XI ENCUENTRO ESTATAL DE DEFENSORES

UNIVERSITARIOS

IGUALDAD EFECTIVA HOMBRE-MUJER EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Coordinadores: Francisco Zapater Esteban, Síndic de Greuges URV

Magdalena Gianotti Bauzá, Síndica de Greuges UIB

Oviedo, 12 a 14 noviembre 2008

ÍNDICE

1) Antecedentes
2) Situación actual: igualdad legal, pero desigualdad real.
3) Igualdad efectiva hombre-mujer como objetivo de la Universidad.
4) Conclusiones
5) ANEXOS:

- Anexo I: Estadística sobre los instrumentos de igualdad en las universidades españolas. Diagnóstico de la situación actual.

- Anexo II: Catálogo de medidas que orientativamente se recomienda incluir en un Plan de Igualdad.

1) ANTECEDENTES

El kilómetro cero de la carrera por la igualdad de la mujer se sitúa en la Segunda República, pues fue con la promulgación de la Constitución de 1931 cuando se reconoció por primera vez el voto de la mujer en España. Pero este logro no resultó pacífico. Los partidarios del no objetaban que el sufragio femenino, al introducir la discusión política en las familias, podía ser una fuente de discordia doméstica, la ruina de los hogares, y que no valdría para nada por el previsible seguidismo que las mujeres harían de la opinión del marido. Aunque el debate más amargo se produjo en el Parlamento entre los partidos de izquierda. Y lo protagonizaron las dos únicas diputadas de la época: Victoria Kent y Clara de Campoamor. La primera, a pesar de ser una avanzada feminista, defensora a ultranza de la igualdad hombre-mujer, se mostraba contraria al voto femenino. En su opinión, dada la influencia del confesionario sobre la mujer, su voto podría resultar mayoritariamente conservador y perjudicaría a la República. Anteponía así su compromiso con la República a los derechos de la mujer. Clara de Campoamor, en cambio, pedía el sí porque se trataba de un derecho fundamental que no debía sacrificarse por determinadas expectativas electorales.

El golpe de estado del general Franco volvió a dejar sin voto a las mujeres, aunque a los hombres también, pues a partir de su victoria solo botaban -con b y hacia el exilio- los disidentes perdedores. Y comenzó la larga noche del franquismo, en la que la discriminación de la mujer fue manifiesta, sobre todo hasta principios de los setenta. Y como muestra, valgan estos botones extraídos del ordenamiento jurídico de la época:

En materia **laboral** la legislación fomentaba que al subir al altar la mujer dejara de trabajar. La crianza de los hijos, el cuidado de la casa y la atención al marido, debían ser sus tareas prioritarias.

En el orden **civil**, la mujer casada no podía, por sí sola, comparecer en juicio, comprar ni vender. Necesitaba licencia marital, es decir, el permiso del marido, aunque los bienes a vender fueran los suyos propios. Debía obedecer al marido y estaba obligada a seguirlo siempre. Y, si enviudaba, tenía prohibido un nuevo matrimonio hasta pasados 301 días, se supone que para preservar la pureza de la prole.

En el campo **penal** la desigualdad se acentuaba en los llamados delitos de bragueta y pivotaba alrededor de un valor, la honra, que en

realidad equivalía a manga ancha para el hombre y estrecha para la mujer. Así, matar a la esposa, si la sorprendía en la cama con otro, le suponía al marido una pena de prisión irrisoria. Esta suerte de justificación se llamaba *uxoricidio honoris causa*. Si ocurría al revés, la mujer no tenía rebajas, por razones obvias: semejante situación a ella no le deshonraba, más bien la prestigiaba por tener un marido tan viril. En cambio, sí que era deshonroso para ella tener un hijo fuera del matrimonio, de modo que si se daba esa circunstancia y mataba a la criatura nada más nacer para ocultar el oprobio (*infanticidio honoris causa*) la pena también era ridícula. La infidelidad conyugal se medía con dos varas distintas: la mujer cometía delito de adulterio simplemente por "yacer con varón"; en cambio, cuando el infiel era el marido solo se le castigaba –y no por adulterio, sino por amancebamiento- si tenía "manceba dentro de casa o notoriamente fuera de ella".

La constitución de 1978, al prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, supuso el punto de partida de la igualdad legal hombre-mujer. A partir de ese momento, toda norma con aspectos discriminatorios se considera inconstitucional. Pero la igualdad legal distaba mucho de la real. De ahí la aparición en los últimos tiempos de políticas en clave de discriminación positiva. Como la ley de violencia de género, que bordeando la inconstitucionalidad, intenta erradicar el símbolo más brutal de la desigualdad hombre-mujer: la violencia de género. Y más propiamente, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2) SITUACIÓN ACTUAL: IGUALDAD LEGAL, PERO DESIGUALDAD REAL

Normalmente la ley suele ir detrás de la sociedad y, a menudo, los usos y costumbres sociales acaban convirtiéndose en ley. A veces, sin embargo, sucede lo contrario, y es el legislador quien toma la iniciativa, pero la colectividad no acaba de asumir del todo la norma, aunque pasen muchos años. Y esto último es lo que sucede con el principio de igualdad, en la vertiente de igualdad hombre-mujer: el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun siendo un paso importante, resulta insuficiente, pues la realidad nos demuestra que todavía hoy, treinta años después de la Constitución, persisten, de *facto,* discriminaciones y tics sexistas.

