

**LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
(ODS): ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE PARIDAD DE GÉNERO EN LAS
UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS**

Lydia Bares López¹

Universidad de Cádiz

lydia.bares@uca.es

Miguel Blanco Canto²

Universidad de Cádiz

miguel.blanco@uca.es

Amanda Aracama González

Universidad de Cádiz

aaracamagonzalez@gmail.com

¹ Profesora sustituta interina. Departamento de Economía General. Universidad de Cádiz.

² Profesor ayudante doctor. Departamento de Economía General. Universidad de Cádiz.

Resumen

El objetivo del presente trabajo es analizar la evolución del Índice de Paridad de Género de las universidades públicas españolas durante el período comprendido entre 2011/2012 y 2017/2018. Los datos sobre el personal de las universidades públicas se han obtenido del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Los resultados muestran una evolución positiva del Índice de Paridad de Género durante el período estudiado.

Palabras clave: Universidades públicas, Índice de Paridad de Género, España, Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Achievement of Sustainable Development Goals (SDGs): Analysis of Gender Parity Index in spanish universities

Abstract

The objective of this paper is to analyze the evolution of the Gender Parity Index of Spanish public universities during the period between 2011/2012 and 2017/2018. Data on public university personnel have been obtained from the Integrated University Information System (SIIU) of the Ministry of Science, Innovation and Universities. The results show a positive evolution of the Gender Parity Index during the studied period.

Keywords: public universities, Gender Parity Index, Spain, Sustainable Development Goals

1.Introducción.

En 2015, los Jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre de Desarrollo Sostenible donde aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de aplicación universal que rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible para el 2030. La Tabla 1 muestra los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El objetivo del artículo es realizar el análisis del Índice de Paridad de Género (IPG) en las 48 universidades públicas de España, por lo que nos centraremos en el Objetivo 5 “Igualdad de género”, con el fin de establecer un ranking de las universidades con menor desigualdad en términos de personal.

Dentro del Objetivo 5, Naciones Unidas ha establecido nueve metas, de las cuales las más relacionadas con este trabajo son:

5.5. Asegurar la plena participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades.

5.C. Aprobar políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento.

La estructura de este artículo es la siguiente: tras la introducción, en la que se justifica esta investigación, en el siguiente apartado se analizan diversos conceptos básicos sobre género. La tercera sección da la revisión de la literatura. En el cuarto, se presenta la metodología. A continuación, se recogen los resultados obtenidos y finalmente las conclusiones propuestas.

2.Marco conceptual.

En primer lugar, es especialmente relevante definir algunos conceptos básicos sobre género, ya que es importante diferenciar algunos términos que suelen ser confusos en su interpretación.

El género se refiere a los roles y responsabilidades que se crean en las familias, sociedades y culturas, que por lo tanto se consideran apropiados para mujeres y hombres en una sociedad

determinada en un momento dado. Incluye expectativas sobre características, actitudes y comportamientos. Se aprenden los roles y expectativas de género. Pueden cambiar con el tiempo y variar entre diferentes sociedades, culturas y grupos. Los roles de género pueden modificarse por estatus político, clase, etnia, discapacidad, edad u otros factores. Dado que el género es una construcción social, se puede modificar y las políticas pueden tener un efecto para superar lo que podrían considerarse roles de poder inherentes (UNESCO, 2014).

La paridad de género es un concepto numérico para las mismas proporciones en representación y participación. La paridad de género (o sexo) no implica necesariamente igualdad de género. Es un paso necesario, pero no suficiente, en el camino hacia la igualdad de género (UNESCO, 2014, p. 60). No aborda la calidad, solo la cantidad de hombres y mujeres en una determinada unidad organizativa, por lo que no es una solución automática a las desigualdades que puedan existir (ONU, 2017).

La igualdad de género es el proceso de ser justo con hombres y mujeres. A menudo se deben implementar medidas específicas "para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres funcionen como iguales" (UNESCO, 2014, p. 60). La igualdad de género puede considerarse como un paso hacia la igualdad de género que reconoce los factores socioeconómicos, culturales, psicológicos, físicos y otros que hacen a cada persona diferente (UNESCO, 2013).

