II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

(2014-2018)

Aprobado en Consejo de Gobierno del 14 de mayo de 2014 (Acuerdo 11.2)

Contenido

1 PRESENTACIÓN 4
2 DIAGNÓSTICO 5
2.1 INTRODUCCIÓN 5
2.2 ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN 8
2.2.1 Equipo de Gobierno 8
2.2.2 Claustro 9
2.2.3 Consejo de Gobierno 11
2.2.4 Consejo Social 13
2.2.5 Centros Propios 14
2.2.6 Departamentos Universitarios 16
2.2.7 Institutos Universitarios 17
2.2.8 A modo de resumen 17
2.2.9 Defensoría Universitaria 18
2.2.10 Órganos de Representación de los/as Trabajadores/as 18
2.2.11 Órgano de Representación de los Estudiantes (CADUS) 19
2.3 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI). 20
2.3.1 Composición 20
2.3.2 Promoción, edad y antigüedad media del PDI 21
2.3.3 Retribución media PDI 27
2.3.4 Investigación y sexenios 28
2.3.5 Becas y contratos de investigación 31
2.3.6 Situaciones protegidas PDI 32
2.4 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) 33
2.4.1 Composición 33
2.4.2 PAS Funcionario 33
2.4.3 PAS Laboral 35
2.4.4 Retribución media PAS 37
2.4.5 Grado de titulación PAS 38
2.4.6 Selección PAS 38
2.4.7 Situaciones protegidas PAS 38
2.4.8 Formación del PAS 39
2.5 ESTUDIANTES 40
2.5.1 Estudiantes matriculados 40
2.5.2 Estudiantes de 1ºy 2º ciclo y grado 41
2.5.3 Estudiantes de Máster oficial 43
2.5.4 Estudiantes de Doctorado 45
2.5.5 Estudiantes de Títulos Propios 46
2.5.6 Becas estudiantes 48
2.5.7 Tasa de éxito de estudiantes de grado 48
2.6 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 50
2.6.1 Medidas de Conciliación Centradas en la Atención ala Infancia y Adolescencia 50
2.6.2 Medidas de Conciliación Centradas en la Atención a la Dependencia 53
2.6.3 Desarrollo Normativo y Ayudas de Acción Social en Materia de Conciliación 55
2.7 OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD 58
2.7.1 Oferta formativa reglada 58
2.7.2 Otra oferta formativa en materia de igualdad 64

3 II PLAN DE IGUALDAD DE LA US (2014-2018) 67
3.1 JUSTIFICACIÓN 67
3.2 ESTRUCTURA: EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS 68
4 ANEXOS 76
4.1 ANEXO 1. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD 76
4.2 ANEXO 2. ANEXO LEGISLATIVO 76
4.3 ÍNDICE DE TABLAS 76
4.4 ÍNDICE DE GRÁFICAS 78

1 PRESENTACIÓN

La Universidad de Sevilla es una institución sensible y comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres. Hay que remontarse a 1993 para hacer un breve repaso de las actuaciones en esta materia. Ese año, el Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, oferta el primer programa de guarderías y escuelas infantiles. En esa misma década, se realiza el primer estudio sobre la situación de las mujeres en la Universidad de Sevilla y se firma un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para la promoción del acceso al empleo de las universitarias andaluzas en puestos acordes a su preparación. Las actuaciones de este primer periodo culminan con la creación en el año 2002 de la Unidad de Orientación para la Mujer dentro del SACU. El compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres, se refleja también en los programas de gobierno de las personas que han asumido en anteriores legislaturas la responsabilidad de dirigir esta institución.

Con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y de la Ley Andaluza para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 12/2007, la Universidad de Sevilla adapta sus estructuras y actuaciones a este nuevo marco. En 2008 se nombra a la primera directora de la Unidad para la Igualdad, y en 2009 se incluyen las competencias de la misma en el Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria. Ese mismo año se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Las actuaciones realizadas en cumplimiento del I Plan de Igualdad han dado sus frutos como ha quedado patente en el diagnóstico de género que acompaña a este documento. La modificación y aplicación del Reglamento General de Régimen Electoral (Acuerdo 2/CU, 19-5-11) en los procesos electorales celebrados desde entonces han permitido que la composición del último Claustro (X Mandato) sea, por primera vez, equilibrada tanto en el total de claustrales como por sectores. Se han alcanzado también los compromisos adquiridos en el contrato programa en cuanto al porcentaje de mujeres que ocupan cargos no electos en el equipo de gobierno, así como en cuanto al porcentaje de mujeres catedráticas y de mujeres responsables de proyectos de investigación.

A pesar de estos avances todavía queda camino por recorrer. Para recorrerlo, por la senda del compromiso y la participación de toda la comunidad universitaria, se crea, en esta legislatura, la Delegación del Rector para la Igualdad y la Comisión de Igualdad de la Universidad de Sevilla. Con estas estructuras, junto con la aprobación del II Plan de Igualdad, la Universidad de Sevilla renueva su compromiso con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Se abordan nuevos retos con los que consolidar y avanzar en la participación equilibrada en los órganos de gobierno, en la gestión de la investigación, en la eliminación de los estereotipos de género que pueden estar en la base de la elección de los estudios, en la construcción de un conocimiento no androcéntrico y que tenga en cuenta la contribución de las mujeres en las distintas disciplinas así como la inclusión de dicho conocimiento en la formación que se ofrece, entre otros. Este compromiso con la igualdad que se adquiere con el conjunto de medidas incluidas en el Plan, trasciende al ámbito universitario y se traslada al conjunto de la sociedad. El respeto a la diversidad, el promover oportunidades para la igualdad, la no discriminación, son la base de las sociedades democráticas, y abundar en estos derechos para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria forma parte de la responsabilidad de esta institución.

Antonio Ramírez de Arellano López
Rector

2 DIAGNÓSTICO

2.1 INTRODUCCIÓN

Justificación

Una manifestación clara del sistema de patriarcado es la negación histórica que las mujeres han vivido para poder participar de manera activa y reconocida en los ámbitos de poder social. La incorporación de las mujeres a los ámbitos de poder y responsabilidad es relativamente reciente y, aunque todavía siguen existiendo importantes diferencias entre mujeres y hombres, se ha avanzado en este sentido en los últimos tiempos. Qué duda cabe de que para que esta incorporación se haya ido produciendo, ha sido fundamental el impulso que han supuesto los movimientos de mujeres reclamando cambios, las acciones de los organismos públicos de igualdad desde la creación en 1983 del Instituto de la Mujer y en 1989 del Instituto Andaluz de la Mujer, las directrices de instituciones internacionales y europeas desde hace casi medio siglo y el desarrollo de cambios legislativos que en España comienzan con la Constitución de 1978 pero que de una manera más decidida y específica se han concretado en la última década, con lo que se ha conseguido una participación más equilibrada de mujeres y hombres. Son cuatro las referencias legales que merecen ser citadas dentro del estudio de la situación de igualdad en nuestra Universidad y que dan sentido y justifican al mismo. A saber:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (en lo que sigue, LOU).
- Acuerdo 2 del Claustro Universitario, de 19 de mayo de 2011, de la Universidad de Sevilla

Es importante reconocer los esfuerzos y los logros conseguidos en materia de igualdad a nivel legislativo, político, educativo y, en definitiva, social en los últimos años. Responsables políticos de muy diferente nivel (internacional, europeo, nacional, etc.) han llegado a tomar conciencia de que conseguir la igualdad de hombres y mujeres es una actuación estratégica dentro de la sociedad, siendo la universidad un ámbito especialmente relevante desde el que se pueden llevar a cabo estas actuaciones. Integrar esta perspectiva de género en las actuaciones representa un factor de calidad, modernización y excelencia centrado en las personas. Son fines comunes a todas las universidades la formación de profesionales, la creación y transferencia del conocimiento, la promoción de la cultura, etc., por lo que la introducción de la perspectiva de género en todas las actividades universitarias produce un efecto multiplicador que impregnara en nuestra sociedad y la hará avanzar más rápidamente hacia la igualdad de oportunidades. Las actividades de las organizaciones, al acoger a profesionales formados y sensibilizados en temas de igualdad, darían un importante giro en los objetivos y formas de hacer de las mismas. Por otro lado, la universidad, en tanto que organización laboral, también debe ser un referente en materia de igualdad, poniendo en marcha actuaciones que reduzcan la desigualdad, tanto horizontal como vertical, y dotando de recursos que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y personal como mecanismos efectivos, entre otros, de avanzar hacia la igualdad.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres es el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en la universidad. Este plan debe diseñarse una vez realizado un diagnóstico de la situación de la universidad en materia de igualdad de género. Por tanto, es imprescindible detectar los ámbitos de mejora en materia de igualdad y definir las prioridades de actuación para, a continuación, diseñar las medidas tendentes a eliminar las desigualdades detectadas. El documento que les presentamos analiza la situación de

mujeres y hombres en la Universidad de Sevilla en cumplimiento de lo previsto en esta materia en la legislación vigente.

Se ha realizado un análisis detallado de los tres colectivos que constituyen la comunidad universitaria: PDI, PAS y Estudiantes así como del funcionamiento de la universidad en materia de igualdad de género.

Por todo ello, la Universidad de Sevilla al presentar este documento persigue tener un mapa detallado de la situación en la que se encuentra respecto al principio de igualdad, para, en función de los datos que se obtengan, poder diseñar las actuaciones que fueren necesarias llevar a cabo y conseguir así un entorno más justo e igualitario.

Este documento está organizado en cinco capítulos. El primero de ellos describe la participación de mujeres y hombres en los órganos de gestión y representación de la Universidad de Sevilla. En los tres capítulos siguientes se muestra la distribución por sexos del PDI, PAS y Estudiantes en los aspectos más relevantes de los tres colectivos. En el capítulo quinto analizamos la incorporación de los principios de igualdad en la formación universitaria.

A lo largo de todo el texto, la información se organiza en tablas de frecuencias y de porcentajes a las que se han incorporado indicadores específicos de los diagnósticos de género. En concreto, se han incorporado los siguientes indicadores:

Índice de Distribución (ID) Es el porcentaje que representa el número de mujeres o de hombres en una categoría; por ejemplo, el número de mujeres que son profesoras titulares de universidad respecto al total del profesorado titular de universidad multiplicado por 100.

Este indicador es útil para ver los desequilibrios entre los sexos en una categoría y aporta información sobre la distribución global intersexo.

Se considera que en una categoría la distribución es equilibrada en términos legales si el ID se sitúa entre el 40% y el 60%, lo que representamos con el símbolo ✔. En caso contrario, se representará con el símbolo ✘.

Brecha de Género (BG) Es la diferencia entre los ID de mujeres y de hombres en la categoría de una variable, siendo la unidad de medida el %.

Cuando BG está entre -20% y 20%, la categoría está equilibrada en términos legales. Los valores por debajo de -20% indican desequilibrio por exceso de hombres (masculinizada), los valores por encima de 20% indican desequilibrio por exceso de mujeres (feminizada).

Índice de Concentración (ICm e ICh) ICm es el porcentaje de mujeres de una categoría con respecto al total de mujeres en el colectivo que se trate; por ejemplo, el porcentaje de mujeres catedráticas sobre el total de mujeres del PDI o sobre el de profesoras funcionarias. ICh es el porcentaje de hombres de una categoría con respecto al total de hombres en el colectivo que se trate.

Estos indicadores toman como referencia cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de un mismo colectivo, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos y es útil para estudiar la prevalencia de los "techos de cristal".

Agradecimientos
El documento que hoy les presentamos es el resultado del esfuerzo, dedicación y colaboración de gran número de personas de la comunidad universitaria. El trabajo de búsqueda, organización y remisión de los datos a pesar de que en muchos casos ha sido tedioso siempre hemos recibido la generosidad y comprensión de las personas que desde los diferentes Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Gabinete del Rector, CADUS y Consejo Social nos han remitido la información. Sin la colaboración de todos y todas no hubiera sido posible.

2.2 ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

2.2.1 Equipo de Gobierno

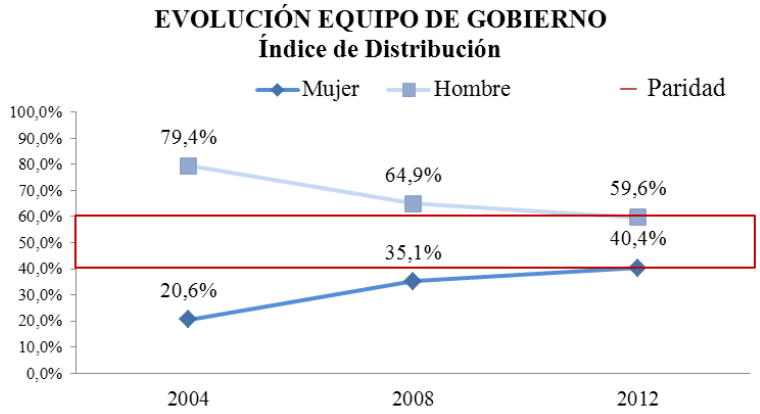
La tabla 1 muestra la distribución por sexos del Equipo de Gobierno en 2012. Se ha separado el consejo de dirección del resto del equipo.

	CONSEJO DE DIRECCIÓN	M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
EQUIPO DE GOBIERNO 2012	Rector/a	0	1	1	---	---	---	---
	Gerencia	0	1	1	---	---	---	---
	Secretaría General	1	0	1	---	---	---	---
	Vicerrectorados y Direcciones Asimiladas	8	4	12	66,7%	33,3%	✗	33,3%
	Dirección del SIC	0	1	1	---	---	---	---
	Dirección de Comunicación	0	1	1	---	---	---	---
	Dirección de Relaciones con el Equipo	0	1	1	---	---	---	---
	Subtotal Consejo de Dirección	9	9	18	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	RESTO DEL EQUIPO	**M**	**H**	**TOTAL**	**ID**			**BG**
					M	**H**	**Equilibrio**	
	Dirección RRHH	1	0	1	---	---	---	---
	Dirección de Inspección de Servicios Docentes	0	1	1	---	---	---	---
	Dirección Centro de Formación Permanente	1	0	1	---	---	---	---
	Dirección OTRI	0	1	1	---	---	---	---
	Dirección Aula de la Experiencia	1	0	1	---	---	---	---
	Dirección Oficina de Cooperación al Desarrollo	0	1	1	---	---	---	---
	Delegaciones del Rector	1	3	4	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
	Direcciones de Secretariado	10	19	29	34,5%	65,5%	✗	-31,0%
	Subtotal Resto del Equipo	14	25	39	35,9%	64,1%	✗	-28,2%
	TOTAL EQUIPO DE GOBIERNO	23	34	57	40,4%	59,6%	✓	-19,3%

Tabla 1. Distribución según sexos dela composición Equipo de Gobierno 2012
(Fuente: Web de la US)

Los datos de la tabla muestran una distribución equilibrada tanto del equipo de gobierno, en su conjunto, como del Consejo de Dirección, siendo en este último caso de total igualdad. No obstante, en Resto del Equipo tenemos una brecha de género a favor de los hombres de un 28,2%.

Los índices de distribución de la composición de los equipos de gobierno de las tres últimas legislaturas (2004, 2008 y 2012), representados en la gráfica 1, evidencian la evolución hacia el equilibrio. Las razones de esta tendencia son diversas, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la firma del Contrato-Programa de la Universidad de Sevilla y la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa (CICE) en la que se establece como objetivo para el año 2011 cumplir con los criterios de equilibrio (40/60) en los órganos de gestión y dirección de la universidad que sean nombrados por designación (no electos).



Gráfica 1. Evolución de los índices de distribución delos Equipos de Gobierno de las legislaturas 2004, 2008 y 2012
(Fuente: Secretaria General, Gabinete Sr. Rector y web de la US)

Basta esta mirada hacia atrás para apreciar el importante avance en la participación de las mujeres en el equipo de gobierno de la Universidad de Sevilla. Debemos resaltar algunos datos en ese avance: en 2008, por primera vez en la historia de la Universidad de Sevilla, una mujer se hace cargo de la Secretaría General. Hasta 2008, sólo dos mujeres habían sido vicerrectoras.

2.2.2 Claustro

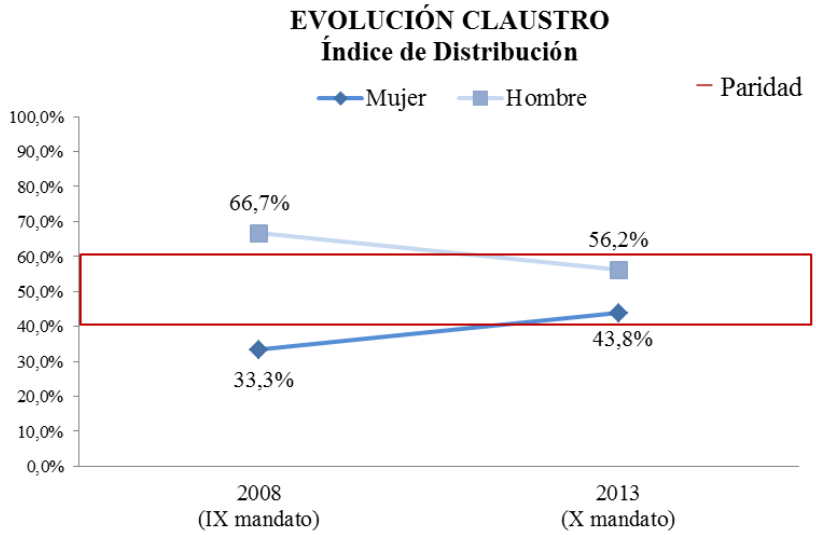
2.2.2.1 Composición

La tabla 2 muestra la composición del Claustro correspondiente al X mandato por sectores y sexos surgido de las elecciones celebradas el día 8 de mayo de 2013.

CLAUSTRO 2013 (X mandato)	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Sector A	64	89	153	41,8%	58,2%	✓	-16,3%
Sector B	15	15	30	50,0%	50,0%	✓	0,0%
Sector C	28	37	65	43,1%	56,9%	✓	-13,8%
Sector D	13	11	24	54,2%	45,8%	✓	8,3%
Natos	1	3	4	---	---	---	---
TOTAL	121	155	276	43,8%	56,2%	✓	-12,3%

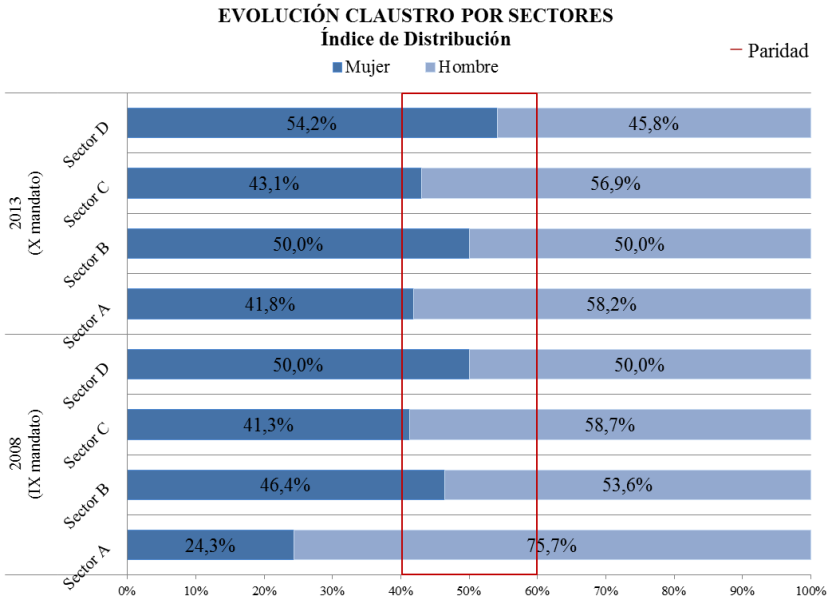
Tabla 2. Composición del Claustro 2013 (X mandato)
(Fuente: Web de la US)

Es de resaltar que por primera vez en la Universidad de Sevilla la composición del Claustro es equilibrada, tanto en el total de claustrales como en los diferentes sectores: A (Profesorado doctor de los de los cuerpos docentes universitarios), B (Personal docente e investigador no perteneciente al sector A), C (Estudiantes) y D (Personal de administración y servicios). Este resultado pone de manifiesto la eficacia del mecanismo para propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones para cubrir más de un puesto, incorporado al Reglamento General de Régimen Electoral (Acuerdo 2/CU 19-5-11).



Gráfica 2. Evolución índice de distribución del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato)
(Fuente: Secretaria General y Web de la US)

La evolución de los índices de distribución de la composición total (ver Gráfica 2) y la distribución porcentual por sectores y sexos (ver Gráfica 3) de los claustros del mandato actual y del anterior, vanen la misma línea de avalar la eficacia del mecanismo incorporado en el Reglamento General de Régimen Electoral.



Gráfica 3. Evolución índice de distribución por sectores y sexos de los Claustros de 2008 y 2013 (IX y X mandato)
(Fuente: Secretaria General y Web de la US)

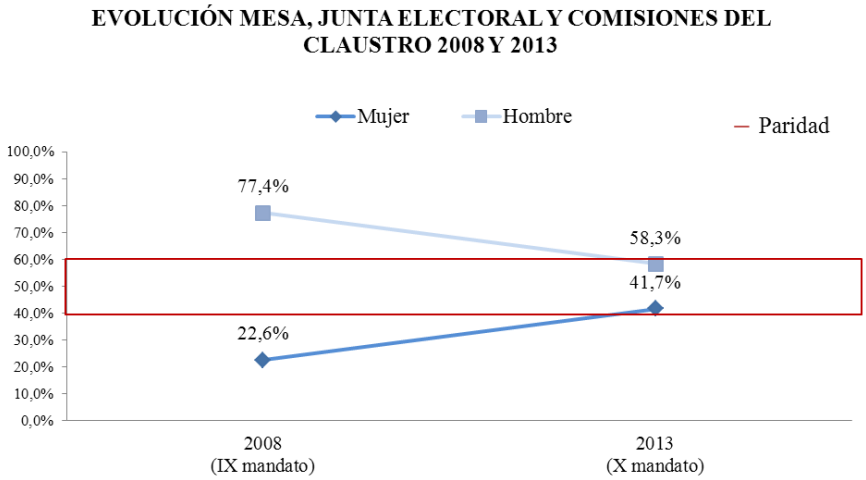
2.2.2.2 Mesa del Claustro, Junta Electoral General y Comisiones delegadas del Claustro.

Como puede apreciarse en la siguiente tabla, se ajustan a los criterios de distribución equilibrado de mujeres y hombres la Comisión de Proyectos Normativos, la Comisión de Doctorado "Honoris Causa" y la Comisión de Docencia.

CLAUSTRO 2013 (X mandato)	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Mesa del Claustro	3	6	9	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
Junta Electoral General	4	9	13	30,8%	69,2%	✗	-38,5%
Comisión de Proyectos Normativos	7	8	15	46,7%	53,3%	✓	-6,7%
Comisión de Doctorado Honoris Causa	5	6	11	45,5%	54,5%	✓	-9,1%
Comisión de Docencia	6	6	12	50,0%	50,0%	✓	0,0%
TOTAL	25	35	60	41,7%	58,3%	✓	-16,7%

Tabla 3. Claustro 2013: Mesa, Junta Electoral General y Comisiones (X mandato)
(Fuente: Web de la US)

La siguiente gráfica vemos como la tendencia es hacia un equilibrio entre el año 2008 y 2013.



Gráfica 4. Evolución de la Mesa, Junta electoral y comisiones del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato)
(Fuente: Secretaría General y Web de la US)

2.2.3 Consejo de Gobierno

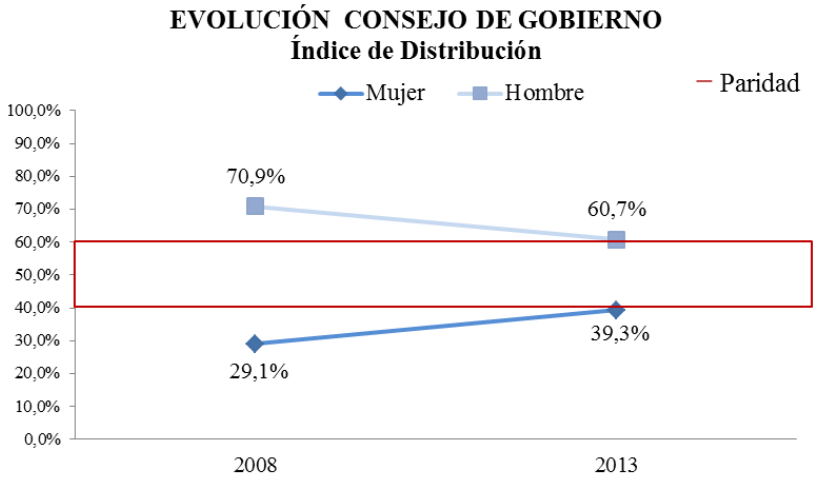
2.2.3.1 Composición

En la tabla 4 hemos recogido la distribución por sexos del consejo de gobierno en 2013. Constituido por 56 personas, de las cuales 22 son mujeres y 34 hombres, quedando el índice de distribución total rozando el equilibrio.

CONSEJO DE GOBIERNO 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Equipo de Gobierno	7	5	12	58,3%	41,7%	✓	16,7%
Profesores Doctores de Cuerpos Docentes Universitarios	4	6	10	40,0%	60,0%	✓	-20,0%
Profesores no Doctores de Cuerpos Docentes Universitarios y resto	2	1	3	66,7%	33,3%	✗	33,3%
Estudiantes de 1º y 2º ciclo, ciclo único o tercer ciclo	4	7	11	36,4%	63,6%	✗	-27,3%
Personal de Administración y Servicios (PAS)	2	1	3	66,7%	33,3%	✗	33,3%
Representantes de los Decanos y Directores de Escuela	0	7	7	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
Representantes de los Directores de Departamento	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
Representantes del Consejo Social	0	3	3	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
TOTAL	22	34	56	39,3%	60,7%	✗	-21,4%

Tabla 4. Distribución por sexos del total de personas del Consejo de Gobierno2013
(Fuente: Secretaria General de la US)

En la siguiente gráfica podemos ver la evolución entre el año 2008 y 2013.