Y las consecuencias, en la Universidad, son visibles. Veamos algunos ejemplos.

En el primer Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona aprobado en 2007 se objetivan datos muy significativos de dicha institución. Así, el número de catedráticos y de titulares de universidad hombres es muy superior (58,3%) al de mujeres (41,79%). Y lo mismo sucede en cuanto al número de doctores que han conseguido la máxima categoría académica. La presencia de mujeres como investigadoras principales es notablemente inferior a la de hombres. Por otro lado, en lo que se refiere al PAS, hay más mujeres, pero los hombres las superan en las categorías superiores. Las mujeres compiten curricularmente con los hombres a la hora de acceder a la Universidad, pero en el camino de la promoción se quedan en las escalas docentes de menos prestigio. Y estos datos pueden aplicarse, por extensión, a las restantes universidades españolas.

Y otro ejemplo muy significativo lo tenemos en nuestro propio colectivo. De los 53 defensores inscritos en la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU), 35 son hombres (el 66%) y 18 mujeres (34%). Es decir, el componente masculino duplica al femenino. Y si miráramos diez años atrás, el panorama sería más aterrador, sin duda alguna.

Puede afirmarse, por tanto, que pese a que el porcentaje de mujeres aumenta año tras año en las universidades de nuestro país, la mujer tiene dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad, y se queda en escalas más bajas. Evocando el símil de la socióloga Capitolina Díaz, es la tubería que gotea.

3) IGUALDAD EFECTIVA HOMBRE-MUJER COMO OBJETIVO DE LA UNIVERSIDAD.

La Ley de Igualdad es, sin duda, una plataforma ideal para resolver estos desequilibrios estructurales. Un instrumento muy útil para hacer efectivo el principio de igualdad. Como aspectos más relevantes de esta norma merecen destacarse los siguientes:

Establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por

razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones de familiares y el estado civil.

Considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro.

Obliga a los poderes públicos a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Instaura el principio de participación, composición y presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales, en los nombramientos y en la toma de decisiones, entendiendo por tal que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En el ámbito de la educación superior fomenta la enseñanza sobre el significado y alcance de la igualdad hombre-mujer y, en particular, la inclusión, en los planes de estudio, de enseñanzas en materia de igualdad, creando postgrados específicos e investigaciones especializadas en la materia.

Como instrumentos básicos instaura, en el ámbito de la Administración general del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y crea una Comisión Interministerial de Igualdad para su coordinación y seguimiento.

Obliga a las administraciones públicas a: remover obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional; fomentar la formación en igualdad; eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo, etc.

Aunque la mayor novedad radica, quizás, en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas, en clave de discriminación positiva, para hacer efectivo el principio de igualdad.

Sería conveniente que las universidades españolas se conjuraran para liderar la carrera hacia la igualdad efectiva hombre-mujer. No solo cumplirían con la ley, sino que ayudarían a reparar una injusticia histórica. Y quizás provocarían un "efecto dominó" sobre las otras administraciones, sin duda beneficioso para el conjunto de nuestra sociedad.

Un instrumento eficaz para que la tubería deje de gotear sería la aplicación de las 49 medidas relacionadas en el anexo II de esta ponencia, sustancialmente obtenidas del Plan de Igualdad de la URV de 2007.

4) CONCLUSIONES:

1ª. Formalmente la mujer y el hombre son iguales ante la ley, sobre todo desde la promulgación de la Ley de Igualdad. Sin embargo, la realidad social y la universitaria en particular, demuestran que existen circunstancias, desequilibrios, situaciones discriminatorias y tics sexistas que impiden que esa igualdad legal sea efectiva.

2ª. La discriminación histórica de la mujer y la maternidad son dos condicionantes cuyas consecuencias deben ser asumidas por la sociedad, como causante de la primera y beneficiaria de la segunda.

3ª. La Ley de Igualdad es un instrumento muy útil para corregir la desigualdad de *facto*. Sin embargo, causa perplejidad que, año y medio después de su entrada en vigor, más de la mitad de las universidades españolas todavía no tengan Plan de Igualdad.

4ª. La Universidad, como institución de vanguardia que es, debe liderar el cumplimiento de la Ley de Igualdad para eliminar cualquier atisbo de discriminación y conseguir la igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario.

5ª. Para lograr ese objetivo se recomienda a los rectores de las universidades españolas las siguientes actuaciones:

a) Elaborar –si todavía no se tiene- un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluya el mayor número posible de las medidas que, orientativamente, se relacionan en el catálogo del anexo II, y aquellas otras que se consideren oportunas.

b) Adecuar la normativa interna a la nueva legislación sobre igualdad.

c) Prever partidas presupuestarias suficientes para garantizar el cumplimiento efectivo del Plan de Igualdad y el de la legislación sobre esa materia.

6ª.- Remitir estas conclusiones y el catálogo de medidas que contiene su anexo II a todos los rectores de las universidades españolas, a la CRUE y a los Ministerios de Igualdad y Ciencia e Innovación, para su conocimiento y efectos oportunos.