La igualdad de género existe cuando las mujeres y los hombres se encuentran en la misma situación y tienen las mismas condiciones, trato y oportunidades para realizar todo su potencial, los derechos humanos y para contribuir y beneficiarse del desarrollo económico, social, cultural y político. La igualdad no significa que mujeres y hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependerán de su sexo o género. La igualdad de género es, por tanto, la valoración equitativa por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre mujeres y hombres y los diferentes roles que desempeñan (UNESCO, 2014).

La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las inquietudes y experiencias de mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual, y que la desigualdad no se perpetúa. El objetivo final es lograr la igualdad de género (ECOSOC, 1997).

El análisis de género es la recopilación y análisis de información desglosada por género. Las mujeres y los hombres pueden tener diferentes experiencias, conocimientos, talentos y necesidades. El análisis de género explora estas diferencias para que las políticas y los programas puedan identificar y satisfacer las diferentes necesidades de hombres y mujeres. También facilita el uso estratégico de los conocimientos y habilidades distintivos de mujeres y hombres. Es un primer paso crucial hacia la planificación sensible al género (UNESCO, 2014).

3.Revisión de la literatura.

Desde la década de los noventa, algunos autores han realizado investigaciones en el ámbito de las universidades españolas sobre la situación de hombres y mujeres.

Sanz (1995) fue el primero en realizar el trabajo teórico a nivel nacional e internacional sobre género y la carrera profesional de los profesores universitarios.

García de León y García de Cortázar (1997) realizaron una exploración sociológica de un grupo de mujeres profesionales de élite de la sociedad española: las profesoras universitarias. En primer lugar, recopilaron datos del Consejo de Universidades y las estadísticas de los profesores universitarios permanentes. En segundo lugar, realizaron un cuestionario y una encuesta a todo el cuerpo de profesores universitarios. Finalmente, eligieron una pequeña muestra para realizar entrevistas en profundidad.

García de León y García de Cortázar (1997) analizaron la trayectoria académica de mujeres y hombres en la universidad española y su trayectoria profesional en esta institución. Específicamente, se enfocaron en describir desigualdades en trayectorias; cómo las mujeres se quedan estancadas en determinadas categorías y encuentran numerosos obstáculos a la hora de acceder a puestos que implican poder y privilegio en la universidad (como cátedras y rectores) frente a los hombres.

Grañeras (2001) mostró datos cuantitativos acompañados de comentarios de mujeres que hablan de su experiencia docente y también información histórica que permite contextualizar diferentes aportes femeninos a la educación.

García, Fresno y Andreu (2003) analizaron los datos relativos a las científicas en España, en el contexto de los datos de género disponibles en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas de España, también a nivel universitario, haciendo una comparación entre las mencionadas científicas entre sí y también con sus homólogos de la universidad.

García y Anguita (2003) revisan la investigación realizada entre 1994 y 2003 sobre la situación de mujeres y hombres en las universidades, que muestra las diferencias de presencia por disciplinas y por grupos académicos, mostrando el “fenómeno de la tijera” y la valoración del vidrio. techo en la academia, así como formular las diferentes hipótesis explicativas de las distancias de género dentro de la universidad.

Hernández, Sánchez y García-Valcárcel (2004) investigaron si existe discriminación contra la mujer, tanto en el acceso a los puestos docentes universitarios como en el desempeño de tareas profesionales y puestos de mayor responsabilidad. Pero no solo se ha tratado de detectar las desigualdades, sino también de saber cómo las perciben los propios profesionales. La conclusión final es que las mujeres aún no han logrado la plena igualdad de oportunidades para acceder a los más altos cargos académicos, de gestión y de responsabilidad en el ámbito universitario, aunque se reconoce legalmente la igualdad de ambos colectivos para ocuparlos.

Elizondo Lopetegui, Novo Arbona y Silvestre Cabrera (2010) analizaron de forma cuantitativa y cualitativa la situación entre hombres y mujeres en las universidades públicas y privadas de España, tratando de determinar qué nivel de igualdad se ha alcanzado, con el fin de realizar un “Ranking de Igualdad” de las universidades españolas. Las conclusiones a las que llegaron revelaron que, a pesar del aumento de mujeres en la universidad, este aumento se ha producido de forma desequilibrada.

Cuevas-López y Díaz-Rosas (2015) describieron la presencia de mujeres en dos de las áreas de gobierno más importantes de la universidad pública española: los rectorados y los decanatos de Facultades o direcciones de Escuelas Técnicas Superiores. Los resultados obtenidos muestran que, a pesar de los grandes avances realizados, aún queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de género.

