

## **CONCLUSIONES FINALES DEL X ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD ESPAÑOLAS**

Organizado por las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas andaluzas, el 31 de mayo y 1 de Junio se celebró en Córdoba el **X Encuentro de Unidades de Igualdad Españolas**.

Asistieron 80 representantes de 40 universidades españolas. Con esta reunión anual se pretende consolidar y reforzar la comunicación para el intercambio de reflexiones, estrategias y buenas prácticas entre los órganos universitarios encargados de velar y garantizar la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se trata de analizar y elaborar, desde una mirada conjunta, propuestas para erradicar las pervivencias machistas, discriminatorias y desigualitarias que perviven existen en nuestras instituciones.

### **OBJETIVOS**

1. Reflexionar en torno al impacto y proyección de futuro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando se cumple una década desde su implantación.
2. Analizar desde el género las perspectivas académicas y profesionales en el ámbito universitario y articular medidas para caminar hacia el equilibrio.
3. Presentar las estrategias que se articulan en las distintas Universidades para la promoción de la igualdad, generando el debate, el intercambio de ideas y el enriquecimiento fruto de las experiencias compartidas.
4. Detectar las situaciones de desigualdad que aún perviven en las comunidades universitarias y que han derivado o pueden evolucionar hacia casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, para avanzar en la articulación de medidas de acción efectiva que garanticen su detección y erradicación.
5. Estudiar las normativas y convocatorias públicas universitarias tomando como herramienta de análisis la representación equilibrada y el impacto de género.

Las conferencias plenarias corrieron a cargo de Bibina Aído, representante de ONU Mujeres, que analizó la situación actual tras “Diez años de la ley de igualdad” y de Yolanda Domínguez, artista visual, que mostró la inexcusable necesidad de “Cambiar las imágenes para cambiar el mundo”.

El trabajo de la tarde se orientó al debate organizado en cuatro grupos. Cada uno comenzó con una conferencia introductoria para continuar con la discusión y las conclusiones.

Al finalizar el encuentro, en la mesa final de conclusiones, se leyó el Manifiesto consensuado por todas las universidades asistentes y se propuso la sede del próximo encuentro, que será acogida por la universidad de La Coruña.

EN DICHO MANIFIESTO LAS UNIVERSIDADES MOSTRARON SU REPULSA MÁS ENÉRGICA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN TODAS SUS MANIFESTACIONES.

En cuanto a las conclusiones, señalamos algunos de los puntos objeto de debate. El grupo 1 se ocupó de analizar la “División de género del trabajo en las universidades públicas” y, en este sentido, propuso revisar con perspectiva de género las solicitudes y las concesiones de los contratos predoctorales y postdoctorales, y reivindicar una estructura mínima de gestión con personal técnico superior especializado en igualdad para las Unidades de Igualdad, recogida en la Relación de Puestos de Trabajo, y un presupuesto que asegure el cumplimiento de sus funciones.

En el grupo 2, el debate versó sobre “Estrategias de promoción de la igualdad en la comunidad universitaria”. Se analizaron las desigualdades de género, tanto estructurales como culturales, en docencia, investigación, gestión y relaciones laborales. En cuanto a las propuestas, se destacó la importancia de la participación e implicación en la puesta en práctica de los planes de igualdad, así como en la construcción de sistemas de información, diagnóstico y evaluación que contribuyan a conseguir la igualdad real, para lo que es imprescindible contar con apoyo institucional y con recursos económicos y humanos.

El grupo 3 orientó el debate hacia el tema de la “Desigualdad y acoso en la universidad”. Las conclusiones centraron el interés en la necesidad de que las universidades muestren tolerancia cero hacia el acoso sexual y por razón de sexo, que ofrezcan una respuesta integral ante los casos de acoso, con atención psicológica y asesoramiento jurídico, así como entender que los cambios sociales recientes albergan diferentes manifestaciones de la desigualdad, enraizadas en el género.

Por último, el grupo 4 debatió sobre “La perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias” y destacó la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las definiciones de los méritos y su valoración, exigir que las comisiones de valoración y selección sean paritarias y potenciar la presencia de las unidades de igualdad en los órganos de gobierno.

Incluyo la nota de prensa del Gabinete de prensa de la UCO el día de la inauguración.

Miércoles, 31 de Mayo de 2017 15:21

## La Universidad española analiza en Córdoba sus políticas de igualdad

G.C. - R.A.

