

COMUNICACIÓN

IGUALDAD DE GÉNERO. PRESENTE Y FUTURO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Isabel Vázquez Bermúdez

Departamento de Teoría Económica y Economía Política

Universidad de Sevilla

ivazquez@us.es

M^a del Rocío Martínez Torres

Departamento de Administración de Empresas y Comercialización e Investigación de

Mercados (Marketing)

Universidad de Sevilla

rmtorres@us.es

Resumen

Aunque los estudios sobre género y la mujer tienen ya una larga trayectoria, son menos los trabajos que tratan de cómo elaborar e implementar un Plan de Igualdad y la evaluación de su impacto. Son pocas las universidades españolas que cuentan ya con un Plan de Igualdad de Género. Las universidades andaluzas, inician ahora los trabajos encaminados a su elaboración. La Universidad de Sevilla, desde la Unidad de Igualdad, se encuentra en la actualidad inmersa en el diseño y desarrollo de uno. Para ello, haciendo uso de herramientas científicas, llevará a cabo un diagnóstico de la situación actual con perspectiva de género e identificará las líneas estratégicas prioritarias sobre las que dicho Plan de Igualdad versará. El objetivo de la presente comunicación es dar a conocer esta experiencia que pretende ser un trabajo riguroso que sirva de referente al conjunto de universidades andaluzas para el conocimiento del desarrollo del principio de igualdad a través de un diagnóstico de la situación en el ámbito universitario y la elaboración de sus respectivos planes para avanzar en una Andalucía más igualitaria.

Palabras clave: Plan de igualdad de género, Universidad, Diagnóstico de la situación

Área temática: Políticas Públicas

1. Introducción

Las discriminaciones por razón de género existen en la mayoría de colectividades, aunque no siempre se tenga conciencia de ello. La discriminación no es visible, a veces, por la falta de sensibilidad de quien discrimina y por resignación de la persona discriminada; otras, porque la discriminación se esconde bajo formas sutiles, en procesos que en apariencia parecen neutros pero que acaban produciendo un resultado negativo y perjudicial sobre un colectivo.

La falta de discriminación dentro de la organización no es condición suficiente ni garantía de que haya igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres (Martínez Costa *et al.* 2006). Los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres disfrutar de las mismas oportunidades que los hombres las pone en una situación de partida más desfavorable. La diferencia de roles que impone la sociedad en cada uno de los sexos, el peso más elevado en la responsabilidad sobre las cargas familiares y domésticas y la interrupción de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres constituyen factores clave a la hora de escoger y desarrollar la carrera profesional de las mujeres (Unit of Gender Studies, 2005). En definitiva, son obstáculos a la igualdad de oportunidades en el mundo académico y laboral.

Una universidad, como cualquier otra organización, debe reflexionar sobre todos estos aspectos, sobre porqué es necesario llevar a cabo un plan de igualdad de oportunidades, cuáles son los problemas que ocasiona la falta de equidad y cómo resolverlos. Naturalmente, la universidad debe pensar en las ventajas que le comportará la equidad y en los beneficios que obtendrá no sólo para mujeres, sino para toda la comunidad universitaria.

La Universidad de Sevilla, desde la Unidad de Igualdad, tiene como objetivo llevar a cabo un diagnóstico de la situación actual con el fin de diseñar un Plan de Igualdad, destinado a valorar y eliminar aquellas realidades de desigualdad detectadas.

2. Antecedentes

La consagración de nuevos valores y de nuevas culturas sólo puede proporcionar beneficios a las organizaciones en un comienzo de milenio caracterizado, sobre todo, por la diversidad.

La Universidad española tuvo un crecimiento extraordinario en los últimos años del siglo XX. Como nota distintiva, en la década de los noventa se crearon catorce universidades españolas, como son las de Almería, Burgos, Huelva, Jaén, Jaime I, La Rioja, Lleida, Miguel Hernández, Pablo de Olavide, Politécnica de Cartagena, Pompeu Fabra, Rey Juan Carlos, Rovira i Virgili y Vigo, y diez universidades privadas (Alfonso X el Sabio, Antonio de Nebrija, Católica de Ávila, Europea de Madrid, Internacional de Cataluña, Mondragón Universitate, Oberta de Cataluña, Ramón Llull, SEK y Vic). El gran desarrollo cuantitativo y cualitativo que ha experimentado la Universidad en todos sus aspectos, desde su alumnado, pasando por el personal docente y no docente, hasta abarcar los estudios y los recursos físicos, ha sido administrado por la autonomía universitaria (López Bonilla *et al.*, 1998).

