

Evaluación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad de A Coruña, 2012-2017: resultados preliminares.

Ana Jesús López Díaz

Oficina para la Igualdad de Género de la Universidad de A Coruña

Edificio de Usos Administrativos, Campus de Ferrol 15403 Ferrol (A Coruña)

oficina.igualdade@udc.es

Araceli Torres Miño

Vicerrectorado del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social de la Universidad de A Coruña

Campus de Ferrol, 15403, Ferrol (A Coruña)

vcfrs@udc.es

Resumen

Para la transformación en el ámbito de la igualdad de género, en la Universidad de A Coruña disponemos de dos herramientas fundamentales, el I *Plan de igualdad entre mujeres y hombres* 2013-2017 (I PIMH) y el *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*; aprobados ambos en la sesión del Consejo de Gobierno de 26 de noviembre de 2013. En este trabajo se presentan los resultados preliminares de la evaluación del I PIMH, que fue elaborado sobre la base de un diagnóstico riguroso de la situación real en todos los ámbitos de la universidad (alumnado, profesorado, PAS, docencia, investigación, gestión,...) y teniendo como puntos de partida el marco normativo existente, las políticas de calidad de la UDC, así como los principios rectores de transversalidad, ejecutabilidad y eficiencia.

Autoras

Ana Jesús López Díaz: Licenciada y Doctora en Ciencias Físicas por la Universidad de Santiago de Compostela. Profesora, desde 1992, en la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de A Coruña y desde 2012 Directora de la Oficina para a Igualdade de Xénerode esta universidad. Responsable de la elaboración y seguimiento del I Plan de Igualdad 2013-2017 y del Protocolo para la prevención y protección frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Araceli Torres Miño: Licenciada en Matemáticas por la Universidad de Santiago de Compostela y Doctora en Ingeniería Industrial por la Universidad de A Coruña. Profesora titular de matemáticas en la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de A Coruña. Desde el año 2012 Vicerrectora del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social; de su área depende la Oficina para a Igualdade de Xénero, desde la cual viene impulsando las políticas de igualdad en la UDC.

Introducción

La creación de la Oficina para la Igualdad de Género (OIX), ahora adscrita al Vicerectorado de Ferrol y Responsabilidad Social, fue aprobada en la sesión del Consejo de Gobierno de 14 de diciembre de 2006 y la OIX lleva en funcionamiento desde el día 10 de marzo de 2007. La UDC se adelantó al deber impuesto por la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, que introduce en la Ley orgánica de universidades (LOU) una disposición adicional duodécima en la cual, bajo la rúbrica “Unidades de igualdad”, se señala que “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. No fue sin embargo hasta 2013 que se aprobó el primer plan de Igualdad en la Universidad de A Coruña, siendo rector José Luis Armesto y vicerrectora de responsabilidad social Araceli Torres.

Así, el Consejo de Gobierno de la Universidad de A Coruña aprobó en su reunión del 26 de noviembre de 2013 el primer plan de igualdad de esta universidad, *I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes da Universidade da Coruña 2013-2017*; en adelante el I PIMH y el *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*. Culminaba así un trabajo previo de diagnóstico siguiendo las directrices pautadas por el equipo de gobierno, en una apuesta firme por la igualdad entre mujeres y hombres y un compromiso efectivo de la institución con las políticas activas conducentes este fin.

El I Plan de Igualdad de la UDC dio respuesta a lo establecido en la amplia normativa existente en materia de igualdad, recogida desde la Constitución Española en su artículo 14, pasando por las diversas Directivas Europeas (2002/73/CE o 2004/113/CE), la normativa a nivel estatal (Ley 1/2004 de 28 de diciembre, Ley 2/2007 de 28 de marzo); y en especial el marco normativo específicamente referido al ámbito de la educación universitaria:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
- Ley 14/2011 de 1 de junio.

El trabajo que se presenta en esta comunicación pretende dar a conocer los resultados preliminares de la evaluación de este plan en los cuatro años y medio que lleva en vigor. Para ello haremos primero una revisión de los distintos pasos que se dieron para llegar hasta aquí; empezando por el diagnóstico de la situación de género en la UDC.

