



PROYECTO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

Incorporación de la perspectiva de género al programa institucional de calidad de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF con motivo de la implantación del Grado en Ciencias del Deporte”

Nº proyecto IE 09111561

Informe final

**María Marcela González Gross
Coordinadora del Proyecto
Departamento de Salud y Rendimiento Humano
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF
Universidad Politécnica de Madrid**

Madrid, 15 de octubre de 2010

El proyecto de innovación educativa cuya memoria se presenta ha sido realizado por el siguiente grupo de trabajo:

M^a Marcela González-Gross. Profesora Titular del Departamento de Salud y Rendimiento Humano de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Élida Alfaro Gandarillas. Profesora *Ad Honorem* del Departamento de Ciencias Sociales de la Actividad Física, del Deporte y del Ocio. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

David Cañada López. Profesor de Educación Física y colaborador en el Departamento de Salud y Rendimiento Humano de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Carlos Casado Morán. Becario adscrito al proyecto y alumno de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Silvia Ferro López. Doctoranda del Departamento de Ciencias Sociales de la Actividad Física, del Deporte y del Ocio. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Francisco Fuentes Jiménez. Profesor laboral INEF del Departamento de Salud y Rendimiento Humano de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Juan José Gómez Lorente. Profesor laboral INEF del Departamento de Ciencias Sociales de la Actividad Física, del Deporte y del Ocio. Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Paloma Navarro Dongil. Personal Administrativo. Secretaria del Vicedecanato de Calidad de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Jara Valtueña Santamaría. Personal Investigador en Formación del Departamento de Salud y Rendimiento Humano de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

Disclaimer: La solicitud, concesión y mayor parte de ejecución del proyecto se realizó mientras la coordinadora del mismo ocupaba el cargo de Vicedecana de Calidad y Asuntos Internacionales, del que cesó con fecha de 8 de abril de 2010. Este hecho no ha afectado a la ejecución del proyecto, pero puede haber afectado al grado de consecución de algunos de los objetivos planteados.

Índice

1. Resumen del proyecto
2. Justificación del proyecto
3. Objetivos
 - 3.1. Objetivos del proyecto
 - 3.2. Objetivos coordinados con el proyecto de Centro
4. Resultados
 - 4.1. Grado de información del profesorado, estudiantes y PAS (resultados del cuestionario)
 - 4.2. Análisis de la distribución por sexos del personal de la Facultad (Tabla)
 - 4.3. Revisión del material informativo y divulgativo del Centro
 - 4.4. Revisión de fichas y guías de las asignaturas de 1º de Grado.
5. Difusión de los resultados
6. Propuestas de mejora
 - 6.1. Programa Informativo para los Centros de Enseñanza Secundaria
 - 6.2. Indicadores para evaluar la calidad de las instituciones desde la perspectiva de género:
 - 6.3. Guía Institucional de “Buenas Prácticas”
 - 6.4. Programa de Acción Positiva
 - 6.5. Solicitud de reconocimiento de Empresa Óptima
7. Grado de cumplimiento del proyecto
8. Conclusiones

Anexos:

- C. Cuestionario de evaluación
- D. Tablas y gráficas
- E. Póster Congreso Australia

1. Resumen

El Proyecto de Innovación Educativa **Incorporación de la perspectiva de género al Programa Institucional de Calidad de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF con motivo de la implantación del Grado en Ciencias del Deporte** que presentamos surge, por un lado, de la especial sensibilidad que nuestra Facultad tiene sobre los temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres y, por otro, del convencimiento de contar con el conocimiento suficiente y con expertos y expertas de esta temática que puedan plantear un programa objetivo y coherente con las necesidades que nuestra Facultad tiene en relación con la inclusión de la perspectiva de género en nuestro quehacer institucional.

El desarrollo del Proyecto está orientado por los objetivos generales, centrados en contribuir a la consecución de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, aplicar la Equidad de Género como principio de actuación del quehacer universitario de la Facultad e incorporar un Plan de Acción Positiva como estrategia corporativa. La concreción de estos objetivos generales conforman los objetivos específicos.

Para la consecución de los objetivos generales y específicos, cuya concreción se expone a continuación, el Proyecto se ha estructurado en cuatro apartados. El primero está destinado a la realización de un diagnóstico inicial de la actividad institucional desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el segundo apartado, se diseñará y aplicará un plan de actuación que abordará las deficiencias encontradas y tratará de modificar los aspectos de funcionamiento del Centro que impiden la aplicación de una política igualitaria por sexos.

La identificación de los indicadores que permitan valorar el logro de los objetivos planteados constituirá el tercer apartado y tendrá como finalidad, por un lado, la propia evaluación del Proyecto y, por otro, el establecimiento de un protocolo de valoración sobre el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en los centros universitarios.

Finalmente, la última parte estará destinada a la difusión y divulgación tanto de los resultados del Proyecto como del material elaborado para orientar los cambios exigibles y la evaluación de las instituciones.

El presente proyecto pretende contribuir a la formación de hombres y mujeres cabales, cumpliendo con la misión principal de la universidad que según Ortega y Gasset es la de "ofrecer cultura en el más amplio sentido y situar a los alumnos a la altura de las ideas de su tiempo". Consideramos que una auténtica innovación docente tiene que tratar de organizar-administrar-gestionar-negociar y reglar las realidades diversas que cada vez en más número y proporción son arte y parte de nuestra sociedad. La diversidad entre géneros debe aprovechar las sensibilidades distintas que pueden ser complementarias y los conocimientos múltiples cuyo máximo valor es la suma de habilidades. Nuestra responsabilidad como docentes, y quizás nuestro reto, es que la igualdad de género sea realmente un imperativo social que estime el TALENTO como valor indiscutible.

2. Justificación del proyecto

El Proyecto de Innovación Educativa **Incorporación de la perspectiva de género al Programa Institucional de Calidad de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF con motivo de la implantación del Grado en Ciencias del Deporte** que presentamos surge, por un lado, de la especial sensibilidad que nuestra Facultad tiene sobre los temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres y, por otro, del convencimiento de contar con el conocimiento suficiente y con expertos y expertas de esta temática que puedan plantear un programa objetivo y coherente con las necesidades que nuestra Facultad tiene en relación con la inclusión de la perspectiva de género en nuestro quehacer institucional.

Desde principios del pasado siglo XX, los países más desarrollados tienen entre sus objetivos institucionales la democratización política y social y, dentro de ella, la aplicación del principio de equidad entre las mujeres y los hombres. Resultan evidentes los avances sociales de las mujeres en todos los ámbitos, pero a pesar de la igualdad legal entre hombres y mujeres, existen aún numerosos obstáculos que dificultan la igualdad efectiva.

La igualdad entre hombres y mujeres es una de las piedras angulares de la democratización de las sociedades modernas y es un principio jurídico universal, reconocido en el contexto internacional por la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Además de estos textos y compromisos internacionales sobre derechos humanos, son múltiples las leyes e iniciativas, a todos los niveles, que instan a plantear nuevas formas de pensar y actuar para hacer posible la transformación y el cambio para el logro de una sociedad más igualitaria.

En los últimos años se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, pero todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades, los intereses, los deseos y las demandas de las mujeres. *Las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, aunque las mujeres y los hombres sean diferentes, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia* (Instituto de la Mujer, 2008).

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del entramado social, se ha convertido en uno de los últimos logros de nuestro país y la promulgación de diversos textos legislativos en los últimos años da buena prueba de ello. La Ley 30/2003 sobre Medidas de Valoración de Impacto de Género en las disposiciones normativas del gobierno, la Ley Orgánica 1/2004 sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, son algunos de los más importantes.

Sin embargo, la sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que sitúan a las mujeres, en general, en una posición de desventaja respecto a los hombres, y dificultan el disfrute pleno de los derechos que les son otorgados por las leyes. *Esta discriminación es inaceptable y se continuará reproduciendo, a menos que la sociedad en su conjunto se proponga erradicarla, no sólo por cuestiones de justicia democrática, sino también para evitar el despilfarro que supone, en una sociedad que aspira a ser avanzada y moderna, el prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mitad de la ciudadanía*” (Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades).

La Universidad no está exenta de estas desigualdades de género y en ella predomina el obrar androcéntrico tanto en el dominio de las relaciones sociales como en la producción científica. El aumento importante de mujeres que realizan estudios universitarios (54,37% en 2007) y la incorporación de otras muchas que lo hacen en las labores docentes, administrativas y de servicios, no se ha visto acompañado de cambios inclusivos para ellas sino más bien que, como ha ocurrido en otras esferas sociales, han sido las mujeres las que han tenido que asumir roles tradicionalmente propios de los hombres y adaptarse a estructuras pensadas por y para la población masculina. La incidencia de estas situaciones se hace sentir en el superior coste personal que supone para las mujeres desenvolverse con éxito en el ámbito laboral y profesional, y en la dificultad que tienen para acceder a los puestos de mayor responsabilidad.

Los datos del estudio Académicas en Cifras, publicado en el año 2007 por el Ministerio de Educación y Ciencia, pone de manifiesto como la incidencia de los estereotipos sociales de género se deja sentir de manera muy significativa en la distribución del porcentaje de mujeres según el tipo de estudios; así, mientras que el alumnado femenino supone el 62,15% en los estudios de Ciencias Sociales y Humanas, en las carreras técnicas sólo alcanza el 27,27%.

Este mismo estudio destaca también que la distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles del personal docente esta desequilibrada a favor de los hombres, siendo muy llamativo el hecho de que las mujeres que finalizan los estudios sea del 60,3% y, sin embargo, sólo el 37,9% ocupen el nivel de Profesora Titular y el 13,9% alcanzan el de Catedrática. En la Universidad Politécnica de Madrid, las catedráticas representan el 6,7%, las Profesoras Titulares el 23,3%, estableciéndose una relación de 11,1 mujeres titulares por catedrática, mientras que la relación entre los hombres es de 2,6 titulares por catedrático.

De otra parte, estudios realizados en el ámbito del personal funcional ponen de relieve, igualmente, estas diferencias por sexo. Las mujeres pertenecientes al Grupo A, representan un 37,6% del total y, por el contrario, las que están situadas en el Grupo D son el 73,5% (Datos del Instituto de la Mujer, 2007).

En los estudios de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, el alumnado femenino representa en la actualidad el 21,9% del total. El personal docente está compuesto por un 30% de mujeres y un 70% de hombres. Además, si se analizan los datos por categorías profesionales, se observa que a mayor categoría profesional menor presencia de mujeres.

La legislación española actual en materia de discriminación por sexo establece que, para que las normas legales puedan ser aplicadas y desarrolladas eficazmente es necesario contar con la formación de los diferentes agentes y responsables. La Ley Integral contra la Violencia de Género en su art. 4.7 establece que *“las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”*.

La Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres contiene en su Preámbulo la explicación y justificación de esta ley, a la que se remite en apoyo de esta solicitud. Y su articulado refiere las actuaciones en el ámbito de creación y transmisión de conocimientos necesarios, igualmente, para la eficacia de la Ley. El art. 20 *“adecuación de estadísticas y estudios”*, el art. 23 *“la educación para la igualdad de mujeres y hombres”*, el art. 24 *“integración del principio de igualdad en la política de educación”*, el art. 25 *“la igualdad en el ámbito de la educación superior”* explicita en el 25.1 *“en el ámbito de la educación superior, las administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. A) la inclusión en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. B) la creación de postgrados específicos. C) la realización de estudios e investigación especializada en la materia”*.

Y en relación con las Administraciones públicas, en el art. 61 *“formación para la igualdad”* en el apartado 1 establece que *“las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y los organismos públicos o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública”*.

Asimismo, la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la L.O. 6/2001 de Universidades, establece en el art. 27 bis. 1.e. *“Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la Universidad”*, en el art. 42.4. *“Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada de hombres y mujeres”* y en el art. 46.j) *“Recibir un trato no sexista”*. Por último, en la disposición adicional duodécima señala *“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”*.

Por otro lado, la amplia trayectoria de los Estudios de las Mujeres, Feministas y de Género consolidados ya en casi todas las Universidades españolas, la progresión de la investigación desarrollada por estos colectivos en las últimas décadas de la que dio cuenta el *Libro Blanco sobre los Estudios de las Mujeres en las Universidades españolas (1975-1991)* y su posterior actualización en la obra *Feminismo y Universidad*, las redes internacionales desarrolladas, el interés en su fomento con la creación, en el marco el Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, de un Programa Sectorial de Estudios de las Mujeres y de Género, en definitiva, ha dado como resultado un vasto conocimiento sobre la desigualdad, discriminación y sesgos de género que se está poniendo de manifiesto constantemente en los congresos y eventos científicos y académicos tanto de carácter multidisciplinar como en aquellos propios de las diferentes áreas de conocimiento.

En el último Congreso que reunió a profesoras e investigadoras de Estudios de las Mujeres, de Género y Feministas de diversas áreas de conocimiento, se acordó proponer que en las directrices que el Gobierno elabore y remita a las universidades para el diseño de todas las titulaciones de grado se incorporen materias especializadas en Estudios de Género al objeto de garantizar el necesario aprovechamiento del conocimiento acumulado y que entre los indicadores de evaluación de la calidad de las universidades públicas y privadas, se incluyan aquellos parámetros que den cuenta de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la universidad.

Existe en nuestras universidades y centros de investigación una acumulación extraordinaria de conocimientos sobre todo ello que no se han incorporado plenamente, hasta ahora, a los modos de hacer universitarios. Aun así, existen numerosas experiencias docentes en grado y postgrado en muy diversas titulaciones, pero, por lo general, tales conocimientos no son incluidos en los corpus convencionales del conocimiento que se transmite en nuestras universidades.

Considerando que la Universidad debe ser *“transmisora esencial de valores ante el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades”*, además de renovadora de las formas de pensar y hacer de las personas y del conjunto de la sociedad, parece imposible eludir los cambios estructurales y curriculares que permitan avanzar en esa dirección

Por todo ello, la consolidación de la perspectiva de género en las instituciones universitarias parece imprescindible para el aprovechamiento de una contribución científica importante a la construcción de un mundo más igual y solidario. La institucionalización de estas líneas de investigación y la docencia pertinente es un acto de coherencia política con las leyes promulgadas recientemente y que además aportan legitimidad a las mismas.

Las instituciones universitarias, en el momento presente y ante la reforma de la EEES, no pueden eludir la responsabilidad legal atribuida pero, mucho menos, la que tienen en el ámbito científico y social. El desarrollo de programas que permitan conocer las causas de la desigualdad, buscar soluciones para lograr la igualdad de mujeres y hombres y por tanto una sociedad, del siglo XXI, más integrada y democrática deberían ser incluidos en sus planes de calidad.

La Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF, cuenta con una trayectoria y experiencia amplia relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres, conseguida a través de los casi veinte años de funcionamiento del Seminario Permanente Mujer y Deporte. Durante dos décadas, este grupo de estudio e investigación ha realizado numerosos encuentros científicos, estudios, publicaciones y tesis doctorales. Ha aportado sus conocimientos en Congresos y cursos de formación y ha generado un corpus de conocimiento específico que es referente obligado en este tema. Sus actividades han construido un importante bagaje de conocimiento específico, no sólo sobre el binomio mujer y deporte sino, también, sobre la multiplicidad de factores que posibilitan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Asimismo, se señala que la Facultad mantiene una colaboración continua con el Instituto de la Mujer y, a través del Seminario Permanente Mujer y Deporte , conectaríamos con el Proyecto RELACIONA, orientado a dar asesoría y participar en actividades que sobre igualdad de oportunidades desarrollen los centros de enseñanza. En la misma línea, se enmarca la relación con el Proyecto NOMBRA de la Comisión asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer.

