



Universidad
Politécnica
de Cartagena

www.upct.es



Universidad
Politécnica
de Cartagena

**INFORME DE LA COMISIONADA DEL RECTOR
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA**

Cartagena 8 de marzo de 2010



SEPTIEMBRE 2009							OCTUBRE 2009							NOVIEMBRE 2009							DICIEMBRE 2009							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6						3	4						1			1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13							7	8	9	10	11	12	13			7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20							14	15	16	17	18	19	20			14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27							21	22	23	24	25	26	27			21	22	23	24	25	26	27
28	29	30											28	29	30	31						28	29	30	31			

MAYO 2010							JUNIO 2010							MAYO 2010							ABRIL 2010						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2																					
3	4	5	6	7	8	9																					
10	11	12	13	14	15	16																					
17	18	19	20	21	22	23																					
24	25	26	27	28	29	30																					
31																											

SEPTIEMBRE 2010						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Fiestas Nacionales	Fiestas de Centros/Acto Académico/Apertura Curso
Fiestas Comunidad Autónoma	Periodo Vacacional
Fiestas Locales	Periodo de Examen
No Lectivos	Lectivo

22 de febrero
Día
de la Igualdad Salarial

8 de marzo
Día
de Internacional
de la Mujer



M^a Dolores de Miguel Gómez

Resolución R-741/08: Comisionada del Rector para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Nombramiento notificado en Consejo de Gobierno, en su sesión ordinaria de 3 octubre de 2008, según consta en el acta 26.



- ▶ Decreto N° 111/2005, de 30 septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Politécnica de Cartagena.
- ▶ Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 abril (LOMLOU).
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Entre los principios
que orientan el gobierno de nuestra universidad

Artículo 4.2:

“La Universidad Politécnica de Cartagena se organizará de modo democrático y asegurará la participación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria en su gobierno, ***llevará a cabo una decidida defensa de la igualdad entre hombres y mujeres*** con la promoción de su participación igualitaria de la toma de decisiones según las recomendaciones de la Unión Europea y asumirá los principios de libertad, igualdad, justicia y pluralismo como inspiradores de la vida Universitaria”.



Entre los principios
que orientan el gobierno de nuestra universidad

Artículo 4.3:

“Es deber de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, y ***en particular de sus órganos de gobierno***, dar plena efectividad a estos principios ***e impedir cualquier tipo de discriminación***”.



El preámbulo de la LOMLOU

Destaca:

“El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad” .

Impulsa:

“A las universidades al logro de este reto mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación”.

Propone:

“Remover obstáculos que impidan a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora, acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios” .



Valores que la Universidad ha de cuidar de manera especial:

- ⚖ La igualdad entre hombres y mujeres**
 - Los valores superiores de nuestra convivencia**
 - El apoyo permanente a las personas con necesidades especiales**
 - El fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos**



En su Disposición adicional 12^a

“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con **UNIDADES DE IGUALDAD** para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.



Deber general:

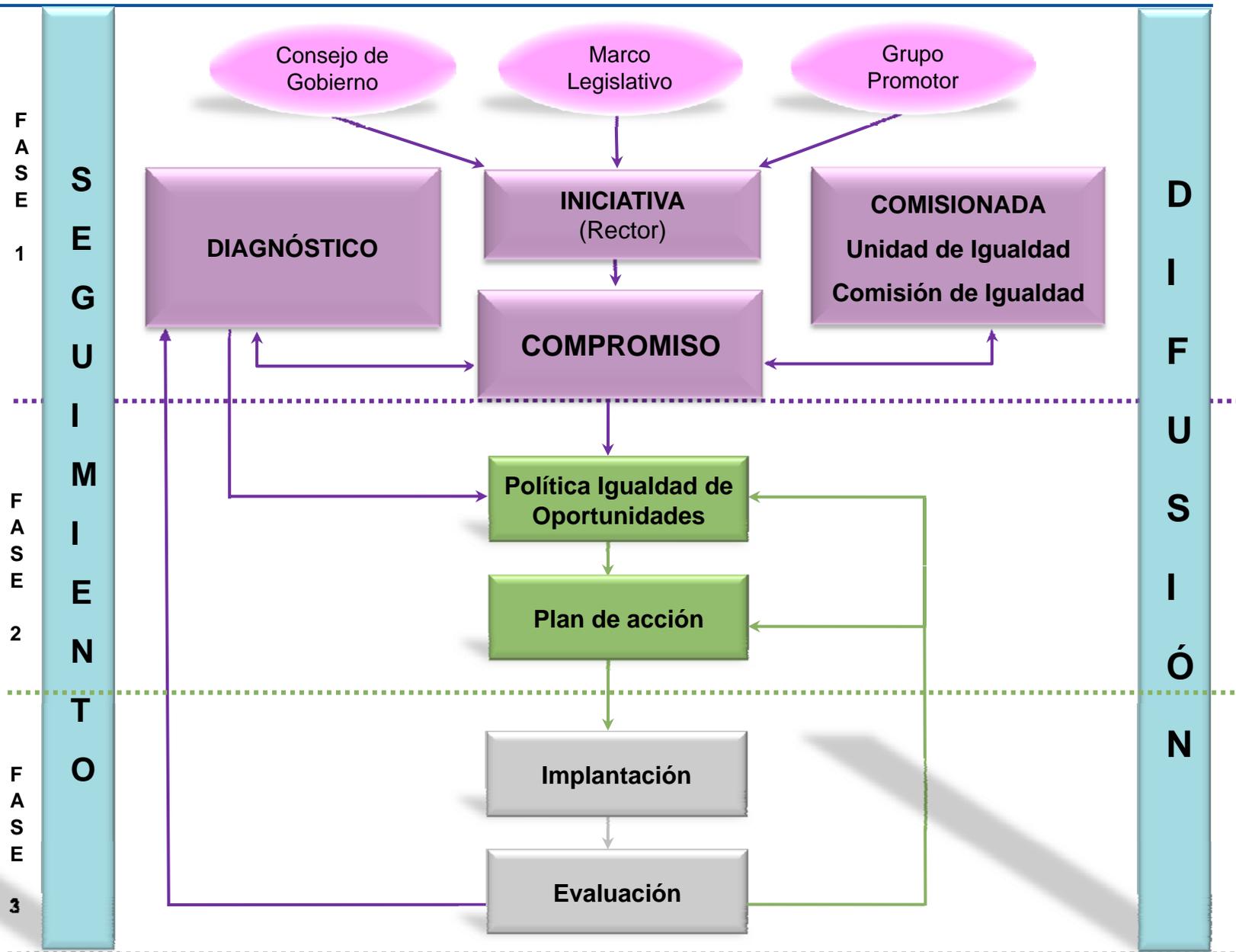
Negociar e implantar **PLANES DE IGUALDAD** en las instituciones.

