

POLÍTICAS DE GÉNERO Y PLAN DE IGUALDAD
EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Ángeles Mateo del Pino
Sofía Valdivielso Gómez
Diana Malo de Molina Zamora
Carmen Salinero Alonso
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Resumen: En este trabajo presentamos el I Plan de Igualdad de Género (2016-2019) de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Para hacerlo más comprensible hemos considerado necesario partir del marco internacional e ir concretando hasta llegar al local. A continuación, teniendo en cuenta el perfil sociográfico de las mujeres españolas y canarias, mostramos el conjunto de normas que ha hecho posible el avance de la igualdad. A partir de ahí, exponemos el proceso seguido en nuestra universidad en la elaboración de un diagnóstico y en el desarrollo del I Plan de Igualdad de Género (2016-2019), que se estructura en nueve ejes: políticas de igualdad de género en la ULPGC; políticas de impacto social e institucional; lenguaje y comunicación; representatividad de mujeres y hombres; acceso, selección, promoción y desarrollo; retribuciones; acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación; condiciones laborales y conciliación de la vida laboral y familiar. Concluimos con dos propuestas dirigidas a acelerar el desarrollo e implantación de planes de igualdad en las universidades españolas: por un lado, implementar un distintivo de igualdad para las universidades y, por el otro, ofrecer la impartición de formación *online* para la consecución de dicho distintivo.

Palabras clave: planes de igualdad, género, universidad.

Abstract: In this paper we present the 1st Gender Equality Plan (2016-2019) of the University of Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), Spain. In order to make it more understandable, we have considered it prudent to start from the international framework and then applying where relevant, to our local circumstances. Then, taking into account the socio-graphic profile of Spanish and Canarian women, we show the set of norms that has made possible the improvements in equality. From there, we demonstrate the process followed by our University in the elaboration of a diagnostic for the development of the First Plan of Gender Equality (2016-2019), which focuses on nine areas: policies of gender equality in the ULPGC; social and institutional impact policies; language and communication; representativeness of women and men; access, selection, promotion and development; remuneration; harassment, sexist attitudes and perception of discrimination; labor conditions and reconciliation of work and family life. We conclude with two proposals aimed at accelerating the development and implementation of equality plans in Spanish universities: On the one hand, to implement an equality award for universities and, on the other hand, to offer on-line training for the achievement of said distinctive.

Keywords: plans of equality, gender, university.

Introducción

La Carta de las Naciones Unidas (1945) acepta como un principio fundamental de los derechos humanos la igualdad de mujeres y hombres. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) afirma (art. 1) que todos los seres humanos somos iguales en dignidad y en derechos y matiza (art. 2) que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Varios tratados internacionales, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés como CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979), obligan a los Estados signatarios a adoptar medidas contra las prácticas de discriminación. La CEDAW aborda la discriminación generalizada de índole social, cultural y económica contra las mujeres y expone que los Estados deben esforzarse por modi-

ficar las pautas sociales y culturales de conductas que crean estereotipos para uno y otro sexo o colocan a las mujeres en posición de inferioridad. También se declara que los Estados deben velar por que las mujeres tengan igualdad de derechos en materia de educación e igual acceso a la información y eliminar la discriminación contra las mujeres en cuanto al acceso a los servicios de salud y en todas las cuestiones relativas al matrimonio y las relaciones de familia. De la misma manera manifiesta que los Estados deben actuar para suprimir toda conculcación de los derechos de las mujeres, sea esta cometida por personas, grupos u organizaciones.

Para lograr estos objetivos, la Convención plantea definiciones y normas muy claras en lo concerniente a la igualdad de género y amplía las protecciones contra la discriminación. En particular, reconoce que, debido a que hay diferencias en los papeles de género delimitados socialmente, las disposiciones contra la discriminación y el abuso no pueden estipular «simplemente» la igualdad de trato para hombres y mujeres; debe haber una determinación más positiva de las responsabilidades y que se apliquen, a todas las personas por igual, normas apropiadas relativas a los derechos.