El informe-diagnóstico sobre la situación de igualdad en la UDC

Así, el 20 de febrero de 2013 la Vicerrectora del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social y la Directora de la Oficina para la Igualdad de Género presentamos de forma conjunta el *Informe sobre el diagnóstico de igualdad 2012*. Este diagnóstico fue llevado a cabo por la Oficina para a Igualdade de Xénero durante el primer semestre del año 2012, con datos del curso 2010-2011.

En el diagnóstico se hizo un análisis de la situación de igualdad en la UDC que permitió detectar las líneas de mejora e intervención para poder definir las medidas y los recursos precisos que permitieran trasladar el principio de igualdad a las distintas actuaciones y sectores de la institución, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en ese ámbito.

Tanto el diseño general del plan como la definición de sus objetivos y medidas concretas están basados en la diagnosis de situación realizada a partir de datos sobre el alumnado, el personal de administración y servicios (PAS) y el personal docente e investigador (PDI). Se recabaron, asimismo datos sobre la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación, así como actividades de I+D y otras.

A grandes rasgos, la información recogida indicaba un desequilibrio de género en distintos ámbitos de la UDC. Existía paridad en el sector del alumnado, a pesar de que se observaba una clara segregación horizontal según el tipo de titulación cursada; así el porcentaje de alumnas en los estudios de la rama de Ingeniería y Arquitectura era del 30 % frente a un 80% en la rama de Ciencias de la Salud.

Por otra parte, en el sector del PDI se apreciaba un ligero avance respecto a años anteriores aunque, en términos generales, la distribución era de un 35,4% de mujeres frente a un 64,6% de hombres; observándose de igual manera áreas muy feminizadas y otras fuertemente masculinizadas muy en la línea de los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres. En un análisis detallado de la distribución del PDI por categoría y sexo se ponía de manifiesto, también, una clara segregación vertical (el característico gráfico de tijera) con una presencia significativamente menor de mujeres en las categorías más altas del profesorado: así, en las categorías de PDI doctor/a con vinculación permanente había un 36,6% de mujeres, mientras que en la categoría de catedráticos/as de universidad el porcentaje de mujeres caía a un 12,4%, por debajo del promedio de las universidades públicas españolas, que se situaba en el 15,3%.

En el ámbito de la investigación el diagnóstico ponía de manifiesto que, aunque el éxito en la consecución de sexenios de las investigadoras era similar al de los investigadores; el porcentaje de coordinadoras de grupos de investigación era de un 21,6% en el año 2012; seis puntos porcentuales respecto al del año 2006, pero muy lejos aún de la paridad. Se observaba también una baja presencia de mujeres como directoras de tesis o como miembros de los tribunales de tesis.

Por último, el PAS se mostraba como colectivo feminizado, constituido por un 69,6% de mujeres, situación común al resto de universidades públicas del Estado.

En cuanto al análisis de los órganos de gobierno, gestión y representación nos encontramos con una situación de paridad en el Consejo de Dirección y en el Claustro debido, en el primer caso, a una apuesta del rector José Luis Armesto por la igualdad y, en el segundo, a una normativa electoral diseñada para asegurar una representación paritaria de hombres y mujeres. Hay que señalar, sin embargo, que en otros órganos constituidos por representantes nombrados o elegidos por distintos colectivos o instituciones como son el Consejo de Gobierno o el Consejo Social, no se alcanzaba la paridad. Más problemático aún es el caso de las direcciones de departamentos y decanatos o direcciones de centros, donde la presencia femenina era muy minoritaria; no así en las secretarías de centros o departamentos.

Estos son tan sólo algunos de los datos que ejemplifican los obstáculos existentes en la aplicación efectiva del principio de igualdad, al tiempo que justifican la adopción de una serie de medidas previstas por la legislación vigente para conseguir una presencia equilibrada e igualitaria de mujeres y hombres en la UDC.

