

Observatorio para la Igualdad de Oportunidades de la UIB

Primer informe de situación
(Resumen)

1. Presentación

1.1. El Observatorio

Uno de los efectos de la expansión del llamado estado del bienestar ha sido el desarrollo de sistemas de financiación para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior, rompiendo así con la idea clásica de una universidad elitista, que se ha cambiado por un modelo de universidad abierto al conjunto de la sociedad.

No obstante, incluso en el caso de aquellos países donde el sistema de educación superior está más universalizado, existen formas de desigualdad social que excluyen a determinados sectores de población de la formación superior.

Así, la baja presencia de mujeres en determinadas titulaciones, la exclusión de minorías étnicas y religiosas, la marginación por factores sociales y culturales o las barreras a las que se han de enfrentar las personas discapacitadas ponen de manifiesto la desigualdad de oportunidades en el acceso a la formación universitaria.

En este marco, el 9 de octubre de 1998, la UNESCO celebró la Conferencia Mundial de Educación Superior que elaboró la Declaración Mundial para la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Esta conferencia dedicó una especial atención a la igualdad de oportunidades, considerada como uno de los principales retos a los que la educación superior debe enfrentarse.

En este sentido, el artículo 3 de dicha declaración se refiere a la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior en los términos siguientes:

"En armonía con el artículo 26.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la admisión a la educación superior debería basarse en el mérito, la capacidad, los esfuerzos, la perseverancia y la dedicación, mostradas por quienes buscan acceder a ella, y ello puede ocurrir en cualquier momento a lo largo de la vida, con el reconocimiento debido de habilidades previamente adquiridas. Por consiguiente, ninguna discriminación en el acceso a una

educación superior basada en argumentos de raza, género, lengua o religión, o distinciones económicas, culturales o sociales, o discapacidades físicas puede ser aceptada.

La equidad de acceso a la educación superior debe comenzar reforzando y, si es necesario, reordenando sus relaciones con el resto de los niveles de la educación, particularmente con la educación secundaria. Las instituciones de educación superior deben ser vistas como parte de un sistema más amplio que comienza con la niñez temprana y la educación primaria y continua a lo largo de la vida.

Las instituciones de educación superior deben trabajar en colaboración activa con los padres, las escuelas, los estudiantes, los grupos socioeconómicos y las comunidades. La educación secundaria no debe preparar sólo a candidatos cualificados para el acceso a una educación superior desarrollando la capacidad de aprender sobre una amplia base, sino también abrir el camino a la vida activa proporcionando entrenamiento para una amplia gama de trabajos. Y el acceso a la educación superior debe seguir estando abierto a quienes terminan con éxito la escuela secundaria, o su equivalente, o presentando calificaciones de entrada, lo más amplias posible, en cualquier edad y sin ninguna discriminación.

El acceso a la educación superior para los miembros de algunos grupos particulares, tales como colectivos indígenas, minorías culturales y lingüísticas, grupos en riesgo, quienes viven bajo ocupación y quienes sufren discapacidades, debe ser facilitado activamente, pues estos grupos como colectividades y como individuos, pueden tener experiencia y talento que sea de gran valor para el desarrollo de las sociedades y las naciones. La ayuda material especial y las soluciones educativas pueden ayudar a superar los obstáculos de estos grupos, tanto en el acceso como en la continuación de la educación superior".

Igualmente, en el artículo 4 de dicha declaración se hace especial referencia a un objetivo transversal como es la participación de las mujeres en la educación superior. Así, se considera que:

"Aunque se ha alcanzado un progreso significativo en el acceso de las mujeres a la educación superior, los obstáculos socioeconómicos, culturales y políticos continúan en muchos lugares en el mundo impidiendo su acceso completo e integración eficaz. Superar estos obstáculos es una prioridad urgente en el proceso de renovación para asegurar un sistema equitativo y no discriminatorio de una educación superior basada en el principio del mérito (...).

Deben pues realizarse esfuerzos para eliminar las barreras políticas y sociales por las que las mujeres están infra-representadas y para desarrollar su implicación activa en las políticas y en los niveles de toma de decisión dentro de la educación superior y de la sociedad".

Son muchas las universidades en diferentes países del mundo, y también en el Estado español las que están impulsando políticas y tomando medidas para frenar estas formas de desigualdad.

También desde la UIB se han desarrollado actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades en el caso de las personas con discapacidad. Más concretamente, se lleva a cabo el Programa de asesoramiento y apoyo a personas de la comunidad universitaria con discapacidad integrado por Dolors Forteza (directora) y Jose Luis Ortego (técnico).

De hecho, el capítulo IV del Título III de los Estatutos de la UIB (FOU núm. 223, 30 de setiembre del 2003) se denomina *"De los estudiantes y otros miembros de la comunidad universitaria con discapacidad"* y el artículo 153, que se incluye en este capítulo, comienza diciendo:

"La Universidad ha de garantizar la igualdad de oportunidades para cualquier persona de la comunidad universitaria con discapacidad y ha de establecer medidas de acción positiva que aseguren la participación de estas personas en el ámbito universitario".

Y esta cuestión también se contempla en el Plan estratégico de la Universidad de las Islas Baleares 2002-2006. Concretamente, su objetivo 13 es *"incrementar y mejorar la inserción de los colectivos con discapacidad"*.

Dentro del marco de referencia definido por la UNESCO y con voluntad de ampliar y profundizar en las medidas ya iniciadas, se propone extender estas medidas hasta garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la UIB también para el caso de otros colectivos que, al igual que el de las personas discapacitadas, pudieran tener dificultades en este sentido y también, por supuesto, para garantizar el objetivo transversal que es conseguir la igualdad de oportunidades entre géneros.

Desde la convicción de que la universidad ha de ser un espacio de tolerancia y ha de fomentar el intercambio de ideas y formación integral, y de que ha de tener asegurado el acceso a todas aquellas personas capacitadas independientemente de cualquier otra consideración, presentamos el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades aprobado por nuestra Universidad en enero del 2004. La creación de un observatorio para analizar y difundir la igualdad de oportunidades en el marco universitario es una experiencia pionera en el Estado español impulsada por el Vicerrectorado de Relaciones Exteriores de la Universidad de las Islas Baleares.

Con el objetivo de dar a conocer las funciones y servicios del observatorio y para establecer canales de comunicación y cooperación, estamos en contacto con el resto de universidades españolas y, hasta este momento, con los siguientes organismos y programas propios de nuestra universidad (por orden cronológico de establecimiento de contacto): Programa de asesoramiento y apoyo a personas de la comunidad universitaria con discapacidad, Oficina de Planificación y Prospectiva, "Sindicatura de Greuges", Programa de orientación y transición a la universidad, Vicerrectorado de Estudiantes y Fundación Universidad-Empresa.

1.2. Ámbitos de actuación

Las finalidades y acciones de este observatorio se centran en los tres ámbitos concretos ya mencionados: dos más específicos, el de las personas con discapacidad y el de las personas pertenecientes a grupos socialmente desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social, y uno transversal, el de

género. Y todo esto dentro del marco de actuación de nuestra Comunidad Autónoma.

1.3. Objetivos

Los objetivos principales de este observatorio son:

- a) Recopilar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación en los tres ámbitos de actuación citados.
- b) Proponer acciones tendentes a mejorar la situación en cada uno de los ámbitos, con el objetivo final de conseguir la plena igualdad de oportunidades para estos grupos en su acceso a la UIB, en el seno de la comunidad universitaria y en su posterior inserción socio-laboral.