Criterios generales:

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de **igualdad entre hombres y mujeres.**
- Establecimiento de medidas de **Conciliación del trabajo, de la vida personal y familiar.**
- Implantación de un **lenguaje no sexista.**
- Fomentar la **formación en igualdad.**
- **Presencia equilibrada** en los nombramientos de cargos de responsabilidad.
- Establecer medidas para **eliminar cualquier tipo de discriminación.**
- **Evaluación** periódica de la efectividad.



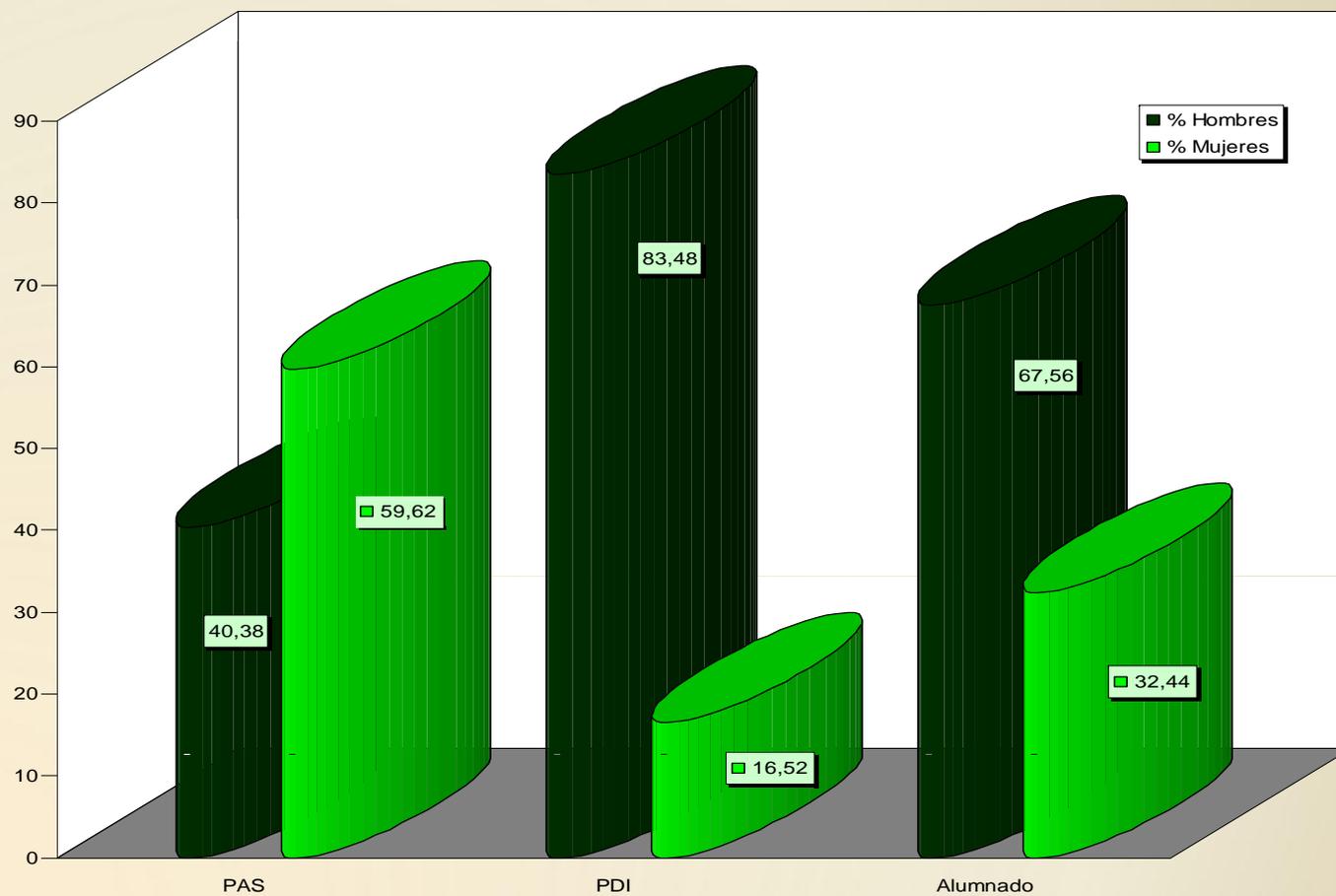
FASES DEL PROCESO DE DISEÑO Y DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD





Composición de la UPCT

Composición general de PDI, PAS y Alumnado.