[El Diseño del I PIMH 2013-2017](#)

Estos datos del diagnóstico fueron presentados a la Comisión de Igualdad en la que estaban representados los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria, así como el equipo de gobierno y quienes ostentan la representación legal de trabajadoras y trabajadores (juntas de personal y comités de empresa de PAS y PDI). Conviene señalar a este respecto que la Ley 3/2007 establece en su artículo 47 la garantía del “acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras [...] a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos” de tal manera que se favorezca la comunicación eficaz de su

existencia y de su contenido a toda la comunidad universitaria, lo cual redundará en una mayor implicación en la implementación efectiva del plan.

En la elaboración de este I Plan de igualdad entre hombres y mujeres de la UDC se tuvieron en cuenta, como puntos de partida, los siguientes documentos y principios rectores:

1. El marco normativo existente
2. El Informe sobre el diagnóstico de igualdad 2012 de la UDC
3. Las políticas de calidad de la UDC
4. El principio de transversalidad
5. Principios de ejecutabilidad y eficiencia

El artículo 46 de la Ley 3/2007 establece que “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad que se prevé alcanzar, las estrategias y prácticas que se van a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”, por lo que en este plan se determina de manera específica quién y cómo se ejecutarán las tareas de su seguimiento y evaluación. El desarrollo del plan, desde su aprobación hasta su evaluación final, requiere de un compromiso firme por parte de la institución y de un alto grado de implicación de todas las personas que conforman la comunidad universitaria, muy especialmente por parte de sus órganos de gestión y gobierno.

Con este plan la UDC pretendía actuar desde una perspectiva de género en sus distintos ámbitos de competencia. El plan configuraba una política de igualdad de oportunidades y compromiso de todos los órganos y personas implicadas en su desarrollo, y pivotaba alrededor de cinco ejes de actuación y 47 medidas para desarrollar durante su período de ejecución. Cada eje de actuación llevaba aparejado un objetivo estratégico y dos o más objetivos operativos. Las medidas desarrolladas para conseguir cada uno de los objetivos operativos fueron de dos tipos: las de carácter específico, dirigidas a una área en concreto, y las de carácter transversal, dirigidas a todo el espectro universitario y de aplicación y responsabilidad colectiva. Los ejes de actuación y los objetivos estratégicos son los siguientes:

1. Promoción de la igualdad, responsabilidad social y gobierno

Objetivo estratégico. Sensibilizar en materia de igualdad, visibilizando las desigualdades existentes y trabajando a favor de su erradicación tanto en el ámbito universitario como en la sociedad, asumiendo el papel de la igualdad como ámbito fundamental de la política de responsabilidad social.

2. Integración de la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora.

Objetivo estratégico. Promover una presencia equilibrada de ambos sexos en las distintas titulaciones e integrar la perspectiva de género en los planes de estudios de la UDC, tanto a nivel de grado como de posgrado, junto con la actividad investigadora.

3. Condiciones de trabajo, política de personal y formación.

Objetivo estratégico. Garantizar la igualdad de oportunidades real y efectiva en las condiciones de trabajo, la política de personal y los procesos formativos.

4. Comunicación, difusión y relaciones institucional

Objetivo estratégico. Garantizar que la comunicación interna y externa de la UDC, así como sus actividades de difusión cultural y de otra índole, integren de manera eficiente la perspectiva de género, fomentando, asimismo, la colaboración con las distintas administraciones y entidades.

5. Prevención de la violencia de género en todas sus manifestaciones

Objetivo estratégico. Trabajar a favor de la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones, así como en la prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Evaluación del I PIMH de la UDC

Aunque como ya se ha señalado el proceso de evaluación del I PIMH no se ha completado aún, se pueden extraer algunas conclusiones parciales.

A continuación se incluye una tabla en la que se resume el grado de desarrollo de las distintas medidas del plan de igualdad, desglosadas en “Realizada”, “En proceso” y “No realizada”.

| Grado de desarrollo | Número de medidas |
|---------------------|-------------------|
| Realizada | 28 |
| En proceso | 12 |
| No realizada | 7 |

En este sentido cabe destacar el elevado grado de cumplimiento, en general en las medidas de difusión de la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres, así como otras encaminadas a la visibilización del trabajo y los logros de las mujeres. La colaboración con otras instituciones (ayuntamientos, colegios, universidades,...) y con distintos grupos de investigación o centros de la propia universidad para la creación de foros de debate y análisis.

