

XI ENCUENTRO ESTATAL DE DEFENSORES
UNIVERSITARIOS

**IGUALDAD EFECTIVA HOMBRE-MUJER
EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

Coordinadores: Francisco Zapater Esteban, Síndic 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: Cuadro estadístico sobre los instrumentos de igualdad en las universidades españolas.
 - 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 deshonoraba, más bien la prestigiaba por tener un marido tan viril. En cambio, sí que era deshonoroso 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) SITUACION ACTUAL: IGUALDAD LEGAL, PERO DESIGUALDAD REAL

Normalmente la ley suele ir detrás de la sociedad y, a menudo, los usos y costumbres sociales acaban convirtiéndole 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, entendiéndose 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 instauro, 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 dejara 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. La maternidad y la discriminación histórica suponen para la mujer una carga que la sociedad, como beneficiaria de una y causante de la otra, debe asumir.

2ª. 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 desequilibrios, situaciones discriminatorias y tics sexistas que impiden que esa igualdad legal sea efectiva.

3ª. La Ley de Igualdad es un instrumento muy útil para corregir la desigualdad de *facto*.

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 realicen las siguientes actuaciones:

a) Elaborar –si todavía no se tiene- un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluya, como mínimo, el catálogo de medidas que orientativamente se relacionan en el anexo II.

b) Crear un Observatorio para la Igualdad que impulse el Plan de Igualdad y vigile su cumplimiento.

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

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

6ª.- Remitir estas conclusiones y el catálogo de medidas que contiene su anexo II al Ministerio de Igualdad para su conocimiento y efectos oportunos.

Oviedo, 12 a 14 de noviembre de 2008

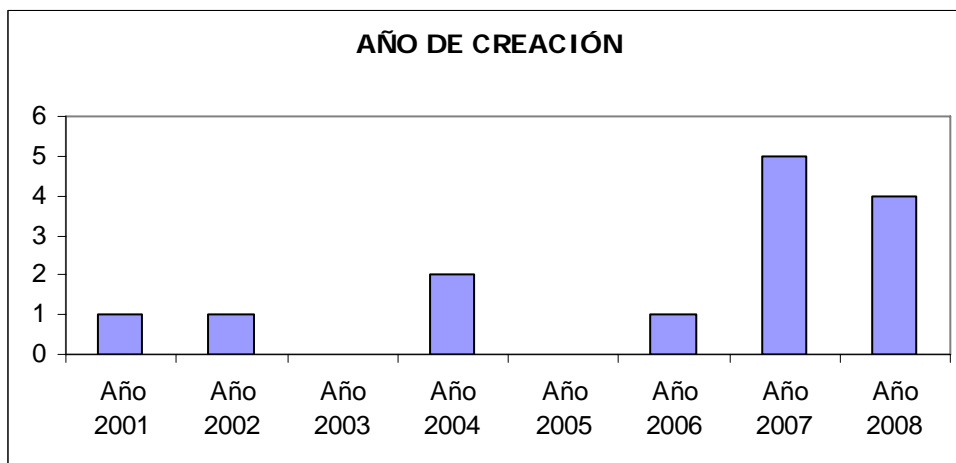
ANEXO I: ESTADÍSTICA SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.

Los datos que se presentan a continuación son resultado de las preguntas planteadas en el cuestionario enviado a todos los Defensores Universitarios. El porcentaje de cuestionarios recibidos respecto del total esperado ha sido de un 49%.

1. ¿En tu Universidad existe una *Oficina/Unidad para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres* u organismo similar?



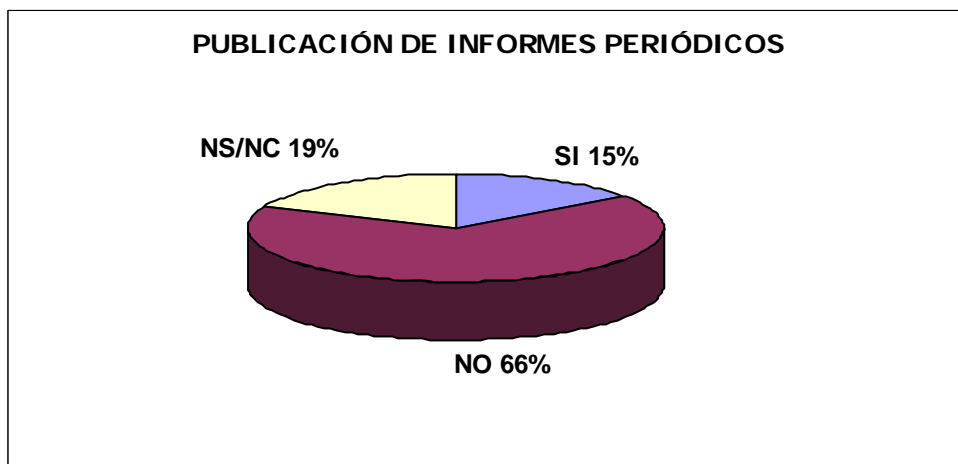
2. ¿En qué año se ha puesto en marcha?