Oviedo, 14 de noviembre de 2008

ANEXO I: ESTADÍSTICA SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

ENCUENTRO ESTATAL DE DEFENSORES UNIVERSITARIOS

XI

Universidad de Oviedo

400 cuarto centenario

OVIEDO

Mesa de trabajo:

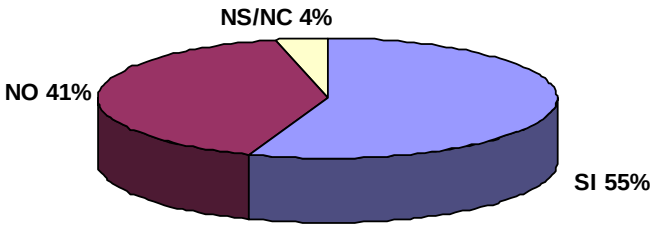
Igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario

Oviedo, 12-14 de noviembre de 2008

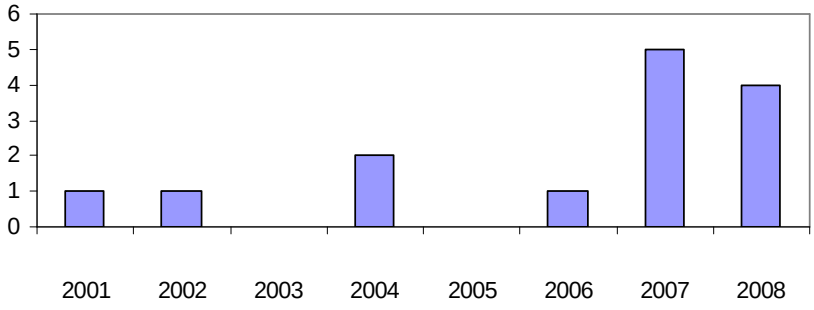
a. Resultados del cuestionario

b. Diagnóstico de la situación

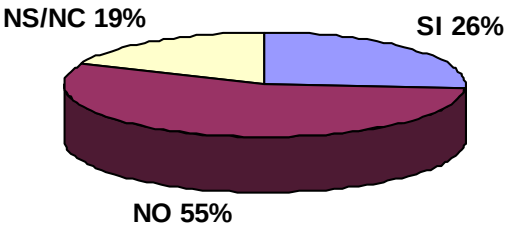
¿Existe una *Oficina/Unidad para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres?*



¿En qué año se ha puesto en marcha?



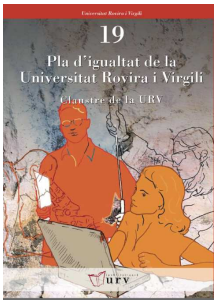
¿Existe un Plan de Igualdad?



¿Porqué un Plan de Igualdad?

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 45. Elaboración y aplicación de planes de igualdad. *"...las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores...**deberán** dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad..."*

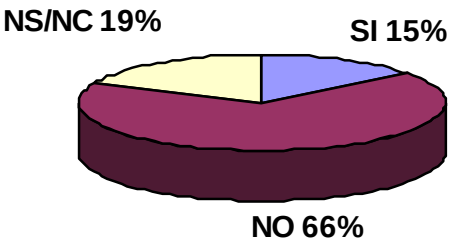


Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad

Disposición final primera. Fundamento constitucional. *"...legislación laboral de aplicación en todo el Estado..."*

Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva. *"Una vez trancurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno procederá a evaluar.....el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad..."*

¿Se publican informes periódicos sobre la situación de igualdad en tu universidad?