La Asamblea General de la ONU adoptó en 1999 el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que establece los mecanismos de denuncia e investigación de violaciones graves o sistemáticas de la Convención. El protocolo, en vigor desde 2000, contaba con 106 Estados parte en agosto de 2015. De este modo, dicho protocolo se convierte en un instrumento jurídico que posibilita que las víctimas de discriminación por motivos de género presenten denuncias al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La ratificación del protocolo por un Estado supone el reconocimiento de la competencia del Comité para recibir y considerar denuncias de personas y grupos de personas dentro de su jurisdicción en casos en que se hayan agotado los recursos internos del país.

Uno de los acontecimientos más importantes de las dos últimas décadas para avanzar en igualdad ha sido la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, en la que también tuvo lugar el Foro de ONG de mujeres en Huariou, así como sus conferencias de seguimiento (Pekín+5, Pekín+10 y Pekín+20) celebradas en Nueva York (2000, 2005 y 2015). La Plataforma de Acción aprobada en dicha Conferencia y ratificada en las de seguimiento sostiene que los derechos humanos de las mujeres son inalienables, universales, indivisibles e interdependientes y

se exhorta a Gobiernos, organizaciones e individuos a que promuevan y protejan estos derechos mediante la plena aplicación de todos los instrumentos pertinentes, en especial del Protocolo Facultativo de la CEDAW. También se recomienda establecer la igualdad entre los sexos y la no discriminación por motivos de género, tanto en la legislación como en la práctica.

La Plataforma de Acción de Pekín identificó doce esferas de especial preocupación que habría que tener en cuenta para garantizar una mayor igualdad y mayores oportunidades para mujeres y niñas: pobreza; educación y capacitación; salud; violencia; conflictos armados; economía; ejercicio del poder y adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el avance de las mujeres; derechos humanos de las mujeres; medios de difusión; medio ambiente y las niñas.

La igualdad es también, como veremos más adelante, un principio fundamental en la Unión Europea, uno de cuyos objetivos consiste en asegurar la igualdad de oportunidades y de trato a ambos sexos y luchar contra cualquier discriminación basada en el sexo.

España, como miembro de la Unión Europea y de las Naciones Unidas, asume e incorpora en su ordenamiento jurídico el derecho a la igualdad. Sin embargo, los datos nos dicen que el reconocimiento por sí mismo es insuficiente, pues la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dista de ser una realidad. Entre la incorporación de las mujeres al mundo laboral y el avance de los hombres en el ámbito privado o doméstico se aprecia un desequilibrio. En España (INE, 2015) la tasa de empleo de los hombres (78,0%) era superior a la de las mujeres (74,1%). A medida que se incrementa el número de hijos/hijas menores de 12 años disminuye la tasa de empleo de las mujeres. Con un hijo/hija menor de 12 años, el valor de la tasa es de 64,9% y con tres hijos/hijas o más se sitúa en el 43,8%. La mayoría de los empleos a tiempo parcial está en manos de las mujeres, debido a que tienen que cuidar a familiares (menores, personas adultas con incapacidad, enfermedad o mayores). Sin embargo, entre las razones que esgrimen los hombres que trabajan a tiempo parcial no figura el cuidado de otras personas.

Respecto a las personas que realizan las actividades del hogar, la dedicación media diaria de las mujeres es superior a la de los hombres, sobre todo en el caso de un hogar formado por pareja con hijos, en el que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la del hombre (4 horas y 37 minutos frente a 2 horas y 34 minutos).

Por lo que refiere al ámbito de la representación y participación, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales no ha mejorado en los últimos años. En el Congreso de los Diputados hay un 39,6% de mujeres, por debajo del existente en la X legislatura (2011-2016). En el Senado actual hay un 36,9% de mujeres. El Gobierno de España, siempre presidido por un hombre, tiene un 35,71% de mujeres, inferior al 50% que se logró alcanzar en varios de los gabinetes a lo largo de la IX legislatura (2008-2011). Exceptuando el cargo de defensor/a del Pueblo, cuya titular actual es una mujer, la participación más alta corresponde al Consejo General del Poder Judicial, con un 42,9% frente al 33,3% de 2013. El Tribunal de Cuentas, con un 41,7%, no experimenta variación. En el Consejo de Estado la representación femenina asciende a un 23,3% frente al 21,9% anterior. El Consejo Económico y Social está integrado por un 23% de mujeres, lo que supone un aumento de 3,3 puntos porcentuales (19,7% de mujeres en 2013), mientras que en la Junta Electoral Central es de 14,3%. Por otra parte, el porcentaje de académicas numerarias en el conjunto de reales academias sigue siendo bajo, un 9,7%, aunque algo superior al de años anteriores.

