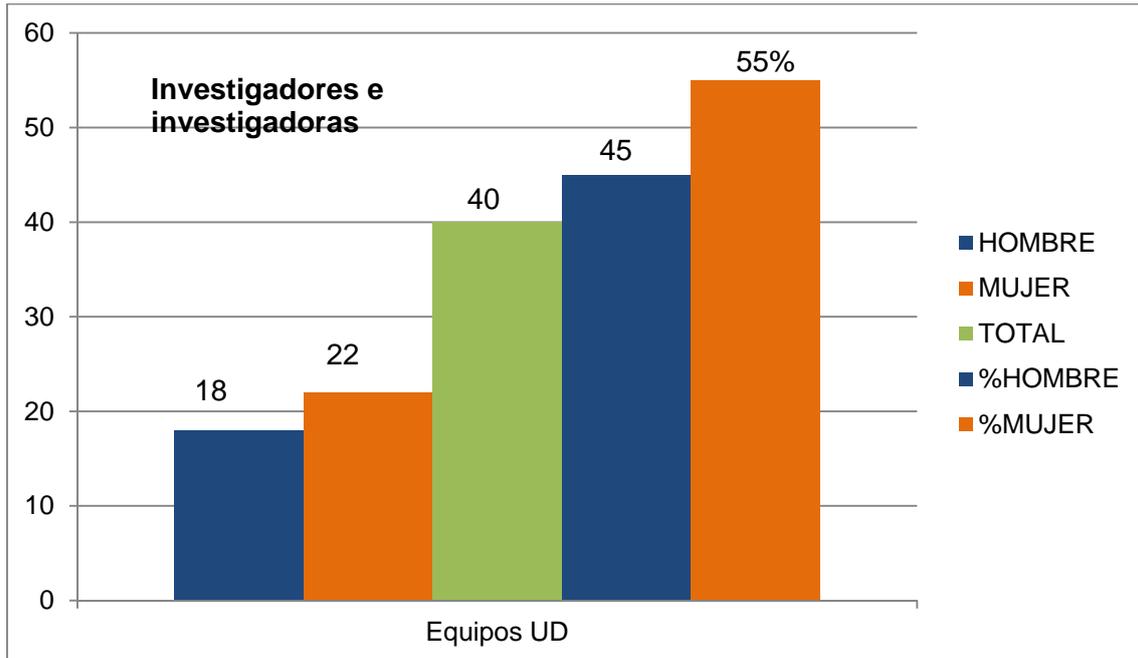
- Presencia de las mujeres y los hombres en la investigación

Un primer dato de interés es el número de investigadores e investigadoras principales de los equipos de la Universidad de Deusto. Resalta la presencia de una **auténtica paridad en la dirección de los equipos de investigación**, donde sobresalen las mujeres ligeramente, sobre todo en la dirección de los equipos que han obtenido el máximo reconocimiento (A) por parte del Gobierno Vasco: 4 investigadoras principales (IPs) mujeres y 2 IPs hombres.

El gráfico que se presenta adelante aporta información con respecto a tres categorías: el total de equipos reconocidos en las dos últimas convocatorias del Gobierno Vasco (2008 y 2013), los equipos reconocidos A y el total de equipos que clasificados por Deiker.

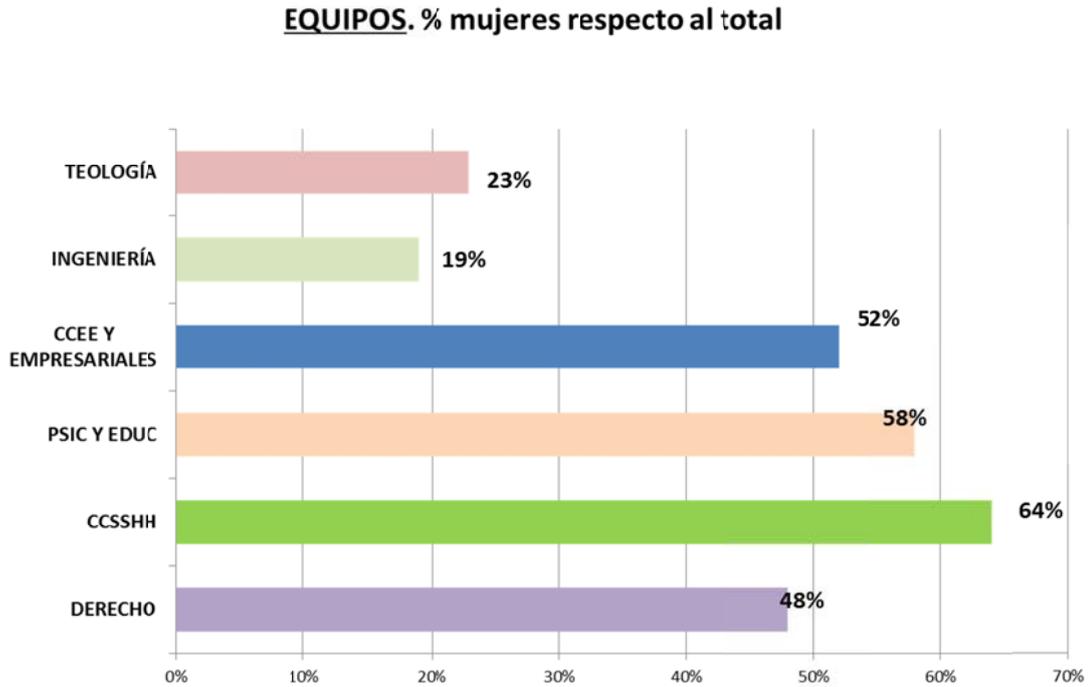
Gráfico 92. Investigador/a Principal (IPs) de los equipos de investigación





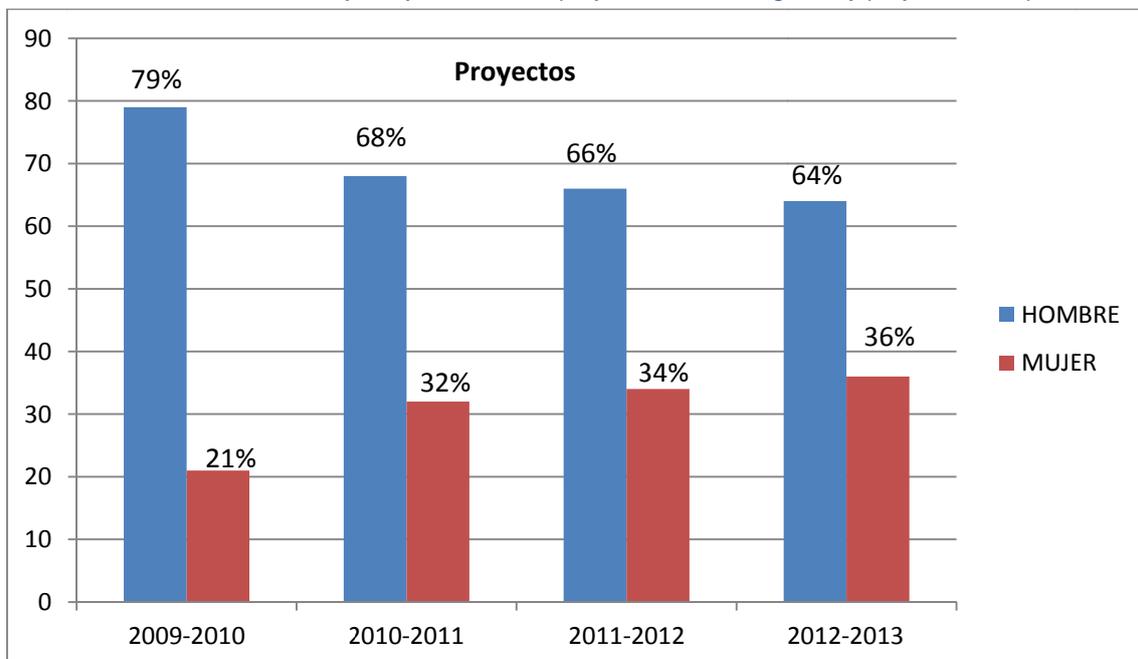
La paridad que observamos en la dirección de los equipos, no se mantiene en la composición de **algunos equipos** de investigación. Como se observa en el siguiente gráfico, en los equipos de las Facultades de Teología y de Ingeniería la presencia de mujeres investigadoras **se reduce considerablemente**. No así, en el caso del resto de Facultades.

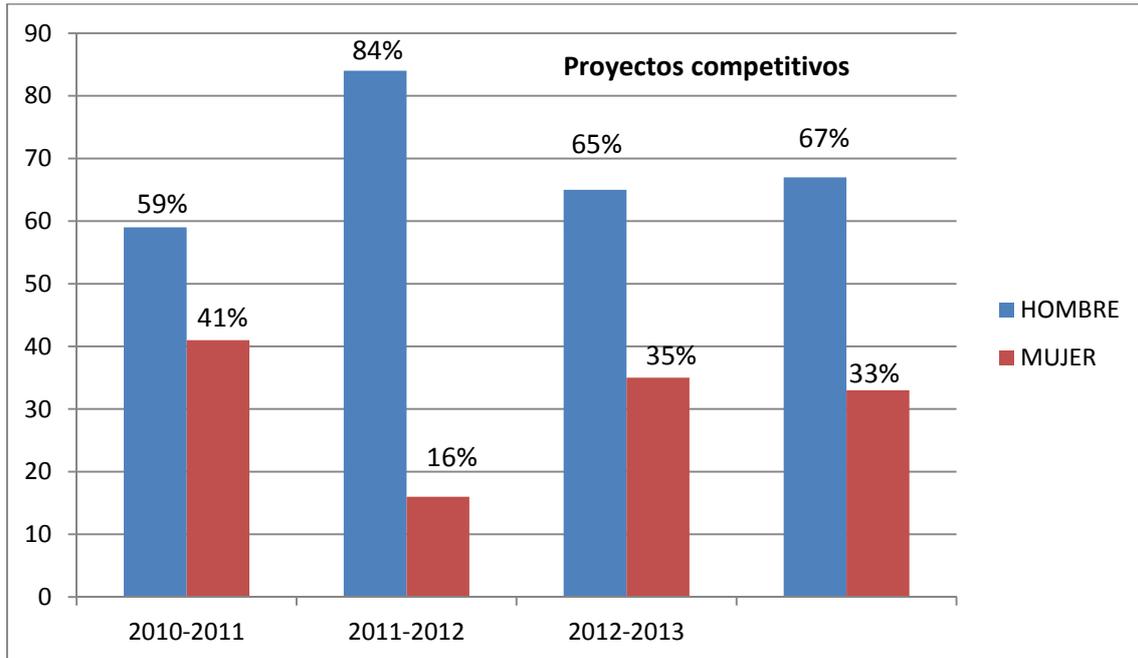
Gráfico 93. Porcentaje de mujeres en los equipos de investigación por Facultades



En cuanto a la presencia de las mujeres en los **proyectos de investigación** y en los **proyectos en convocatorias competitivas**, se observa, de nuevo, una **menor participación de las mujeres**, en porcentajes que rondan el 30%.

Gráfico 94. Presencia de mujeres y hombres en proyectos de investigación y proyectos competitivos



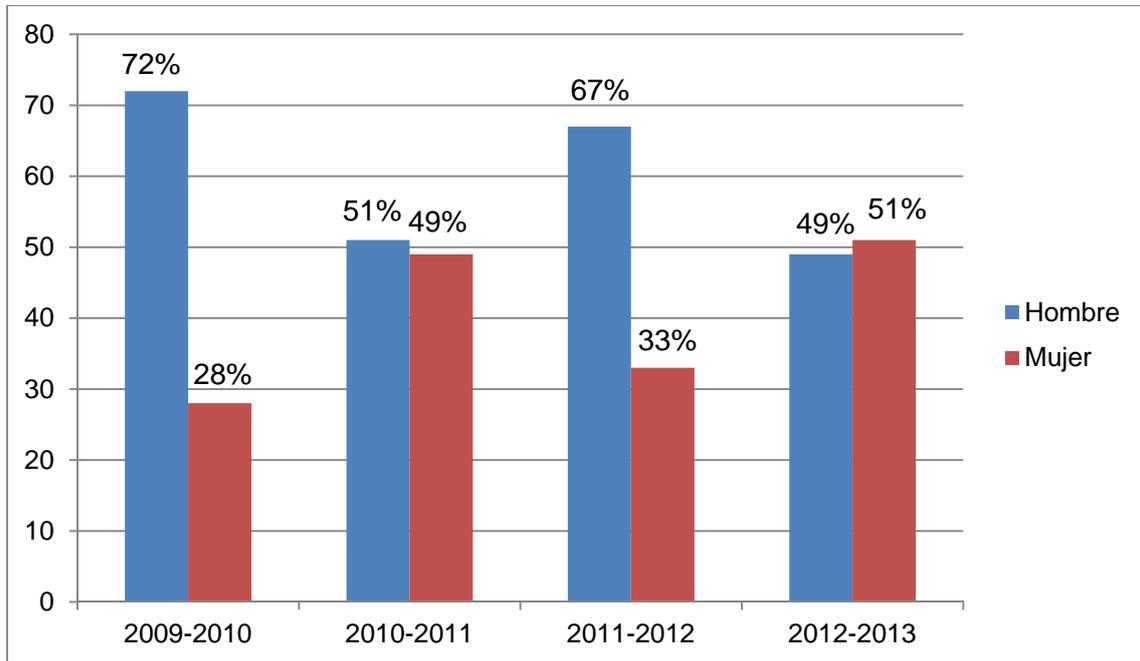


- Producción científica y participación académica

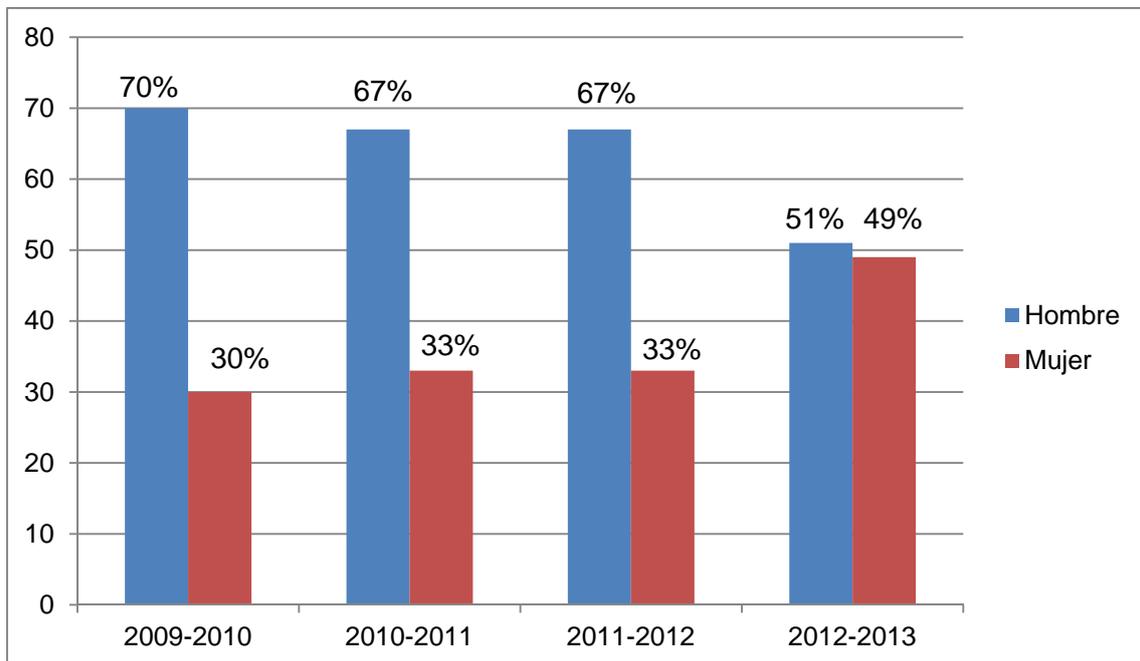
Según los datos proporcionados por Deiker en relación al PDI, mujeres y hombres investigadores poseen similares publicaciones de libros y capítulos de libros, sin embargo, la producción científica de **artículos de impacto** y la participación en Congresos es significativamente superior en el caso de los **hombres**. Curiosamente, un análisis de la evolución en los últimos años, revela que si bien ha habido un incremento de las publicaciones de las **mujeres**, sobre todo de libros y capítulos de libros, se ha producido una **reducción de su presencia en congresos**.

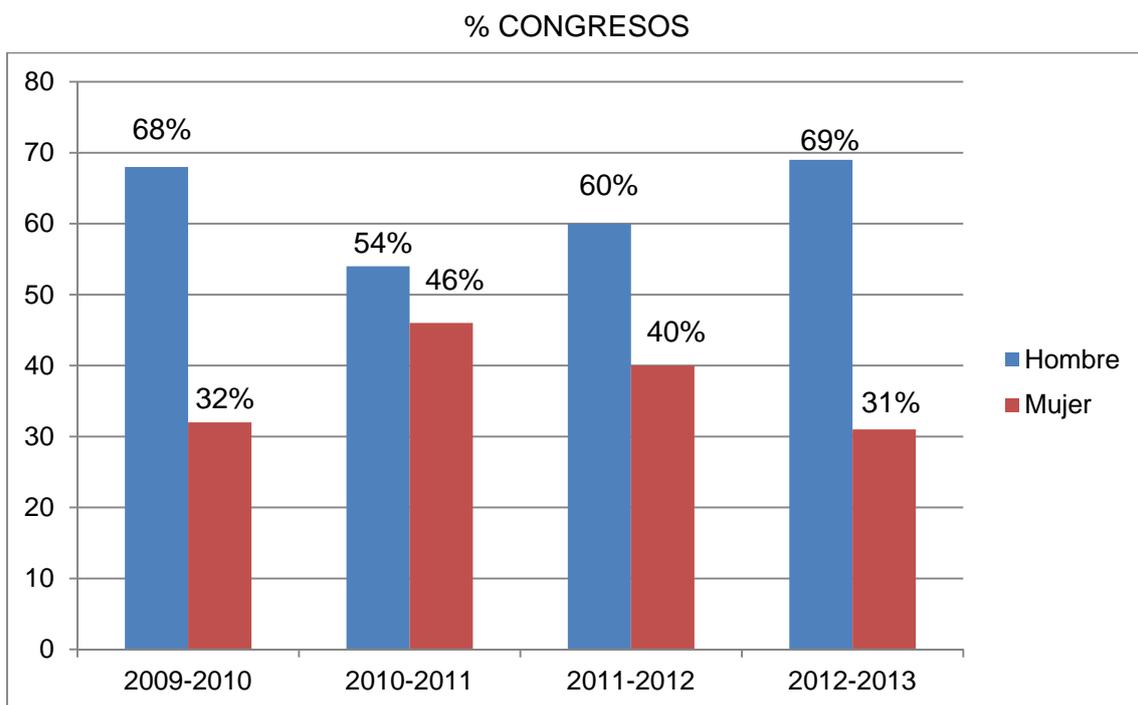
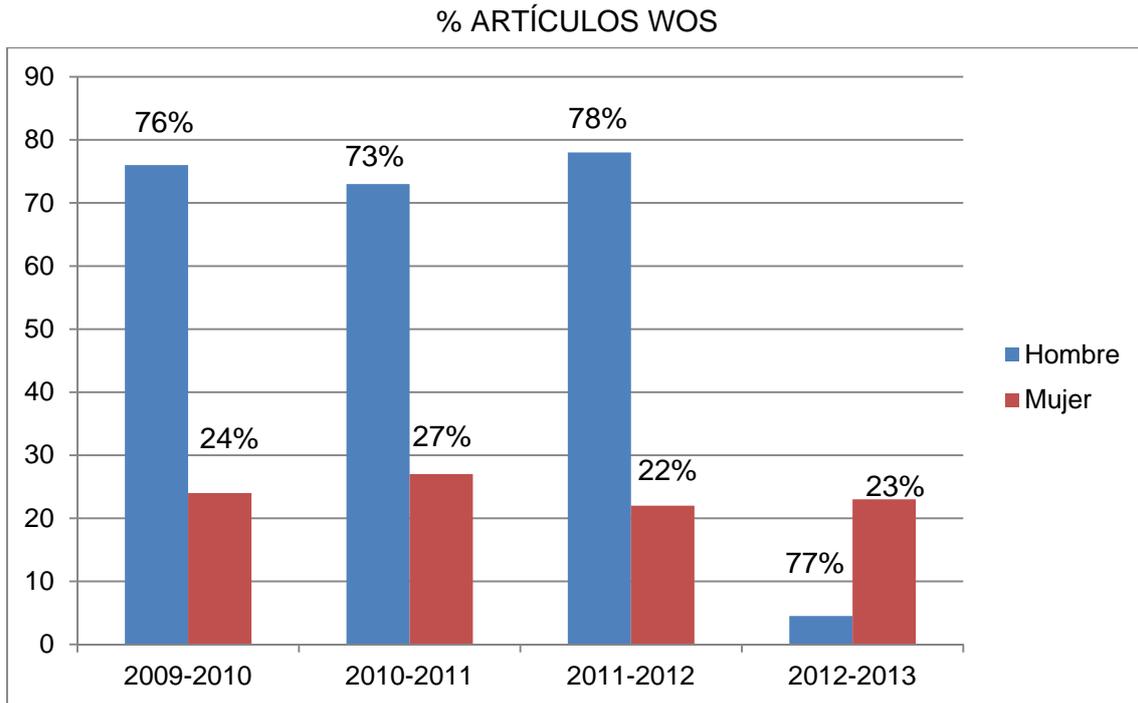
Gráfico 95. Producción científica de las mujeres y los hombres investigadores/es