Diagnóstico de la situación actual

Indicadores de igualdad de oportunidades cualitativos y cuantitativos

a. Indicadores relativos al alumnado

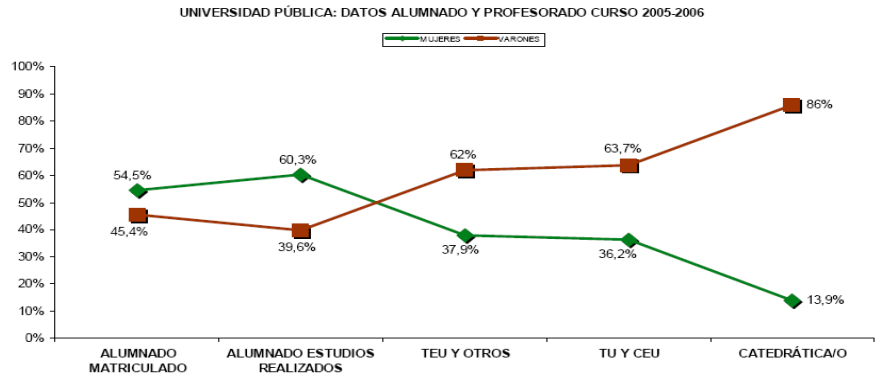
- Presencia de alumnos
- Rendimiento

b. Indicadores relativos al PDI

c. Indicadores relativos al PAS

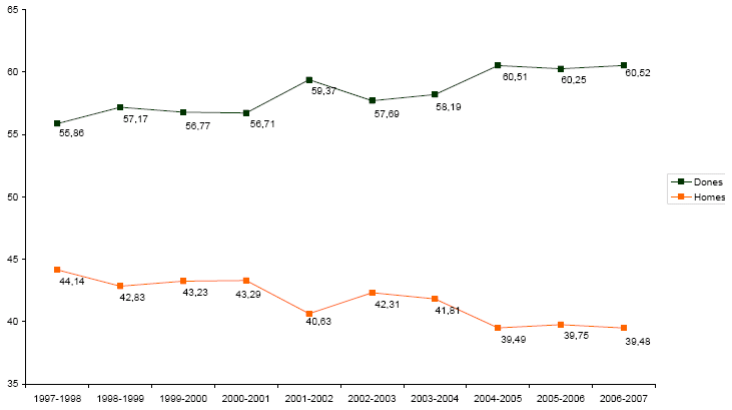
Para empezar…

EVOLUCIÓN ACADÉMICA E INVESTIGADORA: MODELOS DE TIJERA



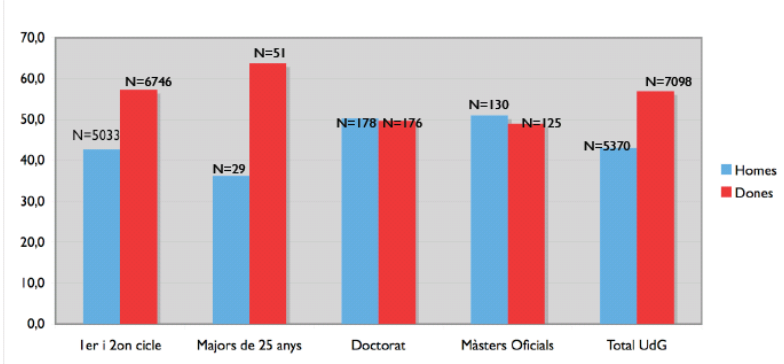
Diagnóstico del alumnado

Porcentaje de alumnos de nueva incorporación, por años académicos y género



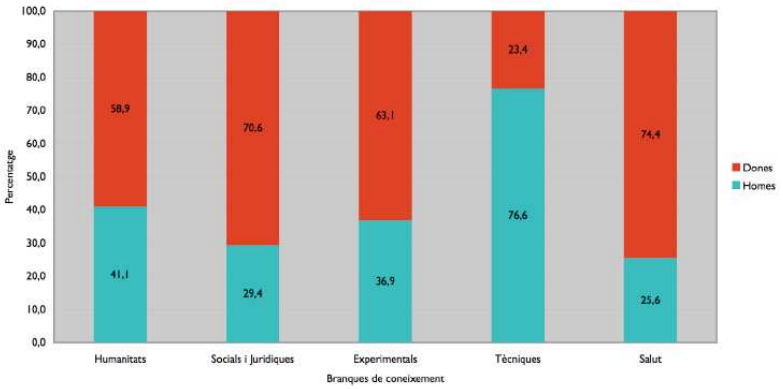
UIB, 2006-07

Distribución del alumnado por géneros



