

MODELOS DE DESARROLLO DE UNIDADES DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

María Rosa Cerdá Hernández.
Biblioteca y Documentación Científica.
Universidad Politécnica de Valencia.
mcerdah@upvnet.upv.es

Resumen:

La *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* ha introducido modificaciones de importancia sustancial en diferentes áreas. La Educación Superior debe adaptar sus estructuras al concepto transversal de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así en la Disposición Adicional 12 de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* se establece la Unidad de Igualdad como órgano a través del cual deberán desarrollarse las medidas necesarias para que, en el ámbito universitario, se haga realidad la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Unidad de Igualdad de cada Universidad se configura como un nuevo órgano integrado en la estructura universitaria que responderá a las necesidades de cada institución según la adscripción o dependencia jerárquica del mismo dentro de dicha estructura universitaria.

Objetivo de esta comunicación es la exposición del significado de la Unidad de Igualdad en la estructura universitaria y la existencia de cuatro modelos principales de configuración de dicha Unidad según el distinto desarrollo del principio de igualdad efectiva en las respectivas Universidades.

Palabras clave: Igualdad de oportunidades, unidad de igualdad, universidad, principio de igualdad

1. Introducción.

La Universidad Pública como institución al servicio de la Sociedad ha ido evolucionando en la prestación de sus competencias adaptando éstas a las demandas sociales.

Si la esencia de la Educación Superior es la formación de profesionales en los últimos años esta visión se ha ido modificando hasta incorporar un concepto integral de la formación: formación de profesionales pero formación para la vida, formación para una ciudadanía responsable socialmente.

Se determina una función ya implícita pero, ahora, con entidad propia y a la que hay que dotar de contenido válido en el desarrollo de la actividad universitaria.

Surge, así, en el marco de la Responsabilidad Social, la formalización de políticas en el ámbito universitario que vienen a satisfacer las expectativas que, sobre la actuación de la Universidad, tiene la Sociedad.



Entre esas políticas o acciones en el ámbito social es de especial consideración el desarrollo del principio de Igualdad de Oportunidades.

En este contexto la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*¹ ha supuesto el impulso decisivo para que estas políticas en torno al principio de Igualdad de Oportunidades sean plenamente desarrolladas en la actividad universitaria.

En el ámbito de la Educación Superior, la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*² introduce definitivamente ese concepto transversal del principio de Igualdad Efectiva que se concreta en su Disposición Adicional 12³ con la creación de *Unidades de igualdad*.

Siguiendo el mandato de la LOMLOU, las Universidades Públicas españolas han iniciado distintos procedimientos para incorporar a sus estructuras las respectivas Unidades de Igualdad que se configuran como los órganos responsables de implementar y desarrollar las políticas sociales y de igualdad de oportunidades en el marco de la responsabilidad social corporativa de cada institución incidiendo directamente en sus criterios de calidad y eficiencia en la gestión de sus recursos.

2. Igualdad de Oportunidades y Unidad de Igualdad.

La igualdad de los ciudadanos ante los poderes públicos y su participación plena en la vida social queda fundamentada en el texto constitucional tanto el derecho en sí o igualdad formal como el deber de aquellos poderes públicos a remover los obstáculos que la impidan, es decir, el deber de alcanzar una igualdad real y efectiva para todos los ciudadanos.

La igualdad de oportunidades, según el mandato de los artículos 9.2 y 14 CE⁴, tiene un carácter global que se concreta en el ámbito de nuestro interés por un lado en la integración plena de las personas con necesidades especiales o diferenciadas y, por otro, en la eliminación de cualquier obstáculo por razón de género.

¹ En adelante LOIEMH

² En adelante LOMLOU

³ *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*

⁴ Art.9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art.14 Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Así, la regulación tanto por parte del Estado⁵ como por parte de las Comunidades Autónomas sobre la obligatoriedad en la remoción de obstáculos para las personas con discapacidad tiene su reflejo en la misma ordenación universitaria pues principios como la *accesibilidad universal, no discriminación o diseño para todos*⁶ son incorporados a la actividad y organización de la Universidad.

