

## CONCLUSIONES GRUPO 1

Con una conferencia introductoria sobre “División de género del trabajo en las universidades públicas”, Cecilia Castaño, catedrática de Economía Aplicada de la UCM, analizó el contexto actual de los obstáculos con los que se enfrenta la igualdad real en el seno de las universidades españolas a través diversos puntos de observación:

- Internacionalización y globalización de las universidades.
- Nueva gestión pública.
- Mercantilización de la Educación Superior.
- Capitalismo académico.
- Conocimiento aplicado y orientado a la competitividad del tejido empresarial.
- Estudiante identificado con un cliente.
- Cultura del control empresarial.
- El sistema Bolonia repercute en la misma tendencia.
- Ranking (universidades de élite / academias).
- Análisis de género de la distribución en los puestos de responsabilidad académica.

Como consecuencia de este análisis ofreció conclusiones que revelan que, pese a que existe una tendencia a la representación equilibrada, sin embargo, nos encontramos aún con múltiples barreras:

- Segregación horizontal-vertical por género de los Vicerrectorados.
- Feminizadas las funciones denominadas “*Pastoral care*”, “*Institutional HouseKeeping*” o “*Academic Housekeeping*”.
- Masculinizadas las funciones de innovación, investigación, transferencia, relación con las empresas, profesorado, infraestructuras, tecnologías y ordenación académica.
- Áreas estratégicas gratificantes con poder interno y externo con predominio de hombres.
- Áreas “incómodas” y de escasa proyección profesional, con predominio de mujeres (concepto de “precipicios de cristal”).
- Las competencias en igualdad constituyen un trabajo invisible, sin recursos ni reconocimiento, equiparable al “espacio doméstico” en la universidad.

Tras el trabajo de análisis y reflexión realizado, se plantean las siguientes propuestas:

- Rechazar la mercantilización de las universidades.
- Valorar positivamente la creación del Grupo de trabajo de Igualdad en la Sectorial de Sostenibilidad y Responsabilidad Social de la CRUE.
- Reivindicar una Sectorial de Igualdad.

- Revisar los criterios de la ANECA relacionados con la gestión administrativa y académica y con la docencia (sexenios).
- Solicitar la presencia de personal experto en igualdad y género en las comisiones de evaluación.
- Revisión de los baremos desde una perspectiva de género para las plazas de profesorado.
- Inclusión de contenidos en materia de igualdad de género en los temarios de las convocatorias de acceso al empleo en la universidad.
- Revisión de los criterios de la CNEAI con una perspectiva de género.
- Recuperar la convocatoria del Instituto de la Mujer para proyectos de investigación.
- Analizar con perspectiva de género las solicitudes y las concesiones de los contratos predoctorales y postdoctorales.
- Reivindicar una estructura mínima de gestión con personal técnico superior especializado en igualdad para las Unidades de Igualdad, recogida en la Relación de Puestos de Trabajo, y un presupuesto que asegure el cumplimiento de sus funciones.
- Actualización bianual del documento con las medidas de conciliación adoptadas por las universidades