

## LA OFERTA EDUCATIVA

El análisis de la inclusión de la perspectiva de género en la formación impartida en la Universidad de Oviedo es concluyente al mostrar la ausencia de cursos específicos o programas que adopten la perspectiva de género.

Tan solo un curso impartido al PAS en 2009 trataba específicamente la igualdad de género.

En el análisis de la oferta formativa reglada del curso 2009-2010, de la Universidad de Oviedo, se concluye que con frecuencia los documentos presentan un uso del lenguaje no apropiado y en ningún caso se visualiza la presencia de la mujer en cada uno de esos ámbitos.

No existen asignaturas que aborden la problemática de la mujer, ni que adopten la perspectiva de género en las titulaciones de ciencias experimentales y ciencias de la salud.

Sólo en algunas asignaturas en el ámbito de las Ciencias sociales y jurídicas, y en el área de Humanidades se contempla la perspectiva de género en su concepción.

Se recomienda por tanto elaborar una política universitaria que regule claramente los contenidos mínimos de género e igualdad entre mujeres y hombres que deben contener todos los programas formativos ofertados por la Universidad de Oviedo, tanto para PAS y PDI, como para el alumnado.

## La CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

se refleja en el análisis jurídico de las condiciones de empleo y trabajo donde se contemplan las carencias normativas en la propia Universidad de Oviedo.

Aunque hay que destacar como aspectos positivos los acuerdos colectivos entre la Universidad de Oviedo y las organizaciones sindicales sobre materias concretas, de este análisis se extrae la necesidad de reconocer el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y prever la presencia equilibrada para PAS y PDI.

Este documento se ha elaborado a partir del Estudio diagnóstico sobre género de la Universidad de Oviedo, GENIUNIOVI. *Género e Igualdad en la Universidad de Oviedo*, que se puede consultar a través de la página:

<http://geniuniovi.uniovi.es/estudiodiagnostico.html>



Unidad de Igualdad

Universidad de Oviedo

Página Web: <http://igualdad.uniovi.es>

Correo electrónico: [igualdad@uniovi.es](mailto:igualdad@uniovi.es)



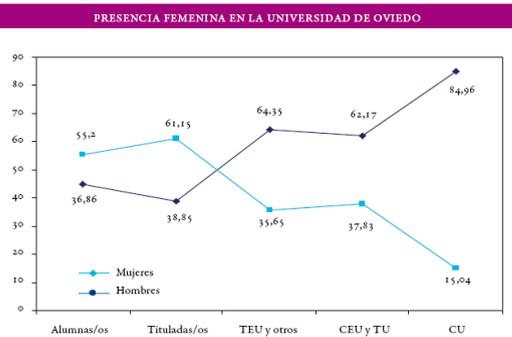
# Diagnóstico GENIUNIOVI *Género e Igualdad en la Universidad de Oviedo*

El objetivo del presente folleto es difundir el Estudio Diagnóstico «GENIUNIOVI. *Género e Igualdad en la Universidad de Oviedo*, proyecto que vio la luz en 2009, y donde se analiza la situación de las mujeres en los diferentes colectivos de la Universidad de Oviedo, en concreto, entre el personal docente e investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y el alumnado, utilizando datos referidos a 2009 y observando la evolución de los mismos, a lo largo de la última década.

## INDICADORES DE GÉNERO PARA EL PAS, PDI Y ALUMNADO

Las mujeres son mayoría entre el colectivo de estudiantes y personas ya tituladas. No obstante, el análisis de indicadores en la Universidad de Oviedo muestra el modelo tijaera propio de las universidades europeas que evidencia una diferencia en el ritmo de desarrollo de la carrera académica de ellas con respecto a la de ellos.

En el curso académico 2009/2010 las mujeres constituían un 55% del alumnado matriculado en la Universidad de Oviedo y un 61% de las personas tituladas. No obstante, solo ocupan el **15,22% (35) de las Cátedras de la Universidad de Oviedo.**



La muestra evidencia que **ellos tienen más presencia en aquellos ámbitos en los que se toman las decisiones**, 192 hombres frente a 102 mujeres, ocupaban cargos de gestión en 2009. Además, la mayor parte de departamentos presenta una mayor composición masculina.