En cuanto a la discriminación por razón de género es de forzada referencia la *Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*.

Antecedente inmediato a nivel estatal es la *LO contra la Violencia de Género*⁷ que establece en su art. 4.7:

Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Pero es la *LO para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* la que establece una serie de preceptos que inciden directamente en la estructura organizativa y en la actividad de la misma Universidad como organización al servicio de la Educación Superior.

Esta Ley, concebida como “*código de igualdad*” según su *Exposición de Motivos*⁸, establece el marco de desarrollo en materia de no discriminación por razón de género contemplando acciones encaminadas a la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad con una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y especial vulnerabilidad como son las situaciones derivadas de discapacidad, minorías sociales y migrantes.

Esa previsión de políticas activas implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Esta es la dimensión transversal de la igualdad como eje de un sistema antidiscriminatorio en el que la Universidad, como institución de referencia social, debe estar activamente presente.

El ámbito universitario, como organización de recursos humanos y materiales con el fin de dar respuesta a la demanda social de Educación Superior, mantiene una doble perspectiva en el desarrollo de las medidas antidiscriminatorias:

⁵LEY 51/2003, de 2 de diciembre, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*.

⁶ LEY 51/2003, de 2 de diciembre, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*. Artículo 2: Principios.

⁷ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, *de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

⁸ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. *Exposición de Motivos*: “La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley... De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en **la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres**.”

-como *comunidad de individuos* relacionados por vínculos académicos y profesionales, la Universidad refleja los conceptos y esquemas relacionales propios de la Sociedad a la que presta servicio

-como *institución integrante de la Sociedad* a la que enriquece participando en su desarrollo e innovación, la Universidad mantiene la coexistencia de una igualdad formal, la establecida legalmente, superada por la rutina cotidiana que desvirtúa el concepto de ciudadanía al discriminar a través de prácticas no igualitarias.

Sobre esta doble dimensión –compromiso social para el desarrollo e innovación y realidad de la propia Comunidad Universitaria- viene obligada la intervención mediante la creación de estructuras que trabajen para integrar esa igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida universitaria reflejándose en la vida social.

3. Caracterización de <Unidad de Igualdad>.

Tal como señala la Disposición Adicional 12⁹ de la LOMLOU corresponde a las universidades la creación de *Unidades de Igualdad* en sus estructuras para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

La fórmula empleada <*principio de igualdad entre mujeres y hombres*> deja abierta la posibilidad de interpretar más o menos ampliamente sus funciones sobre el desarrollo del principio de igualdad.

En sentido estricto la DA 12 se dirige al desarrollo efectivo de la Igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, la Unidad de Igualdad sería el órgano desde el cual se trabajaría para hacer real en el ámbito universitario la Igualdad entre géneros. Se configuraría como el órgano técnico para la prevención y corrección de conductas o prácticas discriminatorias por razón de género.

Pero en un sentido más amplio ese principio de igualdad entre mujeres y hombres abarca todas aquellas acciones, prácticas, estrategias o situaciones en las que se pueden identificar un trato discriminatorio tanto por razón de género como por condición o circunstancia personal o social.

Bajo esta interpretación amplia de la fórmula de la DA 12 LOMLOU, la Unidad de Igualdad no queda restringida en sus funciones al concepto igualdad de género sino que sus competencias vendrán establecidas por el desarrollo efectivo del principio de Igualdad en toda su extensión.

El principio de Igualdad de Oportunidades enmarca, desde esta interpretación, un plano más amplio, comprensivo y globalizador que tiene como objetivo final la realización efectiva de los derechos individuales.

La Unidad de Igualdad queda, así, configurada como el órgano técnico de referencia en materia de igualdad de oportunidades en la respectiva comunidad universitaria.

⁹ 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.