La situación en Canarias no es muy diferente a la del resto de España. La condición económica y social de las mujeres canarias ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Si bien la población femenina ha adquirido un papel más importante en el mundo del trabajo, su situación no es igual a la masculina. En Canarias, la tasa de empleo de los hombres y de las mujeres se situaba, respectivamente, en 49,04% y 39,57% (Canarias, 2011). Los empleos femeninos se concentran en el sector servicios y, en menor medida, en la agricultura. Además, las diferencias salariales entre hombres y mujeres continúan siendo una realidad en la economía canaria, más acentuadas en los trabajos de baja cualificación. En Canarias, en 2013, las mujeres ganaban una media del 85,20% del salario de los hombres, lo que supone una brecha salarial de género del 14,8%. Las mujeres representan un 40,04% de la población que trabaja a jornada completa, los hombres un 59,95%, mientras que un 69,12% de mujeres lo hace a jornada parcial, frente a un 30,87% de hombres.

En los últimos años las mujeres canarias han realizado grandes progresos dentro de la educación y la capacitación. En la actualidad no existen diferencias de género en la escolaridad primaria y secundaria obligatoria. En la educación universitaria, el número de alumnas supera al de alumnos en casi todas las áreas. El porcentaje de mujeres profesionales

de la enseñanza es superior en las primeras etapas, casi iguala a los hombres en la secundaria postobligatoria y es inferior en la universitaria.

En lo que se refiere a espacios de poder político debemos subrayar que el número de mujeres en el Parlamento de Canarias es igual al de varones (diciembre de 2016). Es de destacar que, por primera vez, el Parlamento canario está presidido por una mujer. A su vez, ellas son mayoría en el Gobierno de Canarias, titulares de seis de las diez consejerías. Sin embargo, en un segundo nivel baja su presencia, al ostentar solo el 28% de los cargos de la Consejería de Presidencia, el 12,5% de Agricultura, el 20% de Economía o el 33% de Educación. Por otro lado, menos del 20% de las alcaldías de los municipios canarios están en manos de mujeres.

Como nos muestran estos datos, el pleno reconocimiento de la igualdad, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial y en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida laboral, académica, familiar y personal, muestran cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres sigue siendo una tarea pendiente que precisa de nuevas acciones y de nuevos instrumentos jurídicos, por lo que las universidades no deben obviar estas desigualdades. Para avanzar en igualdad en el contexto universitario se hace necesario desarrollar planes de igualdad y protocolos específicos dirigidos a conseguir que esta institución haga efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, como veremos más adelante. Decía el filósofo francés Voltaire que los progresos de la razón son lentos y que las raíces de los prejuicios, profundas. Es en estas raíces donde debemos incidir para conseguir la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales. En este sentido, las universidades están llamadas a ser un ejemplo de equidad para toda la sociedad.

Estado de la cuestión: igualdad de género y normativa

La Constitución española de 1978 propugna que la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1) y proclama que todos los españoles son iguales ante la ley, prohibiendo expresamente cualquier discriminación basada en el sexo (art. 14). Asimismo, la Constitución

declara la plena igualdad jurídica del hombre y la mujer al contraer matrimonio (art. 32) y proscribire la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, incluido el salario recibido (art. 35), aunque, paradójicamente, sitúa al hombre por delante de la mujer en el orden sucesorio en el trono (art. 57).