Bien es cierto que la edad media del PDI mujeres es algo inferior a la del PDI hombres, y que también es menor la antigüedad.

Entre el colectivo PAS, al igual que ocurre en el conjunto de la comunidad universitaria española hay una **mayor concentración femenina** llegando al **78,26% del personal funcionario** y casi al **68% del personal laboral**. En general, las mujeres de este colectivo están más formadas que sus homólogos varones. En 2009, el 50,22% de la plantilla femenina tenía titulación universitaria, frente a un 43,41% de ellos.

## ANÁLISIS DE PERCEPCIONES (PDI y PAS)

Con el objeto de recabar información adicional sobre las condiciones laborales, así como sobre el modo en que PAS Y PDI perciben la igualdad entre hombres y mujeres en sus condiciones de trabajo, se dirigió una encuesta cuyas principales conclusiones fueron las siguientes:

Las mujeres del colectivo PDI perciben la **conciliación como el principal inconveniente** para participar en los procesos de formación y promoción, así como al acceso a cargos de gestión. En este sentido se observa un escaso conocimiento de los derechos legales de conciliación entre la mayoría del PDI.

La **encuesta al PDI** mostró, además, que el 46,72% de las mujeres y el 28,63% de los hombres afirmaba haber sentido alguna forma de hostigamiento laboral: acoso sexual (7,73% de mujeres, frente a un 3,19% de hombres), acoso moral (38,40% de mujeres, frente al 21,40% de hombres), y discriminación por razón de sexo (28,45% de mujeres, frente a un 6,9% de hombres).

**La denuncia pública de las situaciones de acoso no es frecuente. Entre el colectivo PAS se considera que aunque la Universidad sí estimula la formación continua, ésta poco tiene que ver con las tareas que desempeñan en sus puestos.**



**El 26% de las mujeres encuestadas afirma conocer algún caso en el que se cuestionó la capacidad y habilidad laboral de una mujer, poniendo de manifiesto la desigualdad de oportunidades en los procesos de promoción en departamentos.**

Por otro lado, al igual que las mujeres del colectivo PDI, las mujeres del colectivo PAS identifican el problema de la conciliación como el principal inconveniente para acceder a las opciones de promoción y formación en sus puestos de trabajo.



Además, un tercio de la plantilla del PAS ha sufrido algún tipo de acoso en el trabajo en los últimos tres años (sexual o moral). Aunque, sólo 14 personas (el 19% de los hombres acosados y el 11,4% de las mujeres acosadas) lo han denunciado públicamente en un organismo oficial.

Otros 35 miembros de este colectivo reconocen que han presenciado alguno de estos hechos.

**Ambos colectivos, PAS y PDI son unánimes en cuanto a considerar que visualizar los problemas de acoso y hostigamiento laboral es contraproducente: “denunciar sólo es para peor”; que “sólo quieren olvidarse” de la situación vivida y que “no saben exactamente a quién acudir”**



## PERCEPCIONES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Para un análisis cualitativo de sus percepciones respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y la efectividad de las políticas de igualdad implementadas hasta el momento, se diseñaron una serie de entrevistas con agentes clave; miembros del equipo rectoral, representantes sindicales y representantes de servicios de la Universidad de Oviedo.

Este análisis destacó la necesidad de introducir una serie de mejoras, como dar prioridad a la elección de horario a las personas con niños y niñas o mayores dependientes.

Una de las medidas de conciliación que ha puesto en marcha la Universidad de Oviedo es la **Escuela Infantil, ubicada en Oviedo.**

Las personas usuarias consideran que **la escuela no atiende las necesidades del PDI y el PAS que trabaja en horario de tarde.**

**Tampoco atiende las necesidades del personal universitario de los Campus de Gijón y Mieres**, por lo que se solicita la creación de nuevas sedes para la Escuela en dichos centros, o retomar la política de convenios con guarderías municipales.

**Se denuncia además, al servicio de prevención de riesgos laborales por falta de eficacia en el procedimiento de actuación para atender a mujeres que, en periodo de embarazo o lactancia, ocupen puestos de alto riesgo para su salud, la del feto o lactante.**

Se recomienda la **revisión del lenguaje usado en impresos y documentación administrativa**, para evitar el uso de un lenguaje sexista.