El análisis de las Unidades ya implantadas permite determinar una estructura común en todas ellas y que se ofrece a continuación:

-Dirección del Servicio:

El nombramiento de la persona directora del servicio lo realiza el Rector recayendo dicha responsabilidad en un miembro del colectivo del personal de Docencia e Investigación con nivel de cátedra. Puede tratarse tanto de un cargo delegado del Rector como quedar asumida esa función en el Vicerrectorado correspondiente.

-Integración en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Unidad de la figura técnica de < Agente de Igualdad de Oportunidades >:

Se realizará el perfil de la plaza en la RPT. En todo caso se requerirá una titulación universitaria superior en el área de conocimientos jurídico-social con complemento de formación en el área específica competencial a través de Máster Oficial de acuerdo con el nuevo Espacio Europeo de Educación.

Se proveerán el número de plazas de Agentes correspondiente al ratio de alumnado matriculado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios a los que se extiende su acción. Las universidades con varios Campus deberán facilitar el acceso efectivo al servicio en cualquiera de ellos por lo que deberá establecer unidades u oficinas auxiliares en cada una de ellos.

En el supuesto de la necesaria apertura de Oficinas geográficamente distantes se designará, como enlace y coordinadora, a la Unidad sita en el Campus principal.

-Asistencia de personal como apoyo funcional al servicio:

Este personal viene referido tanto al procedente de la Administración General, caso de los administrativos necesarios para el buen funcionamiento de la Unidad, como de aquellos procedentes de la Administración Especial o de la Escala de Personal Laboral, especialmente operadores informáticos y personal auxiliar del servicio.

La estructura expuesta se considera básica para la implantación del servicio que, en su desarrollo, se podrá ir ampliando y adaptando a la demanda real de la comunidad universitaria a la que sirve.

4. Modelos de Unidad de Igualdad.

Como se ha expuesto, la interpretación que cada Universidad realiza del principio de Igualdad de Oportunidades da lugar a diferentes modelos de Unidad.

Esa diferenciación derivada de una interpretación estricta o amplia de la fórmula empleada en la DA 12 LOMLOU lleva a realizar una serie de consideraciones.

En sentido estricto, la igualdad señalada por la DA 12 LOMLOU queda referida a la realización efectiva de la misma entre mujeres y hombres. Otros aspectos de derechos individuales quedarán amparados en la estructura universitaria desde otros servicios

aunque puedan ser atendidos por la Unidad en aquellos aspectos que incidan en un trato discriminatorio hacia la mujer o por razón de género.

En un sentido amplio, bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se cobijan otras cuestiones de derechos sociales vinculadas o no al concepto de género. Se asume que la situación de la Mujer es un asunto social que debe ser atendido en ese marco junto con otras situaciones de desventajas o discriminación.

Bien desde una visión más estricta o bien más integradora del principio, se establece la creación de la respectiva Unidad de Igualdad. En el proceso de creación de la misma inciden, además de la interpretación del precepto, una serie de parámetros previos: naturaleza de la institución, realidad institucional, aspectos comunes de desigualdad, conciliación.

La *naturaleza* misma de la Universidad implica una configuración determinada de la Unidad y sus funciones. Así, en aquellas instituciones que tienen una oferta generalista en sus planes de estudios, el proceso de creación y desarrollo del nuevo servicio ha adquirido unas características propias frente a las Universidades de esencia politécnica.

Las generalistas, por su propia identidad, se han beneficiado de la existencia previa de grupos o equipos de investigación en el área de género y políticas de igualdad. Llegado el momento estas mismas estructuras se han configurado en grupos de presión internos que han impulsado la toma de decisiones de manera más ágil y aportando un diseño inicial al nuevo servicio.

Por el contrario, las Universidades de carácter politécnico no han podido contar con ese impulso inicial de estructuras asentadas en esta materia. En algún momento se han organizado grupos de investigación o estudio desde una perspectiva de género pero no ha sido un movimiento en el que se implicaran a los tres estratos de la comunidad universitaria.