Gráfica 5. Evolución de la composición por sexos del Consejo de Gobierno 2008 y 2013
(Fuente: Secretaria General y Web de la US)

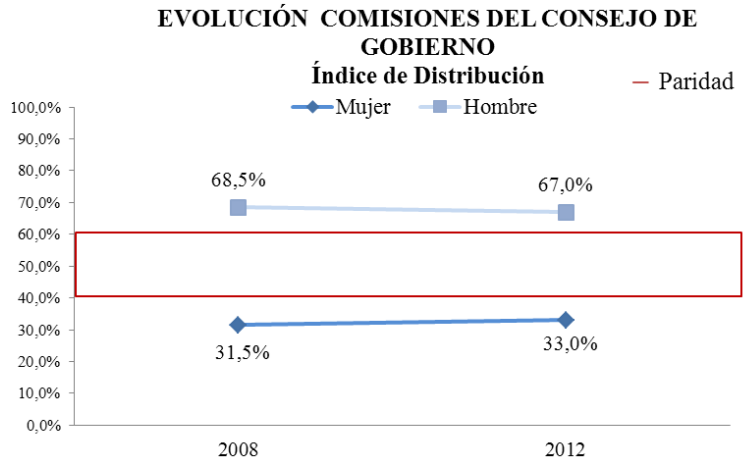
2.2.3.2 Comisiones delegadas de Consejo de Gobierno

Con respecto a las Comisiones delegadas del Consejo de Gobierno, y como puede apreciarse en la tabla 5, ninguna de las Comisiones tiene una composición equilibrada, siendo la Comisión Académica la que más se aproxima, a tan solo 0,7%.

COMISIONES DELEGADAS DEL CONSEJO DE GOBIERNO 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Comisión Académica	11	17	28	39,3%	60,7%	✗	-21,4%
Comisión de Asuntos Económicos	5	14	19	26,3%	73,7%	✗	-47,4%
Comisión de Biblioteca Universitaria	7	12	19	36,8%	63,2%	✗	-26,3%
Comisión de Garantía de Calidad	7	13	20	35,0%	65,0%	✗	-30,0%
Comisión Permanente	5	15	20	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
TOTAL	35	71	106	33,0%	67,0%	✗	-34,0%

Tabla 5. Distribución por sexos de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2012
(Fuente: web de la US)

En cuanto a su evolución entre el año 2008 y 2012 vemos como la ligera tendencia es hacia el equilibrio.



Gráfica 6. Evolución de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2008 y 2012
(Fuente: Secretaría General y Web de la US)

2.2.4 Consejo Social

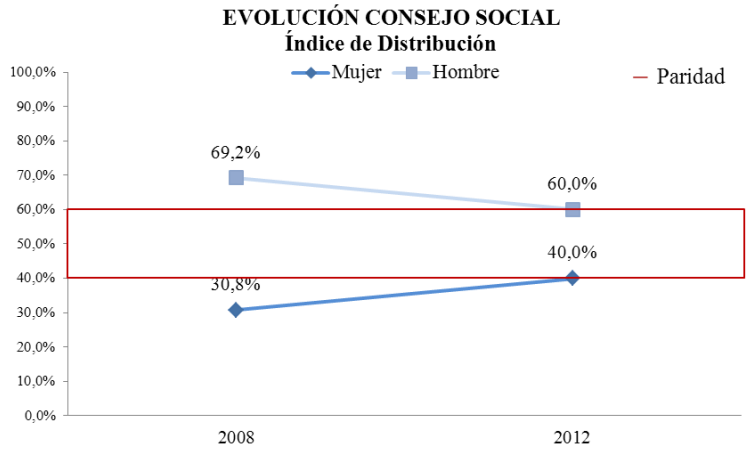
2.2.4.1 Composición

En la tabla 6, se muestra la distribución por sexos de las personas que forman parte del Consejo Social. De las 25 personas, el 40% son mujeres, el mínimo que marca la ley para considerar equilibrada la composición de este órgano.

CONSEJO SOCIAL 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Rector/a	0	1	1	---	---	---	---
Presidencia	1	0	1	---	---	---	---
Secretaría General	1	0	1	---	---	---	---
Secretario/a - Consejero/a	0	1	1	---	---	---	---
Gerencia	0	1	1	---	---	---	---
Vocales	8	12	20	40,0%	60,0%	✓	-20,0%
TOTAL	10	15	25	40,0%	60,0%	✓	-20,0%

Tabla 6. Consejo Social 2012
(Fuente: Consejo Social de la US)

En la Gráfica 7 hemos representado los índices de distribución de la composición del Consejo Social en el 2008 con respecto al de 2012. Los datos muestran la tendencia hacia el equilibrio.



Gráfica 7. Índices de distribución por sexos de la composición del Consejo Social en 2008 y en 2012
(Fuente: Consejo Social)

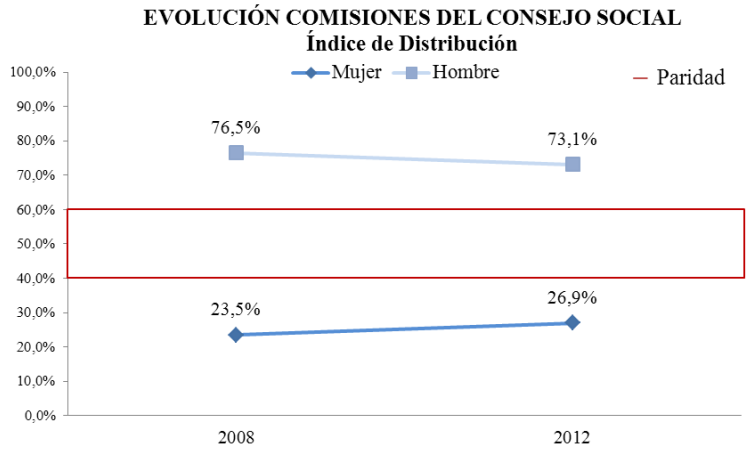
2.2.4.2 Comisiones

En la tabla 7, hemos recogido la distribución por sexos de las comisiones delegadas del Consejo Social en 2012. Como puede apreciarse en la tabla, sólo la Comisión de Estudiantes es equilibrada, el resto están claramente masculinizadas siendo la Comisión Académica en la que el porcentaje de mujeres es menor.

COMISIONES CONSEJO SOCIAL 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2012	Comisión Académica	1	5	6	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Comisión Económica y Financiera	1	3	4	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
	Comisión de Estudiantes	2	3	5	40,0%	60,0%	✓	-20,0%
	Comisión de Relaciones con la Sociedad	1	4	5	20,0%	80,0%	✗	-60,0%
	Comisión Permanente	2	4	6	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	TOTAL	7	19	26	26,9%	73,1%	✗	-46,2%

Tabla 7. Consejo Social 2012: Comisiones
(Fuente: Web de la US)

En la gráfica siguiente hemos representado la distribución por sexos del total de personas de las comisiones del Consejo Social en el 2008 y en el 2012. En ella se observa un leve incremento de la presencia de mujeres pero todavía lejos del equilibrio.



Gráfica 8. Evolución de la composición por sexos del total de personas que forman parte de comisiones del Consejo Social 2008 y 2012
(Fuente: Consejo Social)

2.2.5 Centros Propios

La Universidad de Sevilla, en su recorrido de más de quinientos años de historia, es hoy una institución que cuenta con 26 centros propios y 6 adscritos, de los cuales 19 son Facultades, 5 Escuelas Técnicas Superiores, 1 Escuela Politécnica Superior, 1 Centro Internacional y 6 Escuelas Universitarias adscritas, repartidos en cinco campus en diferentes zonas de la ciudad. Es la segunda universidad española y la primera en Andalucía en cuanto a número de estudiantes, más de ochenta mil según los datos recogidos en el Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/2013.
Presentamos, a continuación, la distribución por sexos tanto de los equipos directivos como de las juntas de centro.

2.2.5.1 Dirección de Centros

En la tabla siguiente hemos recogido el total de personas que dirigen centros y su distribución por sexos. Los datos muestran que estamos lejos del equilibrio con una brecha de género del 61,5% a favor de los hombres.

DIRECCIONES DE CENTROS PROPIOS 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	5	21	26	19,2%	80,8%	✗	-61,5%

Tabla 8. Distribución por sexos del total de personas que dirigen Centros Propios 2012
(Fuente: Web de la US)

2.2.5.2 Juntas de Centro

En la tabla 9, se recoge la distribución por sexos de la composición de las Juntas de Centro de los 25 centros propios[1] de la Universidad de Sevilla. Considerando la totalidad de los componentes de las Juntas de Centro, la distribución es equilibrada (Mujeres: 41,2%).

No obstante, si miramos la distribución por sexos en cada centro, en 11 sus juntas son equilibradas, mientras que en los 14 restantes no se alcanza el equilibrio. De estos últimos, en 12 la brecha de género es a favor delos hombres y en 2 es a favor de las mujeres.

JUNTA DE CENTROS PROPIOS 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Centro Internacional				---	---	---	---
Escuela Politécnica Superior	20	53	73	27,4%	72,6%	✗	-45,2%
Escuela Técnica Superior de Arquitectura	24	33	57	42,1%	57,9%	✓	-15,8%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería	9	39	48	18,8%	81,3%	✗	-62,5%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agrónoma	15	32	47	31,9%	68,1%	✗	-36,2%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación	26	31	57	45,6%	54,4%	✓	-8,8%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	16	40	56	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
Facultad de Bellas Artes	11	22	33	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
Facultad de Biología	22	17	39	56,4%	43,6%	✓	12,8%
Facultad de Ciencias de la Educación	52	46	98	53,1%	46,9%	✓	6,1%
Facultad de Ciencias del Trabajo	24	25	49	49,0%	51,0%	✓	-2,0%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	19	48	67	28,4%	71,6%	✗	-43,3%
Facultad de Comunicación	30	38	68	44,1%	55,9%	✓	-11,8%
Facultad de Derecho	48	54	102	47,1%	52,9%	✓	-5,9%
Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología	15	8	23	65,2%	34,8%	✗	30,4%
Facultad de Farmacia	56	33	89	62,9%	37,1%	✗	25,8%
Facultad de Filología	46	32	78	59,0%	41,0%	✓	17,9%
Facultad de Filosofía	6	15	21	28,6%	71,4%	✗	-42,9%
Facultad de Física	23	51	74	31,1%	68,9%	✗	-37,8%
Facultad de Geografía e Historia	31	61	92	33,7%	66,3%	✗	-32,6%
Facultad de Matemáticas	28	68	96	29,2%	70,8%	✗	-41,7%
Facultad de Medicina	19	46	65	29,2%	70,8%	✗	-41,5%
Facultad de Odontología	24	31	55	43,6%	56,4%	✓	-12,7%
Facultad de Psicología	25	17	42	59,5%	40,5%	✓	19,0%
Facultad de Química	20	39	59	33,9%	66,1%	✗	-32,2%
Facultad de Turismo y Finanzas	34	39	73	46,6%	53,4%	✓	-6,8%
TOTAL	643	918	1561	41,2%	58,8%	✓	-17,6%

Tabla 9. Distribución por sexos de la composición de la Junta de Centro de los Centros Propios de la Universidad de Sevilla2012
(Fuente: Web de la US)

[1]El Centro Internacional no posee Junta de Centro.

2.2.6 Departamentos Universitarios

Al igual que con los centros, presentamos a continuación los datos correspondientes a las direcciones de los 130 departamentos que configuran la Universidad de Sevilla, así como la distribución por sexos de los consejos de departamento.

2.2.6.1 Dirección

En la tabla 10, se recoge la distribución por sexos de las direcciones de departamento. Así como los índices de distribución, brecha de género e índice de feminización.

DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	26	104	130	20,0%	80,0%	✗	-60,0%

Tabla 10. Distribución por sexos del total de personas que ocupan cargos de Dirección de Departamento 2012
(Fuente: Vicerrectorado de Ordenación Académica)

Respecto a las direcciones de los 130 departamentos de nuestra universidad en el curso 2012/13, 104 están dirigidos por hombres y sólo 26 por mujeres siendo su brecha de género de 60 puntos porcentuales a favor de los hombres.

2.2.6.2 Consejos de Departamento

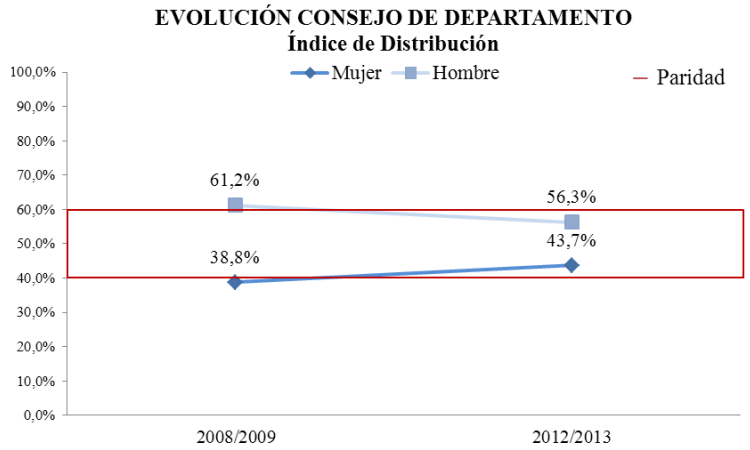
El Consejo de Departamento es el órgano colegiado de gobierno del mismo. Lo forman el Director o Directora y representantes de todos los sectores (PDI, PAS, estudiantes). En la tabla 11, se recoge la distribución por sector y sexos del total de personas que forman parte de los Consejos de Departamento de la Universidad de Sevilla.

CONSEJO DE DEPARTAMENTO 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
PDI	1443	2014	3457	41,7%	58,3%	✓	-16,5%
PAS	151	79	230	65,7%	34,3%	✗	31,3%
ESTUDIANTE	177	186	363	48,8%	51,2%	✓	-2,5%
TOTAL	1771	2279	4050	43,7%	56,3%	✓	-12,5%

Tabla 11. Consejos de Departamento2012
(Fuente: Vicegerencia de la US)

Como se aprecia la composición de los consejos de departamento es equilibrada en todos los sectores excepto en el PAS en el que el porcentaje de hombres se sitúa por debajo del 40% (34,3%).

En la gráfica siguientehemos representado el indice de distribución de mujeres y hombres en los consejos de departamento durante el curso 2008/2009 y el 2012/2013. En ella se pone de manifiesto, de nuevo, la evolución hacia el equilibrio.



Gráfica9. Evolución del índice de distribución del Consejo de Departamento 2008/09 y 2012/13
(Fuente: Vicegerencia de la US)

2.2.7 Institutos Universitarios

De los institutos universitarios, se recoge en la tabla 12, la distribución por sexos de las personas que ocupan la dirección de los mismos. En este caso, son mayoría los hombres con un ID del 66,7%.

INSTITUTOS UNIVERSITARIOS 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Dirección	2	4	6	33,3%	66,7%	✗	-33,3%

Tabla 12. Distribución por sexos del total de personas que ocupan direcciones de Institutos Universitarios2012
(Fuente: Web de la US)

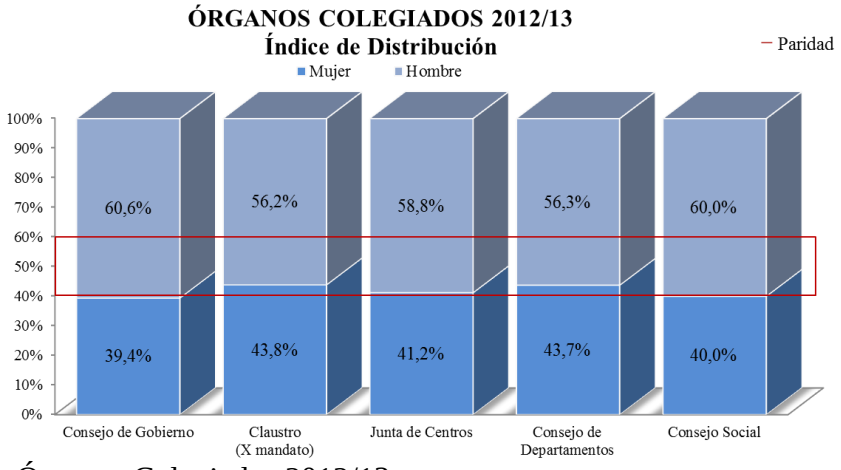
2.2.8 A modo de resumen

Para dar una visión más resumida de los datos aportados hasta ahora se presenta a continuación el total de componentes de los Órganos Unipersonales (Rector o Rectora, Secretaria General, Gerencia, Vicerrectorados, direcciones asimiladas a vicerrectorados, Direcciones de centros, Direcciones de departamentos, direcciones de Institutos Universitarios) del 2012/13.

ÓRGANOS UNIPERSONALES 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Rector/a	0	1	1	---	---	---	---
Secretaría General	1	0	1	---	---	---	---
Gerencia	0	1	1	---	---	---	---
Vicerrectorados y Direcciones Asimiladas	8	4	12	66,7%	33,3%	✗	33,3%
Direcciones de Centros	5	21	26	19,2%	80,8%	✗	-61,5%
Direcciones de Departamento	26	104	130	20,0%	80,0%	✗	-60,0%
Direcciones de Institutos Universitarios	2	4	6	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
TOTAL	42	135	177	23,7%	76,3%	✗	-52,5%

Tabla 13. Composición Órganos Unipersonales 2012/13
(Fuente: Elaboración propia)

En el caso del total de componentes de los Órganos Colegiados (Consejo de Gobierno, Claustro, Junta de Centros, Consejo de Departamentos y Consejo Social) en 2012/13, vemos en la siguiente gráfica que el porcentaje de mujeres y hombres en el Claustro, Junta de Centros, Consejo de Departamento y Consejo Social se sitúa dentro del 40-60. No ocurre así aunque está próxima, con la distribución del Consejo de Gobierno.



Gráfica 10. Órganos Colegiados 2012/13
(Fuente: Elaboración propia)

En la siguiente tabla hemos recogido la composición de las comisiones de otros Órganos Colegiados y, como puede verse, en todas ellas la distribución es equilibrada.

OTROS ÓRGANOS COLEGIADOS COMISIONES 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Comisión de Becas	9	9	18	50,0%	50,0%	✓	0,0%
Comisión de Investigación	13	13	26	50,0%	50,0%	✓	0,0%
Comisión de Docencia	7	5	12	58,3%	41,7%	✓	16,7%
Comisión de Reclamaciones	3	4	7	42,9%	57,1%	✓	-14,3%
TOTAL	32	31	63	50,8%	49,2%	✓	1,6%

Tabla 14. Comisiones otros Órganos Colegiados 2012
(Fuente: Web Secretaria General de la US)

2.2.9 Defensoría Universitaria

En cuanto a la defensoría universitaria, el cargo de defensor/a se ejerce por un periodo de cinco años no prorrogables. La defensoría universitaria en la Universidad de Sevilla inicia su andadura en 2006 y, en este primer periodo, hasta 2011 el cargo de defensor lo ocupa un hombre. En 2011 finaliza el primer mandato y se inicia el segundo con una mujer al frente de la defensoría. Además de la defensora, forman parte de la oficina una Directora Técnica y una Gestora. El total de personas, por tanto, en la defensoría universitaria son en estos momentos mujeres.

2.2.10 Órganos de Representación de los/as Trabajadores/as

Otros datos de interés para el diagnóstico de igualdad de género de la universidad, son los referidos a la composición de los órganos de representación de los y las trabajadoras. Concretamente, vamos a analizar la composición por sexos de las Juntas de Personal así como del Comité de Empresa del PDI y PAS.

En la tabla 15, se recoge la distribución por sexos de las personas que forman parte de los órganos de representación del PAS y del PDI tanto laboral como funcionario.

REPRESENTANTES DE PERSONAL 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Junta del PDI	9	16	25	36,0%	64,0%	✗	-28,0%
Comité de Empresa del PDI	12	11	23	52,2%	47,8%	✓	4,3%
Junta de Personal Funcionario del PAS	14	9	23	60,9%	39,1%	✗	21,7%
Comité de Empresa Personal Laboral del PAS	5	18	23	21,7%	78,3%	✗	-56,5%
Total PDI	21	27	48	43,8%	56,3%	✓	-12,5%
Total PAS	19	27	46	41,3%	58,7%	✓	-17,4%
TOTAL	40	54	94	42,6%	57,4%	✓	-14,9%

Tabla 15. Representantes de Personal 2012
(Fuente: Recursos Humanos)

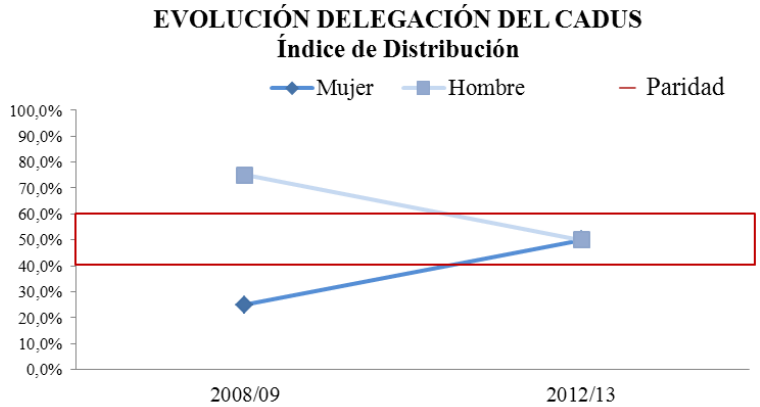
2.2.11 Órgano de Representación de los Estudiantes (CADUS)

El CADUS es el máximo órgano de representación estudiantil. El pleno del CADUS está constituido por todos los miembros de las Delegaciones de estudiantes de los centros de la Universidad de Sevilla. De entre las personas que forman parte del pleno, se elige la Delegación del CADUS.
En la tabla siguiente, se recoge la composición por sexos de la delegación del CADUS en 2012/13, comprobando que la representación del CADUS tiene una plena igualdad del 50% entre mujeres y hombres.

DELEGACIÓN DEL CADUS 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	4	4	8	50,0%	50,0%	✓	0,0%

Tabla 16. Delegación del CADUS 2012/13
(Fuente: CADUS)

La evolución de la composición de la Delegación del CADUS entre 2008/09 y 2012/13 hacia la plena igualdad entendemos que se debe, entre otras cosas, a la aplicación del Reglamento General de Régimen Electoral modificado por el CU.



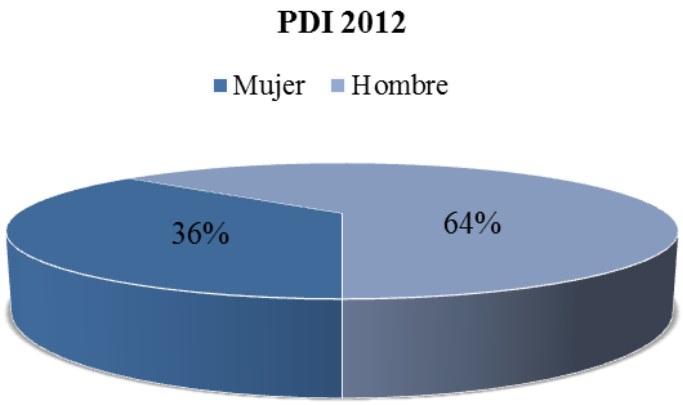
Gráfica 11. Evolución Delegación del CADUS 2008/09 y 2012/13
(Fuente: CADUS)

2.3 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).

Según el artículo 75 del Estatuto de la US, integran el PDI "los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y el personal docente e investigador contratado".
En las tablas que siguen, desglosaremos por sexos los principales aspectos dela estructura del PDI.

2.3.1 Composición

Como se muestra en la siguiente gráfica, globalmente, el 64% del PDI son hombres frente al 36% de mujeres, es decir, una brecha de género a favor delos hombres del 27,8%.



Gráfica 12. Distribución por sexos del total del PDI2012
(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

En la siguiente tabla se recoge la distribución por cuerpo, categoría y sexos del PDI en 2012.

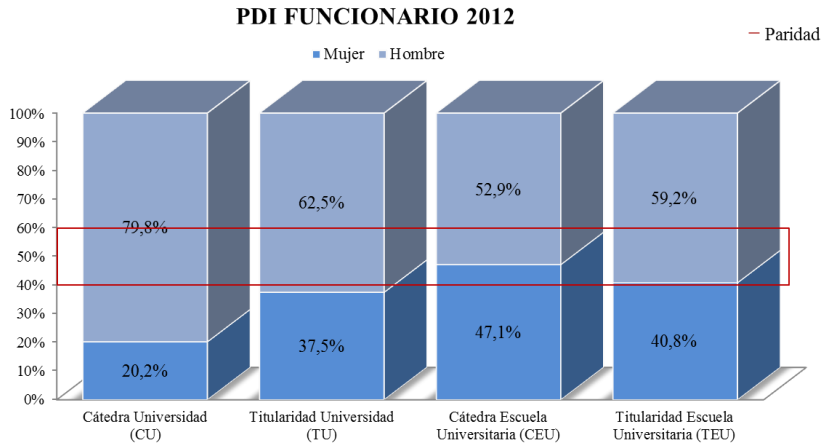
COMPOSICIÓN PDI 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
PDI Funcionariado	Cátedra Universidad (CU)	110	434	544	20,2%	79,8%	✗	-59,6%
	Titularidad Universidad (TU)	515	859	1374	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	33	37	70	47,1%	52,9%	✓	-5,7%
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	89	129	218	40,8%	59,2%	✓	-18,3%
	Total PDI Funcionario	747	1459	2206	33,9%	66,1%	✗	-32,3%
PDI Laboral	Ayudante (AY)	26	35	61	42,6%	57,4%	✓	-14,8%
	Ayudante Doctor (AYD)	73	80	153	47,7%	52,3%	✓	-4,6%
	Colaborador (C)	116	184	300	38,7%	61,3%	✗	-22,7%
	Contratado Doctor (CD)	186	214	400	46,5%	53,5%	✓	-7,0%
	Asociado (A)	163	411	574	28,4%	71,6%	✗	-43,2%
	Asociado Clínico (AC)	117	217	334	35,0%	65,0%	✗	-29,9%
	Profesor Sustituto Interino (PSI)	113	127	240	47,1%	52,9%	✓	-5,8%
	Emérito (E)	1	21	22	4,5%	95,5%	✗	-90,9%
	Total PDI Laboral	795	1266	2084	38,1%	60,7%	✗	-22,6%
TOTAL PDI		1542	2725	4290	35,9%	63,5%	✗	-27,6%

Tabla 17. Composición por cuerpo, categoría y sexos del PDI 2012
(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

Los datos de la tabla anterior muestran una distribución equilibrada en las categorías de TEU y CEU, para los cuerpos docentes, y AY, AYD, CD y PSI para el profesorado contratado. No ocurre lo mismo en el resto de categorías.