Estas referencias constitucionales a la igualdad se enmarcan en lo que se conoce como igualdad formal, y con frecuencia devienen inútiles si no van acompañadas de medidas correctoras que las conviertan en reales; es decir, no basta con que se reconozca la igualdad formal si no se hace también lo mismo con la igualdad real. La Constitución española incorpora este principio para que las políticas en materia de igualdad vayan dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, así como a facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).

La Constitución española, por tanto, posibilita la adopción de mecanismos correctores de la desigualdad incluso antes de que la ONU aprobara la CEDAW, instrumento de capital importancia —como ya vimos— para articular un marco jurídico internacional en materia de igualdad, ya que incluso exige a los Estados parte no solo que no discriminen sino que modifiquen el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia, y permite que adopten medidas de acción positiva, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer (art. 4 CEDAW).

España se adhirió a las Comunidades Europeas (hoy Unión Europea) el 1 de enero de 1986, lo que supuso la recepción del acervo comunitario, que hasta ese momento en materia de igualdad se había concretado en algunos mandatos en el denominado derecho originario: el Tratado de Roma (1957) establece el principio de igual remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor; el Tratado de Maastricht (1992) posibilita las medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales; el Tratado de Ámsterdam (1997) impone la adopción de acciones comunitarias y autoriza la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros.

En cuanto al derecho derivado, dos normas comunitarias provocaron que España ajustara su marco legal: la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Su obligatoria transposición a nuestro derecho interno dio lugar a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), una de cuyas características principales es precisamente la de incorporar el principio de transversalidad y su proyección en todas las políticas y en todos los niveles y órdenes, como se verá más adelante.

La igualdad en la Administración pública

La necesidad de dar cobertura formal a las políticas de igualdad de género en España se ha abordado desde una doble perspectiva. La primera hace referencia a la legislación y la normativa legal que las desarrolla, tal y como se ha visto más arriba. La segunda apunta a todo un organigrama administrativo que tiene como eje central la promoción y fomento de la igualdad de ambos sexos, así como la facilitación de las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

En el ámbito de la Administración General del Estado y dentro del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad se encuentran adscritos a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por un lado, la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, y, de otro, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Este último, en cuanto organismo autónomo, tiene como finalidad la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos, así como la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Entre sus funciones tiene encomendada la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión, ideología, orientación, identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Su actividad se lleva a cabo fundamentalmente a través de la firma de convenios de colaboración con otros organismos e instituciones, públicos y privados, del ámbito cultural, educativo, deportivo, económico y social. Además, el Instituto de la Mujer

y para la Igualdad de Oportunidades, mediante convocatorias públicas de ayudas y subvenciones, logra la financiación de actividades y proyectos dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, muy especialmente la investigación sobre género y el conocimiento y divulgación de la situación de las mujeres.

La comunidad autónoma de Canarias cuenta desde 2010 con el Instituto Canario de Igualdad (ICI), cuyo precedente fue el Instituto Canario de la Mujer. La implicación del Gobierno de Canarias en la defensa y promoción de la igualdad real de mujeres y hombres le ha llevado a dotar al ICI de amplias funciones y competencias que van mucho más allá de la mera coordinación de actuaciones, realización de actividades, asesoramiento o fomento y promoción de medidas encaminadas a la consecución de políticas de igualdad. En este sentido, destaca, entre otras, acciones, funciones y competencias del ICI, el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, así como la elaboración de las propuestas de reforma legislativa encaminadas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Como órgano de consulta y asesoramiento debe ser oído y tiene capacidad de propuesta en los procedimientos de elaboración de disposiciones generales promovidas por el Gobierno de Canarias. Finalmente, no puede obviarse su potestad en la elaboración de protocolos para la prevención y protección de las víctimas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La igualdad en el ámbito de las universidades

La LOIEMH establece que las Administraciones públicas deben fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 25). Como consecuencia de la aprobación de esta norma, en la modificación de la Ley Orgánica de Universidades que tuvo lugar mediante la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, el preámbulo recoge el papel de las universidades como transmisoras de valores, entre ellos el de alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello la ley propone que las universidades incorporen el valor de la igualdad como objetivo propio, que establezcan sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación, así

como la creación de programas específicos sobre igualdad de género. Para el desarrollo de estas funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres, la ley establece que las universidades contarán entre sus estructuras organizativas con unidades de igualdad (disposición adicional decimosegunda).