1.4. Funciones

Las funciones de este observatorio son:

- a) Actuar como órgano permanente de recogida y análisis de la información disponible en las diferentes fuentes de la UIB, haciendo un seguimiento a lo largo del tiempo de la situación en materia de igualdad de oportunidades.
- b) Proponer la realización de informes o estudios técnicos de diagnóstico de la situación de las personas pertenecientes a estos grupos en el seno de la UIB.
- c) Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a mejorar los indicadores y sistemas de recogida de información relacionados con estos grupos.
- d) Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a mejorar el acceso a la UIB de las personas pertenecientes a estos grupos, e impulsar la puesta en práctica de dichas acciones.
- e) Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a mejorar la inserción socio-laboral, después de su paso por la UIB, de las personas pertenecientes a estos grupos, e impulsar la puesta en práctica de dichas acciones.

f) Evaluar el impacto sobre la igualdad de oportunidades de las acciones desarrolladas con este fin en el seno de la UIB.

g) Difundir información de las acciones desarrolladas.

h) Participar en proyectos y mantener contactos con otros observatorios en otras instituciones, tanto en el ámbito del estado español, como en el resto de países de la Unión Europea.

1.5. Actividades

Desde el Observatorio se realizan las siguientes actividades:

a) Desarrollar un sistema de indicadores de igualdad, elaborado incluyendo y/o adaptando los indicadores creados con este fin por los organismos e instituciones competentes, como la ONU, la OMS, la Unión Europea, etc., siempre a partir de una metodología cualitativa y cuantitativa.

b) Hacer una primera evaluación del estado de la cuestión en el seno de la UIB en materia de igualdad en los tres ámbitos mencionados, utilizando el sistema de indicadores de igualdad citado en el punto anterior.

c) Realizar evaluaciones periódicas para actualizar los datos disponibles y evaluar los posibles cambios que se vayan produciendo.

d) Proponer acciones a desarrollar a corto, medio y largo plazo. Dichas acciones se diseñarán en función tanto de corregir carencias que se hayan podido detectar como de visualizar problemáticas hasta el momento ocultas.

e) Hacer el seguimiento de las propuestas de actuación planteadas para delimitar las ganancias conseguidas y las medidas correctivas o de potenciación que sean necesarias.

1.6. Organización y recursos

Las personas responsables del observatorio son:

- Dirección y coordinación: Esperanza Bosch Fiol.
- Responsables de cada uno de los tres grupos mencionados (todas miembros de la comunidad universitaria): Victoria Ferrer Pérez (área de género), Margalida Capellà Roig (área de grupos socialmente desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social) y Jose Luis Ortego Hernando (área de discapacidad).
- Personal adscrito: Capilla Navarro Guzmán, becaria que realiza tareas de apoyo a las actividades del observatorio.

El observatorio se encuentra situado en el hall del bloque C del edificio Guillem Cifre de Colonya, la dirección de correo electrónico es <observatori.igualtat@uib.es> y los teléfonos de contacto son el 971-259510 (observatorio) y el 971-173440 (Esperanza Bosch). También nos encontrareis en la página web www.uib.es/observatori/igualtat.

1.7. Primer informe de situación

A continuación presentamos los resultados del primer informe, marco para futuros informes, con el objetivo general de mostrar el estado de la cuestión en la UIB en relación a las tres áreas mencionadas y ofrecer los indicadores que encontramos necesario recoger y analizar a partir de ahora.

Hemos de aclarar que el estudio de cada una de las tres áreas parte de situaciones muy diferentes:

- El tema de género ha sido y es actualmente objeto de debate y análisis por instituciones y universidades de todo el Estado español. Se trata, hoy por hoy, de una cuestión prioritaria a nivel de legislación y está claramente instaurada en la comunidad universitaria.

- Por otro lado, el área de discapacidad dentro de este observatorio se nutre del Programa de asesoramiento y apoyo a personas de la comunidad universitaria con discapacidad que se lleva a cabo en la UIB desde el curso 1999-2000.

- Finalmente, el tema de grupos socialmente desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social es un área que nace con mucha ilusión y con la plena convicción de su necesidad debido a la falta de indicadores y datos objetivos que nos permitan analizar la situación actual en nuestra universidad en relación a esta cuestión.

Este informe es una primera aproximación a la realidad en relación al principio de igualdad de oportunidades, fruto de un trabajo hecho en equipo y con la ayuda y cooperación de instituciones y programas propios de la UIB.

Desde el Observatorio deseamos que los datos y los resultados aquí presentados sean entendidos como punto de partida para profundizar en la igualdad de oportunidades en nuestra comunidad universitaria. Nuestro compromiso es revisar periódicamente los datos de este informe y añadir nuevos indicadores que sean necesarios a partir de: grupos de debate, fuentes de investigación, búsqueda bibliográfica, cambios sociales... con el fin de mejorar la convivencia y conseguir una plena igualdad de oportunidades. Esta es, de hecho, una de las características de las que queremos dotar al observatorio: constituir una línea de trabajo abierta a opiniones, ideas y sugerencias de toda la comunidad universitaria.

A continuación pasaremos a analizar los datos de cada uno de los tres ámbitos ya mencionados, en relación a toda la comunidad universitaria (alumnado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios).

2. Igualdad de Oportunidades en Materia de Género

2.1. Introducción

Desde nuestra universidad, la Universidad de las Islas Baleares (UIB), se han iniciado algunas actuaciones tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades. La más reciente y nueva de ellas es la creación del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades de la UIB.

Y, dentro del marco de sus actuaciones, este primer informe tiene como objetivo hacer una detección de cuál es el estado actual de la cuestión en materia de género, esto es, de cuál es, ahora que se inicia la marcha del observatorio, la presencia de los hombres y las mujeres en las diferentes instancias de la UIB y en qué situaciones se da.

Es necesario remarcar que, de momento y en este primer informe de nuestro observatorio, nos centraremos en trabajar con datos que nos permitan obtener una primera imagen sobre la presencia de hombres y mujeres y sobre la posible existencia de segregación horizontal (que mide el índice de concentración en los sectores o disciplinas ocupacionales, sin realizar ninguna evaluación de las oportunidades) y vertical (que afecta a la posición de los hombres y las mujeres en las jerarquías científicas) por géneros en el seno de la UIB. A pesar de que está previsto abordar en los próximos años el análisis de las otras formas de segregación, en este primero sólo se apuntarán algunas cifras que sugieren su existencia.

2.2. El alumnado de la Universidad de las Islas Baleares

A lo largo del periodo 1997-98 – 2003-04 el alumnado de la UIB ha sido mayoritariamente femenino, con una tendencia, muy ligera pero constante, hacia una mayor feminización.

Por otro lado, cabe señalar que la tendencia general que se observa en cuanto al volumen de alumnado es hacia un paulatino descenso en el número total de alumnado entre los años académicos 1997-98 y 2003-04, con un ligero repunte

en el último analizado, el 2003-04, habiendo descendido el volumen total de alumnado en un 9'36% a lo largo del periodo analizado y habiéndose producido este descenso sobre todo en los estudios de ciclo largo. Esta tendencia se da tanto en hombres como en mujeres, a pesar de que la bajada ha sido substancialmente mayor entre el alumnado masculino (12'52%) que entre el femenino (7'06%), acentuando así la tendencia hacia la feminización del alumnado de la UIB ya comentada.

