

# Implicaciones de la ley de igualdad en las universidades. Actuaciones específicas de la UDC: el plan de igualdad

Aba Catoira, Ana

Profesora de derecho constitucional UDC

## 1. – Presentación

En esta comunicación se pretende dar cuenta de los últimos avances que en políticas de igualdad se han producido en la Universidad y en concreto en la Universidad de A Coruña, institución a la que pertenezco. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo para las universidades, pues en este ámbito, al igual que en toda la sociedad, perviven situaciones de discriminación hacia las mujeres que obedecen a la perpetuación de determinados factores estructurales. La igualdad no solo es un objetivo sino que, tal como se verá, aporta valor a la institución por eso ha de inspirar las políticas de responsabilidad social.

La obligación jurídico-normativa de garantizar la igualdad efectiva se recoge en un amplio elenco normativo tanto a nivel internacional, comunitario, nacional o autonómico, de modo que se comprueba como la normativa vigente establece como un objetivo esencial en democracia que los poderes públicos promuevan la consecución de la igualdad estableciéndose distintos instrumentos que han de introducirse en las políticas de igualdad que pasamos a enumerar: la representación equilibrada, la transversalidad de género, las acciones positivas y la corresponsabilidad. Se trata de los cuatro ejes sobre los que se han de articular las políticas públicas que contendrán las líneas generales, los objetivos y las medidas concretas.

## 2. – Marco normativo

En un trabajo de corte jurídico resulta obligado introducir referencias normativas. En este orden de cosas, como es sabido, la Constitución consagró en el art. 14 la igualdad jurídica o igualdad formal de los españoles (nótese la utilización del genérico masculino que engloba a las españolas que no son nombradas) e introdujo la igualdad real o efectiva como obligación estatal. En este art. 9.2º se establece una doble obligación para los poderes públicos que “habrán de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo (nuevamente genérico masculino) y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas” y habrán de “remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud” además de “facilitar la participación de todos los ciudadanos (sería más correcto utilizar ciudadanía como genérico inclusivo) en la vida política, económica, cultural y social”. A partir de esta obligación proactiva, conectada con el carácter social y democrático de derecho de nuestro Estado, se han adoptado decisiones tendentes a garantizar la efectividad de los derechos fundamentales de

Zapata, Guillermo; Fernandez, Sara; Neira, Isabel & Nogueira, Manuel Ángel (2014b). “Factores individuales determinantes del emprendimiento tecnológico: un análisis del caso español”, en *XXIV Jornadas Luso-Espanholas. Gestão Científica. O Contributo da Gestão para a Sustentabilidade das Organizações e da Sociedade*. Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico de la Universidad de Santiago de Compostela, Leiria-Portugal.

Zhao, Hao; Seibert, Scott E. & Hills, Gerald E. (2005) “The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, Nº 6, (1265–1272).

las mujeres. En este largo recorrido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIE) ha sido fundamental para la integración del principio de igualdad en las Universidades, si bien no hemos de olvidarnos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que ya introducía contenidos sobre esta materia para prevenir y erradicar la violencia machista.

La Ley de Igualdad es el instrumento jurídico por el que se incorporaron a nuestro ordenamiento las disposiciones europeas siendo el Tratado de Amsterdam el punto de inflexión, al formular expresamente, por primera vez, la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo, como valor y como principio expandiéndose a todos los ámbitos más allá de lo estrictamente laboral<sup>1</sup>. Sin que podamos analizar en este trabajo las normas europeas, si mencionaremos el art. 2 que configura la igualdad como un objetivo esencial de la UE y el art. 3.2º que le confiere carácter transversal (**mainstreaming**) de modo que todos los poderes públicos, tanto de la Unión como de los estados miembros, han de introducir la perspectiva de género en sus políticas y en sus actuaciones. Asimismo, destaca como importante avance el art. 141. 4º donde se establece que el principio de igualdad de trato no impide que los Estados mantengan o adopten medidas de acción positiva para facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales". Por lo anterior, cabe decir que a partir de Amsterdam comienza a gestarse una política europea de igualdad por razón de sexo<sup>2</sup>.