3. Objetivos

3.1. Del proyecto

- Diseñar una herramienta para evaluar la aplicación y el funcionamiento del Plan de Calidad del centro adscrito a la implantación del Grado en Ciencias del Deporte en relación con los parámetros relativos a la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Propiciar la incorporación de mujeres a los Estudios de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, de manera que la composición del alumnado de los estudios de Grado esté equilibrada por sexos.
- Posibilitar la máxima difusión de la experiencia con el empleo de las TICS y su ubicación en el Campus Virtual y en el Open Course Ware como contexto de intercambio de experiencias intercentros e interuniversidades

3.2 Del proyecto coordinado de Centro

Este proyecto se coordinará con el proyecto de Centro en los siguientes objetivos:

- Aplicar la Equidad de Género como principio de actuación del quehacer universitario de la Facultad.
- Incorporar un Plan de Acción Positiva como estrategia corporativa.
- Abordar un Plan de mejora y revisión del Programa Institucional de Calidad desde la perspectiva de género en todos los apartados del mismo y vinculado con el ACUERDO PROGRAMA DE FACULTAD.

4. Resultados.

Los resultados del Proyecto se han centrado en la consecución de los objetivos señalados.

En primer lugar y para poder diseñar una herramienta para evaluar la aplicación y el funcionamiento del Plan de Calidad del centro adscrito a la implantación del Grado en Ciencias del Deporte en relación con los parámetros relativos a la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se ha procedido a realizar un **diagnóstico inicial** de la situación actual y a valorar los resultados.

Para el diagnóstico inicial, se ha obtenido información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información del profesorado, estudiantes y PAS, para lo que se elaboró un cuestionario cuyos resultados han sido tratados estadísticamente.
- Distribución por sexos del personal de la Facultad, mediante la obtención de datos de los distintos estamentos del Centro.
- Revisión del material informativo y divulgativo del Centro, valorando el lenguaje, las imágenes y los mensajes sexistas.

El segundo paso ha estado orientado a la realización de un Plan de actuación que posibilite la corrección del sesgo encontrado en algunos parámetros. En este sentido, se han detectado los puntos fuertes y débiles de la institución en relación con la perspectiva de género y se ha elaborado una Guía institucional de Buenas Prácticas que se incluye en el apartado 6, punto 3 y de la que se hará la oportuna difusión de acuerdo con lo establecido en el Proyecto.

Por último y a la vez que se han ido desarrollando las diferentes fases del Proyecto, se han programado actividades de sensibilización y conocimiento y se han divulgado los resultados que se iban obteniendo a través del cuestionario y de los datos de distribución por sexos.

4.1. Grado de información del profesorado, estudiantes y PAS.

El cuestionario elaborado para conocer el grado de información se elaboró en torno a los siguientes parámetros: Conocimiento de la legislación o normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres que es de aplicación en el ámbito laboral/académico, utilización de lenguaje sexista en medios de comunicación e información del Centro, existencia de medidas de acción positiva para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Facultad, existencia de servicios de apoyo para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y percepción sobre acoso sexista .

Para una obtención de datos lo más objetiva posible, en cada pregunta del cuestionario se han incluido los criterios identificativos de cada uno de los parámetros señalados. El cuestionario completo consta de 15 preguntas y se incluye en el punto C del apartado ANEXOS.

Las cuatro primeras preguntas están destinadas a la identificación de la persona que contesta.; sexo, edad y grupo (PDI, PAS, alumnado de grado y de postgrado). El

número total de personas encuestadas ha sido de 443. De ellas, 389 son estudiantes (63,9% mujeres), 36 PDI (63,6% mujeres) y 38 PAS (60,52% mujeres). Quizás quepa señalar en este punto la baja participación tanto del alumnado como el PDI en la contestación de la encuesta.

Los resultados de la consulta están reflejados cuantitativamente en la tabla de datos y gráficos que se adjuntan en el apartado ANEXOS. En cuanto al análisis cualitativo de los mismos exponemos lo siguiente:

El grado de conocimiento que tiene de la legislación o normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres que es de aplicación en su ámbito laboral/académico, ha sido extraído de la media del análisis de las preguntas 5.1 a 5.6 inclusive y se concluye que los tres grupos (PDI, PAS y alumnado) tiene poco o nada de conocimiento. Se observa que en el PDI y en el alumnado las mujeres tienen aún menos conocimiento que los hombres; y en el PAS las mujeres tienen algo más de conocimiento que los hombres. En todo caso el grupo del PDI masculino es el que manifiesta tener un nivel más alto de conocimiento sobre el tema, un 25% dice tener bastante conocimiento y un 19% mucho conocimiento. Este hecho podría deberse a que hay más hombres que mujeres del PDI que ocupan cargos de responsabilidad y, en consecuencia, necesitarían mayor información sobre normas y leyes.

La evaluación global sobre este parámetro es negativa y se deduce que, en general el colectivo testado carece o tiene muy poco conocimiento de sus derechos en relación con la aplicación de la igualdad de género en su ámbito laboral y/o académico.

El uso de lenguaje sexista en la información y comunicación del Centro ha sido valorado mediante la media de respuestas de las preguntas 6.1 a 6.5 inclusive. De los resultados se deduce que en el grupo PDI, los hombres consideran que hay *poco* o *nada* lenguaje sexista y las mujeres que hay *mucho* y *bastante*, siendo las respuestas *nada* y *mucho* las más diferenciadas entre hombres y mujeres. *Nada* contestan el 10% de las mujeres y el 30% de los hombres; y *mucho* el 8% de los hombres y el 29% de las mujeres.

En el PAS, las respuestas son más dispersas. El 26% de los hombres y el 20% de las mujeres contestan que no hay lenguaje sexista, el 48% de los hombres y el 38% de las mujeres que hay *poco*, el 30% de los hombres y el 34% de las mujeres que hay *bastante* y un 8% de hombres y un 18% de mujeres contestan que *mucho*.

Entre el alumnado, las respuestas se centran en *poco* y *bastante*, siendo un porcentaje mayor de mujeres que de hombres las que contestan bastante y *mucho*.

Del análisis global de las respuestas obtenidas sobre la cuestión del uso de lenguaje sexista en la información y comunicación en el Centro, se deduce que las personas encuestadas no tienen un concepto claro sobre la aplicación del sexismo en el lenguaje, incluso podría inferirse que hay posturas poco receptivas al cambio en relación con este asunto. Aspecto este que parece coincidir con la división existente en la actualidad, incluso en el ámbito lingüístico, sobre la conveniencia de reconocer o no reconocer el masculino como uso genérico para designar a mujeres y hombres.

La valoración de las preguntas que se refieren a si **existen medidas de acción positiva para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Facultad** se ha realizado sobre la media de las contestaciones dadas desde la pregunta 9.1 a 9.5 inclusive.

El grupo PDI considera que no existen este tipo de medidas, centrándose mayoritariamente en la respuesta *poco* y siendo las mujeres las que superan a los hombres en contestar negativamente. Tan sólo responde un porcentaje mayor de hombres que de mujeres en la respuesta *nada*.

En el grupo del PAS, las respuestas están algo más dispersas. Un porcentaje aproximado de hombres y de mujeres centran sus contestaciones en *poco* y *bastante*, un 4% de mujeres y un 10% de hombre contestan *mucho* y responden con *nada* 38% de hombres y 24% de mujeres.

En cuanto a las respuestas del alumnado, el 52% de mujeres y el 48% de hombres contestan que *poco*; las respuestas *nada* y *bastante* están muy equilibradas, en torno al 20% de hombres y 20% de mujeres en cada caso. También está muy equilibrada la opinión mujeres y de hombres respecto a la respuesta *mucho*, aunque el porcentaje de los que optan por esta respuesta es muy bajo, 3% de mujeres y 3% de hombres,

Al analizar globalmente las respuestas de los tres grupos, se concluye que existen pocas medidas que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, el equilibrio existente en las respuestas *poco* y *bastante* nos induce a pensar que no hay un conocimiento claro respecto de la norma que ampara estas medidas ni de cuáles son en concreto las que deberían aplicarse. Ello es coherente con los resultados obtenidos en la cuestión referente al grado de conocimiento de normas y leyes que, como ya se ha indicado, era muy bajo.

Las preguntas 10.1 10.4 inclusive sirven para conocer si **existen en la Facultad servicios de apoyo para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** y la valoración se ha hecho a través de la media de las respuestas a dichas preguntas.

En el PDI, sólo el 6,3 de hombres y el 6,6 de mujeres contestan afirmativamente; el 57% de hombres y el 56,6% de mujeres contestan negativamente, y el 38% de hombres y el 31,6% de mujeres dicen que no saben si existe este tipo de servicios.

En el PAS, el 51% de hombres y el 50% de mujeres contestan que no hay este tipo de servicios; el 34% de hombres y el 30% de mujeres dice no saber si existe; y el 15% de hombres y el 12% de mujeres contesta que si existen.

Entre el alumnado, el 41% de hombres y el 37% de mujeres consta que no sabe, el 38% tanto de mujeres como de hombres contesta que no hay estos servicios y el 20% de hombres y 24% de mujeres contestan afirmativamente.

La valoración global de las contestaciones sobre este parámetro es que la mayoría de los encuestados creen que no existen o desconocen que existan este tipo de

servicios de apoyo. También cabe resaltar que, un tercio de los hombres y un tercio de las mujeres, ignoran la existencia de este tipo de servicios.

El último parámetro incluido en el cuestionario se relaciona con la **existencia de protocolo para la prevención del acoso sexual y actuaciones en situación de discriminación**. El análisis se ha realizado sobre las medias de las contestaciones de las preguntas 13, 14 y 15.

Entre el PDI, existe mayoría de personas que no saben si hay algún tipo de protocolo al respecto: el 78,5% de hombres y el 50% de mujeres contesta no sabe; el 21,4% de hombres y el 42,8% de mujeres contestan que no existe; y ningún hombre contesta afirmativamente, siendo el 7,1% de mujeres las que dicen que existe un protocolo de este tipo.

4.2. Análisis de la distribución por sexos del personal de la Facultad.

Para la realización de este análisis se han valorado los datos referentes a la participación de mujeres y hombres en la estructura organizativa y académica de la Facultad durante el año académico 2009-2010. En el ANEXO, punto C, se exponen los datos cuantitativos utilizados.

Los parámetros analizados han sido:

Respecto del alumnado.

- Composición del grupo que realiza las pruebas de acceso.
- Composición del alumnado matriculado en primer curso
- Composición del alumnado total matriculado en el Grado y en la Licenciatura.
- Composición del alumnado matriculado en postgrado.
- Composición de la representación del alumnado en delegación de estudiantes, Junta de Facultad, Claustro UPM, Junta de Delegación UPM, Junta de Representación UPM, y Departamentos.
- Becarios

Respecto del PDI.

- Composición de la plantilla
- Equipo de Gobierno
- Jefatura de Departamento
- Junta de Centro
- Composición de los Departamentos

Respecto del PAS.

- Composición de la plantilla
- Participación en los Departamentos
- Junta de Centro

Respecto de los Tribunales.

- Composición de Tribunales de Tesis Doctorales
- Composición de Tribunales acceso PDI
- Composición de Tribunales acceso PAS

Las conclusiones extraídas del análisis de datos son las siguientes:

- El porcentaje de mujeres que se presentan a las pruebas de acceso sólo representa el 17,55 del total de aspirantes.
- Del alumnado total matriculado en los estudio de grado y en la licenciatura, son mujeres el 24%.
- El alumnado de postgrado, está compuesto por 39% de mujeres y 61% de hombres.
- El alumnado femenino tiene una representación del 35% y el masculino del 65% en los diferentes órganos de representación. Es importante señalar que sólo existe representación femenina en el Departamento de Ciencias Sociales. En el Departamento de Rendimiento Humano y en el de Deporte, la representación del alumnado es únicamente masculina.
- La Junta de Facultad está compuesta por 24% de mujeres y 76% de hombres.
- En el equipo de Gobierno, de 7 miembros sólo hay una mujer.
- La plantilla del PDI está compuesta por 28,2% de mujeres y la del PAS por 59,4% de mujeres, lo que apunta a la idea de que las mujeres están situadas en mayor medida en puestos administrativos y de secretaría.
- En los Departamentos el porcentaje de mujeres es el siguiente: 51% en Ciencias Sociales, 45% en Deportes y 56% en Salud., por lo tanto y a pesar de que las mujeres son numéricamente menos, en la configuración de los departamentos existe bastante equilibrio entre mujeres y hombres.
- En los tres Departamentos del Centro la participación del PAS es 100% femenina. Con referencia este dato, es importante señalar que la función que ejerce el PAS en los Departamentos está limitada a ejercer la secretaría.
- La composición del Tribunal de Las Pruebas de Acceso a los Estudios es de 36% de mujeres y 64% de hombres.
- El porcentaje de participación femenina en los 11 Tribunales de Tesis habidos es de 22%.
- Durante el curso académico 2009/2010, se convocaron 7 plazas para PAS. De los 6 miembros del tribunal, en 2 plazas el tribunal estaba compuesto únicamente por hombres, en 4 por 5 hombres y una mujer y en uno hubo paridad.
- En las cinco plazas de PDI analizadas y convocadas en abril de 2010, una comisión de selección estaba compuesta exclusivamente por mujeres, tres por 6 hombres y una mujer (Vocal titular) y una con dos mujeres (titular y suplente).

Como conclusión de la valoración global del análisis realizado podemos decir que tanto la composición del personal del Centro como la representación ejercida en los distintos órganos y departamentos de la institución son mayoritariamente masculinas.

En consecuencia, sería necesario implementar acciones que permitan un mayor equilibrio entre mujeres y hombres. En numerosos estudios se constata que el grupo masculino de cualquier organización tiende a imponer sus criterios y forma de hacer en el sistema general de la misma, en muchas ocasiones de manera natural y sin una intención expresa. Esta situación es mucho más patente cuando el grupo femenino está en minoría y, en el caso de esta Facultad, la situación se agrava con el hecho de que los hombres son mayoría en los órganos de decisión.

Otro aspecto a considerar es la presencia minoritaria de mujeres en los Estudios. La composición que aquí ha sido reflejada permanece invariable desde hace años en las Facultad. Parece tener relación con la influencia de los estereotipos sociales de género a la hora de elegir el tipo de estudios a realizar y el posterior desarrollo profesional. Sería recomendable diseñar un programa de incentivación para las mujeres aplicable en Bachillerato, que proporcionara una visión positiva de la titulación y de la profesión y rompiera los tópicos todavía existentes sobre la práctica deportiva de las mujeres.

Por último, se hace necesario aplicar la normativa vigente en relación con la composición de los tribunales que valoran tanto rendimientos académicos como aptitudes y conocimientos profesionales. Se observa un notable desequilibrio en este aspecto.