% LIBROS



% CAPÍTULOS





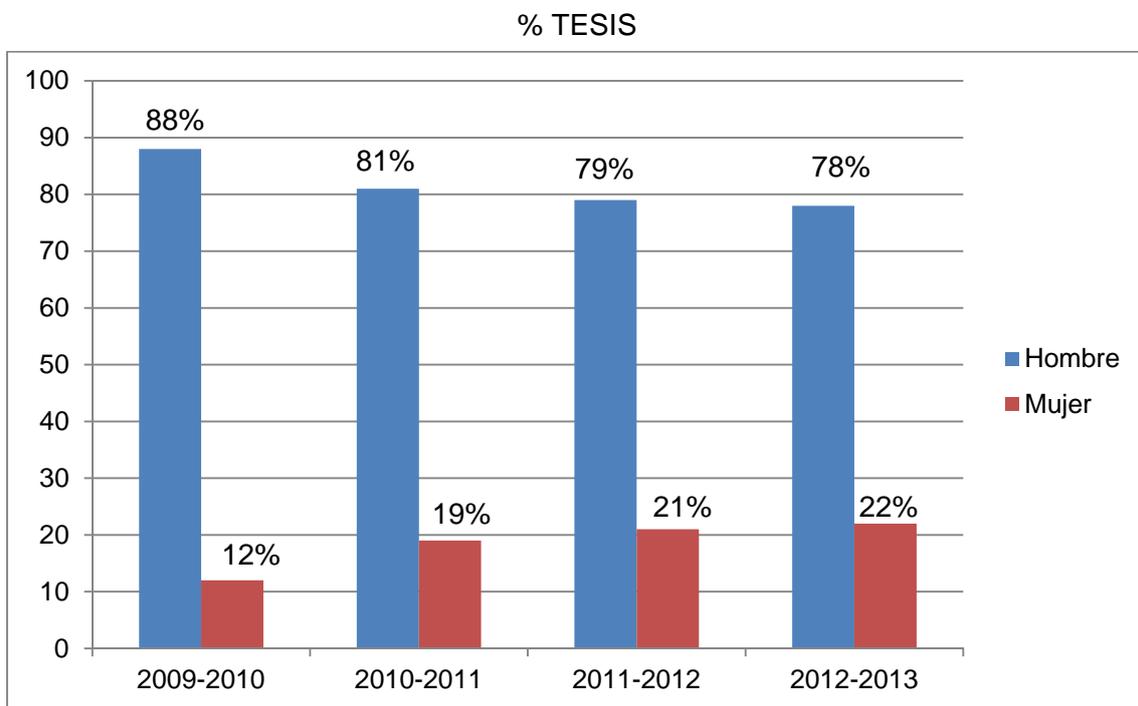
Si nos centramos en otros indicadores de producción científica, observamos que las **mujeres defienden menos tesis doctorales** que los hombres, y aunque el número se ha incrementado, el hecho de que sea menor es un dato que corrobora el “**efecto tijera**” en las Universidades.

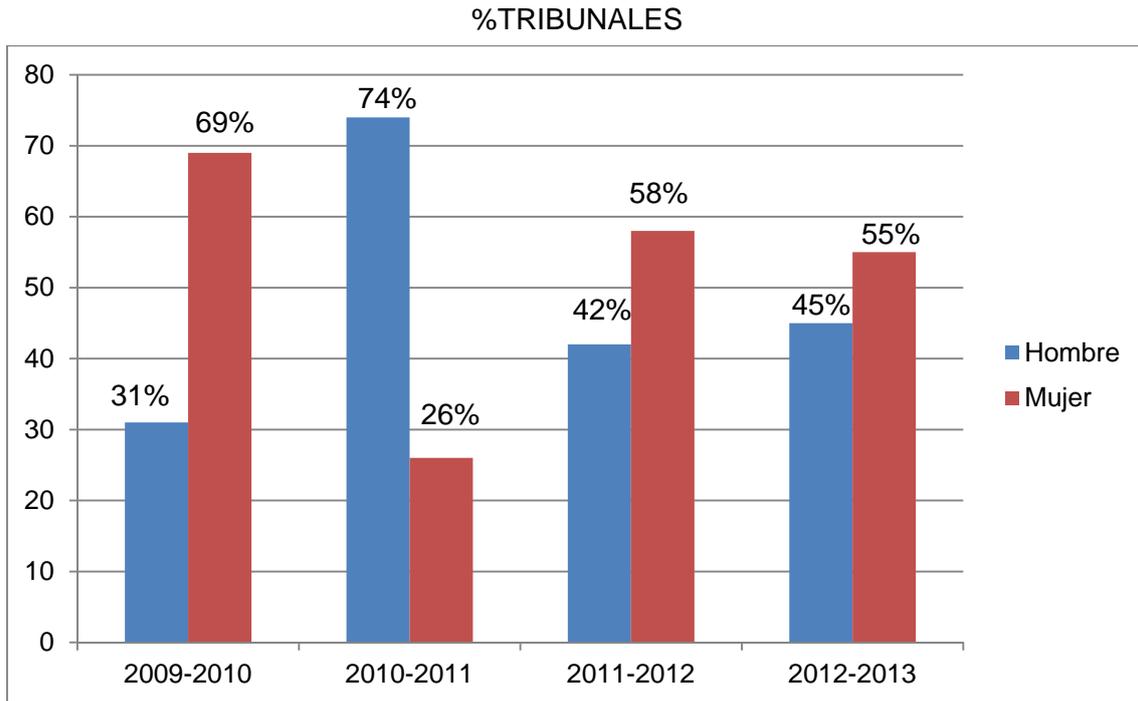
A pesar de que defiendan menos tesis, han participado en los Tribunales de

tesis en una proporción más o menos paritaria respecto a sus compañeros varones, a excepción de uno de los años analizados en que disminuyó drásticamente.

No hay información desagregada por facultades que permita conocer cómo se comportan en este caso las distintas composiciones de la plantilla de cada Centro y si hay sesgos de género en relación con las disciplinas de las tesis u otras características de los tribunales.

Gráfico 96. Presencia de mujeres y hombres en Tesis y Tribunales





Como se comentaba al iniciar el diagnóstico del ámbito de investigación, será necesario obtener más indicadores cuantitativos y cualitativos para completar la descripción de la situación relacionada con este eje y obtener más información de cara a la priorización de acciones de mejora.

4.4. DIAGNÓSTICO DEL EJE 4: PROYECCIÓN SOCIAL

A través del cuarto eje del diagnóstico se busca reconocer cómo se concreta y comunica el compromiso con la igualdad de género de la Universidad hacia fuera de ésta, por lo que se analizan dos ámbitos específicos de actuación: uno relacionado con la comunicación institucional y otras acciones de promoción y divulgación del conocimiento entre la sociedad en general, identificando la visibilidad diferenciada de hombres y mujeres en ellos, así como la presencia explícita -o ausencia- de contenidos relacionados con la igualdad de género. El otro ámbito es el de las relaciones que establece la universidad con otras organizaciones, instituciones, entidades y actores sociales, relaciones que tienen un sentido social, de desarrollo del entorno, solidaridad y cooperación, y en las que se analiza el perfil de las instituciones o contenido de las colaboraciones conjuntas, y su afinidad con los intereses de género. Esto permite reconocer en qué medida la acción universitaria que se desarrolla en y o a través de otros espacios sociales y redes manifiestan el trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres como una prioridad.

El análisis de estos dos ámbitos es preliminar debido a varias razones, entre ellas, la carencia de registros sistemáticos o de bases de datos homogéneas de las cuales partir, por lo que para cada tipo de material se hizo un trabajo distinto tanto en alcance –por el número y características de la información procesada- como en profundidad analítica, respondiendo a las posibilidades de acceso a la información, al tiempo y recursos disponibles, y a las características mismas de los datos recogidos. Además de ahondar en su revisión, y ampliar el número de materiales analizados, el diagnóstico del eje de proyección social podría incluir otros muchos indicadores e incluso ámbitos para tener una perspectiva más completa de las maneras en que la igualdad -y las mujeres- están o no presentes en la acción de Deusto hacia la sociedad y en las formas de comunicar y divulgar el trabajo universitario.

Este diagnóstico preliminar se estructura de la siguiente forma:

- ✓ Medios de comunicación
- ✓ Divulgación del conocimiento
- ✓ Redes y relaciones de colaboración

- Medios de comunicación

Se analiza la presencia de hombres y de mujeres en uno de los principales recursos o medios de comunicación de la Universidad: la página web. Debido a que la cantidad de información de la página web es muy extensa, se eligieron las noticias que publica la universidad como objeto central de este diagnóstico. Se priorizó este medio digital, y sobre todo las noticias, debido a que en este tipo de comunicaciones es la universidad la responsable del contenido que se publica –no hay colaboraciones externas, como puede suceder con la revista de la Universidad, *Deusto*, u otros medios-, y a que es una fuente pública de información sobre la institución y para la comunidad universitaria, de acceso abierto, y de actualización recurrente –a diferencia, por ejemplo, de los folletos publicitarios-.

Aparte, las noticias son mensajes breves y en términos metodológicos esto hizo más fácil su revisión. Cabe señalar que las noticias suelen componerse no sólo de texto, sino también incluir fotografías. Esto es importante como parte de la construcción y difusión de una imagen gráfica respecto al personal y acciones de la Universidad, objeto central de las noticias publicadas, pero el análisis realizado se centró únicamente en el componente escrito. Este análisis preliminar sólo tomó en cuenta el número y sexo de personas que aparecen en las notas, no se hizo un análisis cualitativo respecto a esa presencia, cuestión que podría incluirse en un estudio posterior. Asimismo, hay que señalar que aunque la mayor parte de las noticias se refieren a personas o actividades propias de la Universidad de Deusto, hay un porcentaje mínimo de notas de prensa que provienen de otras instituciones o portales pero que se difunden en la web de Deusto por ser de interés para el alumnado o la comunidad académica, como es el caso de noticias relacionadas con la CRUE o tomadas del portal de Universia, entre otros. Debido a su poca relevancia numérica y a que, finalmente, son parte de lo que se ha publicado en la web de Deusto, se han mantenido dentro del universo estudiado.

Para la revisión de las noticias se definió un período relativamente corto respecto a los plazos que se han tomado para otros indicadores, es decir, en este caso de un solo año. Este período se considera que puede ser ilustrativo de una tendencia en la comunicación institucional, aunque es difícil saber si habría períodos o condiciones que significaran una tendencia distinta. Se ha analizado el periodo comprendido entre junio de 2013 y mayo de 2014.

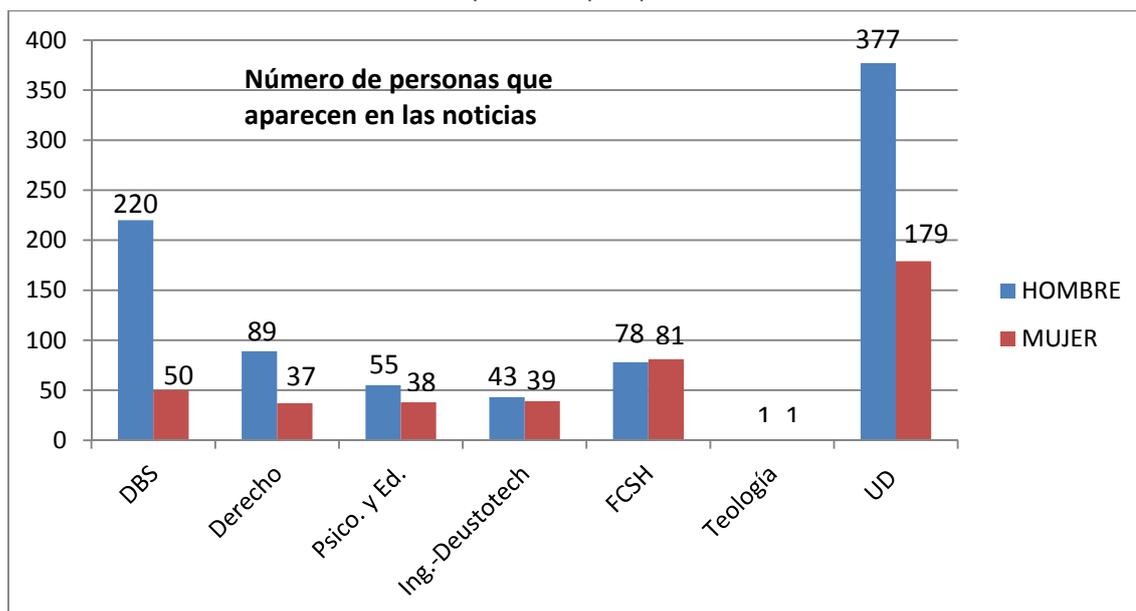
Aunque la redacción de las notas se realiza en gran medida en las Oficinas de Comunicación y Marketing, los centros y facultades también suelen enviar sus propias noticias por lo que el estilo y cantidad de la información es sumamente variable y dispar, afectando la manera en que se refiere la participación de hombres y de mujeres en los eventos reportados según las fuentes de las que provenga cada nota.

El total de noticias que se han recogido es de 533, de las cuales se analizaron 524 debido a que en 9 de ellas la contabilización de sus protagonistas era difícil por el enorme número de presencias tanto masculinas como femeninas. Estas presencias representan a personas de toda la comunidad universitaria, es decir, hay noticias relacionadas tanto con el alumnado como con el personal y autoridades de la Universidad de Deusto.

La **presencia de hombres y de mujeres en esas noticias es bastante dispar**, en las noticias aparecen citadas cerca de mil quinientas personas (1,484 presencias o referencias) -lo cual supone que aparezcan en promedio cerca de tres personas por noticia-, de las cuales el 68% son hombres y sólo 32% son mujeres.

Si se analiza por Facultades se observa que la composición por sexo de cada una de ellas no se relaciona con la presencia de hombres y de mujeres en las noticias que se comunican, y que **las diferencias más significativas están en la DBS, Derecho, y también en noticias relativas a la Universidad de Deusto** más allá de las Facultades (“UD genérico”), casos en los que se duplica o incluso cuatriplica la presencia masculina respecto a la femenina.

Gráfico 97. Número de personas que aparecen en las noticias



La **desigualdad respecto a la presencia de hombres y mujeres** en las noticias es clara no sólo por los llamativos contrastes en algunas de las facultades, sino porque el protagonismo o visibilidad en las noticias no guarda relación con la composición del personal de las facultades, es decir, en las que están feminizadas, como puede ser el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, es notorio que sea tan similar la presencia de hombres y mujeres. Evidentemente, la desproporción de hombres y mujeres en cargos directivos de alto rango, que son quienes suelen protagonizar actividades relevantes o acciones que merecen ser reportadas, produce en gran medida el desequilibrio entre quienes ocupan la atención comunicativa. Es claro que en las noticias generales de la Universidad de Deusto, en las que destaca la presencia de figuras, como el Rector, habrá una diferencia entre la aparición de hombres y mujeres en los mensajes, pero esta situación no tendría por qué reproducirse en la comunicación relacionada con las facultades.

Hay que considerar una limitante metodológica de la revisión realizada que puede influir en la sobrepresencia masculina: sólo se hizo un conteo de personas, sin considerar su protagonismo o las razones por las que aparece su nombre en la nota. Así, si alguna figura pública acude a algún evento y el hecho se reporta en la nota, su presencia se contabiliza en este análisis, aunque no haya realizado ninguna actividad. Este es el caso de la Deusto Business School; facultad en la que la redacción de las notas suele recoger los nombres de personas destacadas que asisten a los eventos, usualmente

figuras del mundo de los negocios y de la política, aunque no necesariamente estén vinculados a la Universidad ni al proyecto sobre el cual se habla, y marcando un desbalance importante en la presencia de hombres y mujeres en las noticias. De la misma manera, debido a la sencillez de la metodología empleada, obviar el contenido de las notas hace que una sola acción marque una tendencia distinta a la habitual respecto a una facultad o centro, como es el caso de Ingeniería, en donde el Premio Ada Byron acapara la mayoría de las noticias en las que hay una gran presencia femenina, disparada de manera proporcionada respecto a lo que suele ser la comunicación relacionada con esta facultad.

Algo que remarcar respecto al contenido de las noticias es que en aquéllas en las que se hace referencia a premios o reconocimientos, la presencia masculina y femenina es bastante similar (79 hombres y 75 mujeres). Queda pendiente, primero, diferenciar si esas personas entregaron o recibieron los premios, y además, analizar con detalle cuántas mujeres y cuántos hombres han sido premiados, cuáles son los ámbitos o motivos de esos premios, las instancias o entidades que los otorgan y otras características de ese entorno de reconocimiento al trabajo académico del personal y del alumnado y a la labor de la institución.

A pesar de las muchas limitaciones de la metodología empleada y de lo básico de esta primera revisión de las noticias, es indiscutible una enorme diferencia en la presencia y visibilidad que hombres y mujeres tienen en los actos que se anuncian en las noticias de la página web de Deusto. Y, además, que este hecho no se corresponde con la constitución de la plantilla ni de la matrícula.