En estos casos, las propuestas o iniciativas realizadas no han llegado a implicar participativamente al resto del PDI, PAS o alumnado. En las universidades politécnicas no se ha alcanzado una visibilidad de estas iniciativas para el resto de la comunidad universitaria por lo que la implantación de la Unidad de Igualdad ha tenido que ir precedida de un esfuerzo mayor en la difusión, necesidad y diagnóstico de la situación que lleva a la creación de una unidad específica más allá del simple cumplimiento legal establecido en la LOMLOU

La existencia de grupos de investigación bajo cualquier denominación –seminario, observatorio, grupo- ha supuesto un refuerzo en el momento de creación de la Unidad. Aquellas instituciones que cuentan con dichas estructuras han visto facilitado el proceso de creación.

Mientras aquellas Universidades, en las que no existen los grupos de investigación en el área o mantienen una actividad poco visible, han tenido que llevar a cabo una campaña de difusión sobre el contenido y necesidad del proyecto desde una perspectiva diferente pues la percepción de la realidad institucional así lo ha hecho necesario.

La *realidad institucional* viene referida a la percepción de la institución por su propia comunidad. Y en este punto se diferencian claramente los tres estratos que componen dicha comunidad.

El colectivo de Personal Docente e Investigador percibe las desigualdades desde su práctica profesional especialmente en aquellos puntos referidos a la formación, participación en los grupos de investigación y participación en los órganos de gobierno.

El Personal de Administración y Servicios presenta una doble caracterización. Por un lado existe una mayoría de empleadas en los sectores puramente administrativos y de organización, por otro existe cierto desequilibrio en aquellas áreas técnicas o de laboratorios respondiendo a estereotipos profesionales desde la perspectiva de género. En este colectivo los desequilibrios por razón de género se concentran en aspectos de conciliación familiar, asunción de responsabilidades profesionales y participación activa en la vida universitaria.

Por último, el Alumnado, más allá de los estereotipos que han determinado hasta ahora la presencia de la mujer en la Universidad, percibe la desigualdad en cuanto a su relación diaria en las aulas, en la participación social y en situaciones de conciliación familiar.

La percepción que cada colectivo mantiene sobre la Universidad exige la existencia de medidas correctoras que vengán a eliminar esas prácticas o tendencias y su realización corresponde a la Unidad de Igualdad

Ámbitos presentes en circunstancias de desigualdad y comunes a los tres estratos de la comunidad universitaria son: participación, formación, conciliación.

Como se ha expuesto, la percepción sobre la realidad institucional varía de un colectivo a otro pero se pueden establecer tres aspectos en los que la desigualdad es percibida con las diferencias propias de funciones y relaciones de cada colectivo con la comunidad universitaria.

En cuanto a la participación viene referida a la presencia de la mujer como miembro activo de la vida universitaria. La mujer está presente en todos los ámbitos pero no siempre lo hace activamente más allá de sus funciones puramente profesionales. Su presencia en órganos de gobierno y gestión o al frente de las más altas responsabilidades de cada área sigue siendo una minoría testimonial de las rutinas y hábitos de exclusión mantenidos también en la Universidad.

La participación activa, sin embargo, está presente en acciones organizativas puntuales y con frecuencia en tareas de base. Esta misma tendencia se observa en la actividad de las alumnas que quedan relegadas a un segundo plano en cuanto a la asunción de responsabilidades de representación, gestión y gobierno de los asuntos propios del alumnado como colectivo en la comunidad universitaria.

En cuanto a la formación global entendida como el acceso a la misma, concesión de permisos formativos, realización de cursos de formación continua o de reciclaje existen diferencias a la hora de acceder a los mismos bien por prácticas de selección

desajustadas con el principio de Igualdad bien por prácticas organizativas que no contemplan la desigualdad real en la asunción de responsabilidades familiares.