Como señala la Ley Orgánica de Universidades, en su preámbulo, el principio de libertad académica (de docencia y de investigación) es el fundamento y, a la vez, el límite de la autonomía de las universidades, que se manifiesta en la autonomía estatutaria o de gobierno, en la autonomía académica o de planes de estudios, en la autonomía financiera o de gestión y administración de recursos y, finalmente, en la capacidad de seleccionar y promocionar al profesorado dentro del respeto de los principios de méritos, publicidad, no-discriminación que debe regir la asignación de todo puesto de trabajo por parte del Estado.

El logro de la igualdad real entre mujeres y hombres es una demanda de la sociedad a la que la comunidad universitaria debe dar cumplida respuesta, especialmente por coherencia con la misión fundamental de la Universidad como transmisora de valores a la sociedad. El nuevo marco normativo (Ley Orgánica de Igualdad, marzo de 2007; Ley Orgánica de Universidades, reformada en abril de 2007; Ley Orgánica contra la violencia de género, diciembre de 2004; Directiva 2002/73/CE; Directiva 2004/113/CE; Real Decreto 1600/2004) favorece e impulsa las actuaciones a favor de

la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y contra la discriminación en las instituciones dedicadas a la Educación Superior.

Algunas son las universidades que ya han aprobado su propio Plan de Igualdad de Género o están próximo a ello: Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Salamanca, Universidad de Valladolid, Universitat Pompeu Fabra, Universidad de Gerona, Universidad Politécnica de Cataluña y Universidad Rovira i Virgili. Otras, como la Universidad de Sevilla, la Universidad de Cantabria, la Universidad de Santiago o la Universidad de Alicante, se encuentran inmersas en su diseño.

En la Universidad Autónoma de Barcelona ya se ha diseñado su segundo Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para el cuatrienio 2008-2012. Dicho plan se centra en cinco ejes de actuación:

1. Visualización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión;
2. Acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional;
3. Organización de las condiciones del trabajo con perspectiva de género;
4. Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación;
5. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

En cambio, el *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, de la Universidad de Salamanca, se diseña en torno a siete ejes de actuación:

1. Promoción de la igualdad;
2. Docencia;
3. Investigación;
4. Condiciones de trabajo y política personal;
5. Participación, gobierno de la Universidad de Salamanca;
6. Comunicación y difusión cultural;

7. Relaciones con la Administración central, autonómica y con otras instituciones.

Para cada uno de estos ejes de actuación, se han definido unos objetivos generales, unos objetivos específicos, unas medidas concretas de actuación, unos recursos, unas recomendaciones generales y un calendario de actuación.

El origen del *Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres*, de la Universidad de Valladolid, se remonta a un Informe del Sondeo sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Universidad de Valladolid en los Campus de Palencia, Segovia, Soria y Valladolid, realizado en el año 2000. Este plan se basa en unos principios inspiradores (no discriminación e igualdad) y en unos principios rectores (redefinición del modelo de ciudadanía; empoderamiento de las mujeres; transversalidad de género; innovación científica y tecnológica).

En la Universitat Pompeu Fabra, el plan de igualdad lleva el nombre de *Plan de Igualdad Isabel de Villena*, destinado a todos los colectivos de la comunidad universitaria. Dicho Plan propone una serie de acciones que se agrupan en torno a cinco ejes de trabajo:

1. Visualización y sensibilización;
2. Comunicación;
3. Acceso al trabajo y a la promoción de las carreras profesionales;
4. Representación en los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones;
5. Conciliación de la vida personal y laboral.