Por tipo de estudios, los estudios de Ciencias Biomédicas y de la Salud, Ciencias de la Educación y Psicología, Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias Experimentales constituyen ámbitos feminizados donde, a lo largo del periodo estudiado, la presencia femenina media se sitúa por encima del 50% (concretamente, se sitúa en torno al 83%, 79%, 60%, 56% y 55% respectivamente).

No obstante, tal y como indican los datos desglosados por estudios y correspondientes al año académico 2003-04, estas medias esconden diferencias importantes. Así, por ejemplo, en el caso de los estudios de Humanidades, mientras en las especialidades de Filología llegan hasta porcentajes del 80% de presencia femenina, en el caso de Filosofía, Geografía o Historia los términos se invierten, llegando a una presencia masculina de casi el 60%; en el caso de Ciencias de la Educación en la especialidad de Educación Física de Magisterio la presencia masculina es mayoritaria mientras que en todos los demás casos son las chicas quienes predominan claramente, llegando a alcanzar porcentajes superiores al 90% en la especialidad de Educación Infantil de Magisterio y superiores al 80% en algunos de los estudios de este ámbito; y en el caso de las Ciencias Experimentales, mientras en los estudios de Bioquímica, 3 de cada 4 estudiantes son mujeres, en el caso de Física la presencia femenina se sitúa por debajo del 30%.

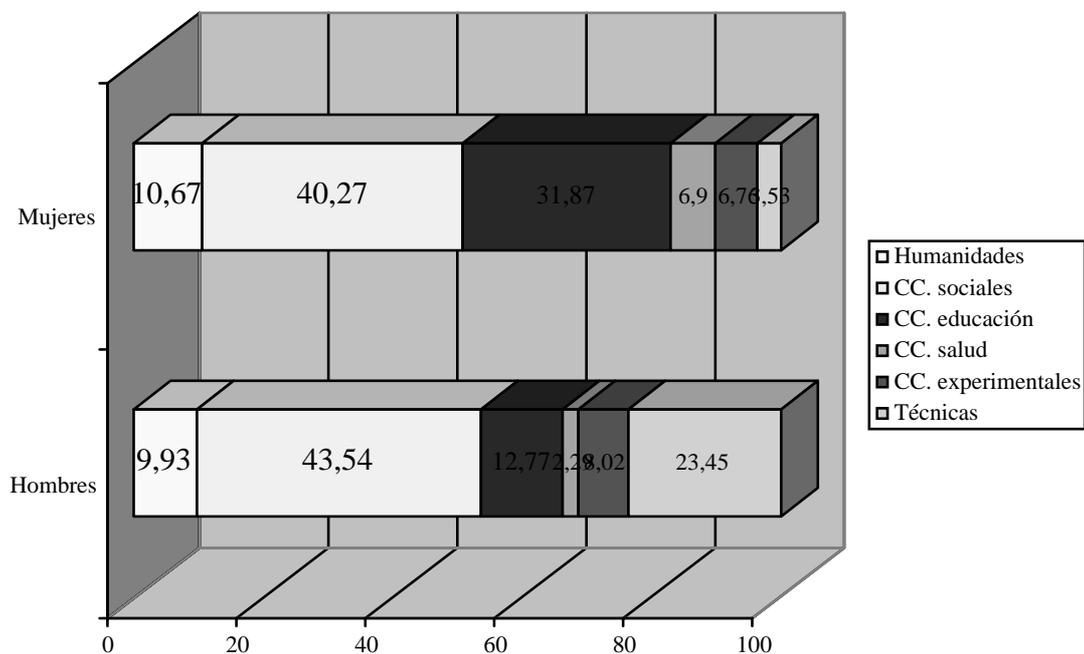
En cambio, en los estudios Técnicos se da una muy clara masculinización, situándose la presencia femenina en una media inferior al 15% a lo largo de todo el periodo estudiado y esta presencia masculina mayoritaria es la tónica general en todos los estudios de este ámbito, a pesar de que está especialmente presente en el caso de Ingeniería Informática donde

prácticamente el 90% de los estudiantes son hombres y es un poco menos acusada en el caso de Arquitectura Técnica donde por cada 2 estudiantes hombres hay 1 mujer.

Para resumir la situación en cuanto a la distribución del alumnado de primer y segundo ciclo de la UIB por ramas de enseñanza, podemos decir que, para el último año académico analizado, la mayor parte, tanto del alumnado masculino como femenino, eran estudiantes de Ciencias Sociales y Jurídicas, con unos porcentajes bastante similares (43'54% de hombres y 40'27% de mujeres). La diferencia importante entre géneros la encontramos, como era de esperar por las cifras antes comentadas, en los estudios de Educación y Psicología (que suponen casi un 32% del alumnado femenino y casi un 13% del masculino), y en los estudios Técnicos (casi un 24% del alumnado masculino de la UIB y menos del 4% del alumnado femenino). Por su parte, los estudios de Humanidades y de Ciencias Experimentales representan porcentajes muy parecidos de alumnado masculino y femenino. Y, aunque en el caso de los estudios de Ciencias de la Salud las diferencias porcentuales son de pequeña cuantía, es importante señalar que el porcentaje de alumnado femenino de estos estudios en la UIB triplica al masculino, lo cual podría relacionarse, con el tipo de estudios de este ámbito impartidos en nuestra universidad (Enfermería y Fisioterapia, ambos muy feminizados).

En la gráfica siguiente se muestran estos datos de forma comparativa para chicos y chicas.

Alumnado de primer y segundo ciclo, por tipo de estudios y género. Año académico 2003-2004.



Fuente: Oficina de Planificación y Prospectiva (OPP) de la UIB.

En definitiva, los datos presentados muestran la existencia de una clara segregación horizontal del alumnado universitario de la UIB por género y por estudios que se mantiene altamente estable a lo largo del periodo analizado. Así, puede decirse que durante este periodo la presencia de mujeres es mayoritaria en nuestra universidad en un amplio número de estudios y que los aspectos más llamativos de la segregación por géneros detectada son la concentración de mujeres, y la muy escasa presencia masculina, en los estudios relacionados con la educación y las profesiones de ayuda y, por contra, la alta concentración de hombres y la muy escasa presencia femenina en las especialidades técnicas.

Tanto en las preinscripciones como en los nuevos ingresos para el curso 2003-2004 se sigue observando esta segregación.

En cuanto a resultados académicos, aunque las mujeres obtienen mejores resultados durante sus estudios, se da una relación inversa entre ciclo y porcentaje de mujeres tituladas, dando origen a un modelo conocido como “diagrama de tijeras”, que permite comparar el número de mujeres y de hombres del cual se ve privada la trayectoria académica (o docente, como después veremos) en cada momento.

Concretamente, mientras en el caso de las diplomaturas el porcentaje de mujeres tituladas es ampliamente superior al de hombres (65'99% chicas frente a 34'01% chicos), en el caso de las licenciaturas, a pesar de que el porcentaje de tituladas sigue siendo superior, disminuyen las diferencias (60'35% frente a 39'65%). Y al llegar al tercer ciclo los porcentajes se invierten de manera que son mayoría los hombres que leen sus memorias de investigación (paso previo para la obtención del Diploma de Estudios Avanzados y la Suficiencia Investigadora) y sus tesis doctorales (datos para el curso 2002-2003) (59'13% y 56'79% de chicos, respectivamente). Estos datos sugieren entonces la existencia de una segregación vertical entre el alumnado de la UIB.