Mucho más específica es la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, que impone una serie de mandatos al sistema universitario canario (arts. 22 y 23): fomentar la igualdad de oportunidades en relación con la carrera profesional; desarrollar medidas de conciliación familiar y laboral de todo el personal, tanto docente como no docente; incluir enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudio; crear posgrados sobre igualdad de género y sobre violencia de género; promover la representación equilibrada en la composición de los órganos colegiados de gobierno y en las comisiones de selección y evaluación; impulsar la presencia equilibrada en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología; impulsar la labor de las aulas e institutos de la mujer universitarios; promover el reconocimiento de los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador.

Políticas sectoriales con perspectiva de género en la ULPGC

La LOIEMH (art. 45) establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, que deberán negociar y acordar con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras, estas políticas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Según la citada ley, se entiende por plan de igualdad un 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo. De este modo, se fijarán los objetivos concretos que se pretenden lograr, las estrategias y prácticas que se deberán establecer para su consecución, así como se crearán sistemas eficaces de seguimiento y

evaluación de los objetivos fijados. Con este fin, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, académica, familiar y personal, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La ULPGC —una comunidad de más de 25.000 personas, si contamos el estudiantado, el personal de administración y servicios (PAS) y el personal docente e investigador (PDI)—, consciente de que, en cuanto que sector público institucional y entorno laboral de formación, gestión, investigación y transferencia, debe comprometerse con la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, llevó a cabo la elaboración del Plan de Igualdad de Género a través de su Unidad de Igualdad (UI), la cual fue creada el 21 de julio de 2010 por acuerdo del Consejo de Gobierno de la ULPGC (*BOULPGC*, del 2 de agosto de 2010). Con esta finalidad se puso en marcha una Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CoTEPI), en la que participaron representantes del estudiantado claustral, de la Junta del Personal de Administración y Servicios Funcionario y del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral, así como de la Junta del Personal Docente e Investigador Funcionario y del Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral. Esta comisión tuvo muy presente, desde el primer momento, que un plan de igualdad de género debe constar necesariamente del diagnóstico de la situación de partida y de unas acciones estratégicas que ayuden a avanzar en el logro de la igualdad real. Por este motivo, se abordó el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la ULPGC en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que proporcionó datos sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que estudian y trabajan en la misma. Además, esto permitió averiguar el nivel de participación de la comunidad universitaria en todos los procesos que se llevan a cabo en la ULPGC y las desigualdades o discriminaciones que en ella tienen lugar. De esta forma hemos podido detectar sus necesidades, paso previo para poder definir los objetivos que posibiliten mejorar la posición de la ULPGC respecto de la igualdad entre mujeres y hombres. Este diagnóstico se apoyó en la recogida de información desagregada por sexo, que fue aprovechada estadísticamente para la elaboración de resultados en forma de tablas y gráficos: características de la ULPGC, estructura organizativa, acceso, formación

desarrollo y promoción de la comunidad universitaria, condiciones de trabajo, remuneraciones, etc. En función de cada indicador y de los datos recopilados, el periodo analizado abarcó, siempre que fue posible, los cursos académicos 2005-2006, 2009-2010 y 2013-2014. La elección de estos años, además de comprender casi una década, posibilita conocer cómo ha afectado la crisis económica en España al ámbito universitario y si mujeres y hombres han sufrido de manera diferenciada los efectos de esta, motivo por el cual optamos por analizar cursos anteriores y posteriores a 2008, y como último periodo el mismo curso en el que comenzamos la recolección de datos (2013-2014). No obstante, igualmente se tuvieron en cuenta algunos anteriores y posteriores a los consignados.