La aprobación de la LOIE supuso un notable avance, no solo por sus contenidos, sino por su incidencia en otras normas que han tenido que ser modificadas o aprobadas para darle efectivo cumplimiento. En cuanto a contenidos destacamos el Capítulo II, referido al ámbito educativo, donde se establece la obligación de que los datos estén desagregados por sexo en las estadísticas públicas para la evaluación del impacto de género y mejorar la efectividad del principio de igualdad; se incide en la importancia de la educación para la igualdad; se apuesta por la integración del principio de igualdad en las políticas educativas y refiriéndose específicamente a la educación superior se establece la promoción de investigaciones especializadas y postgrados específicos, así como la inclusión en los planes de estudio de una materia de igualdad (arts. 20, 23, 24 y 25 de la LOIE).

La entrada en vigor de la LOIE obligó a la adaptación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades que se realizó a través de la Ley Orgánica 4/2007. En su Preámbulo se destaca el papel de la Universidad como transmisora de valores de tolerancia, igualdad y

1 Con la LOIE se transponen a nuestro ordenamiento diversas Directivas: Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministro; la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

2 LOMBARDO, E.: *La europeización de la política española de igualdad de género*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004. En un plano más doméstico, descendiendo al contexto de cada Comunidad Autónoma, hay que destacar como en los Estatutos de Autonomía reformados se utilizar un lenguaje inclusivo y se introduce la perspectiva de género como instrumento de construcción de la igualdad. Ver mi trabajo ABA CATOIRA, A.: "La reforma de los Estatutos de Autonomía de la Comunidad Valenciana y de Cataluña desde la perspectiva de género" en *Artículo 14. Una perspectiva de género*, núm. 22, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 2006.

respeto de derechos y libertades, que obliga a responder a este reto estableciendo sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación femenina en los grupos de investigación, así como a la remoción de obstáculos que impidan su presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en un nivel más destacado de la función pública docente e investigadora que sea acorde con el porcentaje que representan entre licenciados universitarios<sup>3</sup>. Por tanto, el legislador de inicio identifica los grandes retos de la Universidad para lograr la igualdad.

En lo que se refiere a medidas o acciones concretas la Ley establece la obligación de crear unidades de igualdad si bien algunas instituciones ya habían dado pasos importantes en este sentido, pues en 2004 se crearon las primeras Oficinas para la Igualdad e incluso antes algunos Seminarios de Estudios de Género o Centros de Estudios de la Mujer. En la Ley se establecen las funciones que les corresponden entre las que destacamos la modernización de las estructuras científicas promocionando la presencia femenina, la elaboración de estadísticas, informes y Planes de Igualdad y la adopción de las medidas necesarias para promover el conocimiento en materia de igualdad y género. La aplicación de la perspectiva de género en las investigaciones científicas es un recurso de generación de conocimiento y de estimulación de la innovación superador del androcentrismo el cambio estructural y el derrumbe de todo tipo de barreras y techos de cristal contra los que chocan las mujeres en el mundo de la investigación y en el espacio académico<sup>4</sup>.

En el Preámbulo de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología e Innovación, se afirma que tener una "ciencia del siglo XXI" requiere adoptar determinadas medidas como la incorporación de la perspectiva de género con carácter transversal en los tres ámbitos que dan nombre a la Ley. Asimismo, en los tres espacios donde sufren mayor discriminación las mujeres investigadoras, contratación, investigación y desarrollo de la carrera profesional, se establecerán medidas específicas para impulsar su presencia y su participación.