Las mujeres pertenecientes a los colectivos de PDI y PAS, en diferente dimensión, mantienen un esfuerzo continuo para que su carrera profesional no se vea distorsionada por estas prácticas que impiden su progresión. Del mismo modo, las alumnas sufren cierta desventaja a la hora de acceder a acciones formativas extracurriculares pues también comienzan a quedar absorbidas por las responsabilidades que se le suponen a la mujer adulta.

Por último, y presente de una u otra manera en los dos aspectos anteriores, están las necesidades de *conciliación de la vida personal y familiar de las mujeres*.

Las medidas de conciliación adoptadas desde la aprobación de la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* han supuesto indudablemente un avance pero se ha mostrado insuficiente en la práctica que, de alguna manera, ha pervertido su objetivo: el compromiso del reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

En ocasiones se ha ejercitado el derecho a la conciliación exclusivamente por la mujer recayendo en ella las trabas profesionales derivadas de la misma concretadas en mayores dificultades para asunción de responsabilidades profesionales, menor acceso a cursos y formación en general y una menor participación social.

Ante este resultado la conciliación se torna en un eje destacado en el diseño de políticas que lleven a compensar los desequilibrios establecidos estructuralmente. Las medidas correctoras adoptadas deben ser transversales de manera que la responsabilidad unívoca quede convertida en verdadera corresponsabilidad.

La suma de estos parámetros –naturaleza, realidad institucional, aspectos comunes de desigualdad, conciliación- viene a incidir directamente en la interpretación que del principio de igualdad realiza cada institución.

Y de la conjugación de estos elementos surgen las diferentes formas de integrar el nuevo servicio en la estructura general de la Universidad.

Estructura que es flexible con la realidad de cada Universidad no estando sujeta a un marco inamovible sino que se mantiene dinámica ante las necesidades que surgen. Es en esta estructura en la que se tiene que insertar la Unidad de Igualdad y lo hace según el contenido con el que se la quiere dotar derivado de la interpretación del principio de igualdad.

De esta manera se observa que existen cuatro modelos de inserción de la Unidad de Igualdad que responden a un criterio diferente sobre la Igualdad de Oportunidades.

Estos modelos son:

- órgano o servicio general dependiente de Rectorado
- servicio enmarcado en el área de Bienestar Social
- unidad del área de Ordenación Académica
- servicio integrado en el área de Calidad.

Integrar en una u otra área el nuevo servicio va a determinar también el desarrollo del mismo además de denotar en qué sentido se ha realizado la interpretación del principio de Igualdad.

El modelo de *servicio general dependiente de Rectorado* favorece la visibilidad del nuevo servicio contribuyendo a fortalecer sus acciones en la comunidad universitaria a la vez que refuerza la responsabilidad social de la Universidad al trascender su actividad el ámbito meramente universitario.

Las unidades creadas como servicio general mantienen una estructura común que les permite dar respuesta autónomamente a las necesidades del servicio.

Estas unidades coinciden en interpretar la fórmula de la DA 12 LOMLOU en un sentido estricto referida a género. Las acciones y medidas emprendidas son orientadas a eliminar cualquier diferencia entre ambos géneros impulsando programas que lleven a la realización efectiva de la Igualdad.

Las Universidades que han decidido incorporar la Unidad de Igualdad a su área de *Bienestar Social* han realizado una interpretación amplia del principio de Igualdad de Oportunidades, amparada en el art. 14 de la Constitución y su desarrollo legislativo, incorporándose activamente a un servicio propio de la Universidad.

Entiéndase *Bienestar Social* como un área que acoge, en principio, aquellas acciones dentro del ámbito universitario dirigidas a dar apoyo y cobertura a situaciones de riesgo o carencia de sus usuarios-beneficiarios, es decir, tanto al propio personal docente e investigador y de administración y servicios así como al alumnado en sus diferentes grados, aun cuando la propia evolución de la demanda de los mismos tenga como resultado la ampliación de prestaciones que pueden ser consideradas como mejora en las condiciones de trabajo, para unos, y mejora de servicios como oferta en el ámbito educativo para otros.