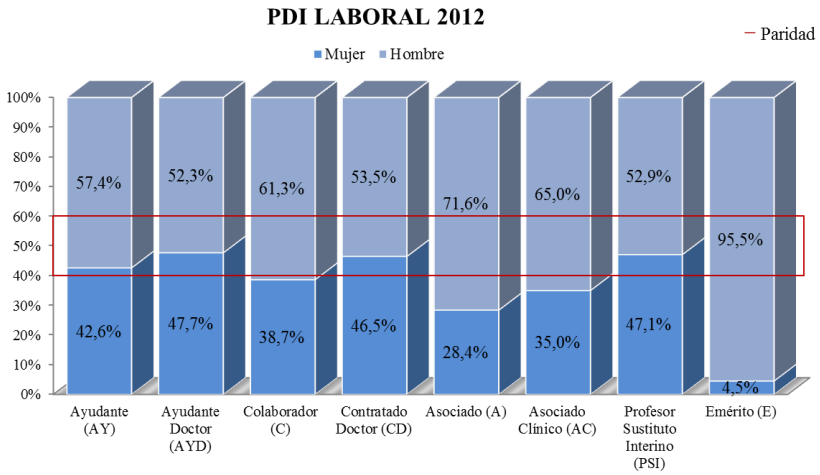
Si nos centramos en el PDI funcionario, los datos muestran una clara diferencia a favor de los hombres que va incrementándose conforme se asciende en la carrera profesional. El equilibrio en Titularidades e incluso Cátedras de Escuela Universitaria, desaparece en las Titularidades de Universidad, llegando a obtenerse las mayores diferencias en las Cátedras de Universidad con sólo

un 20,2% de mujeres. Es en esta categoría del funcionariado de los cuerpos docentes donde se produce la mayor diferencia, y eso que, como veremos posteriormente cuando presentemos la evolución en el tiempo, el porcentaje de mujeres catedráticas alcanza en estos momentos su máximo histórico y en consonancia con los objetivos marcados en el contrato-programa que establecían un 20% de mujeres catedráticas en 2011.



Gráfica 13. PDI Funcionario 2012
(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

Con respecto al profesorado laboral siguen existiendo diferencias pero estas se concentran en el Profesorado Colaborador, en los Asociados y especialmente llamativa es la diferencia en el Profesorado Emérito con un porcentaje de hombres del 95,5% (sólo encontramos una mujer en esta categoría frente a 21 hombres). Sin embargo, en Ayudante, Ayudante Doctor y Contratado Doctor, aunque el índice de distribución de las mujeres es siempre ligeramente inferior al de los hombres, los valores quedan siempre dentro del 60-40.

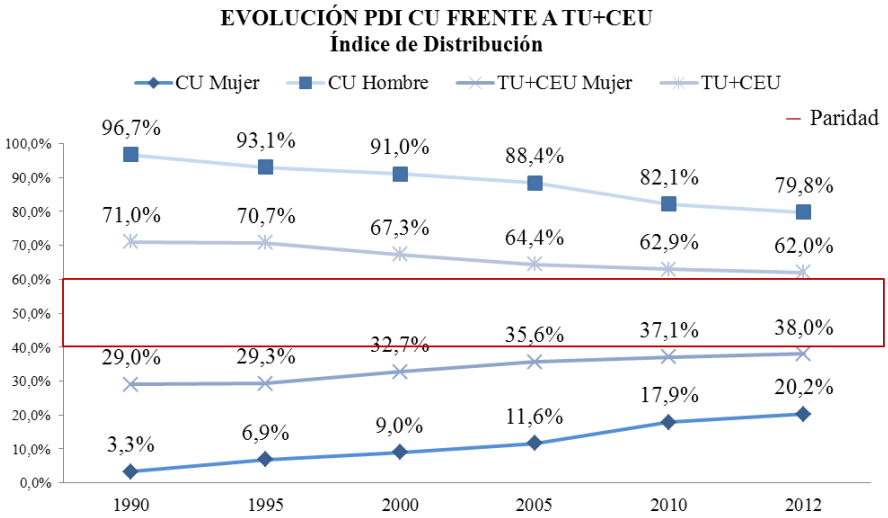


Gráfica 14. PDI laboral 2012
(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

2.3.2 Promoción, edad y antigüedad media del PDI

En el siguiente gráfico se representan los porcentajes de mujeres y hombres que ocupan cátedras o titularidades/cátedras de escuela universitaria desde 1990 hasta 2012. Desde las únicas 8 mujeres (3,3%) que ocupaban plazas de catedráticas en 1990, hasta las 110 actuales (20,2%) el avance ha sido importante. Especialmente significativo, es el hecho de que en el periodo de 15 años que va de 1990

a 2005 se produce un incremento de 8,3 puntos porcentuales en su número mientras que del 2005 al 2012, menos de la mitad de tiempo que el periodo anterior, el incremento es de 8,6 puntos porcentuales. En este periodo los concursos a Cátedras se producen tras las correspondientes habilitaciones y acreditaciones de la ANECA. Parece por tanto, que el sistema de acreditación, junto a la política de la Universidad de Sevilla de convocar plazas para las personas acreditadas (hasta diciembre de 2011 fue posible esta política de dotación de plazas) han contribuido a un importante incremento en el número de mujeres catedráticas. Aunque el objetivo del contrato-programa de alcanzar un 20% de mujeres catedráticas en 2011 se ha alcanzado, estamos todavía lejos del equilibrio. Con respecto a las Titularidades de Universidad/Cátedras de Escuela, también ha ido aumentando a lo largo de estos años el porcentaje de mujeres pero este incremento ha sido menor (aprox. 9 puntos porcentuales)



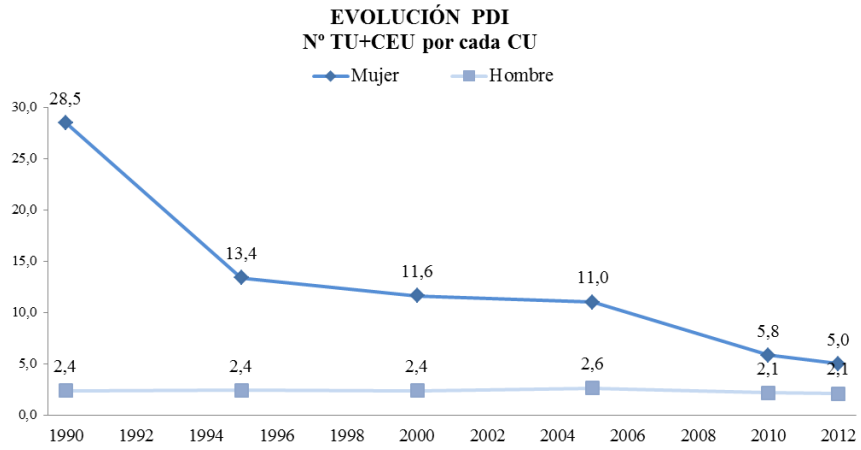
Gráfica 15. Evolución PDI: Cátedra Universidad 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 y 2012 frente a TU+CEU
(Fuente: Vicegerencia de Organización y Anuario Estadístico de la US)

Si calculamos las ratio del número de catedráticas con respecto a la suma de mujeres TU y CEU para los años 1990, 2000 y 2012, comprobamos que en:

Año		Ratio
1990	Mujeres	1/28,5
	Hombres	1/2,4
2000	Mujeres	1/11,6
	Hombres	1/2,4

2012	Mujeres	1/5
	Hombres	1/2,1

En la gráfica de la figura se ha representado el número de mujeres TU y CEU por cada catedrática desde el 1990 hasta el 2012. En la misma gráfica y para el mismo periodo, también se ha representado el número de hombres TU y CEU por cada catedrático. Llama la atención que, mientras que en el caso de los hombres se ha mantenido la ratio entre 2,4 y 2,1, en el caso de las mujeres se ha pasado de un 28,5 en 1990, a 5 en 2012. De nuevo, el cambio desde 2005 es especialmente llamativo. Mientras que en 2005 había, tras una década con una ratio similar, una mujer catedrática por cada 11 mujeres TU/CEU, se pasa en 7 años a una ratio de menos de la mitad (5,0 en 2012).

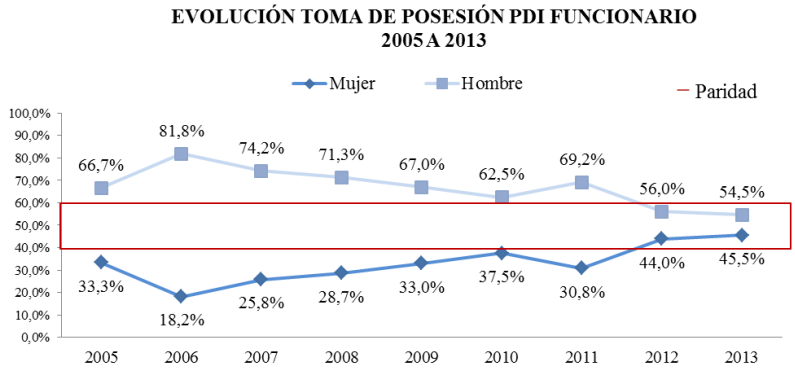


Gráfica 16. Evolución del número de TU+CEU por cada CU por sexos y para el periodo comprendido entre 1990y 2012
(Fuente: Vicegerencia de Organización y Anuario Estadístico de la US)

Seguidamente presentaremos los datos relativos a las tomas de posesión de las distintas figuras del PDI funcionario (CU, TU, CEU, CE) así como de las firmas de contratos fijos del PDI laboral (C y CD) desde el 2005.

EVOLUCIÓN TOMA DE POSESIÓN PDI FUNCIONARIO 2005 a 2013		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2005	Cátedra Universidad (CU)	4	5	9	44,4%	55,6%	✓	-11,1%
	Titularidad Universidad (TU)	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
	TOTAL 2005	4	8	12	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
2006	Cátedra Universidad (CU)	1	4	5	20,0%	80,0%	✗	-60,0%
	Titularidad Universidad (TU)	1	5	6	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	TOTAL 2006	2	9	11	18,2%	81,8%	✗	-63,6%
2007	Cátedra Universidad (CU)	4	18	22	18,2%	81,8%	✗	-63,6%
	Titularidad Universidad (TU)	12	28	40	30,0%	70,0%	✗	-40,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	TOTAL 2007	16	46	62	25,8%	74,2%	✗	-48,4%
2008	Cátedra Universidad (CU)	10	23	33	30,3%	69,7%	✗	-39,4%
	Titularidad Universidad (TU)	28	72	100	28,0%	72,0%	✗	-44,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	1	2	3	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	TOTAL 2008	39	97	136	28,7%	71,3%	✗	-42,6%
2009	Cátedra Universidad (CU)	33	66	99	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Titularidad Universidad (TU)	39	82	121	32,2%	67,8%	✗	-35,5%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	1	0	1	100,0%	0,0%	✗	100,0%
	TOTAL 2009	73	148	221	33,0%	67,0%	✗	-33,9%
2010	Cátedra Universidad (CU)	13	44	57	22,8%	77,2%	✗	-54,4%
	Titularidad Universidad (TU)	44	50	94	46,8%	53,2%	✓	-6,4%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
	TOTAL 2010	57	95	152	37,5%	62,5%	✗	-25,0%
2011	Cátedra Universidad (CU)	8	30	38	21,1%	78,9%	✗	-57,9%
	Titularidad Universidad (TU)	25	44	69	36,2%	63,8%	✗	-27,5%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	TOTAL 2011	33	74	107	30,8%	69,2%	✗	-38,3%
2012	Cátedra Universidad (CU)	11	22	33	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Titularidad Universidad (TU)	29	29	58	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	TOTAL 2012	40	51	91	44,0%	56,0%	✓	-12,1%
2013	Cátedra Universidad (CU)	1	1	2	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Titularidad Universidad (TU)	4	5	9	44,4%	55,6%	✓	-11,1%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	TOTAL 2013	5	6	11	45,5%	54,5%	✓	-9,1%

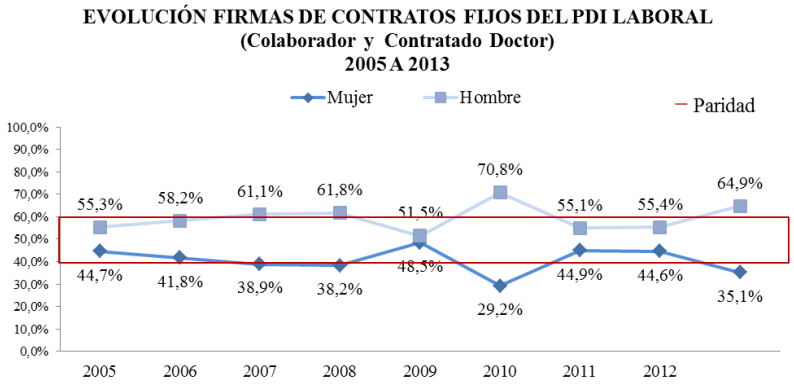
Tabla 18. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)



Gráfica 17. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)

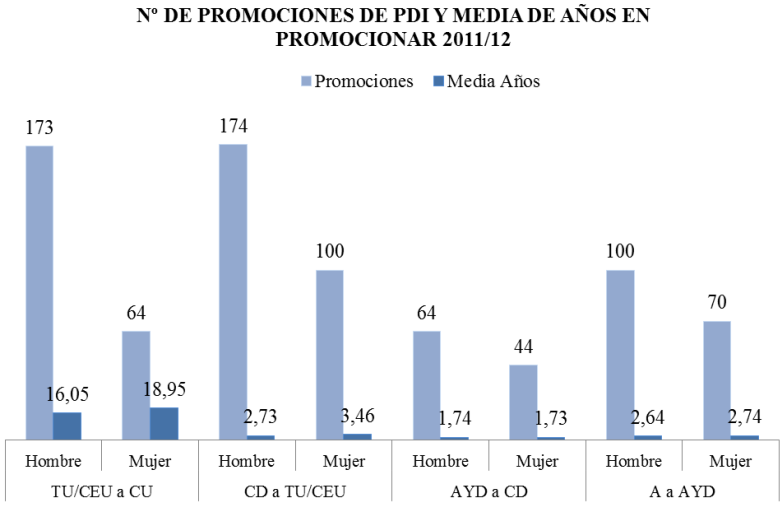
EVOLUCIÓN FIRMAS DE CONTRATOS FIJOS DEL PDI LABORAL (Colaborador y Contratado Doctor) 2005 a 2013		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2005	Colaborador (C)	15	31	46	32,6%	67,4%	✗	-34,8%
	Contratado Doctor (CD)	52	52	104	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	TOTAL 2005	67	83	150	44,7%	55,3%	✓	-10,7%
2006	Colaborador (C)	88	103	191	46,1%	53,9%	✓	-7,9%
	Contratado Doctor (CD)	36	70	106	34,0%	66,0%	✗	-32,1%
	TOTAL 2006	124	173	297	41,8%	58,2%	✓	-16,5%
2007	Colaborador (C)	102	165	267	38,2%	61,8%	✗	-23,6%
	Contratado Doctor (CD)	29	41	70	41,4%	58,6%	✓	-17,1%
	TOTAL 2007	131	206	337	38,9%	61,1%	✗	-22,3%
2008	Colaborador (C)	1	1	2	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Contratado Doctor (CD)	33	54	87	37,9%	62,1%	✗	-24,1%
	TOTAL 2008	34	55	89	38,2%	61,8%	✗	-23,6%
2009	Colaborador (C)	2	2	4	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Contratado Doctor (CD)	31	33	64	48,4%	51,6%	✓	-3,1%
	TOTAL 2009	33	35	68	48,5%	51,5%	✓	-2,9%
2010	Colaborador (C)	0	4	4	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
	Contratado Doctor (CD)	19	42	61	31,1%	68,9%	✗	-37,7%
	TOTAL 2010	19	46	65	29,2%	70,8%	✗	-41,5%
2011	Colaborador (C)	4	5	9	44,4%	55,6%	✓	-11,1%
	Contratado Doctor (CD)	36	44	80	45,0%	55,0%	✓	-10,0%
	TOTAL 2011	40	49	89	44,9%	55,1%	✓	-10,1%
2012	Colaborador (C)	5	6	11	45,5%	54,5%	✓	-9,1%
	Contratado Doctor (CD)	57	71	128	44,5%	55,5%	✓	-10,9%
	TOTAL 2012	62	77	139	44,6%	55,4%	✓	-10,8%
2013	Colaborador (C)	0	0	0	--	--	--	--
	Contratado Doctor (CD)	13	24	37	35,1%	64,9%	✗	-29,7%
	TOTAL 2013	13	24	37	35,1%	64,9%	✗	-29,7%

Tabla 19 . Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)



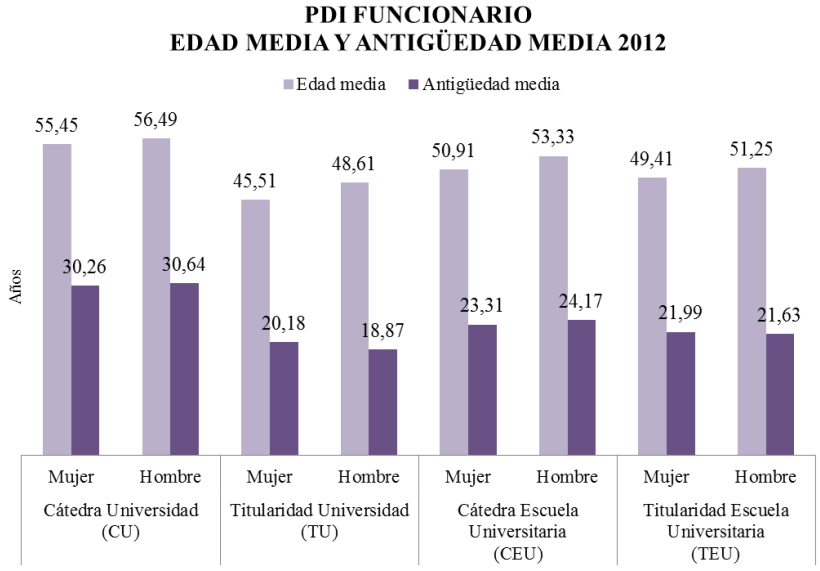
Gráfica 18. Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)

En la gráfica siguiente se ha representado el número de promociones por categoría y sexos para el curso 2011/12 así como la media de años en la categoría de origen. En todos los casos, el número de hombres que promocionan es mayor que el número de mujeres. Por el contrario, la mujeres tardan más tiempo en promocionar a excepción del paso de AYD a CD.



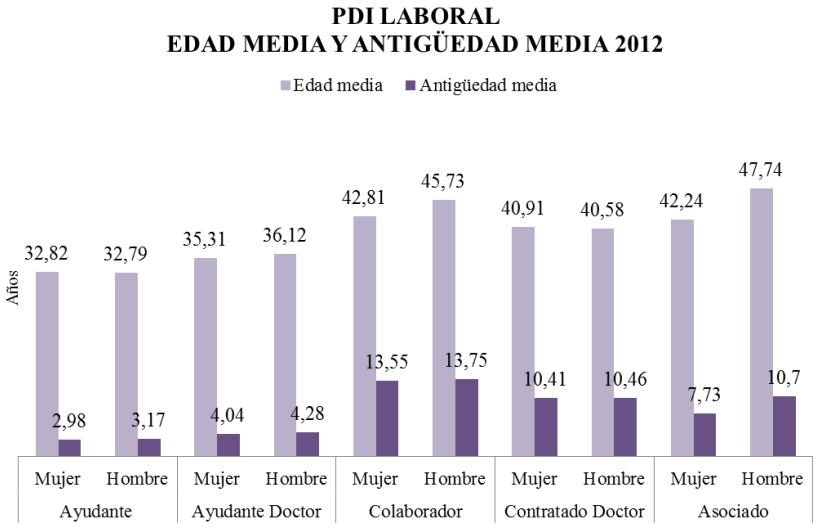
Gráfica 19. PDI Funcionario: Nº de Promociones y Media de Años en Promocionar 2011/12
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

Cuando nos referimos a la antigüedad y edad media del profesorado funcionario resulta interesante constatar que la edad media de las mujeres de las distintas categoría es muy similar pero siempre ligeramente menor que la de los hombres. En cuanto a la antigüedad que tiene en los distintos cuerpos podemos señalar que también es ligeramente más baja en las mujeres para CU y CEU, y ligeramente mayor para TU y TEU.



Gráfica 20. PDI Funcionario: Edad Media y Antigüedad Media 2012
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

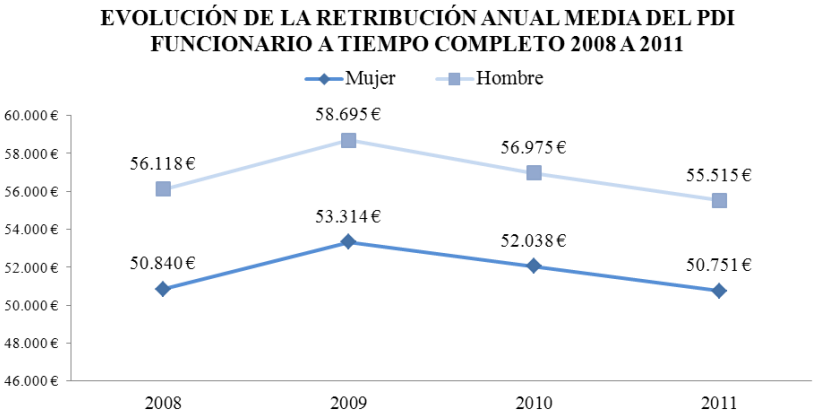
Con respecto al PDI contratado los datos indican que la antigüedad de las mujeres en las distintas categorías es similar. Donde más diferencias se encuentran es en el Profesorado Asociado donde la antigüedad media reconocida en el caso de los hombres es prácticamente tres años más que en el de las mujeres. En cuanto a la edad, podemos señalar que salvo en Prof. Ayudante y en Prof. Colaborador donde la media de edad en los hombres es unas décimas menor, en el resto, las mujeres son más jóvenes. En cualquier caso es de destacar que las diferencias tanto en edad como en antigüedad entre hombres y mujeres, en pocas ocasiones llegan a ser superior a un año.



Gráfica 21. Edad media y antigüedad PDI Laboral por sexos2012
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

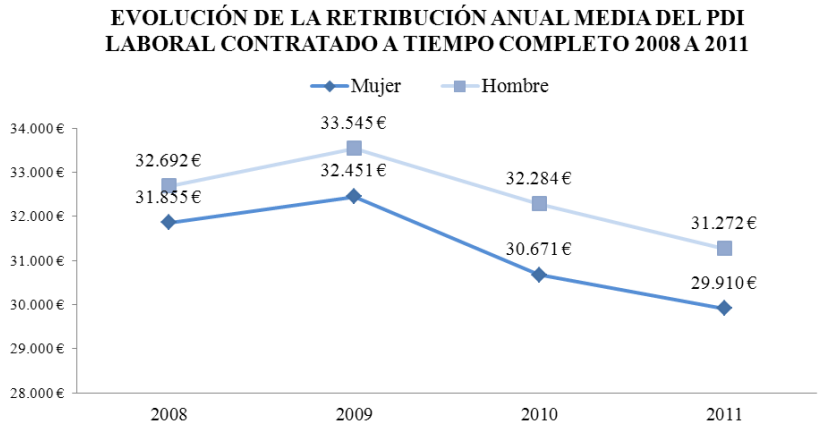
2.3.3 Retribución media PDI

En la gráfica siguiente hemos representado la retribución anual media del PDI funcionario por sexos para el periodo de 2008 hasta el 2011.



Gráfica 22. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Funcionario a tiempo completo 2008 a 2011
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

A continuación se ha representado la retribución anual media del PDI contratado por sexos para el periodo de 2008 hasta el 2011.



Gráfica 23. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Laboral contratado a tiempo completo 2008 a 2011
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

En ambos colectivos, PDI funcionario y PDI laboral, por término medio las mujeres tienen salarios más bajos que los hombres.

2.3.4 Investigación y sexenios

2.3.4.1 Gestión/rol del IP en investigación

La actividad investigadora junto a la docente constituyen la base de la labor del PDI de la universidad. Parte de esa actividad investigadora está relacionada con la dirección de proyectos de investigación.