Cabe destacar la creación del AFIX (Aula de Formación en Xénero) dependiente de la Oficina para a Igualdade de Xénero que actúa como “contenedor” de cursos, seminarios, jornadas, etc. orientados tanto al alumnado como profesorado y PAS; siempre en colaboración con otras unidades como el CUFIE (Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa) el Servicio de Formación de PAS, de tal manera que la formación en cuestiones de género o igualdad les sea valorada tanto en el currículo del alumnado (dentro de esos 6 créditos de actividades universitarias en los grados) como en la promoción del PDI (acreditaciones para plazas de profesorado, programa DOCENTIA, complemento de Excelencia...) y el PAS. Por otra parte, la creación del Centro de Estudios de Xénero e Feministas (CEXeF) que aglutina a investigadoras e investigadores de la universidad ha sido un hito significativo para integrar a personas de ámbitos multidisciplinares con el fin de crear sinergias que potencien los estudios de género.

Como hecho negativo, en lo que respecta a medidas de carácter estructural, que implican un mayor compromiso institucional y que no se han llevado a cabo a pesar de haberse establecido en el plan de igualdad, destacaría por su importancia la falta de análisis de impacto de género en los presupuestos de la universidad, o las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que donde no se ha ido más allá de las establecidas por la legislación vigente. Otro aspecto negativo a destacar es no haber desarrollado una política activa, con acciones positivas para que más mujeres se incorporen como investigadoras principales en los proyectos de investigación. Hay que tener en cuenta en este sentido la fuerte resistencia de algunos sectores universitarios, entre los cuales hay también mujeres, a cualquier política de acción positiva; aspecto este que puede influir a veces en la ralentización de la puesta en práctica de estas medidas, aunque su necesidad sea compartida por el equipo de gobierno.

A este respecto, sí se han conseguido avances, a pesar de la resistencia de ciertos colectivos, en la incorporación de criterios de paridad en la composición de tribunales de tesis, plazas de profesorado, etc.; aunque debería profundizarse más en ello. En cuanto a la utilización de lenguaje inclusivo, se ha avanzado en cuanto a comunicaciones oficiales que proceden de los vicerrectorados, órganos de gobierno, etc.; pero no en el día a día de la actividad universitaria, tanto docente como de gestión. Se trata también de un tema que causa muchas resistencias, pero desde nuestro punto de vista la manera de romper esas resistencias pasa por normalizar su uso en toda la documentación “oficial”, mediante la formación del PAS y el establecimiento de una normativa en esta línea. A partir de ahí será más fácil y natural su utilización por otros colectivos.

Consideración aparte debe recibir el eje 5 del I PIMH “Prevención de la violencia de género en todas sus manifestaciones”, dado que, como se ha señalado al inicio, junto con el plan de igualdad se aprobó el *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*; siendo la UDC una de las primeras universidades españolas en aprobar un documento de estas características. Este protocolo afecta a toda la comunidad universitaria, no solo a trabajadoras y trabajadores; sino también al alumnado, colectivo éste mayoritario en cualquier universidad y con un mayor grado de vulnerabilidad. El protocolo implica sobre todo la prevención de la violencia de género mediante formación y sensibilización. Además nos ha aportado un marco “informal” de actuación ante situaciones “sencillas”, más relacionadas con lo que hoy se suele denominar “micromachismos”, que difícilmente llegarían a resolverse a través del cauce formal. Sin embargo este protocolo no da respuesta a situaciones más complejas, que también han surgido en este periodo, como el caso de personas de la universidad acosadas por personal externo a la propia universidad; o el caso de personas del colectivo LGTBQI que acuden a la OIX con sus problemas.