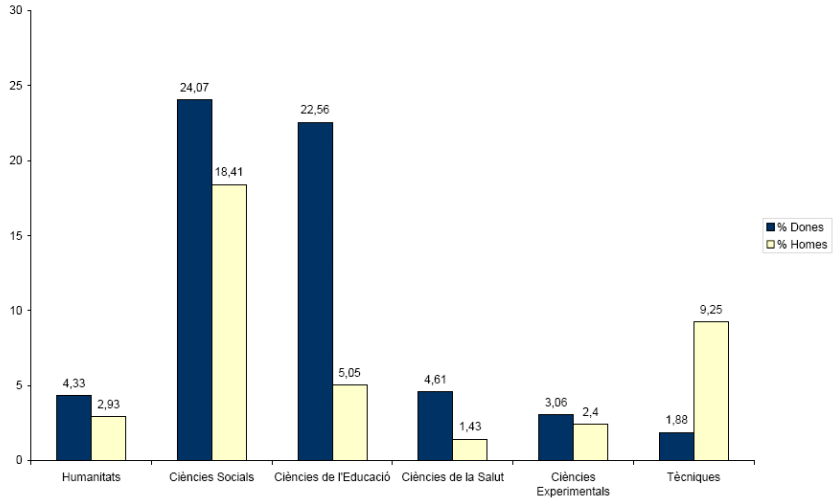
UdG, 2006-07

Porcentaje del alumnado según área de conocimiento



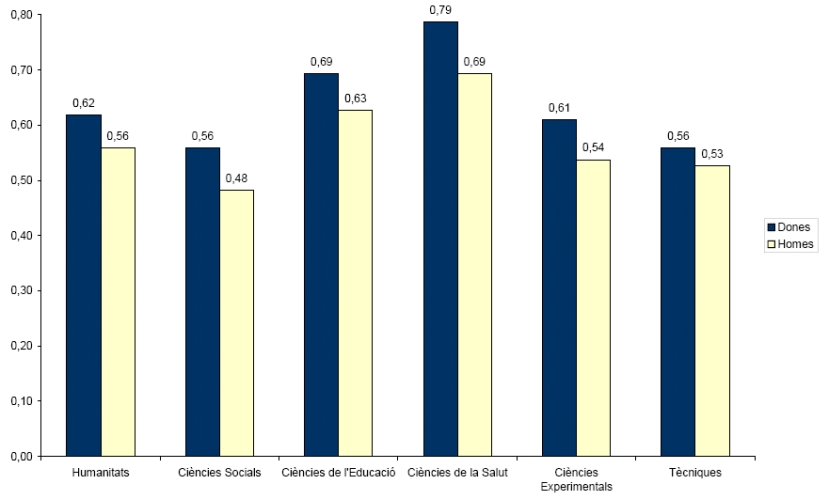
UdG, 2006-07

Porcentaje de alumno de nueva incorporación por tipo de estudio y género



UIB, 2006-07

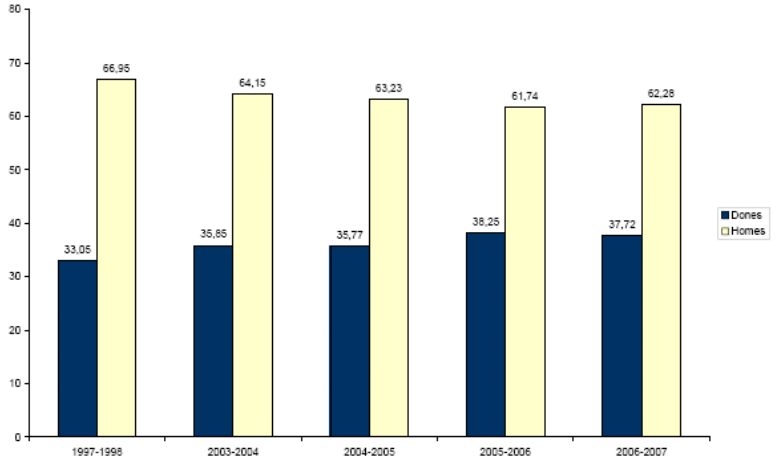
Rendimiento Académico
Créditos superados/Créditos matriculados



UIB, 2006-07

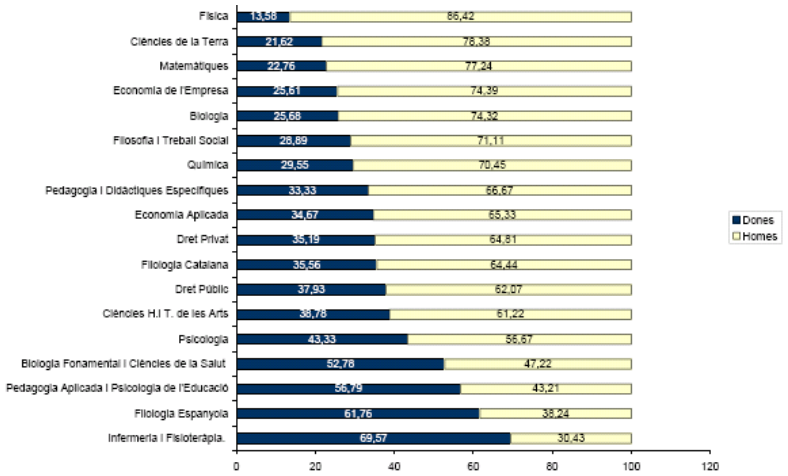
Diagnóstico del PDI

Evolución del PDI por años académicos y género



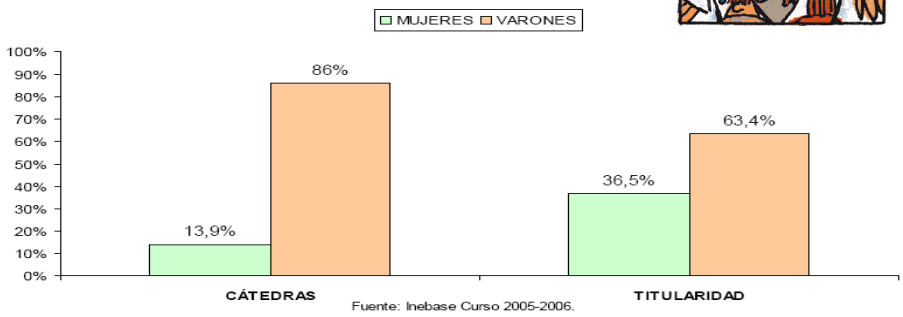
UIB, 2006-07

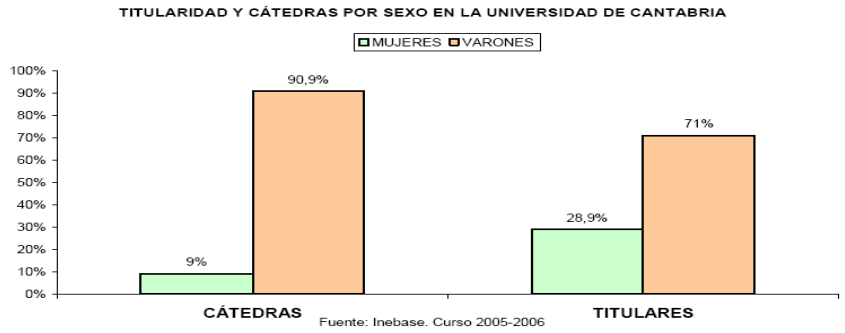
Porcentaje de PDI por departamentos y género