4.3. Revisión del material informativo y divulgativo del Centro.

4.3.1 Página Web Oficial www.inef.upm.es

Tras una pormenorizada revisión de la página Web oficial de la Facultad, no se aprecia ninguna referencia explícita al tema del género, tanto es así que si repasamos los diversos apartados que figuran en dicha página nos encontramos con lo siguiente:

a) Apartado Información general: fotos de cuatro chicos haciendo deporte.

Dentro de este apartado existe unos subapartados en los que no aparecen fotos, excepto en la de ex-directores en los que aparecen 7 hombres y una mujer. Continúa con los órganos de gobierno donde el Equipo directivo está compuesto por 6 cargos unipersonales hombres y 1 ocupado por una mujer.

La Junta de Facultad en su composición y entre los diversos colectivos que la forman tiene un total de 34 hombres y 11 mujeres. Así mismo la Comisión de Gobierno está compuesta por 11 hombres y 2 mujeres.

Por otro lado en el organigrama de la Facultad no aparece ningún subapartado en el que se aluda explícita o implícitamente al tema de género, así como tampoco en el Plan estratégico 2005-2010.

En el siguiente apartado de Servicios Generales que comprende diferentes subapartados solo aparecen fotos de hombres en el servicio de Vicedecanato de Postgrado, Investigación e Innovación y en el servicio de Biblioteca.

En el apartado otros servicios solo en el apartado Cafetería aparecen usuarios hombres y mujeres.

En el apartado de Estudios y los diferentes subapartados que lo integran solo aparecen fotos de hombres en el apartado general de Estudios y en el subapartado de Horarios.

b) Continuando con el repaso a los diversos apartados de la página Web oficial de la Facultad, nos encontramos con el apartado Profesores en el que se encuentra como motivo de apertura varios hombres haciendo deporte y solo hay una referencia a una mujer de principios de siglo XX junto a una bicicleta.

c) Los laboratorios, de la misma forma que apartados anteriores usan fotos con hombres en situación de investigación, excepto en el Laboratorio de Bioquímica en el que aparece el rostro de una mujer mirando un microscopio.

d) En el apartado de Estudiantes y los subapartados que comprende se usan fotos como referencia de los mismos en las que existe un equilibrio entre mujeres y hombres.

e) Se continúa con el apartado de relaciones externas en el que aparecen dos hombres saludándose.

f) En el apartado de Biblioteca existen fotos tanto de hombres como de mujeres de la misma forma que en los diversos subapartados.

g) Para finalizar, en los apartados de Pruebas de acceso y Actividades las referencias visuales que se dan son hombres practicando deporte.

Valoración y propuestas de mejora:

Por todo ello habría que realizar un equilibrio en el tratamiento implícito de las imágenes en los diversos apartados de la página oficial y desarrollar un plan de igualdad explícita en el uso de apartados, imágenes, lenguaje e información en la que se contemplase una línea de acción igualitaria en todo lo referido al género.

4.3.2. Tríptico informativo

El tríptico informativo del Centro realizado en 2007 no se observan contenidos específicos relacionados con la perspectiva de género ni de incentivación de motivar a las futuras alumnas a cursar los estudios en Ciencias del Deporte.

4.3.3 Agenda del alumno

En la agenda del alumno 2010/2011 se han revisado los contenidos con respecto a contenidos relacionados con el género y en la página 13, en el apartado de información general, se ha incluido la Unidad de Igualdad de la UPM.

4.4. Revisión de las fichas y guías de las asignaturas e 1º de Grado.

Se han revisado los contenidos y la adecuación de los mismos a los objetivos del Grado en Ciencias del Deporte, así como la inclusión de la adquisición de la competencia CG 16. Desarrollar la conciencia de respeto e igualdad entre géneros, igualdad democrática y atención a la diversidad, como principios éticos necesarios para el correcto ejercicio profesional en las Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. En algunos casos se han hecho las recomendaciones oportunas a los Departamentos responsables de las asignaturas.

5. Difusión de los resultados y foros de debate e intercambio de información

5.1. Congreso Mundial Mujer y Deporte Australia

Los resultados preliminares del cuestionario de valoración se presentaron en el **5th World Conference on Women and Sport, celebrado en** Sydney, Australia, del 20 al 23 Mayo de 2010, con el título y autores:

M. González-Gross, D. Cañada, S. Ferro, J.J. Gómez, F. Fuentes, E. Alfaro.
Introducing the gender perspective into the Quality Management System of the Faculty of Physical Activity and Sport Sciences (INEF), UPM, Spain

y que ha sido publicado en el Libro de actas ISBN 978-0-9806738-0-7, 2010, tal y como se adjunta a esta memoria.

5.2. Exposición del póster en la Facultad

El póster presentado en Australia así como un póster con los resultados finales se ha expuesto durante varios meses en uno de los tableros principales de la Facultad.

5.3. Foro Unidad de Igualdad

Con fecha 30.04.2010 se celebró en la Sala de Juntas de nuestra Facultad un Encuentro con la Unidad de Igualdad de la UPM (Paloma García-Maroto) y diversas personalidades relacionadas con la temática. Este encuentro se enmarca dentro de la estrecha colaboración que se ha venido realizando durante todo el desarrollo del proyecto desde la creación de la Unidad de Igualdad en el Rectorado de la UPM

5.4. CURSO-CONFERENCIA:

Con fecha de 6 de octubre de 2010, se organizó una jornada de formación en el Aula Magna de la Facultad, con el fin de dar a conocer los principales resultados del análisis realizado. La formación se dirigió especialmente a alumnos de último curso, alumnos de doctorado y personal del Centro. La ponente invitada fue Dña. Laura Barrios, Jefe de Área. Unidad Estadística. Subdirección General Adjunta de Informática del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

El programa fue el siguiente.

ORIENTACIONES PARA EL TRATAMIENTO DE LA VARIABLE SEXO-GÉNERO A LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.

- ❖ Implicaciones de la Ley de Igualdad en el ámbito universitario y científico
- ❖ Presentación de los resultados del proyecto de innovación educativa
- ❖ Diferencias de participación en la carrera investigadora en España
- ❖ Ejemplos prácticos de investigaciones

5.5. Jornada LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD, UN SIGLO DE VIDA.

La profesora Elida Alfaro, miembro del grupo de trabajo de este proyecto, ha sido una de las promotoras de la jornada “Las mujeres en la Universidad, un siglo de vida”, celebrada en el Paraninfo del Rectorado de la UPM el día 20 de octubre de 2010, primera jornada de estas características en nuestra universidad.

Los objetivos de la Jornada se han centrado en el conocimiento de la situación actual de las mujeres en el campo de la ciencia y en el ámbito universitario en general, tanto en nuestro país como en los países de la UE. Además, se ha analizado la realidad existente en cuanto al desarrollo académico-profesional de las tituladas por la UPM, así como algunas iniciativas que se están llevando a cabo para motivar a las jóvenes hacia los estudios científicos y tecnológicos y, también, sobre las implicaciones que la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres tiene para la Universidad.

El Programa de la Jornada ha sido el siguiente:

09.30-10.00 Inauguración:

D. Javier Uceda. Rector Magnífico de la UPM.

D^a. Inés Sánchez de Madariaga. Directora Unidad Mujeres y Ciencia.

D^a. Margarita Salas. Dra. Vinculada / Ad Honorem/ del CSIC y Dra. Honoris Causa por la UPM

D. Sixto García. Gerente de la UPM

D^a. Elida Alfaro. Presidenta ASEM de la UPM.

10.00-11.00 Ponencia: ***Superando barreras a la excelencia: políticas de género en ciencia y tecnología.***

Dra. Inés Sánchez de Madariaga. Directora de la Unidad Mujer y Ciencia. Ministerio de Ciencia e Innovación.

11.00-11.30 Pausa

11.30-12.30 Ponencia: ***Perspectiva internacional de las políticas universitarias en relación con la mujer.***

Dra. Silvia Sastre. Vicerrectora de Relaciones Internacionales de la Universidad de la Rioja.

12.30-13.00 Presentación:

Elida Alfaro. Asociación para el Estudio de las Mujeres-UPM. (ASEM).

Paloma García-Maroto. Unidad de Igualdad- UPM

13.00-14.00 Mesa Redonda: ***Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad del siglo XXI.***

Coordina:

D^a. Élide Alfaro. Presidenta de la ASEM.

Intervienen:

D. Carlos Conde. Vicerrector de Ordenación Académica de la UPM.

- ***Implicaciones de la Ley de Igualdad para el ámbito universitario.***

D^a. Ana M^a Llopis. Consejera Banco Santander. Creadora de Openbank

- ***Programa de incentivación de las vocaciones científicas y tecnológicas entre las jóvenes.***

D^a. Mercedes del Río. Directora EUAT-UPM

- ***Desarrollo docente e investigador de las mujeres en el ámbito universitario.***

D^a. Rosa María González. Directora. ICE-UPM

- ***Proyección profesional de las mujeres en el campo de la arquitectura, la ingeniería y el deporte.***

5.6. VISITA A LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE DE UNA DELEGACIÓN DE DIRIGENTES DEPORTIVOS DE VIETNAM.

A petición del Consejo Superior de Deportes, el día 28.11.2010, se celebró una Jornada informativa sobre las actividades y programas que se desarrollan en la Facultad en relación con las mujeres y el deporte, en la que, tras la visita al Museo Siglo XIX y la Biblioteca, se explicó la trayectoria del Seminario Permanente Mujer y Deporte, el programa de la asignatura Actividad física, deporte y género existente en el Plan de estudios de Grado y Postgrado y, también, el desarrollo del Proyecto de Innovación Educativa **Incorporación de la perspectiva de género al Programa Institucional de Calidad de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF con motivo de la implantación del Grado en Ciencias del Deporte.**

5.7. Jornada PLANES DE IGUALDAD Y UNIVERSIDADES.

Los días 22 y 23 de octubre de 2009, se participó en la Jornada Sobre Planes de Igualdad y Universidades, organizada por la Universidad de Cantabria.

En este encuentro se presentaron los distintos Planes que las Universidades españolas están poniendo en marcha para incorporar el principio de igualdad al quehacer universitario, en aplicación de la Ley de Igualdad.

La representante del Grupo de Innovación que asistió al encuentro, profesora Élica Alfaro, intervino en los debates que se organizaron al hilo de las exposiciones y explicó los objetivos y el contenido del Proyecto de Innovación **Incorporación de la perspectiva de género al Programa Institucional de Calidad de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF con motivo de la implantación del Grado en Ciencias del Deporte**, que se está desarrollando en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM.

5.8. CICLO DE CONFERENCIAS SOBRE IGUALDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE-INEF A CORUÑA.

La Directora del Seminario Permanente Mujer y Deporte y miembro del Grupo de Innovación Educativa, Élica Alfaro, impartió la Conferencia El liderazgo de las mujeres en el deporte, el día 24.03.2010.

Dentro de su intervención, expuso el Proyecto de Innovación Educativa que se está llevando a cabo en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM, para incorporar la perspectiva de género a las distintas esferas formativas y de gestión del ámbito universitario.

5.9. Publicación

Se está elaborando una publicación con los datos más relevantes del proyecto de innovación educativa, con el fin de contribuir a la difusión de resultados.

5.10. Jornada en la Facultad

Se prevé realizar una jornada informativa con los resultados finales del proyecto el día 8 de marzo de 2011, coincidiendo con el día de la mujer trabajadora.

5.11. WEB de la Unidad de Igualdad de la UPM

Se ha acordado con la responsable de la Unidad de Igualdad, Dña. Paloma García Maroto, tener acceso al presente informe a través de la WEB de la Unidad de Igualdad.

6. Propuestas de mejora

6.1. PROGRAMA INFORMATIVO SOBRE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE PARA INSTITUTOS.

JUSITIFICACION:

Este programa informativo destinado a los/as estudiantes de Educación Secundaria y Bachillerato nace con el objetivo de atraer estudiantes que quieran cursar la licenciatura o el grado. Para ello vamos hacer una promoción donde se pueda visualizar la formación y las posibilidades laborales que ofrece la facultad de Ciencias de Actividad Física y el deporte. Este objetivo será abordado por una perspectiva de género intentando llamar la atención del público femenino. Esto se debe a la gran diferencia existente en la facultad de estudiantes hombres en relación al número de estudiantes mujeres. Cada vez se ve que se va minimizando este aspecto, pero el cambio es lento. Para ello creemos conveniente que la acción que va a desarrollar este programa informativo despierte el interés del grupo femenino para poder equilibrar en número los destinatarios de la formación universitaria para que en un futuro salgan profesionales en equidad de oportunidades para su desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS:

- Ofrecer toda la información posible sobre la formación que se está desarrollando en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, así como los diferentes organismos de investigación y de iniciativas (grupo CORPS, grupo DIM, delegación de alumnos, CEDI, etc.),
- Dirigir la información de forma que se tomen en cuenta la perspectiva de género para obtener mayor interés y motivación de las mujeres a ingresar en la facultad de Ciencias de la Actividad física y del Deporte.
- Dar a conocer la cantidad de actividades dirigidas al desarrollo de la perspectiva de género así como la participación femenina en la estructura del centro como forma de motivar para el ingreso de la facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
- Resaltar las salidas profesionales que se ofrecen en el mundo laboral tras el paso por la licenciatura o el grado.
- Enfocar estas salidas profesionales al colectivo femenino para aumentar su interés y motivación por estudiar la licenciatura o el grado, mostrando con ejemplos de mujeres que han conseguido logros ligados a la actividad física y el deporte.

DIRIGIDO A:

Alumnos/as de los ciclos de Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato.

DESARROLLO:

Se elaborara un folleto informativo sobre la formación y las salidas profesionales que ofrecen el grado de Ciencias del Deporte, ofreciendo toda la información posible. Este folleto debe de ser revisado para comprobar que utilicen imágenes e información con equidad de género, incluso favorable al sexo femenino para llamar más la atención del colectivo femenino.

Visualización de un video promocional de la facultad. Al igual, este video también tiene que tener esa visión de perspectiva de género. Aquí podremos también mostrar ejemplos de mujeres o personas en vínculos con el colectivo femenino que han triunfado o son reconocidas a nivel nacional o internacional.

Elaboración y realización de una sesión practica desarrollada por el/la docente de EF del Instituto, donde se probaran diferentes modalidades deportivas.

SESION:

CALENTAMIENTO:

Juegos dinámicos de calentamiento. Juegos cooperativos donde las chicas de las clases tendrán un papel protagonista.

Por ejemplo: El juego de la muralla o la línea. Todos/as se colocan a un extremo de la pista y una persona se la queda en mitad de la pista. Deben de pasar todos a la vez hacia el otro lado de la pista sin ser pillados por la persona que se la queda. Esta persona puede ser una chica la cual después tendrá el papel de organizar a los que va pillando para que la ayuden a pillar a todos/as

PARTE PRINCIPAL:

Mini gymkhana donde podrán probar diferentes modalidades deportivas. Voleibol, gimnasia rítmica y artística, acrobacias y juegos. Deportes donde las habilidades físicas que se ponen en juego estén en equidad de oportunidades incluso inclinando los enfoques hacia las habilidades más llamativas al sector femenino.