4. Metodología.

En primer lugar, realizaremos un análisis descriptivo de la evolución del Índice de Paridad de Género en las universidades públicas de España.

Los datos del personal de las universidades públicas durante el periodo 2011/2012 y 2017/2018 se han obtenido del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y más concretamente de la Estadística de Personal Universitario. Las unidades se refieren al número de Personal Docente e Investigador del total de centros pertenecientes a Universidades públicas.

El índice de paridad de género (IPG) es un índice socioeconómico que se utiliza para analizar la igualdad de género en la educación superior. Matemáticamente se calcula como la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

$$\text{IPG} = (\text{Número de mujeres}) / (\text{Número de hombres})$$

La tasa de crecimiento porcentual es el cambio relativo en el valor de una magnitud entre dos momentos en el tiempo, generalmente expresado como un porcentaje. Se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Tasa de crecimiento} = [(M1-M0) / M0] * 100$$

5.Resultados.

En primer lugar, se presentará la evolución del Índice de Paridad de Género para el total de centros de universidades públicas en España durante el período 2011/2012 a 2017/2018.

Como se puede observar en la Figura 1, el Índice de Paridad de Género ha mostrado una tendencia positiva a lo largo del período analizado, mostrando una tasa de variación del 13,38%, lo que indica un IPG de 0,70 en el último curso académico, lo que significa que por cada hombre hay 0,70 mujeres como personal docente e investigador en las universidades públicas españolas.

En segundo lugar, analizamos la evolución y tasa de variación del IPG por comunidades autónomas.

Como se puede observar en la tabla 1, País Vasco, Castilla y León y Aragón son las comunidades autónomas que presentan mayor índice de paridad de género durante todo el período de estudio, aunque durante el periodo 2012/2013 La Rioja también alcanzó el mismo nivel que las dos últimas comunidades autónomas mencionadas.

Por otro lado, Cantabria, Extremadura y Murcia son las comunidades con menor IPG, especialmente en Cantabria donde hay una menor paridad, ya que por cada hombre hay solo 0,59 mujeres.

En cuanto a la evolución, la tendencia ha sido en general positiva, aunque en algunos años hay fluctuaciones negativas poco significativas. Es importante destacar que Murcia, siendo una de las

regiones con menor IPG, es la que ha experimentado un mayor crecimiento en toda España. Le siguen, en segundo y tercer lugar, la CA de Euskadi y Castilla y León, con tasas de variación positivas del 17,68% y 16,53%, respectivamente.

Las comunidades con menor crecimiento del IPG fueron Extremadura, Asturias y Baleares.

Finalmente, Andalucía se sitúa en el puesto 13 de 17 en cuanto a paridad de género, por lo que es necesario establecer políticas en esta región para lograr la equidad de cara a 2030.

La Tabla 3 examina el IPG a nivel universitario, para posteriormente establecer un ranking de las universidades con mayor Índice de Paridad de Género.

Según la Tabla 3, las universidades con mayor IPG son: Rovira i Virgili, UNED y Rey Juan Carlos, a excepción de las tres últimas carreras, en las que esta última ha sido sustituida por la Complutense de Madrid.

Por otro lado, las universidades con menor índice de paridad de género son las Politécnicas de Cartagena, Cataluña y Madrid.

En este sentido, cabe destacar que la Politécnica de Cartagena es la única universidad que se ubica dentro de una de las Comunidades Autónomas previamente catalogadas con menor IPG, concretamente Murcia.

Posteriormente, las universidades de Burgos, Lleida y Murcia son las que han tenido una mayor tasa de crecimiento del IPG, mientras que las que tuvieron una menor tasa fueron León, Huelva y Carlos III de Madrid.

En la tabla 4 se muestra la media del Índice de Paridad de Género del período y el ranking de las Universidades Públicas españolas según el IPG.

Las 10 primeras universidades con mayor índice de paridad de género son: UNED, Rovira i Virgili, Rey Juan Carlos, Complutense de Madrid, Barcelona, Valladolid, Zaragoza, León, País Vasco y Girona.

Dentro de Andalucía, la universidad con mayor IPG es Pablo de Olavide, que ocupa el puesto 14 con un Índice de Paridad de Género de 0,74. Sin embargo, Córdoba es la universidad andaluza con menor IPG (0,55), situándose en el puesto 41.