EVOLUCIÓN INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (IP) 2007 A 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2007	Grupos de investigación	80	285	365	21,9%	78,1%	✗	-56,2%
	Proyectos de investigación	53	207	260	20,4%	79,6%	✗	-59,2%
	Contratos 68/83	77	426	503	15,3%	84,7%	✗	-69,4%
	Total	210	918	1128	18,6%	81,4%	✗	-62,8%
2008	Grupos de investigación	69	269	338	20,4%	79,6%	✗	-59,2%
	Proyectos de investigación	44	157	201	21,9%	78,1%	✗	-56,2%
	Contratos 68/83	69	447	516	13,4%	86,6%	✗	-73,3%
	Total	182	873	1055	17,3%	82,7%	✗	-65,5%
2009	Grupos de investigación	73	282	355	20,6%	79,4%	✗	-58,9%
	Proyectos de investigación	44	145	189	23,3%	76,7%	✗	-53,4%
	Contratos 68/83	69	353	422	16,4%	83,6%	✗	-67,3%
	Total	186	780	966	19,3%	80,7%	✗	-61,5%
2010	Grupos de investigación	90	325	415	21,7%	78,3%	✗	-56,6%
	Proyectos de investigación	129	340	469	27,5%	72,5%	✗	-45,0%
	Contratos 68/83	123	470	593	20,7%	79,3%	✗	-58,5%
	Total	342	1135	1477	23,2%	76,8%	✗	-53,7%
2011	Grupos de investigación	108	341	449	24,1%	75,9%	✗	-51,9%
	Proyectos de investigación	28	104	132	21,2%	78,8%	✗	-57,6%
	Contratos 68/83	88	351	439	20,0%	80,0%	✗	-59,9%
	Total	224	796	1020	22,0%	78,0%	✗	-56,1%
2012	Grupos de investigación	143	444	587	24,4%	75,6%	✗	-51,3%
	Proyectos de investigación	20	78	98	20,4%	79,6%	✗	-59,2%
	Contratos 68/83	84	377	461	18,2%	81,8%	✗	-63,6%
	Total	247	899	1146	21,6%	78,4%	✗	-56,9%

Tabla 20. Evolución Investigador/a Principal (IP) en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83 del 2007 a 2012
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

En la tabla anterior se refleja que el porcentaje de mujeres IP en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83 desde 2007 a 2012 es inferior al 40% (promedio del 20,7% entre 2007 y 2012) encontrándose sus valores más bajos en las contratos 68/83 con un promedio del 17,3%. No obstante, desde 2010 este porcentaje está por encima del 20%, cumpliendo así con el objetivo del contrato-programa de conseguir, al menos, un 20% de mujeres en el rol de IP.
En la tabla siguiente hemos recogido los datos relativos al desempeño del rol de Investigador o Investigadora principal (IP) en los grupos de investigación del Plan Andaluz de Investigación (PAI) así como en proyectos financiados en convocatorias de la propia universidad, autonómicas, nacionales e internacionales en los últimos años. En todos los casos el porcentaje de mujeres IP nunca llega a ser igual o superior al 40% (36,3% es el valor máximo) encontrándose sus valores más bajos en las convocatorias internacionales (19,0% en la convocatoria de 2012). Es de resaltar el poco avance que se ha producido en los últimos tiempos y la no disponibilidad de algunos de estos datos en los últimos años (2011 y 2012).

EVOLUCIÓN INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (IP) 2009 A 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2009	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	99	299	398	24,9%	75,1%	✗	-50,3%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	4	15	19	21,1%	78,9%	✗	-57,9%
	Número de personas con rol IP en convocatorias nacionales	97	232	329	29,5%	70,5%	✗	-41,0%
	Número de personas con rol IP en convocatorias autonómica	230	554	784	29,3%	70,7%	✗	-41,3%
	Número de personas con rol IP en convocatorias de la universidad	14	31	45	31,1%	68,9%	✗	-37,8%
2010	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	90	325	415	21,7%	78,3%	✗	-56,6%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	6	17	23	26,1%	73,9%	✗	-47,8%
	Número de personas con rol IP en convocatorias nacionales	98	216	314	31,2%	68,8%	✗	-37,6%
	Número de personas con rol IP en convocatorias autonómica	158	277	435	36,3%	63,7%	✗	-27,4%
	Número de personas con rol IP en convocatorias de la universidad	16	55	71	22,5%	77,5%	✗	-54,9%
2011	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	sd	sd	--	--	--	--	--
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	3	15	18	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
	Número de personas con rol IP en convocatorias nacionales	87	200	287	30,3%	69,7%	✗	-39,4%
	Número de personas con rol IP en convocatorias autonómica	210	479	689	30,5%	69,5%	✗	-39,0%
	Número de personas con rol IP en convocatorias de la universidad	sd	sd	--	--	--	--	--
2012	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	sd	sd	--	--	--	--	--
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	4	17	21	19,0%	81,0%	✗	-61,9%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias nacionales	72	171	243	29,6%	70,4%	✗	-40,7%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias autonómica	117	264	381	30,7%	69,3%	✗	-38,6%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias de la universidad	sd	sd	--	--	--	--	--

Tabla 21. Evolución Investigador/a Principal (IP) en PAI, convocatorias internacionales, nacionales, autonómicas y propias de la US del 2009 a 2012
(Fuente: Secretariado de Investigación de la US) (sd: sin datos)

2.3.4.2 Investigación en materia de igualdad

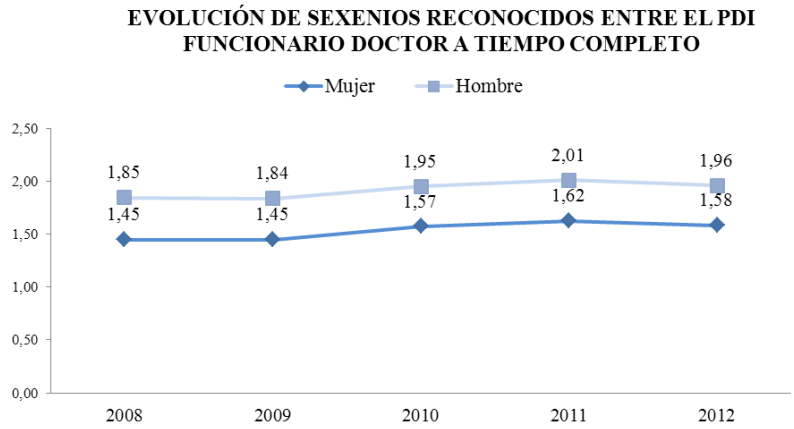
Entre las medidas que recoge la normativa relativa a la promoción de la igualdad efectiva se recoge la necesidad de promover la investigación en materia de igualdad de género. En la tabla 19 se presentan los datos relativos al número de investigaciones realizadas en la Universidad de Sevilla en materia de igualdad y financiadas tanto en convocatorias de la propia universidad, de ámbito autonómico, en las convocatorias nacionales de I+D+i y a través de contratos 68/83. Como en el resto de la tablas, hemos desagregado por sexo cuántas de estas investigaciones han sido dirigidas por mujeres y hombres. Como puede apreciarse en la tabla, durante el año 2009 y 2010 la dirección corresponde, predominantemente, a mujeres, dato que merece destacarse si tenemos en cuenta, como acabamos de señalar, el menor porcentaje de mujeres que ocupan este rol de Investigadora Principal en nuestra universidad. Es de resaltar la falta de datos disponibles con respecto a los últimos años relativos a la investigación financiada con fondos propios o autonómicos. De los que sí disponemos datos (I+D+i y contratos 68/83) puede apreciarse como la distribución de mujeres y hombres como IP es del 50% en 2012.

EVOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD 2009 A 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	PARIDAD	
2009	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	2	0	2	100,0%	0,0%	✗	100,0%
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	7	1	8	87,5%	12,5%	✗	75,0%
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	9	1	10	90,0%	10,0%	✗	80,0%
	Contratos 68/83	0	2	2	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
2010	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	3	1	4	75,0%	25,0%	✗	50,0%
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	9	4	13	69,2%	30,8%	✗	38,5%
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	4	1	5	80,0%	20,0%	✗	60,0%
	Contratos 68/83	14	3	17	82,4%	17,6%	✗	64,7%
2011	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	sd	sd	--	--	--	--	--
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	1	2	3	33,3%	66,7%	✗	-33,3%
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	1	0	1	100,0%	0,0%	✗	100,0%
	Contratos 68/83	4	1	5	80,0%	20,0%	✗	60,0%
2012	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	sd	sd	--	--	--	--	--
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	0	0	0	--	--	--	--
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	3	3	6	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Contratos 68/83	4	4	8	50,0%	50,0%	✓	0,0%

Tabla 22. Evolución de la investigación en materia de igualdad 2009 a 2012
(Fuente: Secretariado de Investigación de la US) (sd: sin datos)

2.3.4.3 Sexenios reconocidos

Si nos centramos en los datos relativos al número de sexenios reconocidos entre PDI Funcionario Doctor a tiempo completo representado en la siguiente gráfica, podemos ver que ellos obtienen y han venido obteniendo un mayor número de sexenios reconocidos que ellas.



Gráfica 24. Evolución de Sexenios Reconocidos entre PDI Funcionario Doctor a Tiempo Completo 2008 a 2012
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

2.3.5 Becas y contratos de investigación

Dentro de este apartado presentaremos los datos relativos tanto al personal investigador en formación como al personal investigador con contratación postdoctoral.

PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
Becas	Junta de Andalucía	11	11	22	50,0%	50,0%	✓	0,0%
	Ministerio	76	96	172	44,2%	55,8%	✓	-11,6%
	Universidad de Sevilla	48	31	79	60,8%	39,2%	✗	21,5%
	Total	135	138	273	49,5%	50,5%	✓	-1,1%
Contratos	Junta de Andalucía	49	53	102	48,0%	52,0%	✓	-3,9%
	Ministerio	67	82	149	45,0%	55,0%	✓	-10,1%
	Universidad de Sevilla	31	17	48	64,6%	35,4%	✗	29,2%
	Total	147	152	299	49,2%	50,8%	✓	-1,7%
TOTAL		282	290	572	49,3%	50,7%	✓	-1,4%

Tabla 23. Personal investigador en formación, contratados/as con cargo a proyectos de investigación y nombramientos de becarios/as 2012
(Fuente: Secretariado de Investigación de la US)

PERSONAL INVESTIGADOR CON CONTRATACIÓN POSTDOCTORAL 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Jóvenes Doctores - Ministerio	1	0	1	100,0%	0,0%	✗	100,0%
Juan de la Cierva	7	21	28	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
Postdoctoral Excelencia - Junta de Andalucía	17	22	39	43,6%	56,4%	✓	-12,8%
Postdoctoral Extranjero MEC	2	3	5	40,0%	60,0%	✓	-20,0%
Ramón y Cajal	7	21	28	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
Reconocida Valía	0	2	2	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
TOTAL	34	69	103	33,0%	67,0%	✗	-34,0%

Tabla 24. Personal investigador con contratación postdoctoral 2012
(Fuente: Secretariado de Investigación de la US)

Como puede observarse en las tablas anteriores, en cuanto a becas y contratos del personal investigador en formación los porcentajes de mujeres y hombres se sitúa dentro del equilibrio, salvo en las de la Universidad de Sevilla donde son las mujeres quienes consiguen en mayor medida estas becas y contratos. Sin embargo, con respecto a las contrataciones postdoctorales hemos de resaltar que el porcentaje de hombres es bastante superior al de las mujeres (67% frente a 33%).

2.3.6 Situaciones protegidas PDI

En cuanto a las situaciones protegidas del PDI, la tabla siguiente vemos como existe un alta feminización, con una brecha de género total del 89,2%, siendo en el caso de licencias por maternidad disfrutada por madres del 97,2%.

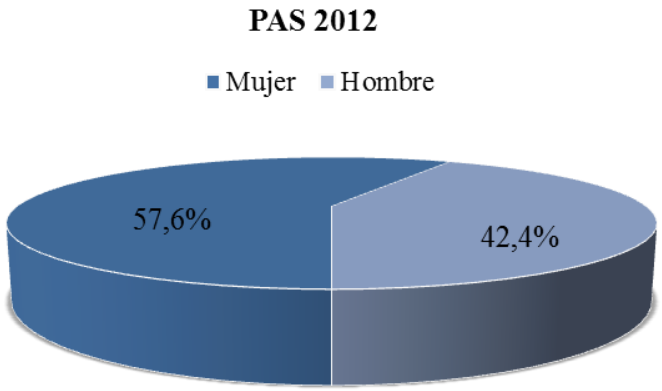
SITUACIONES PROTEGIDAS PDI 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Maternidad disfrutada por madres/padres	71	1	72	98,6%	1,4%	✗	97,2%
Maternidad adicional	47	1	48	97,9%	2,1%	✗	95,8%
Lactancia (reducción jornada o acumulación en días)	46	2	48	95,8%	4,2%	✗	91,7%
Reducción de jornada por guarda legal	1	3	4	25,0%	75,0%	✗	-50,0%
Excedencia por cuidado de familiares	2	1	3	66,7%	33,3%	✗	33,3%
Excedencia por cuidado de hijos/hijas	8	2	10	80,0%	20,0%	✗	60,0%
TOTAL	175	10	185	94,6%	5,4%	✗	89,2%

Tabla 25. Situaciones protegidas PDI 2012
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)

2.4 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

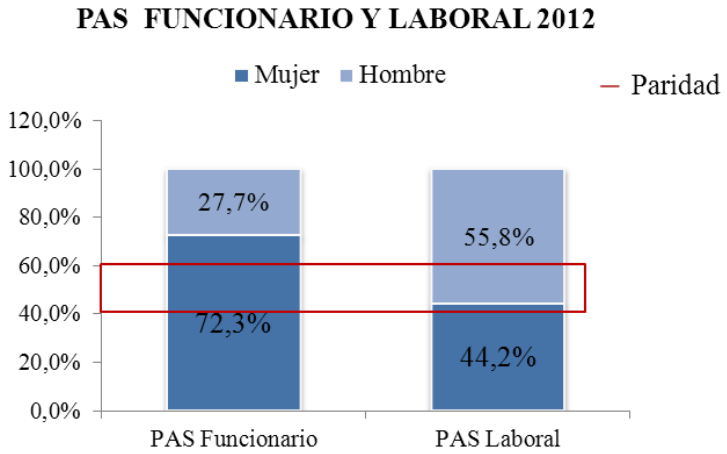
2.4.1 Composición

Como se ha hecho en el apartado anterior, en lo que sigue aportaremos los datos relativos a los principales aspectos de la estructura del PAS de la Universidad de Sevilla desagregada por sexo.
Como podemos ver en la siguiente gráfica, el total del colectivo del PAS en la US se muestra como equilibrado, siendo la brecha de género del 15,2% favorable a las mujeres.



Gráfica 25. PAS 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Haciendo un análisis de la distribución de mujeres y hombres distinguiendo entre el PAS funcionario y el laboral podemos observar que las mujeres llegan a constituir el 72,3% del personal funcionario del PAS con una brecha de género del 44,7% a favor de las mujeres. En el caso del PAS laboral, sin embargo, nos encontramos con una brecha de género del 11,6% a favor de los hombres, pero siendo esta distribución equilibrada.



Gráfica 26. PAS Funcionario y Laboral 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

2.4.2 PAS Funcionario

Si profundizamos en el PAS Funcionario del 2012,comprobamosla distribución de hombre y mujeres por áreas y categorías, distinguiendo entre fijos e interinos.

Aunque las mujeres constituyen el 72% del PAS funcionario fijo, este porcentaje no se mantiene sino que desciende cuando nos centramos en los puestos de responsabilidad. Salvo en Facultativa de

Biblioteca donde el 100% son mujeres, en Técnica de gestión baja al 50% y en Analista informática al 41,2%.

PAS FUNCIONARIO 2012									
Tipo personal	Área	Categoría	M	H	TOTAL	ID			BG
						M	H	Equilibrio	
PAS FUNCIONARIO FIJO	Administración	Técnica de gestión	12	12	24	50,0%	50,0%	✓	0,0%
		Gestión administración	87	42	129	67,4%	32,6%	✗	34,9%
		Administrativa	428	140	568	75,4%	24,6%	✗	50,7%
		Auxiliar administrativa	106	31	137	77,4%	22,6%	✗	54,7%
		Subalterno	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
		Subtotal Administración	633	226	859	73,7%	26,3%	✗	47,4%
	Biblioteca	Facultativa de Biblioteca	8	0	8	100,0%	0,0%	✗	100,0%
		Ayudante de Biblioteca	58	13	71	81,7%	18,3%	✗	63,4%
		Auxiliar de Biblioteca	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
		Subtotal Biblioteca	66	14	80	82,5%	17,5%	✗	65,0%
	Informática	Analista de Informática	7	10	17	41,2%	58,8%	✓	-17,6%
		Programadora de Informática	13	17	30	43,3%	56,7%	✓	-13,3%
		Operadora de Informática	7	15	22	31,8%	68,2%	✗	-36,4%
		Subtotal Informática	27	42	69	39,1%	60,9%	✗	-21,7%
	TOTAL PAS FUNCIONARIO FIJO		726	282	1008	72,0%	28,0%	✗	44,0%
PAS FUNCIONARIO INTERINO	Administración	Técnica de Gestión	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
		Gestión administración	0	0	0	---	---	---	---
		Auxiliar Administrativo	110	34	144	76,4%	23,6%	✗	52,8%
		Subtotal Administración	110	35	145	75,9%	24,1%	✗	51,7%
	Biblioteca	Ayudante de Biblioteca	6	4	10	60,0%	40,0%	✓	20,0%
		Subtotal Biblioteca	6	4	10	60,0%	40,0%	✓	20,0%
	Informática	Analista de Informática	0	0	0	---	---	---	---
		Programadora de Informática	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
		Operadora de Informática	0	0	0	---	---	---	---
		Subtotal Informática	0	1	1	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
	TOTAL PAS FUNCIONARIO INTERINO		116	40	156	74,4%	25,6%	✗	48,7%
TOTAL PAS FUNCIONARIO			842	322	1164	72,3%	27,7%	✗	44,7%

Tabla 26. PAS Funcionario 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Si nos fijamos en quién ocupa los puestos de categoría superior (Nivel A: técnica de gestión, facultativa de biblioteca, analista informática) en el PAS funcionario, tenemos que su índice de concentración es bastante mayor en el caso de los hombres que de las mujeres. Es decir, mientras sólo un 3,21% de las mujeres del PAS funcionario llegan a esta categoría superior, en el caso de los hombres ocurre en el 7,14% de los casos.

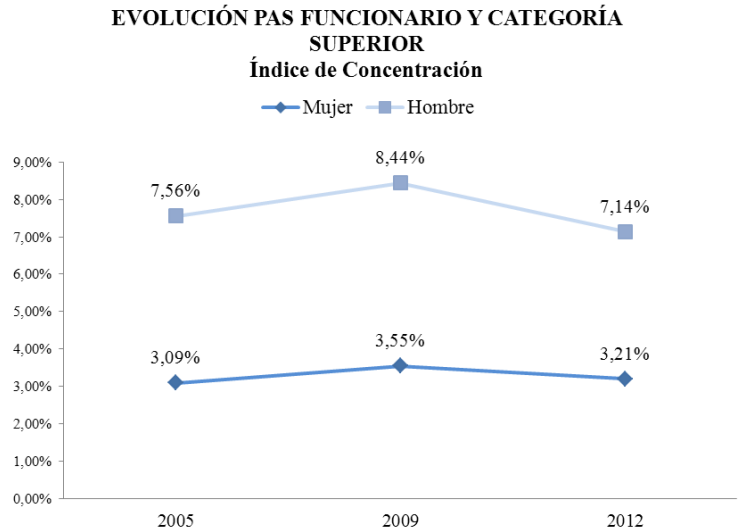
RELACIÓN PAS FUNCIONARIO Y CATEGORIA SUPERIOR 2012	M	H	TOTAL	ID			BG	IC	
				M	H	Equilibrio		ICm	ICh
Total PAS Funcionario Categoría Superior	27	23	50	54,0%	46,0%	✓	8,0%	3,21%	7,14%
Total PAS Funcionario	842	322	1164	72,3%	27,7%	✗	44,7%		

Tabla 27. Relación PAS Funcionario Categoría Superior y total PAS Funcionarios 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Si analizamos la evolución de este índice de concentración en los últimos años podemos decir que aunque en el año 2005 al 2009 se produjo un incremento en las mujeres (del 3,09% se pasa al 3,55%), éste fue bastante mayor en el caso de los hombres (se pasó del 7,56% al 8,44%). Si lo comparamos con los últimos datos de los que disponemos año 2012, este índice de concentración ha disminuido ligeramente en las mujeres con respecto a 2009 en 0,34 puntos porcentuales, siendo en el caso de los hombres mayor esa disminución en 1,3 puntos.

EVOLUCIÓN PAS FUNCIONARIADO Y CATEGORÍA SUPERIOR		M	H	TOTAL	ID			BG	IC	
					M	H	Equilibrio		ICm	ICh
2005	Total PAS Funcionario Categoría Superior	24	22	46	52,2%	47,8%	✓	4,3%	3,09%	7,56%
	Total PAS Funcionario	776	291	1067	72,7%	27,3%	✗	45,5%		
2009	Total PAS Funcionario Categoría Superior	29	26	55	52,7%	47,3%	✓	5,5%	3,55%	8,44%
	Total PAS Funcionario	818	308	1126	72,6%	27,4%	✗	45,3%		
2012	Total PAS Funcionario Categoría Superior	27	23	50	54,0%	46,0%	✓	8,0%	3,21%	7,14%
	Total PAS Funcionario	842	322	1164	72,3%	27,7%	✗	44,7%		

Tabla 28. Evolución del PAS Funcionario Categoría Superior Funcionario 2005, 2009 y 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)



Gráfica 27. Evolución PAS Funcionario Categoría Superior 2005, 2009 y 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

2.4.3 PAS Laboral

Si profundizamos en el caso del PAS Laboral del 2012, las mujeres constituyen el 44,2% del PAS laboral, muy inferior al índice de distribución de mujeres en PAS funcionario (72,9%), pero encontrándose dentro del equilibrio según las indicaciones de la ley.

PAS LABORAL 2012								
Tipo personal	Grupo laboral	M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
PAS LABORAL FIJO	Grupo I	59	45	104	56,7%	43,3%	✓	13,5%
	Grupo II	34	56	90	37,8%	62,2%	✗	-24,4%
	Grupo III	186	416	602	30,9%	69,1%	✗	-38,2%
	Grupo IV	211	110	321	65,7%	34,3%	✗	31,5%
	TOTAL PAS LABORAL FIJO	490	627	1117	43,9%	56,1%	✓	-12,3%
PAS LABORAL EVENTUAL	Grupo I	7	5	12	58,3%	41,7%	✓	16,7%
	Grupo II	2	0	2	100,0%	0,0%	✗	100,0%
	Grupo III	0	4	4	0,0%	100,0%	✗	-100,0%
	Grupo IV	65	76	141	46,1%	53,9%	✓	-7,8%
	TOTAL PAS LABORAL EVENTUAL	74	85	159	46,5%	53,5%	✓	-6,9%
TOTAL PAS LABORAL		564	712	1276	44,2%	55,8%	✓	-11,6%

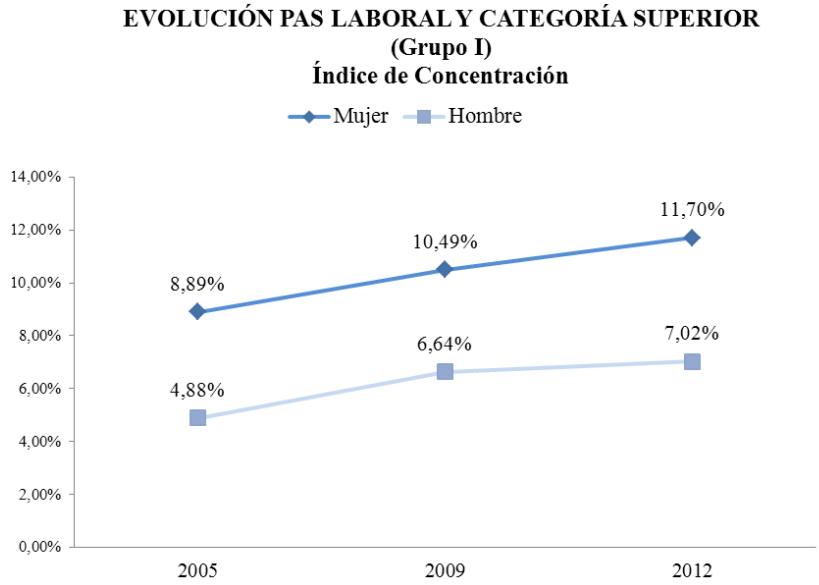
Tabla 29. PAS Laboral 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Observamos que el PAS laboral fijo, el único caso que se distribuyen dentro del equilibrio es en el Grupo I (titulados superiores), con un leve predominio de mujeres. En las categorías intermedias los datos quedan fuera del equilibrio, con un predominio de los hombres mientras que en el Grupo IV, es un grupo feminizado con un 65,7% de mujeres. Esta diversidad de resultados en los diferentes grupos puede deberse a los tipos de puestos que incluye cada categoría.

RELACIÓN PAS LABORAL Y CATEGORÍA SUPERIOR (Grupo I) 2012	M	H	TOTAL	ID			BG	IC	
				M	H	Equilibrio		ICm	ICh
Total PAS Laboral Categoría Superior	66	50	116	56,9%	43,1%	✓	13,8%	11,70%	7,02%
Total PAS Laboral	564	712	1276	44,2%	55,8%	✓	-11,6%		

Tabla 30. Relación PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) y total PAS Laboral 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

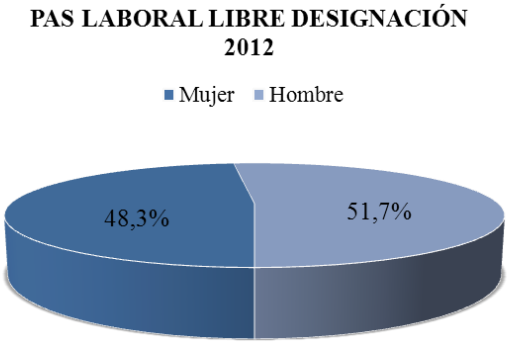
El índice de concentración en la categoría superior (Grupo I), a diferencia del PAS funcionario, es mayor el de las mujeres. Es decir, mientras que sólo un 7,02% de los hombres del PAS Laboral llegan a esta categoría superior, en el caso de las mujeres ocurre en el 11,7% de los casos.



Gráfica 28. Evolución PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) 2005, 2009 y 2012
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

Si analizamos la evolución de este índice de concentración dela categoría superior (Grupo I) en los últimos años podemos decir que, a diferencia del PAS funcionario, tanto en mujeres como en hombres se produce un incremento, pasando del año 2005 al 2012 del 8,89% al 11,70% en el caso de las mujeres (incremento del 2,81%), y del 4,88% al 7,02% en el caso de los hombres (incremento del 2,14%).