Finalmente, por comentar algún caso de universidad que esté llevando a cabo el diseño de su propio Plan de Igualdad, podemos citar la Universidad de Cantabria que, al asumir el compromiso de aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como el acceso a bienes y servicios (LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres), puso en marcha la creación de la *Comisión Transversal de Igualdad*, que está trabajando para el desarrollo de un Plan de Igualdad. Dicha comisión es un órgano consultivo y asesor constituido por mujeres y

hombres en representación de todos los estamentos de la institución académica, cuyo cometido es la reflexión, intercambio y comunicación en torno a temas de género, así como la elaboración del Plan de Igualdad que especifica la citada normativa nacional, para su implantación en la Universidad de Cantabria.

En resumen, de distintos planes de igualdad que ya existen en la actualidad, podemos observar que la mayoría, tras una fase de diagnóstico de la situación, ha definido unos ejes de actuación y han diseñado una serie de medidas, estableciendo un calendario de actuación.

3. Experiencia en la Universidad de Sevilla

La Universidad de Sevilla cuenta con un universo poblacional de más de 60.000 andaluces y andaluzas, que desarrollan su labor como personal docente e investigador o como personal encargado de la administración y servicios o la integran como estudiantes. Las actuaciones a favor de la igualdad suponen una gran repercusión directa e indirecta por el efecto multiplicador a la ciudadanía.

Al igual que otras muchas universidades españolas, la Universidad de Sevilla se haya inmersa en el proceso de elaboración de un plan de igualdad de género, encontrándose en la actualidad en la fase de diagnóstico de la situación real en la que vive. Dado el carácter transversal del principio de igualdad, participa en el mismo personal investigador de distintas áreas de conocimiento, tomando así un carácter multidisciplinar e inter-departamental. Esto permitirá también el tener una visión desde las distintas áreas de conocimiento.

Con el diseño del Plan de Igualdad se pretende colaborar a un cambio cultural en las personas en el ámbito de las actuaciones de la Universidad de Sevilla, colaborando así a la puesta en práctica en Andalucía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal como demandan las leyes, reglamentos y directivas europeas mencionadas más arriba.

Todas las universidades que tienen aprobados sus planes de igualdad realizaron un análisis de la situación a partir de los datos extraídos de bases de datos, a partir de los cuales hacían una comparación de las distintas situaciones entre hombres y mujeres. La

Universidad de Sevilla está realizando este diagnóstico de la situación no sólo con la información contenida en las distintas bases de datos de los distintos centros que la integran, sino también realizando encuestas en aquellos casos en los que no sea posible obtener los datos de fuentes secundarias fiables. Cuando no se disponga de la totalidad de la información, está previsto incluir dentro del propio Plan el análisis de aquellos aspectos insuficientemente conocidos utilizando cuando sea posible herramientas científicas como son los mapas conceptuales (Trochim, 1989; Martínez-Torres *et al.*, 2005; Toral *et al.* 2006) para identificar y, en su caso redefinir, las líneas estratégicas a seguir.

Los temas principales objeto de diagnóstico, siempre desde una perspectiva de género, son:

1. Demanda universitaria
2. Estudiantes titulados
3. Investigación y Docencia
4. Relaciones Internacionales
5. Recursos Humanos
6. Órganos de gestión y dirección
7. Otros

En *Otros* se trataría de diagnosticar la situación existente en temas que no se pueden incluir en ninguno de los anteriores, o bien que por su naturaleza, merecen una especial consideración como:

- Candidatos/as y seleccionados/as en procesos de selección y promoción del PAS y PDI
- Composición de tribunales nombrados por la US
- Asistencia a cursos de formación
- Niveles del PAS, por género
- Complementos de productividad y cobros por horas extraordinarias.
- Diferentes tipos de contrato y jornadas.

- Petición de bajas por maternidad/paternidad y excedencias después del nacimiento

En estos momentos se está impulsando, desde la Universidad de Sevilla, una Red de Universidades Públicas Andaluzas para la Igualdad. La constitución de la misma y el trabajo conjunto generará sinergias que redundarán en beneficios de los resultados de este proyecto y de todas las universidades. Así mismo tendrá utilidad para todas aquellas instituciones y empresas que, por obligación legal o por compromiso social, estén en proceso de elaboración, seguimiento o evaluación de sus planes.