A continuación, la CoTEPI valoró los resultados obtenidos, analizó dicha información y, tras una fase de debate, estableció como objetivo el diseño de indicadores y de sus respectivos criterios de referencia, lo que permitió diseñar el Plan de Igualdad¹, realizando de esta manera una propuesta de medidas correctoras a los problemas detectados. La redacción definitiva del I Plan de Igualdad de Género (2016-2019) se presentó ante el Consejo de Gobierno de la ULPGC para su aprobación el 28 de julio de 2016. Dicho plan se recoge en el Observatorio de Igualdad de la ULPGC y en el repositorio institucional, documentación científica de la ULPGC en abierto (ACCEDA).

Este Plan de Igualdad de Género se estructura en nueve ejes de actuación, correspondientes a los nueve ámbitos analizados por la CoTEPI en el diagnóstico, en los cuales nos detendremos más adelante. Cada uno de los ejes presenta un breve resumen del diagnóstico realizado, una fundamentación jurídica basada en la legislación internacional, comunitaria, estatal y autonómica, junto con los objetivos específicos a conseguir, las medidas correctoras que permitan subsanar desigualdades y carencias, los plazos que se establecen para su consecución y las unidades responsables que deberán velar por que se lleven a cabo las mejoras. Además, se incluyen varios anexos, entre ellos los relativos a los indicadores que nos han per-

¹ Para el diseño del Plan de Igualdad nos hemos servido, entre otros, de los siguientes títulos: *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos* (s. f.); *Guía para el diseño y para la implantación de un plan de igualdad de oportunidades* (2006); *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad* (2011); *La (des)igualdad de género en la Universidad de La Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad* (2012) y el *Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna (2014-2017)* (2013).

mitido evaluar la igualdad de género en la ULPGC (anexo II) y un glosario de términos en materia de igualdad (anexo III).

El I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019) nace, pues, con la intención de contribuir a integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la universidad, tanto en la docencia como en la investigación y en la gestión académica. A continuación nos centraremos en los ejes de actuación recogidos en este plan.

Eje 1: política de igualdad de género en la ULPGC

En este eje se analiza hasta qué punto la ULPGC dispone internamente de estructuras, marcos normativos generales, recursos humanos y económicos, y actividades de formación y sensibilización de la comunidad universitaria destinadas específicamente a promover y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

Algunas situaciones de partida reflejadas en el diagnóstico han sido subsanadas en los últimos meses, tales como la carencia de un plan de igualdad, ya aprobado en Consejo de Gobierno. Entre las que no han sido resueltas nos encontramos con que, si bien la UI asume funciones transversales a todos los ámbitos de la vida universitaria, solo cuenta con un cargo de gestión (PDI), carece de plantilla de PAS para su funcionamiento óptimo y de asignación de presupuesto, lo que conlleva una gran diferencia con respecto a la mayoría de las unidades de igualdad de las universidades españolas. No obstante, en los nuevos Estatutos de la ULPGC, aprobados por el Gobierno de Canarias (2016), se hace expresa mención a la subsanación de algunas de las deficiencias mencionadas. Cabe resaltar de forma positiva la existencia de algunas medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad destinadas a la comunidad universitaria promovidas y organizadas por la UI, aunque se evidencia que la ULPGC deberá incorporar la perspectiva de género al conjunto de las políticas que se desarrollan en el ámbito universitario, promover programas específicos que compensen las situaciones de desigualdad y combatir activamente toda clase de discriminaciones por razón de sexo.

