

CONCLUSIONES GRUPO 2

A partir de la conferencia de Sara Clavero, profesora del *Queen's University Belfast*, sobre "Estrategias de promoción de la igualdad en la comunidad universitaria", se plantearon dos tipos de desigualdades de género en la universidad:

- 1) Estructurales (segregación vertical y horizontal; desigualdades en la toma de decisiones).
- 2) Culturales (estereotipos y sesgos de género en docencia, investigación, gestión y relaciones laborales).

La introducción de nuevas reglas formales (estructurales) no implica, necesariamente, un cambio institucional. Por ello, es crucial trabajar sobre las reglas informales (culturales), puesto que son las que facilitan o dificultan el cambio. Para entender el cambio institucional y las resistencias al cambio, uno de los mayores retos consiste en identificar las normas informales de género que rigen una organización. Estas reglas formales (estructuras) e informales (cultura) se trabajan y modifican a través de los planes de igualdad.

Por tanto, ante la pregunta sobre las claves del éxito de un plan de igualdad, se llegó a las siguientes conclusiones:

1) PARTICIPACIÓN

Es muy importante que todos los sectores de la comunidad universitaria participen en todas las fases del proceso de un plan (diseño, implementación, seguimiento y evaluación) y que la representación sea por centros y estamentos. Cabe tener en cuenta las siguientes pautas:

- a. Habría que asegurarse la presencia de personas expertas de la propia universidad (por ejemplo, quienes están en los seminarios de estudios de la mujer).
- b. Es importante contar con una RED de igualdad dentro de la propia universidad, es decir, con personas de referencia en cada centro/servicio, que facilite la coordinación de actividades, implementación del plan, evaluación del mismo, etc. Esta red no tiene que formar parte de la comisión de diseño y seguimiento del plan, sino existir en paralelo.
- c. Otro punto importante es la evaluación y el seguimiento del Plan. Sin menoscabo de que se pueda evaluar externamente (lo cual también es recomendable), la evaluación ha de ser interna, pues en sí misma constituye un motor de cambio de la institución.
- d. Asimismo, sería muy conveniente contar con criterios de evaluación "externos" que permitan realizar una evaluación "objetiva" de cómo están las universidades respecto a la igualdad, en comparación de

unas con otras, tanto a nivel nacional como internacional (sirvan como ejemplo las europeas).

2) LIDERAZGO INSTITUCIONAL

Los órganos de gobierno y gestión/administración deben estar representados/presentes en las diferentes comisiones que trabajen sobre el plan. Han de implicar al equipo de gobierno en su conjunto. Cada miembro se situará en distintas comisiones de elaboración y seguimiento del plan, según le incumba a sus competencias y funciones.

3) SISTEMAS DE INFORMACIÓN

- a. Es necesario que los datos que se refieran a personas estén TODOS desagregados por sexo.
- b. Además de hacer un estudio diagnóstico en la universidad, a nivel general, deben mirarse los resultados por centros, porque suele haber diferencias importantes que posteriormente afectarán a las medidas que se tomen en cada uno de ellos.
- c. Sería importante e interesante que existiera un sistema de información común a todas las universidades, para poder hacer comparaciones.
- d. Es necesario que el diagnóstico no se quede en un ámbito cuantitativo, sino que se haga también un estudio cualitativo de la parte cultural. El análisis no debe limitarse al terreno estructural.

4) RECURSOS SUFICIENTES

- a. Dotación de estructuras con recursos humanos suficientes, así como recursos físicos y económicos.
- b. Dado que 'suficientes' es un adjetivo de significado subjetivo, se solicita que desde la CRUE (desde la sectorial de Sostenibilidad, que tiene a partir de ahora un grupo de trabajo de Igualdad) se establezcan unos mínimos recomendados para todas las universidades (en referencia a los recursos).
- c. Potenciar la RUIGE: finalmente el Centre Dolors Piera de la U. de Lleida vuelve a hacerse cargo, un año más, de poner en marcha la plataforma y la red.

5) OBJETIVOS/METAS/ACCIONES Y PRESENCIA DE RESPONSABLES CLAROS

- a. Cuando se indican las personas "responsables" de los diferentes objetivos del Plan, resulta conveniente poner solo a una persona, perteneciente al equipo de gobierno. Esa persona ya se encargará de "delegar" en quien tenga que hacerlo para que se cumplan sus encomiendas. Pero a fin de cuentas, a quien la comisión pedirá que rinda cuentas es a él o ella. Se previene así la difusión de responsabilidades.

OBSTÁCULOS Y RESISTENCIAS MÁS FRECUENTES EN EL TRABAJO POR LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

- Neosexismo: idea de que la igualdad ya se ha conseguido y, por tanto, todas las medidas que se lleven a cabo son generadoras de mayor desigualdad.
- La falta de medidas correctoras para el CV de aquellas personas que se dedican al cuidado de otras personas y que tienen un parón en su vida académica (sirvan como ejemplos los casos de maternidad/paternidad, cuidado de ascendentes, enfermos, mayores, etc.).
- Falta de apoyo por parte de los órganos de gobierno de las universidades: si bien no suelen poner inconvenientes cuando se trata de hacer “actividades” de sensibilización, promoción, formación, etc., los problemas aparecen cuando lo que se trata de modificar son cuestiones estructurales que implican un cambio en la forma de funcionamiento de la universidad. La resistencia es muy fuerte en estos casos.
- Escasez e insuficiencia de recursos (las unidades, por lo general, están muy mal dotadas respecto a recursos humanos y, en algunos casos, también económicos).
- Falta de colaboración y compromiso a nivel individual: al ser tareas “gratuitas”, que no tienen recompensa o compensación, las personas no se comprometen.

OTRAS PROPUESTAS PARA MEJORAR LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

- Trabajar de cerca con RRHH.
- Las medidas que no se refieren a cuestiones laborales, sino a sensibilización, formación y las herramientas, deben estar en el PLAN ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD, no exclusivamente en un Plan de Igualdad.
- Fomentar la participación en cursos de formación. Por ejemplo, hacer horas de compensación con cursos, no con trabajo extra (PAS).
- Fomentar la participación del PDI en cursos de Igualdad (como podría ser alguno sobre el lenguaje inclusivo para dirigir TFGs).
- Crear implicación de los centros por medio de la existencia de una persona de referencia o una comisión.
- Uso de incentivos (*Athena Swan*, como ejemplo de buenas prácticas).

SUGERENCIAS DE ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN LA UNIVERSIDAD DE REINO UNIDO (*BELFASTL QUEEN'S UNIVERSITY*), COMO EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS.

- Visibilidad de las mujeres en toda la publicidad de la universidad (web, *newsletters*, redes sociales etc.).
- Paridad (50-50) entre profesorado, personal investigador invitado (conferenciantes, docentes, visitantes, etc.).
- Análisis anual del modelo de asignación de la carga de trabajo para identificar diferencias de género.
- Todas las reuniones de la universidad tienen lugar entre las 10h-14 h.

- Cuatrimestre de investigación (no docencia) para el profesorado que retorna de una baja por maternidad/paternidad o cuidados.
- En caso de que ninguna mujer haya sido preseleccionada para una entrevista de trabajo, se vuelve a revisar la lista de candidatos y candidatas para preseleccionar a la mujer con el mejor CV.
- Todo el personal docente de la universidad debe asistir a cursos sobre sesgos inconscientes de género.
- Revisión de notas de estudiantes cada curso académico para identificar diferencias de género.
- Revisión de las bibliografías incluidas en todas las asignaturas ofrecidas por la universidad.