4. Conclusiones

Son las universidades catalanas las que primeramente tomaron conciencia de la necesidad de elaborar un Plan de Igualdad de Género, al ser muchas de ellas las que ya cuentan con uno. A la comunidad universitaria de la Universidad de Sevilla le gustaría ser referente de las universidades andaluzas diseñando su propio plan de igualdad de género.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es uno de los principios del equipo rectoral de la Universidad de Sevilla, motivo por el cual se creó la Unidad para la Igualdad en dicha universidad, que cuenta con una comisión de expertas en temas de género. Entre las funciones de esta Unidad se encuentra la definición y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de género y el impulso a las medidas correctoras de las desigualdades allí donde se detecten.

Actualmente se encuentra en la fase de diagnóstico de la situación, para la cual está recopilando datos de fuentes secundarias procedentes de los distintos centros que posee la Universidad de Sevilla. Asimismo, hará uso de herramientas científicas que sirvan de ayuda a este diagnóstico y permitan establecer las líneas estratégicas de acción.

Se piensa que los resultados que se obtengan serán de utilidad para otras Universidades, tanto andaluzas como nacionales, para la elaboración de sus respectivos planes, como planes de igualdad de otras Universidades lo son para la nuestra.

5. Bibliografia

1. Equipo Tècnic del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UdG (2008): Avenç del pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la Universitat de Girona. Estructura i procés de desplegament
2. Directiva 2002/73/CE
3. Directiva 2004/113/CE
4. Ley Orgánica contra la violencia de género, diciembre de 2004
5. Ley Orgánica de Igualdad, marzo de 2007
6. Ley Orgánica de Universidades, reformada en abril de 2007
7. López Bonilla, M.J; Martínez Torres, M.R. (1998): “Estudio de la composición orgánica y del género en la gestión universitaria”, *La Gestión de la Diversidad XIII Congreso Nacional y IX Congreso Hispano-Francés de AEDEM*, celebrado en Logroño (La Rioja)
8. Martínez Costa, C.; Lusa García, A.; Calvet Puig, M.D.; Gallego Fernández, I.; Pons Peregrort, O.; Tura Solvas, M. (2006): “Diagnóstico de igualdad de oportunidades en la Universitat Politècnica de Catalunya”, *VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*, celebrado en Zaragoza, del 11 al 15 de septiembre
9. Martínez-Torres, M.R.; Barrero García, F.J.; Toral Marín, S.L.; Gallardo Vázquez, S. (2005): “A Digital Signal Processing Teaching Methodology Using Concept Mapping Techniques”, *IEEE Transactions on Education*, 48 (3), pp. 422-429
10. Real Decreto 1600/2004
11. Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2008-2012. Aprovat pel Consell de Govern en la sessió de 9 de juny de 2008
12. Toral Marín, S.L.; Martínez-Torres, R.; Barrero García, F.J.; Gallardo Vázquez, S.; Vargas, E.; González Ayala, V. (2006): “Planning a Master's Level Curriculum According to Career Space Recommendations Using Concept Mapping

- Techniques”, *International Journal of Technology and Design Education*, 16 (3), pp. 237-252.
13. Unit of Gender Studies (University of Tartu) (2005): *Tackling Stereotypes. Maximising the potential of women in SET*. Estonia Report.
 14. Universidad de Santiago: *Diagnóstico sobre a Igualdade na USC*. Vicerreitorado de Calidade e Planificación. Oficina de Igualdad de Xénero
 15. Universidad de Salamanca (2008): *Plan Integral de Igualdad entre Mujeres y Hombres*
 16. Universidad de Valladolid: *Plan de Igualdad entre hombres y mujeres*
http://www.uva.es/cocoon_uva/impe/uva/contenido?pag=/contenidos/serviciosAdministrativos/otrosServicios/secretariadoAsunostosSociales/IgualdadDeGenero&idSeccion=9207 (entrada 10 de febrero de 2009)
 17. Universitat Politècnica de Catalunya (2007): *Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats – UPC. Període 2007-2010*
 18. Universitat Pompeu Fabra (2008): *Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2008-2010)*
 19. Universitat Rovira i Virgili (2008): *Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili*