

ESPACIO DE GÉNERO.

UNA POLÍTICA EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS A FAVOR DE LA IGUALDAD

Mentado Labao, Trinidad

trini.mentado@ub.edu

Profesora del departamento de Didáctica y Organización Educativa

Montané, Alejandra

smontane@ub.edu

Profesora del departamento de Didáctica y Organización Educativa

Olivé Ferrer, M. Carmen

olivecarmina@ub.edu

Profesora del Departamento de enfermería fundamental y médico quirúrgica

Miembros del Programa marco interuniversitario para una política de equidad y cohesión social en la educación superior (ALFA III, 2010-2013) EUAI – EuropeAid/129877/C/ACT/Multi

RESUMEN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI) que contempla a la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, en materia de igualdad, obliga a los poderes públicos a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y a preservar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos culturales, históricos y económicos. Respondiendo a esta política nacional de igualdad en España El Ministerio de Educación desempeña un papel fundamental en su desarrollo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las instituciones de educación superior, con la LOM-LOU (2007) contemplan la creación de Órganos de Igualdad (disposición adicional 12ª). En esta comunicación presentamos una panorámica general de cómo la Comunidad Europea y las universidades españolas acogen éste principio de igualdad a través de los distintos organismos de apoyo, unidades, comisiones y observatorios, así como las acciones previstas. Todo ello, para comprender las intenciones, decisiones, objetivos y medios adoptados por los poderes públicos en torno a la igualdad de género.

PALABRAS CLAVE

Género, órganos de igualdad y Universidad.

1. Introducción.

La presente comunicación, surge a partir de los primeros avances realizados por el grupo de investigación de la Universidad de Barcelona en el Programa marco interuniversitario para una política de equidad y cohesión social en la educación superior (ALFA III, 2010-2013) EUAI – EuropeAid/129877/C/ACT/Multi¹.

Este programa marco centrado en la equidad y la pertinencia social para la cohesión social en las Instituciones de Educación Superior, contempla a su vez como tema transversal las políticas de género. Una vez más se pone de manifiesto la necesidad de velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades, tal y como se refleja a partir de las directrices de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI) que contempla a la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, en materia de igualdad y obliga a los poderes públicos a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y a preservar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos culturales, históricos y económicos.

Dicho programa marco está organizado por diversas comisiones, entre ellas la comisión de género. Se trata de la única comisión transversal que trabaja para implementar una política de género en todas las dimensiones de este programa con el fin de superar procesos discriminatorios para las mujeres e incrementar la igualdad de oportunidades. Esta comisión nos permite incidir en todos los aspectos que atañen al género en la Educación Superior, entre otros aspectos:

- Reflexionar en torno a la presencia de las mujeres en el ámbito de nuestras Universidades y países.
- Dar visibilidad al trabajo y las investigaciones sobre temas de género que se llevan a cabo en el seno de nuestras Universidades.
- Impulsar investigaciones y reflexiones conjuntas en torno a temas de género.
- Dar visibilidad a las acciones formativas en temas de género que se llevan a cabo en el seno de nuestras Universidades.
- Impulsar experiencias formativas conjuntas en el ámbito de los estudios de género.

La comisión de género de este programa marco es un espacio abierto al diálogo, la reflexión y la generación de conocimientos en el ámbito de la equidad y el género. Desarrolla proyectos y documentos con la finalidad de dar a conocer las políticas de género en los Institutos de Educación Superior, de garantizar el lenguaje no sexista, la no discriminación de las mujeres, velar por la paridad así como desarrollar los mecanismos necesarios para conocer las desigualdades existentes entre mujeres y hombres e incidir en su identificación y corrección. Así mismo, el grupo de investigación trabaja para analizar la situación de la Educación Superior en España a través la legislación, las políticas de igualdad y los organismos de apoyo.

¹ Equipo de trabajo Universidad de Barcelona: Montané, Alejandra (coord.); Barrios, Maite; Mentado, Trinidad; Olivé, M. Carmen y Villarroya, Anna.

2. Propósito.

El propósito de esta comunicación es presentar una panorámica de la situación existente en las universidades españolas que trabajan a favor de las mujeres con la finalidad de visibilizar las similitudes y diferencias, no sólo es la denominación de dichos espacios sino también en las acciones realizadas y previstas que se llevan a cabo en cada una de ellas para así abrir un debate sobre la política de igualdad que desde la universidad se lleva a cabo.

3. Desarrollo:

3.1. Las mujeres en la universidad española.

La apuesta por las políticas de género en la universidad española se debe a un prolongado e intenso proceso de luchas y reivindicaciones sociales, en el que convergen las perspectivas políticas, culturales y feministas (en su doble sentido, académico y de sujeto colectivo o movimiento social). En el periodo reciente desde el inicio de la democracia, con precedentes importantes en la resistencia franquista y avances muy significativos en la segunda república que no podemos ignorar, España ha dado un importante salto cuantitativo y cualitativo en pro de la igualdad de oportunidades y de la superación de toda forma de discriminación por razones de sexo. La universidad, sin duda, ha sido y sigue siendo un actor relevante en este proceso.

