



## CONCLUSIONES GENERALES XV ENCUENTRO RUIGEU

### Conclusiones Mesa 1

#### **“Las políticas universitarias en materia de género: avances, novedades y temas pendientes”**

1. **Ministerio de Universidades.** Jana Calvo Martínez, Responsable de Equidad y Universidades en el Gabinete del Ministro de Universidades, habló de las políticas de igualdad en el Ministerio de Universidades. Se refirió a 5 líneas de trabajo: brecha salarial, segregación de los estudios por género, acoso sexual, modificaciones legislativas y revisión de los sistemas de evaluación en Aneca.
2. **CRUE.** Amaya Mendikoetxea Pelayo, Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid y recientemente nombrada como delegada de igualdad en la CRUE. Su objetivo general es la de promoción de la perspectiva de género en el Consejo Permanente de la CRUE. Por su parte, los objetivos específicos en los que trabajan los siguientes: impulsar la docencia y la investigación y transferencia con perspectiva de género, impulsar los protocolos de acoso, garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, etcétera. Colaboran con la RUIGEU, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Universidades. Plantea los siguientes retos en los que centrarse los próximos años: romper el techo de cristal, eliminar brecha de género en STEM o avanzar en la igualdad de género visibilizando el trabajo de las mujeres. Opina que el escenario es favorable. La igualdad de género es uno de los ejes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia enmarcado en los Fondos Next Generation.
3. **Ponencias.** Se destacan las buenas prácticas desarrolladas por la Universidad de Vigo y necesidad de continuar defendiendo los estudios de igualdad de género y la investigación de las universidades en lo relativo al anteproyecto de LOSU.

### Conclusiones Mesa 2

#### **“Las Auditorías Retributivas y los nuevos Planes de Igualdad en las Universidades”**

1. **Análisis.** A la hora de analizar la brecha de género es imprescindible tener en cuenta, no sólo las categorías profesionales, los tipos de contratos, las jornadas laborales y los complementos salariales (sobre todo sexenios), sino también

cuáles son los procesos de acceso y la carrera académica del PDI. A todo ello se unen las consecuencias del momento del ciclo vital por el que transcurre la trayectoria profesional, sobre todo de las mujeres, por ser las que continúan dedicando más tiempo al cuidado de dependientes.

2. **Políticas.** Son necesarias políticas globales y específicas para las Universidades y agencias evaluación y acreditación.
3. **ANECA.** Desde la ANECA se está trabajando en una triple dirección: Acreditación, evaluación de actividad investigadora y comisión de evaluación. Se ha detectado la importancia que tiene para los resultados, quién evalúa y cuál es su formación.
4. **Iniciativas.** Así se proponen las siguientes iniciativas:
  - a. **Acciones positivas.** Buscar la manera de tener en cuenta los tiempos de cuidado en el acceso y reconocimiento de méritos. En el caso de los sexenios se busca la paridad de la comisión evaluadora, además de fomentar que la presidencia recaiga en mujeres. Se ponen en marcha planes de formación para los miembros de las comisiones: la formación de género como condición necesaria para paliar los sesgos de género en la evaluación.
  - b. **Desarrollo normativo.** En la universidad, la experiencia en la implementación de los Planes de Igualdad y su adecuación a los RD 901 y 902 lleva a aconsejar la creación de herramientas y marcos normativos que aseguren no sólo la elaboración de los planes conforme a la norma, sino también la garantía de que puedan ser registrados.
  - c. **Ámbito de los planes de igualdad.** La normativa debería atender a la naturaleza de las entidades en las que aplica exigir un Plan de Igualdad. Los Planes de Igualdad de las Universidades no pueden circunscribirse únicamente a las condiciones laborales y no atender a su función social como entidad que educa y forma a las nuevas generaciones.
  - d. **Plan de igualdad marco.** Convendría tener un “Plan” para nuestros planes, un marco de actuación y adecuación, para lo que a coordinación de las universidades con los ministerios sería muy conveniente y necesaria.
  - e. **Ejemplo de la UAB.** La experiencia de la Universidad Autónoma de Barcelona muestra cómo es posible diferenciar la parte de un plan de igualdad que ha de ser negociada con los agentes sociales y así poder ajustar el plan vigente a la nueva normativa establecidas por el RD 901/2020, registrando una adenda que complemente el Plan vigente en aquellas cuestiones relacionadas con las condiciones laborales que hayan

de ser debatidas y en su caso, acordadas, con los agentes sociales. Porque la experiencia demuestra que la negociación colectiva ha venido a “enrarecer” los acuerdos en materia de igualdad. Se priorizan los temas relacionados directamente con las condiciones laborales que antes se negociaban en el marco de los convenios colectivos que se negociaban con el comité de empresa, en el caso de los trabajadores laborales en las universidades públicas.

