

Propuesta de acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades

Resultados de los Grupos de Trabajo realizados durante el
III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad
de las universidades españolas celebrado en el marco de las
Jornadas Internacionales en Políticas de Igualdad
en el Ámbito Académico

Lleida, 20 y 21 de noviembre de 2009



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones



Universidades asistentes a las *Jornadas Internacionales en Políticas de Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Académico* y al *III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad:*

Universitat Autònoma de Barcelona
Universidad Autónoma de Madrid
Universidad Carlos III de Madrid
Universidad Complutense de Madrid
Universidad de Alcalá
Universidad de Extremadura
Universitat de Barcelona
Universidad de Cadíz
Universidad de Córdoba
Universitat de Girona
Universidad de Granada
Universidad de Huelva
Universidad de Jaén
Universidad de La Laguna
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
Universitat de Lleida
Universidad de Murcia
Universidad de Salamanca

Universidad de Santiago de Compostela
Universidad de Zaragoza
Universidad de Valladolid
Universitat de Vic
Universitat Jaume I de Castelló
Universidad Pablo de Olavide
Universitat Politècnica de Catalunya
Universidad Politècnica de Madrid
Universitat Pompeu Fabra
Universidad Pública de Navarra
Universitat Rovira i Virgili

Relatoras de los grupos de trabajo

M^a Ángeles Calero Fernández
M^a Carmen Molina Molina
Cristina Rodríguez Orgaz
Rosa Vaquera López

Centre *Dolors Piera* - Universitat de Lleida
Diciembre de 2009

Introducción

La guía que tenéis en vuestras manos presenta las principales conclusiones de los grupos de trabajo realizados durante el *III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad* de las universidades españolas en el marco de las *Jornadas Internacionales de Políticas de Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Académico*, celebradas en la Universitat de Lleida el 20 y 21 de noviembre de 2009 y subvencionadas por el *Servei d'Ocupació de Catalunya*, por el programa *Projectes Innovadors*, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Los grupos de trabajo se establecieron entorno a tres temas: a) Sensibilización y comunicación; b) Acoso, discriminación y violencia machista y c) Docencia e Investigación. Para su desarrollo se partió del vaciado de todas las medidas incluidas en los planes de igualdad de 14 universidades españolas en relación a los temas de los tres talleres.

Las participantes plantearon y discutieron la conveniencia de proponer otras medidas adicionales en atención a las experiencias de aplicación de las medidas existentes o al funcionamiento habitual de las universidades a las que pertenecen.

En este documento se presentan las diferentes medidas que se debatieron entre todas las participantes. La discusión fue muy enriquecedora y permitió conocer la idiosincrasia de cada universidad y, en consecuencia, la conveniencia de un trabajo coordinado de las unidades de igualdad.

En este sentido, durante el *III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad* se constituyó la creación de la *Red de Unidades y Oficinas de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)* a la cual se han adherido, hasta el momento, 25 universidades españolas.

Deseamos que esta guía sea un instrumento para la reflexión y un recurso para establecer nuevas acciones en el ámbito de las políticas de igualdad en el contexto universitario.

Sensibilización y Comunicación

Durante el taller dedicado a reflexionar sobre las medidas destinadas a sensibilizar en igualdad de género se considera necesario trabajar conjuntamente con los servicios responsables del ámbito de la comunicación institucional de las universidades. Las medidas que se proponen en este sentido son:

- Formalizar un compromiso en los planes de comunicación de las universidades en relación a la igualdad de oportunidades, donde se deje constancia del grado de compromiso de la universidad y donde se establezcan protocolos comunicativos específicos en los que se detallen los canales de difusión, tanto internos como externos.
- Visibilizar en la página principal de las universidades las actuaciones que realizan las unidades y oficinas de igualdad relacionadas con los Planes de Igualdad de Oportunidades y con otros proyectos que se lleven a cabo.
- Realizar campañas de comunicación y de sensibilización comunes a todas las universidades sobre temas específicos.
- Realizar material de difusión institucional de carácter duradero (carpetas con la información impresa en los separadores interiores, agendas que incluyan las efemérides relacionadas con las mujeres, por ejemplo).

Acoso, discriminación y violencia machista

Este grupo de trabajo estaba formado por alumnas y profesoras, hecho que ha permitido indagar sobre las necesidades que tienen respecto a este tema desde sus respectivas posiciones y estructurar qué medidas se podrían realizar conjuntamente con todas las unidades y oficinas de igualdad:

- Establecer en el código ético de las universidades el compromiso formal de no admitir ningún caso de acoso.
- Crear protocolos de actuación en las universidades.
- Elaborar un test para el autodiagnóstico de acoso, violencia y discriminación, dada la dificultad de identificar las situaciones de acoso como tales, hecho que conlleva a silenciarlas.
- Intervenir en los casos de acoso mediante:
 - Servicio on-line que permita comprobar si realmente se está padeciendo un caso de acoso; y
 - Servicio de prevención y atención a situaciones de acoso formado por mujeres que facilite espacios para hablar sobre esta cuestión y poder emprender las medidas necesarias evitando la victimización secundaria
- Divulgar los congresos, jornadas y seminarios que se realicen respecto al acoso y a la violencia machista.
- Dar a conocer las publicaciones de los últimos 5 años sobre este tema en el ámbito estatal e internacional.
- Creación de grupos de investigación sobre el acoso.