### 3. – Desigualdad y discriminación en la universidad

En todos los espacios de construcción de la ciudadanía se comprueba como las mujeres están infrarrepresentadas en relación a su número o presencia en la sociedad y teniendo en cuenta sus niveles de formación. La Universidad no es una excepción, ya que esto sucede en la docencia, investigación y desempeño de los cargos de gestión, pues, aunque el sistema de acceso y promoción se rige por los principios de mérito y capacidad, la aplicación de determinados facto-

3 Sobre este aspecto consultar los datos recogidos en ELIZONDO, A. y SILVESTRE, M.: *Igualdad de mujeres y hombres en la Universidad españolas*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2010.

4 El Grupo de Helsinki "Mujer y Ciencia" redactó el documento de posición sobre género e investigación a partir de 2009 donde se reitera la necesidad de incorporar la perspectiva de género a la investigación y destaca la necesidad del cambio estructural para suprimir los obstáculos que impiden la consecución de la igualdad, el reconocimiento en el desarrollo profesional científico entre hombre y mujer, contribuyendo con ello a mejora a mejorar la calidad de la investigación. En el Acuerdo adoptado en 2010 por el Consejo de Competitividad relativo a las mujeres en la ciencia se recogen las recomendaciones anteriores y se insta a la Comisión Europea a que adopte una Comunicación sobre el cambio estructural.

res estructurales hace que en la práctica se perpetúen las relaciones de poder jerarquizadas en atención al género. Se acaba de hacer público el informe "Científicas en cifras 2013, estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica"<sup>5</sup>, elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia de la Secretaría de Estado de I+D+i, con datos propios y del Instituto Nacional de Estadística (INE). En el informe se recoge el porcentaje de investigadoras en España una cifra en 2012 del 38,47% por encima de la media europea de un 33%, atendiendo a las categorías profesionales (A catedráticas, profesoras eméritas y profesoras de investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC); B profesoras titulares de universidad y personal permanente de los organismos públicos de investigación y C doctoras con contratos que no son permanentes) y se comprueba que hay pocas diferencias entre hombres y mujeres en la categoría C, más en el grado B y mucho más en el A, por tanto a medida que ascendemos en la carrera investigadora la proporción de mujeres disminuye y esto a pesar de que el porcentaje de mujeres matriculadas en máster y doctorado es de un 55,8% y un 51%. Otros datos reflejan como aún cuando el porcentaje de mujeres que se doctora en ciencias, matemáticas y computación se ha incrementado hasta el 48%, 5,5 puntos por encima de la media europea en el CSIC los puestos altos -profesores de investigación- los ocupan hombres en un 76,12%. En cuanto al "techo de cristal" se constata la infrarrepresentación femenina en las cátedras, el índice mayor está en ciencias agrarias, si bien se aprecia cierta "tendencia positiva" particularmente en ingeniería. En los órganos de gobierno de las universidades públicas sólo un 6% de los rectores son mujeres (dato de 2012) por lo que la igualdad está muy lejos.

Esta persistente brecha entre legalidad y realidad evidencia la falta de efectividad normativa y la necesidad de apostar por políticas de igualdad en la Universidad con la implementación de instrumentos adecuados para la investigación científica y transmisión del conocimiento.

### 3.1. Planes de Igualdad en las Universidades. El Plan de Igualdad en la UDC.

Las unidades de igualdad u Oficinas de Igualdad abordan la elaboración de los Planes de Igualdad como instrumento que permite implantar medidas en pro de la igualdad efectiva. Se han relatado las normas que establecen la obligación jurídico-normativa de la igualdad que fundamentan la elaboración de los Planes de Igualdad, aunque no obligan salvo en el caso de determinadas empresas, pero, además, merecen atención las que regulan la responsabilidad social como valor empresarial en alza. Por lo que respecta a Galicia hay que tener en cuenta la Ley Gallega de Igualdad en lo que afecta a la Administración Pública, así como los contenidos del Plan de Igualdad de Galicia<sup>6</sup>.