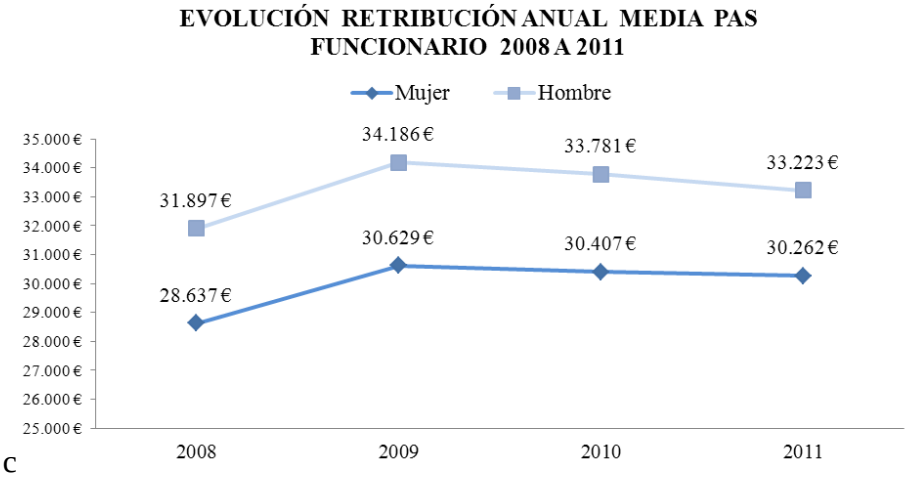
En cuanto a los **puestos de libre designación del PAS laboral**, aunque los porcentajes se muestran equilibrados, hay menos mujeres que hombres ocupando estos puestos, siendo el índice de concentración de las mujeres ligeramente superior al de los hombres a la hora de representar al PAS en los puestos de libre designación.



Gráfica 29. PAS Laboral libre designación 2012
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

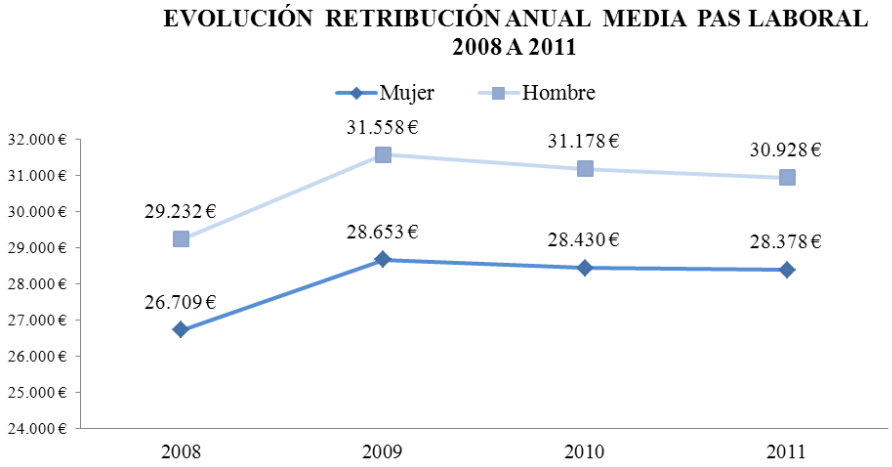
2.4.4 Retribución media PAS

Como puede apreciarse en las dos gráficas siguientes, la retribución anual media de las mujeres en el PAS, tanto funcionario como laboral, queda por debajo de la de los hombres.



c

Gráfica 30. Evolución Retribución Anual Media PAS Funcionario 2008 a 2011
(Fuente: Recursos Humanos de la US)



Gráfica 31. Evolución Retribución Anual Media PAS Laboral 2008 a 2011
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

2.4.5 Grado de titulación PAS

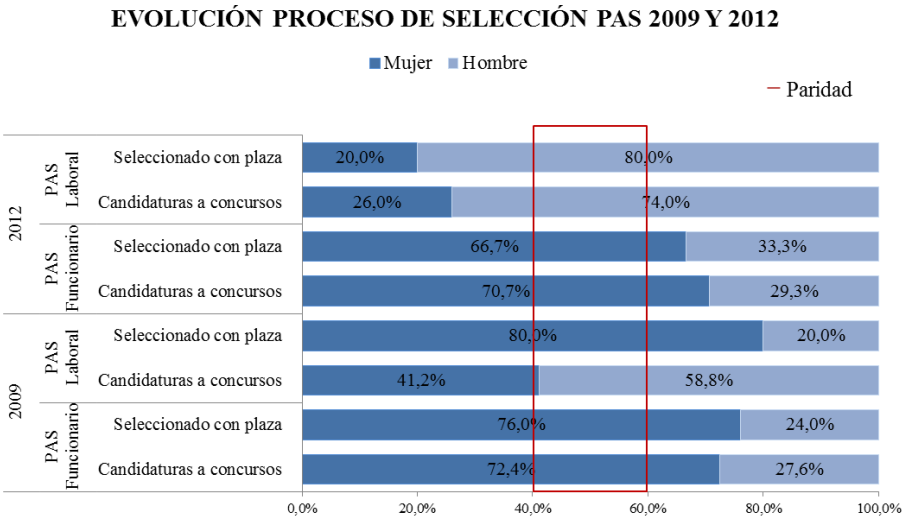
En cuanto a los niveles académicos que tienen el PAS, vemos en la tabla siguiente que en los preuniversitarios existe equilibrio, existiendo una feminización en el nivel académico universitario, a excepción del doctorado con una clara masculinización.

PAS Y GRADO DE TITULACIÓN 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Doctor	8	21	29	27,6%	72,4%	✗	-44,8%
Licenciado/ingeniero/arquitecto	424	225	649	65,3%	34,7%	✗	30,7%
Diplomado/ingeniero técnico/arquitecto técnico	204	122	326	62,6%	37,4%	✗	25,2%
Bachiller superior/FPII	352	322	674	52,2%	47,8%	✓	4,5%
Bachiller elemental/FP I/BUP/ESO	302	245	547	55,2%	44,8%	✓	10,4%
Enseñanza Primaria/EGB	52	41	93	55,9%	44,1%	✓	11,8%
Sin especificar	65	57	122	53,3%	46,7%	✓	6,6%
TOTAL	1407	1033	2440	57,7%	42,3%	✓	15,3%

Tabla 31. PAS y Grado de Titulación 2012
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

2.4.6 Selección PAS

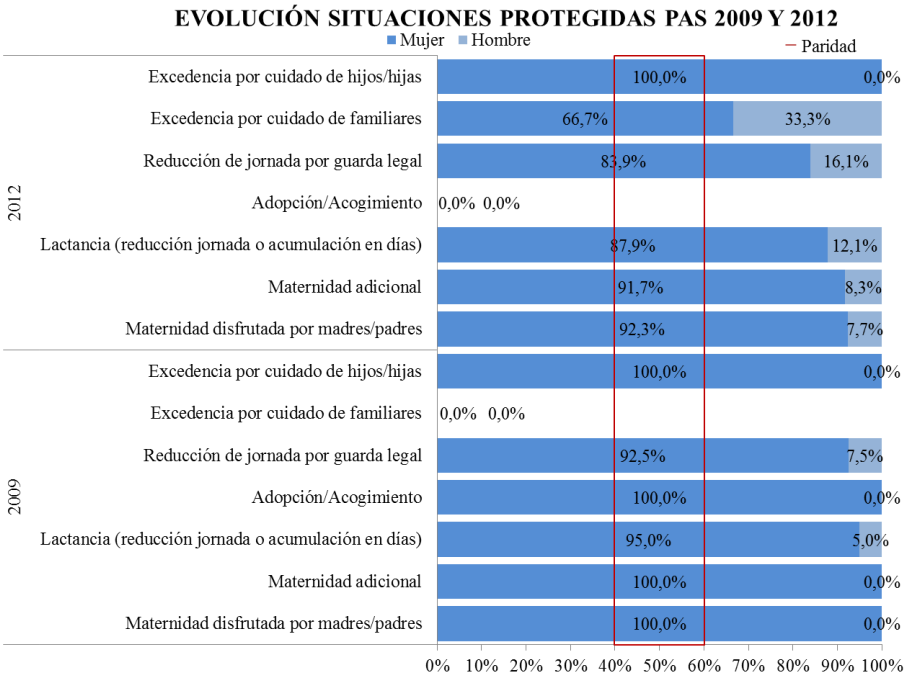
En cuanto a la evolución de los procesos de selección del PAS en los años 2009 y 2012, la gráfica siguiente presenta una distribución feminizada en el funcionariado en ambos años. En el caso de del PAS laboral, existe un cambio en el índice de distribución del 80% de mujeres en 2009 al 80% de hombres en 2012.



Gráfica 32. Evolución proceso de selección PAS 2009 y 2012
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

2.4.7 Situaciones protegidas PAS

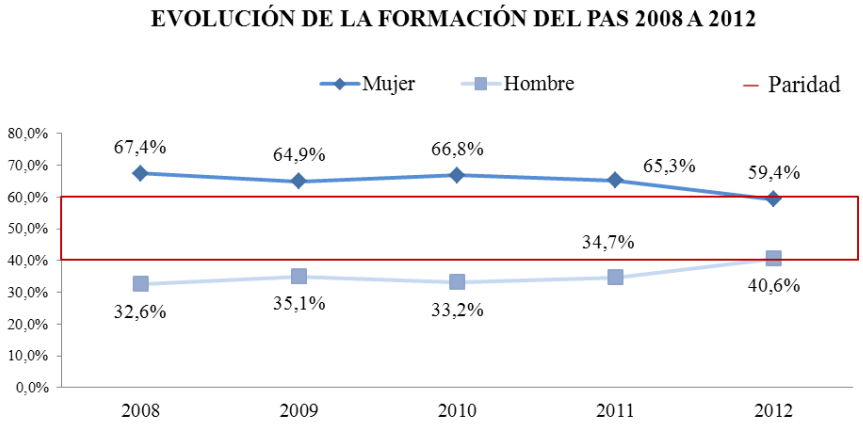
La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual por sexos del disfrute de situaciones protegidas. La interpretación de los datos en este sentido nos muestra cómo son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a estas medidas, En términos de igualdad, habría que valorar negativamente este hecho por lo que significa en cuanto a que son las mujeres las que siguen asumiendo los roles de cuidado y atención a personas dependientes.



Gráfica 33. Evolución situaciones protegidas PAS 2009 y 2012
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

2.4.8 Formación del PAS

Cuando nos referimos a la asistencia a los cursos de formación del PAS, impartidos por el FORPAS de la US, son las mujeres las que más participan con una media entre 2008 y 2011 del 66%, siendo en 2012 cuando se llega a un equilibrio en cuanto a la asistencia a dichos cursos, con un 40,6% de hombres y un 59,4% de mujeres.



Gráfica 34. Evolución de la formación del PAS 2008 a 2012
(Fuente: FORPAS de la US)

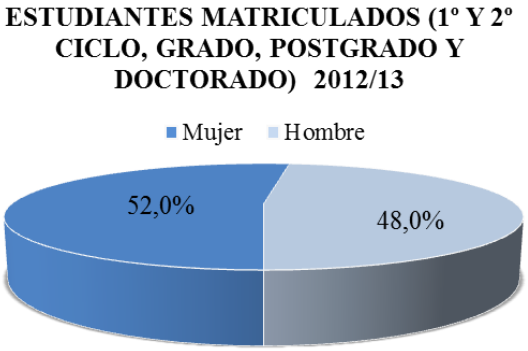
2.5 ESTUDIANTES

El artículo 95 del Estatuto de la US, dice que "Son estudiantes de la Universidad de Sevilla todos los matriculados en cualquiera de los estudios conducentes a la obtención de un título oficial, salvo los matriculados en centros adscritos a aquélla, respecto de los cuales se estará a los convenios de adscripción correspondientes."

Nota: Los datos sobre los estudiantes de este punto son referentes a los matriculados y graduados en centros propios.

2.5.1 Estudiantes matriculados

A nivel general y desde hace ya algunos años, la población femenina es ligeramente superior a la masculina dentro de este colectivo. Los datos que a continuación se exponen corresponden a estudiantes matriculados en 1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado en el curso 2012/13 en centros propios, en el que el 52% son mujeres, estando dentro del equilibrio.



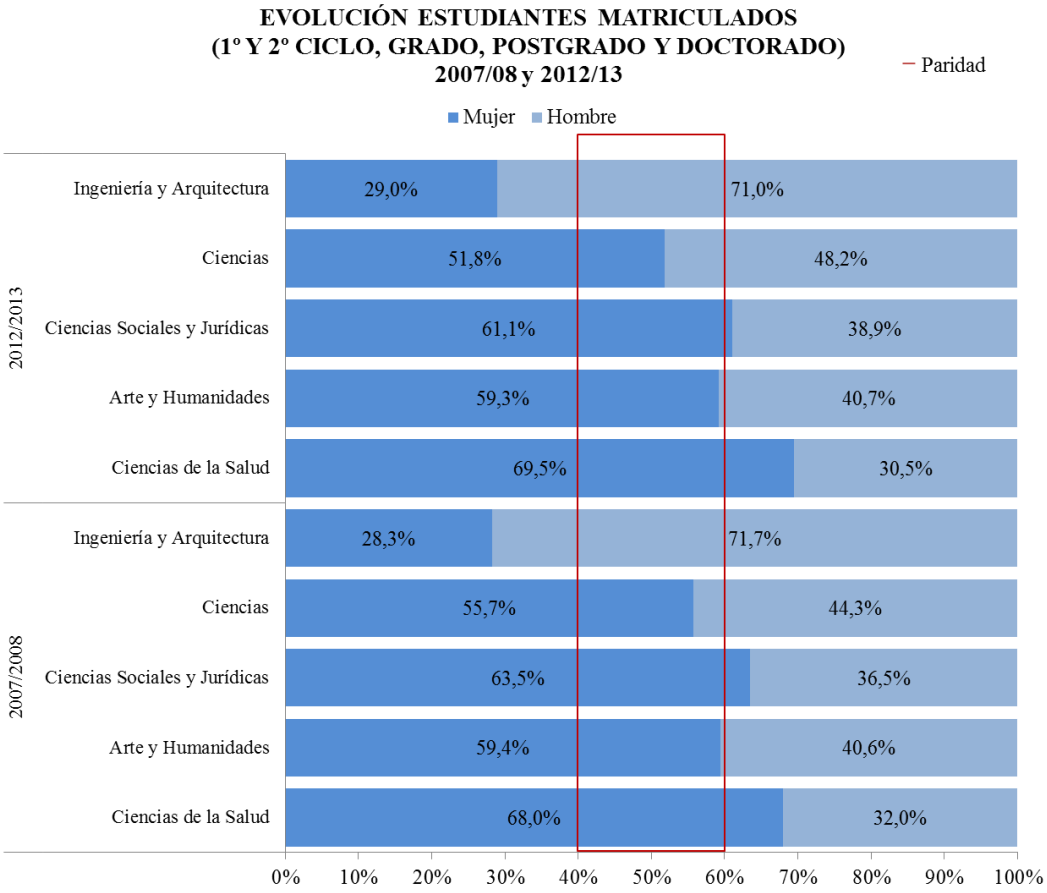
Gráfica 35. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2012/13
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Sin embargo, la distribución de las alumnas y de los alumnos es muy distinta en cada una de las ramas de enseñanza. En Ciencias de la Salud y en Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres sobrepasan el 60%, quedando también por encima pero muy próximo a este valor en Artes y Humanidades. Frente a esto, la rama de Ingeniería y Arquitectura es la única que se mantiene masculinizada y en la que se producen las mayores diferencias y donde las mujeres tan sólo constituyen el 29% de estudiantes. Por tanto, encontramos todavía una clara segregación horizontal entre alumnas y alumnos en las distintas ramas de enseñanza.

ESTUDIANTES MATRICULADOS (1º Y 2º CICLO, GRADO, POSTGRADO Y DOCTORADO) 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	5875	2574	8449	69,5%	30,5%	✗	39,1%
Arte y Humanidades	3899	2681	6580	59,3%	40,7%	✓	18,5%
Ciencias Sociales y Jurídicas	15406	9818	25224	61,1%	38,9%	✗	22,2%
Ciencias	2003	1867	3870	51,8%	48,2%	✓	3,5%
Ingeniería y Arquitectura	5309	13029	18338	29,0%	71,0%	✗	-42,1%
TOTAL	32492	29969	62461	52,0%	48,0%	✓	4,0%

Tabla 32. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) por Ramas de Enseñanza 2012/13
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

La evolución de la distribución de las alumnas y alumnos matriculados en los cursos 2007/08 y 2012/13 por rama de enseñanza, refleja que los datos han cambiado poco, aunque se aprecian ligeros cambios cuyo sentido varía en función de la rama de enseñanza.



Gráfica 36. Evolución estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2007/08 y2012/13 por rama de enseñanza en centros propios
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

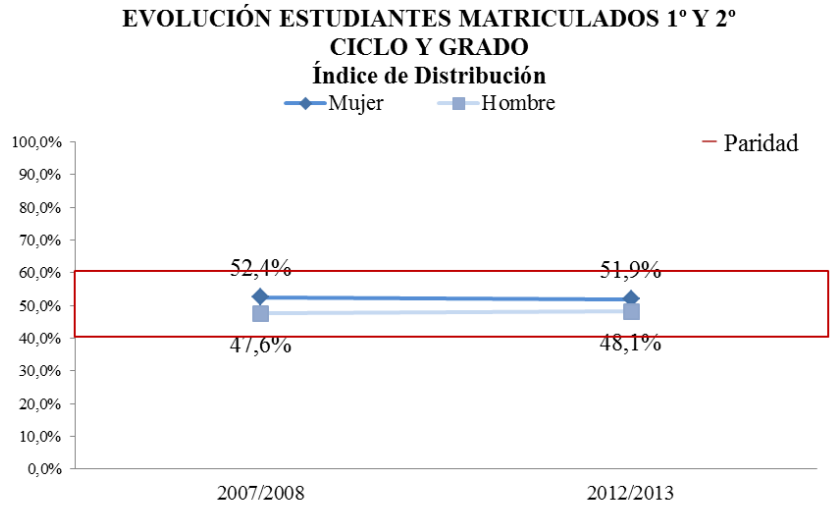
2.5.2 Estudiantes de 1ºy 2º ciclo y grado

Si observamos solo los estudiantes de 1º y 2º ciclo y grado, encontramos que se mantiene una distribución muy similar en cuanto a las alumnas y de los alumnos matriculados en las distintas ramas de enseñanzas, a la ya presentada con respecto al total de matriculados en todos los niveles.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN 1º Y 2º CICLO Y GRADO 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	5325	2346	7671	69,4%	30,6%	✗	38,8%
Arte y Humanidades	3440	2295	5735	60,0%	40,0%	✓	20,0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	14333	9116	23449	61,1%	38,9%	✗	22,2%
Ciencias	1927	1736	3663	52,6%	47,4%	✓	5,2%
Ingeniería y Arquitectura	4873	12233	17106	28,5%	71,5%	✗	-43,0%
TOTAL	29898	27726	57624	51,9%	48,1%	✓	3,8%

Tabla 33. Estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2012/13
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Si observamos la evolución de las matriculaciones de los cursos 2007/08 y 2012/13, y sin distinguir por ramas de enseñanza, el porcentaje de mujeres y hombres es muy similar pero siempre ligeramente superior en el caso de las mujeres matriculadas.



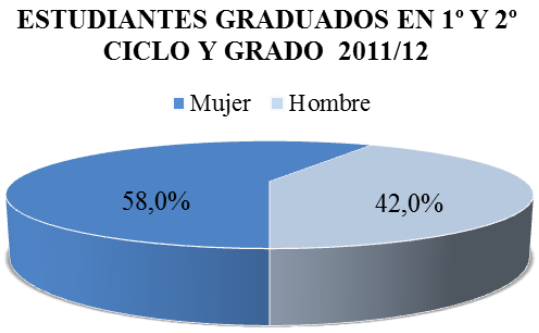
Gráfica 37. Evolución estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

En el caso de egresados para este mismo colectivo de 1º y 2º ciclo y grado tenemos que el 58% son mujeres.

ESTUDIANTES GRADUADOS EN 1º Y 2º CICLO Y GRADO 2011/12	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	473	209	682	69,4%	30,6%	✗	38,7%
Arte y Humanidades	391	243	634	61,7%	38,3%	✗	23,3%
Ciencias Sociales y Jurídicas	2441	1122	3563	68,5%	31,5%	✗	37,0%
Ciencias	216	150	366	59,0%	41,0%	✓	18,0%
Ingeniería y Arquitectura	508	1193	1701	29,9%	70,1%	✗	-40,3%
TOTAL	4029	2917	6946	58,0%	42,0%	✓	16,0%

Tabla 34. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12
(Fuente: Anuario Estadístico de la US2012/13)

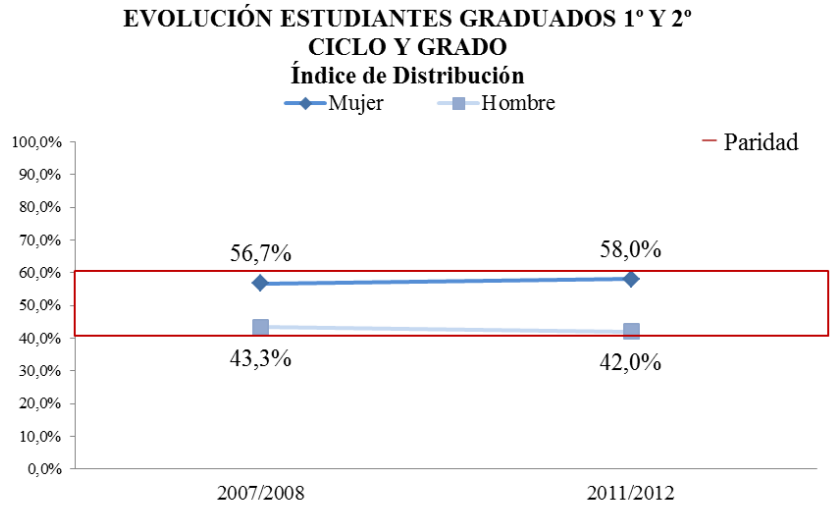
Si comparamos por ramas de enseñanzas podemos señalar que mientras Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas están claramente feminizadas, con un 69,4% y 68,5% de alumnas respectivamente, Ingeniería y Arquitectura está masculinizada (70,1% de alumnos). Es de destacar el 29,9% de graduadas en esta rama frente al 58% del alumnado graduado total.



Gráfica 38. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

En cuanto a la evolución de las graduaciones de los cursos 2007/08 y 2011/12, señalar que aunque, como acabamos de ver, el porcentaje de mujeres matriculas en 1º y 2º ciclo y en grado es ligeramente superior al de los hombres, estas diferencias se incrementan en el caso de las graduaciones y parecen

aumentar con el tiempo, llegando a constituir las mujeres el 58% de las personas graduadas en el curso 2011/2012.



Gráfica 39. Evolución estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

2.5.3 Estudiantes de Máster oficial

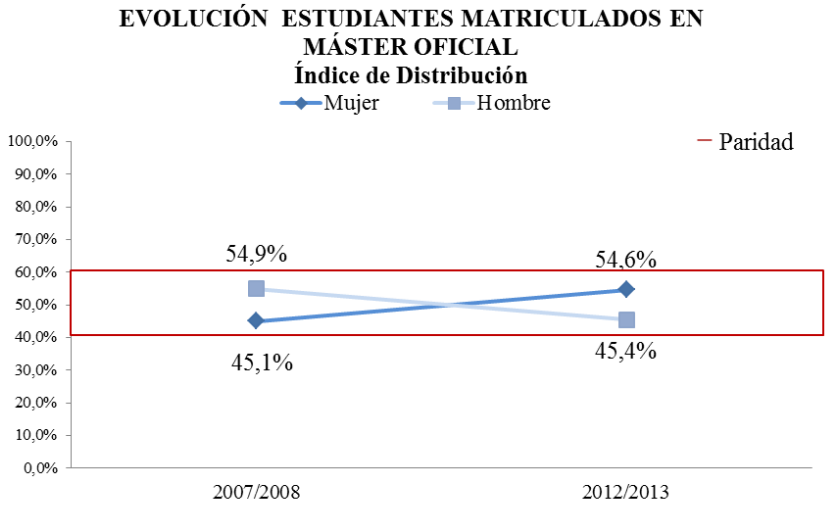
Si nos centramos en estudiantes matriculados en máster oficial podemos decir que en este nivel académico, las mujeres ya no constituyen el 51,9%, como lo hacían en 1º y 2º ciclo y grado, sino que pasan a ser el 54,6% de estudiantes en el curso 2012/13.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN MÁSTER OFICIAL 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	485	179	664	73,0%	27,0%	✗	46,1%
Arte y Humanidades	326	249	575	56,7%	43,3%	✓	13,4%
Ciencias Sociales y Jurídicas	887	552	1439	61,6%	38,4%	✗	23,3%
Ciencias	42	85	127	33,1%	66,9%	✗	-33,9%
Ingeniería y Arquitectura	392	709	1101	35,6%	64,4%	✗	-28,8%
TOTAL	2132	1774	3906	54,6%	45,4%	✓	9,2%

Tabla 35. Estudiantes matriculados en Máster oficial 2012/13
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Como se aprecia en la tabla, el alumnado matriculado en postgrados es predominantemente femenino en Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas, y predominantemente masculino en el caso de Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura.

En cuanto a la evolución de las matriculaciones en máster oficial, si comparamos los cursos 2007/08 y 2012/13 observamos en la gráfica siguiente que se ha producido un cierto cambio de manera que hemos pasado de que un 54,9 % de las personas matriculadas en el curso 2007/08 eran hombres, a ser ahora las mujeres matriculadas en 2012/13 quienes constituyen el 54,6%.