6.Conclusiones.

Este artículo investiga la situación de las universidades públicas españolas durante el período 11/12 al 17/18 en términos de Índice de Paridad de Género con el fin de clasificar las universidades con más igualdad de género.

Los resultados obtenidos permiten formular las siguientes conclusiones:

- 1- En términos generales, la tendencia del IPG en el total de universidades públicas es positiva, pero a pesar de todo, la igualdad de género no se cumple en el último período.
- 2- Por comunidades autónomas, las comunidades que deberían esforzarse más por reducir las desigualdades de género son Cantabria, Extremadura y Murcia. Sin embargo, Murcia mostró el mayor crecimiento en el período en GPI y Extremadura el menor, mostrando que esta región debería trabajar más en políticas de género en sus universidades.
- 3- A nivel de universidades, las que tienen menor Índice de Paridad de Género son las Politécnicas de Cartagena, Cataluña y Madrid, mientras que las que presentan menor tasa de variación han sido las Universidades de León, Huelva y Carlos III de Madrid.

- 4- Las 10 primeras universidades con mayor índice de paridad de género son: UNED, Rovira i Virgili, Rey Juan Carlos, Complutense de Madrid, Barcelona, Valladolid, Zaragoza, León, País Vasco y Girona. Todas estas instituciones están situadas en el norte y centro de España. En la región más sur de Andalucía, la universidad con mayor IPG es Pablo de Olavide, que ocupa el puesto 14.

- 5- Las universidades deben seguir implementando nuevas políticas de igualdad de género que realmente puedan lograr la igualdad de género tanto en las categorías profesionales como en los puestos de poder de las universidades (rectores y decanos).

Referencias

Cuevas-López, M. y Díaz-Rosas, F. (2015). Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23, 1-22.

ECOSOC (1997). *Agreed Conclusions 1997/2*.

Elizondo Lopetegui, A. Novo Arbona, A. y Silvestre Cabrera, M. (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

García, C. y Anguita, R. (2003). Las mujeres en los sistemas universitarios. Perspectivas actuales. En R. Anguita (Ed.), *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*. Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial, Universidad de Valladolid, pp. 39-59.

García León, M. A. y García de Cortázar, M. (1997). *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de la Universidad en España*. Opiniones y Actitudes 16. Madrid: CIS.

García León, M. A. y García de Cortázar, M. (2001). *Las académicas (profesorado universitario y género)*. Madrid: Instituto de la Mujer.

García León, M. A., Fresno, M. y Andreu, S. (2003). Las investigadoras científicas (análisis sociológico del campo científico desde la perspectiva de género). *Revista Complutense de Educación*, 14.2: 337-360.

Grañeras, M. (coord). (2001). *Las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: CIDE.

Hernández, A., Sánchez, M. C. y García-Valcárcel, A. (2004). Igualdad de oportunidades en el ejercicio de la función docente universitaria: Situación de hombres y mujeres en la Universidad del s. XXI. *Revista Educación y Pedagogía*, 40: 91-114.

Sanz, C. (1995). *Invisibilidad y presencia*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas-Dirección General de la Mujer.

UN (2017). *System-Wide Strategy on Gender Parity*, New York.

UNESCO (2013). *UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework*, Paris, UNESCO Publishing.

UNESCO (2014). *UNESCO Priority Gender Equality Action Plan, 2014-2021*, Paris, UNESCO Publishing.

Tabla 1

17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030

Nº	OBJETIVO	SIGNIFICADO
1	Fin de la pobreza	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
2	Hambre cero	Poner fin al hambre
3	Salud y bienestar	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
4	Educación de calidad	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
5	Igualdad de género	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
6	Agua limpia y saneamiento	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
7	Energía asequible y no contaminante	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna
8	Trabajo decente y desarrollo económico	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos
9	Industria, innovación e infraestructuras	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación
10	Reducción de las desigualdades	Reducir la desigualdad en y entre los países
11	Ciudades y comunidades sostenibles	Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles
12	Producción y consumo responsables	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
13	Acción por el clima	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
14	Vida submarina	Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos
15	Vida de ecosistemas terrestres	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad
16	Paz, justicia e instituciones sólidas	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas
17	Alianzas para lograr los objetivos	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Evolución del índice de paridad de género de las universidades públicas españolas por comunidades autónomas.