VUELTA A LA CALMA:

Reflexión conjunta. Podemos hablar con preguntas como:

¿Os ha gustado la sesión? ¿Qué es lo que mas y porque?

¿Qué os ha parecido el video? ¿Qué es lo que más os llamo la atención?

¿Conocéis a la mujer (la mujer reconocida por sus triunfos) que ha aparecido en el video? ¿Qué sabéis?

¿Qué pensáis sobre la licenciatura de Educación Física?

¿Os gustaría cursarla? ¿Por qué?

En estas reflexiones deberíamos de dar la palabra a las mujeres del grupo si no están participando y valorar sus opiniones.

TEMPORALIZACION:

15 min. Para la explicación y visualización del video. 40 min. Para la puesta en práctica. (Los cinco minutos sobrantes se utilizarán para la organización y de precaución)

CONTACTO:

6.2. INDICADORES PARA EVALUAR LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Política Institucional:

- Políticas y estrategias:
 - Grado de elaboración de la política de género del organismo
 - Utilización del análisis se genero para el diseño de la política global y las estrategias del organismo

- Aumento de los recursos humanos y financieros dedicados al trabajo por la equidad del género y el empoderamiento de las mujeres.
- Metodología de intervención:
 - Grado de utilización de los talleres de género en todas las áreas de trabajo del organismo
 - Mayor protagonismo del espacio de mujeres en el diseño de las actividades generales del organismo

Funcionamiento Interno

- Estructura
 - Mayor presencia de mujeres en aquellos puestos de la estructura donde predomina la presencia masculina (puestos directivos, consultivos, técnicos...)
 - Criterios con enfoque de género para la selección del personal y ascensos laborales.
- Mecanismos y procedimientos:
 - Procedimientos para desarrollar las capacidades y habilidades de las mujeres (formación continua, acciones positivas)
 - Mecanismo para el desarrollo de los diversos estilos y tipos de liderazgo femenino.
 - Mecanismos para denunciar y sancionar el casos sexual
 - Mecanismos para promover la participación de las mujeres en la definición de las políticas, estrategias y líneas de actuación del organismo.
 - Mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a puestos de dirección o responsabilidad.
- Cultura organizacional:
 - Mayor asertividad de las mujeres para enfrentar mujeres en la defensa de políticas, estrategias y líneas de actuación del organismo
 - Procedimiento para garantizar el cuidado de los y las integrantes del organismo en su desempeño laboral (en su tiempo, espacio, salud, necesidades de formación, de apoyo...)
 - Mecanismos para revisar periódicamente la cultura organizacional.
 - Procedimientos para la rendición de cuentas ante la población destinataria, incluyendo a la mujer.
 - Mayor capacidad de la organización para la resolución de conflictos, incluidos los conflictos de género.
 - Mayor preocupación porque los hombres del organismo concilien su vida laboral, familiar y personal.
 - Cuestionamiento de los valores institucionales que discriminan a las mujeres (por ejemplo, la disponibilidad total hacia el trabajo del organismo)
 - Mayor equilibrio en la valoración atribuida a las actividades que mayormente hacen uno u otro sexo
 - Mayor equilibrio en la valoración atribuida a los estilos de gestión de ambos sexos.

- Mayor preocupación por crear ambientes laborales donde no prosperen las relaciones personales discriminatorias (actitud beligerante frente al machismo, homofobia, racismo...)

Indicadores complejos de la participación política:

- Porcentaje de propuestas presentadas por mujeres y por hombres y que han sido aprobadas por la Junta Directiva del organismo.
- Cantidad de mujeres que participan en la puesta en marcha de proyectos de la institución y si hay alguno que sea exclusivamente liderado por mujeres.
- Número de mujeres que participan en movilizaciones o campañas políticas, comparado con el número de hombres que participan

Indicadores del impacto del trabajo de incidencia política:

- **Resultados (en función de las metas propuestas):**
 - Nuevas Leyes o políticas favorables a los intereses de las mujeres.
 - Cambios en legislaciones, políticas o procedimientos discriminatorios hacia las mujeres.
 - Espacios y mecanismos impulsados para asegurar la participación de las mujeres en la definición de políticas (comisión de igualdad, consejos universitarios de mujeres, grupos consultivos temáticos...)
 - Política de equidad de género aprobada.
 - Planes de Acción Positiva elaborados, para erradicar discriminaciones a las mujeres en diversos ámbitos.
 - Cuotas de presencia femenina en candidaturas electorales, consejos consultivos o instancias decisorias de la institución.
 - Creación de programas o servicios públicos para atender las demandas de determinados sectores femeninos (víctimas de violencia, diversos funcionales...)
 - Puestas en marcha de presupuesto participativos con enfoque de género.
 - Interlocución con las instituciones políticas:
 - Mejor coordinación entre las organizaciones de mujeres y administraciones públicas, para desarrollar programas y servicios reclamados por las mujeres.
 - Programas de capacitación de género para toda la institución, promovidos por las organizaciones de mujeres.
 - Espacios para el intercambio de información y debate sobre temas de interés común.
- **Fortalecimiento de la organización:**
 - El equipo que ha dirigido el trabajo ha ganado en capacidad de planificación, gestión, seguimientos, oratoria, marketing...
 - Las organizaciones tienen más habilidades y recursos para tratar con los medios de comunicación, interlocutar con los poderes públicos...
 - Se han creado mecanismos y procedimientos para tomar decisiones de manera democrática y transparente.
 - Se han creado nuevos espacios de reflexión y debate sobre temas de interés común para las organizaciones de mujeres

- Nuevos aprendizajes en la búsqueda y gestión conjunta de recursos financieros.
- Ampliación de la ciudadanía femenina y la cultura democrática:
 - Mayor reconocimiento social de las mujeres como ciudadanas con derechos y responsabilidades, actoras sociales y protagonistas de sus luchas
 - Avances en el reconocimiento del derecho de las mujeres a organizarse de manera autónoma para impulsar su propia agenda.
 - Mayor reconocimiento social y político de los liderazgos femeninos
 - Se han abierto nuevos cauces de participación para las mujeres no organizadas
 - Los intereses estratégicos de género empiezan a formar parte de la agenda del debate público
 - Mayor capacidad del movimiento de mujeres para interlocutor y hacer alianzas con otros actores sociales.

6.3. Guía Institucional de Buenas prácticas.

La Guía de “Buenas Prácticas” es un instrumento orientativo para la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las instituciones, las empresas o las administraciones. Pretende establecer líneas de actuación y acciones concretas para un cambio significativo en la cultura empresarial y en el modo de hacer y pensar de todas las personas que constituyen la institución.

En el caso de las universidades esta Guía consideramos que debe elaborarse en torno a las líneas estratégicas y ejes de actuación propios del ámbito universitario: docencia, investigación, relaciones sociolaborales y proyección social. Además, debe cumplir los siguientes objetivos:

- Integrar la perspectiva de género en la generación y transmisión de conocimiento.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en toda la actividad universitaria.
- Visibilizar el compromiso de la Universidad con la igualdad de género.

A continuación, a modo de propuesta, se relacionan los aspectos en los que debería integrarse la transversalidad de género para apoyar las actuaciones que en cada una de las líneas estratégicas deban establecerse.

➤ Docencia.

- Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.

Actuaciones:

- ⇒ Fomentar un mapa de grados y postgrados, analizando las competencias y contenidos desde la perspectiva de género.
- ⇒ Elaborar indicadores que permitan el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de este objetivo.
- ⇒ Elaborar una guía de apoyo para el personal docente para orientar la integración de la perspectiva de género en sus materias.

- ⇒ Fomentar la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.
 - ⇒ Desarrollar sensibilidad en el alumnado para apreciar la discriminación por sexo.
 - Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la generación de conocimiento.
- Actuaciones:
- ⇒ Identificar en la bibliografía recomendada en las asignaturas la presencia de autoras y de recursos bibliográficos sobre género.
 - ⇒ Recopilar y difundir el conocimiento acumulado que contiene perspectiva de género.
 - ⇒ Debatir y hacer reflexionar al alumnado sobre la discriminación por razón de sexo.
- Definir e impulsar cursos de formación que favorezcan la introducción de la perspectiva de género en la docencia.
 - ⇒ Diseñar cursos de formación y difundir los que se realicen dentro y fuera de la institución..
 - ⇒ Impulsar encuentros y seminarios entre docentes y con alumnado para informar sobre la incorporación de la perspectiva de género y para compartir y mejorar los logros obtenidos.
 - ⇒ Realizar talleres participativos de carácter mixto entre el alumnado para generar una sensibilidad y conocimiento sobre los estereotipos de género.
 - Fomentar la perspectiva de género en los proyectos de investigación de grado y postgrado.
 - ⇒ Crear redes de información entre departamentos y con otros centros para impulsar la inclusión de la perspectiva de género y para que se realicen estudios de género e igualdad.
 - ⇒ Publicitar los trabajos y estudios realizados.
 - ⇒ Incentivar los trabajos sobre género realizados (premios, ayudas, etc.).

➤ Investigación.

- Fomentar la igualdad en la investigación.

Actuaciones:

- ⇒ Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la investigación.
 - ⇒ Proponer mejoras en las bases de datos de investigación, incorporando ítems que permitan obtener información desagregada por sexo.
 - ⇒ Elaborar indicadores para la evaluación y seguimiento del grado de participación.
 - ⇒ Proponer acciones correctoras para avanzar en la igualdad en la investigación.
- Impulsar la perspectiva de género en la investigación, así como las investigaciones de género.

Actuaciones;

- ⇒ Generar y publicar una base de datos relativos a la investigación con perspectiva de género, con información sobre bibliografía, temas, tesis, grupos, proyectos de investigación y personal experto en investigación y género.
- ⇒ Consolidar y/o crear convocatorias de ayudas a la investigación y tesis doctorales sobre género e igualdad.

- ⇒ Incluir en la web institucional información sobre convocatorias y ayudas para investigaciones sobre el tema.
- ⇒ Elaborar y difundir un manual para tratar la perspectiva de género en las investigaciones y estudios científicos.
- ⇒ Diseñar e impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género.
- ⇒ Crear un premio para la mejor tesis sobre estudios de género e igualdad.

➤ Relaciones sociolaborales.

- Eliminar la discriminación por razón de sexo en las condiciones laborales y académicas.

Actuaciones:

- ⇒ Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en el alumnado, y las plantillas, en la organización y gestión y en la representación de los diferentes grupos.
- ⇒ Elaborar indicadores de evaluación y seguimiento del grado de participación de las mujeres en la organización, gestión y representación del Centro.
- ⇒ Garantizar que en los procesos de selección, contratación y promoción de personas no se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo.

- Fomentar la formación y promoción en igualdad.

Actuaciones:

- ⇒ Incluir en la oferta formativa del PAS y del PDI cursos formativos en materia de género e igualdad de oportunidades.
- ⇒ Potenciar la formación dirigida a la comunidad universitaria sobre la utilización no sexista del lenguaje.
- ⇒ Hacer propuestas a los órganos competentes para incluir como méritos a valorar en la promoción y estabilidad del personal la labor realizada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- Establecer un protocolo para tratar las situaciones de discriminación por sexo.

Actuaciones:

- ⇒ Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la igualdad.
- ⇒ Facilitar la orientación y atención de las personas que sean objeto de discriminación por razón de sexo.

- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Actuaciones:

- ⇒ Facilitar la aplicación de las medidas de conciliación.
- ⇒ Implementar las ayudas organizativas y materiales necesarias para posibilitar el uso de las medidas de conciliación.
- ⇒ Considerar las situaciones personales en relación con las obligaciones familiares como un elemento a tener en cuenta en la organización de actividades y obligaciones laborales y académicas.
- ⇒ Mantener dentro del plan de formación y promoción a las personas que se vean obligadas a hacer uso de las medidas de conciliación.

- Establecer relaciones y coordinación con entidades y organismos que se ocupen de temas de igualdad.

Actuaciones:

- ⇒ Diseñar mecanismos de colaboración con otras entidades.
- ⇒ Establecer coordinación con organismos sociales de apoyo a la igualdad.
- ⇒ Difundir programas de apoyo a la igualdad y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Proyección social.

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en los órganos de gestión y representación.
 - ⇒ Recopilar datos concernientes a la composición de órganos de gobierno, tribunales, comisiones de selección, así como a los diferentes órganos de representación externa e interna.
 - ⇒ Aplicar la normativa vigente para el ámbito universitario sobre igualdad entre mujeres y hombres en todo el quehacer de la institución.
 - ⇒ Eliminar todo sesgo sexista que condicione el acceso de las mujeres a cargos, comisiones o cualquier otra participación en actividades de gestión o representación.

Incluir la perspectiva de género en la cultura y modo de pensar y actuar de las personas que componen la comunidad universitaria.

- ⇒ Desarrollar una imagen corporativa que incluya la perspectiva de género.
- ⇒ Potenciar el uso no sexista del lenguaje tanto en las normativas como en la comunicación interna y externa.
- ⇒ Proponer un sistema de gestión paritaria para cualquier actuación que se realice en la institución (actos académicos o sociales, concesión de premios o distinciones, desarrollo de actividades para la comunidad, etc.).
- ⇒ Incorporar la gestión con perspectiva de género en la actividad departamental.
- ⇒ Realizar campañas y/o actividades para promover y visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- ⇒ Apoyar el Día Internacional de la Mujer con la celebración de conferencias, exposiciones, publicaciones, etc.
- ⇒ Potenciar la participación y colaboración con redes de defensa de los derechos de las mujeres.

6.4. Programa de Acción Positiva.

La acción positiva se define como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de medidas coyunturales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales.

En las instituciones o empresas las acciones positivas están encaminadas a combatir los usos, sistemas y estereotipos que son el origen de la mayoría de las discriminaciones indirectas producidas por la organización tradicional del trabajo o de acciones condicionadas por la cultura.

El ámbito de las acciones es temporal y su duración está en relación con el logro de un equilibrio en la situación sobre la que se quiere incidir.

Para llevar a cabo un programa de Acción Positiva es imprescindible la implicación de toda la organización institucional o empresarial, conjuntamente con los órganos de representación de las personas sobre las que recae.

Las actuaciones pueden desarrollarse bien a través de programas completos o bien mediante medidas concretas.

El diseño de un Programa de Acción Positiva debe partir del análisis pormenorizado de la situación existente y de la identificación de los elementos que inciden en la discriminación en cada caso. Por ello, a la vista del diagnóstico realizado en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, el cual queda reflejado en el apartado 5, hemos elaborado una propuesta de actuaciones que deberían implementarse para procurar un equilibrio en aquellas variables en las que se detectan mayores diferencias.

No obstante, la puesta en práctica de las actuaciones que se relacionan a continuación, requerirá su revisión, jerarquización y aprobación por parte de los órganos colegiados y de representación de la Facultad ya que, como se ha dicho anteriormente, el Plan de Acción Positiva tiene un carácter institucional.