Ese nuevo servicio asume, pues, competencias hasta entonces desarrolladas por diferentes instancias de la propia Universidad desde las que se ha hecho frente a esas necesidades surgidas en el seno de la organización.

Con diferentes niveles de intervención, las Universidades han incorporado a sus políticas estrategias sociales que mejoran la calidad del servicio en cuanto que redundan en el alumnado y los recursos humanos de la misma.

Entre esas políticas sociales se cuentan el arbitrar un sistema propio de becas y ayudas dirigidas al alumnado, favorecer medidas de conciliación, implantación de medidas de accesibilidad universal incluyendo la adaptación de espacios y equipos para necesidades diferenciadas.

Y a este sentido social se suman ahora las competencias en relación al género.

Desde una perspectiva objetiva, la diferencia de insertar la Unidad de Igualdad como servicio general frente a su inserción en el área de Bienestar Social estriba en el

tratamiento diferente que se da a la realización de la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

Aquí queda englobada en un marco general que puede llegar a ser difuso en el sentido de su desarrollo conjunto con otras políticas de derechos individuales.

Se produce cierta pérdida en la identificación de las causas de la desigualdad asimilando esta situación a otras que tienen su origen estrictamente en condiciones o circunstancias personales.

Del mismo modo la creación de la Unidad de Igualdad en el área de *Ordenación Académica* establece una identificación de la Igualdad como parte del fundamento del servicio público de la Enseñanza Superior contemplando al alumnado como único interés del servicio reconoce la existencia de una desigualdad pero sólo lo hace en la medida que afecta a la razón de ser de la Universidad: el alumnado.

No se ignora la realidad de la propia institución pero encauza sus programas dirigiéndolos a la esencia misma de la Universidad. Las situaciones de desequilibrio en el resto de la comunidad quedan resueltas en políticas generales o en instancias diferentes atendiendo a la persona en sí pero no como perteneciente a un colectivo o sector determinado.

Se reduce el concepto de Igualdad Efectiva a una sola de sus facetas atendiendo a los usuarios durante su permanencia en la institución sin intención de trascender más allá.

Su objetivo es el alumnado como usuario, como cliente al que se dirige todo esfuerzo mientras permanece en la Universidad sin contemplar su completa interacción con la Sociedad a la que enriquece el esfuerzo formativo.

Se produce, así, una reducción de su fin último: el logro de una igualdad real que refleje en la Sociedad una nueva forma de convivencia acorde con el Estado de Derecho.

Por último aquellas universidades públicas que mantienen su eje estratégico de Igualdad bajo la responsabilidad del área de *Calidad*¹⁰ realizan la interpretación de Igualdad Efectiva como un conjunto global de acciones encaminadas a la prestación del servicio en un ámbito en el que todos sus miembros, la comunidad universitaria en su conjunto, mantengan la plena igualdad en el ejercicio de sus derechos.

El concepto de Calidad vendría a ampararse en el cumplimiento y correcto desarrollo del principio de Igualdad siendo aquel dependiente en su desarrollo de éste.

De manera que no se puede entender que una institución pública alcance los criterios de Calidad sin que exista en la misma una Igualdad Efectiva. No es admisible que se mantengan estructuras y organizaciones en desequilibrio ignorando la capacidad y

¹⁰ *Calidad* definida por estándares internacionales como el conjunto de características de una entidad, que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas. Es el grado en el que un conjunto de características inherente a una organización cumple con los requisitos.

competencia de la mitad de sus miembros a la vez que se obvian los requerimientos de igualdad en el desempeño profesional e inserción social.

La Calidad de una institución de Enseñanza Superior queda vinculada de esta forma a la realización de la Igualdad Efectiva que trasciende a la propia Universidad reflejando a la Sociedad una realidad equilibrada que permitirá la modificación de las propias estructuras sociales.