5 Informe "Científicas en cifras 2013, estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica"

6 El art. 11 de la Ley Gallega 2/2007, de 28 de enero, do Traballo en igualdade das mulleres de Galicia, establece que los Planes de Igualdad son obligatorios para la Administración Autonómica, sus organismos autónomos, las sociedades públicas, las fundaciones del sector público autonómico, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Comunidad Autónoma y los organismos con dotación diferenciadas en los presupuestos de la Comunidad que, al carecer de personalidad jurídica, no estén formalmente integrados en la Administración de la Comunidad.

En un repaso esquemático diremos que la elaboración de los Planes de Igualdad sigue el procedimiento de negociación colectiva idóneo para "establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres"<sup>7</sup>.

La Ley nos ofrece un concepto y fija el contenido (art. 46) precisando que se trata de un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de realizar un diagnóstico de situación (Diagnóstico de Igualdad) a fin de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo dentro de la empresa. En el Plan se fijan los objetivos, las estrategias y prácticas a adoptar en orden a su consecución, así como un sistema eficaz de seguimiento y evaluación presididos por el principio de transparencia (art. 47).

Por lo que se refiere al Plan de Igualdad de la UDC<sup>8</sup> el primer paso, la realización del Diagnóstico de Igualdad, se dio en 2012 que permite establecer la situación real a partir de los datos que se recopilan y que indican "es necesario revisar, transformar y corregir, modelos y funciones de género que son el obstáculo principal que impiden la participación plena de las mujeres en el ámbito académico".

La redacción del Plan se hizo siguiendo las directrices fijadas desde el Rectorado y así el 20 de febrero de 2013 el Vicerrectorado del Campus de Ferrol y de Responsabilidad Social y la Dirección de la Oficina para la Igualdad de Género presentaron el "Informe sobre el Diagnóstico" en el que se fijan las líneas de intervención y se presentan propuestas para los ámbitos de la docencia, investigación, condiciones de trabajo, toma de decisiones, comunicación, cultura y relaciones institucionales. El ámbito de actuación del Plan integra al PDI y PAS, personal que presta sus servicios en la UDC, alumnado de grado y postgrado y el alumnado en prácticas. La estrategia de actuación que se contiene en el Plan, con una vigencia de cuatro años, se estructura en torno a cinco ejes y establece 47 medidas.

Una vez puesto en marcha se somete a un seguimiento y evaluación de los que se encargará la misma Comisión que para su elaboración se acordó en reunión de 14 de mayo de 2013. La primera evaluación será a mitad de su ejecución momento en el que será posible introducir aquellas modificaciones que se consideren pertinentes y habrá una evaluación final en la que se establecerá el grado de cumplimiento, las fortalezas y las debilidades donde será necesario introducir las mejoras.

### 3.2. Responsabilidad social

La función social que cumple la Universidad supone que no habrá igualdad sin implicación de las instituciones y sin acciones concretas de sensibilización y formación de toda la comunidad universitaria, de quienes gestionan las políticas, enseñan y transmiten conocimiento y acuden a la Universidad para formarse como ciudadanía socialmente responsable y como profesionales.

7 Seguimos lo dispuesto en el art. 43 LOIE en relación con el 17.1º del Estatuto de los Trabajadores.

8 [http://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/\\_galeria\\_/documentos/I\\_PIMH\\_seguro.pdf](http://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_/documentos/I_PIMH_seguro.pdf)

En este sentido, es fundamental la función de la Universidad en la formación del capital humano proporcionando una sólida cultura de género como instrumento de construcción de la igualdad<sup>9</sup>.

En la LOIE la igualdad se configura como un valor social en alza que ha de ser efectivamente protegido como un indicador de calidad, siendo la responsabilidad social corporativa la concreción del compromiso con los valores democráticos funcionando como un **soft law** que llegar a determinados ámbitos donde la ley no puede. El Libro Verde de la UE la define como “un concepto por el cual las empresas deciden contribuir voluntariamente a mejorar la sociedad y a preservar el medio ambiente, a través suyo, las empresas se conciencian del impacto de su acción sobre todos y expresan su compromiso de contribuir al desarrollo económico, a la vez que se mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, de la comunidad local donde actúan y de la sociedad en su conjunto”<sup>10</sup>.