Afortunadamente, desde hace unos años y por acuerdo internacional, empieza a ser habitual disponer de estadísticas desglosadas por sexos, lo que facilita el análisis desde la perspectiva de género. A pesar de que la representación femenina en el panorama universitario ha experimentado un cambio espectacular en los últimos años, los datos existentes sobre la situación de las mujeres en la Ciencia y la Universidad ponen en evidencia las dimensiones de discriminación y desigualdad en el momento de la promoción profesional concluyendo que, la plena incorporación de la mujer a la universidad no ha implicado su promoción en el mundo académico.

Los estudios de Pérez Sedeño, 1996; García de Cortázar y García De León, 1997, ponen de relieve cómo la tendencia creciente del acceso de las mujeres a la formación universitaria, iniciada a lo largo del período democrático, no había permitido superar diferencias importantes por ramas de conocimiento (en especial, las ingenierías y la tecnología con mayor presencia masculina), ni de acceso a los niveles superiores de formación (doctorado), preámbulo de la carrera docente e investigadora.

El informe “Académicas en cifras 2007” publicado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación pretende servir de instrumento de trabajo para conocer la situación real de las mujeres en el sistema universitario español. Ellas son mayoría entre los titulados en la universidad pública (60% en el curso 2005-2006), mientras que el número de catedráticas no alcanza el 14%.

La mujer es mayoría en alumnado pero, en cambio, es minoría en ocupar cargos de decisión. Es sabido cómo la mayor presencia de mujeres ha ido acompañada de una mayor dedicación de éstas a determinadas disciplinas consideradas más “femeninas” (humanidades y ciencias sociales y jurídicas) y de una superior permanencia en las categorías inferiores del escalafón académico (Montané y Beltrán, 2011).

La famosa gráfica de la tijera, en que se muestran dos líneas que representan a cada uno de los sexos y en la que se contabilizan y comparan la cantidad de estudiantes, doctores, profesores titulares y catedráticos, es la mejor muestra de la situación desigual que viven las mujeres en las universidades.

Son los factores personales y socioculturales los que constituyen el llamado “techo de cristal” académico, los obstáculos al acceso de las mujeres a puestos directivos, de decisión o de responsabilidad en el ámbito universitario.

Paralelamente a la falta de una igualdad real dentro de los puestos de trabajo de la mujer en las Universidades, el Senado insta al Gobierno a impulsar los contenidos de formación en igualdad en los planes de estudio de los grados oficiales universitarios. En este ámbito también se ha de destacar que además de ser un derecho fundamental, la igualdad de género es esencial para el crecimiento y la competitividad.

Las medidas legales y las políticas iniciadas conviven con una considerable desigualdad en la promoción académica profesional.

Entre las conclusiones de los estudios de Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) sobre los informes de Mujeres Investigadoras se apunta a que *“la presencia de mujeres en el principal sistema investigador a nivel estatal es paralela a la presencia/ausencia de mujeres en la Universidad: en algunas especialidades, como Ciencia y Tecnologías Físicas, las mujeres siguen siendo una minoría, mientras que en otras, como Ciencia y Tecnología de Alimentos, la proporción de hombres y mujeres se acerca a la paridad”* (CSIC, 2007).

3.2. Organismos y/o estructuras específicas de apoyo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la Unión Europea.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. Desde la constitución de la Comunidad Económica Europea en el Tratado de Roma de 1957, el tema de la igualdad de oportunidades para las mujeres fue incorporado en el artículo 119 que establecía el principio de que hombres y mujeres debían recibir igual salario para el mismo trabajo. A partir de entonces, a lo largo de los años setenta, el tratado fue ampliado introduciendo algunas modificaciones y ampliando su aplicación a los programas de formación para el empleo y a la Seguridad Social.

La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 marcó un hito en la política de igualdad de la UE. El 25 de noviembre de 1999 se estableció un marco general para la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

Las Instituciones Europeas han creado estructuras con responsabilidades específicas en materia de igualdad. En 1995, se creó el grupo de Comisarios/as por la igualdad de oportunidades, en estrecho contacto con el Parlamento Europeo, El Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el Lobby Europeo de Mujeres (que sirve de enlace entre las organizaciones de mujeres de toda Europa y las instituciones europeas que se ocupan de la igualdad de oportunidades).

La incorporación y el control de la legislación en materia de igualdad, la aplicación de los Programas de acción y de la integración de la dimensión del género en todas las políticas

comunitarias es responsabilidad de la Unidad de igualdad de oportunidades de la Dirección General V (Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos sociales), mientras que el Servicio de Información sobre la mujer de la Dirección General X (Información, Comunicación, Cultura y Sector Audiovisual) se encarga de difundir información sobre las políticas y acciones comunitarias, entre las mujeres y promueve el debate sobre estas políticas con las mujeres de Europa. Existe también a nivel europeo un comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que reúne a representantes de los organismos nacionales para la igualdad y a los agentes interlocutores sociales a nivel europeo, supervisa y asesora a la Comisión Europea en materia de desarrollo de la política europea de igualdad entre los sexos.

La necesidad de contar con más mujeres en puestos de toma de decisión ha sido reconocida al más alto nivel en la Unión Europea. En los años sucesivos la UE con el ánimo de avanzar hacia la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación por razones de sexo, adopta medidas y directrices que posteriormente son incorporadas por los países miembros de la Unión Europea a su propia legislación nacional. Concretamente, España desde 1986 ha ido modificando la mayor parte de su legislación laboral para incorporar a las directrices comunitarias en materia de igualdad de género.

A pesar de que el progreso en la igualdad de trato y de oportunidades no ha tenido el mismo ritmo en todos los ámbitos (sexo, origen étnico o racial, religión o convicciones o ideología, discapacidad, edad y orientación sexual) en la actualidad se está valorando el proyecto de Ley Integral por la Igualdad de trato y contra la discriminación que garantizará la igualdad entre personas independientemente de su edad, raza o etnia, orientación sexual, religión o creencia, sexo y discapacidad y no sólo en el ámbito laboral sino en el acceso a bienes y servicios.

Los programas de igualdad de oportunidades en el ámbito europeo llevados a cabo son:

- Primer Programa de Acción de las Comunidades Europeas (1982-1985) para la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres. Se trata de un programa de igualdad de oportunidades, que se propuso revisar la legislación, sensibilizar, cambiar mentalidades, y que introdujo propuestas de acción positiva y medidas de revisión del régimen tributario. En cuanto al ámbito privado, se planteó ya la necesidad del reparto de responsabilidades profesionales, familiares y sociales. Se trata de un programa de corte general, sin que se incluya ni formas de evaluación ni presupuesto específico.
- Segundo Programa Comunitario para la promoción de igualdad de oportunidades para las mujeres (1986-1990), mantiene las mismas tendencias, pero incorporando propuestas para la concertación entre los agentes sociales. Al igual que el anterior el eje central está en el mercado de trabajo y la seguridad social, competencias europeas, pero ampliando el abanico a medidas educativas y de conciliación con la vida familiar. Al mismo tiempo se pone el programa en el marco de la Europa de los ciudadanos, es decir, en la propuesta de profundización política del proyecto europeo. Finalmente se acuerda también un procedimiento de evaluación.
- Tercer Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer (1991-1995), mantiene la línea de medidas en el mercado de trabajo, con otras de contenido social. Se hace especial énfasis a la incorporación de la presencia de las mujeres, es decir, la revalorización del aporte de las mujeres a la sociedad. En este caso, el programa no sólo explicita mecanismos de seguimiento y evaluación, sino que especifica la financiación. Al mismo tiempo se crean programas específicos y redes sociales propias de actuación.
- Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), plantea al mainstreaming o transversalidad definido

como la aplicación de la dimensión de género a todas las políticas y acciones de la UE y de los estados miembros. Se crea un comité específico, compuesto por representantes de los estados miembros y presidido por el representante de la Comisión.

- Quinto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2001-2005), aún vigente, se especifica la complementariedad del programa, su financiación y su evaluación. Los objetivos de los programas se concretan en el anexo 3 y está compuesto por una gran cantidad de medidas, decisiones, propuestas, recomendaciones y comunicaciones de las instituciones europeas.

Los programas están compuestos por una gran cantidad de medidas, decisiones, propuestas, recomendaciones y comunicaciones de las instituciones europeas, y de ellos se desprende la política de género en la Comunidad Europea. Es perceptible la evolución de la política de género en los últimos 30 años, especialmente considerando la apuesta por los contenidos de carácter social, la evaluación, la toma de conciencia sobre la necesidad de apoyar económicamente las propuestas de acción, la idea de transversalidad y sobre todo, por la importancia que a lo largo de los años se le ha ido dando a la evaluación de las acciones llevadas a cabo. Es precisamente, el nexo de unión entre todos los programas de acción que cada uno propone nuevas ideas para superar el anterior.

3.2. Organismos de igualdad en las universidades españolas.

Tal y como se especifica en el Plan de Igualdad de oportunidades (2008-2011) la educación superior tiene una serie de compromisos en pro de la igualdad de género. En suma, dicho el Plan toma en consideración la educación superior en dos de sus ejes, el de educación y conocimiento. Mientras en el eje relativo a la educación las acciones para la igualdad de género en el nivel superior aparecen recogidas de manera general, en el eje de conocimiento las acciones se recogen de manera expresa. En la tabla siguiente se presentan las actuaciones concretas que hacen referencia a la educación superior, clasificadas según el eje en el que se incluyen, educación o conocimiento.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2008-2011	
EJE DE ACTUACIÓN	ACCIONES RELATIVAS A LA EDUCACIÓN SUPERIOR
Educación	Fomentar la creación de Unidades de Estudios de Género, orientados a la formación específica, investigación y elaboración de material didáctico en las Facultades de Educación, Escuelas de Magisterio y Centros de Formación del profesorado.
	Impulsar la creación de estudios de postgrado especializados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación, la coeducación, la orientación no sexista y la prevención de la violencia de género.
	Realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género en los centros educativos, de formación profesional y universidades.
	Fomentar la atención integral, el apoyo psicológico, los programas de acompañamiento y asesoramiento individualizado en los momentos de tránsito, como son el paso de primaria a secundaria o a estudios universitarios y de Formación Profesional.
	Desarrollar guías de actuación dirigidas a las Universidades y los Centros de Formación Profesional, para que en, las campañas de información, captación y orientación de estudiantes, incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista y no racista.
Conocimiento	Apoyar el desarrollo de Estudios específicos sobre las Mujeres.
	Apoyar la creación y consolidación de los Seminarios e Institutos de Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género.

Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las materias troncales de los grados, especialmente en las Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud.
Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
Apoyar el asociacionismo de mujeres relacionadas con la Ciencia y la Tecnología.
Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos del Plan Nacional de I+D+i.
Potenciar la visibilización de las mujeres investigadoras en los documentos del Plan Nacional de I+D+i.
Hacer relevantes los intereses y la diversidad de las mujeres en la innovación, de forma específica, en la Biotecnología y salud de las Mujeres.
Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.
Apoyar la creación de una base de datos de mujeres científicas ordenada por sus campos de investigación.
Fomentar la realización de estudios e investigaciones con perspectiva de género.
Desagregación por sexos de las estadísticas de I+D+i.
Estudiar la posible asignación de un código específico a los Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género, dentro de la nomenclatura de la UNESCO.
Incluir la Acción Estratégica de Fomento de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las convocatorias complementarias del Plan Nacional de I+D+i.
Fomentar la implantación del principio de transversalidad en el sistema de ciencia y tecnología español.
Apoyar la realización de estudios sobre la presencia de las mujeres en los distintos niveles de la Universidad: profesorado, personal investigador, personal de administración v servicios v alumnado.
Impulsar la realización de programas para compatibilizar la vida profesional, personal y familiar en el ámbito universitario.
Fomentar el desarrollo igualitario de la presencia de mujeres en los Órganos de Gobierno de las Universidades.
Apoyar la creación de observatorios y comisiones de igualdad de oportunidades en las Universidades.
Promover la implantación de la transversalidad de género en las políticas Universitarias.
Fomentar el nombramiento de mujeres como Doctoras Honoris Causa.
Apoyar el asociacionismo de alumnas universitarias.
Apoyar la creación de una red de mujeres jóvenes especialistas en los Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género.
Impulsar la creación de bases de datos de jóvenes investigadoras.

Acciones relativas a la educación superior en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)
Fuente: elaboración propia

A través de la información de distintas universidades españolas podemos señalar que existe poca unanimidad en referencia a la denominación de las estructuras: en algunos casos se les denomina unidades de igualdad, comisiones, secretariados, oficinas e incluso observatorios. En cualquier caso, son órganos responsables de coordinar, proponer, seguir y valorar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres, y de los planes y/o medidas que se propongan desde la ley y desde la propia universidad para la promoción y logro de la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Se han analizado 38 universidades públicas a través de la web de las universidades para analizar el nivel de visibilización. Los datos obtenidos se muestran en la siguiente tabla:

UNIVERSIDAD	ORGANISMO DE IGUALDAD	ESTRUCTURA A LA QUE SE VINCULA	PLAN DE IGUALDAD	OBSERVACIONES
Universidad de Alicante	Unidad de Igualdad y Observatorio de Igualdad		I Plan de igualdad (2010-2012)	Recursos, informes, lenguaje igualitario, buenas prácticas, noticias
Universidad Autónoma de Barcelona	Observatori per a la Igualtat		II Plan de igualdad (2008-2012)	
Universidad Autónoma de Madrid	Observatorio de Género Unidad de igualdad		I Plan de igualdad (2011-2014)	Difusión, información...
Universidad de Barcelona	Comissió per a la Igualtat de Gènere	Unidad ad hoc	II Plan de igualdad (2011-2013)	Estudios y análisis de la situación de la mujer en la UB
Universidad de Cádiz	Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres	Área de Servicios centralizados y subárea de Acción Social y solidaria	I Plan de igualdad entre mujeres y hombres (aprobado en 2011)	Incluye: Programa de atención a la diversidad de género Observatorio Repositorio de eventos: cursos, seminarios, talleres, información de congresos
Universidad de Cantabria	Comisión transversal de igualdad	Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social	I Plan de igualdad (aprobado en el 2009)	Reflexión, intercambio y comunicación
Universidad Carlos III	Unidad de Igualdad y Observatorio	Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación	I Plan de igualdad (aprobado en el 2010)	
Universidad de Castilla-La Mancha	Comisión de Igualdad y Observatorio		En proceso	
Universidad Complutense de Madrid	Unidad de igualdad		Plan transversal de igualdad de género (2009-2011)	Agenda, buenas prácticas, biblioteca...
Universidad de A Coruña	Oficina de Igualdad OIX Oficina para la igualdade xenero da UDC Observatorio			Formación, actividades, colaborar con entidades, guía de buenas prácticas...
Universidad de Extremadura	Oficina de igualdad	Vicerrectorado e calidad y formación continua	Plan de igualdad (aprobado en 2009)	Información, formación, eventos
Universidad de Girona	Espacio Plan de Igualdad Unitat d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Vicerrectorat delegada d'estudiants, cooperació i igualtat	Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes (aprobado en el 2009)	Creació de la Comissió per al Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la Universitat de Girona, formación
Universidad de Granada	Unidad de Igualdad entre hombre y mujeres	Delegación de calidad ambiental y bienestar	I Plan de igualdad (Aprobado en el 2011) Elaborado por el Instituto de Investigación de la Paz y los Conflictos	- Guía de lenguaje no sexista. - Orientaciones sobre normativa de igualdad de Género -Vocabulario referido al género (Memoria de la unidad (2008-2009/2009-2010) -Instituto de estudios de la mujer. Estudios, diagnósticos, propuestas de planes de actuación, divulgación de estudios de género.
Universidad de Huelva	Unidad para la Igualdad de género	Vicerrectorado de estudiantes, empleo y	Plan estratégico	Información y asesoramiento.

		empresa		
Universidad de Islas Baleares	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres			
Universidad de Jaén	Unidad de igualdad	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación	I Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2011-2015)	Informe diagnóstico de la situación de hombres y mujeres
Universidad Jaime I y de Castelló	Unidad de igualdad y comisión de igualdad	Vicerrectorado.	I pla d'igualtat (2010-2014)	Información general, documentación, formación, recursos y enlaces.
Universidad Las Palmas de Gran Canaria	Unidad de igualdad y Observatorio		En proceso a través de documento Mujeres y hombres de la ULPGC (2010-2011)	Formación y concienciación
Universidad de las Islas Baleares	Oficina per l'igualtat d'oportunitats entre dones i homes			Actividades de difusión, prensa, formación, becas, premios...
Universidad La Laguna	Unidad de igualdad de género y observatorio			
Universidad de Lleida	Centre de Igualtat de oportunitats i promoció de les dones Centre Dolors Piera de igualdad de oportunidades y promoción de las mujeres	Servicio de la Universidad	I Pla d'igualtat d'Oportunitats entre homes i dones (2008-2011)	Divulgación, docencia y investigación, colaboración en planes de igualdad, asesoramiento y Cooperación internacional
Universidad de Málaga	Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida			
Universidad Pablo Olavide	Oficina para la Igualdad			
Universidad del País Vasco	Dirección para la Igualdad y comisión para la Igualdad de la UPV/EHU	Cargo académico unipersonal	I Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2010-2013)	Oferta grados y postgrados, glosario.
Universidad Politécnica de Cataluña	Oficina de Igualdad de Oportunidades Oficina de suport a l'igualtat d'oportunitats	Realizado junto al El Pla d'igualtat d'Oportunitats per a les persones amb discapacitat	Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats (2007-2010)	Investigación, formación, cátedras, servicios...
Universidad Politécnica de Madrid	Unidad de igualdad			
Universidad Politécnica de Cartagena		Está compuesta por la Comisionada del Rector para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, el Secretario General, el Defensor Universitario y representantes de	I Plan de acción de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres (2010-2011)	Documentación, glosario, actividades y noticias, enlaces, profesoras en la UPCT.

		los colectivos PAS, PDI y alumnado.		
Universidad Pompeu Fabra	La Upf por la Igualdad Comisión de género e igualdad de oportunidades		Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2008-2010)	Formación y actividades.
Universidad Pública de Navarra	Unidad de Igualdad		I Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2007-2008)	Funciones, plan de trabajo, actuaciones realizadas, normativa, formación en igualdad, prevención de violencia de género, uso no sexista del lenguaje, recursos y enlaces, apartado para sugerencias.
Universidad Rovira i Virgili	Observatorio para la Igualdad		I Plan de igualdad (2007-2010)	Estudios de igualdad, formación, actividades
Universidad de Salamanca	Unidad de igualdad y Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres	Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad	Plan de igualdad entre hombres y mujeres (aprobado en el 2007)	Formación, propuestas, actividades para vincular con los estatutos de la universidad...
Universidad de Santiago de Compostela	Oficina para la Igualdad de Género	Vicerreitoria de Calidad e Planificación	Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2009-2011)	Recursos de género en la USC: - Centro Interdisciplinario de investigaciones feministas y de estudios de género (CIFEX) - Woman Emprende. Mujer universitaria emprendedora Seminario muller e uniniversidade
Universidad de Sevilla	Unidad para la Igualdad		I Plan de igualdad de género (2009-2012)	Formación, documentación, becas, actividades, concursos...
Universidad de Valencia	Unitat d' Igualtat y Observatorio		I Pla de Igualdad (2010-2012)	
Universidad de Valladolid	Secretariado de Asuntos Sociales Unidad de género	Secretariado de Asuntos Sociales	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la (2012 – 2014)	
Universidad de Vigo	Área de Igualdad	Vicerrectorado de extensión universitaria		
Universidad de Zaragoza	Observatorio de Igualdad de Género	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación		
Universidad de Vic			Pla per a la Igualtat entre els homes i les dones (aprobado en el 2008)	

Dado que en la actualidad, el mandato legal obliga a las universidades españolas a contar entre sus estructuras organizativas con estos organismos, desde los últimos años la mayoría de las universidades españolas se han puesto en marcha para su creación².

Para la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) (2012) las unidades de igualdad son necesarias entre otras razones porque en la universidad también es preciso eliminar la segregación vertical (pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad) y horizontal (pocas mujeres o pocos hombres en determinadas especialidades); porque hay que cambiar los estereotipos y roles de género que influyen en la concentración de hombres y mujeres en determinados estudios, áreas de conocimiento o servicios; porque es necesario visibilizar a las mujeres en el lenguaje y en los contenidos de las titulaciones; porque de acuerdo con la nueva Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación es imprescindible incorporar la perspectiva de género a toda la investigación; porque deben tener reconocimiento y difusión los logros conseguidos y las producciones científicas en materia de género; porque es preciso alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, de investigación y de gestión; porque es imprescindible la implicación de los órganos de gobierno y de gestión de las universidades para desarrollar las actuaciones en materia de igualdad; porque la transversalidad de género debe ser uno de los principios rectores de las universidades en todas sus actividades (gestión, docencia e investigación) y porque el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe regir todas las actuaciones de las universidades.

Martínez, C.; Lusa, A.; Calvet, M.; Gallego, I.; Pons, O. y Tura, M. (2006) presentan una guía para el diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidades en una universidad pública. Teniendo en cuenta los pasos del proceso que proponen para diseño de un plan –fases, iniciativa, compromiso institucional, creación de comisión, diagnóstico, el plan de acción, la difusión, la implantación y seguimiento y la evaluación.

4. Conclusiones sobre Políticas de igualdad en la Educación Superior

La política de género, asume los conceptos de mainstreaming o transversalidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España como prioridad emanada de la política social europea. La creación de las Unidades de Igualdad a nivel nacional, autonómicas y locales, los programas desarrollados, los planes estratégicos eficientemente ejecutados, los servicios de calidad y la cooperación de terceros son claves para desarrollar los principios generales que se establecen en la ley y dar respuesta a su vez a los mandatos constitucionales.

Afortunadamente, desde hace unos años y por acuerdo internacional, empieza a ser habitual disponer de estadísticas desglosadas por sexos, lo que facilita el análisis desde la perspectiva de género. Los datos existentes sobre la situación de la mujer en la Ciencia y la Universidad ponen en evidencia las dimensiones de discriminación y desigualdad en el momento de la promoción profesional concluyendo que la plena incorporación de la mujer a la universidad no ha implicado

² A pesar de que en el momento del estudio no fue posible encontrar información sobre organismos de igualdad en las siguientes universidades: Universidad de Alcalá, Universidad de Almería, Universidad de Burgos, Universidad de Córdoba, Universidad de León, Universidad Miguel Hernández, Universidad de Murcia, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Universidad de Oviedo, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad Pública de Navarra, Universidad Rey Juan Carlos y Universidad de La Rioja.

su promoción en el mundo académico a pesar de que además de ser un derecho fundamental, la igualdad de género es esencial para el crecimiento y la competitividad.

Como ya se ha comentado al inicio de esta comunicación, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, obliga a las poderes públicos a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y a preservar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos culturales, históricos y económicos. Así las universidades españolas están obligadas a responder sin cuestionamiento a este mandato y comienzan institucionalizar organismos de apoyo para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Educación Superior.