<http://www.uco.es/servicios/comunicacion/actualidad/noticias/item/123970-la-universidad-esp%C3%B1ola-analiza-en-c%C3%B3rdoba-sus-pol%C3%ADticas-de-igualdad>

## CONCLUSIONES GRUPO 1

Con una conferencia introductoria sobre “División de género del trabajo en las universidades públicas”, Cecilia Castaño, catedrática de Economía Aplicada de la UCM, analizó el contexto actual de los obstáculos con los que se enfrenta la igualdad real en el seno de las universidades españolas a través diversos puntos de observación:

- Internacionalización y globalización de las universidades.
- Nueva gestión pública.
- Mercantilización de la Educación Superior.
- Capitalismo académico.
- Conocimiento aplicado y orientado a la competitividad del tejido empresarial.
- Estudiante identificado con un cliente.
- Cultura del control empresarial.
- El sistema Bolonia repercute en la misma tendencia.
- Ranking (universidades de élite / academias).
- Análisis de género de la distribución en los puestos de responsabilidad académica.

Como consecuencia de este análisis ofreció conclusiones que revelan que, pese a que existe una tendencia a la representación equilibrada, sin embargo, nos encontramos aún con múltiples barreras:

- Segregación horizontal-vertical por género de los Vicerrectorados.
- Feminizadas las funciones denominadas “*Pastoral care*”, “*Institutional Housekeeping*” o “*Academic Housekeeping*”.
- Masculinizadas las funciones de innovación, investigación, transferencia, relación con las empresas, profesorado, infraestructuras, tecnologías y ordenación académica.
- Áreas estratégicas gratificantes con poder interno y externo con predominio de hombres.
- Áreas “incómodas” y de escasa proyección profesional, con predominio de mujeres (concepto de “precipicios de cristal”).
- Las competencias en igualdad constituyen un trabajo invisible, sin recursos ni reconocimiento, equiparable al “espacio doméstico” en la universidad.

Tras el trabajo de análisis y reflexión realizado, se plantean las siguientes propuestas:

- Rechazar la mercantilización de las universidades.
- Valorar positivamente la creación del Grupo de trabajo de Igualdad en la Sectorial de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de la CRUE.
- Reivindicar una Sectorial de Igualdad.

- Revisar los criterios de la ANECA relacionados con la gestión administrativa y académica y con la docencia (sexenios).
- Solicitar la presencia de personal experto en igualdad y género en las comisiones de evaluación.
- Revisión de los baremos desde una perspectiva de género para las plazas de profesorado.
- Inclusión de contenidos en materia de igualdad de género en los temarios de las convocatorias de acceso al empleo en la universidad.
- Revisión de los criterios de la CNEAI con una perspectiva de género.
- Recuperar la convocatoria del Instituto de la Mujer para proyectos de investigación.
- Analizar con perspectiva de género las solicitudes y las concesiones de los contratos predoctorales y postdoctorales.
- Reivindicar una estructura mínima de gestión con personal técnico superior especializado en igualdad para las Unidades de Igualdad, recogida en la Relación de Puestos de Trabajo, y un presupuesto que asegure el cumplimiento de sus funciones.
- Actualización bianual del documento con las medidas de conciliación adoptadas por las universidades

## CONCLUSIONES

### GRUPO 2

A partir de la conferencia de Sara Clavero, profesora del *Queen's University Belfast*, sobre "Estrategias de promoción de la igualdad en la comunidad universitaria", se plantearon dos tipos de desigualdades de género en la universidad:

- 1) Estructurales (segregación vertical y horizontal; desigualdades en la toma de decisiones).
- 2) Culturales (estereotipos y sesgos de género en docencia, investigación, gestión y relaciones laborales).

La introducción de nuevas reglas formales (estructurales) no implica, necesariamente, un cambio institucional. Por ello, es crucial trabajar sobre las reglas informales (culturales), puesto que son las que facilitan o dificultan el cambio. Para entender el cambio institucional y las resistencias al cambio, uno de los mayores retos consiste en identificar las normas informales de género que rigen una organización. Estas reglas formales (estructuras) e informales (cultura) se trabajan y modifican a través de los planes de igualdad.