Eje 2: políticas de impacto social e institucional en la ULPGC

En este eje se analiza hasta qué punto la ULPGC asume su responsabilidad social en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, fundamentalmente en tres aspectos: 1) la incorporación de la formación en género e igualdad a toda su oferta educativa, ya sea como eje principal o transversal; 2) la aplicación de la perspectiva de género a la investigación científica para evitar sesgos y procurar su impacto positivo de género, y 3) la participación en campañas, actos y proyectos a favor de la igualdad organizados por instituciones externas a la universidad o dirigidos al estudiantado preuniversitario. La situación de partida detectada sobre los indicadores analizados pone de manifiesto que en relación con la oferta educativa se detecta baja proporción en asignaturas con eje principal en género, las que se concentran en tres ramas (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud). Por otro lado, en otro tipo de oferta formativa (cursos de extensión universitaria, seminarios y jornadas) hay baja proporción y no se muestra una continuidad de acciones con eje principal en género. La falta de oferta en Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura resulta significativa. Respecto a la investigación en temas de género se evidencia un bajo porcentaje de grupos de investigación y de producciones académicas que incorporen en su título o descripción algún contenido relacionado con el género y una marcada concentración en las ramas de Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. De 112 grupos de investigación registrados solo tres de ellos (2,7%) incorporan en su título o línea de investigación algún contenido relacionado con el género. Por último, en lo que atañe a la participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULPGC para promover la igualdad de género, hay que destacar que la UI ha colaborado en diversas actividades que se han organizado fuera del ámbito universitario.

Eje 3: lenguaje y comunicación

En este eje se analiza fundamentalmente hasta qué punto la ULPGC cumple con la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje en la comunicación institucional. La valoración general de estos aspectos indica que persiste en la ULPGC una falta de conciencia sobre la importancia del lenguaje y de cómo este influye poderosamente en las actitudes, el

comportamiento y las percepciones, contraviniendo así las diversas recomendaciones y normativas que, desde mediados de los años ochenta, velan por el uso no sexista de la lengua, tanto desde el ámbito internacional, el estatal, como el de la comunidad autónoma de Canarias. Para subsanar esta discriminación la ULPGC cuenta con un Protocolo de Lenguaje no Sexista, aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de abril de 2016. Respecto a la imagen institucional se constata un sesgo, por ejemplo, de los 36 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULPGC solo dos han correspondido a mujeres.

Eje 4: representatividad de mujeres y hombres

En este eje se analiza si en la ULPGC existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre su personal, cargos de gobierno y representación, alumnado, y entre sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados, o si, por el contrario, se observa segregación vertical (pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad) y horizontal (pocas mujeres o pocos hombres en determinadas especialidades).

En el caso del estudiantado se observa mayor número de mujeres en la ULPGC (55%) en todos los niveles (grado, máster y doctorado), aunque con grandes diferencias por ramas de conocimiento, algunas de las cuales están fuertemente feminizadas (Arte y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas) frente a otras (Arquitectura e Ingeniería).

En el PDI y en términos generales se constata que hay una profesora por cada dos profesores. También se aprecia que existen más hombres que mujeres funcionarias. Además, cuanto mayor es el nivel académico-administrativo menor es la proporción de mujeres. En el profesorado con vinculación laboral el porcentaje es más equilibrado, aunque con mayor número de profesores que de profesoras.

Por lo que se refiere a los cargos de gestión, hay un claro desequilibrio tanto en los que son por designación como los que son por elección. La ULPGC nunca ha tenido una rectora. En las direcciones de departamentos no se llega al 20% de mujeres y en las de escuela y decanatos de facultades no se alcanza el 15%. En cuanto a los órganos colegiados por elección, la presencia de mujeres es netamente inferior a la de los hombres.

En el ámbito de la investigación, si nos basamos en la dirección de proyectos de investigación financiados, también se observa una subrepresentación de mujeres, tanto en la participación como en la dirección de estos.

En el caso del PAS el número de mujeres es similar al de hombres, aun cuando se incrementa el porcentaje de mujeres si la vinculación es funcional, mientras que si es laboral disminuye. Los puestos de mayor nivel entre el PAS funcionario corresponden a mujeres, mientras que entre el personal laboral los grupos superiores están ocupados por hombres.

Eje 5: acceso, selección, promoción y desarrollo

En el presente eje se ha estudiado, por un lado, si en la ULPGC existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el estudiantado que aspira y obtiene becas; entre quienes solicitan y consiguen plazas en el PDI y/o PAS. Asimismo, se ha analizado si existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y comisiones de los concursos a plazas del PDI; en el personal que se desvincula de su plaza o de la institución, y en el que accede a la prejubilación, la jubilación parcial o se jubila definitivamente.