Una primera aproximación al análisis de los organismos para la igualdad en la Educación Superior nos lleva a concluir que en las universidades españolas se están haciendo muchos esfuerzos por organizar estructuras pero la información se encuentra está muy diseminada.

A través de la información de distintas universidades españolas es posible encontrar unidades de igualdad, comisiones, secretariados, oficinas e incluso observatorios. En cualquier caso, son órganos responsables de coordinar, proponer, seguir y valorar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres, y de los planes y/o medidas que se propongan desde la ley y desde la propia universidad para la promoción y logro de la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Se trata de un espacio creado dentro de la institución universitaria dependiente normalmente de un vicerrectorado y creado por una comisión que pone en marcha acciones a través de planes de actuación, mientras que el observatorio de género es una plataforma generalmente destinada a difundir la situación de la universidad, su compromiso y sensibilizar a la Comunidad Universitaria.

La mayoría de dichas estructuras destinan sus esfuerzos en tareas diversas: estudio y análisis de la situación de la mujer en el contexto universitario, formación, generación de actividades de difusión y concienciación, base de datos de documentos relacionados con la mujer, encuentros, guías de buenas prácticas, recursos, etc. En definitiva, un amplio campo de actuación que muestra que cada universidad adopta y entiende estas estructuras de manera particular.

En muchos casos, como en la Universidad de Valencia, Salamanca, La Laguna, etc. tienen más de una estructura Unidad para la igualdad y además Observatorio y en la mayoría de ellos además hay una comisión normalmente consultiva y asesora y que representa a toda la Comunidad Universitaria.

La mayoría de estos organismos de igualdad dependen de la universidad en donde se desarrollan y bajo el amparo de los Vicerrectorados diversos, según la estructura de la universidad. Así nos podemos encontrar que la unidad de igualdad puede estar relacionada con el Vicerrectorado de Estudiantes, Cooperación e Igualdad o Vicerrectorados de Planificación y Estrategia de Calidad o Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación, según sea el caso.

Pero a pesar del mandato legal que obliga a las universidades a contar con estructuras que velen por la igualdad de género, no existe en todos los casos un plan de igualdad³ efectivo. De las 38 universidades públicas analizadas a través de la web de cada una de las instituciones, podemos decir que, 27 de ellas están desarrollando el I Plan de igualdad entre mujeres y hombres; 2 universidades públicas tienen en marcha el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres; y 9 están aún en la fase de diagnóstico.

Según el trabajo de Martínez, C.; Lusa, A.; Calvet, M.; Gallego, I.; Pons, O. y Tura, M. (2006) presentan una guía para el diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidades en una universidad pública, podemos afirmar que aún algunas instituciones están en pleno proceso de diagnóstico de la situación de la mujer en la universidad, como es el caso de:

- La Universidad de Zaragoza con el Observatorio de igualdad de género, donde su principal objetivo para el año 2011 es la presentación y difusión del diagnóstico de la situación de la Universidad de Zaragoza y la elaboración del I Plan de Igualdad.
- La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria que a través de documento Mujeres y hombres de la ULPGC (2010-2011), creará un sistema de indicadores con bases de datos actualizados y estadísticas para la elaboración del I Plan de Igualdad.
- La Universidad de Castilla la Mancha donde la Unidad de Igualdad está trabajando en la elaboración del I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En otros casos ya está en funcionamiento el I Plan Estratégico, como es el caso de:

- Universidad de Huelva con la Unidad para la igualdad de género. Tienen un plan estratégico para conocer la situación de la mujer en la Universidad e impulsar la formación, hacer investigación e innovación.
- Universidad de Sevilla, Unidad para la igualdad. I Plan de igualdad (2009-2012).
- Universidad de Valladolid, que entre sus objetivos está el favorecer una enseñanza respetuosa con la igualdad de oportunidades; facilitar la participación de las mujeres en el mundo laboral; favorecer la colaboración universidad-empresa para facilitar la incorporación de la mujer al empleo; establecer mecanismos de prevención y formación y fomentar la corresponsabilidad, social universitaria y laboral.
- La Universidad de Lleida, que a través del Centro Dolors Piera realizó el estudio de la situación de la mujer y con ayuda del Instituto Català de la dona dentro de la convocatoria de 2005 destinada a las Universidades para la realización de actividades formativas o trabajos de investigación relacionados con el ámbito de competencias del Instituto.
- La Universidad Pompeu y Fabra, con los siguientes ejes de acción: visualización y sensibilización con respecto a las desigualdades de género; comunicación: acceso al trabajo y promoción de la carrera profesional; representación equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones y conciliación de la vida personal y laboral.
- La Universidad Rovira i Virgili, a través del Observatorio, tiene el I Plan con los siguientes ejes de actuación: actuación y visibilidad del sexismo; acceso a la igualdad de condiciones de trabajo y promoción profesional; compromiso con la equidad de género;

³ Plan de igualdad "conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo" (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Art. 46.1).

promoción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación y representación equilibrada en los órganos de decisión.