Finalmente, por lo que se refiere a la presencia del alumnado en los órganos de dirección y representación universitaria, según los datos disponibles para el 2003-2004, en todos los casos analizados a título de ejemplo (estudiantes elegidos para formar parte del Consejo de Estudiantes en representación de los diferentes estudios, miembros del Consejo de Estudiantes, estudiantes elegidos para formar parte del Claustro en representación de los diferentes estudios y estudiantes claustrales elegidos para formar parte del Consejo de Gobierno) la mayoría de los representantes son hombres (con porcentajes que oscilan entre el 83'33% de chicos en el caso del Consejo de Gobierno y el 65'38% en el caso de los representantes al Consejo de Estudiantes).

2.3. El profesorado de la Universidad de las Islas Baleares

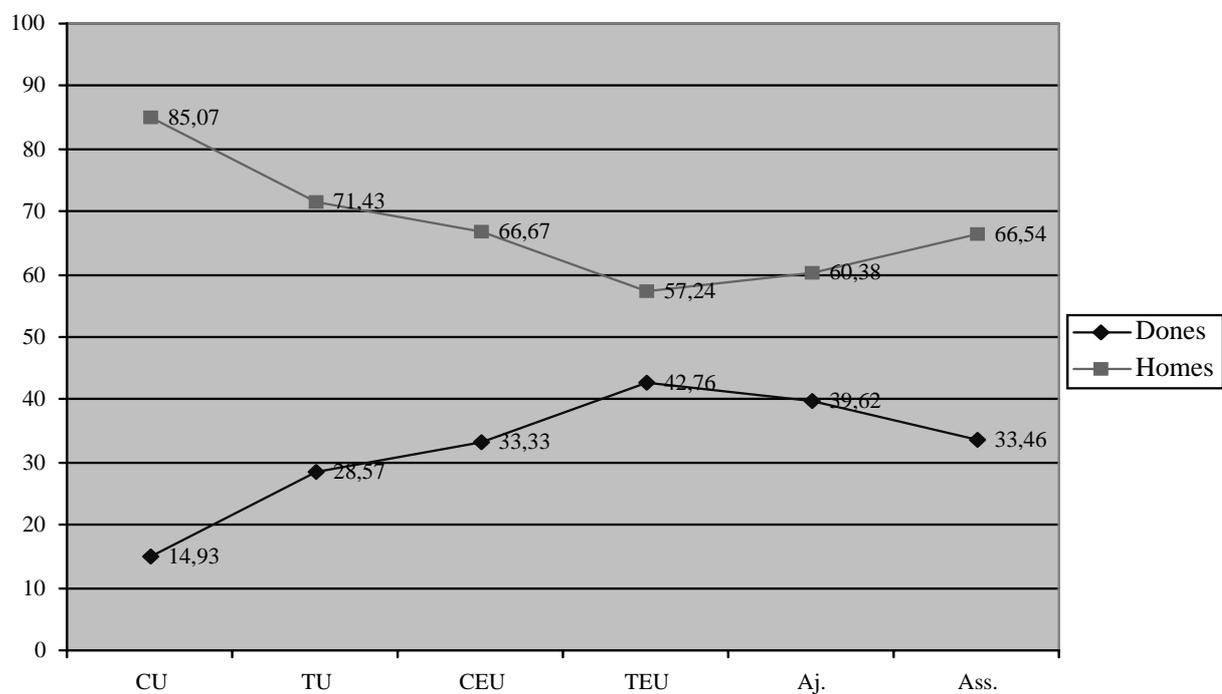
Del total del PDI de la UIB en el año académico 1997-1998 (699 personas), el 66'95% (468) eran hombres y el 33'05% (231) eran mujeres. En 2003-2004, del conjunto de este personal (940), el 64'15% (603) son hombres y el 35'85% (337) mujeres. Por tanto, en términos generales puede decirse que, aunque el porcentaje de hombres ha disminuido y el de mujeres se ha incrementado a lo largo del periodo estudiado, la variación es de muy pequeña cuantía y la plantilla de PDI de nuestra universidad continua muy masculinizada.

Al desglosar este número total por Departamentos constatamos que en 1997-1998 los Departamentos con una distribución más desigualitaria por género eran los de Filosofía, Biología, Ciencias de la Tierra, Ciencias Matemáticas y Filología Catalana, con un profesorado mayoritariamente masculino, y Enfermería con un profesorado mayoritariamente femenino. En 2003-2004 los Departamentos con una distribución más desigualitaria por género eran los de Física, Ciencias de la Tierra y Ciencias Matemáticas, con profesorado básicamente masculino.

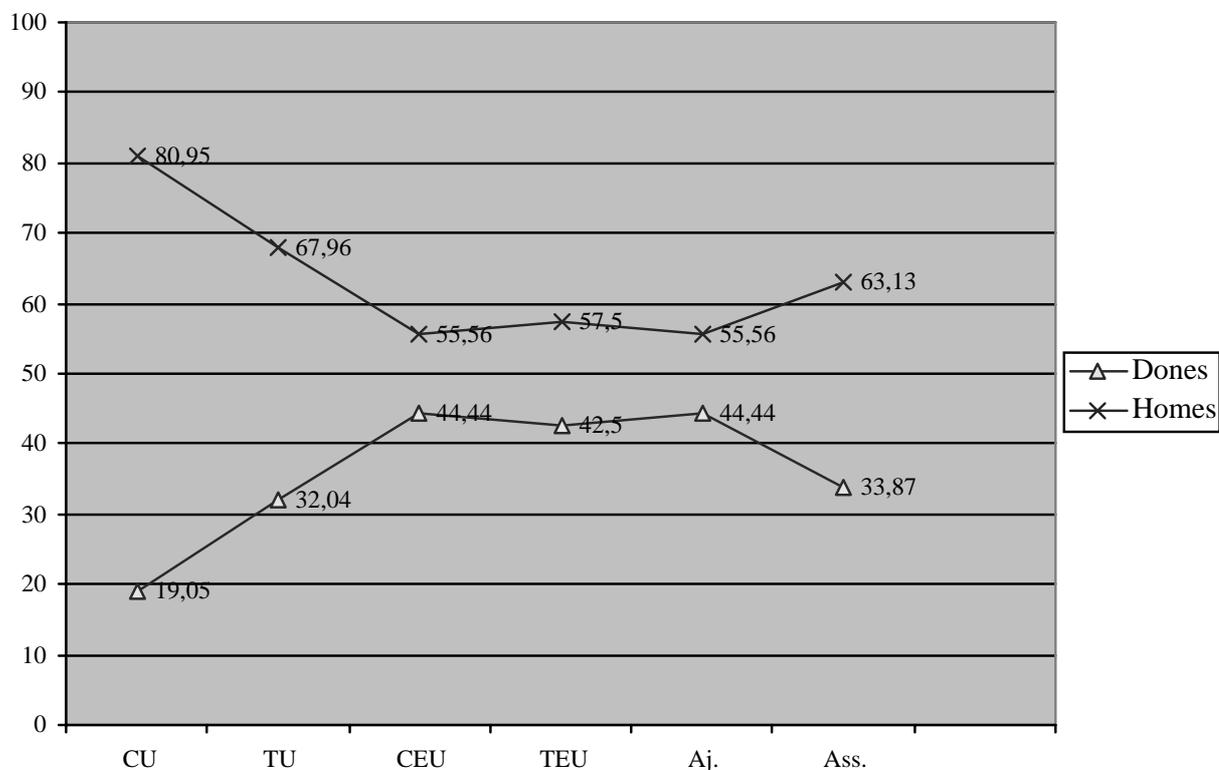
En 1997-1998 los Departamentos con una distribución más igualitaria por género eran los de Ciencias de la Educación, Filología Española, Psicología y Biología Fundamental y en 2003-2004 los de Ciencias de la Educación, Biología Fundamental y Psicología.