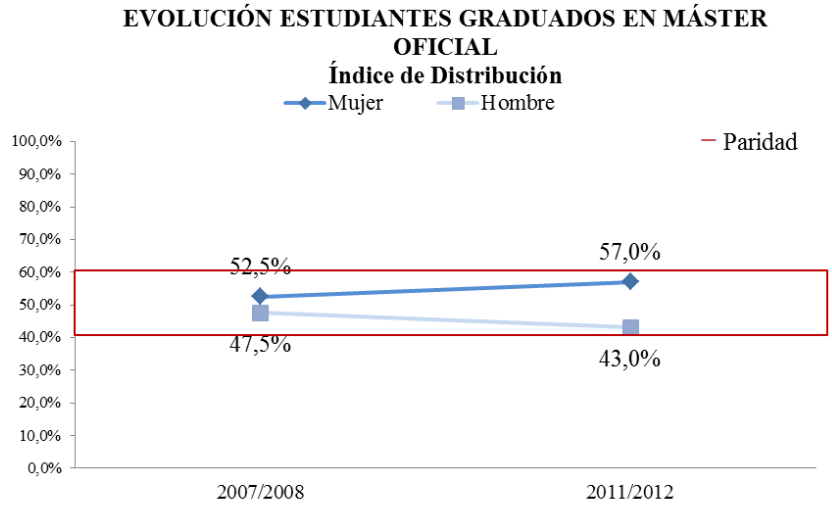
Gráfica 40. Evolución estudiantes matriculados en Máster oficial 2007/08 y 2012/13
(Fuente: Vicerrectorado de Postgrado y Anuario Estadístico de la US)

En la tabla que sigue aparecen los datos relativos al alumnado graduado de máster oficial, en este caso el 57% son mujeres. Si distinguimos por ramas de enseñanzas, señalar que mientras Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas están claramente feminizadas, con un 73,8% y 54,3% de alumnas respectivamente, Ingeniería y Arquitectura está masculinizada (62,2% de alumnos). Destacar que sólo un 37,8% de las graduados en esta rama son mujeres a pesar de constituir el 57% del total de estudiantes graduados en máster oficial.

ESTUDIANTES GRADUADOS EN MÁSTER OFICIAL 2011/12	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	206	73	279	73,8%	26,2%	✗	47,7%
Arte y Humanidades	135	90	225	60,0%	40,0%	✓	20,0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	471	296	767	61,4%	38,6%	✗	22,8%
Ciencias	38	32	70	54,3%	45,7%	✓	8,6%
Ingeniería y Arquitectura	168	277	445	37,8%	62,2%	✗	-24,5%
TOTAL	1018	768	1786	57,0%	43,0%	✓	14,0%

Tabla 36. Estudiantes graduados en Máster oficial 2011/12
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

En la evolución del índice de distribución de las alumnas y alumnos graduados en los cursos 2007/08 y 2011/12, la siguiente gráfica refleja que, aun estando dentro del equilibrio, existe un incremento de 4,5 puntos porcentuales de mujeres graduadas.



Gráfica 41. Evolución estudiantes graduados en Máster oficial 2007/08 y 2011/12
(Fuente: Vicerrectorado de Postgrado y Anuario Estadístico de la US)

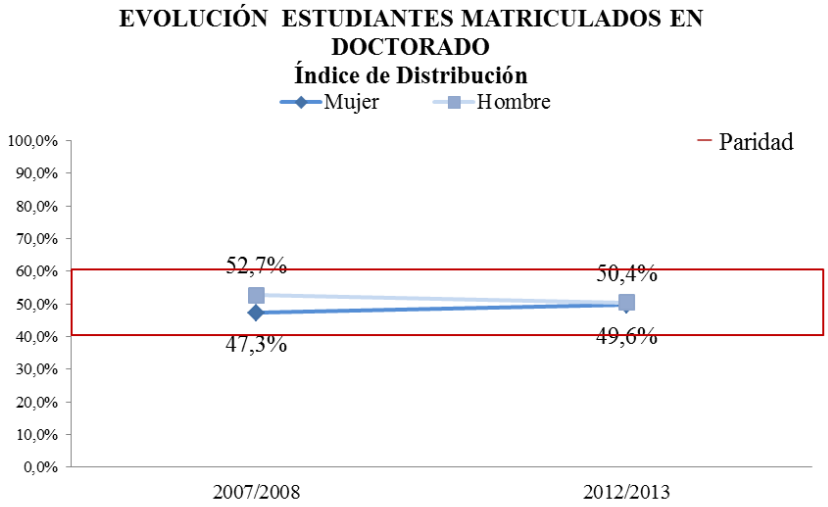
2.5.4 Estudiantes de Doctorado

El caso del estudiantes matriculados en doctorado en 2012/13 vemos que es donde existe una mayor igualdad e incluso con brechas de género ínfimas del -0,8%. Solo en los doctorados de la rama de Ingeniería y Arquitectura se mantienen los porcentajes superiores de hombres, aunque levemente por debajo de anteriores niveles académicos.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN DOCTORADO 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	65	49	114	57,0%	43,0%	✓	14,0%
Arte y Humanidades	133	137	270	49,3%	50,7%	✓	-1,5%
Ciencias Sociales y Jurídicas	186	150	336	55,4%	44,6%	✓	10,7%
Ciencias	34	46	80	42,5%	57,5%	✓	-15,0%
Ingeniería y Arquitectura	44	87	131	33,6%	66,4%	✗	-32,8%
TOTAL	462	469	931	49,6%	50,4%	✓	-0,8%

Tabla 37. Estudiantes matriculados en Doctorado 2012/13
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

En cuanto a la distribución de las alumnas y alumnos matriculados sin distinguir por rama de enseñanza en doctorado en los cursos 2007/08 y 2012/13, los datos han evolucionado hacia una casi plena igualdad, como podemos apreciar en la gráfica siguiente.

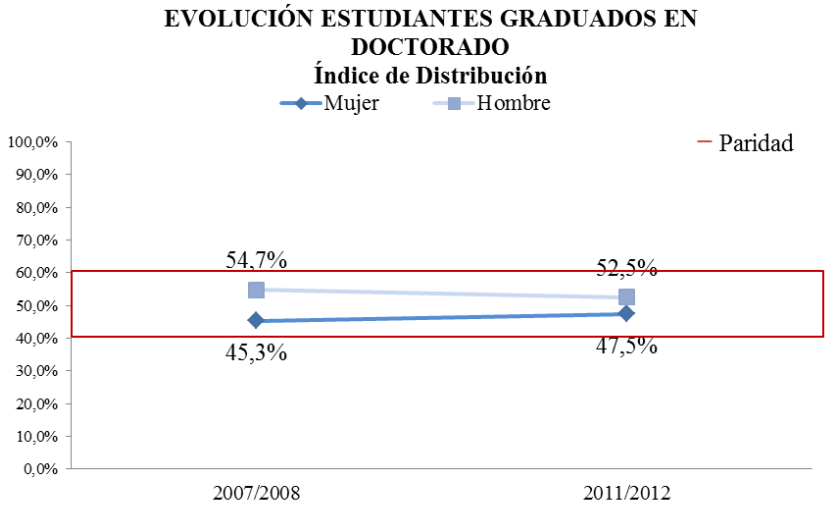


Gráfica 42. Evolución estudiantes matriculados en Doctorado 2007/08 y 2012/13
(Fuente: Vicerrectorado de Investigación y Anuario Estadístico de la US)

La tabla y gráfica siguientes reflejan las graduaciones de doctorados en 2011/12 y su evolución en los cursos 2007/08 y 2011/12, apreciando que si bien el porcentaje de mujeres y hombres es similar, es en el único nivel en el que el porcentaje de hombres graduados es superior, aunque sea ligeramente, al de las mujeres aunque estas pequeñas diferencias parecen tender a desaparecer.

ESTUDIANTES GRADUADOS EN DOCTORADO 2011/2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	214	237	451	47,5%	52,5%	✓	-5,1%

Tabla 38. Estudiantes graduados en Doctorado 2011/12
(Fuente: Vicerrectorado de Investigación de la US)



Gráfica 43. Evolución estudiantes graduados en Doctorado 2007/08 y 2011/12
(Fuente: Vicerrectorado de Investigación de la US)

2.5.5 Estudiantes de Títulos Propios[2]

Son las mujeres las que predominantemente se matriculan en los títulos propios que se imparten en la US, con un 58,1% en el curso 2011/12. Por ramas de enseñanza, sólo en Ciencias Sociales y

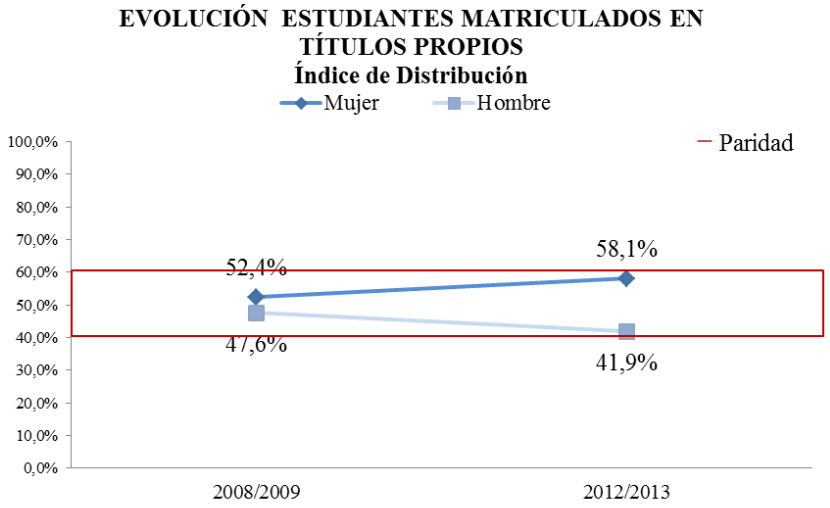
[2]Los valores mostrados para Título Propio incluyen los estudios de Máster Propio y Experto Universitario.

Jurídicas existe equilibrio, estando feminizadas las ramas de Ciencias de la Salud, Arte y Humanidades y Ciencias, y masculinizadas la rama de Ingeniería y Arquitectura.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN TÍTULOS PROPIOS 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	837	421	1258	66,5%	33,5%	✗	33,1%
Arte y Humanidades	46	8	54	85,2%	14,8%	✗	70,4%
Ciencias Sociales y Jurídicas	433	338	771	56,2%	43,8%	✓	12,3%
Ciencias	24	7	31	77,4%	22,6%	✗	54,8%
Ingeniería y Arquitectura	118	277	395	29,9%	70,1%	✗	-40,3%
TOTAL	1458	1051	2509	58,1%	41,9%	✓	16,2%

Tabla 39. Estudiantes matriculados en Títulos Propios 2012/13
(Fuente: Centro de Formación Permanente de la US)

En cuanto a la evolución de las matriculaciones en títulos propios, la gráfica siguiente indica que comparando los cursos 2008/09 y 2012/13, aun estando dentro de los márgenes del equilibrio, existe un incremento del índice de distribución de las matriculaciones de mujeres en 2012/13.



Gráfica 44. Evolución estudiantes matriculados Títulos Propios 2007/08 y 2012/13
(Fuente: Centro de Formación Permanente de la US)

Con respecto a la demanda de los Títulos Propios relacionados con Igualdad que oferta la Universidad de Sevilla, comentar que es predominantemente femenina, siendo un 83,9% de mujeres quienes han venido cursando estos estudios en los últimos años.

EVOLUCIÓN DEMANDA DE TÍTULOS PROPIOS RELACIONADO CON IGUALDAD		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	PARIDAD	
2008/09	Máster Propio en Participación y Desarrollo desde una Perspectiva de Género, formado por los Expertos Universitarios: Estrategias de participación en procesos de desarrollo desde una perspectiva de genero y Construyendo Ciudadanía: Género, Desarrollo y Participación.	5	1	6	83,3%	16,7%	✗	66,7%
2009/10	Experto Universitario Agente de Igualdad.	18	3	21	85,7%	14,3%	✗	71,4%
	Formación Continua Coeducación Física: La Educación Física desde la Perspectiva de Género.	10	6	16	62,5%	37,5%	✗	25,0%
2010/11	Experto Universitario Agente de Igualdad.	13	0	13	100,0%	0,0%	✗	100,0%
2011/12	Máster Propio Agente de Igualdad para la Intervención Social con Enfoque de Género.	14	1	15	93,3%	6,7%	✗	86,7%
	Género y Cooperación Internacional al Desarrollo.	11	3	14	78,6%	21,4%	✗	57,1%
2012/13	Máster Propio Agente de Igualdad para la Intervención Social con Enfoque de Género.	7	1	8	87,5%	12,5%	✗	75,0%
	Total	78	15	93	83,9%	16,1%	✗	67,7%

Tabla 40. Evolución demanda de Títulos Propios relacionado con igualdad 2008/09 a 2011/12
(Fuente: Centro de Formación Permanente de la US)

2.5.6 Becas estudiantes

Si revisamos las solicitudes de becas por parte de estudiantes y las concesiones vemos que un 57,6% de las personas que la solicitan son mujeres y un 58,7% de las concedidas son para mujeres. En el caso de las becas de la Junta de Andalucía existe un porcentaje de mujeres por encima del equilibrio tanto en quienes la solicitan (61,9%) como en quienes las obtienen (un 64% son concedidas a mujeres).

BECAS ESTUDIANTES 2011/12	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Nº de becas solicitudas a la Junta de Andalucía	2435	1498	3933	61,9%	38,1%	✗	23,8%
Nº de becas concedidas de la Junta de Andalucía	848	476	1324	64,0%	36,0%	✗	28,1%
Nº de becas solicitudas al Ministerio	16570	12498	29068	57,0%	43,0%	✓	14,0%
Nº de becas concedidas del Ministerio	9530	6819	16349	58,3%	41,7%	✓	16,6%
TOTAL Solicitadas	19005	13996	33001	57,6%	42,4%	✓	15,2%
TOTAL Concedidas	10378	7295	17673	58,7%	41,3%	✓	17,4%

Tabla 41. Becas Estudiantes 2011/12
(Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes) (Estos datos están referenciados a estudiantes de Centros Propios y Adscrito)

2.5.7 Tasa de éxito de estudiantes de grado

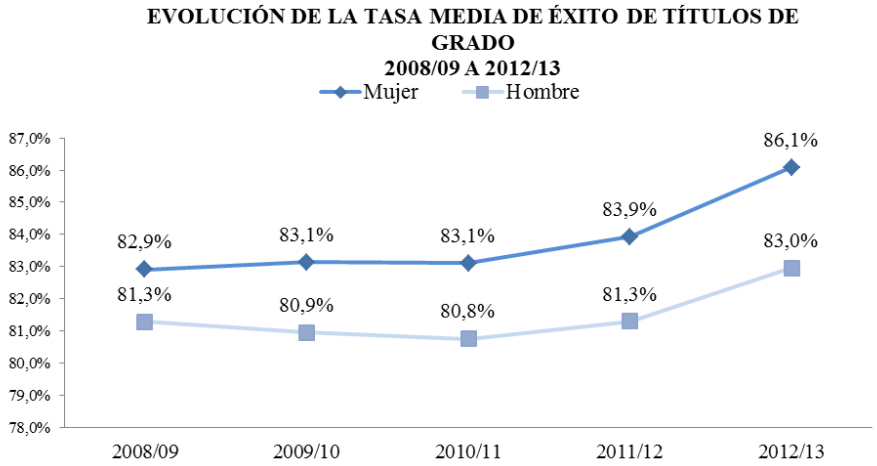
La información mostrada a continuación corresponde a la evolución de la tasa de éxito de estudiantes matriculados en títulos universitarios oficiales de grado por rama de enseñanza entre los cursos 2008/09 y 2012/13, donde vemos que aunque las diferencias son pequeñas, se mantienen en el mismos sentido a lo largo de este periodo. En la rama de Artes y Humanidades, la tasa de éxito es superior todos los años en el caso de ellos, con una diferencia entre promedios de 3,3 puntos porcentuales. Lo mismo ocurre en la rama de Ciencias aunque con una diferencia casi imperceptible (0,5 de diferencia de los promedios). En Ciencias de la Salud así como en Ingeniería y Arquitectura, la tasa de éxito, por el contrario, es ligeramente superior para ellas durante todo el periodo representado, siendo un poco mayor esta diferencia, pero en el mismo sentido, en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, con una diferencia del promedio de este periodo de 3 puntos a favor de las alumnas.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ÉXITO TÍTULOS DE GRADO POR RAMA DE ENSEÑANZA	Género	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	MEDIA
Arte y Humanidades	Hombre	88,9%	88,5%	88,0%	87,6%	88,0%	88,2%
	Mujer	86,0%	84,6%	84,4%	84,2%	85,1%	84,9%
Ciencias	Hombre	77,5%	78,1%	77,1%	77,3%	80,8%	78,2%
	Mujer	76,0%	78,1%	75,9%	77,8%	80,8%	77,7%
Ciencias de la Salud	Hombre	85,2%	84,2%	84,8%	84,8%	87,5%	85,3%
	Mujer	85,2%	84,9%	85,2%	85,7%	88,6%	85,9%
Ciencias Sociales y Jurídicas	Hombre	80,7%	80,3%	80,3%	81,4%	83,8%	81,3%
	Mujer	83,0%	83,6%	83,4%	84,7%	87,0%	84,3%
Ingeniería y Arquitectura	Hombre	79,8%	79,4%	79,1%	79,5%	80,1%	79,6%
	Mujer	80,7%	80,5%	81,6%	81,4%	82,1%	81,3%
MEDIA	Hombre	81,3%	80,9%	80,8%	81,3%	83,0%	
	Mujer	82,9%	83,1%	83,1%	83,9%	86,1%	

Tabla 42. Evolución de la tasa de éxito de los títulos de Grado por rama de enseñanza 2008/09 a 2012/13

(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

En la siguiente gráfica vemos la evolución de la tasa de éxito media de los títulos de Grado entre 2008/09 y 2012/13, donde se observa que en las mujeres es superior a la de los hombres en todos los cursos reflejados, aumentando del 1,6 puntos porcentuales en el curso 2008/09 al 3,1 puntos porcentuales del curso 2012/13.



Gráfica 45. Evolución de la tasa de media de éxito de títulos de Grado 2008/09 a 2012/13
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

2.6 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La Universidad de Sevilla ha venido desarrollando en los últimos tiempos una amplia labor en materia de conciliación y corresponsabilidad. Como reconocimiento al trabajo y a las medias puestas en marcha, el Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla (SACU) ha sido seleccionado como ejemplo de Buenas Prácticas en conciliación por el Instituto Andaluz de la Mujer dentro del subproyecto Diversia, integrado en el programa PEOPLE en el que han participado socios de tres regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia).

Entre las medidas que actualmente ofrece la Universidad de Sevilla como un plus a las protegidas por ley, destacar los programas centrados en la atención a la Infancia y Adolescencia y los programas de atención a la dependencia.

2.6.1 Medidas de Conciliación Centradas en la Atención ala Infancia y Adolescencia

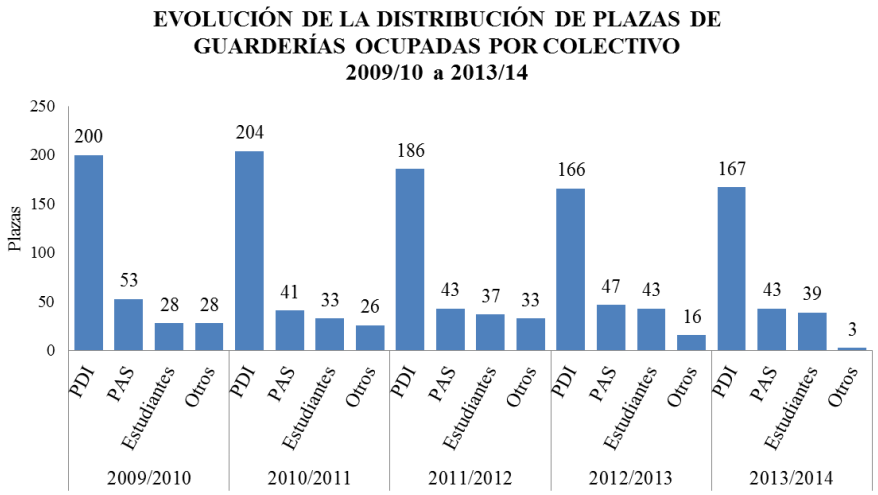
2.6.1.1 Programa de Escuelas infantiles

La Universidad de Sevilla dispone de tres guarderías propias ("El Nido de los Perdigones" en el Campus de la Salud, "El Nido de la Palmera" en la Residencia Universitaria Rector Estanislao del Campo y "El Nido del Paraguas" en el Campus de Pirotecnia), para atender las necesidades educativas y de cuidado de los descendientes en primer y segundo grado de los miembros de la Comunidad Universitaria (PDI, PAS y estudiantes). Estas plazas pueden ser solicitadas también por el resto de la ciudadanía. En las citadas guarderías se oferta el primer ciclo de educación infantil de 0 a 3 años.

El número total de plazas ofertadas es de 325 a las que hay que añadir 109 plazas distribuidas en tres guarderías con las que la Universidad de Sevilla mantiene un convenio ("Centro Infantil Limoncho" en la zona de Santa Clara, "Centro Infantil Pabellón de España" en la Cartuja y "Centro Infantil Chiquitín" en Mairena del Aljarafe).

El programa de guarderías está concebido como una medida de conciliación, por ello se oferta un horario amplio y flexible para atender las diferentes necesidades de las familias. El periodo de apertura de los centros incluye el horario escolar (7.30h a 18.00h) y el horario de ludoteca (de 18.00h a 20.00h) durante once meses al año. En horario de ludoteca se atiende también a las situaciones sobrevenidas de las familias con hijos e hijas menores de 8 años no matriculados en centro.

En cuanto al uso que de esta medida hacen los diferentes colectivos, como puede apreciarse en la gráfica que sigue, es el PDI quien mayor uso hace de ella.



Gráfica 46. Evolución de la distribución de plazas de guarderías ocupadas por colectivo entre 2009/10 a 2013/14
(Fuente: SACU de la US)

2.6.1.2 Programa de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria)

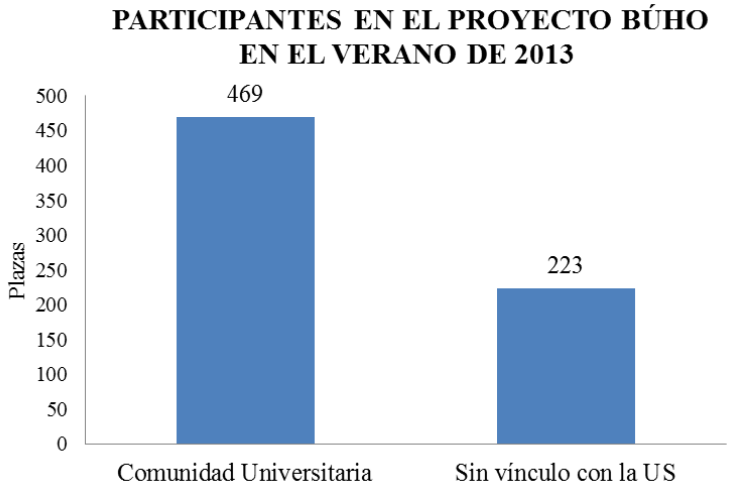
Para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en los periodos de vacaciones escolares se ofertan, además, tres programas enfocados al uso y disfrute del ocio y tiempo libre mediante actividades educativas y deportivas. Están orientadas a chicos y chicas de entre 3 y 17 años de edad. Las diferentes actividades se agrupan en los siguientes programas:

PROGRAMA	Edades	Periodo en el que se desarrolla	Horario (de Lunes a Viernes)	Lugar	Horario de Serviciode Acogida	Comedor	Plazas ofertadas por semana
Proyecto Búho	De 3 a 12 años	De Junio a Septiembre, Navidad, Semana Santa y Feria	9:00 a 14:00 8:30 a 14:30	Centros de la US y Ludotecas	7:30 a 8:30 y 14:30 a 15:30	Sí	200
Campus Tecnológico Mindtech	De 8 a 17 años	Vacaciones Escolares	9:00 a 14:00	Centros de la US y Ludotecas	8:30 a 9:00 y 14:00 a 14:30	Sí	100
Campus deportivo de Verano	De 4 a 17 años	De Junio a Septiembre	9:00 a 14:00	Instalaciones deportivas US	8:00 a 9:00 y 14:00 a 15:00	Si	300

Tabla 43. Programas de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria)
(Fuente: SACU de la US)

Como puede verse en la tabla, en todos los casos se oferta también un servicio de acogida así como posibilidad de servicio de comedor.

El siguiente gráfico muestra el número de participantes en el Proyecto Búho en el verano de 2013.



Gráfica 47. Participantes en el Proyecto Búho en el verano de 2013
(Fuente: SACU de la US)

En la siguiente tabla aparecen los datos desagregados por sexo en cuanto a participantes del Campus Tecnológico "Mindtech" correspondientes a 2013.

PARTICIPANTES DEL CAMPUS TECNOLÓGICO "MINDTECH" EN 2013	Chicas	Chicos	TOTAL	ID			BG
				Chicas	Chicos	Equilibrio	
Robótica	13	93	106	12,3%	87,7%	✗	-75,5%
Programación de videojuegos	15	128	143	10,5%	89,5%	✗	-79,0%
Arquitectura	3	15	18	16,7%	83,3%	✗	-66,7%
Artes plásticas e ilustración digital	21	10	31	67,7%	32,3%	✗	35,5%
Producción audiovisual	9	23	32	28,1%	71,9%	✗	-43,8%
TOTAL	61	269	330	18,5%	81,5%	✗	-63,0%

Tabla 44. Participantes del Campus Tecnológico "Mindtech" en 2013
(Fuente: SACU de la US)

Por último, se muestran los datos relativos al Campus Deportivo de Verano. En la siguiente tabla aparecen representado el número de personas participantes desagregados por sexo durante el verano de 2013.