Con el ánimo de fomentar la responsabilidad social de las empresas la Ley prevé incentivos como la publicidad por la empresa de sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad (art. 74) que permite su promoción dentro del mercado y en la sociedad, medidas de fomento de las PYMES para que adopten planes de igualdad (art. 49.1<sup>o</sup>) o la creación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de un distintivo que reconozca socialmente a las empresas que destaquen por estas medidas de fomento de las políticas de igualdad (art. 50). En ningún caso existe una obligación empresarial de implantar medidas determinadas aunque son mayoritarios los códigos éticos o de conducta seguidos por medidas económicas, comerciales, laborales o asistenciales, con el objetivo de promocionar la igualdad en su seno. Estas medidas han de estar concertadas con los representantes del personal, las organizaciones de consumidores y usuarios, así como con asociaciones y organismos de igualdad. Por lo que se refiere a la Universidad la responsabilidad social en igualdad ha de concretarse en la política de gestión y en las políticas educativas con la integración de la perspectiva de género en el desarrollo curricular, el establecimiento de modelos pedagógicos y de formación específica del profesorado y la introducción de los estudios de género como línea prioritaria de investigación en los programas de I+D, pues, solo así, se potenciará el trabajo científico que fundamente con teoría y con experiencia práctica las medidas de fomento de la igualdad.

#### 4. – Como conclusión final

La integración del principio de igualdad y la igualdad como objetivo a alcanzar se plasma de las siguientes formas en el ámbito universitario:

- Resulta obligada la integración del principio de igualdad en la docencia, en la investigación y en la gestión universitaria

9 LARNER, G.: *La creación del patriarcado*, Crítica, 1990, p. 316.

10 Europa.eu.int7comm/off/Green/index\_es.htm. La igualdad como indicador del grado de desarrollo de los países se introduce en el Programa de Naciones de Unidas para el Desarrollo (PNUD) al utilizar como índices de desarrollo humano indicadores relativos al género como el “Índice de Desarrollo de Género” o el “Índice de Potenciación del Género”.

- La perspectiva de género ha de aplicarse con carácter transversal para identificar las distintas situaciones en que se encuentran las mujeres y los hombres y poder aportar soluciones adecuadas para cada caso
- La formación con perspectiva de género de todo el capital humano de la universidad: PDI, PAS y alumnado

En este orden de cosas, en esta comunicación se defiende la importancia de los Planes de Igualdad como instrumento de construcción de la igualdad y de una cultura de género por varias razones. En primer lugar, por ser un conjunto de medidas ad hoc, diseñadas tras ser diagnosticadas las cuestiones que requieren un tratamiento específico; segundo, porque para su implementación en ámbitos como la docencia o la investigación se requiere que las Universidades cuenten con un profesorado comprometido y con formación específica de género. Sin embargo, somos conscientes de los obstáculos que en la medida que resulten insalvables imposibiliten su eficacia. Por una parte, la carencia de personal cualificado desde esta perspectiva y como refuerzo de lo anterior que dicha carencia lleve a la creencia, equivocada y peligrosa, de que cualquiera está capacitado para esta labor. Por otra, la afirmación común y generalizada entre la comunidad universitaria de que estas medidas específicas son innecesarias porque no existe discriminación en la Universidad que, en si misma, supone la reafirmación del patriarcado y el rechazo de las políticas de igualdad evidenciando una determinada ideología de género. Esta realidad no es ajena a nuestra Universidad y así en el Plan de Igualdad se reconoce que “los resultados positivos de las medidas e intervenciones recogidas en el plan dependen en muy buena medida del grado de implicación y participación de toda la comunidad universitaria, es decir, de la aplicación efectiva del principio de transversalidad”<sup>11</sup>.

11 Plan de Igualdad UDC, p. 13.