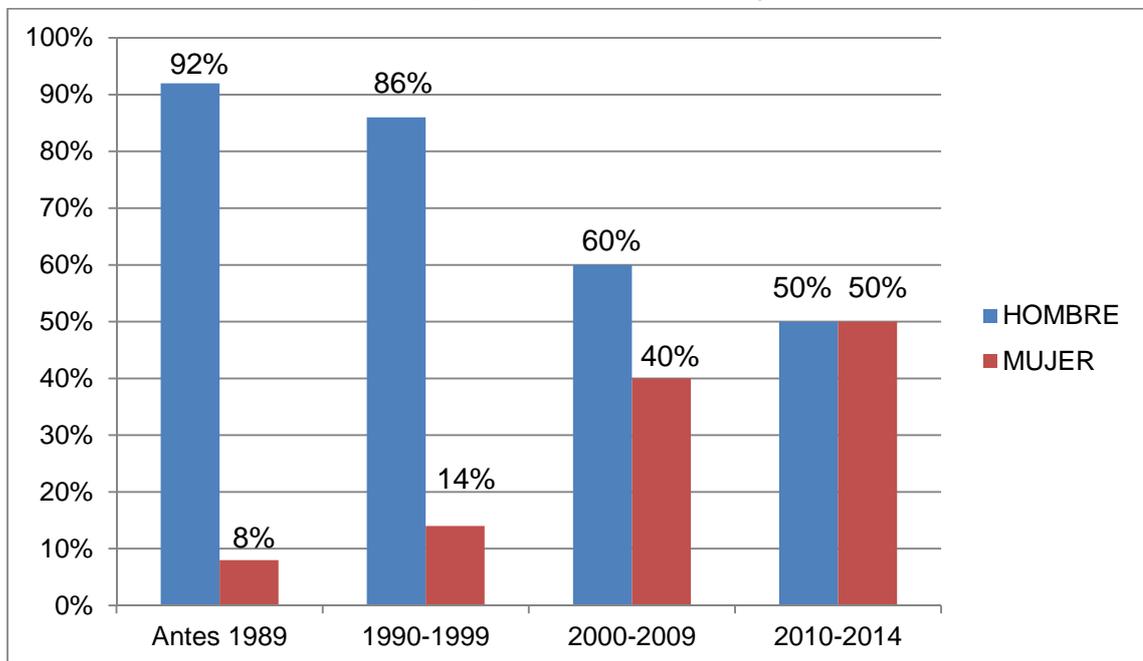
- Divulgación del conocimiento

En este apartado se analizan dos recursos diferentes: las publicaciones (académicas) de la Universidad y el ciclo Deusto Forum, una de las muchas actividades de divulgación y educación permanente que se ofrecen a la sociedad general (conferencias), y que por su carácter cíclico, resulta pertinente para analizar su trayectoria. En estos casos, lo que se estudia es la participación de hombres y de mujeres como en la producción del conocimiento, es decir, su autoría o presencia como ponentes, en el caso de las conferencias.

Respecto a las publicaciones, se hizo una revisión del catálogo para contabilizar el número de autores y autoras. Cabe señalar que en varios casos se ha utilizado sólo la inicial del nombre por lo que no es posible saber el sexo del autor y se han excluido esas referencias.

Se han indexado un total de 1,233 trabajos publicados, el 67% de autores y 32% de autoras. Destaca la evolución de las diferentes décadas, por ejemplo, hasta 1989 había un 92% de autores, y a partir del 2010 este porcentaje ha bajado drásticamente, a un 49%, estableciéndose **una pauta equitativa en la divulgación de la producción científica** tanto por hombres como por mujeres.

Gráfico 98. Porcentaje de autoras y autores de obras (catálogo UD) por etapas



Estos datos requerirían trabajarse más para identificar qué porcentaje de publicaciones corresponden a personal de la institución o a personas externas, qué relación guardan esos porcentajes con la composición de la plantilla laboral en cada una década, y sobre todo, establecer relaciones con la participación de hombres y mujeres en las facultades y en proyectos de investigación de los que se presume se originan las publicaciones. Esto parece relacionarse con el impulso de la I+D en la Universidad y las fechas en las que se incrementa la publicación por parte de las mujeres. Igualmente, los criterios para publicar y otros elementos del contexto editorial y financiero pueden significar cambios estratégicos o bien circunstancias azarosas que afectan el número de publicaciones y su producción. Los datos también adquieren otro significado

cuando se identifica, por ejemplo, que en los primeros años aquí estudiados había años en los que el número total de publicaciones era mínimo, como en 1985 y 1986, que sólo se publicaron 4 ó 5 obras, mientras que en 2008 hubo un total de 128. Debido a esto, tal vez identificar el número de autores y autoras no sea el mejor indicador sobre el acceso de unos y otras a los medios para difundir el conocimiento científico, pero los datos reflejan, sin duda, un creciente protagonismo femenino en esta labor.

Otro dato es que **existen áreas del conocimiento**, departamentos o proyectos cuyas publicaciones presentan **grandes disparidades** respecto a la autoría, por ejemplo, no hay ni un solo trabajo en Lingüística ni en Trabajo Social que hayan sido publicados por hombres, en temas como el de Migraciones internacionales hay 18 autoras frente a 3 autores. En contraste, en Historia, Arqueología, Letras, Ingeniería, Derecho, Ética, Derechos Humanos, Derecho y Genoma, y Ayuda Humanitaria más del 80% son autores, y en áreas como Pedagogía y Teología el 100% de los trabajos publicados por la Universidad son de hombres.

Asimismo, la participación de unas y otros varía **según la línea editorial o tipo de material**: hay más mujeres autoras de manuales, cuadernos y recursos de formación continua que hombres (71 mujeres y 57 hombres).

En otras colecciones las proporciones cambian pero tienden a ser más o menos equilibradas (Orkestra: 53% autores y 47% autoras, Estudios de Ocio: 42% hombres y 57% mujeres, Serie Manor 44% autores y 56% autoras), etc.

De nuevo, la diferenciación de esta información por décadas, así como identificación de pautas en la evolución de las facultades, en la plantilla del personal, proyectos editoriales, etc. ayudaría a afinar el análisis y a entender cómo en campos del saber que usualmente suelen estar tan feminizados en este caso podría ser la Pedagogía o las Letras la divulgación a través de las publicaciones de Deusto esté tan masculinizada, entre otras preguntas. Si bien es interesante, esta mirada retrospectiva no es viable, pero sí podría hacerse una diagnóstico centrado en la publicación de los últimos años y tener acceso a otra información sobre financiamiento y políticas editoriales que ayuden a identificar si hay o no sesgos de género tanto en el acceso a la publicación como en los campos del saber y tipos de colecciones.

Respecto a la presencia masculina y femenina en las conferencias **Deusto Forum**, se constata, también una **sobrepresencia de los hombres**.

Deusto Forum es un ciclo periódico, con una trayectoria de veinticinco años, tiempo en el que ha variado tanto su organización como objetivos, y en los últimos años ha empezado a trabajar en colaboración con otros centros o facultades para “alojar” eventos que, en sentido estricto, no corresponden a la lógica del ciclo según se había realizado en años previos o, en todo caso, cuya definición y planeación no dependen sólo de Deusto Forum.

Aun así, durante años, este foro ha sido considerado parte importante del Proyecto Universitario en tanto busca dar “el servicio de la Universidad a la sociedad”, al consistir en un “esfuerzo por brindar un modelo de convivencia en que el diálogo respetuoso prevalece sobre las tendencias oponentes y disgregadoras”; y pretender la “apertura a todo tipo de ideas útiles a la sociedad, su exposición, reflexión y discusión, con una específica óptica universitaria” (citado en Cortina, 1995: 113).

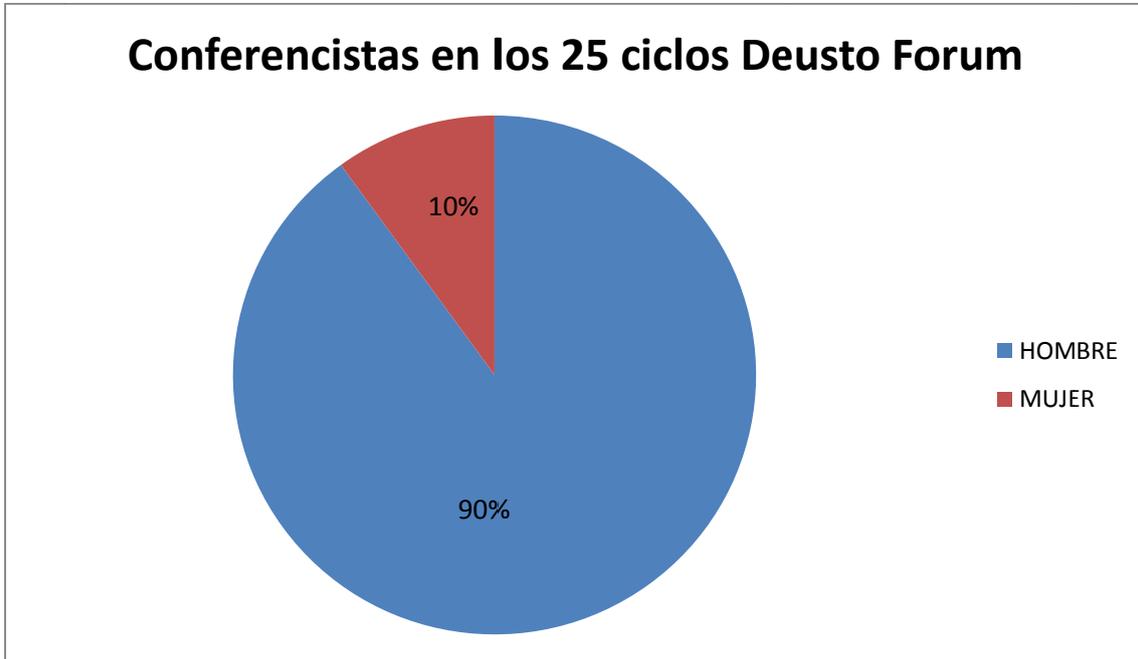
Los temas a ser tratados se agrupan en ciclos con un denominador común. Estos ciclos se prolongan a lo largo de todo el curso académico, tienen una duración variable, que puede ir desde un par de sesiones hasta toda una semana, y puede haber cursos en los que haya más de un ciclo por lo que no hay un formato ni periodicidad definidos.

Casi sin excepción, se cuenta con personas externas a Deusto como conferenciantes pues pretende constituir un espacio para atraer a la Universidad ideas externas y personajes o figuras relevantes, sean del ámbito de la política, la economía o la cultura, entre otros. El público que asiste varía entre 50 y 200 personas, dependiendo de la temática del ciclo. Habría que subrayar que tal afluencia, para una actividad cíclica y con larga trayectoria es considerable, y además, que una parte del público es más o menos estable, pues el ciclo cuenta con una lista de suscripción a un boletín que crea una dinámica de información y afluencia más o menos permanente.

Destaca que es mínima la participación de las mujeres como conferencistas en esta actividad. Cada ciclo puede integrar varias conferencias por lo que son cientos de personas las que han participado en las más de dos décadas que

lleva desarrollándose. El total de conferencistas asciende a 390, pero el 90% de los invitados han sido hombres y sólo un 10% mujeres.

Gráfico 99. Conferencistas Deusto Forum



Al igual que con el resto de actividades, a lo largo del tiempo se nota un cambio, aunque en este caso muy lento y ligero, en el incremento de la participación femenina.

Figura 100. Participación de conferencistas en Deusto Forum

Período	Hombres	Mujeres
1989-1998	95,68%	4,31%
1999-2008	92,74%	7,25%
2008-	81,88%	18,11%

La participación de las mujeres no sólo varía en relación con el tiempo, sino también con el tema de cada ciclo de Deusto Forum. Entre los ciclos con al menos un 20% de presencia femenina, destacan los siguientes: II y IV Semanas Verdi; Vivir, ¿para qué?; Bizkaiweek; Experiencias para la convivencia: protagonismo de víctimas y victimarios; y Ciencia y Religión: Dios y las religiones en la era de la ciencia. Hay 19 ciclos en los que no se ha contado con la participación de ninguna sola mujer, y no es necesaria o solamente en aquellos ciclos de los primeros años, sino que en ediciones recientes, sigue habiendo algunas con 0% de presencia femenina. La distribución total de las y los expertos invitados a los ciclos Deusto Forum se puede ver en el anexo 3.

De estos datos no sólo resalta el poco espacio que se otorga a las mujeres en un ciclo relevante dentro de la Universidad de Deusto (38 invitaciones a mujeres y 352 a hombres), sino que, además, hay eventos dirigidos a temas tan fundamentales como la realidad local, debates sociales, políticos y educativos en los que no se cuenta con la voz de las mujeres. Esto, aparte, tiene importancia en tanto se supone que uno de los objetivos del foro es contar con la participación de personas externas a la universidad que aporten nuevas visiones o temas para enriquecer a la institución.

Evidentemente este ciclo no sólo no agota sino que no representa la mayoría de los eventos de formación permanente y de divulgación, hay en Deusto innumerables jornadas, congresos, simposios, conferencias y otras actividades en las que no sólo hay una presencia más equilibrada de hombres y mujeres sino que también pueden tener un contenido relacionado con la igualdad. Aún así, no deja de ser uno de los ciclos sostenidos a lo largo de los años, significativo para la institución, y de interés por el tipo de figuras o personajes que participan en éste, constituyendo una fuente de prestigio de y para la Universidad, y la comunicación de una imagen asociada a ella (cabe volver a decirlo, en masculino).

Hacer el recuento sobre otro tipo de eventos es una de las tareas pendientes, o puede, al menos, iniciarse el registro de actividades para un posterior análisis, pues de nuevo, la falta de información sistematizada o disponible respecto al amplio abanico de acciones de proyección social de esta índole es un obstáculo para este diagnóstico.

- Redes y relaciones de colaboración

En este apartado se analiza la participación y vinculación de la Universidad con otras instituciones y organizaciones del entorno. El análisis se ha hecho a partir de la revisión de los convenios que han sido firmados por centros, facultades o por el rectorado y que están disponibles en la Secretaría General. Esta revisión tiene varias limitaciones, por un lado, que no representa la totalidad de los convenios existentes, pues no todos están archivados en Secretaría, como es el caso del total de documentos relacionados con la Facultad de Psicología y Educación que ha quedado fuera de esta primera revisión. Por otro lado, no todas las relaciones de colaboración con instancias y organizaciones se establece vía convenios, por ejemplo, en el caso de Deusto Campus, muchas de las actividades que se hacen con proyectos sociales u ONG se realizan sin que exista de por medio un convenio formalizado, por lo que no hay un registro que ayude a identificarlos. Aun así, se revisó cada uno de los convenios disponibles a partir de 2010 y hasta 2013, y se formó un registro con los convenios que se consideró que tienen un interés particular en términos de la política de RSU de la Universidad, por lo que se trabajó sólo con esta selección.

La selección para identificar convenios relevantes en términos de RSU es preliminar puesto que en los convenios no se especifica necesariamente el objeto social de las entidades firmantes, ni el objetivo o tipo de proyecto convenidos. Como criterio de selección se estableció una serie de palabras clave asociadas a los distintos ámbitos o ejes de interés para la política de RSU de Deusto, y se eligieron los convenios por el tipo de trabajo, misión u objeto de la institución u organización externa firmante. Así, por ejemplo, de las decenas de convenios que existen con empresas, sólo se incluyeron aquéllas empresas que tengan especial interés social o cuyo campo de trabajo o servicios se relacionen con temas relevantes desde una óptica de responsabilidad social (en términos de ciudadanía, justicia, inclusión social, igualdad de género, sostenibilidad, diversidad, etc.). Aún así, analizar las relaciones de Deusto con las organizaciones e instituciones del entorno requiere un trabajo mucho más

fino que parta de información más detallada sobre el tipo de prácticas que desarrolla el alumnado o de proyectos en los que se colabora, de los contenidos de esos, y de la población beneficiaria de las acciones en los que participa la universidad.

Con todo y las limitaciones referidas, es posible reconocer en qué ámbitos sociales y con qué tipo de organizaciones y proyectos existen más actuaciones de Deusto, así como el tipo de esfuerzos o prioridades que deberían de establecerse para abarcar de manera más equilibrada y justa la respuesta a necesidades de la sociedad en este caso relacionadas con la igualdad de género pues en esta somera revisión es claro que es uno de los ejes de responsabilidad social menos trabajado a través de los proyectos y convenios que se realizan con otras organizaciones e instituciones.

Según los datos disponibles a la fecha, **el 5% de los convenios de prácticas** tienen un **componente vinculado directamente** con el trabajo por la **igualdad** entre hombres y mujeres. Es decir, se encontraron 15 convenios de prácticas orientadas a esta labor, de un total de 275 seleccionados.

Estos 15 convenios se asumen como propios del trabajo por la igualdad debido al carácter de las asociaciones en las que se desarrollan las prácticas -y a partir de la búsqueda de información sobre estas en sus páginas web, ya que en ningún caso se especifica en el convenio el ámbito o proyecto específico en el que participará el alumnado-. Debido a eso, hay en el listado algunas instancias como el “Consortio Mungialde de Servicios Sociales” que entre los múltiples servicios que ofrece hay algunos como asesoría a mujeres violentadas y otras intervenciones para combatir la exclusión social, y se atribuyen a las prácticas en este Consortio un trabajo en el ámbito de la igualdad de género, aunque dicha atribución puede no ser errónea. Asimismo, es posible un subregistro debido a la falta de datos. Hay instituciones en las que se realizan prácticas como las residencias para personas mayores, fundaciones de cooperación internacional, o instituciones de acogida e intervención social, entre otras, que podrían suponer la existencia de un trabajo con población femenina e incluso proyectos con perspectiva de género pero que no se especifica en los sitios web ni se explicita la atención a estos colectivos o temas como prioridades de las instituciones ni de las prácticas acordadas con la Universidad, por lo que se excluyen del listado de convenios seleccionados en relación con el trabajo por la igualdad de género aunque bien

podrían suponer un incremento significativo de estos si se contara con la información completa.

Otro dato indicativo es que **todos estos convenios pertenecen a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas** y fueron firmados a partir de septiembre de 2012, no se encontraron registros previos ni en otras facultades (podría haberlas en Psicología y Educación, pero no se tiene información).

El listado de instancias que forman este pequeño universo es el siguiente:

1. Equipo Psicosocial de Juzgado (Gobierno Vasco)
2. Fundación Osatu (mujeres embarazadas en situación de exclusión o desprotección)
3. Asociación Askabide (trabajo con personas ejercen la prostitución)
4. Asociación Educativa Berriztu (trabajo con adolescentes, mujeres y sus hijos/as, menores extranjeros no acompañados, familias, adultos con problemas o dificultades de relación, profesionales de las relaciones de ayuda y educación)
5. Consorcio Mungialde de Servicios Sociales
6. Asociación de Mujeres Gitanas Sim Romi
7. Instituto de Reintegración Social de Bizkaia (trabajo con personas en exclusión social y "colectivos género e identidad sexual")
8. Asociación de mujeres de Basauri
9. Asociación contra la exclusión social "La posada de los abrazos" (pisos de acogida y trabajo con mujeres víctimas de violencia sexista)
10. Fundación Eudes (atención a personas en riesgo o situación de exclusión social)
11. Consultoría de Igualdad de Oportunidades MURGIBE
12. Módulo Psicosocial Rekalde
13. Harilka Elkartea (asociación feminista para la transformación social)
14. HEGOAK, Asociación de gays, lesbianas, transexuales y bisexuales de Euskadi
15. Área de Igualdad, Cooperación y Ciudadanía del Ayuntamiento de Bilbao

Más allá de las prácticas, existe **otro tipo de convenios institucionales**. Se identifican **4** de 68 como proyectos claramente orientados a trabajar con o para los temas de igualdad de género, aunque existen otros más que podrían implicar un trabajo en esta lógica pero no se explicita así.