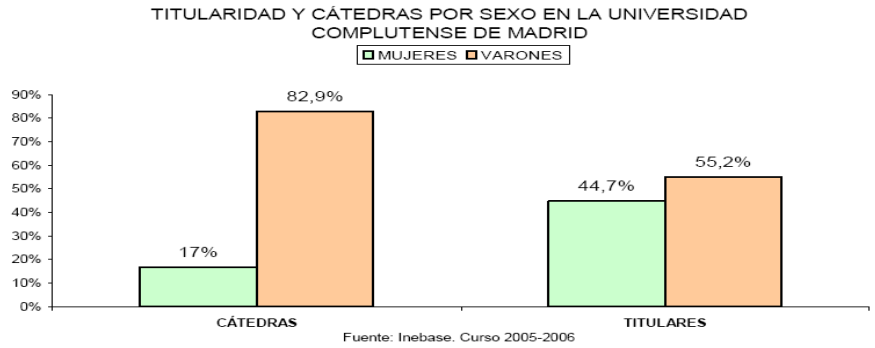


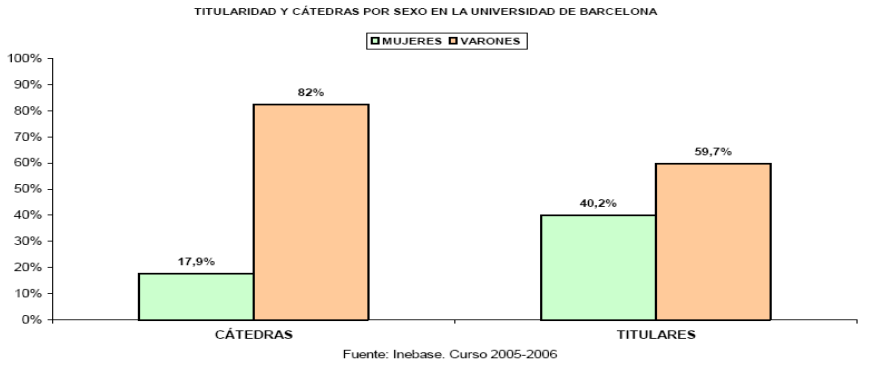
UIB, 2006-07

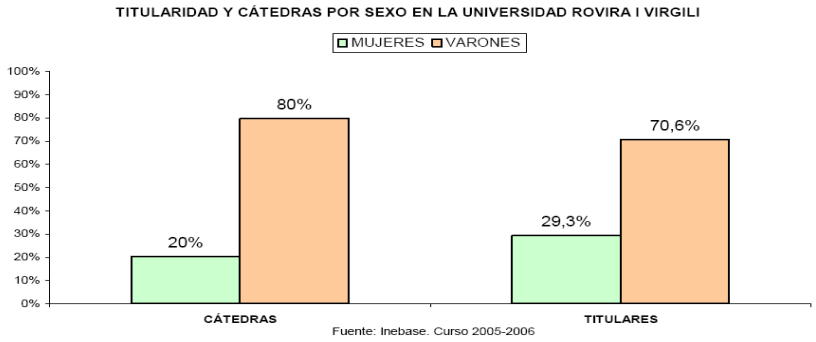
Titularidad y Cátedras en la Universidad Pública

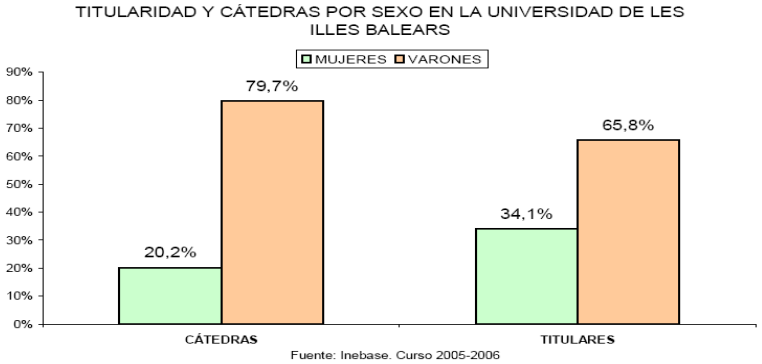


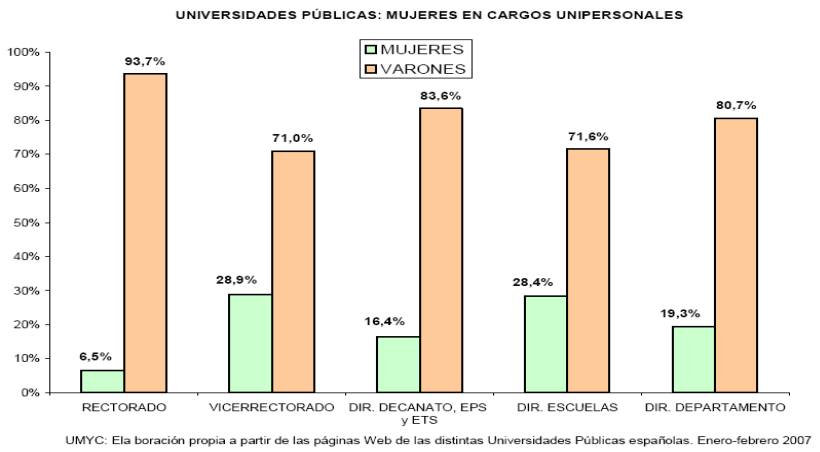



TITULARIDAD Y CÁTEDRAS POR SEXO EN LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
MUJERES
VARONES
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
17%
82,9%
44,7%
55,2%
CÁTEDRAS
TITULARES
Fuente: Inebase. Curso 2005-2006