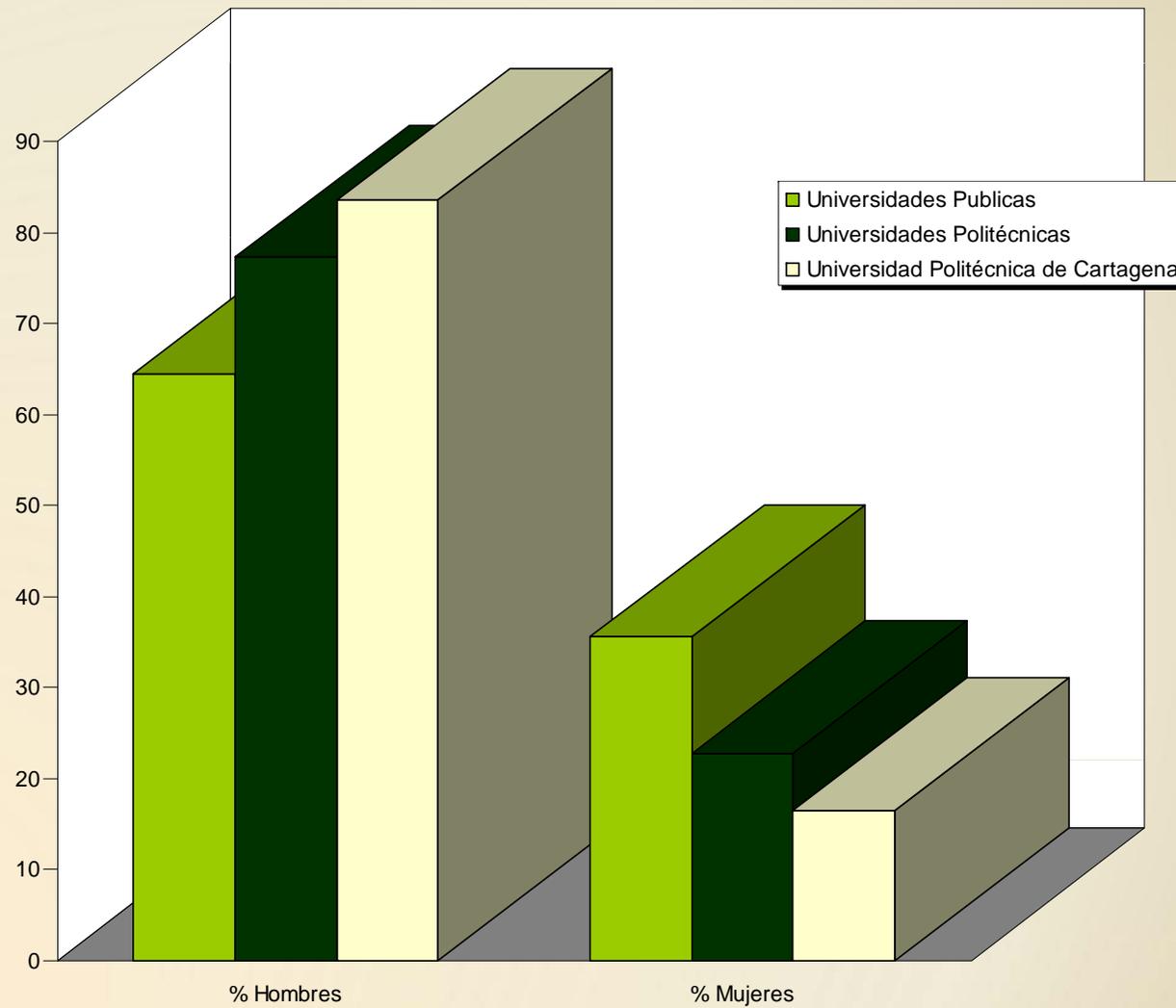
Composición General del PAS por sexo. 2007

	Mujeres	% M	Hombres	% H	Totales
Personal funcionario	127	71,75%	50	28,25%	177
Personal laboral	90	48,13%	97	51,87%	187
Totales	217	59,62%	147	40,38%	364



Nivel educativo del PAS-UPCT

<i>Titulación</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>Total</i>
Doctores y Doctoras	66,67	33,33	6
Licenciados/as o Ingenieros/as Superiores	60,91	39,09	110
Diplomados/as o Ingenieros /as Técnicos	57,89	42,11	76
Bachilleres, Técnicos Superiores (FPE LOGSE), Técnicos Especialistas (FP, antes LOGSE)	60,66	39,34	122
Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Técnico Aux. FP (Pre LOGSE)	73,91	26,09	46
Certificado de Escolaridad o Certificado de Estudios Primarios	50,00	50,00	4