De esos 4 convenios, que representan menos del 6% del total de convenios revisados, algunos son de largo plazo y otros fueron proyectos de corta duración, ya concluidos. Estos convenios son los siguientes: con el Departamento de Interior Gobierno Vasco, para el otorgamiento de becas para realización Máster Universitario Oficial en Intervención en Violencia contra las Mujeres (renovación periódica), con el Ministerio de Defensa, para la financiación de jornadas sobre Mujer y Conflictos Armados (único), con Eulen SA para el desarrollo, por parte de la empresa, de servicios de información y atención telefónica a mujeres víctimas de violencia de género (único), y con la Federación de Inserción Social Sartu para la realización de programas conjuntos de investigación en inclusión sociolaboral, políticas y programas de empleo y emprendizaje, consultoría social, prácticas, intercambio, difusión, en el cual el componente de género está presente sólo de manera implícita.

Hay al menos otros 13 convenios más con Diputaciones, fundaciones o instancias públicas como Osakidetza, por ejemplo, que podrían tener un potencial de género por el tipo de actividad en cuestión pero que no está así especificado como tal y se han reconocido como acciones de RSU propias de otros ámbitos o ejes como salud o exclusión social.

Esta aparente pobreza de convenios o proyectos externos y en colaboración con otras instituciones en proyectos por y para la igualdad de género tiene, sin duda, base en la limitada disponibilidad de información; no sólo porque la revisión de convenios de la Facultad de Psicología y Educación puede suponerse que cambiaría de forma considerable los números aquí obtenidos, sino también porque se tiene constancia de la existencia de convenios recientes, de 2014 en adelante, que suponen un compromiso claro con la igualdad de género, como el apoyo a la campaña de Mujeres Valientes de Alboan o a la iniciativa Met Community (Mujer, Empresa y Tecnología), pero aún no están registrados en el archivo base analizado. No obstante, y a pesar de lo limitado de los datos y de los sesgos en los criterios y metodología empleada, cabe decir que:

a) Siguiendo la misma lógica de análisis y fuentes, el eje de igualdad de género es el que menos datos arroja respecto a otros ámbitos de RSU; es decir, hay más convenios directa o explícitamente relacionados con sostenibilidad, salud, diversidad e interculturalidad, o con solidaridad y justicia que con la igualdad

entre hombres y mujeres.

b) Es interesante la existencia de colaboraciones varias y recurrentes con instancias gubernamentales, parte también de un trabajo socialmente responsable, entre las cuales no destaca un acercamiento a las instancias relacionadas con la igualdad. Aunque haya un par de convenios con el Área de Igualdad o con Servicios sociales de los municipios, hay más convenios con áreas como vivienda, turismo y fiestas u otros departamentos municipales, lo cual puede indicar una orientación en el tipo de proyectos o ámbitos con los que se colabora en el entorno más inmediato.

Queda pendiente un análisis que integre no sólo los datos que por ahora se reconocen como faltantes, sino también del impacto de género de los distintos proyectos que pueda haber, de los criterios y directrices que se establecen para hacer los convenios, y de las personas que participan por parte de la institución en ellos, entre otros elementos.

Asimismo, existen algunas otras actividades e indicadores que considerar para entender mejor la manera en que la proyección social de la Universidad de Deusto funciona en términos de género y, además, en qué medida sirve de espacio y de medio para trabajar por la igualdad. Acciones culturales (exposiciones, concursos, etc.) que ocupan el espacio universitario; mensajes, carteles y medios de comunicación interna y externa; actividades formativas para la ciudadanía; posicionamientos y actuaciones públicas; intercambios con entidades como Alumni y obras de la red jesuita, entre otros muchos actores; jornadas, y un sinfín de proyectos y acciones constituyen aspectos a ser analizados en una siguiente etapa de diagnóstico, una vez que se hayan dispuesto medios para la recolección de información o documentación disponible y sistematizada sobre ellos.

5. CONCLUSIONES

Como se ha señalado al inicio, este diagnóstico, aún preliminar, ofrece una fotografía de la Universidad de Deusto en la que se pueden observar tanto avances, como fortalezas y retos para la construcción de una institución igualitaria.

Hay aspectos, como la composición de la matrícula, en donde el margen de incidencia de la Universidad es relativamente corto, pero hay otros, como la organización y dirección institucionales y el desarrollo del trabajo universitario que pueden mejorarse en algunos casos, o que pueden continuar en el camino por el que se dirigen ahora, en otros casos, si se quiere hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

A manera de resumen, se destacan algunos puntos relacionados con los distintos ejes de este diagnóstico y la orientación que suponen de cara al diseño de un Plan de igualdad.

Eje 1. Institución, personas y organización

Aunque es una organización que en términos generales se acerca al principio de **composición equilibrada**, el colectivo de mujeres es mayoría en nuestra organización y la paridad se ve afectada en algunas áreas o en relación con algunos colectivos. Se aprecia una **mayor presencia de mujeres en el colectivo PAS, multiplicándose por tres en número**. Es el colectivo más desequilibrado entre hombres y mujeres, contando con un 28% de hombres frente a un 72% de mujeres. Esta diferencia no es tan acuciada en otros colectivos (PDI y PI).

En los dos campus hay más mujeres que hombres, aunque en el campus de Donostia es donde aparece mayor número de mujeres contratadas respecto a hombres.

En cuanto a la distribución PAS en áreas funcionales, vicerrectorados y centros, los decanatos de Facultades ha estado compuesto tradicionalmente por mujeres, así como otras áreas funcionales (Secretaría General, Biblioteca, Dirección Económico-Financiera...). Hay otras áreas que tradicionalmente han

empleado a hombres (Servicio Informático o Deusto Campus).

En lo referente al PAS, destaca el mayor número de mujeres, que parece mantenerse en el tiempo, y la menor presencia de hombres. Esto puede estar asociado a los arraigados roles de género, manteniéndose superior el número de mujeres que se forman en estudios y/o trabajan en administración / secretariado. Es de reseñar también la participación del PAS en actividades diferenciadas: hay una alta presencia de **mujeres en Servicios Generales** (oficio de limpieza). Los roles **masculinos** están presentes en dirección (69% frente a 31% de mujeres en 2013), en **bedeles y en servicios más técnicos** como en el caso de mantenimiento. Este desequilibrio puede estar exacerbado por la antigüedad de los puestos.

Podemos observar una **tendencia creciente en la presencia femenina en los colectivos de la universidad**. Se parte, en datos globales, de una estructura de la universidad relativamente paritaria, aunque queda latente cómo en las **facultades más técnicas hay mayor presencia de hombres, mientras que en las facultades más sociales hay mayor presencia de mujeres**. Las facultades más masculinizadas son Teología e Ingeniería. Ciencias Sociales y Humanas y Psicología y Educación son las que mayor porcentaje de mujeres presentan.

En cuanto al **PDI, se observa una mayor presencia de hombres en este colectivo que en otros**. Cabe destacar el **aumento de número de cátedras en mujeres**, equiparando su porcentaje al de hombres. Si bien el número de catedráticas es menor, 4 puntos por debajo, el de tituladas excede ampliamente, 14 puntos, quedando un colectivo de profesorado propio paritario, y con una evolución creciente en la relevancia del colectivo de mujeres. Esta evolución viene provocada por el aumento de mujeres catedráticas y por la reducción de catedráticos. El **personal externo** (asociado) femenino es mucho más reducido en el porcentaje de mujeres. El profesor “profesional” continúa siendo en un **mayor porcentaje hombre**.

En relación con la dedicación docente del PDI, se observa bastante **equilibrio** en los distintos tipos o clasificaciones de dedicación, **excepto en la de tipo restringida**:

- Exclusiva: Ciencias Sociales y Humanas son las facultades con mayor porcentaje de mujeres en dedicación exclusiva. Exceptuando Teología (el

100% de las personas en exclusiva son hombres), en el resto de facultades existe paridad (en Ingeniería el 55% de las personas en exclusiva son hombres).

- Plena: Las facultades con un mayor porcentaje de PDI en plena hombre son Psicología y Educación y Teología (67% ambas). En DBS todos los PDI en plena son mujeres. En el resto de facultades existe paridad.
- Semiplena: Existe un mayor porcentaje de hombres en Teología (83%), DBS (70%) e Ingeniería (77%). En Derecho y Ciencias Sociales y Humanas la distribución es paritaria, y en Psicología y Educación existe un 85% de mujeres en dedicación semiplena.
- Restringida: En cuanto a los porcentajes de hombres / mujeres en este régimen de dedicación (el que permite llevar a cabo una doble actividad profesional / docente) vemos cómo en DBS (83%), Derecho (74%), Teología (83%) e Ingeniería (88%) hay un alto porcentaje de hombres. Tan solo Ciencias Sociales y Humanas (58%) y Psicología y Educación (57%) presentan una cierta paridad en esta dedicación.

En cuanto al colectivo **PI**, se aprecia una mayor presencia de mujeres. En relación a **personas becadas en formación investigadora**, es notorio y paulatino **aumento de mujeres** y descenso de hombres en los últimos años.

Respecto al análisis por edad, existe un alto porcentaje de mujeres PDI jóvenes (sobre todo entre los 21-29 años). Este porcentaje se equipara con la edad y se produce **una tijera** a partir de los 45-50 años. **El PDI más mayor es hombre mientras que el más joven es, sobre todo, mujer**. Sin embargo, el grosor del colectivo PDI se encuentra en edades comprendidas entre los 40-55 años, siendo edades donde la cantidad de mujeres y hombres está relativamente compensada. Por parte del colectivo **PI**, **las diferencias de género se dan en el colectivo de más edad**. En el PAS la distribución por edades se mantiene estable.

Al ponerse de manifiesto una alta paridad en estas edades, sería conveniente analizar si, a nivel general, esto es resultado de la política de contrataciones (tomando como supuesto la contratación / renovación de la plantilla desde perfiles jóvenes, de 21 a 40 años) o es una cuestión demográfica y o de competencias y opciones profesionales femeninas.

En cuanto a las retribuciones se observa que éste es un ámbito en el que se precisa conocer mejor la situación y tomar medidas pues hay elementos de disparidad. En un análisis de la retribución, se observa que el 50% de ambos colectivos se encuentra en el intervalo entre 25.000 – 45.000€. Por debajo de este rango, **el 12% de los hombres gana menos de 25.000€ mientras que el porcentaje asciende al 27% en el caso de las mujeres.** Por encima del rango más común, la distribución de los intervalos es bastante pareja en ambos sexos hasta llegar al **intervalo superior, mayor de 65.000€, donde el porcentaje de hombres dobla al de mujeres (15% vs. 7%).** Si se hace un análisis horizontal, se **constata un efecto tijera negativo para las mujeres:** el porcentaje de mujeres se reduce según aumenta el intervalo retributivo (pasando de un 80% a un 47%), situación inversa en el colectivo de hombres.

En estos datos influye la feminización de la plantilla, y sobre todo, del colectivo PAS; esto significa que la segregación laboral tiene consecuencias en las retribuciones. A esto se suma la participación diferenciada en puestos de dirección.

Las **estructuras de liderazgo** son unos de los espacios donde se muestra mayor desequilibrio numérico, lo cual representa un desafío pues esto refiere a uno de los ámbitos de **desigualdad** por tratarse del acceso a puestos de decisión. También es notorio que la presencia de las mujeres en las estructuras de liderazgo se da sobre todo en los niveles de mando intermedios, y que su participación disminuye conforme incrementa el estatus o poder asociado a los cargos.

Hay **desproporción entre mujeres y hombres** en los distintos **Consejos** (Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y Consejo Académico), al menos no alineada con la estructura general de la universidad. La mayoría de las personas que componen estos organismos son **hombres**, siendo el porcentaje **más del doble** en todos ellos.

Se aprecia una evolución creciente a favor de las **mujeres** en lo que respecta a los **cargos docentes**, las cuales triplican a los hombres en este tipo de cargos.

En general, los **puestos de dirección y responsabilidad en Áreas Funcionales y Servicios** los ocupan perfiles PAS, aunque también se incluyen algunas personas PDI que tienen un amplio porcentaje de su dedicación en

temas de gestión. La presencia de **hombres** sigue siendo **prácticamente el doble** que la de las mujeres en algunos de los niveles de responsabilidad y dirección.

Algunos datos relacionados con la salud física y mental y bienestar psicológico del personal permiten vislumbrar algunas situaciones que si bien no son generalizables para toda la comunidad universitaria, apuntan algunas direcciones y posibles tendencias. Es posible suponer que tanto el índice global de salud física, como el índice global de **salud** mental son **superiores en los hombres** comparando con las mujeres. Paradójicamente, a pesar de vivenciar más síntomas psicológicos o menor nivel de salud mental, **las mujeres** que participaron en la encuesta obtienen puntuaciones **más altas** en la mayoría de indicadores de **bienestar psicológico**, como son: auto-aceptación (bienestar con una o uno mismo), relaciones positivas (bienestar con las demás personas), dominio del entorno (bienestar con el entorno), crecimiento personal y propósito en la vida (bienestar respecto a los logros y proyectos vitales); no así en el indicador relacionado con la autonomía.

También se observa que hay situaciones, como la “**doble presencia casa-trabajo**” y otros sucesos estresantes que afectan en mayor grado a las mujeres. Aun así, y según la pequeña muestra analizada, la **satisfacción laboral es superior en las mujeres**.

Es el **colectivo femenino quien solicita reducciones de jornada** (análisis para colectivo PI y PAS).

Respecto a orientaciones para el trabajo por la igualdad a partir de este diagnóstico, interesa subrayar como **clave en el futuro plan el diseño de acciones relacionadas con las políticas de contratación**, y sobre todo, estrategias para la **promoción, liderazgo y dirección femeninos** para que la paridad numérica se corresponda con la paridad en los espacios de decisión.

Asimismo, se identifica que son las mujeres de los diversos colectivos las que enfrentan mayores obstáculos para su desarrollo laboral y personal (conciliación familiar-laboral altamente feminizada) lo cual exige que el Plan contemple el impulso de **políticas de corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal**, para **revertir la feminización** de la conciliación.

Eje 2. Educación

Respecto a la composición del alumnado, no hay grandes diferencias entre la distribución por sexos del alumnado matriculado y la del alumnado egresado, puesto que no ha habido modificaciones significativas en los últimos cinco cursos académicos estudiados en el perfil del alumnado por centros.

Si observamos el total de **alumnado matriculado y del alumnado egresado** en los últimos cinco años, vemos que en términos globales, la Universidad de Deusto **está altamente feminizada** puesto que en todos los años y en los dos campus, Bilbao y San Sebastián, la presencia de las mujeres es siempre superior a la de los hombres en una ratio que bien podría decirse que “respetar” la paridad 60/40, pero esta vez a favor de las mujeres. Esta distribución se mantiene en grado y postgrado.

Al analizar la presencia de alumnado matriculado y egresado **por Centros** donde observamos algunas **diferencias significativas**, que se explican por el tipo de estudios impartidos y que recogen las tradicionales **segregaciones por sexo de algunas carreras** universitarias.

Las **Facultades de Psicología y Educación y de Ciencias Sociales y Humanas están altamente feminizadas**, con porcentajes de mujeres por encima del 70% (78% y 72%, respectivamente). Mientras que **la Facultad de Ingeniería está altamente masculinizada**, con una presencia de mujeres de tan solo el 23,6%. Sin embargo, Facultades como la DBS, Derecho y Teología mantienen cierta paridad en el alumnado matriculado en grados, y lo mismo ocurre con los programas de postgrado.

En Derecho y en la Deusto Business School se ha dado una tendencia en los últimos cinco años hacia una paridad más cercana al 50/50, lo que ha supuesto un descenso de la presencia de las mujeres en 4 puntos en Derecho y en 2 puntos en la DBS y, con correspondencia, un ligero incremento de estudiantes varones.

Se observa que en Derecho, en Psicología y Educación, en la Deusto Business School y en Teología, el número de **Matrículas de Honor** obtenidas por las estudiantes es ligeramente superior a la proporción de estudiantes mujeres

matriculadas en esas Facultades. Manteniéndose la proporción en Ciencias Sociales y Humanas y en Ingenierías. Es decir, el **desempeño femenino es mejor** que el masculino.

Si comparamos la distribución por sexos del alumnado matriculado con la del alumnado egresado en todos los Centros, con excepción de Teología, **se aprecia un ligero incremento en el número de egresadas frente al número de egresados**, lo que implica una tasa de éxito mayor entre las mujeres que entre los hombres, dato que se corresponde con el arriba referido.

Los únicos másteres en los que el **alumnado masculino** es mayor al femenino son los ofertados por la **Facultad de Ingeniería** –a excepción del de Ingeniería Medioambiental- y uno de los recientemente ofertados por Derecho (Abogacía + D. Empresa). En el resto, hay **generalmente una mayor presencia de mujeres** la cual entra en los márgenes de una composición equilibrada, aunque destacan algunos casos por la sobrepresencia de alumnas.

Están altamente feminizados los másteres de la Facultad de Psicología y Educación, y también los de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. La **Deusto Business School** es una de las facultades donde la matrícula general es **más paritaria**.

El acceso y disfrute de otros recursos formativos también es dispar. Por un lado, el acceso a becas –ofertadas por el Servicio de **Becas** de la Universidad- muestra también una **mayor demanda y acceso de las alumnas** a los distintos programas. En algunos casos las cifras sobre la obtención de una determinada beca son paritarios, pero no es así en todos. Se subraya que se desconocen los datos sobre el disfrute de otro tipo de beneficios o becas que existen, sobre todo, en facultades menos feminizadas y que pueden ser tan buenos o incluso mejores que los programas a los que acceden mayoritariamente las mujeres dentro de la propia Universidad.

Por otro lado, en lo que respecta a la participación en cursos y talleres ofertados por **Deusto Campus** como complemento al proceso de desarrollo personal y universitario denota un acceso desigual a otras oportunidades para la formación. Son principalmente **las mujeres** las que recurren a este tipo de actividades. **El 80%** de las participantes en actividades educativas relacionadas con la **Solidaridad** fueron chicas, y en el programa **cultural** su asistencia

corresponde al **75%**. Esta participación tan feminizada no se corresponde con el total de la matrícula.

En los últimos cinco años, la **Cámara de estudiantes** ha estado integrada mayoritariamente por **hombres, en ratios de 5/1 o 4/2**. Las mujeres participan muy poco de estos espacios de representación estudiantil.

Junto con este dato, cabe destacar que en las aproximaciones preliminares para el estudio de **actitudes sexistas y prejuicios de género** entre el alumnado se pone de relieve la necesidad de continuar avanzando en la incorporación de políticas de igualdad de género en el ámbito universitario, con el fin de disminuir los niveles de sexismo entre las y los estudiantes.

A pesar de que el análisis de la docencia es una tarea pendiente para contar con un diagnóstico completo sobre el trabajo educativo de la Universidad, el dato de la organización de una de las actividades de apoyo al proceso formativo, como es la tutoría, pone de relieve datos problemáticos y que requieren profundizarse. Hay una mayor presencia de **mujeres** tanto en la figura de **tutoras** como en la figura de **coordinadoras de tutorías**. Esta función educativa se convierte, con el tiempo, en un **servicio que se ha ido feminizando**. El curso 2011/2012 ha sido el más desequilibrado, con una presencia de la mujer de casi el 73%. En el último curso analizado la presencia de la mujer asciende casi al 70%. En el campus donostiarra el desequilibrio es sustancialmente superior. La presencia de la mujer ronda el 90%.

Respecto a las orientaciones preliminares para el futuro plan de igualdad, hay que reconocer que el **alumnado se distribuye de manera desigual entre las facultades** y también está desigualmente presente en **espacios de liderazgo y representación** por lo que es importante **intervenir** a nivel educativo para combatir estereotipos de género.

Se requiere, además **analizar en profundidad los contenidos y competencias** presentes en la acción educativa, pudiendo establecerse estas acciones como objetivos clave del Plan.