Por tanto, ante la pregunta sobre las claves del éxito de un plan de igualdad, se llegó a las siguientes conclusiones:

#### 1) PARTICIPACIÓN

Es muy importante que todos los sectores de la comunidad universitaria participen en todas las fases del proceso de un plan (diseño, implementación, seguimiento y evaluación) y que la representación sea por centros y estamentos. Cabe tener en cuenta las siguientes pautas:

- a. Habría que asegurarse la presencia de personas expertas de la propia universidad (por ejemplo, quienes están en los seminarios de estudios de la mujer).
- b. Es importante contar con una RED de igualdad dentro de la propia universidad, es decir, con personas de referencia en cada centro/servicio, que facilite la coordinación de actividades, implementación del plan, evaluación del mismo, etc. Esta red no tiene que formar parte de la comisión de diseño y seguimiento del plan, sino existir en paralelo.
- c. Otro punto importante es la evaluación y el seguimiento del Plan. Sin menoscabo de que se pueda evaluar externamente (lo cual también es recomendable), la evaluación ha de ser interna, pues en sí misma constituye un motor de cambio de la institución.
- d. Asimismo, sería muy conveniente contar con criterios de evaluación "externos" que permitan realizar una evaluación "objetiva" de cómo están las universidades respecto a la igualdad, en comparación de

unas con otras, tanto a nivel nacional como internacional (sirvan como ejemplo las europeas).

## 2) LIDERAZGO INSTITUCIONAL

Los órganos de gobierno y gestión/administración deben estar representados/presentes en las diferentes comisiones que trabajen sobre el plan. Han de implicar al equipo de gobierno en su conjunto. Cada miembro se situará en distintas comisiones de elaboración y seguimiento del plan, según le incumba a sus competencias y funciones.

## 3) SISTEMAS DE INFORMACIÓN

- a. Es necesario que los datos que se refieran a personas estén TODOS desagregados por sexo.
- b. Además de hacer un estudio diagnóstico en la universidad, a nivel general, deben mirarse los resultados por centros, porque suele haber diferencias importantes que posteriormente afectarán a las medidas que se tomen en cada uno de ellos.
- c. Sería importante e interesante que existiera un sistema de información común a todas las universidades, para poder hacer comparaciones.
- d. Es necesario que el diagnóstico no se quede en un ámbito cuantitativo, sino que se haga también un estudio cualitativo de la parte cultural. El análisis no debe limitarse al terreno estructural.

## 4) RECURSOS SUFICIENTES

- a. Dotación de estructuras con recursos humanos suficientes, así como recursos físicos y económicos.
- b. Dado que 'suficientes' es un adjetivo de significado subjetivo, se solicita que desde la CRUE (desde la sectorial de Sostenibilidad, que tiene a partir de ahora un grupo de trabajo de Igualdad) se establezcan unos mínimos recomendados para todas las universidades (en referencia a los recursos).
- c. Potenciar la RUIGE: finalmente el Centre Dolors Piera de la U. de Lleida vuelve a hacerse cargo, un año más, de poner en marcha la plataforma y la red.

## 5) OBJETIVOS/METAS/ACCIONES Y PRESENCIA DE RESPONSABLES CLAROS

- a. Cuando se indican las personas "responsables" de los diferentes objetivos del Plan, resulta conveniente poner solo a una persona, perteneciente al equipo de gobierno. Esa persona ya se encargará de "delegar" en quien tenga que hacerlo para que se cumplan sus encomiendas. Pero a fin de cuentas, a quien la comisión pedirá que rinda cuentas es a él o ella. Se previene así la difusión de responsabilidades.

## OBSTÁCULOS Y RESISTENCIAS MÁS FRECUENTES EN EL TRABAJO POR LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

- Neosexismo: idea de que la igualdad ya se ha conseguido y, por tanto, todas las medidas que se lleven a cabo son generadoras de mayor desigualdad.
- La falta de medidas correctoras para el CV de aquellas personas que se dedican al cuidado de otras personas y que tienen un parón en su vida académica (sirvan como ejemplos los casos de maternidad/paternidad, cuidado de ascendentes, enfermos, mayores, etc.).
- Falta de apoyo por parte de los órganos de gobierno de las universidades: si bien no suelen poner inconvenientes cuando se trata de hacer “actividades” de sensibilización, promoción, formación, etc., los problemas aparecen cuando lo que se trata de modificar son cuestiones estructurales que implican un cambio en la forma de funcionamiento de la universidad. La resistencia es muy fuerte en estos casos.
- Escasez e insuficiencia de recursos (las unidades, por lo general, están muy mal dotadas respecto a recursos humanos y, en algunos casos, también económicos).
- Falta de colaboración y compromiso a nivel individual: al ser tareas “gratuitas”, que no tienen recompensa o compensación, las personas no se comprometen.