En cuanto a categorías docentes, tanto en 1997-1998 como en 2003-2004, para todas las categorías, el porcentaje de mujeres es sensiblemente inferior al porcentaje de hombres, a pesar de que en todos los casos la presencia de mujeres se ha incrementado, excepto en el caso de Profesoras Titulares de Escuela Universitaria. Es necesario remarcar que esta masculinización se agrava en las categorías superiores (Catedráticos/as de Universidad y profesores/as Titulares de Universidad), como podemos ver muy claramente en los diagramas de tijeras siguientes.

Composición de la UIB por categorías docentes y género. Año académico 1997-1998.



Composición de la UIB por categorías docentes y género. Año académico 2003-2004.



Un análisis pormenorizado del aumento de plantilla muestra que del total de profesorado incorporado a la UIB en estos años (241 personas), el 56'02% (135) son hombres y el 43'98% (106) son mujeres. Y, por categorías se observa que del conjunto de nuevos/as Catedráticos/as las 2/3 partes son hombres. Algo similar ocurre en el caso de los/las nuevos/as profesores/as Titulares de Universidad. Entre los/las Catedráticos/as de Escuela Universitaria el porcentaje de nuevas Catedráticas supera al de nuevos Catedráticos, pero en términos absolutos hablamos sólo de 3 personas de diferencia. Entre los/las profesores/as Asociados/as, el número de nuevas incorporaciones está repartido casi al 50% entre hombres y mujeres, aunque con un ligero predominio de hombres. Finalmente, para las plazas de Ayudantía los datos, dadas las modificaciones introducidas por la LOU, son difíciles de evaluar.

En definitiva, los datos obtenidos en relación al PDI muestran, en primer lugar, que en la UIB, igual que ocurre en el conjunto de las universidades del Estado, el profesorado está constituido en mayor medida por hombres que por mujeres. Además, estos datos confirman que la presencia de profesoras continua siendo más habitual en temáticas como la salud (Departamentos de Enfermería o de Biología y Ciencias de la Salud), o la propia docencia (Departamento de Ciencias de la Educación), mientras continua siendo excepcional en el ámbito de las ciencias exactas y naturales (Departamentos de Biología Ambiental, Ciencias de la Tierra, Ciencias Matemáticas e Informática...). Y también confirman la tónica general que puede observarse en el conjunto del país en cuanto al escaso número de Catedráticas de Universidad y que queda detalladamente descrita en los trabajos de las profesoras M. Antonia García y M. Luisa García (1998, 2001).

A pesar de que en este primer informe no tenemos datos exhaustivos sobre indicadores de excelencia investigadora, a manera de introducción al tema se analizaron las cifras correspondientes a la dirección de memorias de investigación, tesis doctorales y becas predoctorales correspondientes al periodo 2001-2003 (años naturales, en este caso). Y en torno al 80% de las personas que han dirigido trabajos de investigación en este periodo de tiempo (bien sean becas predoctorales, memorias de investigación o tesis doctorales) han sido hombres.

Finalmente y por lo que se refiere a la presencia de PDI en cargos de gestión y dirección universitaria, podemos decir que ambos tipos de cargos están ocupados mayoritariamente por hombres.

En los órganos de dirección, la representación del PDI tiene un componente masculino muy elevado, a pesar de que el predominio es claramente superior entre el personal docente doctor (grupo a) y más matizada en el caso del resto de personal docente (grupo b).

2.3. El personal de administración y servicios de la Universidad de las Islas Baleares

Una primera aproximación a los datos sugiere que la situación de las mujeres en cuanto al total del PAS en la UIB es buena pues numéricamente son mayoritarias frente a los hombres ya que, del total de este personal (361 personas), las mujeres representan el 63'71% (230 mujeres) y los hombres el 32'29% (131 hombres).

Este reparto es variable según los casos. Así, y por lo que se refiere a su vinculación contractual con la UIB, en términos absolutos el PAS funcionario supera ligeramente al laboral (51'80% frente a un 48'20%), pero mientras en el caso del funcionariado la presencia de las mujeres es ampliamente mayoritaria (en una proporción de 4 a 1 aproximadamente), en el caso de los/las laborales la mayoría del colectivo está formado por hombres.

Por lo que se refiere a los lugares ocupados, faltando un análisis en profundidad del catálogo de puestos de trabajo de la UIB (que realizaremos en un próximo informe), podemos decir que las mujeres constituyen una amplia mayoría del personal administrativo (80%) y auxiliar (77'38%) y también constituyen mayoría, a pesar de que no tan amplia del personal de gestión (57'14%) y técnico (50'75%). En cambio, los hombres constituyen la mayoría del personal subalterno (60%) y del personal técnico superior (64'86%).

Y, finalmente, por servicios a los cuales se está asignado/a, mientras en los servicios de tipo administrativo la mayoría del PAS es femenino (69'25%), en los de tipo más técnico la mayoría son hombres (61'54%).

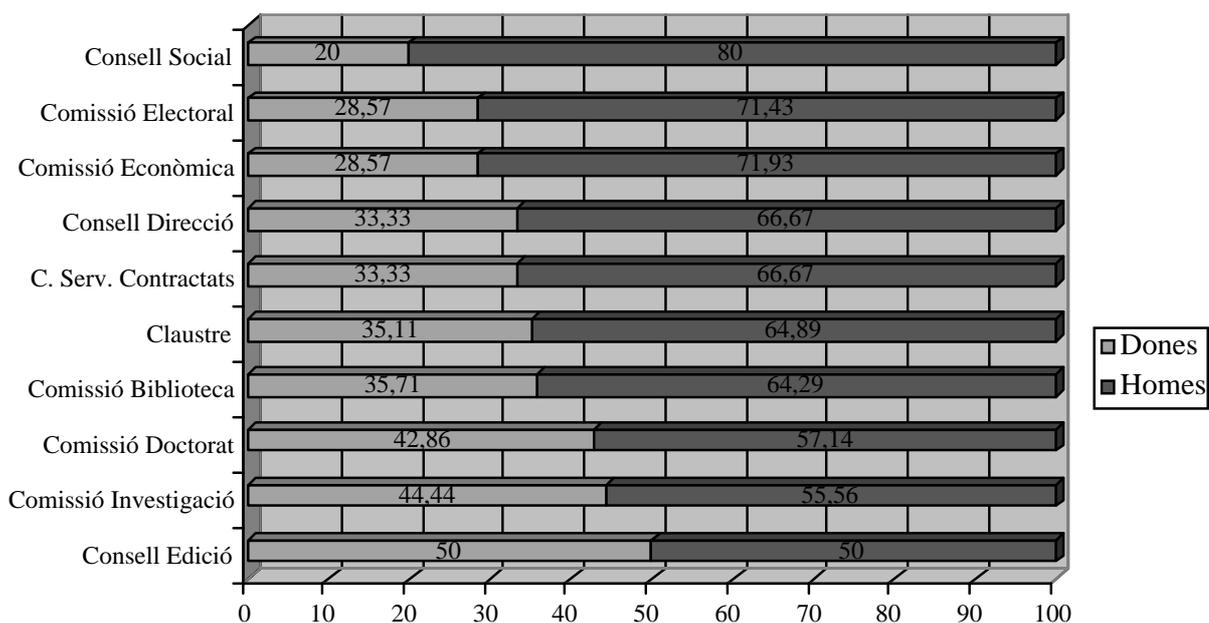
En cuanto a los lugares de gestión, más del 80% (85'71%) de las personas que ocupan cargos de Administrador/a de Centro son mujeres, pero en las direcciones de servicios y otros lugares de gestión son mayoría los hombres.