Eje 3. Investigación, innovación, desarrollo y transferencia

El diseño de un buen plan de igualdad en el ámbito de la investigación requiere trabajar tres aspectos: 1. La presencia y promoción de mujeres investigadoras y de sus carreras de investigación; 2. La visibilización y reconocimiento de los estudios de género y; 3. La transversalidad de la perspectiva de género en la investigación.

El diagnóstico presenta algunos datos que pueden orientar de cara al diseño de acciones con relación al primer punto, quedando pendiente la obtención de información relativa a los otros dos.

Analizados el total de equipos reconocidos en las dos últimas convocatorias del Gobierno Vasco (2008 y 2013), los equipos reconocidos A y el total de equipos que clasificados por Deiker, **se observa paridad en la dirección de los equipos de investigación**, donde sobresalen las mujeres ligeramente, sobre todo en la dirección de los equipos que han obtenido el máximo reconocimiento (A) por parte del Gobierno Vasco: 4 IPs mujeres y 2 IPs hombres.

En **los equipos de las Facultades de Teología y de Ingeniería** la presencia de **mujeres investigadoras se reduce** considerablemente. No así, en el caso del resto de Facultades.

Según datos proporcionados por Deiker, mujeres y hombres investigadores poseen similares publicaciones de libros y capítulos de libros, sin embargo, la **producción científica de artículos de impacto y la participación en Congresos es significativamente superior en el caso de los hombres**. Un análisis de la evolución en los últimos años revela que se ha producido una reducción de la asistencia de las mujeres a congresos.

Las **mujeres defienden menos tesis doctorales que los hombres y participan en menor medida en proyectos competitivos** (en torno al 30%).

En relación con la **investigación**, desarrollo, innovación y transferencia se pone de relieve la necesidad de diseñar estrategias para **reducir el desbalance de género**, particularmente en las facultades más masculinizadas. Es necesario implementar políticas que reviertan el efecto tijera en la carrera profesional del PI y de la trayectoria investigadora del PDI.

Asimismo, habrá que establecer medidas para conocer y potenciar las **investigaciones feministas** desarrolladas, así como para impulsar la **perspectiva de género en la investigación**.

Eje 4: Proyección social

En la comunicación institucional de **noticias** universitarias a través de medios de gran alcance, como la web, hay un **desbalance** notorio. La **presencia** de hombres es más del doble que la de las mujeres (68% y 32% respectivamente), lo cual contrasta con la composición por sexo de las facultades en particular y de la UD en general.

En la **divulgación del conocimiento se identifican sesgos de género**. En lo que se refiere a las publicaciones académicas de la UD se observa que a lo largo de los años ha habido muchos más autores que autoras (67% y 32% respectivamente), aunque esta situación se ha modificado y, actualmente, hay un equilibrio en la autoría de las publicaciones científicas (y también, recientemente, una baja en el índice global de publicaciones). Sin embargo, existen diferencias **por campos de conocimiento y tipo de obra**: hay una presencia masculinizada en publicaciones de materias como Historia, Arqueología, Letras, Ingeniería, Derecho, Ética, Derechos Humanos, Derecho y Genoma, y Ayuda Humanitaria, en contraste con Trabajo Social o Lingüística donde todas las publicaciones tienen a mujeres por autoras. Hay más participación femenina en la publicación de manuales, cuadernos y recursos de formación continua (71 mujeres y 57 hombres).

Otras acciones de divulgación, en concreto el ciclo Deusto Forum, destaca por la **mínima participación** de las **mujeres como conferencistas** en esta actividad. El 90% del total de conferencistas desde 1989 han sido hombres. Y en 19 ciclos no se ha contado con la participación de ninguna sola mujer, incluidas ediciones recientes, lo que constituye un resultado sorprendente precisamente porque los temas elegidos tienen en numerosas ocasiones un potente contenido de impacto social, político y científico y es el Forum una excelente y consolida plataforma de proyección social institucional de elevado impacto.

El análisis de las redes y relaciones de colaboración realizado es preliminar y parcial, se ha hecho partiendo de los convenios que han sido firmados por centros, facultades o por el rectorado de la UD y que están disponibles en la Secretaría General (2010-2013). A pesar de las limitaciones de la revisión hecha y de los pocos datos disponibles en los convenios, se puede derivar como conclusión preliminar que la Universidad de **Deusto no ha realizado** de manera sistemática **alianzas, colaboraciones o convenios en los que se trabaje la igualdad** o con instituciones que realicen este tipo de trabajo pues los convenios de este tipo **representan un porcentaje pequeño (alrededor del 5%)**.

Cabe distinguir dos grandes categorías de convenios:

- Para la realización de prácticas: el 5% de este tipo de convenios tienen un componente vinculado directamente con el trabajo por la igualdad entre hombres y mujeres (15 de los 275 convenios de prácticas firmados revisados). Es indicativo que todos estos convenios pertenecen a la FCSH y fueron firmados a partir de septiembre de 2012.
- Institucionales: se identifican 4 de 68 como proyectos clara y explícitamente orientados a trabajar con o para los temas de igualdad de género (cifra que no llega al 6%).

Hay que dejar **constancia de un incipiente cambio** en la tendencia identificada: hay convenios recientes de facultades como la DBS, para colaborar en proyectos comprometidos por la igualdad, pero aún no están registrados en el archivo base analizado. Asimismo, varios de los convenios existentes tienen potencial para constituirse en proyectos y acciones de alcance social orientados al trabajo por la igualdad, por ejemplo, algunos de los convenios con Diputaciones, Fundaciones o entidades públicas como Osakidetza, que podrían tener un componente de género por el tipo de actividad o ámbito de trabajo que implican.

No está en duda la capacidad de la UD para establecer colaboraciones con otros actores sociales y participar en iniciativas relevantes en la sociedad, pero es evidente que **en la agenda de colaboraciones y prioridades no ha estado la igualdad de género**, lo cual contrasta con otros ámbitos de la RSU como la sostenibilidad, la salud, la interculturalidad, y sobre todo, la solidaridad y la justicia en términos amplios.

Debido a esto, se reconoce la importancia de diseñar **intervenciones** tanto en las formas y contenidos de la comunicación y divulgación, así como los criterios y políticas de colaboración externa para **remediar la mayor presencia o promoción de los hombres sobre las mujeres**; e igualmente **fomentar la igualdad de género** como uno de los ejes de responsabilidad social a ser trabajado sistemática y explícitamente.

Observaciones finales

Ninguna institución ni sociedad están libres de prácticas o ámbitos desiguales y la “fotografía” de la Universidad de Deusto ayuda a reconocer tanto fortalezas como debilidades.

Deusto es una institución paritaria en términos generales, aunque enfrenta algunos retos. Hay ámbitos feminizados y otros masculinizados tanto a nivel del personal como del alumnado, hay segregación profesional, mayoría masculina en espacios de liderazgo y de poder. Hacen falta, también, acciones sistemáticas para el impulso transversal de la igualdad. Con todo, el diagnóstico arroja igualmente datos muy positivos como la paridad en la dirección de los equipos de investigación y en la publicación científica, entre otros aspectos.

La fortaleza de un buen diagnóstico es ofrecer elementos claros para establecer vías de acción, integradas en un Plan de Igualdad. Sin duda, parte de este proceso pasa por la socialización y retroalimentación de este primer diagnóstico, el cual ofrece un punto de partida para la reflexión, la participación y la intervención.

Más allá de recoger pautas para el futuro plan, en estos comentarios finales se considera importante anotar algunas cuestiones.

Una tiene que ver con la importancia de **seguir profundizando en el diagnóstico**. Los datos aquí presentados son relevantes pero no suficientes para conocer los muchos aspectos de la organización, y de la vivencia e interacciones de las y los integrantes de la comunidad universitaria. Quedan muchos aspectos a ser identificados, incluso en términos cuantitativos, y también se requiere un trabajo de índole cualitativa para mejorar el análisis y encontrar mejores relaciones entre los datos hallados. La sección de

metodología, al inicio del texto, sugiere un listado de indicadores o ámbitos que explorar. Asimismo, en cada uno de los ejes y en relación con los datos presentados, se identifican vacíos de información que cubrir o líneas de profundización.

Otra anotación que resulta del trabajo de recolección de información para este diagnóstico, es la necesidad de mejorar formas de **registro de la información** en diferentes áreas de la UD para facilitar el **diagnóstico permanente**, acción a ser contemplada como parte del plan. Es importante señalar que, a pesar de la disponibilidad del personal universitario para brindar información para este diagnóstico, en muchos de los casos esta información no existía o no estaba procesada y disponible. Además, se pudo identificar que no en todos los casos hay datos desagregados por sexo, y también, que entre las diversas áreas no hay criterios compartidos para el registro y el acceso a la información, de ahí que en este primer ejercicio de recolección de información se haya requerido un sobre esfuerzo, que supuso una gran exigencia para el personal, y que además supuso resultados dispares y datos tratados también desigualmente.

Es clave contar con una **estrategia de socialización** del diagnóstico. Aunque su difusión no sea necesariamente una condición para el desarrollo de acciones y medidas para la promoción y avance de la igualdad; es importante compartir datos y elementos de este diagnóstico y generar una estrategia que, por un lado, retroalimente la labor universitaria en curso, y por otro, sirva como fuente de información complementaria y de contraste a este primer diagnóstico y al diseño de un Plan de Igualdad. En este proceso, el actual diagnóstico será, sin duda, un instrumento valioso para la planificación y trabajo de todas las áreas y debe estar a disposición de todos los colectivos; es también cierto que hay coyunturas específicas, como la reorganización de áreas, el relevo en las direcciones, o las votaciones por representantes estudiantiles, por mencionar algunas, que podrían mejorar un trabajo específico para compartir y debatir información pertinente de este diagnóstico y, de esta manera, recoger ideas relevantes o incluso señalar medidas de acción inmediata que podrán ser, después, retomadas en el Plan.

Este diagnóstico es una primera aproximación cuantitativa que se enriquecerá a partir de la retroalimentación que se derive de su socialización y difusión, así como de la elaboración de análisis más cualitativos. Avanzar hacia la igualdad es un largo camino que necesita de compromiso institucional y de pautas

concretas, sin embargo, tanto el diagnóstico como el futuro Plan de Igualdad, no son compartimentos estancos, se definen como **procesos siempre inconclusos** y dirigidos a dar pasos a favor de la igualdad.

Referencias

- Apraiz, Amaia, Josune Baniandrés, Almudena Eizaguirre, María García Feijoo, Ma. Felisa Iribar, Miguel Ángel Larrinaga y Leire Gartzia. “Una reflexión sobre cómo trabajar la perspectiva de género en el Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Deusto”. III Foro Internacional sobre Innovación Universitaria, Avances en la Innovación Universitaria: tejiendo el compromiso de las universidades. Bilbao. Julio 2011.
- Boletín Oficial del Estado núm. 7. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Congregación General 34 de la Compañía de Jesús. Roma. 1995.
- Cortina Iceta, Juan Luis S.J. “Vida Universitaria”. En Torres Ripa, Javier (coord.). *Sapientia Melior Auro. Una visión histórica y descriptiva de la vida universitaria de Deusto*. Universidad de Deusto. Bilbao. 1995. pp. 93-129.
- Delgado Arranz, Carolina. “¿Existe sexismo en el alumnado de la Universidad de Deusto?”. Trabajo presentado para obtener el Grado en Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Deusto. Donostia-San Sebastián. 2014.
- González, Lía. “¿Falta de competencia crítica ante la injusticia machista? Una aproximación al imaginario social del alumnado *Bizkaia Talentia* 2013-2014”. Trabajo presentado para obtener la certificación del Máster en intervención en violencia contra las mujeres. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Deusto. Bilbao. 2104.

Mujika Alberdi, Alazne, Iñaki García Arrizabalaga, Iñaki y Juan José Gibaja Martíns. “Opinión de la juventud universitaria guipuzcoana sobre la figura de la `mujer política””. En Rodríguez, María Pilar (ed.). *Representaciones de las mujeres políticas en la prensa*. Universidad de Deusto. Bilbao. 2012. pp. 143-175.

Nicolás, Adolfo. “El apostolado social”. Conferencia en el Colegio Padre Piquer. Madrid. 9 de mayo de 2013.

Pagola Petirena, Rosa Miren. *Memoria Anual de la Aldezle. Mayo de 2013 Junio de 2014*. Aldezle – Defensora Universitaria. Universidad de Deusto. Bilbao. Septiembre 20

Anexos

Anexo 1

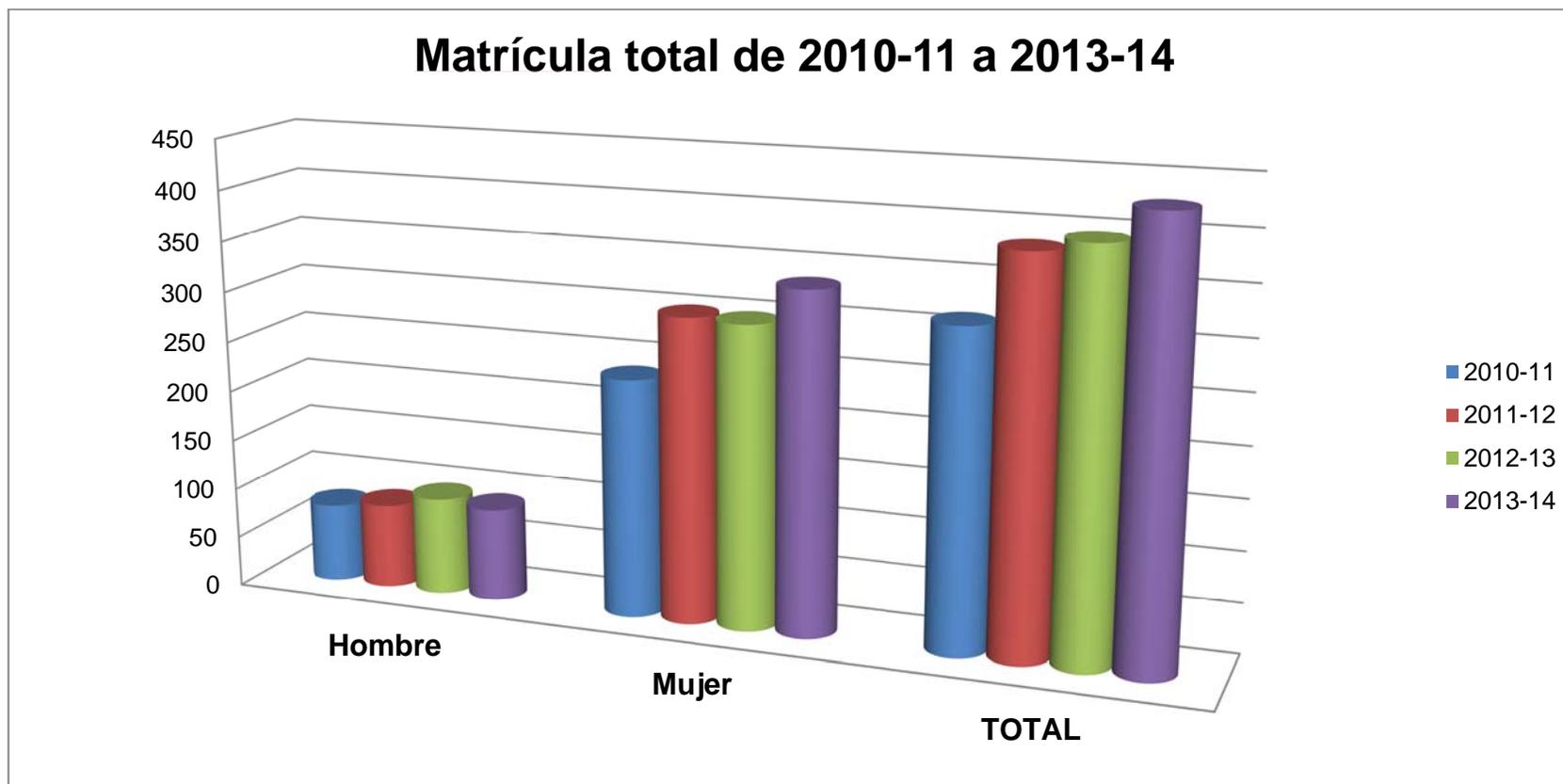
Integrantes del grupo de trabajo para la elaboración del diagnóstico:

- José Javier Pardo Izal, Vicerrector de Identidad y Misión
- María Silvestre Cabrera, FCSH, Coordinadora

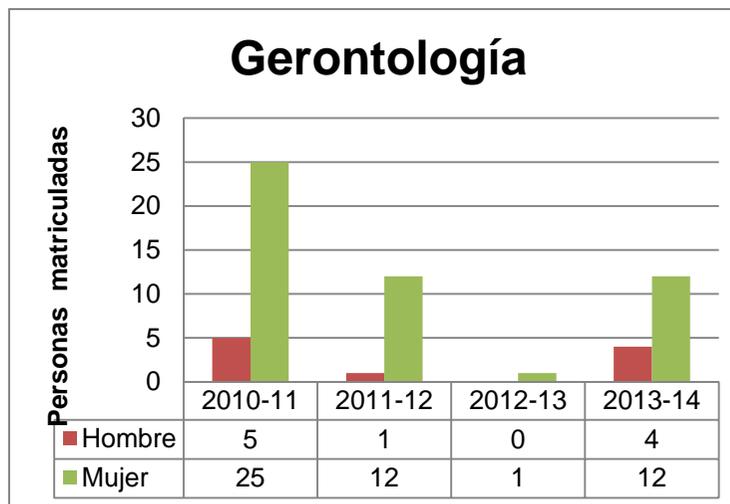
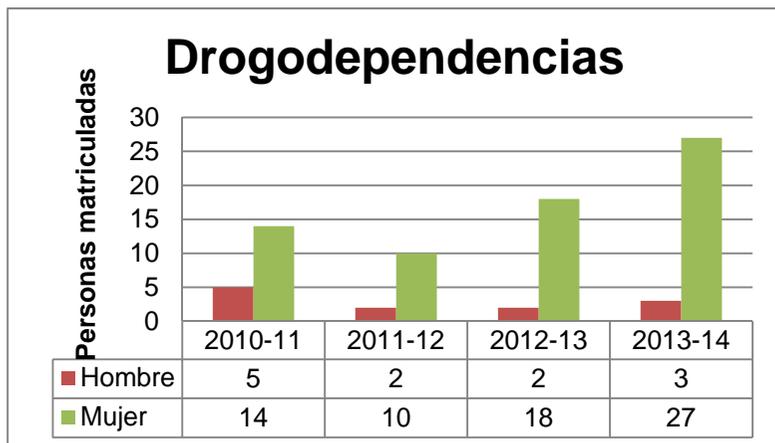
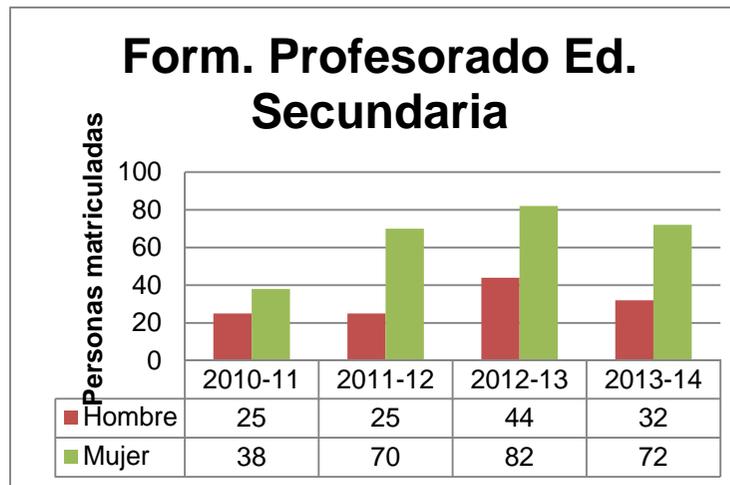
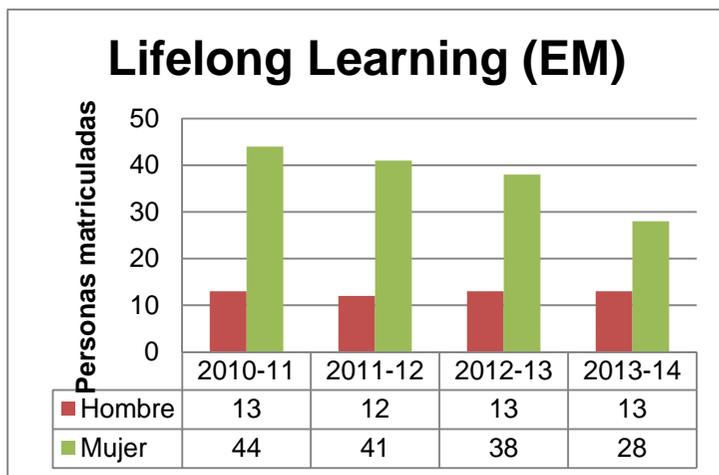
- Andoni Eguíluz Morán, Facultad de Ingeniería
- Lorena Fernández, Gabinete de Comunicación Institucional y Transferencia Social
- Soledad Galarraga, Biblioteca
- Leire Gartzia, DBS
- Leila Govillard Garmendia, Facultad de Psicología y Educación
- María Irazusta, Comité de Empresa Campus Donostia
- Idoia Irigaray, Deusto Campus Solidaridad
- David Lamiquiz, Dirección de Gestión de Personas
- Luz Maceira Ochoa, Vicerrectorado de Identidad y Misión
- Xiomara Martínez, Oficina de Atención a Estudiantes
- María Dolores Morondo, Instituto DDHH Pedro Arrupe de la FCSH
- Alazne Mujika, FCSH
- Rosa Miren Pagola, Aldezle
- María de Jesús Pando Canteli, FCSH
- Juan Sainz de Medrano, representante de la Cámara de Estudiantes
- Gema Tomás, Facultad de Derecho
- Soledad Valle, Instituto de Idiomas de la FCSH