TITULARIDAD Y CÁTEDRAS POR SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA
MUJERES
VARONES
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
17,9%
82%
40,2%
59,7%
CÁTEDRAS
TITULARES
Fuente: Inebase. Curso 2005-2006


TITULARIDAD Y CÁTEDRAS POR SEXO EN LA UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI
MUJERES
VARONES
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
20%
80%
29,3%
70,6%
CÁTEDRAS
TITULARES
Fuente: Inebase. Curso 2005-2006


TITULARIDAD Y CÁTEDRAS POR SEXO EN LA UNIVERSIDAD DE LES ILLES BALEARS
MUJERES
VARONES
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
20,2%
79,7%
34,1%
65,8%
CÁTEDRAS
TITULARES
Fuente: Inebase. Curso 2005-2006



Las mujeres compiten curricularmente con los hombres a la hora de acceder a la Universidad, pero en el camino de la promoción se quedan en las escalas docentes de menos prestigio.

Diagnóstico del PAS

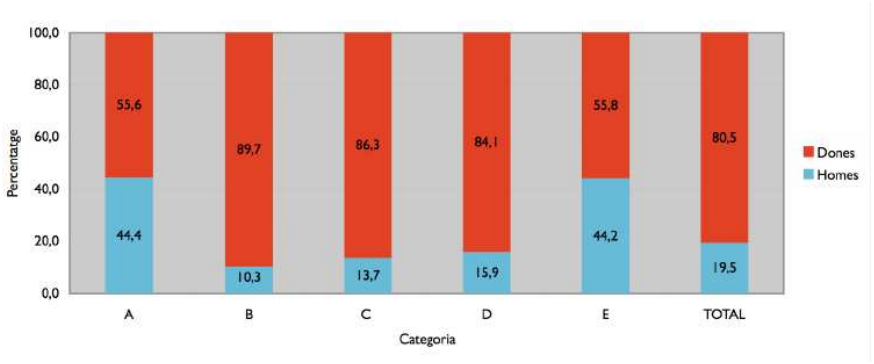
Distribución del PAS por categorías y género

La mayoría del PAS son mujeres pero los hombres ocupan los cargos de mayor responsabilidad

Funcionaris/àries	Dones	Homes	Total
Tècnic/a superior	21 (43,75%)	27 (56,25%)	48
Tècnic/a de gestió	27 (57,45%)	20 (42,55%)	47
Administratiu/va	126 (72%)	49 (28%)	175
Auxiliar administratiu/va	158 (68,40%)	73 (31,60%)	231
Conserge	1 (100%)	0	1
Total funcionaris/àries	**333 (66,33%)**	**169 (33,67%)**	**502**
Personal laboral	**Dones**	**Homes**	**Total**
Grup I	6 (60%)	4 (40%)	10
Grup II	6 (66,67%)	3 (33,33%)	9
Grup III	5 (100%)	0	5
Grup IV	0	4 (100%)	4
Grup IV.1	1 (50%)	1 (50%)	2
Grup IV.2	6 (66,67%)	3 (33,33%)	9
Total personal laboral	24 (61,54%)	15 (38,46%)	39
Total PAS UIB	357 (65,99%)	184 (34,01%)	541

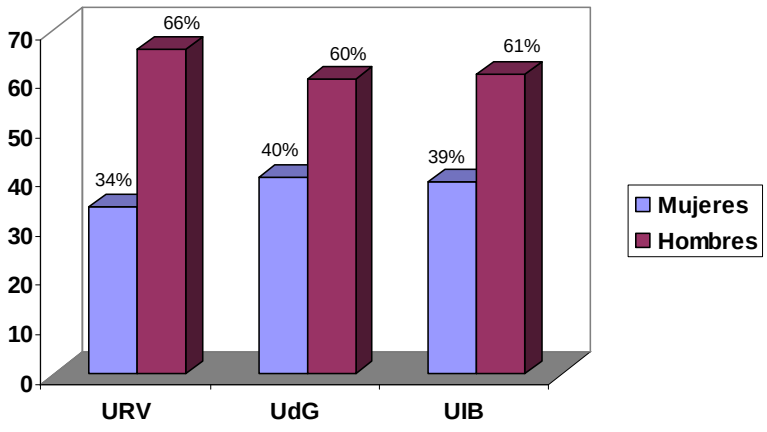
UIB, 2007-08

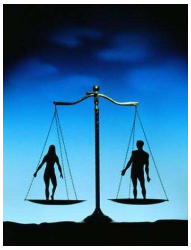
Porcentaje de PAS funcionario por categorías y género