Es necesario señalar que, a pesar de la amplia feminización del PAS de la UIB, los representantes de este colectivo ante el Claustro y el Consejo de Gobierno son mayoritariamente hombres.

2.3. Los órganos de dirección y comisiones de la UIB

Aunque en los apartados anteriores hemos realizado un análisis de la presencia del alumnado, profesorado y PAS en los principales órganos de dirección de la UIB (Claustro y Consejo de Gobierno), nos ha parecido importante finalizar la presentación de datos de este primer informe del observatorio mostrando la composición global por género de las personas (sean alumnos, PDI y/o PAS, según el caso), miembros del Consejo Social y de las Comisiones que regulan los principales aspectos de la vida cotidiana de nuestra universidad.

Órganos y comisiones en la UIB. Año académico 2003-2004.



Como podemos ver, excepto en el caso del Consejo de Edición del Servicio de Publicaciones (que está repartido al 50%), el resto de los órganos y comisiones analizados están claramente masculinizados. Esta predominancia de los hombres es particularmente evidente en el caso del Consejo Social y las Comisiones Electoral y Económica, lugares todos ellos donde la presencia de mujeres no llega al 30%.

Estas cifras no hacen más que confirmar lo que se observa en los trabajos realizados en otras universidades y también en otros tipos de organizaciones y es la escasa presencia femenina en los lugares de toma de decisión, incluso en aquellos casos donde la presencia femenina es superior entre el conjunto del colectivo (como sería el caso del alumnado o del PAS a la UIB). El llamado techo de cristal es, por tanto, visible también en la universidad.

2.4. Conclusiones

En términos generales, la realización de este informe nos lleva a recomendar vivamente que, de ahora en adelante, la UIB siga perseverando en sus esfuerzos para ofrecer todos sus datos desagregados por género.

Como hemos podido ver, los datos ya recogidos muestran que en la UIB, tal y como sucede en otras universidades del Estado español y de la Comunidad europea, hay una segregación tanto horizontal como vertical y tanto en el caso del alumnado como del profesorado y probablemente también en el caso del PAS.

Según nuestra opinión, las dos hipótesis que nos permiten comenzar a analizar las causas de esta situación son, por un lado, la división del trabajo entre mujeres y hombres desde el punto de vista productivo que hace que las mujeres todavía tengan asignadas las tareas de cuidado inmediato de la vida humana, mientras que los hombres tienen asignadas tareas que no guardan relación inmediata con los procesos vitales pero que crean las condiciones para su desarrollo, división que tiene su reflejo en la vida pública y también en la misma universidad de forma que hombres y mujeres se distribuyen en las diferentes carreras siguiendo estos patrones tradicionales de roles de género.

Es decir, las mujeres se concentran en estudios y profesiones relacionados con el cuidado y la atención a las personas (como la educación o la enfermería) y menos prestigiados socialmente, y los hombres en aquellos relacionados con el control del entorno natural o social (como las ingenierías) y con mucho más prestigio social.

Por otra parte, una de las consecuencias de la división sexual del trabajo social es la transferencia de recursos, Es decir, la organización productiva de nuestras sociedades es tal que las mujeres, tengan o no un trabajo remunerado, son las que mayoritariamente se ocupan de cubrir las necesidades de las familias (incluyendo tareas de intendencia, cuidado de niños, enfermos, mayores...). La realización de estas tareas supone una transferencia de recursos de la mujer al hombre ya que en la medida que las mujeres se ocupan de dichas tareas pueden ocuparse menos de ellas mismas o de sus carreras y al mismo tiempo liberan a los hombres de realizarlas, hecho que hace aumentar el tiempo que ellos pueden dedicar a sí mismos o a sus carreras y que revertiría, por tanto, en la obtención de más y mejores resultados de las mismas, en comparación con los obtenidos por las mujeres.

3. Igualdad de oportunidades en materia de discapacidad

3.1. Introducción

¿Cuántas personas con discapacidad hay estudiando o trabajando en la UIB?
¿Qué tipo de problemas son los más habituales? ¿Reciben alguna ayuda por parte de la universidad? ¿El alumnado se matricula más a un tipo de estudio?

Estas son algunas de las preguntas que intentaremos responder desde esta área del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades. Pero antes tenemos que aclarar algunos términos. Aunque sería preferible utilizar el concepto de personas con necesidades especiales o estudiantes con necesidades educativas especiales, para facilitar la lectura se ha optado por el de estudiantes con discapacidad, ya que esta más extendido y es más fácil para hacerse una idea del colectivo al cual hace referencia.

Dentro del contexto de los estudios superiores entendemos que es necesario diferenciar entre dos conceptos no excluyentes:

Estudiantes con dificultades de aprendizaje. Se incluye dentro de este grupo al alumnado que presenta dificultades para aprender siguiendo los métodos utilizados habitualmente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Las dificultades de dicho alumnado no están reconocidas oficialmente como una minusvalía. Este es el caso, por ejemplo, de los/las estudiantes con dislexia.

Personas con discapacidad. Se trata de personas que han sido evaluadas por un órgano oficial competente que les ha otorgado un certificado donde se indica lo que se denomina grado de minusvalía.¹

¹ El concepto de minusvalía se extendió en nuestro entorno desde principio de los años ochenta a causa de su difusión por parte de la Organización Mundial de la Salud como elemento clasificatorio y también debido a su utilización en la ley más importante que afecta a este colectivo, la LISMI (Ley de integración social de los minusválidos).

Actualmente, con la intención de evitar el uso de términos con cierta carga despectiva, es preferible el concepto de persona con discapacidad. Para poder acceder a las ayudas sociales destinadas a las personas con discapacidad se ha de obtener un grado igual o superior al 33%.

Estudiantes con necesidades educativas especiales. Este grupo está formado por el alumnado que necesita una modificación o adaptación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Adaptaciones que requieren asesoramiento y coordinación técnica especializados.

Estudiantes con necesidades especiales. Término general que engloba a los/las estudiantes que pueden requerir la atención de los servicios universitarios de apoyo a causa de las necesidades derivadas de su discapacidad o de su dificultad de aprendizaje.

3.2. Cuestiones metodológicas

Según publicó Serge Ebersold en su informe sobre la situación del acceso a los estudios superiores de las personas con discapacidad en distintos países, hay una falta de datos estadísticos fiables sobre la situación real de este colectivo dentro de los estudios universitarios (OCDE 2003).

Esta situación también es palpable en nuestra comunidad. La UIB no cuenta, como veremos más adelante, con datos exhaustivos del número de estudiantes con discapacidad matriculados.