Anexo 2. Evolución de Postgrados

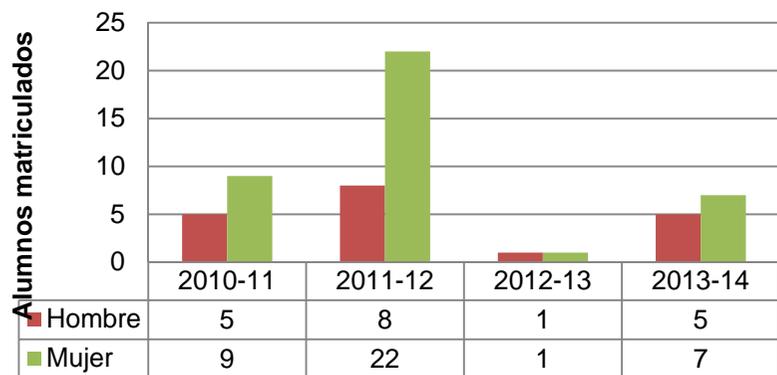
Facultad de Psicología y Educación



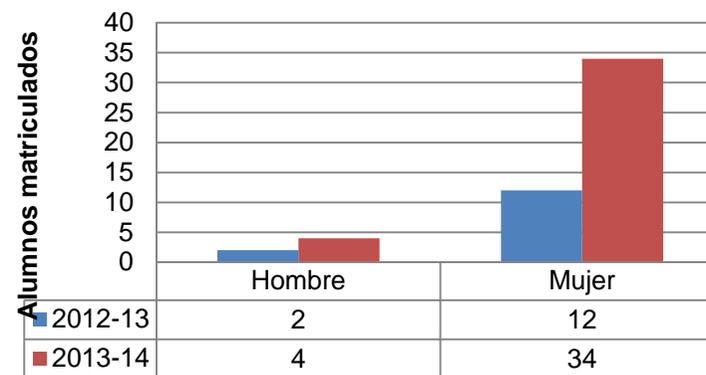
Evolución de la matrícula por programa



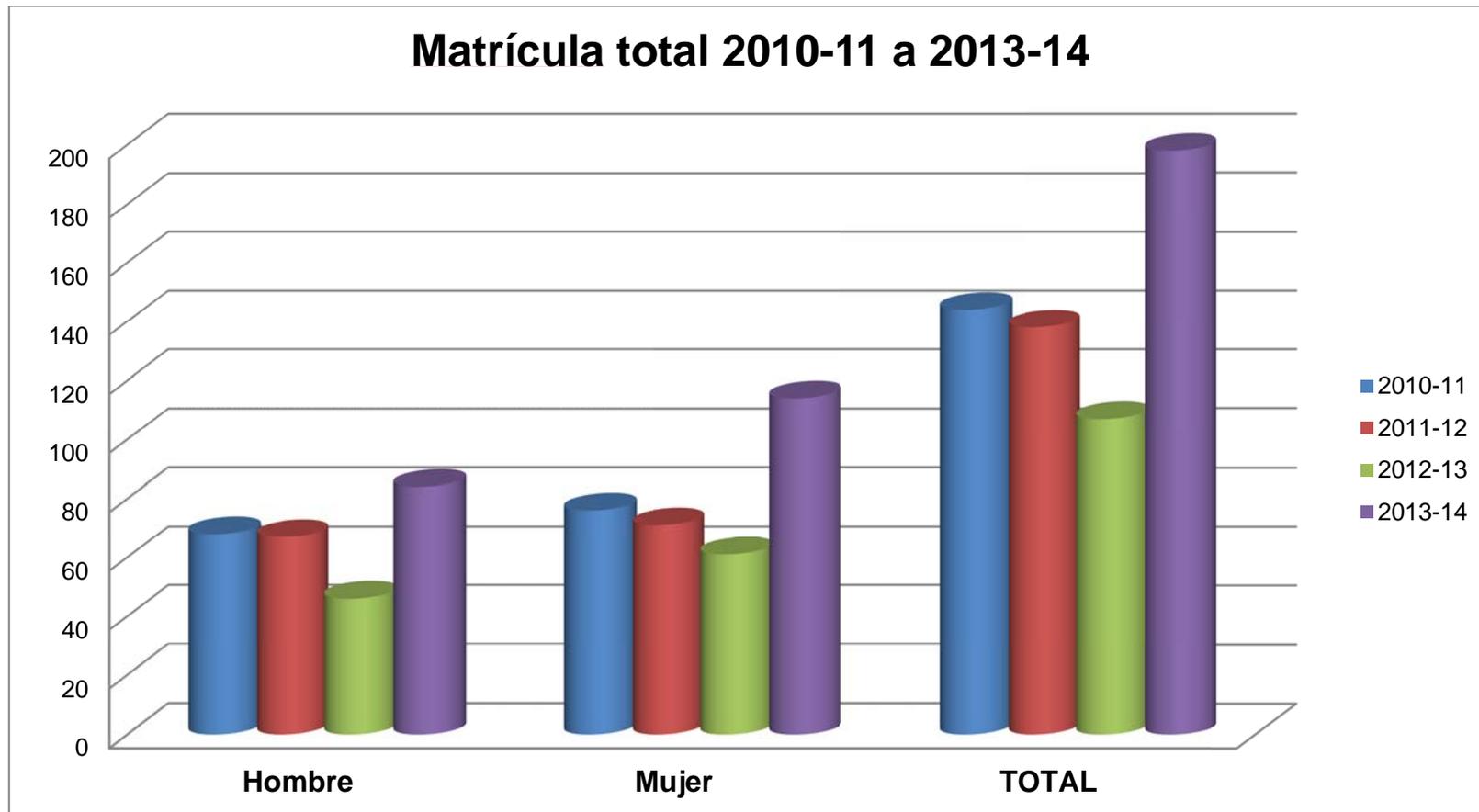
Innovación y desarrollo de competencias



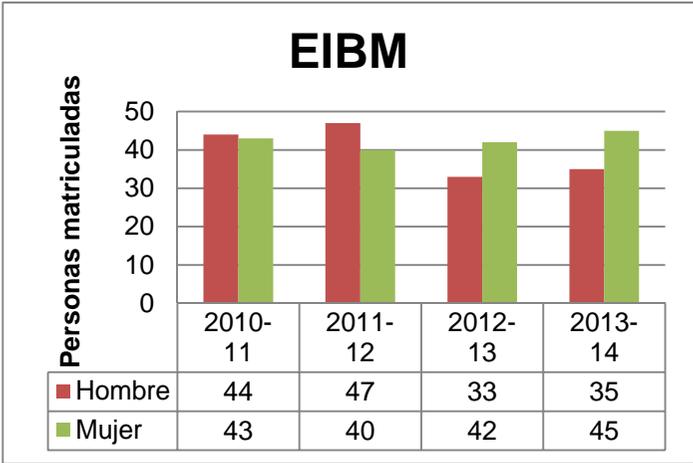
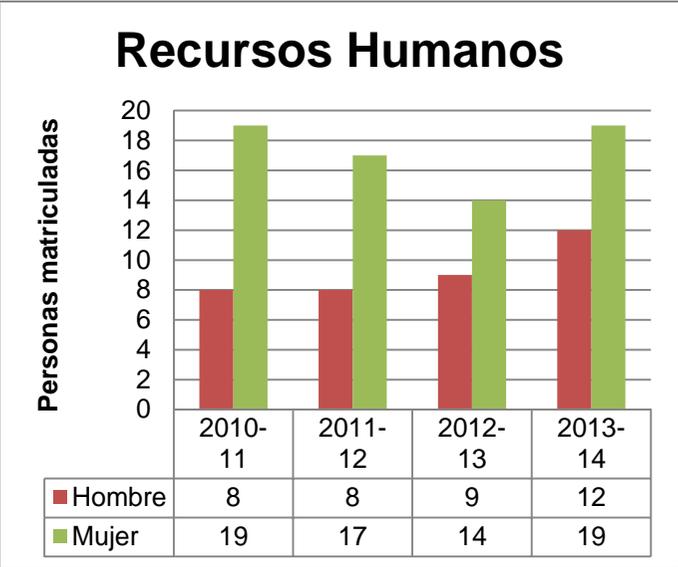
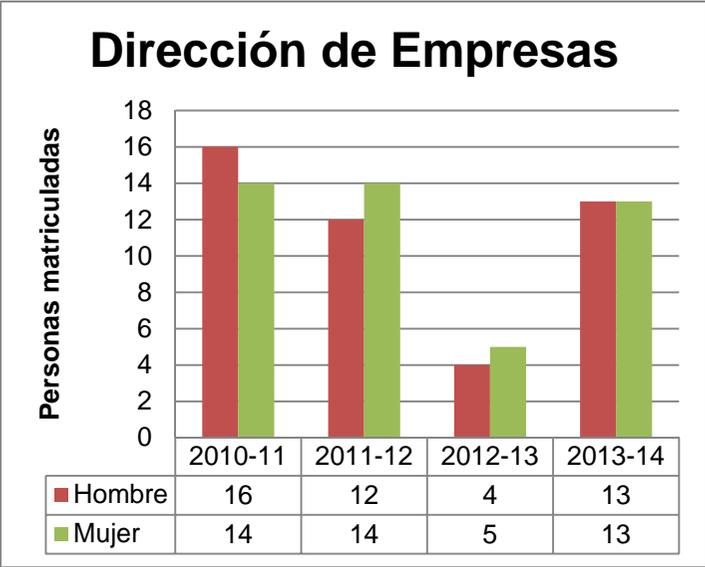
Psicología de la intervención social

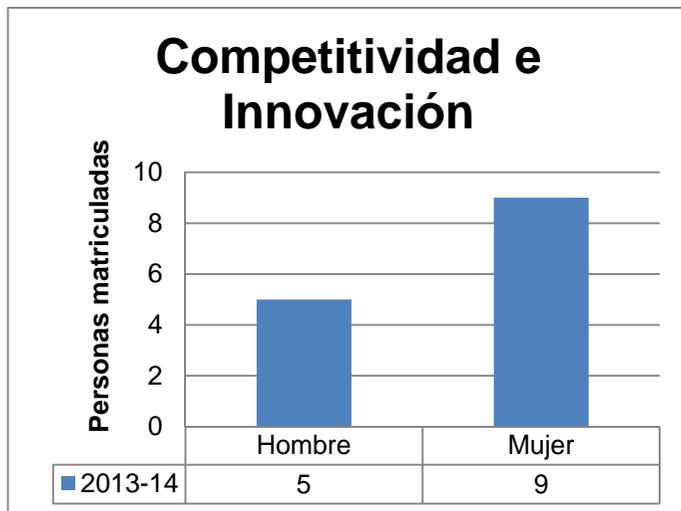
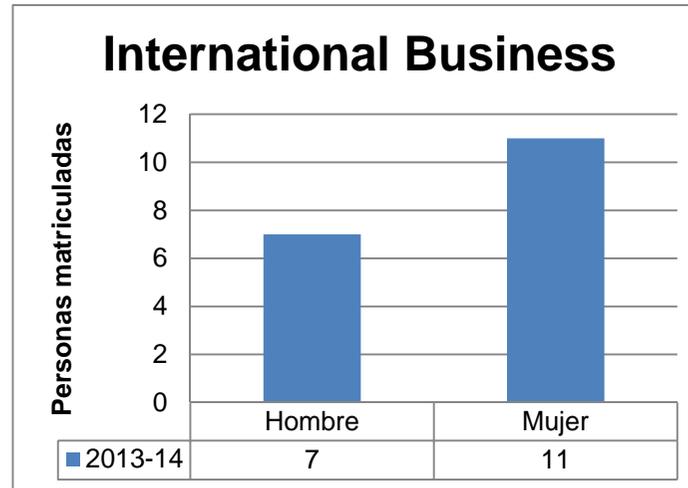


Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

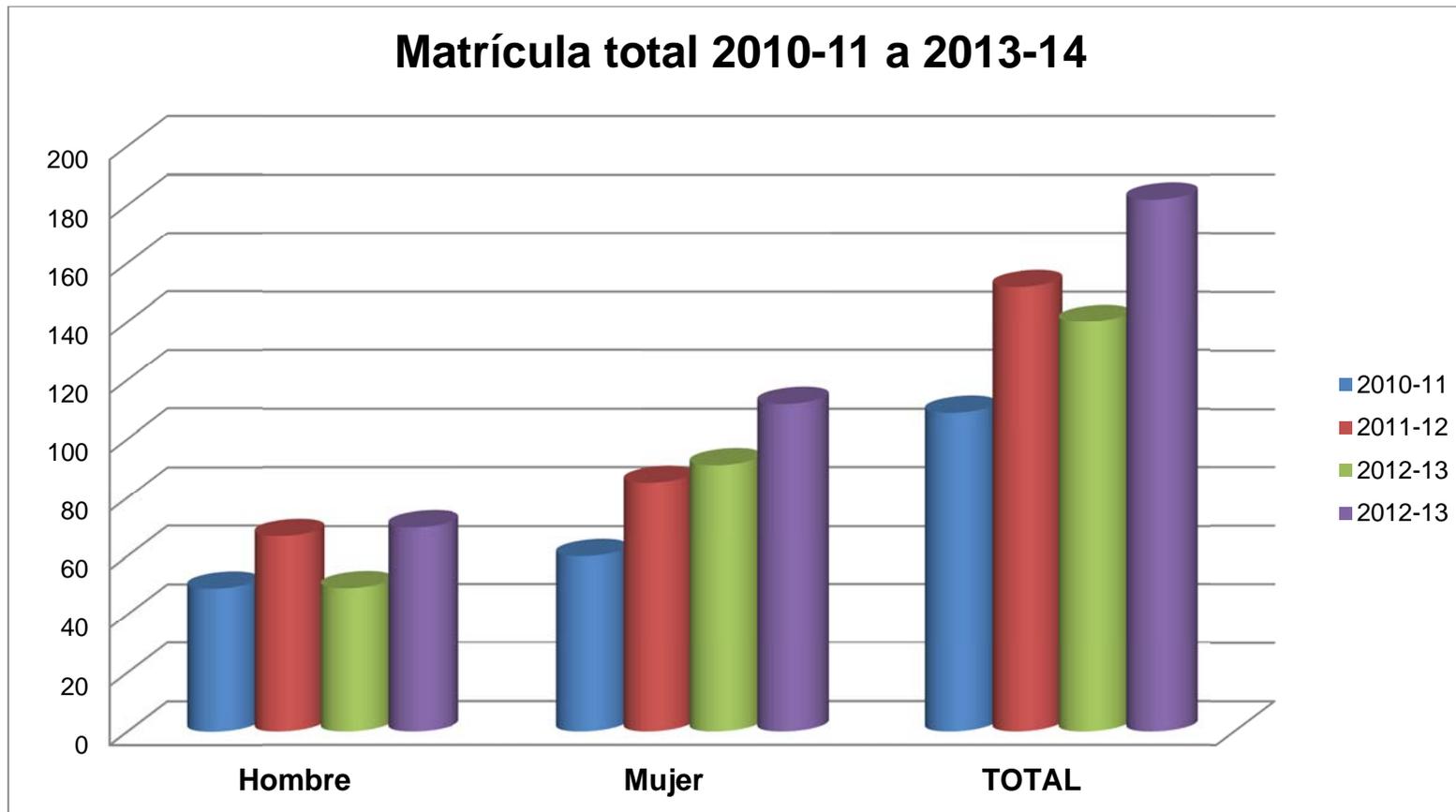


Evolución de la matrícula por programa

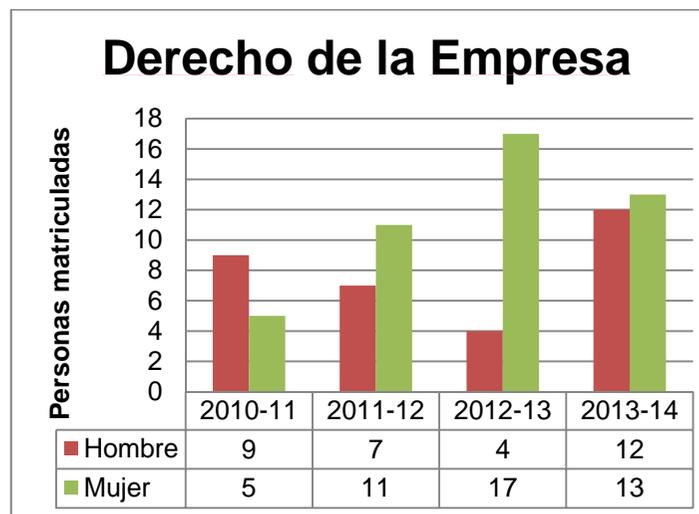
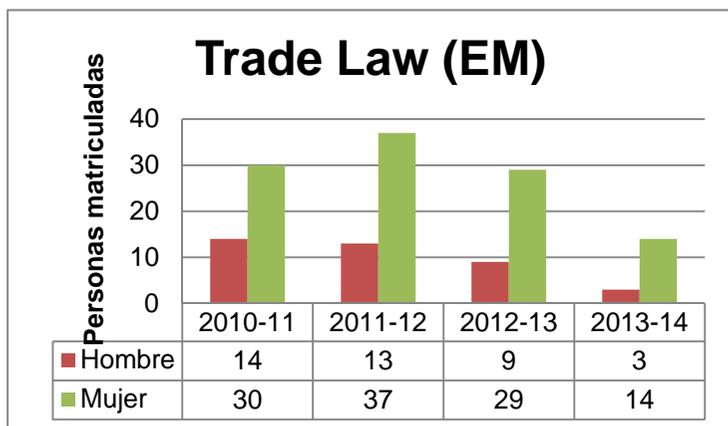
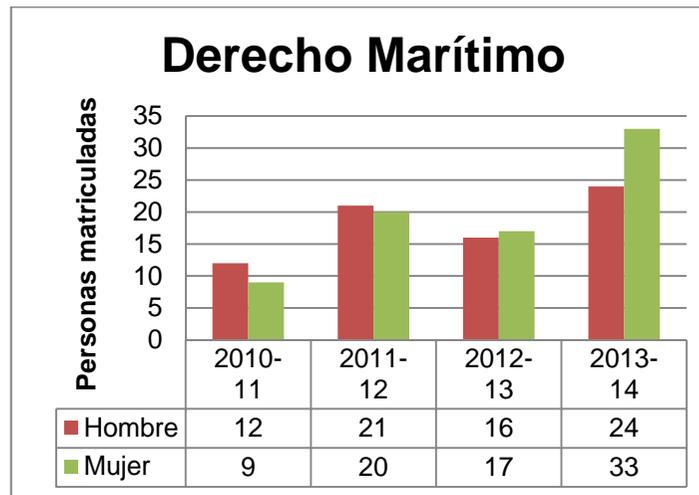
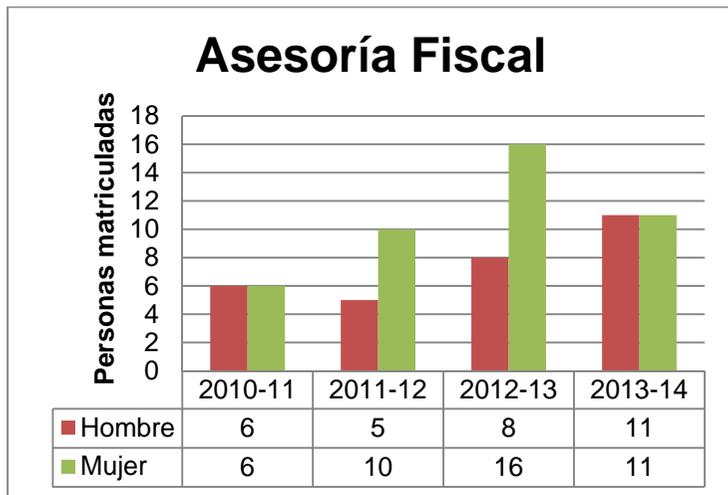