PARTICIPANTES CAMPUS DEPORTIVO DE VERANO 2013	Chicas	Chicos	TOTAL	ID			BG
				Chicas	Chicos	Equilibrio	
Mini	67	138	205	32,7%	67,3%	✗	-34,6%
Infantil	104	241	345	30,1%	69,9%	✗	-39,7%
Junior	126	282	408	30,9%	69,1%	✗	-38,2%
Juvenil	79	153	232	34,1%	65,9%	✗	-31,9%
TOTAL	376	814	1190	31,6%	68,4%	✗	-36,8%

Tabla 45. Participantes Campus Deportivo de Verano 2013
(Fuente: SACU de la US)

2.6.1.3 El Deporte como medida de Conciliación: Abono Infantil

El SADUS, en su oferta deportiva, cuenta con un Abono Infantil por el que, en horario de tarde, los niños y niñas puedan realizar deporte acorde a su edad. Baloncesto, Fútbol, Hockey, Natación, Pádel y Tenis así como actividades de psicomotricidad y apoyo escolar, entre otras.

2.6.1.4 Ludotecas

El uso de este recurso posibilita la conciliación de la vida laboral y familiar al ser esta una medida de tiempo de ocio infantil complementario a la escuela. La Ludoteca de la Universidad de Sevilla cuenta

con dos sedes: Ludoteca en la Residencia Universitaria Ramón Carande (con horario de lunes a viernes de 15.30h a 20.30h) y Ludoteca en las instalaciones del SADUS en los Bermejales (lunes a jueves de 17.30h a 20.30h).
Además, ofrece otras actividades complementarias como las "noches de pijama" (de 19.30h del viernes a las 10.30h del sábado) y cumpleaños temáticos.

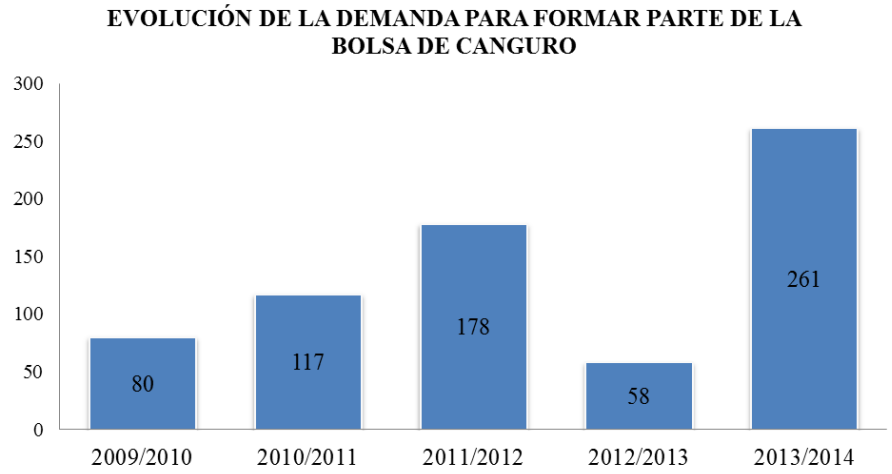
2.6.1.5 Bolsa de Canguros

La comunidad Universitaria dispone también de una bolsa de estudiantes, generalmente jóvenes, que se encargan de atender a niños y niñas de personal de la Comunidad Universitaria en ausencia corta del mismo y a cambio de una compensación económica acordada por ambas partes. Se atiende también a las necesidades de acompañamiento y recogida a centros escolares.

DEMANDA PARA FORMAR PARTE DE LA BOLSA DE CANGURO 2013/14	Chicas	Chicos	TOTAL	ID			BG
				Chicas	Chicos	Equilibrio	
	238	23	261	91,2%	8,8%	✗	82,4%

Tabla 46. Demanda para formar parte de Bolsa de Canguros 2013/14
(Fuente: SACU de la US)

En los últimos años, la demanda para formar parte de la Bolsa de Canguros ha ido en aumento probablemente por las mayores necesidades económicas del estudiantado. La excepción a esta tendencia ascendente es el curso 2012/2013 debido a la actualización del procedimiento que conlleva este programa.



Gráfica 48. Evolución de la demanda para formar parte de la Bolsa de Canguro
(Fuente: SACU de la US)

2.6.2 Medidas de Conciliación Centradas en la Atención a la Dependencia

2.6.2.1 Programa de Respiro Familiar

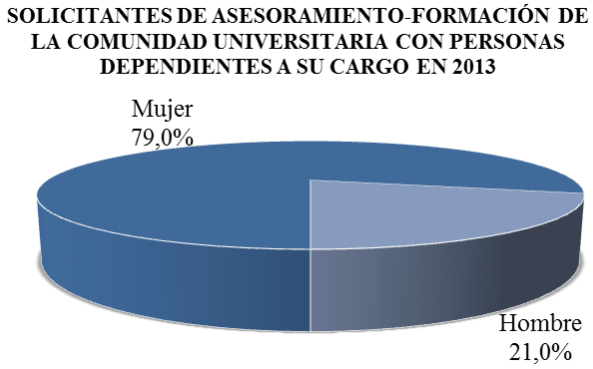
Este programa pretende, entre otros objetivos, el de servir como una medida de conciliación de la vida laboral y familiar para las personas de la Comunidad Universitaria que se encuentran al cuidado de familiares en situación de dependencia. Mediante dicho programa, alumnos y alumnas de la Universidad de Sevilla realizan acompañamiento en el domicilio o en pequeños desplazamientos cortos de personas en situación de dependencia mientras que la persona que lo cuida realiza otras actividades.

A lo largo del año 2013, 19 personas de la Comunidad Universitaria con familiares dependientes a su cargo se han acogido al programa de respiro familiar. Actualmente, el número de estudiantes que participan como becarios o becarias son 17 y como voluntarios 18.

PARTICIPANTES PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Personas cuidadoras	14	5	19	73,7%	26,3%	✗	47,4%
Alumnado. Voluntariado	15	3	18	83,3%	16,7%	✗	66,7%
Alumnado. Becas Respiro Familiar	15	2	17	88,2%	11,8%	✗	76,5%
TOTAL	44	10	54	81,5%	18,5%	✗	63,0%

Tabla 47. Participantes Programa Respiro Familiar 2013
(Fuente: SACU de la US)

En la siguiente gráfica se representa el porcentaje de solicitudes de asesoramiento y formación de miembros de la Comunidad Universitaria con personas dependientes a su cargo en el año 2013.



Gráfica 49. Solicitantes de asesoramiento-formación de la Comunidad Universitaria con personas dependientes a su cargo en 2013.
(Fuente: SACU de la US)

La tabla siguiente refleja las personas cuidadoras acogidas al programa de respiro familiar por colectivo y sexos en 2013.

PERSONAS CUIDADORAS ACOGIDAS AL PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR POR COLECTIVO Y SEXOS EN 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
PAS	9	5	14	64,3%	35,7%	✗	28,6%
PDI	4	0	4	100,0%	0,0%	✗	100,0%
Estudiantes	1	0	1	100,0%	0,0%	✗	100,0%
TOTAL	14	5	19	73,7%	26,3%	✗	47,4%

Tabla 48. Personas cuidadoras acogidas al programa de Respiro Familiar por colectivo y sexos 2013
(Fuente: SACU de la US)

2.6.2.2 Programa de Ocio y Tiempo Libre para Jóvenes en situación de Dependencia

Ante la necesidad de acceso a actividades de ocio en grupo que presentan los jóvenes en situación de dependencia dentro del Programa de Respiro Familiar, se propone el Proyecto de Ocio y Tiempo Libre. En él, personas en situación de dependencia por discapacidad física o intelectual y de edades comprendidas entre los 13 y 30 años, realizan actividades lúdicas y de esparcimiento los fines de semana junto a otros miembros de la Comunidad Universitaria.

2.6.2.3 Convenios de plazas de residencia para mayores

La Universidad de Sevilla mantiene diversos convenios con empresas de Servicios Geriátricos con el fin de atender las necesidades de plazas de residencias de mayores, centros de días, viviendas tuteladas, etc. de los ascendientes en primer y segundo grado de los miembros de la Comunidad Universitaria.

2.6.3 Desarrollo Normativo y Ayudas de Acción Social en Materia de Conciliación

Recogemos en este apartado normativa de la Universidad de Sevilla en materia de conciliación, un ejemplo de la preocupación y la apuesta institucional para facilitar la conciliación de vida personal, laboral y familiar.

2.6.3.1 Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Según este acuerdo de 10 de noviembre de 2006, las Universidades, convencidas de la obligación que tienen como Administraciones Públicas de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, así como de hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, acuerdan varias medidas referidas, entre otras a: ampliación del permiso de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial. Igualmente podrán concederse permisos en los supuestos de adopción internacional, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, o para sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida. Además, se incluyen medidas para víctimas de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo. Todo ello puede consultarse en el siguiente enlace:
https://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/Normativa_231.pdf

2.6.3.2 Jornada flexible del Personal de Administración y Servicios

Texto consolidado de la Resolución Rectoral de 13 de septiembre de 2007 sobre jornada flexible del personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla, modificada por las Resoluciones Rectorales de 22 de junio de 2011 y de 21 de diciembre de 2012.Tal y como aparece en dicha Resolución Rectoral, con carácter particular y a petición del interesado, por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y/o necesidades de los servicios, la Dirección de Recursos Humanos, podrá autorizar otra distribución –o recuperación- de la parte flexible.

En aplicación de la normativa anterior, en la siguiente tabla se muestra la distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre funcionarios/as en 2013:

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LOS HORARIOS ESPECIALES AUTORIZADOS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN ENTRE EL PAS FUNCIONARIO/A EN 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	91	20	111	82,0%	18,0%	✗	64,0%

Tabla 49. Distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre el PAS Funcionario/a en 2013
(Fuente: RRHH de la US. Datos a octubre de 2013)

2.6.3.3 Resolución de la Dirección de Recursos Humanos sobre la Adscripción Provisional a Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral

Esta resolución tiene por objeto "constituir una comisión para el estudio e informe de las peticiones de cambio de puestos de trabajo del PAS Laboral por razones de conciliación de la vida laboral y familiar". Todo ello aparece en el siguiente enlace,
http://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/Resoluci%C3%B3n%20sobre%20adscrip.%20provisional%20de%20puestos%20PAS%20Laboral.pdf

2.6.3.4 Procedimiento General de Gestión de Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios

Con este procedimiento "El personal (funcionario o laboral) al servicio de la Universidad de Sevilla, formulará solicitud de permiso, licencia o vacaciones, a través de la aplicación informática de gestión del tiempo de trabajo, en muy diferentes supuestos, con la duración y condiciones que se establecen en la normativa de aplicación. Para más información,
https://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/procedimientos_48.pdf

2.6.3.5 Ayudas de acción social centradas en la conciliación de la vida laboral y familiar

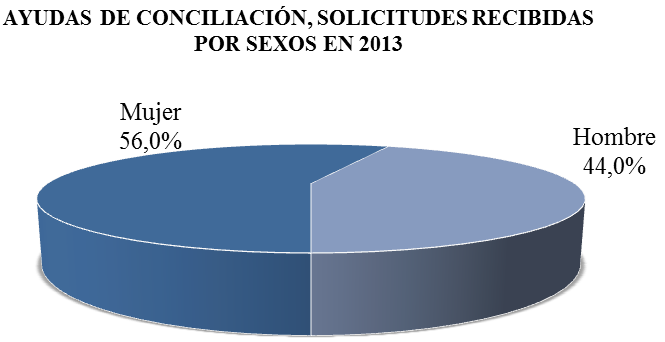
Para facilitar la conciliación la acción social de la US convoca ayudas a las que pueden acogerse el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal Docente e Investigador (PDI).

En la tabla siguiente se recogen las modalidades de ayuda dirigidas a facilitar la conciliación.

MODALIDAD DE AYUDA	INCLUYEN
Ayuda al Estudio	Guardería / Escuela Infantil
Ayuda a la Familia	Nacimiento de hijo/a o adopción
	Aula matinal/mediodía
	Comedor
	Talleres Infantiles/Verano
	Transporte Escolar
	Ludoteca (desde 2013)
Ascendientes a cargo	Asistencia domiciliaria
	Atención vigilada
	Asistencia a centro de día

Tabla 50. Modalidades de ayuda dirigidas a facilitar conciliación que convoca la US.
(Fuente: SACU de la US)

En el siguiente gráfico hemos representado las solicitudes recibidas desagregadas por sexos para las ayudas de conciliación



Gráfica 50. Ayudas de conciliación, solicitudes recibidas desagregadas por sexos en 2013
(Fuente: SACU de la US)

Evolución de las solicitudes de ayudas por modalidad y sexos

AÑO	MODALIDAD AYUDA	SOLICITUDES	
2012	MEDIDAS CONCILIACIÓN	H	43%
		M	57%
2011	FAMILIA	H	45%
		M	55%
	ASCENDIENTES	H	39%
		M	61%
2010	FAMILIA	H	43%
		M	57%
	ASCENDIENTES	H	44%
		M	56%
2009	FAMILIA	H	46%
		M	54%
	ASCENDIENTES	H	35%
		M	65%

Tabla 51. Evolución de las solicitudes de ayudas por modalidad y sexos 2009 a 2012.
(Fuente: SACU de la US)

2.7 OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

2.7.1 Oferta formativa reglada

Para presentar cuál es la oferta formativa vamos a centrarnos en el estudio dirigido por la profesora Consuelo Flecha y financiado por la Unidad para la Igualdad dentro de su convocatoria de "AYUDAS PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS 2011". Para la obtención de los datos se revisaron cerca de 400 planes de estudio de las diferentes ramas y facultades correspondientes a estudios de grado, licenciatura, diplomatura, máster, doctorado, o estudios de posgrado de la Universidad de Sevilla. Desde el tiempo transcurrido del estudio hasta aquí, pueden haberse incorporado nuevas asignaturas específicas, por ejemplo en algún master de reciente creación, o haberse incluido contenidos de igualdad en programas de asignaturas en los que anteriormente no aparecían y que no han quedado recogidas en los datos que a continuación se presentan.

En total se encontraron 91 asignaturas en la que se abordan contenidos de igualdad o relativos a Estudios de Género, bien porque fuese el tema principal de la asignatura, bien porque se incluyese algún tema en una asignatura no específica sobre esta cuestión. De manera que, como señala la autora, *"la escasez de asignaturas específicas puede estar compensada por la introducción de algún tema en el programa ya que en nuestra universidad son numerosas las profesoras que se ocupan de temas de género"*.

A continuación pasamos a exponer las diferentes asignaturas encontradas.

A. Licenciaturas y Grados

Con respecto a las Licenciaturas y Grados se ofertaban las siguientes asignaturas específicas:

CENTRO / Titulación	ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Educación Infantil	Diversidad y coeducación
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Pedagogía	Desarrollo educativo profesional de las mujeres
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Licenciatura en Pedagogía	Historia y desarrollo socioeducativo de las mujeres Sociología de género y grupos de edad
FACULTAD DE ENFERMERÍA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGÍA Grado en Enfermería	Género y salud
FACULTAD DE FILOLOGÍA Grado en Estudios Árabes e Islámicos	Literatura árabe escrita por mujeres
FACULTAD DE FILOSOFÍA Grado de Filosofía	Pensamiento feminista
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Licenciado en Antropología Social y Cultural	Antropología de los géneros
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Grado en Antropología Social y Cultural.	Estratificación de género y desigualdades sociales en relación con el género Antropología de los géneros
CENTRO INTERNACIONAL Grado en Estudios de Asia Oriental por la Univ.	Género y Familia en Asia Oriental

CENTRO / Titulación	ASIGNATURA
de Sevilla y la Univ. de Málaga	

Tabla 52. Asignaturas de licenciatura y grado específicas sobre Género
(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

Además de estas asignaturas específicas, se encontraron otras donde, aunque éste no era el tema principal abordado, sí incluían contenidos específicos en materia de igualdad o relativos a Estudios de Género.

En la tabla siguiente aparecen dichas asignaturas de grado o licenciatura

CENTRO / Titulación	ASIGNATURA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Educación Infantil	Procesos sociales básicos en la educación corrientes contemporáneas de la educación: implicaciones en la etapa infantil
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Pedagogía	Sociología de la educación
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Licenciatura en Psicopedagogía (2º ciclo)	Psicología de la adolescencia
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Educación Primaria	Familia, escuela, relaciones interpersonales y cambio social
FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO Licenciatura en Ciencias del Trabajo	Diversidad en el trabajo y empleabilidad.
FACULTAD DE BIOLOGÍA Grado en Bioquímica	Endocrinología
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Licenciatura de Periodismo	Periodismo cultural
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Grado de Comunicación Audiovisual	Historia de la comunicación social
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Grado de Periodismo	Psicología social de la comunicación
FACULTAD DE FILOLOGÍA Filología Italiana	Historia del Pensamiento Italiano Metodología de la Enseñanza de la Literatura
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Grado en Antropología Social y Cultural	Teorías antropológicas I. Fundamentos
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Licenciado en Antropología Social y Cultural	Antropología social de los pueblos mediterráneos.

Tabla 53. Asignaturas de licenciatura y grado con algún temario específico sobre Género
(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

B. Máster Oficial

En cuanto a los Masters oficiales, en dicho estudio se han revisado dos Erasmus Mundus y 77 Masters universitarios. Tras dicha revisión puede resaltarse que la Universidad de Sevilla cuenta con un Máster Oficial de: "Estudios de Género y Desarrollo profesional".

Además, existen otros Masters que incluyen algún tema sobre género. Toda esta oferta aparece en la siguiente tabla.

MÁSTER OFICIAL	TEMARIO
Máster Universitario en Dirección, Evaluación y Calidad de las Instituciones de Formación	El mainstreaming o enfoque integrado de género. Concepto y principios. Planes y políticas de igualdad. Iniciativas internacionales. Directrices europeas para la igualdad. Organismos e Instituciones Indicadores de género y análisis de la brecha de género en las organizaciones. Importancia y aplicabilidad. Concepto y tipo de indicadores de género Diagnóstico de género en las organizaciones. Identificando la realidad sin sesgo de género. ¿Qué ver y dónde mirar? Creación y gestión de conocimientos para el cambio y mejora de las instituciones y organizaciones. Aplicaciones TIC para el diagnóstico y seguimiento de género en las instituciones Desarrollo de instrumentos, estrategias y procesos para la evaluación y mejora de las organizaciones sensibles al género Elaboración, implementación y seguimiento de planes estratégicos de Mainstreaming de género. Ejes, dimensiones y variables para su elaboración. Estrategias y técnicas para su implementación y seguimiento Evaluación del impacto de género. Principios básicos. Procedimiento y técnicas para su realización Buenas prácticas en la evaluación de políticas, instituciones y proyectos educativos con perspectiva de género
Máster Universitario en Estudios Americanos (R.D.1393/2007)	Literatura femenina y procesos de cambio político en Hispanoamérica
Máster Universitario en Estudios de Género y Desarrollo Profesional mujeres	Todas las asignaturas cursadas en este máster hacen referencia al tema de género y mujeres

MÁSTER OFICIAL	TEMARIO
Máster Universitario en Profesorado de E.S.O y Bachillerato, FP y E. Idiomas	Salud y Género
Máster Universitarios en Psicología de la Educación, Avances en Intervención Psicoeducativa y Necesidades Educativas Especiales	Género y Educación Emocional

Tabla 54. Masters Oficiales relacionados con el Género
(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

C. Programas de Doctorado

Conviven en nuestra universidad programas de doctorado correspondientes a diferentes regulaciones. Pasamos a enumerar los diferentes planes y las asignaturas y/o líneas de investigación centradas en igualdad.

C.1. Doctorado Plan 2007: *"Los programas transitorios, regulados de acuerdo con el R.D. 1393/2007, que se ofrecen en el curso 2011-12 para quienes poseen títulos de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura y semejantes."*[3]

Aunque se han revisado tanto los Programas de Doctorado del Plan 1998 como los del Plan 2007, son estos últimos lo que exigen una observación más detenida pues van a estar vigentes en los próximos años.

De la revisión realizada con respecto a los del Plan 2007 se destaca que habría un Programa de Doctorado específico en la Facultad de Filología: "Mujer, escritura y comunicación"

Además la autora detectan alguna presencia en cuatro Facultades de la Universidad de Sevilla: Facultad de Filología (uno), Psicología (uno), Enfermería (uno) y Ciencias de la Educación (tres).

- Dentro del Programa de Doctorado "Competencias educativas y mediación social" se incluyen las siguientes asignaturas:
  - Coeducación y cultura escolar: propuestas de intervención (asignatura).
  - Educación de las Mujeres (línea)
- Dentro del Programa de Doctorado "Investigación e intervención educativas" aparecen como líneas de investigación:
  - Asesoramiento en Equidad de Género en contextos socioeducativos, institucionales y empresariales,
  - Género y educación

* En el Programa "Nuevas tendencias asistenciales y de investigación en ciencias de la salud" se incluyen dos líneas: Cuidados, género y salud. Determinantes sociales en salud: género, clase y políticas públicas.

* En el Programa de Doctorado "Recursos humanos" se incluye una línea de investigación: Cuestiones de Género en la gestión de RRHH)

* Por último, en el Programa de Doctorado "Educación física y deporte" se incluye la línea de investigación: Mujer y deporte: líneas principales de investigación.

C.2. Doctorado Plan 1998

"Esta modalidad de estudios de doctorado del plan de 1998 contiene concretamente seis programas de doctorado; dos de ellos específicos sobre género; tres que contienen alguna denominación de líneas de investigación; y dos, que, aunque no se especifica que tenga contenidos relacionados con el género por falta de información, tienen líneas que pueden

[3] http://www.doctorado.us.es/web/guest/cd-doctorados-60-creditos-nuevo

incluirlos".

OFERTA DOCTORADO: PLAN 1998	
Doctorado: Culturas e identidades en las sociedad contemporáneas	Identidades socioculturales, etnicidades, culturas del trabajo y relaciones sexo-género
Doctorado: Educación y sociedad	Educación de las mujeres educación social y movimientos sociales
Doctorado: El flamenco, acercamiento multidisciplinar a su estudio	Antropología: identidades, sexo-género, etnicidad y culturas de trabajo. Patrimonio cultural y social (trabajo investigación)
Doctorado: Estudio de las mujeres y de Género	Arqueología y mujeres
	Cuerpo, sexualidad y poder (UGR)
	Cuerpo, sexualidades y poder (UMA)
	Género, documentación y nuevas tecnologías (UGR)
	Género, documentación y nuevas tecnologías (UMA)
	Género, lenguaje y comunicación (UMA)
	Género, mujeres y educación
	Género, mujeres y educación (UMA)
	Historia de las mujeres y de las relaciones de género
	Historia de las mujeres y de las relaciones de género (UMA)
	Literatura y crítica feminista (UMA)
	Mujeres, sociedad y cultura en el mundo árabe
	Multiculturalismo y ciudadanía (UMA)
	Perspectivas feministas en antropología social
	Salud, género y medicina
Doctorado: Investigación e intervención educativa Departamento: MIDE	Consultada. Líneas de investigación: género y educación

OFERTA DOCTORADO: PLAN 1998	
Doctorado: Mujer, escritura y comunicación	Estereotipos femeninos, misoginia, violencia contra las mujeres.
	Estudios de género, feminismo y estudio de mujeres en literatura de lengua española, árabe e italiana.
	Estudios de género, feminismo y estudios de mujeres en la literatura en lengua alemana
	Estudios de género, feminismo y estudios de mujeres en literatura de lengua inglesa
	Literatura comparada en femenino
	Técnicas de investigación filológica aplicada a escritoras

Tabla 55. Doctorados relacionados con el Género
(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

D. Títulos Propios

En cuanto a los Títulos Propios, en dicho estudio se han revisado 135 títulos propios y se constata que la Universidad de Sevilla cuenta con dos ofertas específicas en materia de género de Título Propio: "Género y cooperación internacional al desarrollo", y "Agente de igualdad para la intervención social con enfoque de género".

Además, existen otros Títulos Propios que incluyen algún tema sobre género. Toda esta oferta aparece en la siguiente tabla.