## OTRAS PROPUESTAS PARA MEJORAR LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

- Trabajar de cerca con RRHH.
- Las medidas que no se refieren a cuestiones laborales, sino a sensibilización, formación y las herramientas, deben estar en el PLAN ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD, no exclusivamente en un Plan de Igualdad.
- Fomentar la participación en cursos de formación. Por ejemplo, hacer horas de compensación con cursos, no con trabajo extra (PAS).
- Fomentar la participación del PDI en cursos de Igualdad (como podría ser alguno sobre el lenguaje inclusivo para dirigir TFGs).
- Crear implicación de los centros por medio de la existencia de una persona de referencia o una comisión.
- Uso de incentivos (*Athena Swan*, como ejemplo de buenas prácticas).

## SUGERENCIAS DE ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN LA UNIVERSIDAD DE REINO UNIDO (*BELFASTL QUEEN'S UNIVERSITY*), COMO EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS.

- Visibilidad de las mujeres en toda la publicidad de la universidad (web, *newsletters*, redes sociales etc.).
- Paridad (50-50) entre profesorado, personal investigador invitado (conferenciantes, docentes, visitantes, etc.).
- Análisis anual del modelo de asignación de la carga de trabajo para identificar diferencias de género.
- Todas las reuniones de la universidad tienen lugar entre las 10h-14 h.

- Cuatrimestre de investigación (no docencia) para el profesorado que retorna de una baja por maternidad/paternidad o cuidados.
- En caso de que ninguna mujer haya sido preseleccionada para una entrevista de trabajo, se vuelve a revisar la lista de candidatos y candidatas para preseleccionar a la mujer con el mejor CV.
- Todo el personal docente de la universidad debe asistir a cursos sobre sesgos inconscientes de género.
- Revisión de notas de estudiantes cada curso académico para identificar diferencias de género.
- Revisión de las bibliografías incluidas en todas las asignaturas ofrecidas por la universidad.

## CONCLUSIONES GRUPO 3

Con una conferencia introductoria sobre “Desigualdad y acoso en la universidad”, la profesora María Acale, catedrática de Derecho Penal de la UCA, introdujo la reflexión del grupo de trabajo en torno al análisis sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la universidad, con las siguientes conclusiones:

- Las universidades deben reconocer que en su seno existen casos de acoso frente a los cuales deben mostrar tolerancia cero.
- Las universidades deben contar con instrumentos para abordar los casos de acoso, por razón de género y sexual, que deben coordinarse con el resto de herramientas dirigidas a actuar sobre otros casos de acoso debido a la interseccionalidad.
- Las universidades deben crear una red de personas formadas, adaptada al contexto de actuación (campus, centros...), con el objetivo de informar y asesorar en proximidad a las víctimas de acoso.
- Aunque las Unidades de Igualdad surgen al amparo de la LOI 3/2007, y se centran originariamente en la Igualdad entre mujeres y hombres, los cambios sociales y las diferentes manifestaciones de la desigualdad enraizadas en el género aconsejan que se analicen las funciones y actuaciones futuras desarrolladas desde las Unidades.
- En los casos necesarios deberán adoptarse MEDIDAS CAUTELARES por los cauces establecidos, que no incidan de manera negativa sobre la víctima, y que se mantengan durante el tiempo que sean necesarias, con independencia de las circunstancias del caso.
- Las universidades deberían articular las medidas necesarias para dar una respuesta integral ante los casos de acoso, que conlleven atención psicológica y asesoramiento jurídico.
- Las universidades deben iniciar actuaciones, formales o informales, ante el conocimiento de indicios de acoso, con independencia de que en ese momento la víctima haya o no denunciado.
- El conjunto de las universidades españolas deben adoptar las medidas oportunas para que se pueda materializar el traslado entre universidades de las víctimas de violencia de género y acoso que lo necesiten.

## CONCLUSIONES

### GRUPO 4

A partir de la conferencia “La perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias”, impartida por de Julio González García, catedrático de Derecho Administrativo de la UCM, se reflexionó sobre situaciones actuales generadoras de desigualdad en el seno de las universidades españolas.