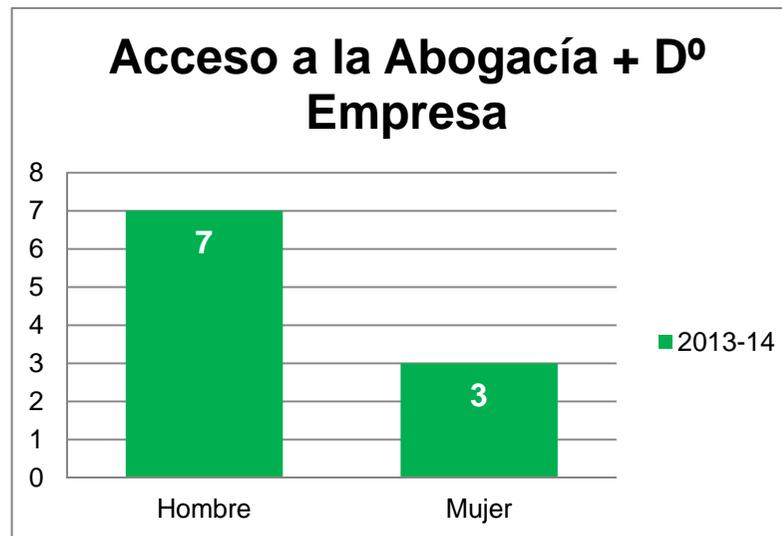
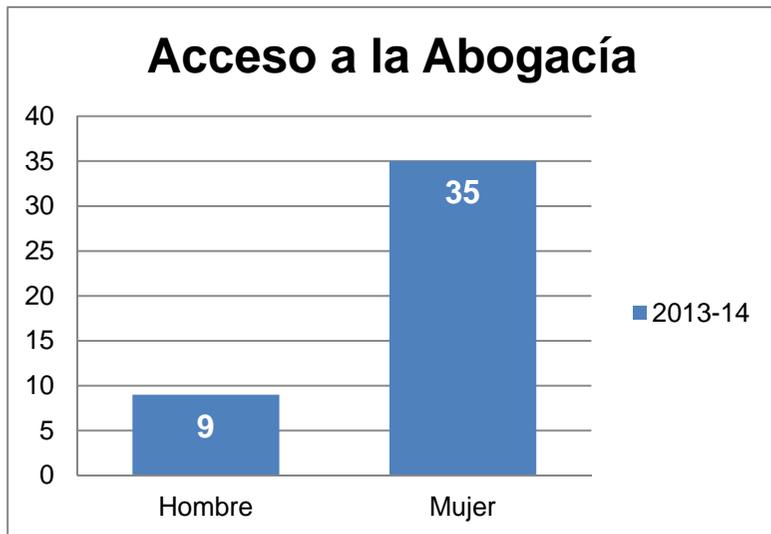


Facultad de Derecho



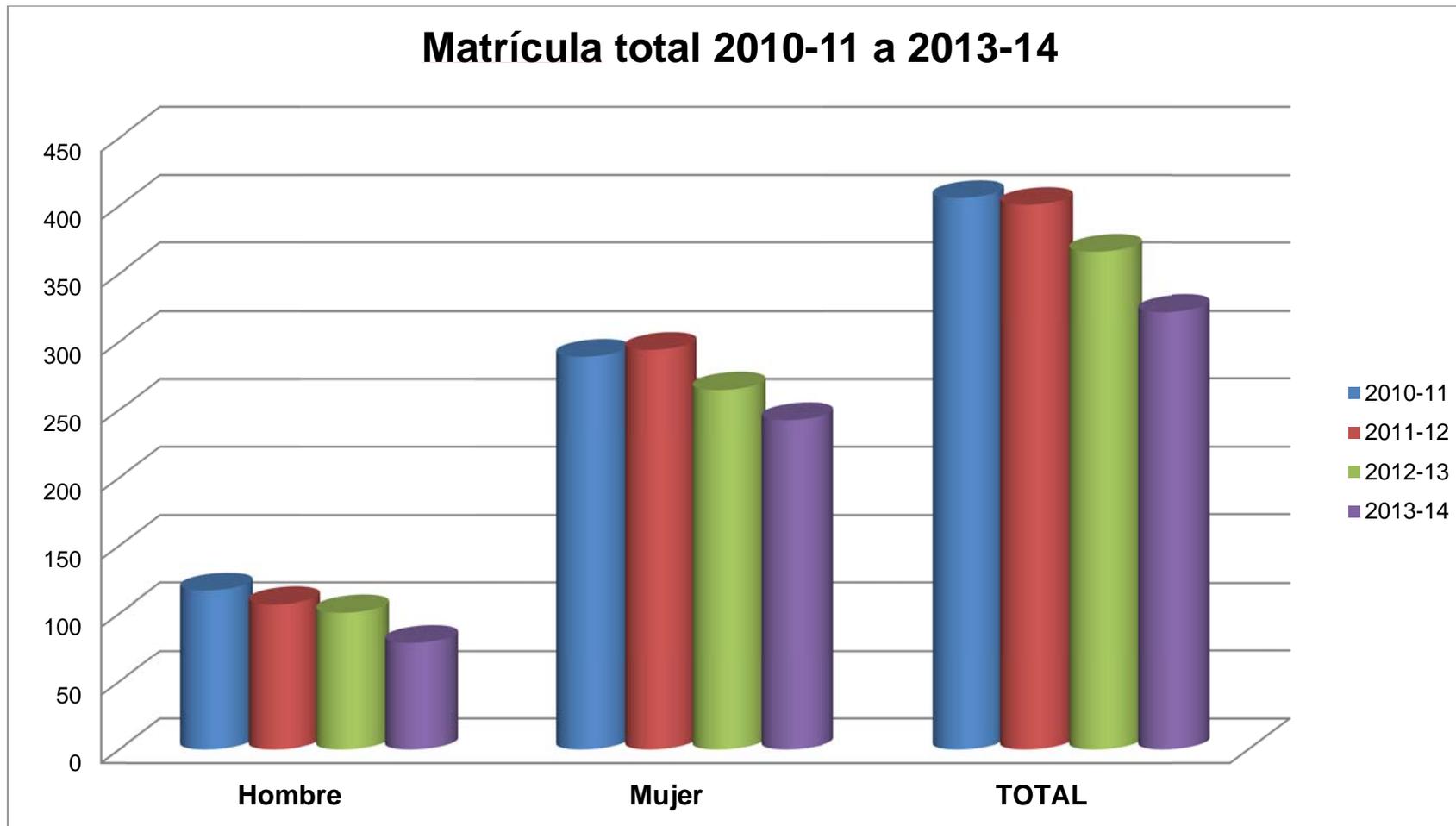
Evolución de la matrícula por Máster Universitario



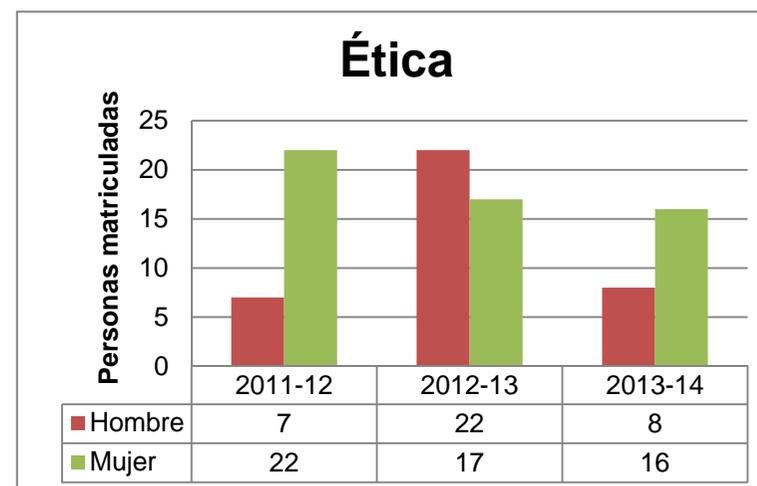
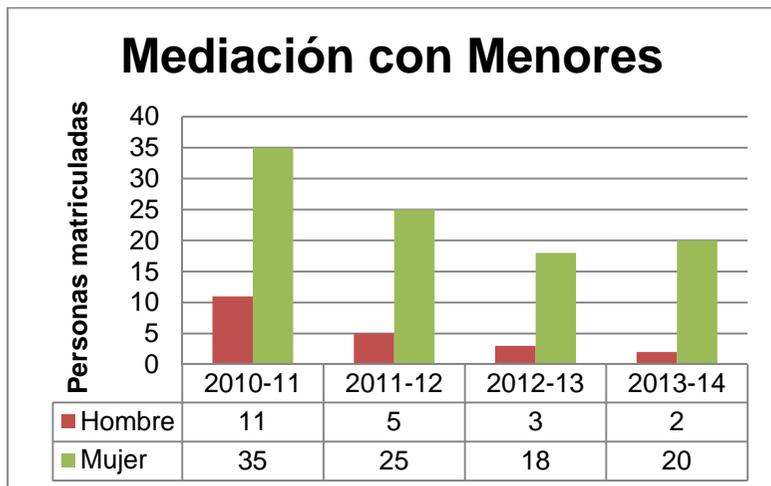
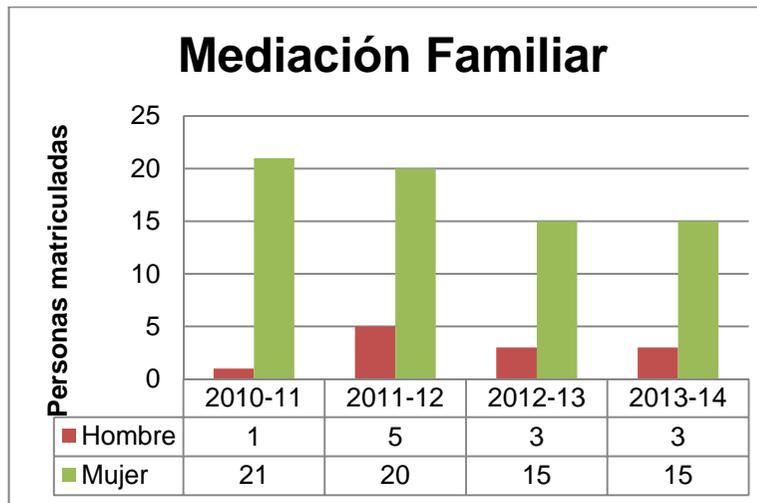
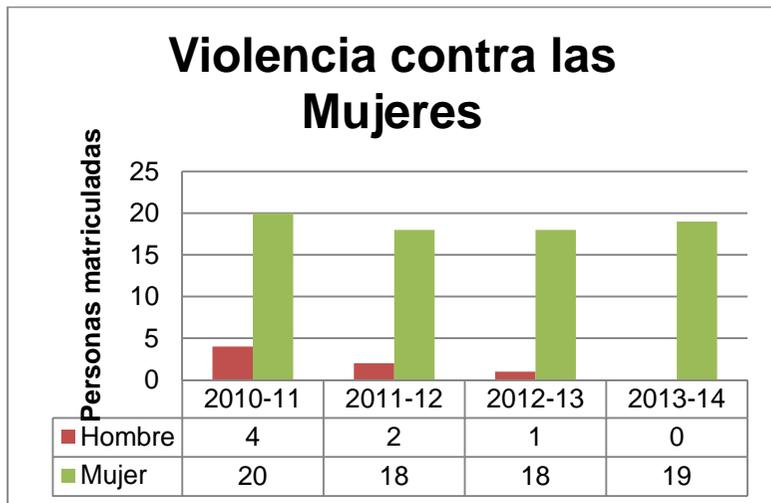


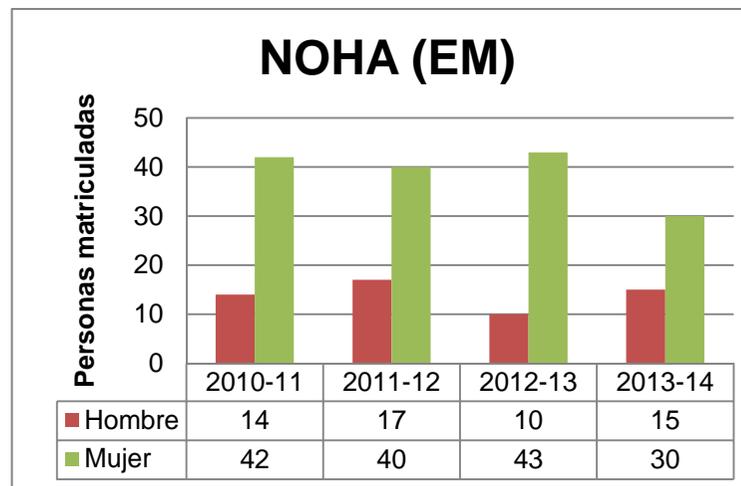
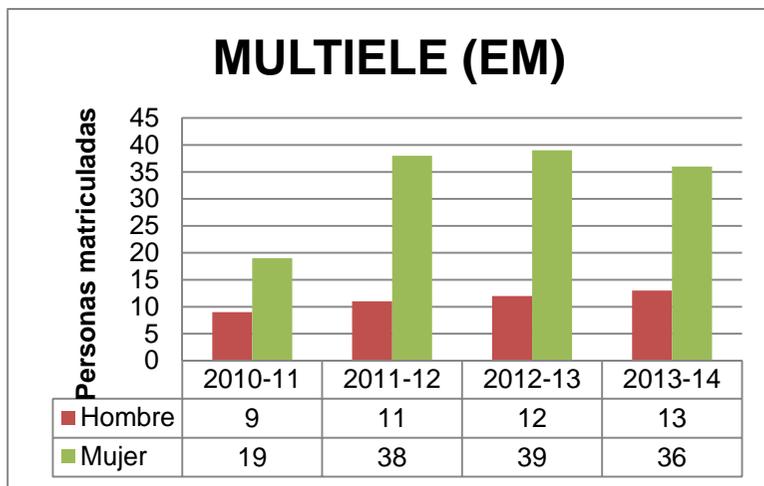
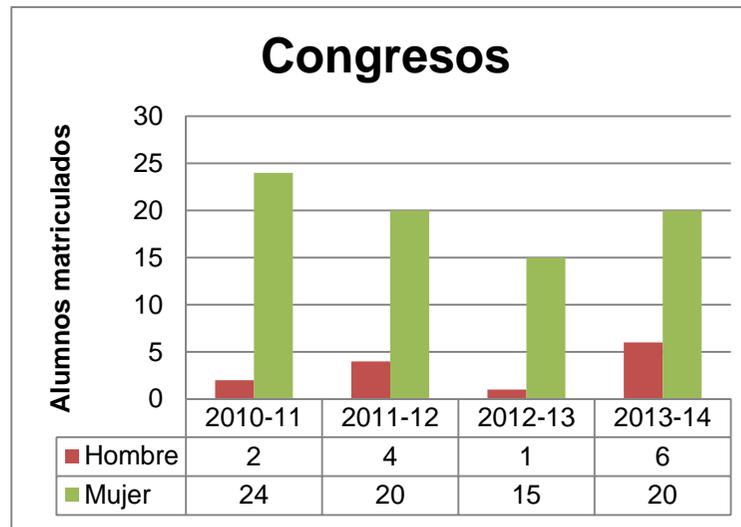
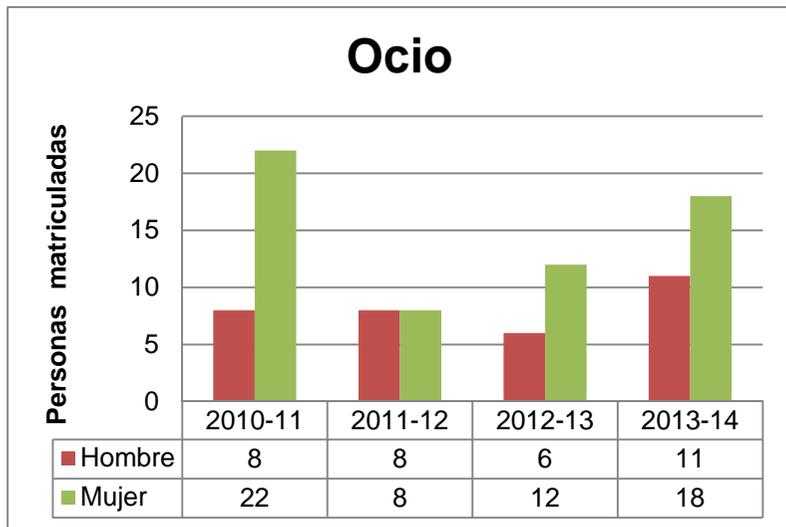
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