En el siguiente cuadro se clasifican las Unidades de Igualdad creadas según los modelos expuestos.

Modelos de Unidad de Igualdad	
Servicio general	<p>Alicante: Unidad de Igualdad</p> <p>Autónoma de Barcelona: Observatori per a la igualtat</p> <p>Autónoma de Madrid: Unidad de Igualdad</p> <p>Barcelona: Unitat d'Igualtat</p> <p>Cantabria: Comisión Transversal de Igualdad</p> <p>Complutense: Oficina para la Igualdad de Género</p> <p>Gerona: A la UdG t@ts iguals!</p> <p>Islas Baleares: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</p> <p>La Coruña: Oficina para a igualdade de xénero</p> <p>Lérida: Centre d'Igualtats d'Oportunitats i Promoció de les Dones</p> <p>País Vasco: Dirección para la Igualdad</p> <p>Politécnica de Cartagena: Comisión de Igualdad</p> <p>Politécnica de Cataluña: Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats</p> <p>Politécnica de Madrid: Unidad de Igualdad</p> <p>Rovira i Virgili: Observatori de la Igualtat</p> <p>Santiago de Compostela: Oficina de Igualdade de Xénero</p>

Bienestar Social	<p>Cádiz: Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres</p> <p>Granada: Unidad de Igualdad</p> <p>Huelva: SACU. Unidad de Igualdad</p> <p>Málaga: Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida</p> <p>Pablo de Olavide: Oficina para la Igualdad</p> <p>Sevilla: Unidad para la Igualdad</p> <p>Valladolid: Comisión de Igualdad de Género</p> <p>Carlos III: Unidad de Igualdad</p> <p>Miguel Hernández: Unidad de Igualdad: Acuerdo de creación</p> <p>Pública de Navarra: Unidad de Igualdad</p>
Ordenación Académica	<p>Castilla-La Mancha: Unidad de Igualdad</p> <p>Vigo: Área de Igualdade</p>
Calidad	<p>Extremadura: Oficina para la Igualdad</p> <p>León: Secretaría de Igualdad</p> <p>Salamanca: Unidad de Igualdad</p> <p>Valencia: Unitat d'Igualtat</p>

Se observa como la conjunción de la interpretación del principio de Igualdad de Oportunidades junto a las características propias de cada institución determinan la inclusión de la Unidad de Igualdad de una u otra manera pero cada uno de los modelos tiene como elemento común el reconocimiento de la existencia de una desigualdad que debe ser corregida aportando nuevos esquemas que trasciendan más allá de la propia comunidad universitaria.

Y esta es la máxima responsabilidad de la Universidad en cuanto a la realización de la Igualdad de Oportunidades que aportará una nueva dimensión a su actividad.

5. Conclusión.

La interpretación del principio de Igualdad de Oportunidades lleva a establecer los cuatro modelos observados en la creación de la Unidad de Igualdad.

La Unidad de Igualdad, creada como un servicio general de la Universidad, favorece la visibilidad de las situaciones de desigualdad por razón de género así como la respuesta institucional a dichas situaciones. Se facilita la toma de conciencia colectiva sobre unas estructuras y rutinas discriminatorias por lo que la adopción de políticas para eliminarlas es aceptada y aprobada en la práctica por la propia comunidad universitaria que las integra a su gestión como un elemento valioso.

Las políticas emprendidas para alcanzar una Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en el ámbito universitario no pueden quedar limitadas a su propia comunidad pues la interacción de la Universidad con la Sociedad a la que sirve exige de aquella la adopción de medidas que supongan su traslación real a la Sociedad.

La relación entre Calidad e Igualdad parte, así, de la reflexión sobre el propio servicio público ofertado por la Universidad.

Su inclusión en esta área supone el reconocimiento del hecho de entender la Igualdad como un criterio o parámetro para establecer la excelencia en el servicio.