Propuesta de actuaciones:

- Informar sobre la normativa sobre igualdad y que es de aplicación en el ámbito universitario, diferenciando la propia de cada estamento: alumnado, PDI y PAS. Especialmente en el grupo de alumnas y profesoras que son las que manifiestan tener menos información.
- Concienciar sobre la necesidad de hacer un uso no sexista del lenguaje y facilitar las directrices establecidas actualmente en este sentido para que sean utilizadas en comunicaciones, avisos, impresos y demás escritos.
- Realizar las modificaciones oportunas en la organización de la actividad laboral y académica para el disfrute de las normas establecidas en la Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de las personas que componen los tres estamentos PDI, PAS y alumnado.
- Establecer medidas de apoyo para posibilitar la conciliación.
- Introducir normas que permitan la composición paritaria en los órganos de gestión y de representación.
- Constituir los tribunales y comisiones de evaluación de acuerdo con los porcentajes que establece la Ley de Igualdad (mínimo 40% de mujeres).
- Eliminar el sesgo sexista de las imágenes que aparecen en folletos, publicaciones y otros mecanismos de difusión de la Facultad.
- Informar al alumnado de Educación Secundaria del contenido de los estudios y del desarrollo profesional posterior, propiciando la eliminación de los estereotipos de género asociados al deporte. y un acercamiento de las jóvenes a los estudios y al ámbito profesional.

6.5. Grado de reconocimiento de Empresa Óptima.

El Programa Óptima es una iniciativa del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas.

Este Programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y se encuentra encuadrado dentro de las Estrategias Europeas para el empleo, habiendo sido elegido como "Buena Práctica" por la Unión Europea.

La puesta en marcha de OPTIMA tiene lugar en 1995. A través de la Orden de 25 de enero de 1996 se crea la figura "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", y en la actualidad cuenta con un total de 32 empresas reconocidas y aproximadamente otras 30 participando en las distintas fases del Programa para la obtención del mencionado reconocimiento.

Los objetivos principales que persigue son:

- Conseguir un proceso social favorable a la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo.
- Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas.
- Incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa.

El Programa OPTIMA, además, aporta una serie de beneficios a todas las empresas participantes:

- Aprovechamiento del capital humano para adaptarlo a las nuevas necesidades del mercado laboral.
- Distinción como Entidades Colaboradoras en Igualdad de Oportunidades que conlleva la posibilidad de la utilización del Logotipo OPTIMA en la publicidad de la compañía y la inclusión en las campañas publicitarias institucionales del Programa.
- Asistencia técnica gratuita para llevar a cabo el proyecto. Participación en una red de empresas del programa para intercambiar información y experiencias.
- Formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades.
- Posibilidad de beneficiarse del Programa de Formación de mujeres en Dirección y Administración de Empresas.

Como su nombre indica, este proyecto persigue avanzar en el camino de optimizar la gestión de los recursos humanos. La nueva gestión se refiere a la especificidad de abordar el tema desde una perspectiva de género, incorporando el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Con este fin, se han elaborado unos materiales formativos que proporcionan un instrumento a las personas que gestionan recursos humanos, aportando elementos teóricos y de reflexión de cómo y por qué se apuesta por la no discriminación por razón de sexo en esta área de trabajo.

Tiene un manual de orientación "Nuevas situaciones - nuevas respuestas" que constituye un valioso apoyo para las personas que dirigen grupos e instituciones y pretende aportar unas primeras aproximaciones de lo que puede suponer gestionar recursos humanos desde una perspectiva que no discrimine a las mujeres, o más allá de esta apreciación, que reconozca las potencialidades de las mujeres en la organización del trabajo.

Está compuesto de cuatro módulos, el manual propone el diseño de una acción formativa tendente a facilitar el cambio de actitudes de las personas responsables de los departamentos de recursos humanos. Incitar a la reflexión es el hilo conductor de esta formación, y motivar a la toma de decisiones y a la implantación de acciones positivas sería uno de sus objetivos.

Las organizaciones públicas y privadas pueden adoptar este Programa con el fin de conseguir el reconocimiento de “Empresa Óptima” que otorga el Instituto de la Mujer. La adscripción al Programa supone el reconocimiento por parte de las empresas e instituciones de la necesidad de optimizar sus recursos humanos, promoviendo un ambiente de trabajo más satisfactorio y un personal más motivado. Asimismo, supone el compromiso de promover la igualdad de las mujeres, valorando y aprovechando el potencial que representan.

El Proyecto de Innovación Educativa **Incorporación de la perspectiva de género al Programa Institucional de Calidad de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF con motivo de la implantación del Grado en Ciencias del Deporte**, tras el análisis y reflexión de los resultados del diagnóstico inicial de la institución (apartado 5 de este Informe) ha detectado deficiencias estructurales y de gestión en relación con la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades que podrían ser objeto de mejora mediante la adscripción al Programa Óptima.

En consecuencia, se sugiere que la Junta de Centro valore y apruebe, en su caso, la aplicación de este Programa en la Facultad y la posterior solicitud de “Empresa Óptima” al Instituto de la Mujer. La información completa sobre el Programa se puede obtener en la siguiente dirección:

www.ampda.es/Archivos/Descargas/optima.pdf

7. Grado de cumplimiento del proyecto

Los objetivos planteados en el proyecto fueron los siguientes:

- Diseñar una herramienta para evaluar la aplicación y el funcionamiento del Plan de Calidad del centro adscrito a la implantación del Grado en Ciencias del Deporte en relación con los parámetros relativos a la Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Propiciar la incorporación de mujeres a los Estudios de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, de manera que la composición del alumnado de los estudios de Grado esté equilibrada por sexos.
- Posibilitar la máxima difusión de la experiencia con el empleo de las TICS y su ubicación en el Campus Virtual y en el Open Course Ware como contexto de intercambio de experiencias intercentros e interuniversidades

De los objetivos señalados, se han cumplido los dos primeros en su totalidad a través de las siguientes acciones:

- Diseño y validación del cuestionario a aplicar en la Facultad.
- Aplicación del cuestionario a PDI, PAS y alumnado.

- Selección y recogida de datos relevantes sobre aspectos de organización para el diagnóstico inicial de la Facultad.
- Valoración de los datos procedentes del cuestionario y de la situación del centro.
- Difusión de los resultados sobre el diagnóstico de la Facultad.
- Diseño de criterios para la observación del grado de desarrollo de programas orientados a la aplicación de la perspectiva de género.
- Formación tanto científica como de concienciación de la necesidad de aplicar correctamente las políticas de igualdad en el ámbito universitario.
- Diseño de un programa informativo para los Centros de Enseñanza Secundaria, con el fin de atraer mayor número de alumnas hacia los estudios de Ciencias del Deporte.

Este proyecto se coordina con el proyecto de Centro en los siguientes objetivos:

- Aplicar la Equidad de Género como principio de actuación del quehacer universitario de la Facultad.
- Incorporar un Plan de Acción Positiva como estrategia corporativa.
- Abordar un Plan de mejora y revisión del Programa Institucional de Calidad desde la perspectiva de género en todos los apartados del mismo y vinculado con el ACUERDO PROGRAMA DE FACULTAD.

De los objetivos señalados, se han cumplido los dos primeros en su totalidad a través de las siguientes acciones:

- Sensibilización institucional hacia el tema de la equidad de género
- Diseño de un Plan de Acción Positiva a través de una guía de buenas prácticas en el ámbito universitario

8. Conclusiones

La realización del presente proyecto de innovación educativa ha servido para poner de manifiesto que tanto la composición del personal del Centro como la representación ejercida en los distintos órganos y departamentos de la institución son mayoritariamente masculinas. Asimismo, el alumnado es un 70% masculino. Parece tener relación con la influencia de los estereotipos sociales de género a la hora de elegir el tipo de estudios a realizar y el posterior desarrollo profesional. Por tanto, se presenta una propuesta de un programa de incentiación para las mujeres aplicable en Bachillerato, que proporcionará una visión positiva de la titulación y de la profesión y rompiera los tópicos todavía existentes sobre la práctica deportiva de las mujeres.

Asimismo, se ha presentado una propuesta para implementar acciones que permitan un mayor equilibrio entre mujeres y hombres. En numerosos estudios se constata que el grupo masculino de cualquier organización tiende a imponer sus criterios y forma de hacer en el sistema general de la misma, en muchas ocasiones de manera natural y sin una intención expresa. Esta situación es mucho más patente cuando el grupo femenino está en minoría y, en el caso de esta Facultad, la situación se agrava con el hecho de que los hombres son mayoría en los órganos de decisión.

Por último, se hace necesario aplicar la normativa vigente en relación con la composición de los tribunales que valoran tanto rendimientos académicos como aptitudes y conocimientos profesionales. Se observa un notable desequilibrio en este aspecto.

Por tanto, a la vista de los resultados del proyecto, se pone de manifiesto que existe un gran desconocimiento sobre la legislación y los derechos relacionados con la equidad de género en la Facultad. En relación a los estudios de Grado, se requiere una mayor presencia de contenidos relacionados con el tema que nos ocupa dentro de las diferentes asignaturas analizadas. Estos aspectos deberían tenerse en cuenta para la mejora de aspectos académicos y laborales en el Centro en referencia a la igualdad de género.

ANEXOS.

Anexo A. Cronograma de desarrollo del proyecto

1. Diseño del cuestionario de evaluación (**octubre – diciembre 2009**)
2. Aplicación del cuestionario (**Febrero – Mayo 2010**)
3. Análisis de la información (**Mayo – Julio 2010**)
4. Difusión de resultados en el congreso de Australia (**Mayo 2010**)
5. Difusión de los resultados en la Facultad (póster Australia en tabloneros informativos) (**Junio – Octubre 2010**)
6. Propiciar la inclusión de la perspectiva de género: Revisión de las fichas y guías de las asignaturas de 1º de Grado (**Enero-Febrero 2010**)
7. Foros de debate e intercambio de información (Jornada organizada junto con la Oficina de Igualdad de la UPM Paloma Maroto, **30 de abril de 2010**)
8. Revisión del material informativo y divulgativo del Centro: Revisión de la agenda del alumno 2010/2011 con la inclusión de la información sobre la Oficina de Igualdad de la UPM (**Junio 2010**)
9. Mejora del cuestionario según los resultados obtenidos **Julio 2010**
10. Curso de Formación. **Octubre 2010.**
 - a. Ponentes. Elida Alfaro, Silvia Ferro, Laura Barrios
 - b. Temario: Principio de Igualdad de Oportunidades
 - c. Datos sobre .mujeres y Ciencia
 - d. Resultados de la Encuesta
 - e. Conferencia y Taller Práctico: Metodología estadística de la aplicación de la perspectiva de género en proyectos de investigación
11. Foros de debate e intercambio de información: **20 de Octubre 2010**, Jornada UPM

Anexo C.

Proyecto:

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CALIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE (INEF). UPM.

El objetivo de este cuestionario es obtener información de las personas del Centro (Alumnado, PAS y PDI) sobre el grado de aplicabilidad de políticas y acciones positivas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su entorno laboral/académico, del nivel de sensibilización en relación con el tema, así como percepciones y expectativas en torno a la cuestión objeto de este estudio.

PAS = Personal de administración y servicio

PDI = Personal docente e investigador/a

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. SEXO (1) H (2) M



2. EDAD (1) (2) (3) (4)



3. GRUPO (1)

(31) (32) (33) (34) (35) (36)

1º	2º	3º	4º	5º	Postgrad
	o	o	o	o	o



CUESTIONARIO:

4. ¿Qué nivel de formación tiene sobre igualdad de género?

Nada (0) Poco (1) Bastante (2) Mucho (3)

--	--	--	--



5. Señale el grado de conocimiento que tiene de la legislación o normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres que es de aplicación en su ámbito laboral/académico.

5.1 Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres				
5.2 Ley Orgánica de Universidades				
5.3 Ley de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal				
5.4 Plan Concilia				
5.5 Ley de medidas de protección integral sobre la violencia de género				
5.6 Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-				

2011				
------	--	--	--	--

Nada (0) Poco (1) Bastante

Mucho (3)

5.7 Otras.....

.....

6. ¿Considera que en el lenguaje existente en su ámbito laboral/académico se producen las siguientes situaciones?

	Escrito			Oral		
	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Nada	Poco
Bastante Mucho	(0)	(1)	(2)	(3)	(0)	(0)
(1) (2) (3)						
6.1 Aplicación del masculino para hombres y mujeres						
6.2 Nombrar a los hombres antes que a las mujeres						
6.3 Nombramiento de cargos laborables/ académicos en masculino						
6.4 Invisibilidad de las actuaciones de las mujeres						
6.5 Utilización sólo del nombre (sin apellidos) para citar a las mujeres						

7. ¿Considera que en la Facultad se utilizan imágenes masculinas de manera genérica para representar a hombres y mujeres en carteles, folletos y otras informaciones que son comunes a todos y a todas?

Nada (0)	Poco (1)	Bastante (2)	Mucho (3)	NS / NC (-9)

8. ¿Considera que se tienen en cuenta las características de mujeres y de hombres en cuanto a las condiciones de trabajo?

	Nada (0)	Poco (1)	Bastante (2)	Mucho (3)
NS/NC (-9)				
8.1 Espacio de trabajo				
8.2 Mobiliario				
8.3 Materiales de trabajo/estudio				
8.4 Horarios				
8.5 Permisos				
8.7 Vacaciones				
8.8 Incentivos económicos				

8.9 Promoción laboral/académica					
---------------------------------	--	--	--	--	--



9. ¿Cree que existen medidas de acción positiva para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Facultad?

Nada (0) Poco (1) Bastante (2) Mucho (3)

NS/NC (-9)

9.1 Flexibilidad horaria					
9.2 Permisos cuidado hijos					
9.3 Permisos cuidado mayores					
9.4 Posibilidad de trabajo en casa					
9.5 Organización trabajo por objetivos					
9.6 Otras (especifique):					



10. ¿Existen en la Facultad servicios de apoyo para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI (1) NO (0) NO

SABE (-9)

10.1 Oficina de Igualdad			
10.2 Guardería			
10.3 Ayudas económicas			
10.4 Programas de formación sobre igualdad			
10.5 Otros (especifique):			



11. Señale el nivel de importancia que tienen para usted los servicios citados u otros que considere importantes.

Nada (0) Poco (1) Bastante (2)

Mucho (3)

11.1 Oficina de Igualdad				
11.2 Guardería				
11.3 Ayudas económicas				
11.4 Programas de formación sobre igualdad				



11.5 Otros (especifique):				
---------------------------	--	--	--	--

12. ¿Existen en la Facultad algunas de las siguientes medidas para asegurar la equidad en el acceso a puestos de gestión y de toma de decisiones?

	SI (1)	NO (0)	NS (-9)
12.1 Tribunales paritarios			
12.2 Cuotas para mujeres y para hombres			
12.3 Pruebas diferenciadas por sexos			

13. ¿Ha sufrido acoso sexual y/o por razón de sexo en su ámbito laboral/académico? En caso afirmativo, señale el género y el puesto de trabajo que ocupa en relación al suyo.

Nunca (0)
veces (5)

Algunas veces (4)

Muchas

	13.1 Género	Hombre (1)		Mujer(2)		Hombre (1)		Mujer(2)	
	13.2 Puesto de trabajo	superior(1)	Igual (2)	inferior(3)	Superior (1)	igual(2)	inferior(3)		

14. ¿Existe en la Facultad un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo?

SI (1) NO (0) NO SABE (-9)

15. En el caso de encontrarse en una situación de discriminación por razón de sexo ¿existe en la Facultad algún estamento administrativo al que recurrir?

SI (1) NO (0) NO SABE (-9)

iiii Muchas gracias por su colaboración!!!!!!!

Anexo D. Tablas y Gráficos.

Datos de carácter general del centro:

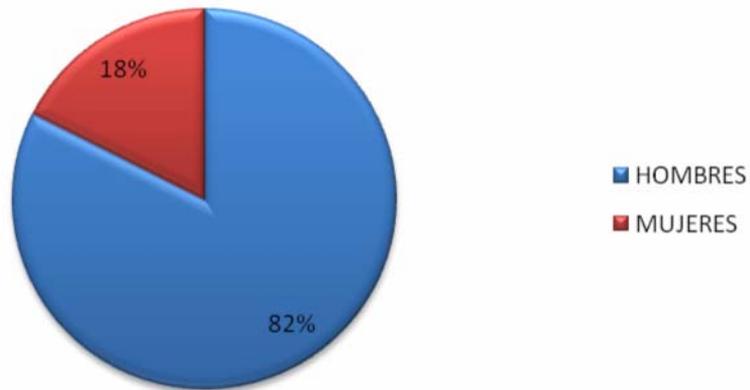
	HOMBRES	MUJERES
Acceso a los estudios de Grado	606	129
Alumnado matriculado primer curso Grado	192	43
Alumnado total matriculado (Licenciatura y Grado)	1034	324
Alumnado que inició sus estudios el curso 2004/05	147	38
Alumnado que terminó estudios curso 2009/10		
Plantilla PDI	61	24
Plantilla PAS y otros	24	35
Órganos de Representación del alumnos:		
<input type="checkbox"/> Delegación de Curso	8	2
<input type="checkbox"/> Junta de facultad	7	5
<input type="checkbox"/> Delegación de Alumnos/as	6	3
<input type="checkbox"/> Departamentos:		
<input type="checkbox"/> Sociales	1	4
<input type="checkbox"/> Salud	4	0
<input type="checkbox"/> Deportes	5	0
<input type="checkbox"/> Representación en el Claustro	2	1
<input type="checkbox"/> Junta de Delegación de UPM	2	0
<input type="checkbox"/> Junta de representación de la UPM	4	1
Becarios/as:		
<input type="checkbox"/> INEF	5	1
<input type="checkbox"/> UPM	4	3
Alumnado en Postgrado:		
<input type="checkbox"/> Becarios	5	7
<input type="checkbox"/> Máster	18	10
<input type="checkbox"/> Tesis	22	10

□ Doctorado	29	20
Equipo de Gobierno	6	1
Junta de Centro	34	11
Composición Departamentos		
□ Departamento de Ciencias Sociales de la Actividad Física, del Deporte y del Ocio	18	8
□ Departamento de Deporte		
□ Departamento de Salud y Rendimiento Humano	27	8
□ Departamento de Lingüística Aplicada a la Ciencia y la Tecnología	12	5
	0	3
Jefatura de departamentos		
□ Departamento de Ciencias Sociales de la Actividad Física, del Deporte y del Ocio	2	2
□ Departamento de Deporte	3	1
□ Departamento de Salud y Rendimiento Humano	3	1
□ Departamento de Lingüística Aplicada a la Ciencia y la Tecnología	0	1
Tribunales: Nº total		
Pruebas de Acceso al Centro 2009/10	28	16
Tesis doctorales (11 tesis leídas curso 2009/10)	60	17
Acceso PDI (5 tribunales y 6 miembros en cada uno)	19	11
Acceso PAS (7 tribunales y 6 miembros en cada uno)	35	7
Pruebas de Acceso al Centro 2009/10 ponderado	45,9	66,66
Representates totales de alumnos	122	67
Porcentaje ponderado representantes alumnos	11	20,67
Porcentaje ponderado representantes alumnos sobre 100%	35	65
Porcentaje alumnos departamento c.sociales ponderado	0,096	1,23
Porcentaje alumnos departamento c.sociales	1	4
PAS deportes	0	1
PAS Salud	0	1

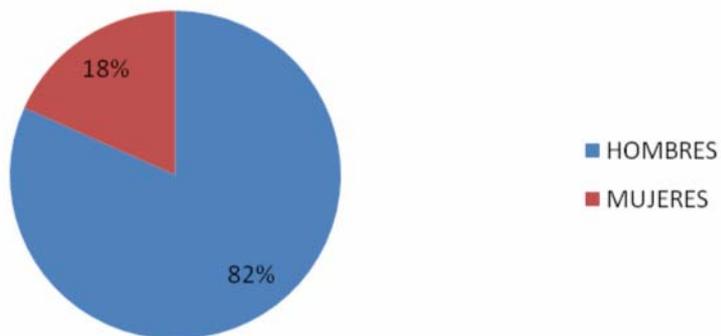
PAS CC.Sociales	0	1
PDI Salud	12	6
PDIDxt	27	9
PDI CC. Sociales	17	7
PDI Salud ponderado	19,67	25
PDIDxt ponderado	44,26	37,5
PDI CC. Sociales ponderado	27,86	29,16
Jefes de departamento	2	2
Jefaturas Departamento ponderadas	3,27	8,33
Jefatura salud (3 cargos)	3	0
Jefatura Dxt (3 cargos)	3	0
Jefatura CC. Sociales (3 cargos)	2	1
Jefatura CC. Sociales (3 cargos) ponderado	14,28	11,76

Gráficas. Análisis de diagnóstico.

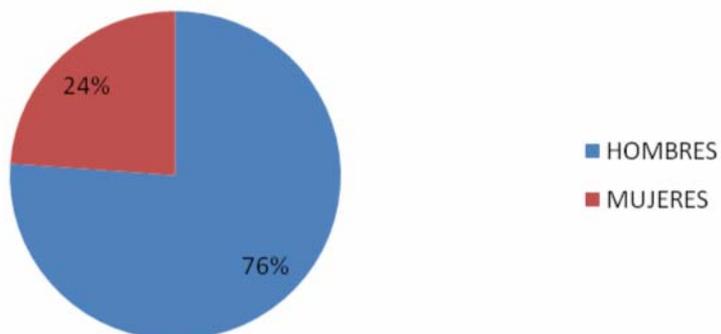
Acceso a los estudios de grado



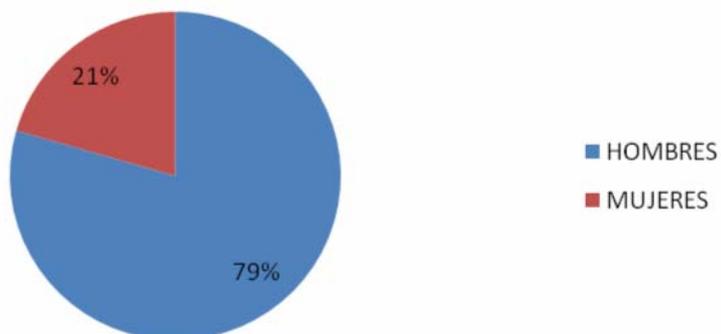
**Alumno matriculado en primer curso
Grado**



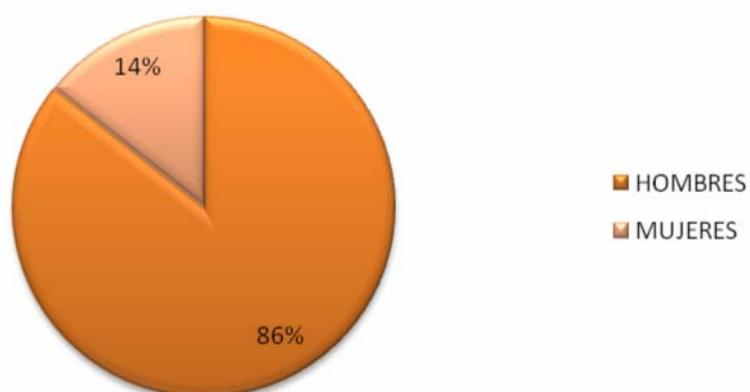
**Alumno total matriculado en
Licenciatura y Grado**



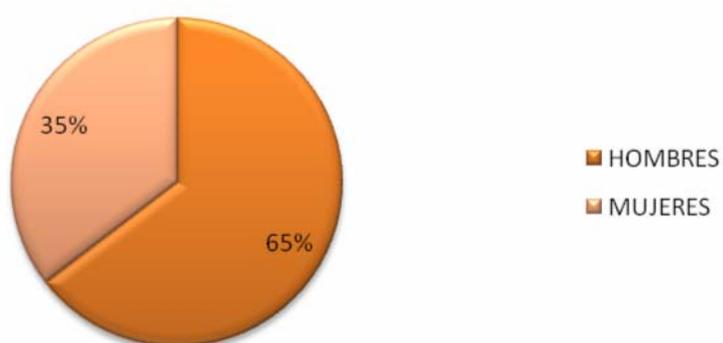
Alumnado que inició sus estudios en 2004/2005



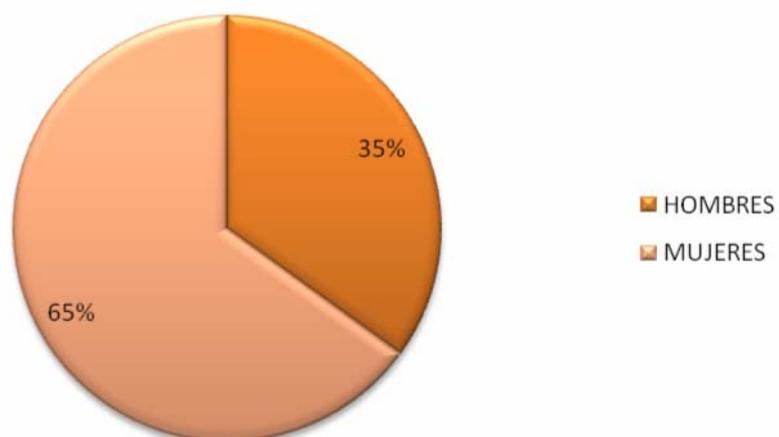
Equipo de gobierno



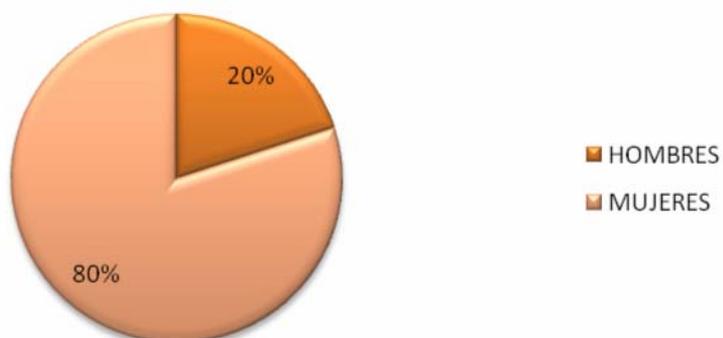
Porcentaje directo por sexo de representates del alumnado



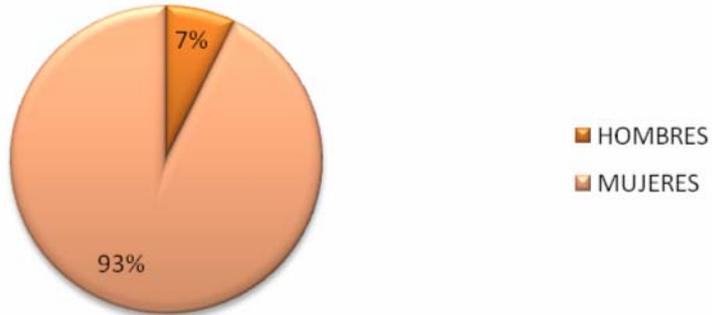
Porcentaje ponderado por sexo sobre la representación de alumnos



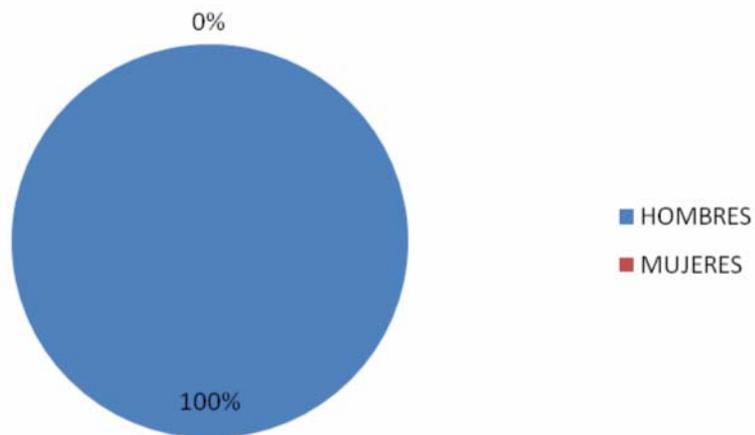
Porcentaje directo alumnado en el departamento de CC.Sociales



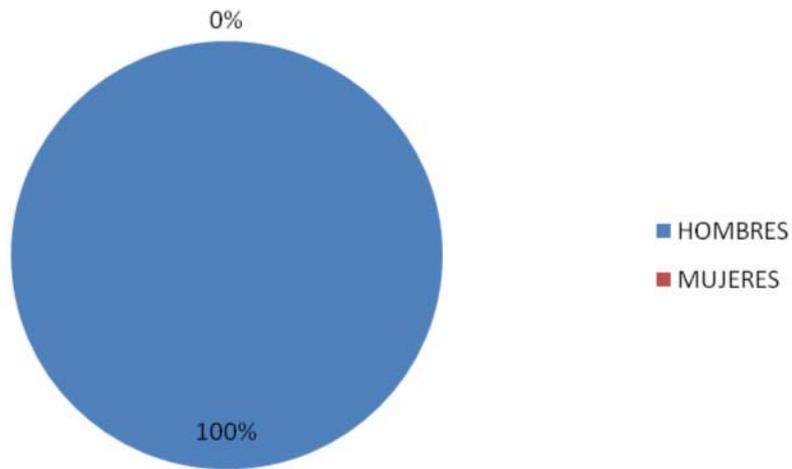
Porcentaje ponderado alumnado en departamento de CC.Sociales



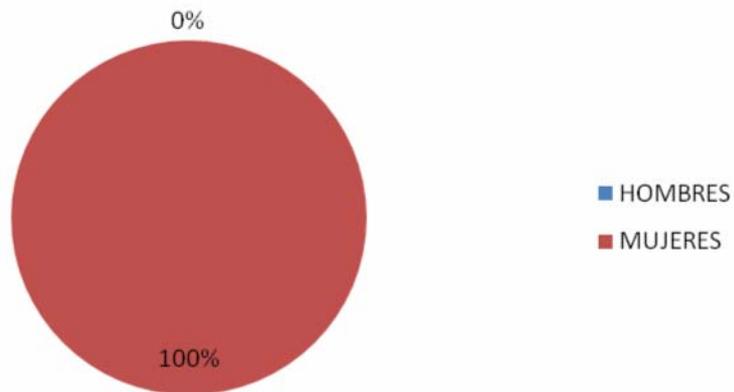
Porcentaje directo representantes del alumnado por sexo. Depart. Salud