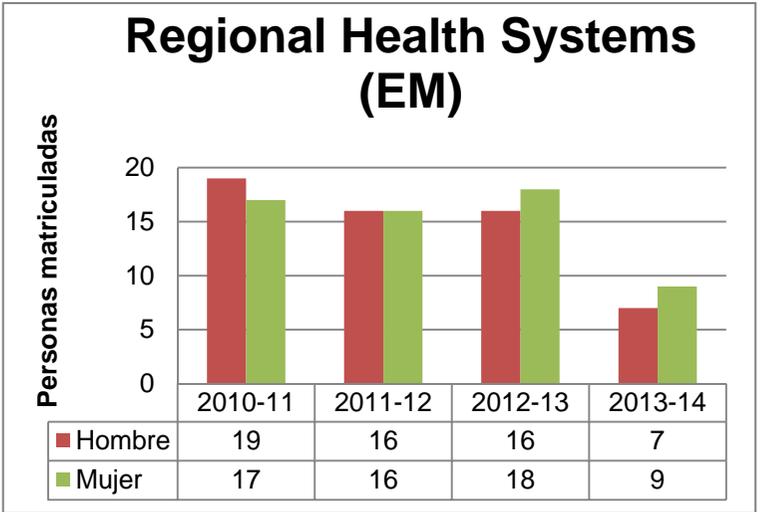
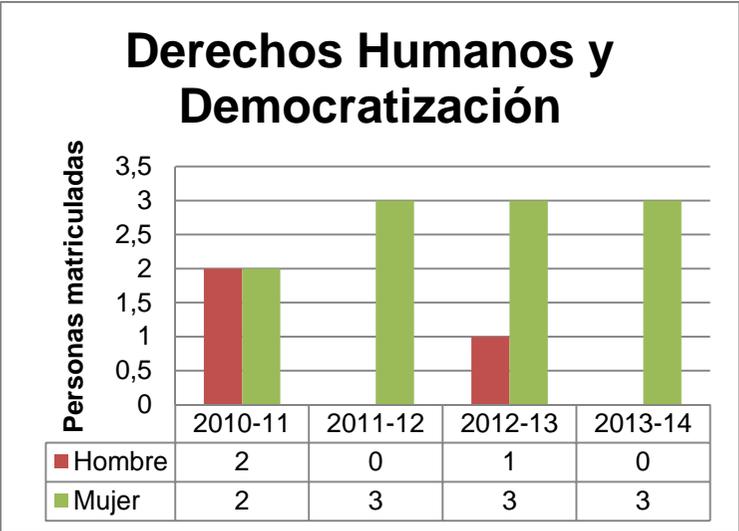
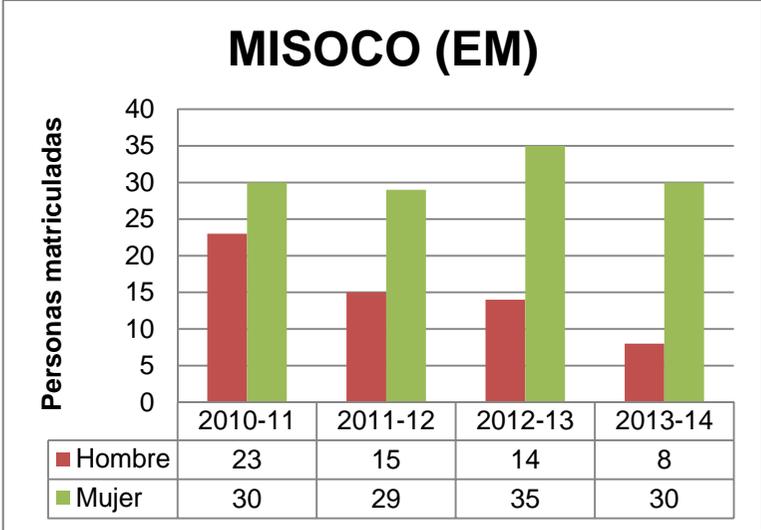
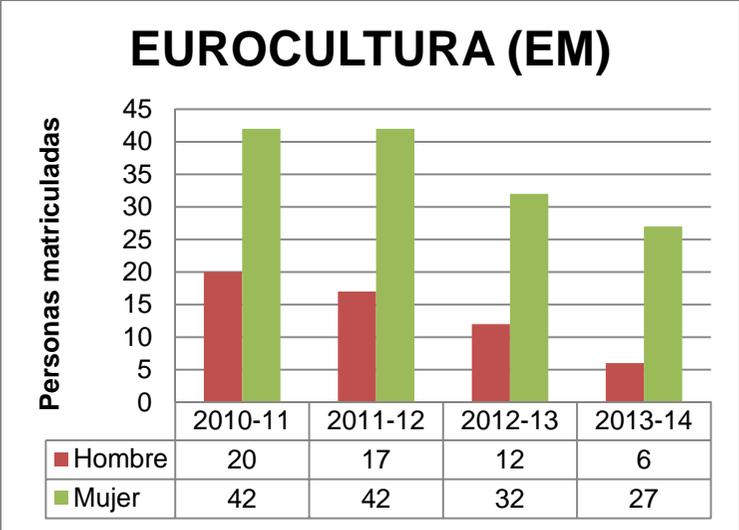
Matrícula total 2010-11 a 2013-14

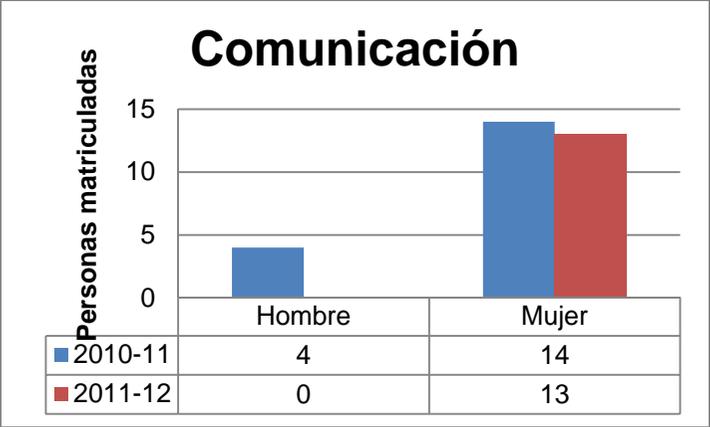


Evolución de la matrícula por programa

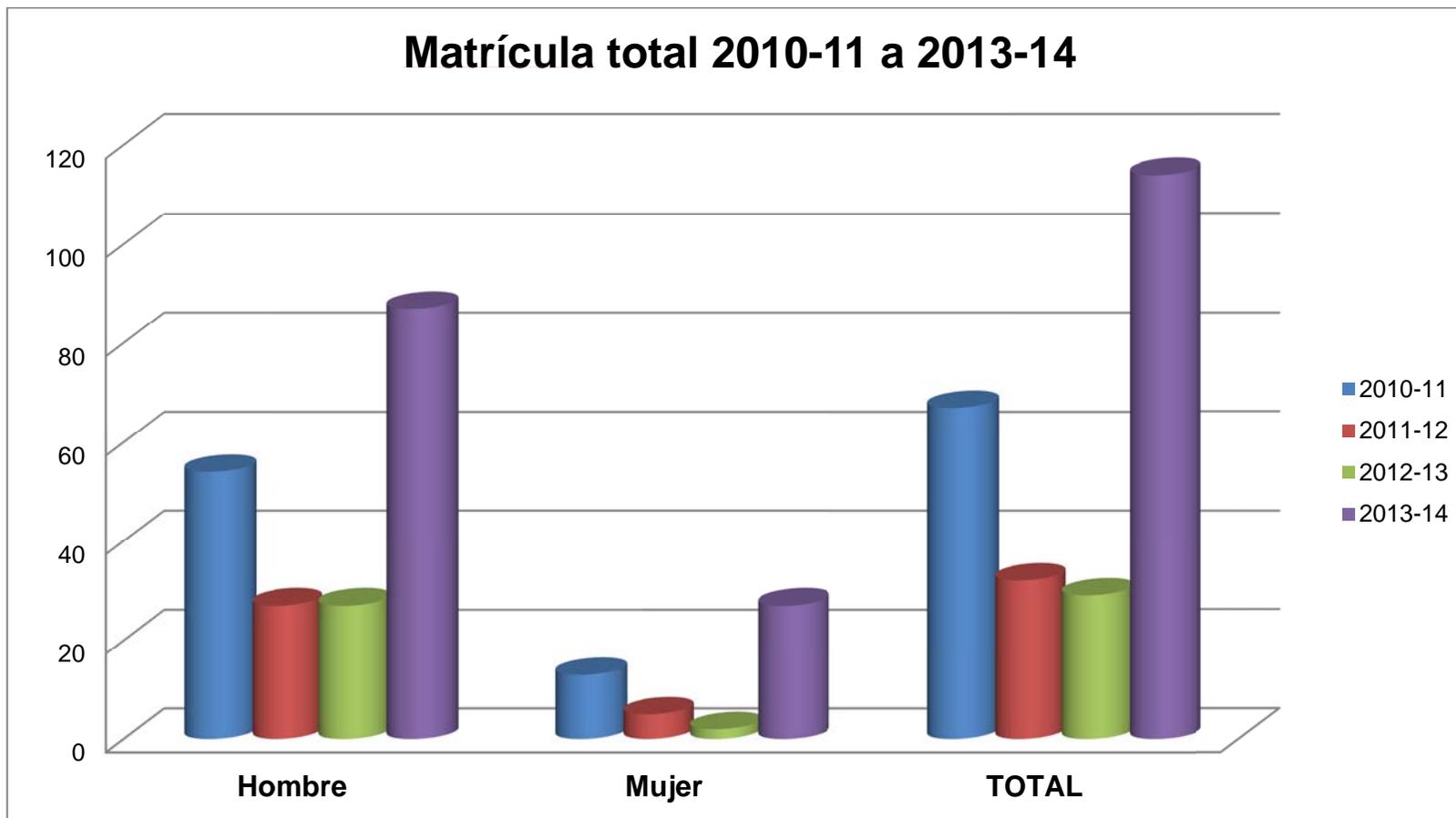




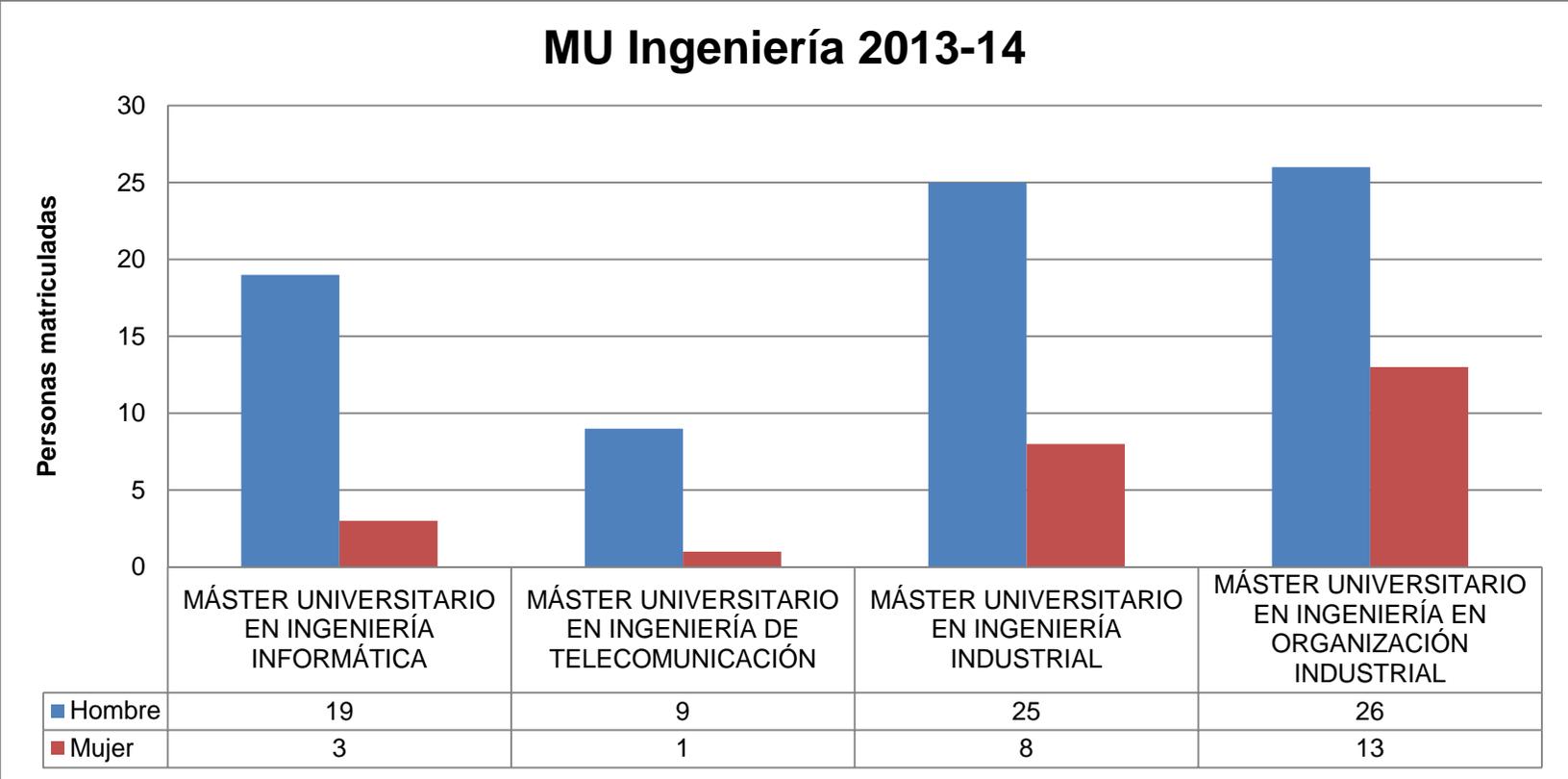


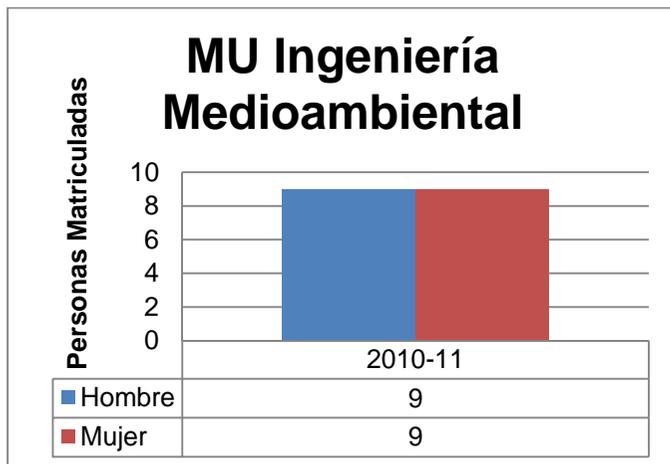
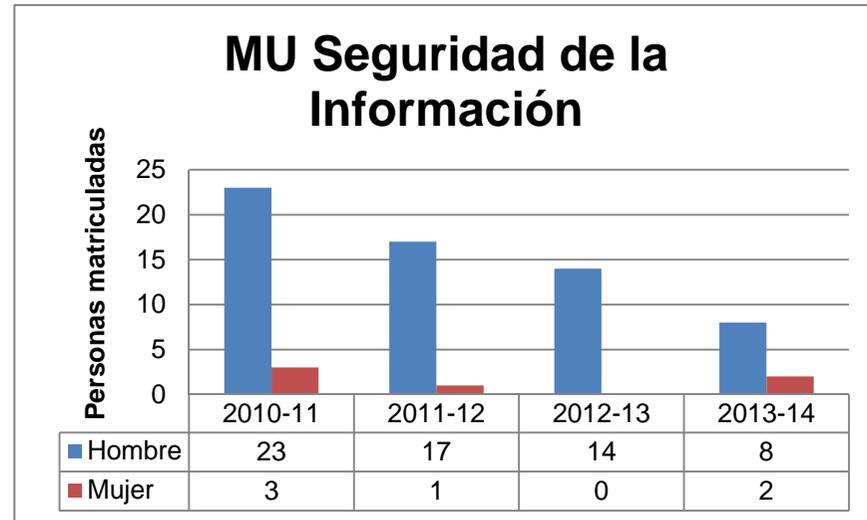
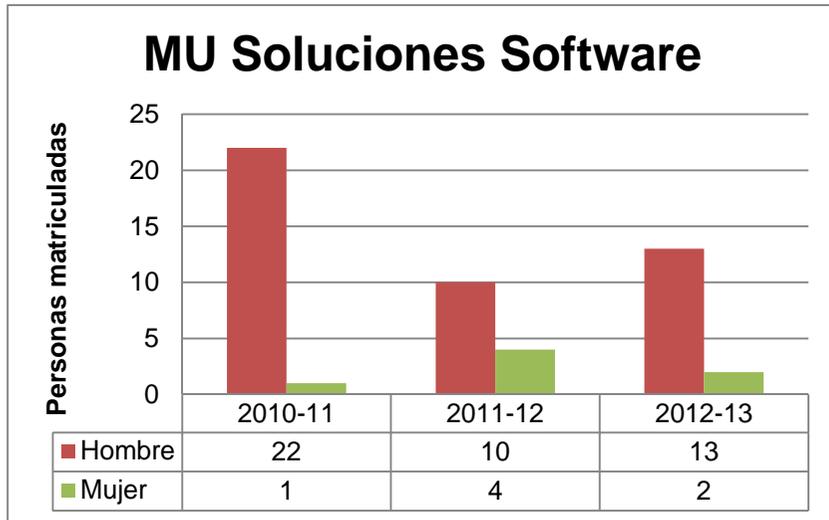


Facultad de Ingeniería



Evolución de la matrícula por programa





Anexo 3

Hombres y mujeres conferencistas en los Ciclos Deusto Forum

Fecha	Ciclo	Hombres	Mujeres
1989-1990	La vida democrática: política y ciudadano	10	0
1990	Euskadi: realidades y progreso	7	0
1990-1991	El presente discontinuo	21	1
1992	Sociedad	5	0
1992	Europa: ¿ensueños o realidades?	10	0
1992	Conmemoración del 75 Aniversario de la Universidad Comercial de Deusto: Empresa	5	0
1993	Cultura Vasca	5	1
1993-1994	La Religión en los albores del siglo XXI	10	0
1993-1994	Cuestiones de Actualidad	7	0
1994	Desarrollo y Paz en América Latina: una visión autocrítica desde el Sur	5	1
1995-1996	Hacia una nueva sociedad: innovación y cambio	20	2
1996-1997	Educación. Una incógnita en el cambio actual	12	0
1997-1998	Los Derechos Humanos en un mundo dividido	16	1
1999-2000	Otras culturas, otras formas de vida	12	1
2000-2001	Las incertidumbres de un mundo en mutación	17	3
2000-2001	Mesas redondas sobre actualidad en la Sociedad Vasca	12	0
2002-2003	Movimientos de personas e ideas y multiculturalidad	22	1
2004	Arte y parte en la sociedad del espectáculo	11	1
2005	Ciencia, Vida y Salud	9	0
2006	Jesuitas: una misión, un proyecto	10	0
2006	I Semana Verdi	4	0
2006-2007	Miradas al futuro de Euskadi	9	2
2007-2008	II Semana Verdi	3	1
2007-2008	Arrupe y Gárate: dos modelos	6	0
2008-2009	III Semana Verdi	4	0
2008-2009	Vivir, ¿para qué?	15	4

2009	IV Semana Verdi	3	1
2010	¿Hacia una nueva era?	5	1
2010	V Semana Verdi	8	0
2011-2012	VI Semana Verdi	5	1
2012	VII Semana Verdi	5	0
2012	125 aniversario	24	5
2012	Bizkaiweek	10	8
2012	Miradas a Europa	7	1
2013	Verdi desde las orillas	5	0
2013	Experiencias para la convivencia: protagonismo de víctimas y victimarios	2	1
2013	Ciencia y Religión: Dios y las religiones en la era de la ciencia	3	1
2013	Ciclo de actualidad	4	0
2014	Hacia la salida de la crisis: ¿Cómo? ¿En qué condiciones?	4	0
Total		352	38