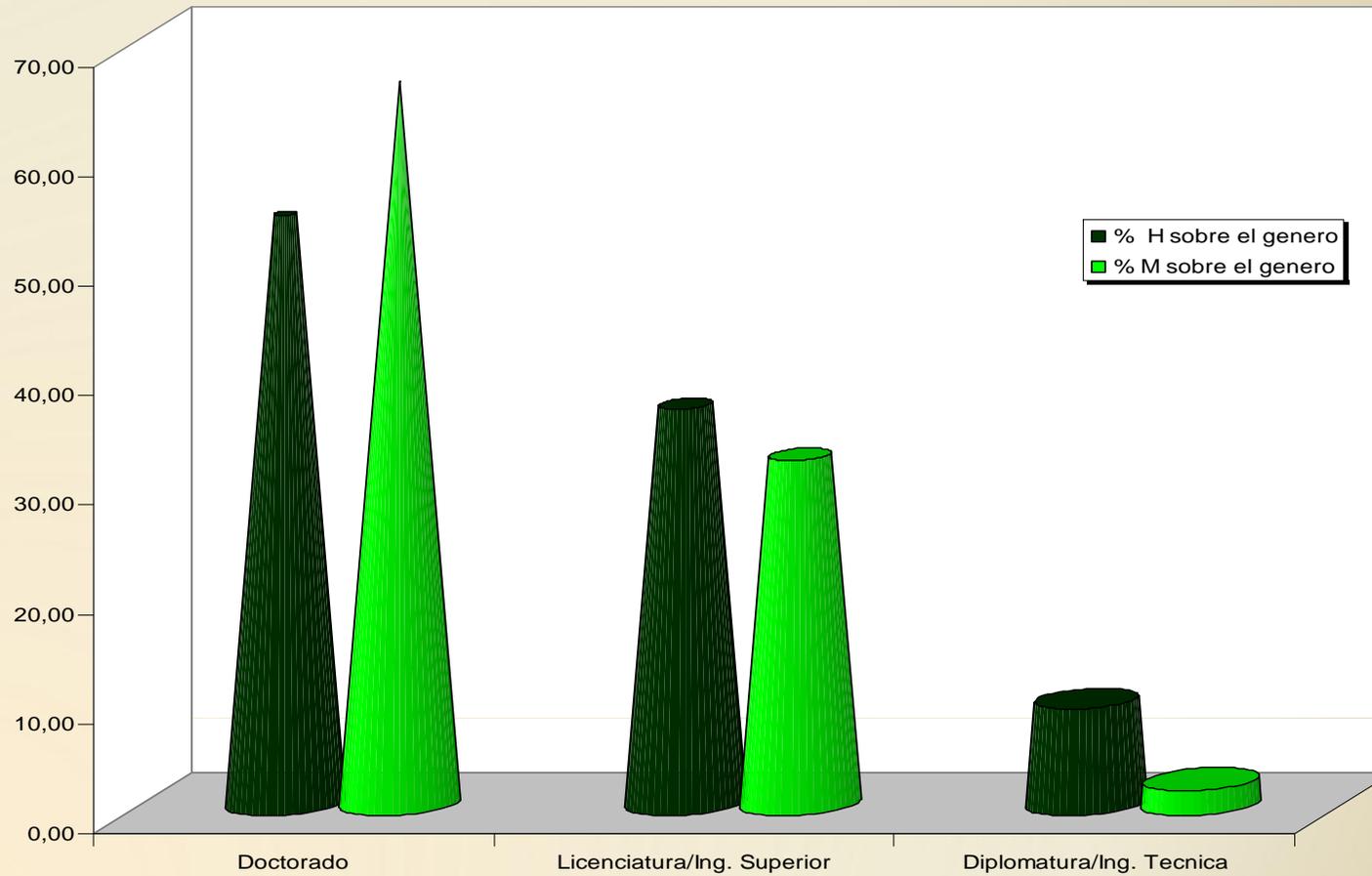


Composición del PDI - UPCT Curso de 2007/2008

		Total		T. Completo		T Parcial	
Total personal funcionario y contratado de la UPCT	nº	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	%	460	91	310	72	150	19
		83,48	16,52	81,15	18,85	88,76	11,24



Nivel formativo del PDI en la UPCT





Composición del PDI por centros el curso académico 2007/2008

		<i>FCE</i>		<i>ETSIA</i>		<i>ETSIT</i>		<i>EUITC</i>		<i>ETSINO</i>		<i>ETSII</i>	
	Total	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
PDI. Funcionario													
CU	31	5		6	1	2						15	2
PTU-CEU	126	8	3	23	7	22	1	13	2	4	-	42	1
PTEU	131	14	8	9	7	15	2	9	3	6	-	52	6
PDI. Contratado													
AYEU	28	1	1	1	-	8	2	4	2	-	1	6	2
AYEU-D	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Colaboradores	43	6	5	1	-	9	2	7	-	1	-	6	6
Cont-Doctor	24	4	3	2	4	3	-	1	-	1	1	5	-
Asociado	165	28	5	12	2	17	1	30	6	10	-	49	5
Otro PDI													
Emérito												1	
Total	551	66	25 (27%)	54	21 (28%)	77	8 (9%)	64	13 (17%)	22	2 (8%)	177	22 (11%)



Participación en actividades de investigación 2007-2008

<i>Posiciones</i>	<i>% Mujeres</i>	<i>% Hombres</i>	<i>Total</i>
Responsable Grupo I+D	12,33	87,67	73
Componente Grupo I+D	23,94	76,06	568
Responsable Proyecto	9,80	90,20	51
Participantes Proyecto	16,36	83,64	110
Responsable art.83	2,95	97,05	237
Becarios/contratados laborales	34,19	65,81	117
Estancias en centros extranjeros	12,50	87,50	24
Publicaciones en revistas indexadas	17,29	82,71	480
Publicaciones científicas no indexadas	18,46	81,54	195
Libros y capítulos de libros	30,36	69,64	168
Dirección de tesis doctorales	15,38	84,62	52
Dirección de PFC, tesinas, DEAs	3,45	96,55	695
Patentes	-	100	6