3. ¿Existe un Plan de Igualdad?



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



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

Eje 1: Diagnósis y visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades

Medida 1.1	Elaborar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al personal académico y al PAS desagregadas por sexo.
Medida 1.2	Realizar una campaña de difusión interior de la diagnósis sobre la existencia de desigualdades en la Universidad
Medida 1.3	Difundir las actuaciones realizadas y previstas del Plan de Igualdad entre las autoridades académicas.
Medida 1.4	Celebrar un acto de reconocimiento a la persona o entidad que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres.
Medida 1.5	Hacer un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro del ámbito de la Universidad..... que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.
Medida 1.6	Celebrar un acto institucional con motivo de la conmemoración anual del 8 de marzo.

Eje 2: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género

Medida 2.1	Revisar los anuncios y las convocatorias públicas de la Universidad con perspectiva de género.
Medida 2.2	Presentar desagregados por sexos los datos de la composición de comisiones, de aspirantes y de las personas seleccionadas convocadas por la Universidad.
Medida 2.3	Vigilar 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 a favor del sexo menos representado.
Medida 2.4	Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.
Medida 2.5	Identificar por sexo los tipos de participación académica y de gestión del profesorado en los departamentos.
Medida 2.6	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 2.7	Elaborar un estudio sobre el colectivo de becarios y becarias.
Medida 2.8	Introducir en la valoración de los convenios y contratos de la Universidadcon empresas concesionarias su situación sobre política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Medida 2.9	Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.
Medida 2.10	Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales que afecten al bienestar de las mujeres.

Eje 3: La Universidad, institución comprometida con la equidad de género

Medida 3.1	Presentar desagregados por sexo los datos relacionados con la elaboración de los acuerdos internos de planificación de centros, departamentos e institutos.
Medida 3.2	Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad para avanzar tanto en lenguaje como en imagen corporativa igualitaria.
Medida 3.3	Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.
Medida 3.4	Incentivar que los centros adopten estrategias de captación específicas, especialmente en aquellas carreras actualmente muy feminizadas o masculinizadas.
Medida 3.5	Crear el Observatorio para a la Igualdad, que habrá de estudiar y diagnosticar el sexismo para impulsar el Plan de igualdad entre los hombres y las mujeres de la Universidad, y seguir su desarrollo.
Medida 3.6	Hacer pedagogía social de los valores de la igualdad y la no discriminación.
Medida 3.7	Revisar e incorporar la perspectiva de género en la planificación estratégica de la Universidad.....
Medida 3.8	Presentar un informe anual al Claustro sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad.

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

Medida 4.1	Diagnosticar los factores subjetivos que pueden contribuir al mantenimiento del desequilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes actividades académicas.
Medida 4.2	Dedicar una reunión periódica con decanos y decanas y directores y directoras de escuela a presentar los indicadores de sexismo de la Universidad.
Medida 4.3	Estimular la presencia de contenidos y competencias de género en los planes de estudio de los grados.
Medida 4.4	Activar asignaturas de campus sobre educación en valores y ciudadanía, y sobre estudios de mujeres, género y feminismos en el currículum nuclear de la Universidad.....
Medida 4.5	Promover la docencia y la investigación de género en los másteres y programas de doctorado.
Medida 4.6	Asegurar la priorización de asignaturas extracurriculares, seminarios y cursos de verano que incluyan la perspectiva de género en todos los ámbitos de conocimiento.
Medida 4.7	Visibilizar la aportación femenina en todas las ramas del conocimiento.

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 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	Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta las políticas de género.
Medida 5.5	Incorporar un programa de ayudas a los contratos-programa de centros y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad de género.
Medida 5.6	Complementar el programa de becas y ayudas posdoctorales de la AGAUR de reincorporación a la investigación para las profesoras de la Universidad
Medida 5.7	Fomentar una línea de investigación específica sobre género en la Universidad.....
Medida 5.8	Estudiar la variable de género en la evaluación de los grupos de investigación.
Medida 5.9	Convocar anualmente una jornada sobre el estado de la investigación en género por ámbitos de conocimiento, centros y/o departamentos.

Medida 5.10	Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos internacionales.
Medida 5.11	Incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación.
Medida 5.12	Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la Universidad....., los centros y los departamentos.
Medida 5.13	Elaborar y difundir un catálogo de expertas de la Universidad.....en los diferentes ámbitos de conocimiento.
Medida 5.14	Incrementar gradualmente 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, incluso con incentivos económicos a las unidades, entre hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno y participación de la Universidad.