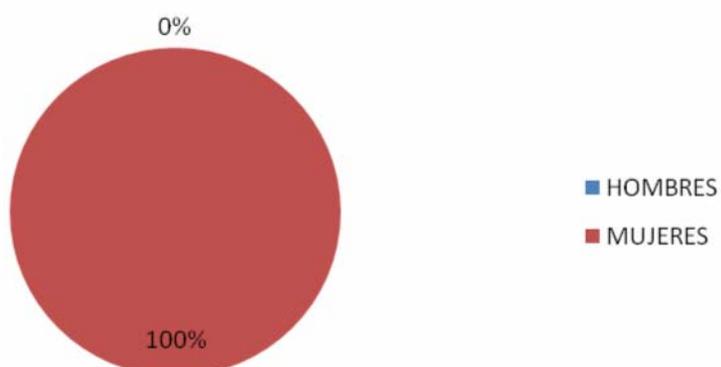
Porcentaje directo representantes del alumando por sexo. Depart. Deportes



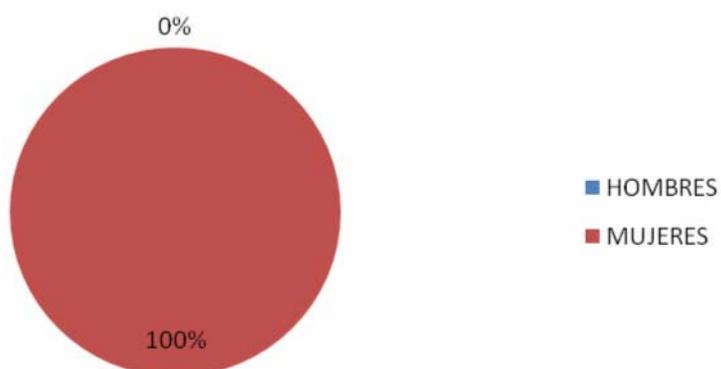
Porcentaje directo por sexo de PAS. Depart. Deportes



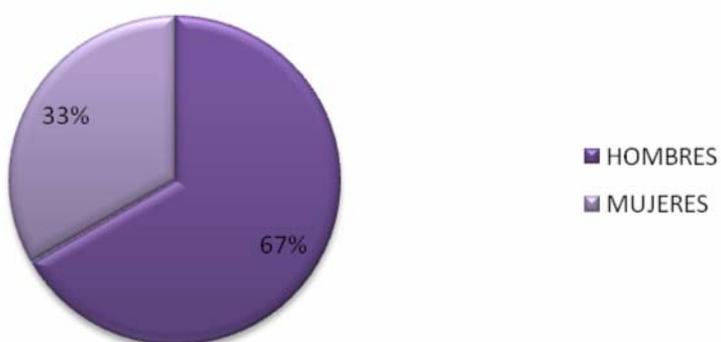
Porcentaje directo por sexo de PAS. Depart. Salud



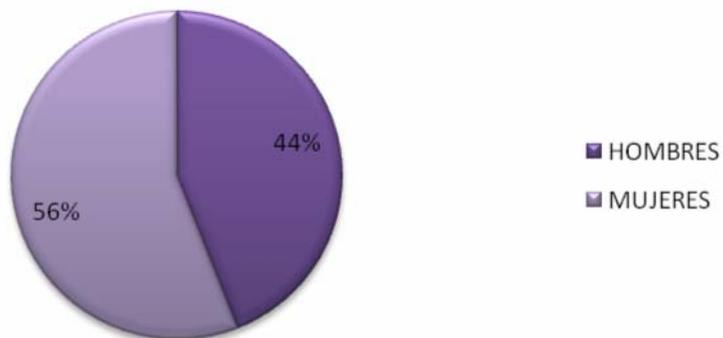
Porcentaje directo por sexo de PAS. Depart. CC. Sociales



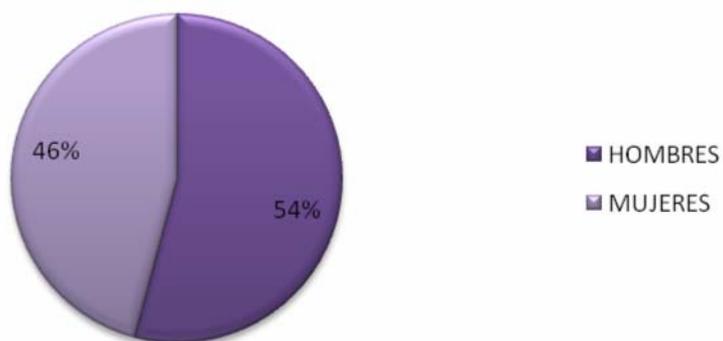
Porcentaje por sexo. PDI. Depart. Salud



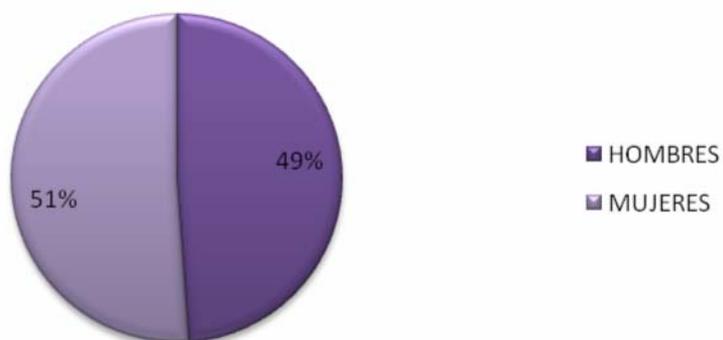
**Porcentaje ponderado por sexo. PDI.
Depart. Salud**



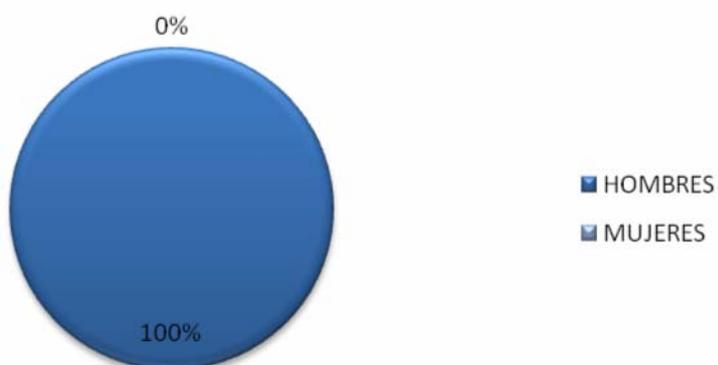
**Porcentaje ponderado por sexo. PDI.
Depart. Deportes**



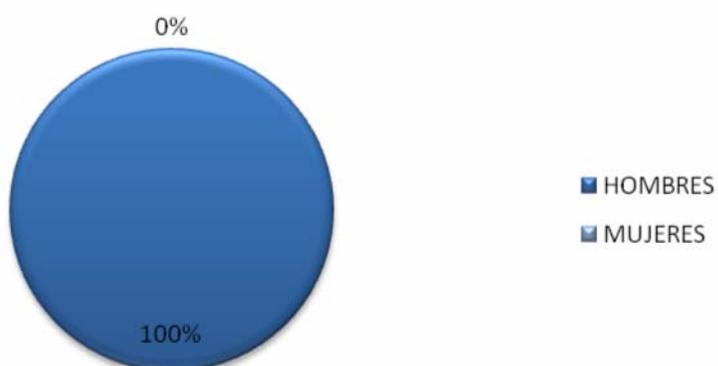
**Porcentaje ponderado por sexo. PDI.
Depart. CC. Sociales**



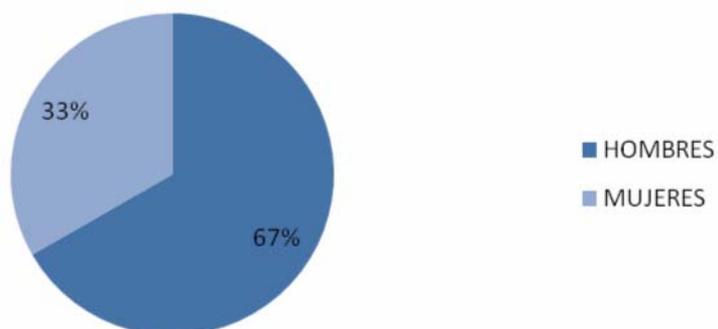
Porcentaje directo por sexo. Jefatura Depart. Salud



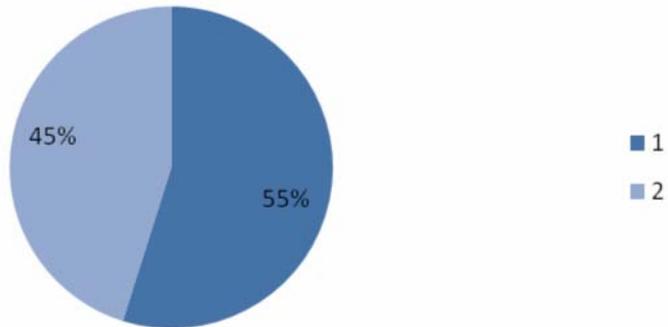
Porcentaje directo por sexo. Jefatura Depart. Deportes



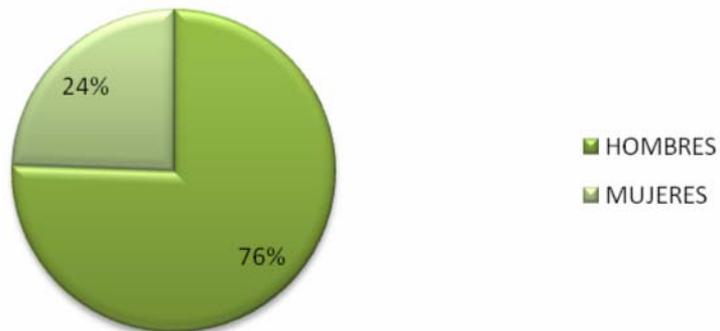
Porcentaje directo por sexo. Jefatura Depart. CC. Sociales



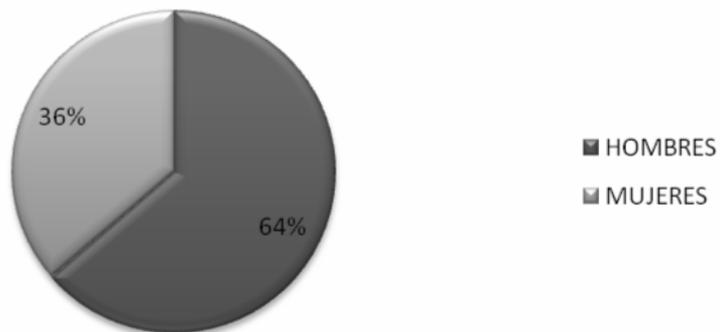
**Porcentaje ponderado por sexo.
Jefatura Depart. CC. Sociales**



**Composición por sexo. Junta de
centro**



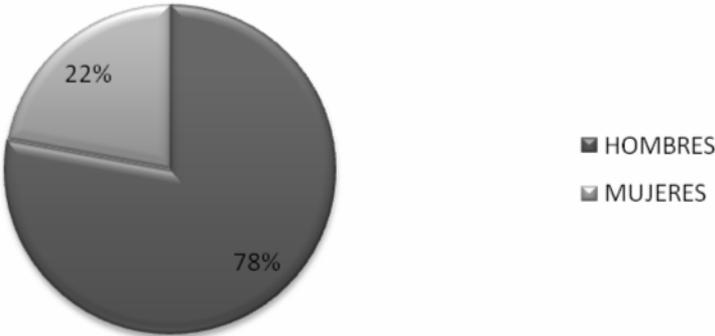
**Porcentaje directo. Composición por
sexo. Tribunales pruebas de acceso.**



Porcentaje ponderado. Composición por sexo. Tribunales pruebas de acceso



Porcentaje directo. Composición por sexo. Tribunales de tesis 2009/2010



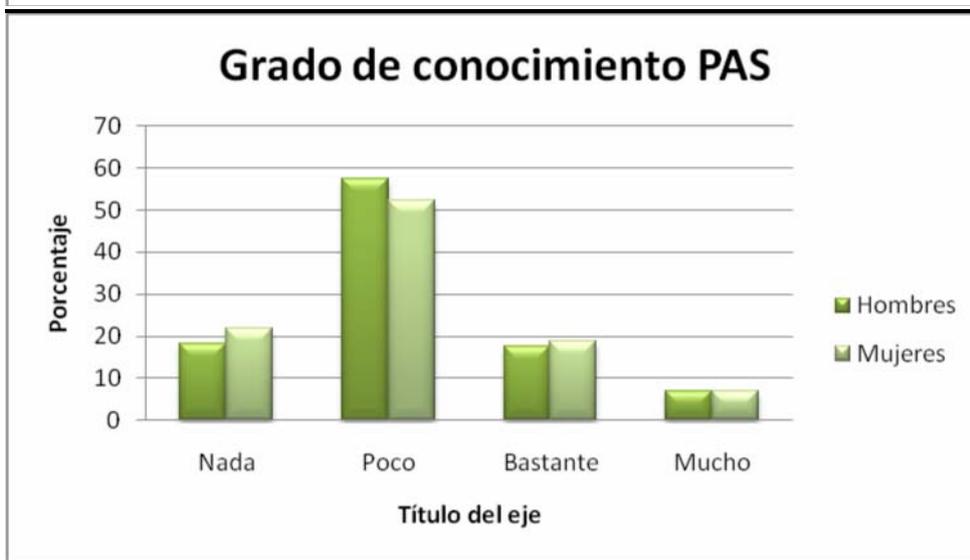
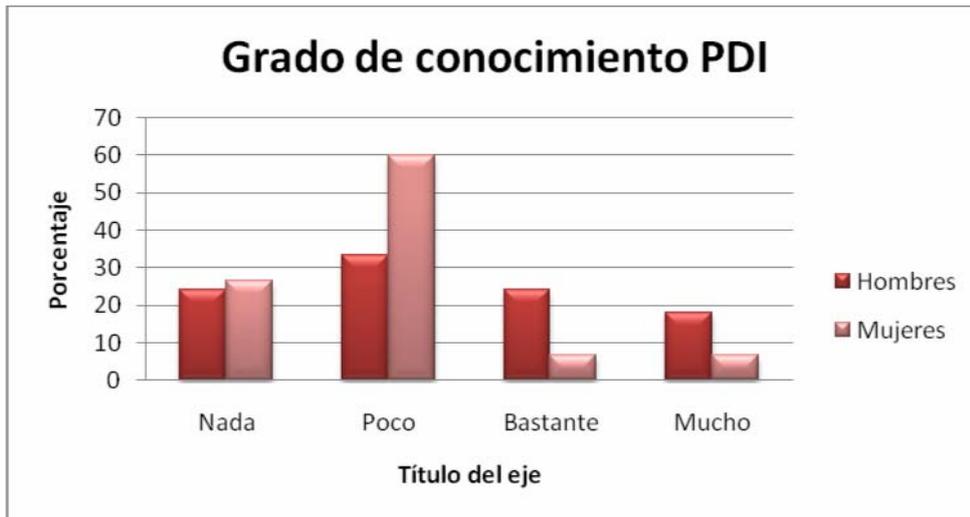
Gráficos análisis del cuestionario diferenciado por sexo y grupo

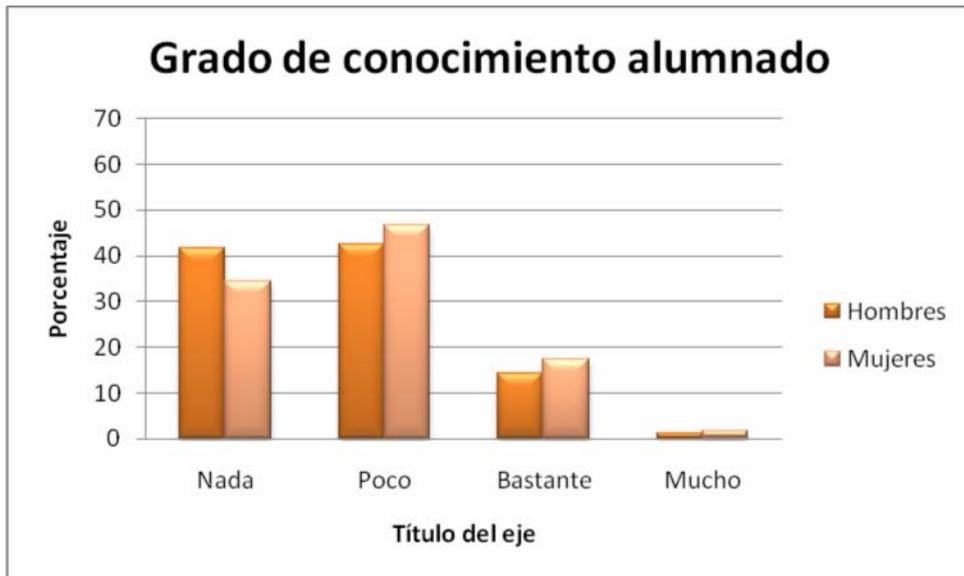
Análisis de los datos del cuestionario, diferenciado por sexo y por grupo.