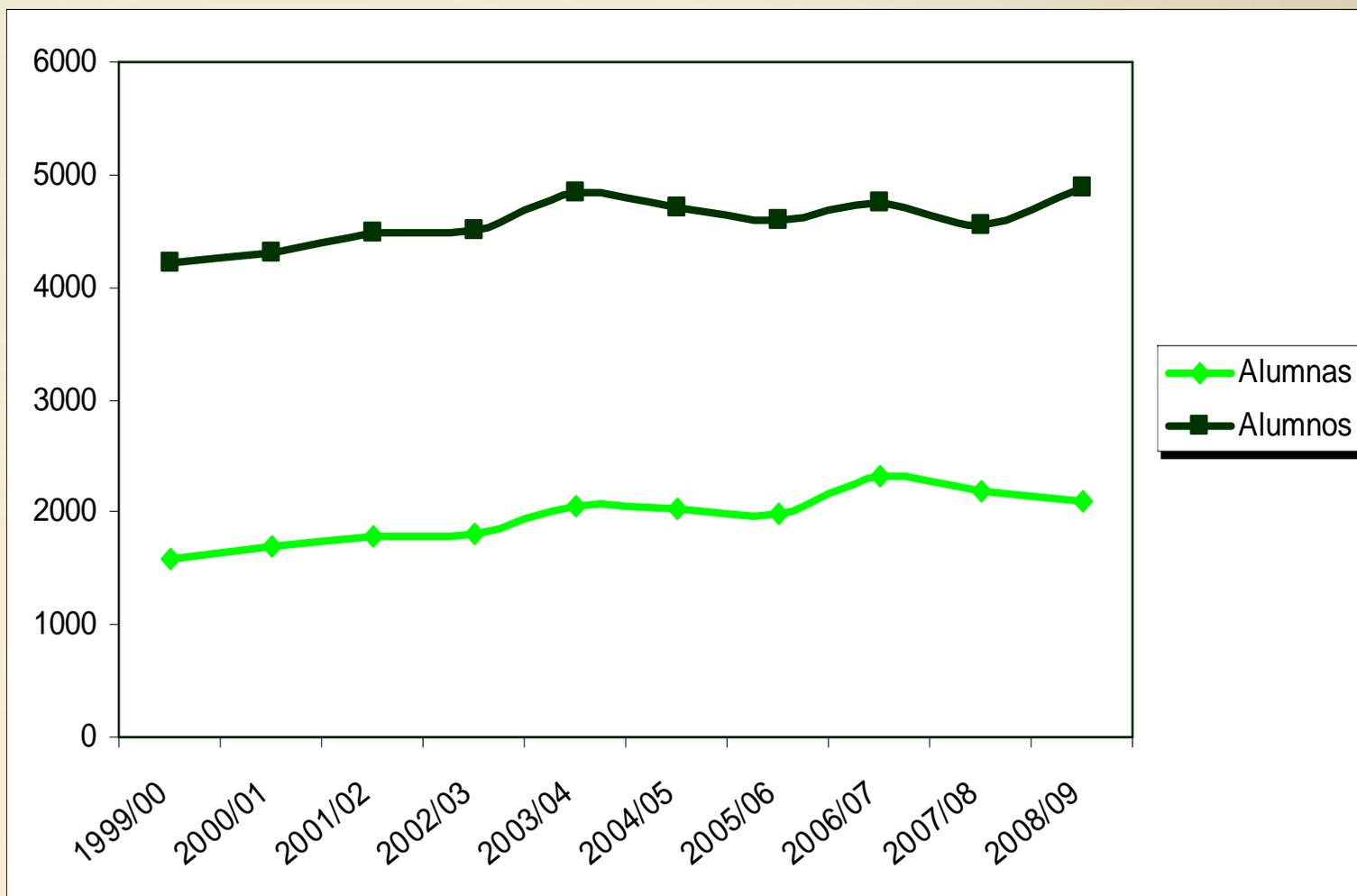


Distribución en los principales órganos de gobierno y representación. 2008/2009

<i>Equipo rectoral</i>	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Rector Magnifico			1	100	1
Vicecerrectores/as	2	25	6	75	8
Secretaría General			1	100	1
Gerencia	1	100			1
Centros					
Decano/a			1	100	1
Director/a de escuela			5	100	5
Vicedecana/o	1	25	3	75	4
Subdirector/a de escuela	3	20	12	80	15
Secretario/a de centro	6	100			6
Departamentos					
Director/a de departamento	1	4,2	23	95,8	24
Secretario/a de departamento	4	16,7	20	83,3	24
Total	18	20,0	72	80,0	90