- En la Universidad de Santiago de Compostela, a través de la oficina de género, tiene en marcha el I Plan *estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres e hombres de USC* (2009-2011), inspirado en tres principios estratégicos: responsabilidad social; igualdad de trato y el reconocimiento de la maternidad como un valor social.
- La Universidad Autónoma de Madrid, a través de la Unidad de Igualdad, tiene el I Plan de igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (2011-2014). Sus ejes de acción están orientados a: diagnóstico; creación de una cultura de igualdad; igualdad en el trabajo; docencia e investigación y participación en los órganos de gobierno y de decisión.
- La Universidad del País Vasco, desde la Dirección de la Igualdad tiene en marcha el I Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2010-2013)
- La Universidad de Valencia, con su I Plan de Igualdad (2010-2012), contempla los siguientes ejes de acción: diagnóstico y visibilización; comunicación y sensibilización; aspectos laborales; investigación y docencia y participación y gobierno

Otras Universidades ya están implementando el II Plan de Igualdad, como es el caso de:

- Universidad de Barcelona, con el II Plan *d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes* (2011-2013)
- Universidad Autónoma de Barcelona, con el II Plan *d'acció per a la igualtat entre dones i homes* (2008-2012).

Más específicamente y en relación a la formación, hay universidades españolas en las que se oferta formación reglada orientada a género e igualdad de oportunidades, como es el caso de:

- Universidad Autónoma de Barcelona que oferta una diplomatura de postgrado de *Gènere i Igualtat* (curso 2011-2012), desde el Departamento de Ciencia Política y Derecho Público.

La Universidad Complutense de Madrid oferta un Máster Oficial en Estudios Feministas y el título de Especialista "Agente para la detección e intervención integral en violencia de género" en el Instituto de Investigaciones Feministas; un Máster Doctorado Oficial Mujeres y Salud y unos estudios de Posgrado de Género en Ciencias Sociales.

Finalmente, entendemos que para que estas estructuras tengan un efecto real dentro de la institución universitaria deberían estar auspiciadas directamente por los vicerrectorados porque tal como resta el manifiesto presentado por la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) en el 8 de marzo de 2012, las universidades que funcionan bajo el prisma de una igualdad real entre mujeres y hombres pueden alcanzar la calidad y la excelencia académicas. Así, el compromiso deseable de las instituciones ha de ir encaminado a cambiar la situación actual y conseguir que todas las universidades dispongan de unidades de igualdad y de planes de igualdad para dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- Astelarra, Judit Mujer y desarrollo () Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. Serie CEPAL. <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/19624/lc2154e.pdf>
- Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades (Unidad G1) (2008) Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género <http://www.migualdad.es/violencia-mujer/index.html>
- *Informe "Académicas en cifras 2007" publicado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación.*
- Instituto de la Mujer, <http://www.migualdad.es/mujer/>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, que modifica la Ley de Universidades.
- Martínez, C., Lusa, A., Calvet, M.D., Gallego, I., Pons, O. y Tura, M (2006) Guía para el diseño y la implantación de un Plan de Igualdad en las universidades. Institut Català de les dones, Generalitat de Catalunya. X Congreso de Ingeniería de Organización, Valencia.
- Montané, A.; Beltrán, J. (2011). *Miradas en movimiento. Textos y contextos de políticas de educación.* Valencia, Germania.
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, http://www.migualdad.es/violencia-mujer/Index_Observatorio.html
- Observatorio Jurídico-laboral de la Violencia de Género, <http://www.olvg.uma.es>
- Pérez Sedeño, 1996; García de Cortázar y García De León, 1997
- Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011. [www.ine.es; http://www.mtin.es/es/igualdad/Documentos/Plan_estrategico_final.pdf](http://www.ine.es;http://www.mtin.es/es/igualdad/Documentos/Plan_estrategico_final.pdf)
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) (2012) [http://www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/unidaddeigualdad/Red+Unidades+Igualdad+G%C3%A9nero+para+Excelencia+Universitaria+\(RUIGEU\).htm](http://www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/unidaddeigualdad/Red+Unidades+Igualdad+G%C3%A9nero+para+Excelencia+Universitaria+(RUIGEU).htm)
- Secretaría General de Políticas de Igualdad <http://www.migualdad.es/igualdad/index.htm>
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Ciencia. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Universidades españolas con Unidades de Igualdad. Fuente: Información extraída de la Universidad Carlos III de Madrid (información actualizada en el 2010): http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/enlaces/unidadesigualdad_otras_universidadesespanolas
- Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC)
- <http://www.micinn.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VqnVCM1000001d04140aRCRD>
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Ciencia. Ministerio de Educación y Ciencia.