El estudio sobre las personas con minusvalía en las Islas Baleares del Instituto Balear de Asuntos Sociales (Pascual 2000) es otro ejemplo de la falta de datos válidos y fiables sobre el asunto que aquí nos ocupa. Este recoge información sobre más de 25.000 personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Los datos muestran como, dos décimas arriba o abajo, el 28% de esta población es analfabeta o no tiene estudios, y que otro 28% aproximado tiene estudios secundarios o superiores. Este último dato es confuso y no susceptible de un análisis más profundo, tal y como se indica en el mismo estudio. A pesar de ello, es interesante saber que el grupo con un nivel

educativo más alto es el de las personas con discapacidad derivada de una deficiencia motora y, también, el de las que presentan deficiencias expresivas. Por tanto, no sabemos con claridad cual es el nivel formativo de las personas con discapacidad en las Islas Baleares.

3.3. Los datos

3.3.1. Alumnado

Desde el observatorio hemos accedido a dos fuentes de datos sobre la presencia de personas con discapacidad en nuestra universidad. Por un lado, tenemos los datos que recoge el Servicio de Alumnos durante el proceso de preinscripción para estudios con límite de plazas y, por otro lado, los datos de que dispone el Programa de asesoramiento y apoyo a personas de la comunidad universitaria con discapacidad de la UIB.

Según el Real decreto 704/1999, del 30 de abril, las universidades españolas deben reservar el 3% de las plazas de los estudios con limitación de plazas para los/las estudiantes con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, o que cuenten con un informe de necesidades educativas especiales expedido por el Departamento de Orientación del centro donde ha cursado los estudios secundarios.

Así, sólo el alumnado con discapacidad que quiera acceder a estudios con plazas limitadas y que cumplan los requisitos legales antes mencionados deberán acreditar obligatoriamente sus necesidades especiales. Esta es, por tanto, la única vía oficial a través de la cual las universidades tienen acceso al número de alumnos/as con discapacidad que hay matriculados/as en sus estudios. Y eso es así porque la vía de acceso a la universidad queda registrada en el expediente académico del estudiante. Pero sólo se cuenta con este dato, que no nos dice nada sobre su estado de salud o sus necesidades especiales.

Por otro lado, legalmente, las universidades deben garantizar la adaptación de los estudios universitarios, pero como no establece ningún responsable ni ningún procedimiento formal para implementar estas adaptaciones. Por tanto, no existe un mecanismo formal que obligue a la institución universitaria a registrar las demandas del alumnado con necesidades especiales.

a) Datos sobre personas con discapacidad y la preinscripción para estudios con límite de plazas

La tabla 1 nos muestra los estudios que solicitaron estos/as estudiantes desde el curso 1998-1999 hasta el 2004-2005. Los estudios se presentan ordenados según la demanda. De esta forma podemos observar que, de los estudios con limitación de plazas, los de Enfermería han sido los más requeridos. Pero, de un análisis más profundo se desprende que, de las veinticuatro solicitudes que realizaron las mujeres, quince se concentran en los estudios de Enfermería, Fisioterapia, Magisterio y Trabajo Social, todos estudios de tipo social y sanitario, y de ciclo corto (3 años de duración). En cuanto a los hombres, en ocho ocasiones se eligen ingenierías y Arquitectura Técnica, estudios de tipo técnico, dos de los cuales son también de ciclo corto.

Tabla 1. Número de estudiantes que solicitan plaza en la UIB por la vía de reserva para personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, según estudios y género.

Estudios	Género		
	Mujer	Hombre	Total
Enfermería	5	2	7
Magisterio, especialista en Educación Infantil	4	0	4
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión	0	4	4
Ciencias Empresariales	2	2	4
Arquitectura Técnica	2	2	4
Trabajo Social	2	1	3
Fisioterapia	1	2	3
Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas	1	2	3
Biología	2	1	3
Relaciones Laborales	1	1	2
Psicología	0	2	2
Magisterio, especialista en Educación Especial	2	0	2
Turismo	0	1	1
Química	1	0	1
Magisterio, especialista en Educación Musical	1	0	1
Geografía	0	1	1
Administración y Dirección de Empresas	0	1	1
Total	24	22	46

3.3.2. PDI y PAS

La universidad no tiene constancia pública de la cantidad de personal docente e investigador (PDI) con discapacidad. A pesar de todo, se sabe que hay, pero no hay constancia de su nombre o lugar de trabajo, por ello es posible que no se beneficien de las medidas de discriminación positiva legalmente establecidas.

Respecto al personal de administración y servicios (PAS), debemos establecer la diferencia entre las personas que accedieron a su lugar de trabajo mediante una vía especial de reserva de plazas y aquellas otras a las que les ha sobrevenido la condición de minusvalía después de ocupar su actual lugar de trabajo.

Nosotros sólo podemos ofrecer los datos públicos que hacen referencia a las personas que ganaron la plaza mediante la condición de persona con minusvalía. Así, sabemos que en nuestra universidad hay tres personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33% que trabajan como personal laboral fijo y otra con un contrato de duración determinada.

Por otro lado, desde julio de 2000 la UIB y la Consejería de Interior del Gobierno de las Islas Baleares mantienen un convenio de colaboración con el objetivo de promover, facilitar y garantizar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la ocupación pública de las diferentes administraciones de esta comunidad. Dentro del marco de este convenio, cada año, alumnos/as de los proyectos formativos FIOP y FIOP-DIM (que tienen como finalidad facilitar la integración en la ocupación de las personas con discapacidad) realizan las prácticas laborales en nuestra universidad.

Una experiencia parecida se realiza dentro del marco del convenio firmado con el programa *Palma Segle XXI* del Ayuntamiento de Palma la Coordinadora-Federación Balear de Personas con Discapacidad.

La valoración de estas experiencias ha sido realmente positiva y se espera que tenga un impacto real sobre la integración laboral de personas con discapacidad en nuestra comunidad universitaria.

3.4. Conclusiones

Es importante saber que la discapacidad no es un fenómeno individual y personal, si no que nos implica a todos y a todas. La discapacidad es el resultado de poner en relación nuestras capacidades dentro de un entorno determinado. Esta visión nos dice que la discapacidad es tanto una característica de la persona como de la sociedad donde se desarrolla.

Para poder analizar en profundidad las condiciones de esta población emergente dentro de la UIB es necesario establecer un sistema de indicadores. Con este objetivo y siguiendo las recomendaciones de las Naciones Unidas,² para próximos informes será necesario obtener, además de la información educativa, datos sobre: tipo de residencia (urbana o rural) y tipo de discapacidad. Será también muy importante conocer los itinerarios formativos y laborales del alumnado con necesidades especiales y hacer un seguimiento.

Uno de los objetivos principales de esta área es mejorar el conocimiento y la sensibilidad hacia las necesidades de las personas con discapacidad y el alumnado con dificultades de aprendizaje dentro de la misma comunidad universitaria. Con estas actividades de evaluación y difusión se pretende que toda la comunidad universitaria se conciencie de su parte de responsabilidad a la hora de posibilitar y mejorar la participación social del colectivo de personas con discapacidad. En definitiva, todos debemos reflexionar y preguntarnos si en nuestra actividad diaria —en el trabajo, en los estudios, en la comunidad de vecinos, etc.— estamos ayudando para que ninguna persona se sienta discriminada y si nos mantenemos alerta respecto de las necesidades y demandas que se planteen. Desde esta área del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades continuaremos trabajando en esta línea.

² Información obtenida en la página web: <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disraws4.htm>>.

4. Igualdad de oportunidades en materia de grupos socialmente desfavorecidos

4.1. Introducción y justificación

El área sobre grupos socialmente desfavorecidos del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades de la UIB ha centrado su tarea, en este primer informe, en localizar los grupos presentes en nuestra comunidad universitaria que, por diferentes motivos, podrían presentar un riesgo de exclusión social que les dificulte participar en igualdad de oportunidades en la vida universitaria.