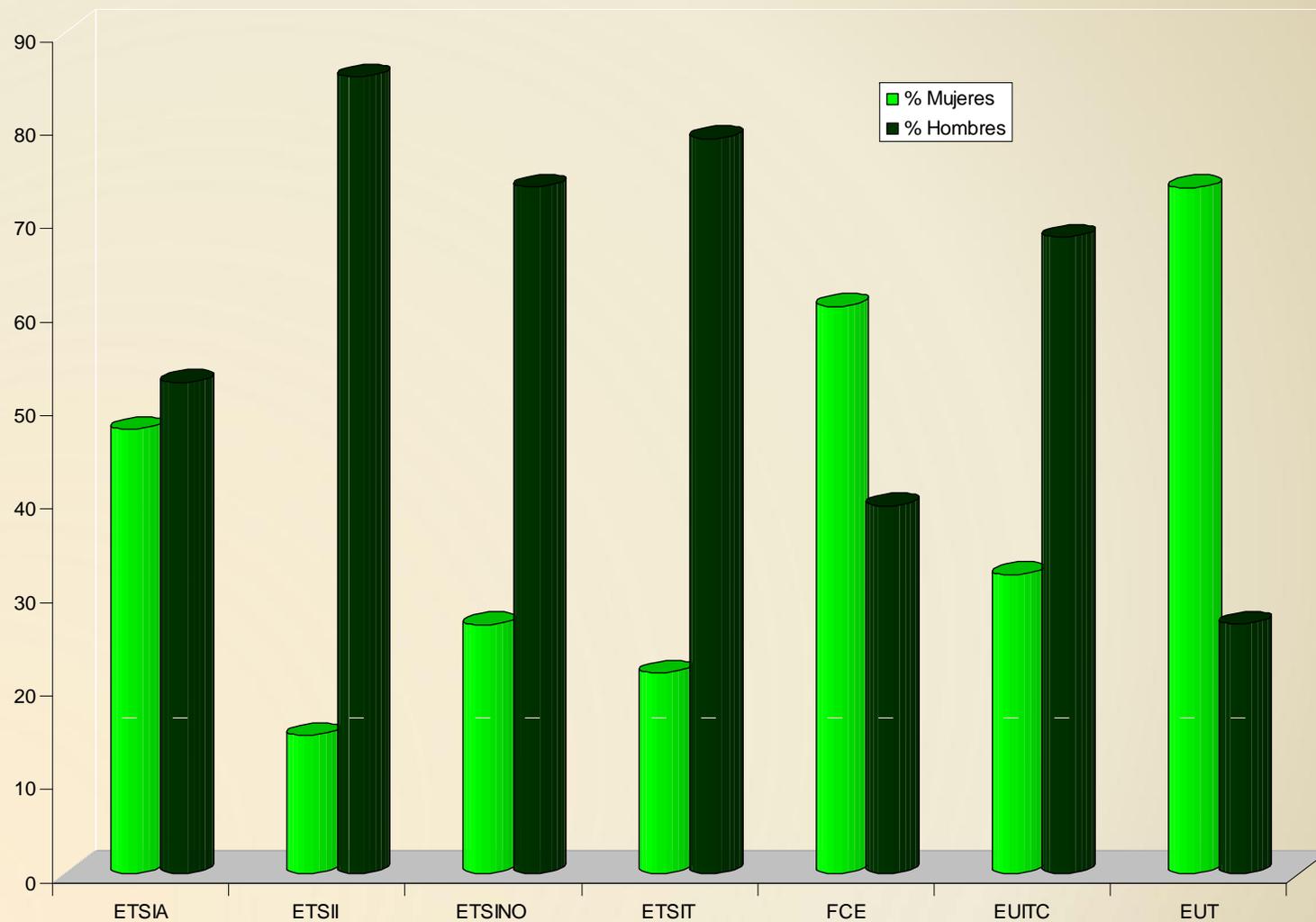


Evolución del alumnado



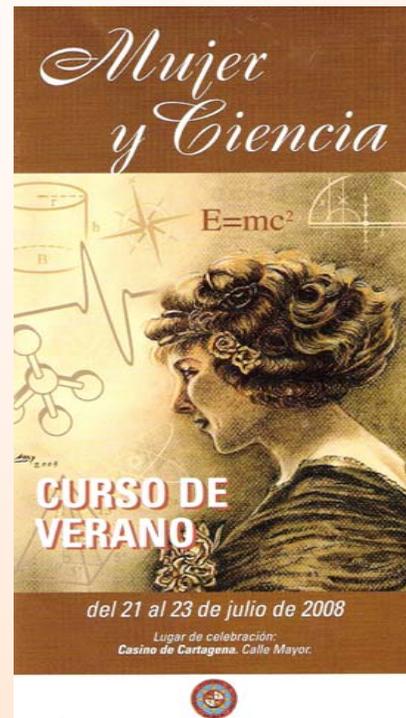


Distribución del alumnado por centros

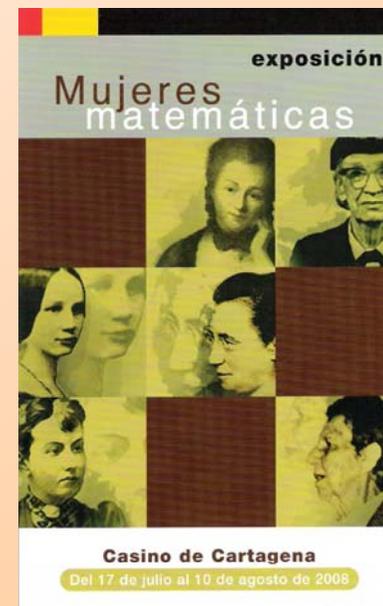




Curso de verano

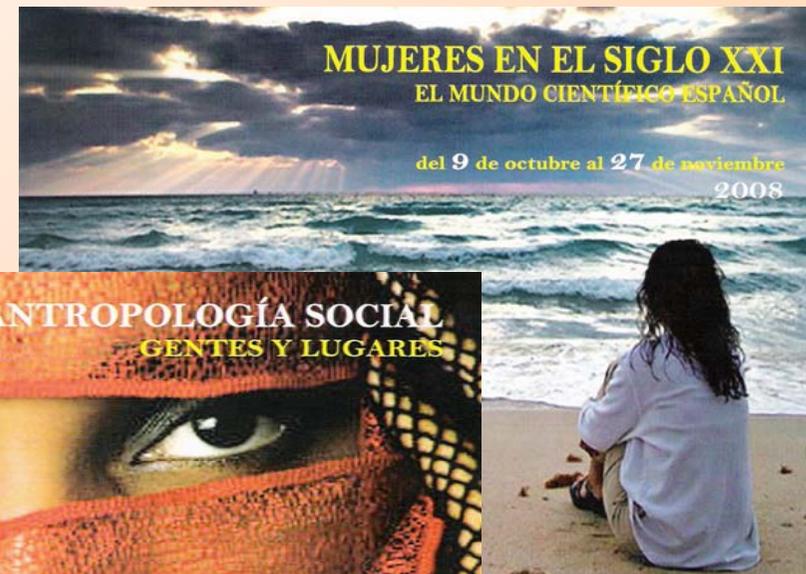


Exposición de las mujeres matemáticas





Ciclo de conferencias





▲ **Política Públicas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujer. Internet.**

- ▲ Organizado por la Escuela de Administración Pública de la Dirección General de Calidad e Innovación de los Servicios Públicos. Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas. CARM. Octubre a Diciembre de 2009.

▲ **Elaboración de planes de igualdad en la universidad.**

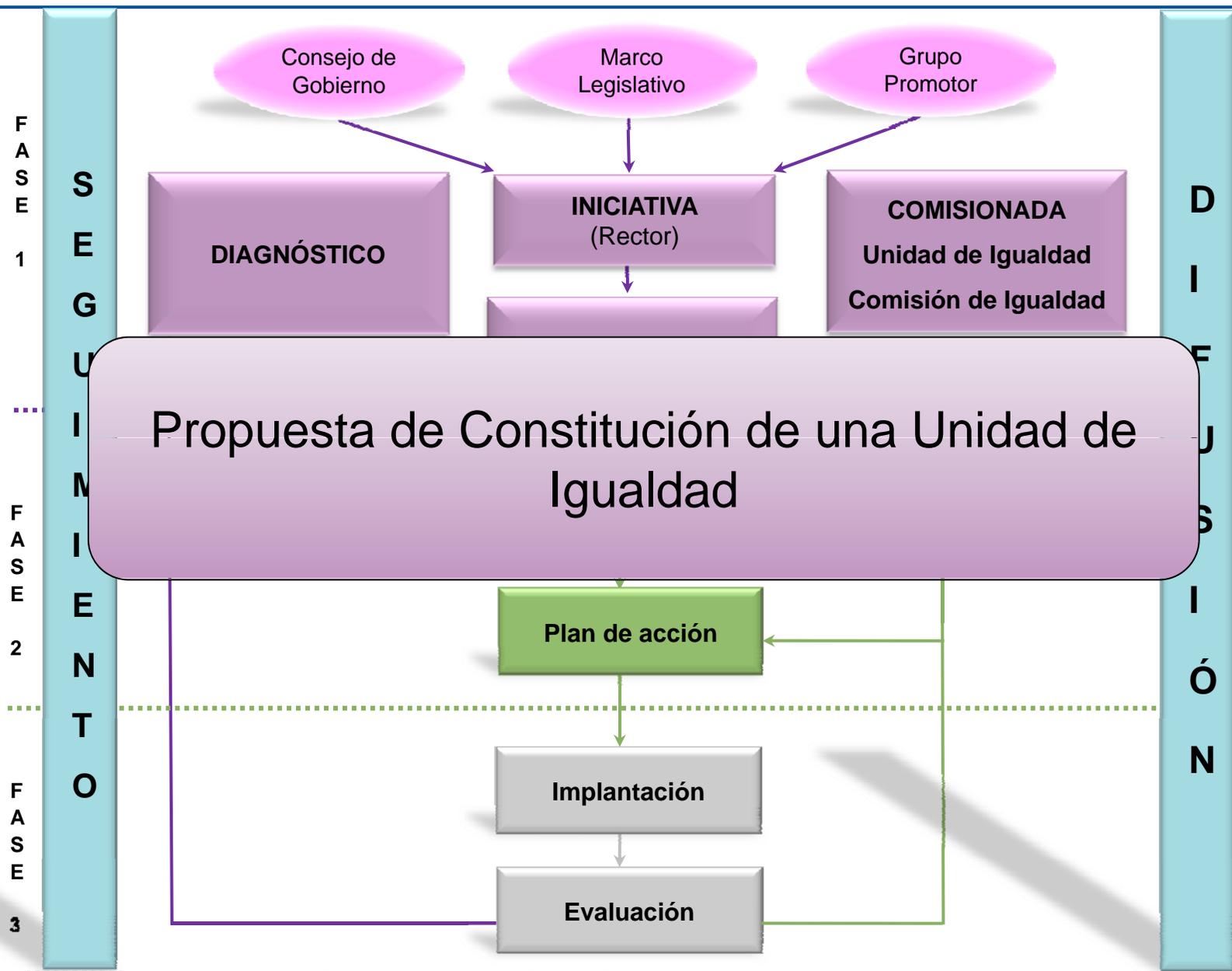
- ▲ Organizado por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. Diciembre 2009/enero 2010.