Mientras la inclusión de la Unidad de Igualdad en el área de Bienestar Social da un matiz global a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Así se contempla como un aspecto más que hay que combatir para alcanzar una verdadera participación de todos en la vida social.

Sin duda, va a suponer un esfuerzo extra el mantener una visión objetiva y diferenciada sobre la desigualdad de género. Por lo que, para una comprensión ágil de las situaciones de desigualdad de género, es preciso establecer los límites con otras situaciones personales susceptibles de discriminación por ello, al quedar bajo un mismo eje de dirección, el esfuerzo para la visibilizar la desigualdad y la necesaria intervención es mayor.

Y aún será mayor el esfuerzo de aquellas Unidades de Igualdad adscritas al área de Ordenación Académica pues verán limitada su capacidad de respuesta a un sector muy determinado: el alumnado entendido aquí como el objetivo último de la Universidad.

La formación del alumnado ni empieza ni acaba en un marco teórico si no que se extiende más allá alcanzando una formación integral que supone un aprendizaje para la vida, útil para la Sociedad.

Pero esta misma formación no puede ignorar el medio en el que se producen y asimilan prácticas no igualitarias como fruto del anormal funcionamiento de las interrelaciones ya laborales ya sociales por lo que se precisará hacer una revisión de las competencias de la Unidad para alcanzar la Igualdad Efectiva en todos los ámbitos universitarios.

Ciertamente las situaciones de desigualdad que puedan producirse en otros estratos son resueltas de modo individual en otras instancias atendiendo a los efectos de esa desigualdad en sus aspectos laborales o de vulneración de derechos individuales pero no es esa la manera más eficaz de erradicar prácticas que, como se ha señalado, por su cotidianeidad se llegan a asumir como naturales.

La Universidad como organización al servicio de la Sociedad no puede inhibirse de su responsabilidad con ella. El ámbito universitario como formador en conocimiento, técnica y creación pero también como capacitador de habilidades profesionalizadoras es dónde el alumnado se impregna de las destrezas y competencias útiles para su vida activa profesional y, en razón de esa función de formación integral, es responsabilidad de la Universidad cambiar la desigualdad estructural devolviendo a la Sociedad un equilibrio igualitario enriqueciéndola con una ciudadanía responsable y en igualdad de oportunidades.

6. Bibliografía

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de UNIVERSIDADES.

LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

LEY 11/2003, de 10 de abril, sobre EL ESTATUTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,

CONFERENCIA ESTATAL DE DEFENSORES UNIVERSITARIOS.

XI Encuentro Estatal Defensores. Oviedo 14 de noviembre de 2008

Disponible en: <http://www.cedu.es/xi_mesa05_iguald.html> [Consulta. agosto 2009].

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ESTRATEGIA 2015. Comparecencia de la Ministra de Ciencia e Innovación, Cristina Garmendia, en el Senado para informar sobre la Estrategia Universidad 2015 para la modernización de la Universidad española de 23 de junio de 2008. Disponible en:

<http://www.senado.es/legis9/publicaciones/html/maestro/index_CS0034.html>

[Consulta: agosto 2009]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. ESTRATEGIA 2015. Discurso del Secretario de Estado de Universidades del Ministerio de Ciencia e Innovación, Màrius Rubiralta, en la Comparecencia al Senado, de 25 de septiembre de 2008.

Disponible en:

<http://www.educacion.es/dctm/universidad2015/documentos/discursos/250908.pdf?documentId=0901e72b80049f37> [Consulta: agosto 2009]

C. Martínez Costa et al. *Modelo de Indicadores para el diagnóstico de la Igualdad de Oportunidades en una universidad Pública*. XI CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN. Gijón, 8 y 9 de septiembre de 2005.

M^a. D. Calvet et al. *El plan de acción hacia la Igualdad de Oportunidades: una estrategia de empresa en la Responsabilidad Social Corporativa*. XII CONGRESO DE INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN. Burgos, 3-5 de septiembre de 2008.