Desde esta área de estudio, se proponen los objetivos generales siguientes, extraídos de la Decisión 2000/750/CE del Consejo del 27 de noviembre del 2000, que establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006) y que nos parece un marco donde nuestra universidad se podría posicionar como una apuesta de futuro:

- Mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la discriminación, mejorando los conocimientos del profesorado sobre este fenómeno y evaluando conjuntamente con los distintos niveles educativos la eficacia de las políticas y de las medidas prácticas aplicadas hasta ahora a la educación primaria y secundaria.
- Aumentar la capacidad para prevenir posibles situaciones de discriminación y para enfrentarse.
- Promover y difundir los valores y las prácticas en que se basa la lucha contra la discriminación, especialmente con actividades de sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria.

4.2. Indicadores

Dentro de esta área de trabajo nos hemos encontrado con la dificultad de recoger la información necesaria para identificar los posibles grupos minoritarios en peligro de exclusión social en la Universidad de las Islas Baleares, ya que se trata de obtener unos datos la mayoría de los cuales son confidenciales y otros que, aunque respetan la confidencialidad de las personas de esta comunidad, nunca se han pedido o no se han tenido en cuenta. Con este punto de partida, desde el observatorio consideramos prioritario recoger y estudiar indicadores objetivos y datos cuantitativos que reflejen la situación social actual de nuestra universidad.

4.2.1. Indicadores relativos al alumnado

— Número de alumnos/as matriculados/das por ciclos, año académico, género y nacionalidad.

— Número de alumnos/as matriculados/das por estudios, año académico, género y nacionalidad.

— Número de alumnos/as matriculados/das de nacionalidad no española por nacionalidad, género y años de residencia en España.

— Número de alumnos/as matriculados/das por estudios, año académico, género y nivel socioeconómico familiar.

— Número de alumnos/as de primer y segundo ciclo que estudian con beca por nacionalidad y género.

— Número de alumnos/as de primer y segundo ciclo que han obtenido beca dentro de un programa de movilidad español o europeo por nacionalidad y género.

— Número de alumnos/as que trabajan de forma permanente por género.

— Número de alumnos/as con responsabilidades familiares permanentes por género.

4.3. El alumnado de la Universidad de las Islas Baleares

Los únicos datos cuantitativos a los que hemos tenido acceso se refieren a la nacionalidad del alumnado de la UIB matriculado en estudios de primer y segundo ciclo. Como indicador de la existencia de un posible grupo con riesgo de exclusión social tiene un valor muy relativo, ya que no se complementa con datos sobre el año de llegada a nuestra comunidad ni refleja necesariamente ningún rasgo religioso, étnico, racial ni de marginación social supuestamente ligado a la nacionalidad que se posee. Es necesario señalar, en este sentido, que queremos evitar la estigmatización de grupos sociales en función de su nacionalidad porque eso ya supone por si mismo una práctica discriminadora demasiado presente en nuestra sociedad como para aplicarla también en el entorno universitario.

A pesar de ello, los datos de nacionalidad del alumnado extranjero matriculado son interesantes para visualizar una universidad que ya no responde a una base nacional casi exclusivamente española, y para poner en evidencia los efectos de la libre circulación de personas en la Unión Europea.

Si nos fijamos en el número de estudiantes de nacionalidad distinta a la española en la matrícula del curso 2003-2004 (un 2'98% del total de alumnos/as de la UIB) destaca, con diferencia, el alumnado comunitario con una mayoría de nacionalidad alemana (tabla 1). Viendo la evolución de los datos sobre nacionalidad sólo durante los tres cursos anteriores al actual (del cual todavía no disponemos de los datos) la matrícula del alumnado proveniente de Latinoamérica comienza a ser notable.

También se observa que del alumnado extranjero matriculado en la UIB la mayoría (65'37%) son mujeres, con la excepción destacada del alumnado matriculado con nacionalidad de países nórdicos.

Tabla 1. Número de alumnos/as matriculados/as en la UIB por nacionalidad y género. Año académico 2003-2004.

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Nacionalidad	Mujeres	Hombres
Española	7675	5325	Dominicana	2	0
Alemana	47	25	Eslovaca	2	0
Argentina	25	18	Filipina	2	0
Italiana	24	18	Irlandesa	2	0
Británica	14	2	Polonesa	2	1
Francesa	12	6	Boliviana	1	1
Norteamericana	11	5	Ecuatoguineana	1	1
Peruana	8	4	Eritrea	1	0
Colombiana	7	4	Estoniana	1	1
Sueca	7	4	Finlandesa	1	2
Búlgara	6	5	Gambiana	1	0
Rumana	6	2	Guayana Francesa	1	0
Brasileña	5	4	Iraní	1	1
Cubana	5	1	Iraquí	1	0
Ecuatoriana	5	3	Islandesa	1	0
Mexicana	5	0	Israelina	1	0
Uruguayana	5	2	Yugoslava	1	0
Chilena	5	3	Salvadoreña	1	0
Austriaca	4	5	Suiza	1	0
Eslovena	4	1	Ucraniana	1	0
Holandesa	4	2	Argelina	0	1
Portuguesa	4	2	Centroafricana	0	1
Venezolana	4	1	Danesa	0	1
Otras nacionalidades	3	1	Guineana	0	1
Marroquí	3	3	Paraguayana	0	1
Noruega	3	0	Checa	0	1
Belga	2	0			

Fuente: Oficina de Planificación y Prospectiva (OPP) de la UIB

4.4. Recomendaciones e intenciones para futuros informes

En nuestra universidad se parte de una situación de igualdad y de respeto consagrada en el Estatuto de la UIB. Si existiera algún problema de desigualdad o de discriminación, creemos que este se manifestaría más rápidamente en el ámbito cotidiano y que no habría sido percibido hasta ahora como “problema a resolver”, dado que no se habrían visibilizado estos grupos como tales.

Sería necesario sensibilizar al profesorado, si todavía no lo está, en general sobre la necesidad de utilizar un lenguaje y un compromiso adecuados a la hora de abordar la normalización jurídica del colectivo de gays y lesbianas en materia de unión y adopción, en los estudios de Derecho y de Ciencias de la Educación, por ejemplo.

En este sentido, la adopción progresiva de cambios dentro de la legislación civil tendentes a eliminar las desigualdades en los colectivos homosexuales nos indica que es necesario adaptar la normativa universitaria a la terminología establecida y a los cambios que se están produciendo principalmente en la estructura familiar de nuestra sociedad para evitar discriminaciones en este ámbito, como también trabajar en el ámbito educativo e institucional para evitar un lenguaje peyorativo y discriminatorio que perpetúe situaciones de desigualdad y marginación social.

El área para la integración de grupos con riesgo de exclusión social del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades destaca como principal conclusión de su informe la falta de datos cuantitativos que indiquen la existencia de grupos que pertenezcan a un determinado colectivo social, nacional, religioso, étnico o racial diferente del mayoritario y que sufran discriminación en el entorno universitario. Es por este motivo que desde el observatorio creemos necesario partir de una metodología cualitativa, con los grupos de discusión, para llegar a definir posibles indicadores que nos permitan obtener datos cuantitativos.

Esta es una línea de trabajo que comenzamos ahora con el objetivo de consolidarla; por este motivo es importante definir y establecer criterios de acceso a la información necesaria para poder analizar la realidad social de nuestra universidad.