- ▶ Diagnóstico de la Universidad Politécnica de Cartagena
- ▶ Solicitar ayudas al Ministerio de Igualdad para la realización de actividades:
 - ▶ Seminario
 - ▶ Web
 - ▶ Captación de alumnas
- ▶ Participación en el proyecto de Equipos Docentes para la *“Elaboración de guías docentes y planificaciones adaptadas al EEES”*
- ▶ Miembro de la comisión de Normativas y Elaboración de estatutos del claustro de la Universidad Politécnica de Cartagena

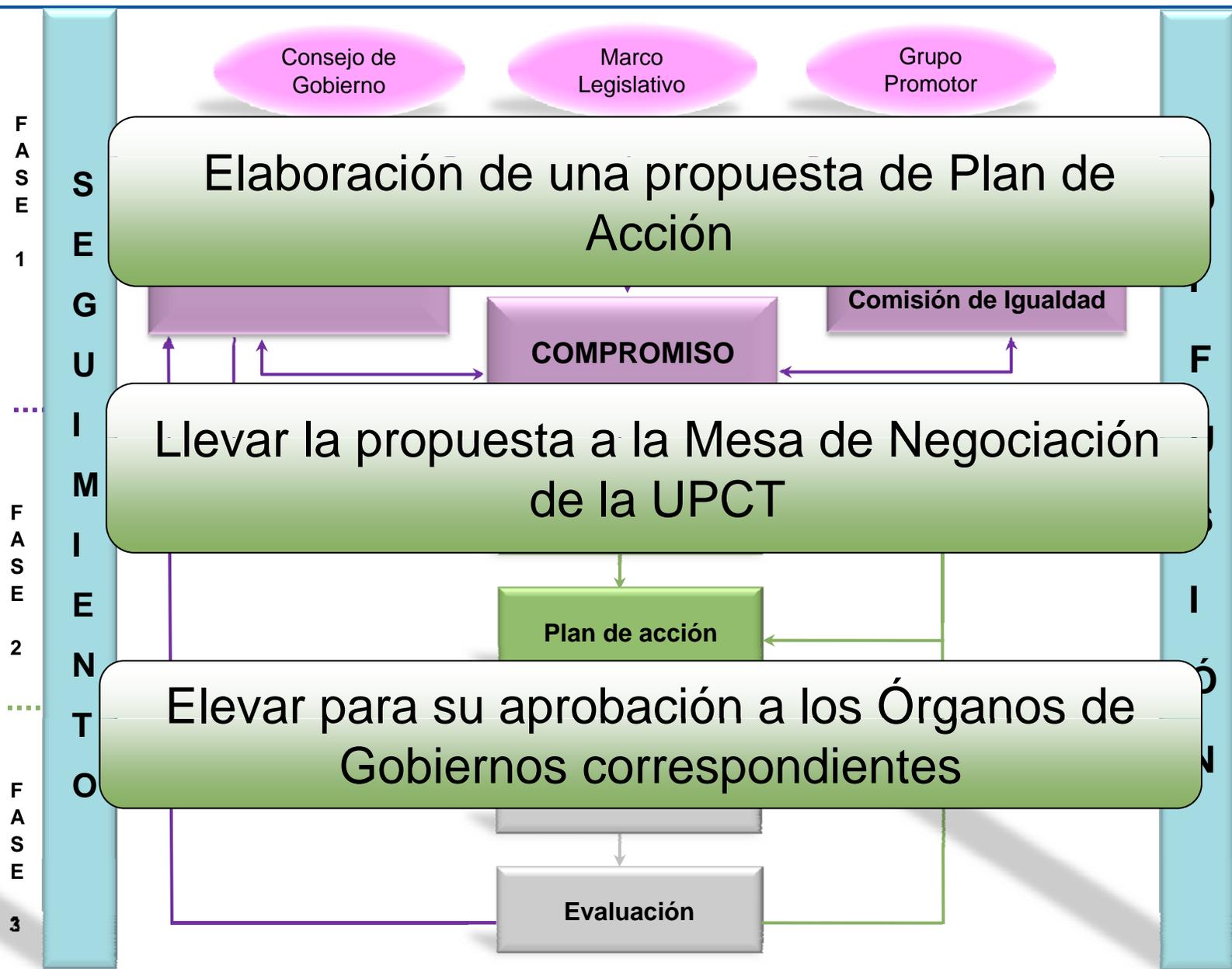


FASES DEL PROCESO DE DISEÑO Y DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD



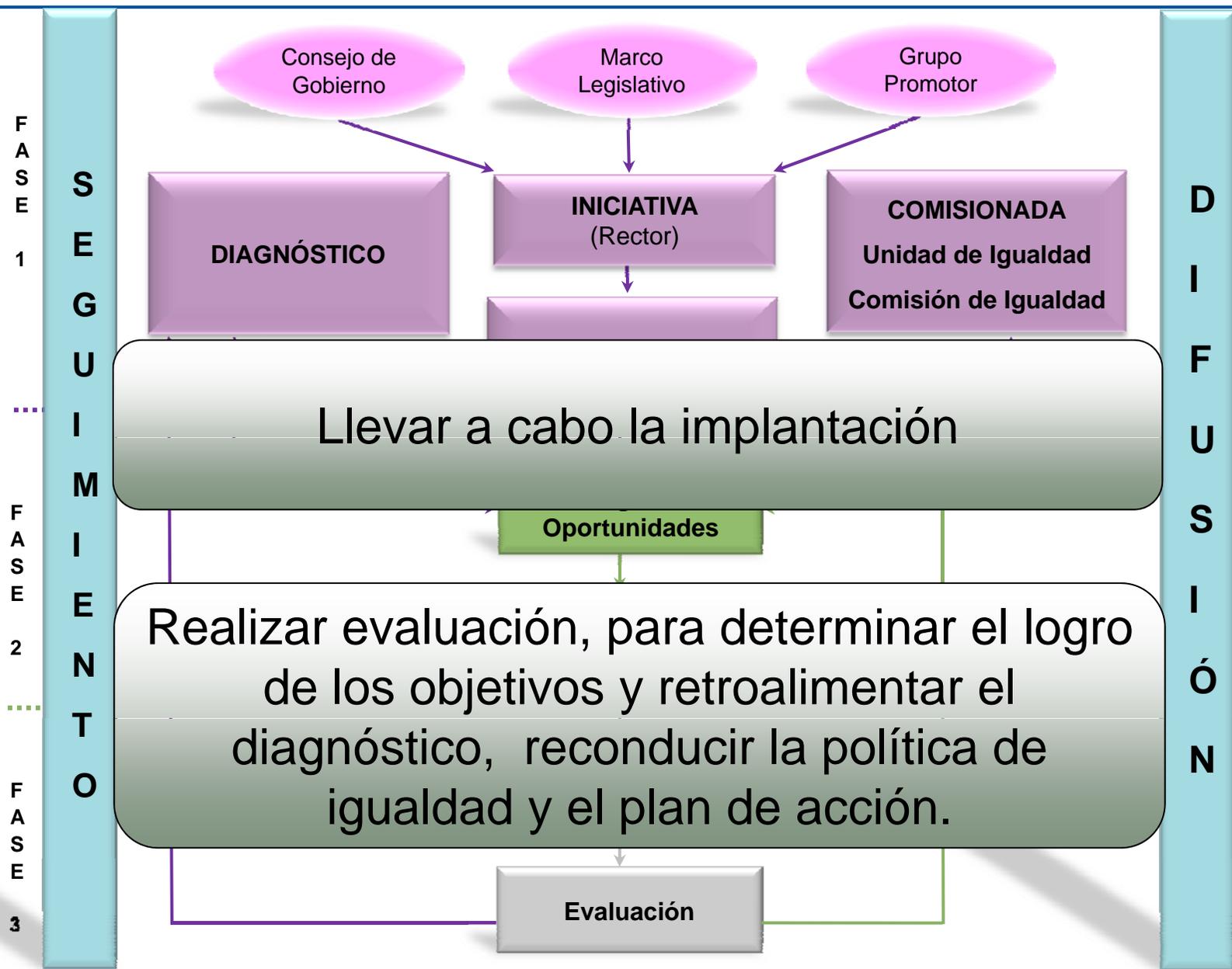


FASES DEL PROCESO DE DISEÑO Y DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD





FASES DEL PROCESO DE DISEÑO Y DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD





FASES DEL PROCESO DE DISEÑO Y DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD





A modo de conclusión

¿Por qué es necesario trabajar por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad Politécnica de Cartagena?

- ▶ Porque cumplir con la normativa vigente es un requerimiento.
- ▶ Porque, en coherencia con la misión fundamental de la Universidad como generadora de conciencia pública y transmisora de valores, responde a su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Por ser un paso adelante en la función pública, en los ideales y principios de nuestra Universidad.
- ▶ Por calidad universitaria: avanzar hacia la presencia equilibrada en la Universidad Politécnica de Cartagena es avanzar hacia la excelencia tanto en los puestos de decisión y gestión, en la docencia como en la investigación.
- ▶ Porque aumentará la motivación y el compromiso de las personas que trabajan en la Universidad Politécnica de Cartagena.
- ▶ Porque posibilita desarrollar una actuación integral y coordinada desde todos los ámbitos de la Universidad Politécnica de Cartagena.
- ▶ Porque se aprovecha el potencial y las capacidades de todo el personal.
- ▶ Porque las mujeres, como grupo de población e individualidades, son indispensables para el futuro de nuestra organización.
- ▶ Porque se mejora la imagen de la Universidad Politécnica de Cartagena.
- ▶ Porque nuestra Universidad es un mundo global y diverso.



A modo de conclusión

La Universidad ha de reflexionar sobre estos aspectos, las razones y los problemas que provocan la falta de igualdad y cómo resolverlos. Pensando además en las ventajas que reporta para una institución trabajar por la equidad de género.

La ejecución de este plan de igualdad reduciría el desequilibrio manifiesto de presencia femenina, logrando una Universidad más democrática, equilibrada, igualitaria y tolerante.



Alcanzado con ello, niveles de excelencia óptimos



Gracias por su atención