	11/12	13/12	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	%
Andalucía	0,59	0,59	0,6	0,61	0,62	0,64	0,65	9,64%
Aragón	0,72	0,74	0,77	0,79	0,81	0,82	0,84	15,85%
Asturias	0,64	0,64	0,65	0,65	0,67	0,66	0,67	3,69%
Islas Baleares	0,7	0,68	0,69	0,71	0,71	0,7	0,71	1,73%
Islas Canarias	0,59	0,61	0,62	0,62	0,63	0,65	0,65	9,54%
Cantabria	0,51	0,52	0,53	0,53	0,58	0,58	0,59	15,45%
Castilla-La Mancha	0,63	0,67	0,69	0,7	0,7	0,73	0,72	14,92%
Castilla y León	0,72	0,72	0,76	0,79	0,81	0,82	0,84	16,53%
Cataluña	0,63	0,65	0,66	0,69	0,69	0,7	0,71	13,35%
Comunidad valenciana	0,56	0,57	0,59	0,6	0,62	0,64	0,65	15,88%
Extremadura	0,55	0,55	0,57	0,58	0,58	0,58	0,6	9,26%
Galicia	0,63	0,65	0,66	0,68	0,67	0,68	0,71	11,77%
Madrid	0,63	0,64	0,65	0,66	0,67	0,68	0,7	11,76%
Murcia	0,51	0,54	0,58	0,58	0,61	0,62	0,64	25,27%
Navarra	0,64	0,64	0,68	0,73	0,68	0,69	0,74	14,97%
país Vasco	0,72	0,74	0,75	0,78	0,8	0,83	0,85	17,68%
La Rioja	0,71	0,72	0,75	0,72	0,74	0,8	0,83	15,84%

Fuente: Elaboración propia a partir del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

Tabla 3

Evolución del Índice de Paridad de Género de las 48 universidades públicas españolas.