TÍTULOS PROPIOS	TEMARIO
Agente de Igualdad para la Intervención Social con enfoque de género	Módulo 1. Formación y sensibilización en materia de igualdad
	Módulo 2. Políticas públicas para la igualdad en España y América latina
	Módulo 3. La figura profesional de agente de igualdad
	Módulo 4. Marco normativo para la igualdad
	Módulo 6. Empresa e igualdad
	Módulo 7. Planes de igualdad
	Módulo 8. Marco normativo y conceptualización de la coeducación
	Módulo 9. Igualdad en la educación
	Módulo 10. Género, opinión pública y valores sociales
	Módulo 11. Marco normativo y conceptualización para la violencia de género
	Módulo 12. Intervención con mujeres víctimas de violencia de género
	Módulo 13. Promoción y protección de la salud

TÍTULOS PROPIOS	TEMARIO
	Módulo 14. Diagnóstico de proyectos con enfoque de género Módulo 15. Diseño y planificación de proyectos con enfoque de género Módulo 16. Redacción de planes, informes y documentos no sesgados desde el punto de vista de género y otros ejes de desigualdad
Autoconocimiento, Sexualidad y Relaciones Humanas en Terapia de Reencuentro	Módulo 2. Psicoerotismo femenino y masculino: subculturas escindidas e integración
Experto universitario: Derechos Humanos y Democratización	Módulo 4. Género y Derechos Humanos
Experto Universitario: Victimología	Módulo 11. Víctima y prisonización femenina
Género y Cooperación Internacional al Desarrollo	Módulo 1. Aproximación conceptual a la teoría de género y feminismos Módulo 2. Género en desarrollo: análisis sociocultural, económico y político Módulo 4. Cooperación al desarrollo desde la perspectiva de género Módulo 5. Metodologías y herramientas de análisis de género
Sexología	Módulo 5. Fundamentos biológicos de la sexualidad Módulo 7. Igualdad, diversidad y derechos sexuales Feminidad Igualdad sexual y género. Violencia: Masculinidad

Tabla 56. Máster y títulos Propios relacionados con el Género
(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

2.7.2 Otra oferta formativa en materia de igualdad

FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2007 Y 2013	PDI	PAS	ESTUDIANTE
CAMPAÑAS			
Campaña: "8 de marzo, Día Internacional de las mujeres"	X	X	X
Campaña: "25 de nombre, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres"	X	X	X
Campaña: "Avanzando en igualdad (II). Europa y la igualdad. Un ejemplo de responsabilidad social"			X
Campaña: "Actuación ante la violencia machista"	X	X	X

FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2007 Y 2013	PDI	PAS	ESTUDIANTE
Campaña: "Creando redes contra la violencia de género. La Universidad de Sevilla comprometida con la igualdad	X	X	X
Campaña: “La igualdad más necesaria en tiempos difíciles”	X	X	X
Campaña: “Por una universidad sin violencia”	X	X	X
CONFERENCIAS			
Conferencia: "Derechos de la mujer en el mundo”			X
Conferencia: “Desequilibrios de género en la sociedad del conocimiento: datos, causas, medidas correctoras”	X		
Conferencia: “Techos de cristal para las mujeres en la Universidad de Sevilla”	X		
Conferencia: “Violencia de género: conocer los orígenes para superar la dependencia emocional”	X		
Conferencia: “Violencia sexista: diferenciar conductas y diversificar respuestas”			X
Conferencia-coloquio: “La ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”		X	
CONGRESOS			
Congreso: “Congreso internacional la querella de las mujeres en Europa e hispano-américa"			X
Congreso: “I congreso internacional de comunicación y género”			X
Congreso: “Congreso Universitario (andaluz) “Investigación y Género””			
Congreso: “Congreso Universitario (nacional) “Investigación y Género””			
Congreso: "V Congreso Internacional del Grupo de Investigación Escritoras y Escrituras"	X		X
Congreso: "Congreso Internacional musulmanas, judías y cristianas. Las mujeres y las escrituras antiguas"	X		X
CURSOS			
Curso: "Hacia unas relaciones más igualitarias"	X	X	X
Curso: “Autoestima y dependencia emocional en el noviazgo. Una buena forma de prevención de la violencia de género”			X
Curso: “Comunicación libre de sexismos ¿por qué y cómo?"		X	
Curso: “Género, salud y cuidados”	X		
Curso: “Gestión del tiempo. Una buena forma de conciliación”			X
Curso: “Guía para la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar, personal y doméstica”		X	
Curso: “Habilidades directivas. Una buena forma de participación y representación”			X
Curso: “Identidad femenina y súper mujer”		X	
Curso: “Informe de impacto de género”		X	
Curso: “Políticas de igualdad de oportunidades, conciliación y representación”		X	
Curso: “Políticas de igualdad y promoción de carrera”		X	
Curso: “Salud, mujeres y uso del tiempo”	X		
Curso: “Violencia de género en las relaciones de pareja y el trabajo. Tipos, aspectos legales y recursos: autoestima y dependencia emocional en las relaciones de pareja. Mobbing”		X	
Curso: “Violencia de género”		X	
JORNADAS			
Jornadas: "Desvelar el sexismo en publicidad"			X
Jornadas: “Europa y la igualdad. Un ejemplo de formación en la Universidad de Sevilla”	X	X	X
Jornadas: “I jornadas de creación/de mujeres"			X
Jornadas: “Mujeres en oriente medio: agentes de desarrollo en un contexto conflictivo”	X	X	X

FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2007 Y 2013	PDI	PAS	ESTUDIANTE
Jornadas: “Por los buenos tratos contra la violencia sexista”			X
Jornadas: "Jornadas internacionales la PEPA, las mujeres y otras constituciones"	X		X
Jornadas: "Jornadas sobre las surrealistas, escritoras filósofas y artistas"	X		X
MESAS REDONDAS			
Mesa redonda: “La integración laboral de la mujer, ¿en peligro por la crisis económica?”			X
Mesa redonda: “La mujer y el deporte en nuestra historia”			X
Mesas redondas/talleres: “Igualdad de género en la universidad. ¿Utopía o realidad?”			X
SEMINARIOS			
Seminario: “Hombres ante la violencia machista”		X	X
TALLERES			
Taller: “Género y TIC en educación superior, ¿cómo diseñar contenidos curriculares virtuales no sexistas?”	X		
Taller: "Hacia unas relaciones más igualitarias”			X
Taller: “La perspectiva de género en la ciencia en la enseñanza universitaria”	X		
Taller: “La perspectiva de género en la docencia e investigación”	X		

Tabla 57. Formación relacionada con la igualdad impartida para el PDI, PAS o Estudiantes entre 2007 y 2013
(Fuente: FORPAS y SACU de la US)

3 II PLAN DE IGUALDAD DE LA US (2014-2018)

3.1 JUSTIFICACIÓN

El Plan de Igualdad responde a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en los artículos 11.1, 14, 15, 45 y 46 establece la necesidad de adoptar "medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

Acompañando a este documento, se ha elaborado un Anexo legislativo en el que se incluyen, literalmente, los artículos, o parte de ellos, que son de obligado cumplimiento para la Universidad, bien por venir recogidos en la legislación específica universitaria, bien por referirse al ámbito de la educación superior en el marco de la legislación general sobre igualdad, o por hacer referencia, genéricamente, a las administraciones o instituciones públicas de las que la universidades forman parte.

También se han incluido artículos que, aunque no sean de obligado cumplimiento en el ámbito universitario, resultan útiles para fundamentar, desde el punto de vista legal, la política institucional de igualdad entre mujeres y hombres que pueda desarrollar la universidad.

Dado que muchos artículos inspiran de manera transversal a diferentes ejes y medidas, hemos optado, para no ser redundantes, por indicar en cada artículo el eje con el que se relaciona.

Se recoge también normativa de la Unión Europea sobre políticas de igualdad, en especial la que hace referencia a promoción de la igualdad en la investigación señalada tanto en los diferentes programas marco como en la estrategia Horizonte 2020.

El Plan de Igualdad contiene un total de 71 medidas de las que buena parte no son más que el resultado de concretar en el ámbito de la actuación de la Universidad de Sevilla lo previsto en las leyes sobre igualdad de género o en las directrices de la Unión Europea en materia de políticas de igualdad de género (véase el Anexo Legislativo). En muchos casos, la ejecución de las acciones no reviste dificultad y su aplicación podrá ser automática a partir de la aprobación del Plan; en otros, sin embargo, será necesario un esfuerzo adicional para desarrollar procedimientos que sirvan de cauce para que la acción sea efectiva.

Relación de documentos legislativos y normativa en el documento Anexo Legislativo.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres.

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

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

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Real Decreto1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Normativa europea: Horizonte 2020

3.2 ESTRUCTURA: EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El presente Plan de Igualdad, comprende un total 5 ejes, a saber:

Eje 1: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación
Eje 2: Representación, participación y gestión de la Igualdad.
Eje 3: Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad
Eje 4: Docencia e investigación.
Eje 5: Imagen y difusión

Estos ejes se despliegan en 12 objetivos y agrupan 67 medidas que responden a las directrices normativas acerca de la estructura y contenidos que debe incluir un plan de igualdad. Para cada eje se da un breve resumen de los objetivos a alcanzar y el conjunto de medidas para la consecución de cada uno de ellos.

EJE 1: OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Incluimos en este eje los objetivos y medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad, a promover relaciones igualitarias y saludables entre mujeres y hombres, realizando actuaciones que prevengan el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1.1. Promover un entorno libre de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la comunidad universitaria.

Medida 1.1.1.	Implantación y desarrollo del Plan de Prevención recogido en el "Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Sevilla" aprobado por el CG en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2013".
Temporalización	2014-2018

Medida 1.1.2.	Seguimiento del Protocolo. Elaboración de una memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
Temporalización	Anual

Objetivo 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad

Medida. 1.2.1.	Elaborar directrices que propongan la celebración de las reuniones en el seno de la US de forma que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.2.	Facilitar que la formación permanente del PAS y del PDI se realice permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.3.	Realizar un estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la US y sobre sus propuestas de mejora.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.4.	Impulsar el incremento de los recursos del programa de atención a las personas de la comunidad universitaria con familiares dependientes a su cargo.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.5.	Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.6.	Difusión del programa de ludotecas de la US entre los miembros de la comunidad universitaria.
Temporalización	Permanente

Medida 1.2.7.	Impulsar la consolidación y ampliación de las ayudas de acción social a las ludotecas.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.8.	Realizar un estudio sobre la aceptación y viabilidad de disponer de salas de lactancia en las guarderías propias de la US.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.9.	Promover la ampliación de los recursos de la acción social de la US destinadas a la conciliación.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.10.	Realizar un estudio sobre la conveniencia de incorporar a la oferta del SADUS cursos de preparación al parto.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.2.11.	Atención individualizada a casos concretos entre la comunidad universitaria con problemas de conciliación.
Temporalización	2014- 2018

Medida 1.2.12.	Realizar un estudio de las necesidades y hacer una propuesta de medida de conciliación de la vida personal y laboral específica del PDI.
Temporalización	2014-2018

Eje 2: REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN DE LA IGUALDAD.

Los objetivos y medidas incluidos en este eje van encaminadas a avanzar en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad en cuanto a la incorporación del principio de igualdad a la gestión de la universidad, a la representación equilibrada en los órganos de gobierno y a la participación de mujeres y hombres en los procesos electorales. Se incluyen objetivos y medidas transversales a la mayoría de los servicios y colectivos de la Universidad de Sevilla.

Objetivo 2.1. Implantar políticas universitarias a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Medida 2.1.1.	Elaboración de informes de impacto de género de la normativa universitaria (reglamentos, planes propios…), convocatorias públicas de empleo y presupuestos universitarios.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.2.	Elaborar una guía para realizar informes de impacto de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.3.	Canalizar a través de la CRUE propuestas encaminadas a que la perspectiva de género sea considerada por la ANECA en los documentos que sirven de guía a la redacción de planes de estudios, memorias de verificación de los títulos, estudios de doctorado, etc.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.4.	Creación de comisiones de igualdad en los centros de la Universidad de Sevilla.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.5.	Recomendar que la representación institucional de la Universidad de Sevilla visibilice la presencia de mujeres y de hombres en actos y eventos institucionales.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.6.	Los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos administrativos con empresas externas, incluirán, salvo imposibilidad manifiesta, criterios en materia de igualdad. En igualdad de condiciones se primará aquellas ofertas que dispongan de planes de igualdad, planes de conciliación, medidas para la prevención del acoso, etc.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.7.	Promover la programación de actividades culturales que incorporen contenidos que contribuyan a la sensibilización de las personas asistentes con el principio de igualdad.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.8.	Organizar acciones con perspectiva de género en la programación del Servicio de Extensión Universitaria.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.9.	Incluir en las diferentes memorias, informes, o resultados de procesos selectivos los datos de las personas participantes desagregados por sexos.

Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.10.	Recomendar la incorporación de contenidos de igualdad en los programas electorales.
Temporalización	2014-2018

Objetivo 2.2. Avanzar en la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y en las comisiones delegadas y asesoras de la US

Medida 2.2.1.	Realizar un estudio sobre los obstáculos que dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de gobierno y comisiones, con propuestas de medidas para superarlos.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.2.2.	Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.2.3.	Promover medidas para que la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras de la US sea equilibrada.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.2.4.	Proponer que las fundaciones de la US incluyan el principio de igualdad e impulsen la presencia equilibrada en la composición de sus patronatos y comisiones.
Temporalización	2014-2018

EJE 3: SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Los objetivos y medidas de este eje van encaminados a sensibilizar a la comunidad universitaria mediante la formación en materia de igualdad y el reconocimiento de la aportación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida universitaria. Del mismo modo se promoverá el reconocimiento de investigaciones y buenas prácticas en materia de igualdad.

Objetivo 3.1. Formación para la utilización de un lenguaje integrador

Medida 3.1.1.	Elaborar una guía para que los servicios y centros de la US utilicen un lenguaje integrador en los documentos, publicaciones, convocatorias y difusión de información a través de las páginas webs (lenguaje no sexista).
Temporalización	2014-2018

Medida 3.1.2.	Ofrecer cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.
Temporalización	2014-2018

Medida 3.1.3.	Implementar en la página web de la Unidad para la Igualdad recursos que puedan ser utilizados en la revisión de textos editados con procesadores de texto más frecuentes para promover el uso de un lenguaje no sexista.
Temporalización	2014-2018

Objetivo 3.2. Promover el reconocimiento de aquellas personas, departamentos, centros que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en materia de igualdad.

Medida 3.2.1.	Elaborar la biografía de las primeras mujeres que iniciaron sus estudios, docencia, gestión o investigación en la US.
Temporalización	2014-2018

Medida 3.2.2.	Celebrar de un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro del ámbito de la US que se haya distinguido por sus aportaciones en materia de igualdad.
Temporalización	2014-2018

Medida 3.2.3.	Promover el reconocimiento de trabajos realizados por estudiantes en materia de igualdad.
Temporalización	Anual

Medida 3.2.4.	Crear un Premio Anual para trabajos de investigación sobre estudios de género.
Temporalización	Anual

Objetivo 3.3. Formar a la comunidad universitaria para la sensibilización en materia de género

Medida 3.3.1.	Incluir cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre la oferta formativa permanente del PAS y el PDI.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.2.	Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.3.	Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.4.	Integrar la sensibilización en materia de género y de igualdad de oportunidades a los programas de innovación docente.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.5.	Poner a disposición del PDI, PAS y estudiantes la formación necesaria para detectar, asesorar y acompañar a personas que puedan ser objeto de violencia de género en la US y mantener activa la Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla.
Temporalización	2014-2018

Objetivo 3.4. Impulsar labores de sensibilización y concienciación

Medida 3.4.1.	Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.
Temporalización	Anual

Medida 3.4.2.	Cuidar que el material de promoción de las titulaciones no transmita una imagen y un lenguaje sexista.
Temporalización	Permanente

Medida 3.4.3.	Intensificar el contacto con el profesorado de secundaria para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado.
Temporalización	Permanente

Medida 3.4.4.	Celebración de un Acto Institucional de reconocimiento y sensibilización con motivo del Día Internacional de las Mujeres.
Temporalización	Anual

Medida 3.4.5.	Celebración de un Acto Institucional de reconocimiento y sensibilización con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
Temporalización	Anual

Medida 3.4.6.	Realizar estudios que valoren la opinión de la comunidad universitaria respecto a la igualdad de género y las políticas aplicadas por la US.
Temporalización	2014- 2018

Medida 3.4.7.	Mantener, de acuerdo con los recursos disponibles, las convocatorias de ayudas y subvenciones para realizar actividades que promuevan la igualdad efectiva en la US.
Temporalización	Anual

Eje 4: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Dentro de este eje quedan incluidos los objetivos y medidas dirigidas a promover la investigación con perspectiva de género así como las medidas para la inclusión de contenidos en materia de igualdad en la docencia. Asimismo se pretende aumentar el protagonismo de las mujeres como agentes en la construcción del conocimiento, diseñando medias dirigidas a incrementar el porcentaje de mujeres en la gestión de la investigación.

Objetivo 4.1. Fomentar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado

Medida 4.1.1.	Difundir guías para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.1.2.	Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.1.3.	Realizar un estudio de la situación actual y promover la inclusión de contenidos de igualdad entre hombres y mujeres en los estudios de la US.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.1.4.	Fomentar y consolidar másteres interdisciplinarios de género y políticas de igualdad.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.1.5.	Incluir en la oferta formativa de Doctorado formación para aplicar la perspectiva de género en la investigación.
Temporalización	2014-2018.

Objetivo 4.2. Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la gestión de la investigación.

Medida 4.2.1.	Fomentar la investigación en el área de estudios de las mujeres y de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.2.	Crear una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.3.	Promover que la investigación con perspectiva de género esté representada en "La noche de la Investigación".
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.4.	Diseñar e impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.5.	Crear una base de datos de información sobre el número de proyectos realizados en materia de Igualdad, Estudios de Mujeres y de Género, incluyendo también los TFG, TFM y Tesis leídas.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.6.	Diseñar un plan de información para aquellas convocatorias que incluyan incentivos a grupos de investigación dirigidos por una investigadora como responsable principal y/o que sean grupos equilibrados.
Temporalización	2014-2018

Eje 5: IMAGEN Y DIFUSIÓN

Los objetivos y medidas de este eje van encaminados a proyectar a la sociedad una imagen de Universidad respetuosa con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus diferentes canales de comunicación

Objetivo 5.1. Difundir el Plan de Igualdad

Medida 5.1.1.	Difundir interna y externamente el contenido y desarrollo del Plan de Igualdad de la US.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.1.2.	Dar a conocer los principales resultados del diagnóstico resaltando tanto las fortalezas como las debilidades en materia de igualdad de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.1.3.	Visibilizar iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas de base tecnológica.
Temporalización	2014-2018

Objetivo 5.2. Ampliar, profundizar y revisar el diagnóstico de género de la US periódicamente

Medida 5.2.1.	Establecer el protocolo de seguimiento del plan de igualdad y la consiguiente actualización del diagnóstico de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.2.	Incorporar el campo "sexo" en todas las bases de datos que proporcionan información para el diagnóstico.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.3.	Actualizar periódicamente los datos del diagnóstico especialmente aquellos en donde la distribución por sexos no es equilibrada, de manera que pueda ir evaluándose la eficacia de las medidas adoptadas.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.4.	Incorporar al diagnóstico los datos de rendimiento académico del alumnado desagregados por sexos y por ramas de conocimiento.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.5.	Incorporar al diagnóstico los datos de inserción laboral desagregados por sexos y por ramas de conocimiento.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.6.	Incorporar al diagnóstico la valoración de la perspectiva de género en los programas de la Oficina de Cooperación al Desarrollo de la US.
Temporalización	2014-2018

4 ANEXOS

4.1 ANEXO 1. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

(Archivo adjunto)

4.2 ANEXO 2. ANEXO LEGISLATIVO

(Archivo adjunto)

4.3 ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución según sexos dela composición Equipo de Gobierno 2012 8
Tabla 2. Composición del Claustro 2013 (X mandato) 9
Tabla 3. Claustro 2013: Mesa, Junta Electoral General y Comisiones (X mandato) 11
Tabla 4. Distribución por sexos del total de personas del Consejo de Gobierno2013 11
Tabla 5. Distribución por sexos de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2012 12
Tabla 6. Consejo Social 2012 13
Tabla 7. Consejo Social 2012: Comisiones 14
Tabla 8. Distribución por sexos del total de personas que dirigen Centros Propios 2012 14
Tabla 9. Distribución por sexos de la composición de la Junta de Centro de los Centros Propios de la Universidad de Sevilla2012 15
Tabla 10. Distribución por sexos del total de personas que ocupan cargos de Dirección de Departamento 2012 16
Tabla 11. Consejos de Departamento2012 16
Tabla 12. Distribución por sexos del total de personas que ocupan direcciones de Institutos Universitarios2012 17
Tabla 13. Composición Órganos Unipersonales 2012/13 17
Tabla 14. Comisiones otros Órganos Colegiados 2012 18
Tabla 15. Representantes de Personal 2012 19
Tabla 16. Delegación del CADUS 2012/13 19
Tabla 17. Composición por cuerpo, categoría y sexos del PDI 2012 20
Tabla 18. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013 24
Tabla 19 . Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013 25
Tabla 20. Evolución Investigador/a Principal (IP) en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83 del 2007 a 2012 28
Tabla 21. Evolución Investigador/a Principal (IP) en PAI, convocatorias internacionales, nacionales, autonómicas y propias de la US del 2009 a 2012 29
Tabla 22. Evolución de la investigación en materia de igualdad 2009 a 2012 30
Tabla 23. Personal investigador en formación, contratados/as con cargo a proyectos de investigación y nombramientos de becarios/as 2012 31
Tabla 24. Personal investigador con contratación postdoctoral 2012 31
Tabla 25. Situaciones protegidas PDI 2012 32
Tabla 26. PAS Funcionario 2012 34
Tabla 27. Relación PAS Funcionario Categoría Superior y total PAS Funcionarios 2012 34

Tabla 28. Evolución del PAS Funcionario Categoría Superior Funcionario 2005, 2009 y 2012 35
Tabla 29. PAS Laboral 2012 35
Tabla 30. Relación PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) y total PAS Laboral 2012 36
Tabla 31. PAS y Grado de Titulación 2012 38
Tabla 32. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) por Ramas de Enseñanza 2012/13 40
Tabla 33. Estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2012/13 41
Tabla 34. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12 42
Tabla 35. Estudiantes matriculados en Máster oficial 2012/13 43
Tabla 36. Estudiantes graduados en Máster oficial 2011/12 44
Tabla 37. Estudiantes matriculados en Doctorado 2012/13 45
Tabla 38. Estudiantes graduados en Doctorado 2011/12 46
Tabla 39. Estudiantes matriculados en Títulos Propios 2012/13 47
Tabla 40. Evolución demanda de Títulos Propios relacionado con igualdad 2008/09 a 2011/12 48
Tabla 41. Becas Estudiantes 2011/12 48
Tabla 42. Evolución de la tasa de éxito de los títulos de Grado por rama de enseñanza 2008/09 a 2012/13 49
Tabla 43. Programas de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria) 51
Tabla 44. Participantes del Campus Tecnológico “Mindtech” en 2013 52
Tabla 45. Participantes Campus Deportivo de Verano 2013 52
Tabla 46. Demanda para formar parte de Bolsa de Canguros 2013/14 53
Tabla 47. Participantes Programa Respiro Familiar 2013 54
Tabla 48. Personas cuidadoras acogidas al programa de Respiro Familiar por colectivo y sexos 2013 54
Tabla 49. Distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre el PAS Funcionario/a en 2013 55
Tabla 50. Modalidades de ayuda dirigidas a facilitar conciliación que convoca la US. 56
Tabla 51. Evolución de las solicitudes de ayudas por modalidad y sexos 2009 a 2012. 57
Tabla 52. Asignaturas de licenciatura y grado específicas sobre Género 59
Tabla 53. Asignaturas de licenciatura y grado con algún temario específico sobre Género 59
Tabla 54. Masters Oficiales relacionados con el Género 61
Tabla 55. Doctorados relacionados con el Género 63
Tabla 56. Máster y títulos Propios relacionados con el Género 64
Tabla 57. Formación relacionada con la igualdad impartida para el PDI, PAS o Estudiantes entre 2007 y 2013 66

4.4 ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Evolución de los índices de distribución delos Equipos de Gobierno de las legislaturas 2004, 2008 y 2012 9
Gráfica 2. Evolución índice de distribución del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato) 10
Gráfica 3. Evolución índice de distribución por sectores y sexos de los Claustros de 2008 y 2013 (IX y X mandato) 10
Gráfica 4. Evolución de la Mesa, Junta electoral y comisiones del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato) 11
Gráfica 5. Evolución de la composición por sexos del Consejo de Gobierno 2008 y 2013 12
Gráfica 6. Evolución de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2008 y 2012 12
Gráfica 7. Índices de distribución por sexos de la composición del Consejo Social en 2008 y en 2012 13
Gráfica 8. Evolución de la composición por sexos del total de personas que forman parte de comisiones del Consejo Social 2008 y 2012 14
Gráfica9. Evolución del índice de distribución del Consejo de Departamento 2008/09 y 2012/13 17
Gráfica 10. Órganos Colegiados 2012/13 18
Gráfica 11. Evolución Delegación del CADUS 2008/09 y 2012/13 19
Gráfica 12. Distribución por sexos del total del PDI2012 20
Gráfica 13. PDI Funcionario 2012 21
Gráfica 14. PDI laboral 2012 21
Gráfica 15. Evolución PDI: Cátedra Universidad 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 y 2012 frente a TU+CEU 22
Gráfica 16. Evolución del número de TU+CEU por cada CU por sexos y para el periodo comprendido entre 1990y 2012 23
Gráfica 17. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013 24
Gráfica 18. Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013 25
Gráfica 19. PDI Funcionario: Nº de Promociones y Media de Años en Promocionar 2011/12 26
Gráfica 20. PDI Funcionario: Edad Media y Antigüedad Media 2012 26
Gráfica 21. Edad media y antigüedad PDI Laboral por sexos2012 27
Gráfica 22. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Funcionario a tiempo completo 2008 a 2011 27
Gráfica 23. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Laboral contratado a tiempo completo 2008 a 2011 28
Gráfica 24. Evolución de Sexenios Reconocidos entre PDI Funcionario Doctor a Tiempo Completo 2008 a 2012 31
Gráfica 25. PAS 2012 33
Gráfica 26. PAS Funcionario y Laboral 2012 33
Gráfica 27. Evolución PAS Funcionario Categoría Superior 2005, 2009 y 2012 35
Gráfica 28. Evolución PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) 2005, 2009 y 2012 36
Gráfica 29. PAS Laboral libre designación 2012 37
Gráfica 30. Evolución Retribución Anual Media PAS Funcionario 2008 a 2011 37
Gráfica 31. Evolución Retribución Anual Media PAS Laboral 2008 a 2011 37
Gráfica 32. Evolución proceso de selección PAS 2009 y 2012 38
Gráfica 33. Evolución situaciones protegidas PAS 2009 y 2012 39
Gráfica 34. Evolución de la formación del PAS 2008 a 2012 39
Gráfica 35. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2012/13 40

Gráfica 36. Evolución estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2007/08 y2012/13 por rama de enseñanza en centros propios....41
Gráfica 37. Evolución estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13....42
Gráfica 38. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12....42
Gráfica 39. Evolución estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13....43
Gráfica 40. Evolución estudiantes matriculados en Máster oficial 2007/08 y 2012/13....44
Gráfica 41. Evolución estudiantes graduados en Máster oficial 2007/08 y 2011/12....45
Gráfica 42. Evolución estudiantes matriculados en Doctorado 2007/08 y 2012/13....46
Gráfica 43. Evolución estudiantes graduados en Doctorado 2007/08 y 2011/12....46
Gráfica 44. Evolución estudiantes matriculados Títulos Propios 2007/08 y 2012/13....47
Gráfica 45. Evolución de la tasa de media de éxito de títulos de Grado 2008/09 a 2012/13....49
Gráfica 46. Evolución de la distribución de plazas de guarderías ocupadas por colectivo entre 2009/10 a 2013/14....51
Gráfica 47. Participantes en el Proyecto Búho en el verano de 2013....52
Gráfica 48. Evolución de la demanda para formar parte de la Bolsa de Canguro....53
Gráfica 49. Solicitantes de asesoramiento-formación de la Comunidad Universitaria con personas dependientes a su cargo en 2013....54
Gráfica 50. Ayudas de conciliación, solicitudes recibidas desagregadas por sexos en 2013....57