Docencia e Investigación

A continuación se presentan las medidas que se propusieron en el ámbito de la docencia y la investigación. El debate entre las profesoras e investigadoras que lo conformaban fue muy enriquecedor y en el se expone, del mismo modo que en los talleres anteriores, la necesidad de trabajar conjuntamente.

DOCENCIA

Formación profesorado

- Incluir la formación en género en los cursos sobre convergencia europea y calidad universitaria.

Las personas que propusieron esta medida explicaron que estos cursos, en las universidades en las que se imparten, computan en los complementos de productividad, por tanto, el profesorado universitario tiene interés en conseguir esta formación. Al poner en marcha esta medida, se conseguiría que todo el profesorado tuviera, al menos, unos conocimientos básicos de la aplicación de la perspectiva de género a la docencia y a la investigación y unas bases teóricas y epistemológicas sobre los estudios de género.

Promover y acreditar la inclusión de materias de género

- Incorporar los indicadores de inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los planes de estudios

Esta medida se puede aplicar aprovechando la evaluación de la ANECA. La ANECA no ha sido escrupulosa en el cumplimiento que tienen que tener las titulaciones de la normativa de incluir temas de género y de igualdad de oportunidades, pero el hecho de que las titulaciones tienen que pasar por una verificación de calidad cada año puede ser un punto de anclaje para conseguir en las diferentes universidades que se incluyan indicadores de género en la evaluación interna que las universidades hacen de sus propias titulaciones. Dado que hay universidades que ya incluyen como medida la elaboración de un sistema de indicadores, sería bueno que hubiera documento común que pudieran aplicar todas las universidades. Las unidades de igualdad podrían servir denexo.

Implicación Facultades y Departamentos

- Establecer en cada Facultad o Centro una persona responsable de velar por la inclusión de la perspectiva de género y de competencias y contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades y los estudios de género en los planes de estudios de sus titulaciones y en los programas de las asignaturas que se imparten en dicha Facultad o Centro.

Una de las principales dificultades para promover la adaptación de los planes de estudios y de los programas de las asignaturas a la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades es que no hay cabezas visibles que tengan responsabilidad para revisar y proponer modificaciones en las unidades estructurales que tienen potestad sobre los planes de estudios y los programas de las asignaturas. Las Facultades y Centros son la primera instancia que aprueba los planes de estudios y cada año tiene que aprobar el plan docente y los programas de las materias que se van a impartir. Ésa es una oportunidad que no se puede perder. Hay que conseguir la complicidad de los decanatos y las direcciones de Centro.

INVESTIGACIÓN

Apoyo y asesoramiento

- Establecer una conexión entre todas las personas, grupos y colectivos ocupados y preocupados por el género y la igualdad de oportunidades para informarse mutuamente y establecer las bases de un trabajo colaborativo.

Todas las participantes destacaron las dificultades de comunicación o de colaboración entre las personas y colectivos que se ocupan de temas de género y de la igualdad de oportunidades que se han percibido en las diferentes universidades. En algunas universidades, se han producido divisiones internas entre los grupos docentes y de investigación que se han venido ocupando de los estudios de género.

A ello se ha añadido que, debido a la aparición de convocatorias de I+D específicas de género, se hayan sumado a la investigación en género personas y grupos sin tradición en estos temas y, en ocasiones, sin formación suficiente para llevarlos a buen término dentro de los objetivos que persiguen estas convocatorias; estas personas y grupos no han establecido lazos con los grupos que ya venían trabajando en temas de género ni con los seminarios o institutos de estudios de género con que cuentan algunas universidades. Por otra parte, la creación de las unidades de igualdad en las universidades por imperativo legal no siempre se ha producido en conexión con el personal docente e investigador que se dedicaba a los estudios de género o con los seminarios o institutos de estudios de género que ya existían.

Todo ello supone una pérdida de energías y un desaprovechamiento de las potencialidades que hay en cada universidad. Esta medida pretende subsanar esto y conseguir que se sumen los esfuerzos para rentabilizarlos y para caminar hacia la misma dirección.

Como se verá, la medida explicita únicamente la exigencia de informarse mutuamente (ya sabemos lo importante que es tener información) y de ponerse de acuerdo para colaborar. Cada universidad, en función de su trayectoria y de su funcionamiento interno, sabrá cuáles son las bases que ha de establecer.

Difusión del conocimiento y Reconocimiento

- Incluir la dimensión de género en todo planteamiento de transferencia del conocimiento.
- Introducir en los trabajos fin de grado y en los trabajos fin de máster una transferencia del conocimiento con dimensión de género.

Se destacó la importancia de la transferencia del conocimiento como valor añadido a la investigación realizada. Los trabajos fin de grado y los trabajos fin de máster son una oportunidad para generar este valor añadido a través de la exigencia de incluir una transferencia social y el impacto de género, por ejemplo. La pretensión es que los resultados de la investigación vuelvan sobre el territorio o la realidad analizada para comprobar qué parte de dicha investigación permite provocar cambios en positivo sobre ese territorio o realidad.



Centre *Dolors Piera*
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones
C/Jaume II, 71
Campus de Cappont (Edifici Polivalent)
Telèfon: 973703396
C/e: centredolorspiera@cdp.udl.cat



Universitat de Lleida
Centre *Dolors Piera*
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