	11/12	13/12	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	%
A Coruña	0,58	0,59	0,59	0,61	0,62	0,64	0,65	13,63%
Alcalá	0,64	0,67	0,69	0,69	0,69	0,71	0,74	15,65%
Alicante	0,54	0,56	0,59	0,60	0,61	0,63	0,66	21,40%
Almería	0,59	0,64	0,64	0,67	0,71	0,69	0,73	24,20%
Autónoma de Barcelona	0,67	0,73	0,74	0,76	0,76	0,74	0,77	14,90%
Autónoma de Madrid	0,70	0,71	0,70	0,73	0,75	0,75	0,76	9,00%
Barcelona	0,78	0,80	0,81	0,83	0,82	0,84	0,84	7,48%
Burgos	0,61	0,64	0,69	0,75	0,80	0,82	0,81	33,63%
Cádiz	0,55	0,58	0,59	0,61	0,61	0,66	0,64	16,02%
Cantabria	0,51	0,52	0,53	0,53	0,58	0,58	0,59	15,45%
Carlos III de Madrid	0,48	0,48	0,47	0,45	0,46	0,46	0,48	0,14%
Castilla-La Mancha	0,63	0,67	0,69	0,70	0,70	0,73	0,72	14,92%
Complutense de Madrid	0,80	0,81	0,83	0,85	0,87	0,87	0,88	10,45%
Córdoba	0,52	0,53	0,54	0,55	0,56	0,57	0,61	17,14%
Extremadura	0,55	0,55	0,57	0,58	0,58	0,58	0,60	9,26%
Girona	0,71	0,79	0,78	0,78	0,78	0,79	0,83	17,47%
Granada	0,57	0,57	0,58	0,59	0,59	0,62	0,63	11,08%
Huelva	0,69	0,68	0,69	0,66	0,65	0,67	0,70	0,79%
Islas Baleares	0,70	0,68	0,69	0,71	0,71	0,70	0,71	1,73%
Jaén	0,60	0,63	0,62	0,62	0,64	0,65	0,68	12,71%
Jaume I de Castellón	0,67	0,72	0,72	0,71	0,77	0,79	0,83	23,20%
La Laguna	0,64	0,65	0,66	0,66	0,67	0,66	0,66	3,58%
La Rioja	0,71	0,72	0,75	0,72	0,74	0,80	0,83	15,84%
Las Palmas de Gran Canaria	0,54	0,56	0,58	0,59	0,59	0,64	0,63	16,79%
León	0,77	0,77	0,81	0,79	0,78	0,78	0,78	1,30%
Lleida	0,65	0,66	0,65	0,70	0,71	0,77	0,83	28,01%
Málaga	0,57	0,58	0,59	0,60	0,62	0,62	0,63	10,67%
Miguel Hernández de Elche	0,50	0,51	0,55	0,56	0,58	0,58	0,60	20,01%
Murcia	0,59	0,63	0,68	0,68	0,71	0,73	0,74	24,99%
Oviedo	0,64	0,64	0,65	0,65	0,67	0,66	0,67	3,69%
Pablo de Olavide	0,70	0,70	0,74	0,74	0,77	0,74	0,79	13,30%
País Vasco	0,72	0,74	0,75	0,78	0,80	0,83	0,85	17,68%
Politécnica de Cartagena	0,25	0,24	0,26	0,28	0,28	0,29	0,30	20,81%
Politécnica de Cataluña	0,32	0,32	0,31	0,32	0,33	0,33	0,34	7,24%
Politécnica de Madrid	0,32	0,32	0,33	0,34	0,35	0,36	0,36	14,39%
Politécnica de Valencia	0,40	0,41	0,42	0,42	0,43	0,44	0,45	13,15%
Pompeu Fabra	0,52	0,46	0,47	0,56	0,56	0,55	0,56	9,13%
Pública de Navarra	0,64	0,64	0,68	0,73	0,68	0,69	0,74	14,97%
Rey Juan Carlos	0,84	0,93	0,94	0,91	0,86	0,86	0,85	1,59%
Rovira i Virgili	0,81	0,81	0,90	0,93	0,93	0,95	0,97	19,35%
Salamanca	0,71	0,73	0,75	0,77	0,79	0,81	0,83	18,11%
Santiago de Compostela	0,66	0,69	0,69	0,70	0,72	0,72	0,75	14,02%
Sevilla	0,57	0,57	0,59	0,60	0,62	0,63	0,64	11,94%
UNED	0,88	0,88	0,91	0,92	0,90	0,90	0,94	7,11%
Valencia	0,70	0,70	0,70	0,72	0,74	0,76	0,77	9,83%
Valladolid	0,74	0,73	0,79	0,81	0,83	0,84	0,87	16,81%
Vigo	0,65	0,67	0,70	0,70	0,67	0,68	0,70	7,74%
Zaragoza	0,72	0,74	0,77	0,79	0,81	0,82	0,84	15,85%

Fuente: Elaboración propia del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

Tabla 4

Ranking del Índice de Paridad de Género de las 48 universidades públicas españolas.

	Promedio de GPI	Clasificación
UNED	0,90	1
Rovira i Virgili	0,90	2
Rey Juan Carlos	0,89	3
Complutense de Madrid	0,84	4
Barcelona	0,82	5
Valladolid	0,80	6
Zaragoza	0,78	7
León	0,78	8
País Vasco	0,78	9
Girona	0,78	10
Salamanca	0,77	11
La Rioja	0,75	12
Jaume I de Castellón	0,74	13
Pablo de Olavide	0,74	14
Autónoma de Barcelona	0,74	15
Burgos	0,73	16
Autónoma de Madrid	0,73	17
Valencia	0,73	18
Lleida	0,71	19
Santiago de Compostela	0,70	20
Islas Baleares	0,70	21
Alcalá	0,69	22
Castilla-La Mancha	0,69	23
Publica de Navarra	0,68	24
Murcia	0,68	25
Vigo	0,68	26
Huelva	0,68	27
Almería	0,67	28
La Laguna	0,66	29
Oviedo	0,65	30
Jaén	0,63	31
A Coruña	0,61	32
Cádiz	0,60	33
Málaga	0,60	34
Sevilla	0,60	35
Alicante	0,60	36
Granada	0,59	37
Las Palmas de Gran Canaria	0,59	38
Extremadura	0,57	39

Miguel Hernández de Elche	0,55	40
Córdoba	0,55	41
Cantabria	0,55	42
Pompeu Fabra	0,53	43
Carlos III de Madrid	0,47	44
Politécnica de Valencia	0,42	45
Politécnica de Madrid	0,34	46
Politécnica de Cataluña	0,32	47
Politécnica de Cartagena	0,27	48