Pregunta 5

Señale el grado de conocimiento que tiene de la legislación o normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres que es de aplicación en su ámbito laboral/académico.

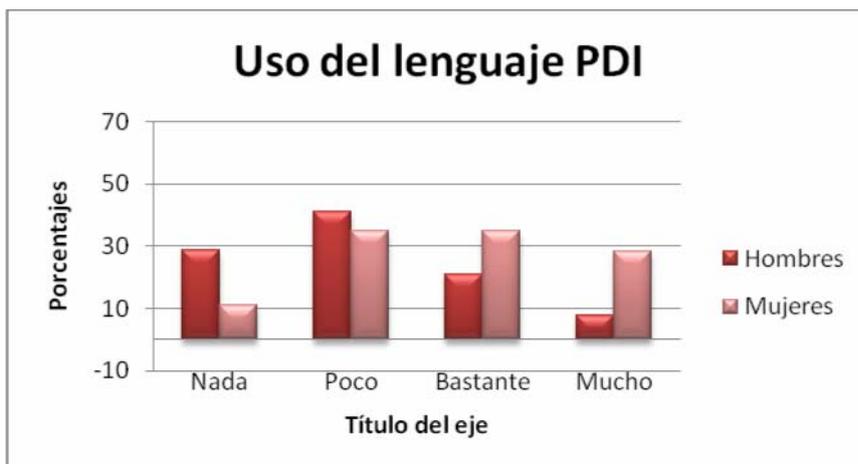
(estas respuestas son la media del análisis de las preguntas 5.1 a 5.6 incluida)

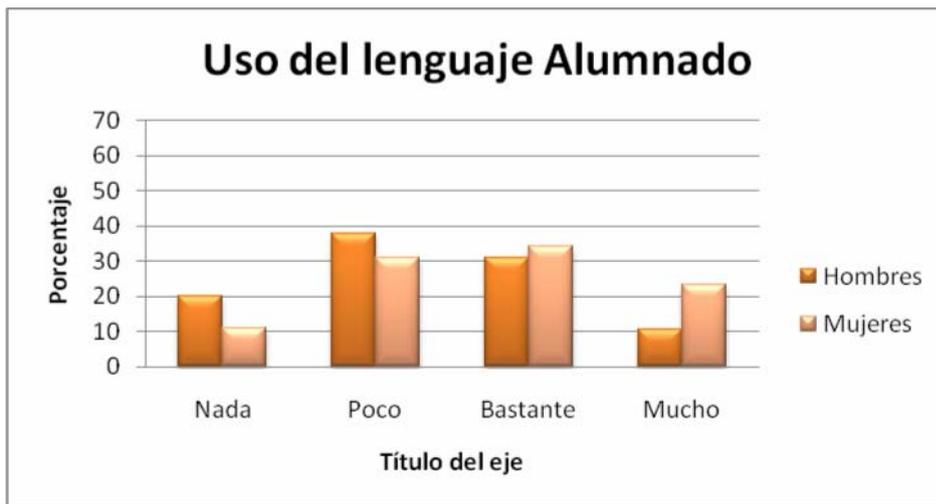




6. ¿Considera que en el lenguaje existente en su ámbito laboral/académico se producen las siguientes situaciones?

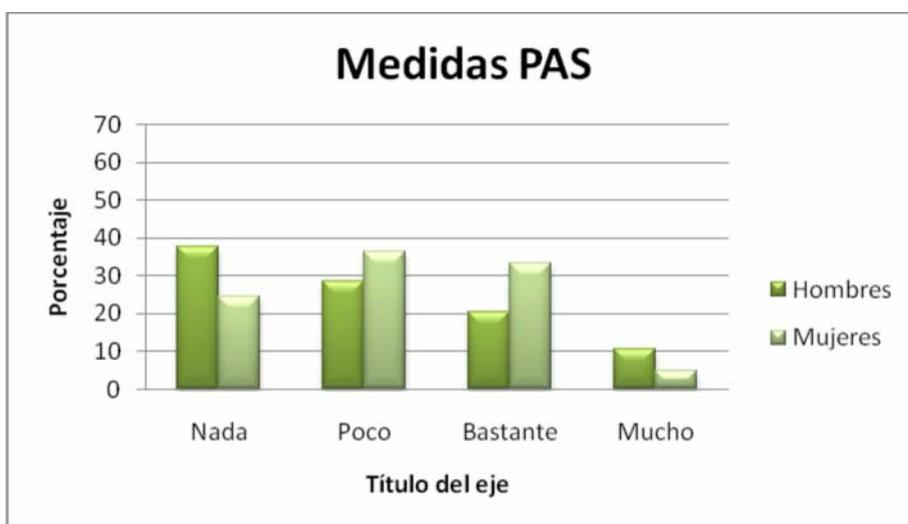
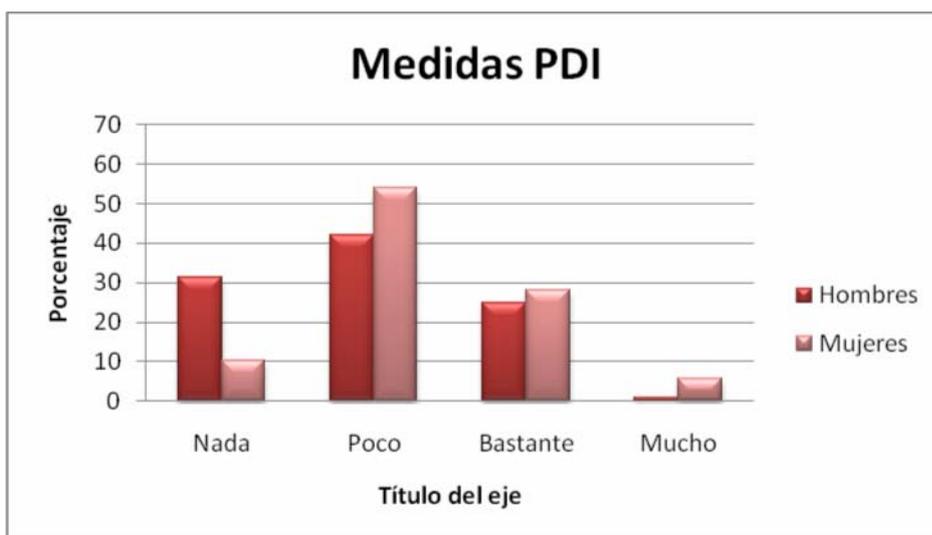
(estas respuestas son la media del análisis de las preguntas 6.1 a 6.5 incluida)





9. ¿Cree que existen medidas de acción positiva para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Facultad?

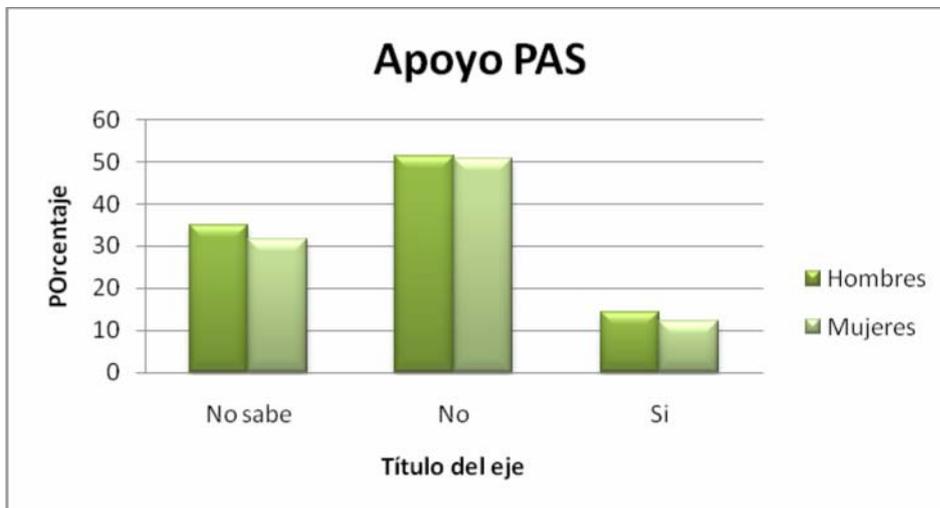
(estas respuestas son la media del análisis de las preguntas 9.1 a 9.5 incluida)

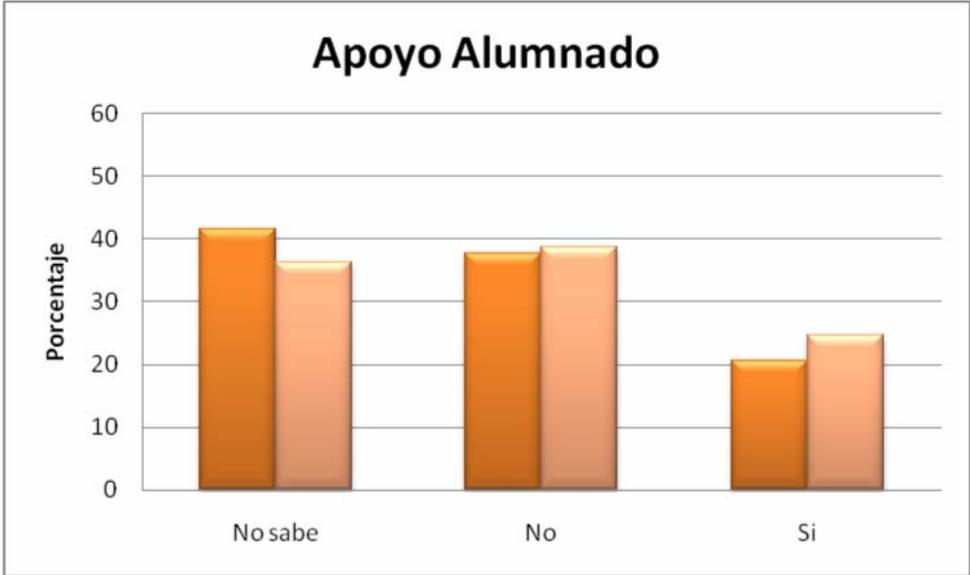




10. ¿Existen en la Facultad servicios de apoyo para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

(estas respuestas son la media del análisis de las preguntas 10.1 a 10.4 incluida)





Introducing the gender perspective into the Quality Management System of the Faculty of Physical Activity and Sport Sciences (INEF), UPM, Spain



González-Gross, M., Cañada, D., Ferro, S¹, Fuentes, F., Gómez-Lorente, J.J., Alfaro, E.
 Department of Health and Human Performance, Faculty of Physical Activity and Sport Sciences (INEF).
 Universidad Politécnica de Madrid (Spain).



INTRODUCTION

Equality between men and women is one of the key points of modern society's democratization. Although significant steps towards equal opportunities and rights have been taken within the Spanish society in the last few years, the university is still steeped in stereotypes and gender roles that keep women from full participation. At national level, several laws like "Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (2007)" are contributing to increase the awareness about this issue. With the background experience of the permanent seminar "Women and Sport" that is being carried out at our Faculty since 1990 and the opportunity of the Bologna Process that affects the whole European university system we identified the necessity to introduce corrective measures in our work environment.

AIM

To contribute to the achievement of equal opportunities between women and men in the whole university community (professors, administrative staff, students) and to implement gender equality as an action principle of the activities of the Faculty, including Bachelor and Master Programmes, trying to introduce a Positive Action Plan as a corporate strategy .

METHODS

A 15-item questionnaire was developed according to the criteria established by the European Parliament and at national level by the Spanish Ministry of Equality to evaluate the carrying out of the gender perspective into the daily life of the public institutions and universities. The questionnaire was applied to 463 participants, 389 students (69.9% females), 36 university professors (63.6% females) and 38 administrative personal (60.52% females). Descriptive statistical analysis has been performed using SPSS 18.0.

RESULTS

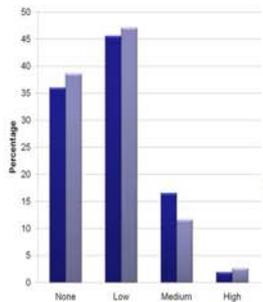


Fig1. Level of knowledge about Gender Equity Law

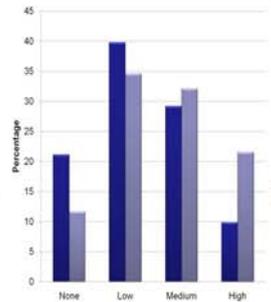


Fig2. Perception about use of sexist language at the faculty

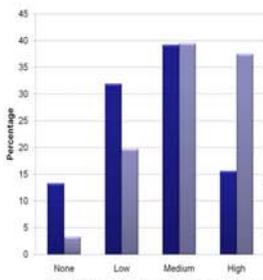


Fig3. Perception of needs of support services to conciliate and facilitate labour, personal and family welfare.

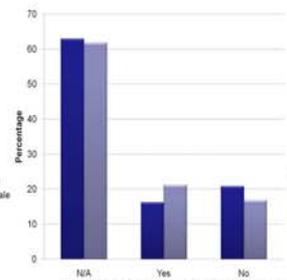


Fig4. Perception about actions to promote equal opportunities to access to high position at the institutions

CONCLUSIONS

- Low level of knowledge about specific laws related to gender aspects is observed. Training about gender equity and equal opportunities between males and females must be offered.
- The use of male language as a generic is established in daily life. Guidelines to use the language at the Faculty in non-sexist form must be established.
- Both gender, but especially females, indicate that measures must be implemented to facilitate the conciliation of work, personal and family life.
- There is a need to inform about supportive measures related to the Equal opportunities between males and females.