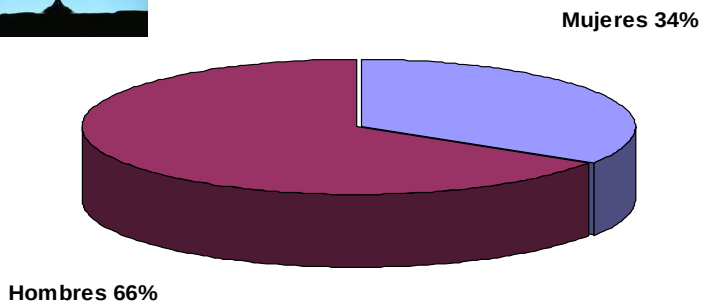
UdG, 2006-07

En el Claustro Universitario



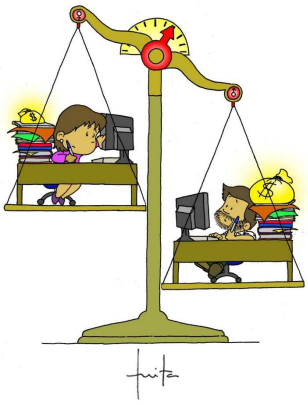


Defensores Universitarios



Conclusión

IGUALDAD LEGAL,
PERO DESIGUALDAD REAL



ANEXO II: CATÁLOGO DE MEDIDAS QUE ORIENTATIVAMENTE SE RECOMIENDA INCLUIR EN UN PLAN DE IGUALDAD

Eje 1: La Universidad ……., institución comprometida con la equidad de género

Medida 1.1	Crear el Observatorio/Oficina/Unidad para la Igualdad, que habrá de estudiar y diagnosticar el sexismo para garantizar la efectividad del Plan de igualdad entre los hombres y las mujeres de la Universidad ……., y seguir su desarrollo.
Medida 1.2	Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad para avanzar tanto en lenguaje como en imagen corporativa igualitaria.
Medida 1.3	Recoger en una partida presupuestaria específica los recursos destinados a políticas de género.
Medida 1.4	Incentivar que los centros adopten estrategias de captación específicas, especialmente en aquellas carreras actualmente muy feminizadas o masculinizadas.
Medida 1.5	Hacer pedagogía social de los valores de la igualdad y la no discriminación.
Medida 1.6	Revisar e incorporar la perspectiva de género en la planificación estratégica de la Universidad…….
Medida 1.7	Presentar un informe anual al Claustro/Consejo Social sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad.

Eje 2: Diagnosis y visualización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades

Medida 2.1	Elaborar las estadísticas correspondientes al alumnado, al PDI y al PAS desagregadas por género, así como las relativas a la composición de comisiones y de órganos unipersonales.
Medida 2.2	Análisis del estudio estadístico y difusión de los resultados obtenidos.
Medida 2.3	Difundir entre la comunidad universitaria las actuaciones realizadas y las previstas del Plan de Igualdad.
Medida 2.4	Celebrar un acto institucional con motivo de la conmemoración anual del 8 de marzo, en el que podría incluirse el reconocimiento a persona o entidad, del ámbito universitario o externo, que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres, o un premio a trabajos sobre igualdad de género de distintos ámbitos educativos.

Eje 3: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género

Medida 3.1	Revisar los anuncios y las convocatorias públicas de la Universidad con perspectiva de género.
Medida 3.2	Garantizar el equilibrio en la composición de los tribunales de los concursos de profesorado. Ante la elección de aspirantes con méritos equivalentes, aplicar la acción positiva favoreciendo la igualdad.
Medida 3.3	Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.
Medida 3.4	En las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las diferentes categorías del profesorado.
Medida 3.5	Introducir en la valoración de los convenios y contratos de la Universidad ……. con empresas concesionarias, su situación sobre política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Medida 3.6	Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales, así como diagnosticar los factores subjetivos que afecten a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Medida 3.7	Desarrollar acciones que contribuyan a que la mujer pueda superar las circunstancias sociales que dificultan la igualdad efectiva de oportunidades.
Medida 3.8	Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.

Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en la docencia

Medida 4.1	Dedicar una reunión periódica con los responsables de centros y unidades para presentar los indicadores de sexismo de la Universidad.
Medida 4.2	Estimular la presencia de contenidos y competencias de género en los planes de estudio de los grados, postgrados y cursos extracurriculares.
Medida 4.3	Promover la docencia y la investigación de género en los másteres y programas de doctorado.
Medida 4.4	Asegurar la priorización de asignaturas extracurriculares, seminarios y cursos de verano que incluyan la perspectiva de género en todos los ámbitos de conocimiento.
Medida 4.5	Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta las políticas de género.

Eje 5: Género y ciencia en la Universidad……

Medida 5.1	Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.
Medida 5.2	Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar los proyectos y grupos de investigación y los programas docentes desde la perspectiva de género.
Medida 5.3	Consolidar un sistema interno de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género en nuestra Universidad.
Medida 5.4	Incorporar un programa de ayudas a los contratos-programa de centros y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad de género.
Medida 5.5	Complementar el programa de becas y ayudas posdoctorales de reincorporación a la investigación para las profesoras de la Universidad ……..
Medida 5.6	Fomentar una línea de investigación específica sobre género en la Universidad……..
Medida 5.7	Convocar anualmente una jornada sobre el estado de la investigación en género por ámbitos de conocimiento, centros y/o departamentos.
Medida 5.8	Estimular y facilitar el equilibrio de género en la participación en proyectos internacionales.
Medida 5.9	Equiparar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la Universidad……..
Medida 5.10	Incrementar el número de mujeres en doctorados honoris causa.

Eje 6: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

Medida 6.1	Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de toma de decisiones.
Medida 6.2	Aprobar un plan de formación en sensibilidad de género, dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar posiciones de responsabilidad en la gestión.
Medida 6.3	Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones.
Medida 6.4	Conseguir la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno y participación de la Universidad.