Tras un breve análisis estadístico de la situación del PAS y PDI en las universidades, comenzamos el análisis de la problemática de estos estamentos en su acceso al empleo público universitario. Existe un problema de género muy considerable, no tanto en el número de personas sino en el ámbito cualitativo de la posición que ocupan.

El grupo de trabajo centró su análisis en la magnitud del problema y las diferencias cualitativas que existen entre géneros en el PDI. Asimismo, se reflexionó acerca de qué medidas adoptar, medidas que tienen su marco en la interpretación integrada de la Ley Orgánica de Universidades, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Igualdad.

A partir de la realización de un recorrido por las distintas fases del proceso de selección del profesorado (acreditación, convocatoria de las plazas y concurso), llegamos a la conclusión de que se podrían tomar medidas concretas para paliar esta situación de desigualdad. Se llega a la conclusión de que no es un problema legal, sino más bien un asunto que atañe a la voluntad política.

Estas son las medidas que concretamos:

1. Hacer especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en las definiciones de los méritos y su valoración, punto clave y llave en todo el proceso.
2. Tener en cuenta la incidencia de la maternidad (situaciones personales y familiares) en todas las fases del proceso de las distintas convocatorias.
3. Introducir en la fase de decisión de convocatoria de plazas acciones positivas para favorecer al género menos representado en todas las áreas de conocimiento. Opciones: a) Ponderar el número de acreditadas vs acreditados para hacer promociones diferentes. b) Reserva de un porcentaje de plazas en áreas de conocimiento donde el género está infra representado. Un ejemplo lo constituye el caso australiano de una convocatoria de plazas de matemáticas solo para mujeres.
4. Incorporar el informe del impacto de género en las convocatorias.
5. Exigir que las comisiones de valoración y selección sean paritarias.
6. Recomendar introducir en las comisiones de valoración y selección personal externo.
7. Potenciar el contacto y relaciones con sindicatos, juntas y comités de personal.

8. Potenciar la presencia de las unidades de igualdad en los órganos de gobierno.
9. Exigir la desagregación por sexo de las acreditaciones en las estadísticas.

Como conclusión final se insiste en que incluir la perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias es un tema político, no legal (caso UAM). Sin embargo, su aplicación se ha interpretado por los tribunales como contraria al principio de igualdad de la Constitución.

## **X ENCUENTRO UNIDADES DE IGUALDAD ESPAÑOLAS**

### **MANIFIESTO**

Las universidades públicas españolas, y con ellas toda su comunidad, tienen la obligación de estar a la vanguardia en la defensa de valores éticos y de progreso social. La clausura de este X Encuentro es el escenario idóneo para manifestar públicamente el compromiso de nuestras respectivas instituciones con la consecución de una igualdad de género real y efectiva, igualdad que constituye un derecho fundamental:

1. Visibilizando la investigación, docencia y gestión de las mujeres en el ámbito académico.
2. Diseñando políticas y prácticas de igualdad que acaben con las desigualdades y desequilibrios aún existentes en nuestra institución, como la segregación vertical y horizontal de los distintos colectivos de la comunidad universitaria.
3. Desarrollando medidas que faciliten y garanticen la asunción de puestos de gestión universitaria y liderazgo por parte de su población femenina.
4. Normalizando el enfoque de género como elemento transversal al conjunto de la investigación.
5. Ampliando la oferta reglada y complementaria de materias relacionadas con los estudios de las mujeres y del género.
6. Velando por el cumplimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para mujeres y hombres contempladas en sus respectivos planes de igualdad.
7. Potenciando el papel de la Universidad como agente de socialización y transmisor de conocimiento e incidiendo en la formación de profesionales que, a su vez, desempeñarán una función social en ese sentido y promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, en la investigación y en la gestión.
8. Implicándose con la sociedad para rechazar enérgicamente la violencia estructural contra las mujeres en todas sus manifestaciones, promoviendo un pacto de estado con financiación contra el machismo.
9. Respaldao el modelo coeducativo como garante de igualdad entre mujeres y hombres y rechazando las propuestas de escuelas segregadoras, generadoras de desigualdad.
10. Reclamando que se dote a las Unidades de Igualdad de recursos económicos y humanos que permitan la realización de políticas de igualdad.

Garantizando, en definitiva la igualdad de género real y efectiva como un derecho irrenunciable.

En Córdoba, 1 de junio de 2017