- f. **Reforzar el peso de las Unidades de Igualdad.** La Unidad de Igualdad queda “fuera de juego”, está presente en las comisiones negociadoras, pero no es parte de la dirección ni es agente implicado, pudiendo darse el caso de que los temas que desde la Unidad se consideran prioritarios pueden no serlo por el resto de los agentes.

### Conclusiones Mesa 3

#### **“Las Unidades de Igualdad y la transversalización del género en las Universidades”**

1. **Investigación.** Zulema Altamirano, Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, abordó el tema de la igualdad como factor transversal de la actividad científica, destacando los desequilibrios que subsisten en el ámbito de la ciencia y la oportunidad que la nueva Ley de la Ciencia puede representar para avanzar en la superación de las desigualdades. Señaló la necesidad de que haya más mujeres investigadoras principales de proyectos y la obligatoriedad, impuesta por los programas marcos europeos, de considerar el equilibrio de género en la composición de los equipos de investigación y de valorar si los proyectos incorporan una perspectiva de género, cuestión esta que, en particular, plantea todavía importantes desafíos por la necesidad de contar con evaluadores/as expertas, como se puso de manifiesto en el debate desarrollado al respecto.
2. **Docencia.** Eva Aguayo Lorenzo, Profesora de Economía cuantitativa de la Universidad de Santiago de Compostela, responsable de los grupos de trabajo sobre docencia y género de RUIGEU y Crue, abordó el tema de la docencia con perspectiva de género, proponiendo “hacer balance” de lo conseguido hasta la fecha considerando la experiencia del conjunto de las universidades españolas. Se pone de manifiesto que los datos recogidos en el Informe RUIGEU son significativos de los problemas y resistencias que todavía existen para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria pese al marco normativo, que se demuestra como condición necesaria pero no suficiente. Se apunta la gran labor pendiente en cuanto a la formación y compromiso del PDI más allá de los estudios y asignaturas específicas sobre género, la gran utilidad de las Guías de la Xarxa Vives, la conveniencia de no separar investigación y docencia, el problema del “currículum oculto” y la

necesidad de establecer reconocimientos en la carrera académica a la incorporación de la perspectiva de género.

3. **Cooperación.** Ruth Escribano Dengra, Coordinadora de la Oficina de Cooperación al Desarrollo y Solidaridad, Universitat de les Illes Balears, abordó el tema de los Programas de cooperación universitaria y educación para el desarrollo feminista. Planteó la importancia de generar sinergias entre las Unidades de igualdad y las oficinas sobre cooperación de las Universidades, en tanto que los programas de cooperación permiten trabajar “desde y para la igualdad”. Señaló, con referencia a múltiples ejemplos concretos de Programas desarrollados, tanto la idoneidad de los programas de investigación sobre cooperación, como la importancia de formar para la cooperación feminista, objetivo que se incorpora en la Ley de cooperación actualmente en gestación y que atribuye un relevante papel de desarrollo a las Universidades.

#### Conclusiones Mesa 4

##### “Las medidas de acción positiva aplicables por las Universidades”

1. **Segregación.** Por lo general, existe un mayor porcentaje de mujeres en la universidad, tanto entre el alumnado como entre la plantilla, pero persiste la segregación horizontal y vertical.
2. **Conciliación.** Las circunstancias de la vida privada, especialmente la maternidad de las docentes, intervienen de forma clara en el ritmo de progresión en su carrera.
3. **Resistencias.** Las medidas de acción positiva conllevan resistencias en aquellas estructuras donde se intentan aplicar.
4. **Efectividad.** No siempre las medidas de acción positiva evidencian mejoras en la situación de las mujeres, o al menos de forma suficientemente rápida.
5. **Educación.** Algunas de las soluciones deben pasar por la educación dirigida a educadoras y educadores en todos los niveles, para trabajar sobre la eliminación de los roles y estereotipos y para buscar y apoyar las vocaciones tempranas en carreras STEM o PECS.

#### Conclusiones Mesa 5

##### “La actuación de las Universidades antes los acosos sexuales, por razón de género u orientación sexual”

1. **Políticas.** Se considera fundamental desarrollar políticas y acciones preventivas y de sensibilización para evitar situaciones de acoso sexual o de violencia de género, incluyendo sesiones informativas y formativas, así como contar con la implicación de toda la comunidad universitaria (incluyendo al estudiantado) bien a través de puntos violeta, o puntos de contacto de género en los Centros.
2. **Asistencia a las víctimas.** También se ve imprescindible contar con acompañamiento y asistencia psicológica especializada dentro de la universidad para atender a las víctimas.
3. **Financiación.** Para llevar a cabo estas iniciativas se debe contar con financiación y colaboración de las instituciones autonómicas y/o locales y de las propias universidades.
4. **Protocolos.** Se pone de manifiesto la diversidad de protocolos en las distintas universidades y la incertidumbre acerca de las consecuencias de las actuaciones de la comisión del protocolo ya que la potestad sancionadora está atribuida a otros órganos.