Propuestas de mejora

De manera que, en lo que respecta a las propuestas de mejora que van surgiendo de este análisis a continuación incluimos algunas de las más significativas:

- Es necesario que el próximo plan de igualdad incorpore de manera decidida los presupuestos con perspectiva de género y los informes de impacto de género en la actividad de gestión de la universidad, como parte sustancial de la misma.
- Abrir un debate en la universidad sobre conciliación, en el que se tenga en cuenta la situación de colectivos como el PDI o el alumnado.
- Apuesta decidida de los órganos de gobierno por la incorporación de medidas de acción positivas, tanto en la promoción docente como investigadora.
- Normativa sobre el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas de la universidad.
- Elaborar un protocolo específico sobre diversidad sexual que dé respuesta a las nuevas demandas planteadas por los colectivos LGTBQI en los últimos años y a la realidad de la diversidad sexual existente.

Conclusiones: análisis DAFO

Para finalizar este análisis preliminar incluimos un análisis DAFO (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) en que se resumen las principales conclusiones (parciales) de este proceso de evaluación y servirán para conformar las líneas de mejora a desenvolver en el futuro.

DEBILIDADES (INTERNAS)

- Escasa dotación de medios materiales y humanos de la OIX.
- Escasa implicación de titulaciones y departamentos fuertemente masculinizados.
- Dificultades presupuestarias.
- Dificultades para poner en funcionamiento nuevas medidas de conciliación.
- Desigual participación en el plan según áreas de conocimiento.

AMEAZAS (EXTERNAS)

- Resistencias a la introducción de la perspectiva de género en la docencia e investigación en determinadas áreas de conocimiento.
- Escasa colaboración financiera externa.

FORTALEZAS (INTERNAS)

- Alto grado de implicación de la dirección de la OIX.
- Alto grado de implicación de determinadas titulaciones, departamentos y servicios.
- Alto interés de la comunidad universitaria por recibir formación.

OPORTUNIDADES (EXTERNAS)

- Posibilidades de cooperación con otras instituciones.
- Consolidación de la igualdad como preocupación político-social de primer orden.

Bibliografía

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:ES:PDF>. (Consultado el 10/07/2017) Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10935&from=ES>. (Consultado el 10/07/2017)

Guía para el seguimiento, y evaluación de los planes de igualdad. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO. Madrid, noviembre 2009

[http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/recursos/30/pub47580_2009-Guia_sindical_\(para_delegadas_y_delegados\)_Para_el_seguimiento_y_evaluacion_de_los_planes_de_igualdad_\(noviembre\).pdf](http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/recursos/30/pub47580_2009-Guia_sindical_(para_delegadas_y_delegados)_Para_el_seguimiento_y_evaluacion_de_los_planes_de_igualdad_(noviembre).pdf) (Consultado el 10/07/2017)

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
<https://www.boe.es/boe/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617.pdf> (Consultado el 10/07/2017)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf> (Consultado el 10/07/2017)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
https://www.boe.es/boe_gallego/dias/2007/03/29/pdfs/A01203-01234.pdf. (Consultado el 10/07/2017)

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf> (consultada el 10/07/2017).

LIBRO BLANCO Situación de las Mujeres en la Ciencia Española. Unidad de Mujer y Ciencia. Ministerio de Ciencia e Innovación
http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/LibroBlanco_Interactivo.pdf . (Consultada el 10/07/2017)

Martínez, Carme; Lusa, Amaia; Calvet, M. Dolors; Gallego, Isabel; Pons, Olga y Tura, Marta (2006): *GIOPACT, Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las Universidades*. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

Universidade da Coruña (2012): Informe sobre o diagnóstico de igualdade 2012.
http://www.udc.es/arquivos/sites/udc/sociedade/igualdade/oficina/diagnostico_igualdade_interactivo.pdf. (Consultado el 10/07/2017)

Universidade da Coruña (2013): I Plan de igualdade entre mulleres e homes da UDC 2013-2017.
http://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/galeria_down/documentos/I_PIMH_seguro.pdf. (Consultado: 06/07/2017)

Universidade da Coruña (2013): Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo na UDC.
http://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/galeria_down/documentos/Protocolo_UDC_seguro.pdf (Consultado: 06/07/2017)