Por lo que se refiere a los tribunales para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y la contratación del profesorado laboral, solo un 33% puede calificarse como equilibrado (entre 40% y 60% para cada sexo), con menos porcentaje de mujeres del que debería haber.

Eje 6: retribuciones

En materia de retribuciones, la ULPGC, al igual que el resto de la Administración pública o del sector público institucional, no establece diferencias entre mujeres y hombres. Las retribuciones para los dos sexos son las mismas dentro de cada categoría profesional. La cuestión estriba en el acceso desigual de mujeres y hombres a ciertas categorías laborales. Este problema es más preocupante en relación con el PDI femenino, ya sea a la hora de diseñar su carrera profesional (acceso al cuerpo de catedráticos) como en la obtención de complementos de productividad (consecución de sexenios de investigación) y acceso a cargos unipersonales de gobierno y de gestión (Rectorado, Gerencia, decanatos, etc.), aspectos que determinan indirectamente una retribución más alta.

Eje 7: acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación

En este eje se analiza si en la ULPGC existen estructuras especializadas (comisiones, servicios, unidades, personas de referencia), criterios de detección y protocolos de actuación para informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, para presentar y resolver quejas y denuncias sobre acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico) o trato discriminatorio por razón de sexo-género u orientación sexual y otras violencias de género. Asimismo, se estudia cuál es la percepción de la incidencia de estos comportamientos y el número de quejas y denuncias de mujeres y hombres que se presentan y resuelven en la ULPGC.

En lo que atañe a la percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género es destacable la elaboración de un protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, actualmente en revisión, que posibilitará herramientas para la defensa activa de los derechos. A su vez, este protocolo y las futuras actividades de sensibilización contribuirán a incrementar la responsabilidad social en la promoción del buen clima laboral y el respeto interpersonal, así como en la detección y tolerancia cero ante quienes tengan o consientan actitudes de este tipo en la ULPGC.

Eje 8: condiciones laborales

En este eje se busca mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios y en las condiciones físicas del entorno laboral. El PAS cuenta con una flexibilidad horaria y de disfrute vacacional que le permite, en parte, conciliar su vida laboral y familiar. No se puede decir lo mismo del PDI, que tiene muy limitada tal posibilidad, ya que, por ejemplo, en la elección de asignaturas, en las que influye el horario de impartición, priman las categorías profesionales y generalmente las más altas están ocupadas por hombres.

Eje 9: conciliación de la vida laboral y familiar

En este eje se busca corresponsabilizar a la institución para procurar una mejor y mayor conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal de toda la comunidad universitaria. En este campo se observa que

la normativa interna desarrollada por la ULPGC en relación con el personal de administración y servicios, tanto funcionario como laboral, mejora sustancialmente los derechos recogidos en la legislación vigente. Por el contrario, la ULPGC tiene un largo camino que recorrer en materia de conciliación de su personal docente e investigador. En los supuestos de permisos, licencias y vacaciones la normativa interna de la ULPGC debería adaptarse a los principios sobre protección de la maternidad y conciliación familiar previstos en la legislación estatal y autonómica, tal y como acontece en el ámbito de la enseñanza no universitaria en Canarias.

Conclusiones y propuestas

A pesar de los avances en igualdad en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria todavía queda por delante un largo camino. La voluntad colectiva se manifiesta claramente a favor de que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan desarrollarse de igual manera en la universidad, sin que medie ningún factor que impida tal logro. El reto está en visibilizar y reconocer cuáles son las claves de los desequilibrios observados para poder erradicar las desigualdades gracias a acciones concretas y eficaces. Numerosos son los estudios realizados que coinciden en afirmar que las desigualdades no son simples diferencias sin relevancia sino que, por el contrario, revelan la fuerte influencia de estereotipos y tradiciones culturales sexistas que, de la misma manera que se difunden en las distintas esferas de la sociedad, también se transmiten en el ámbito educativo, científico y laboral, por lo que la universidad no se halla ajena a esta realidad. Así pues, corresponde a las instituciones universitarias, con una gran responsabilidad social en la propagación de valores, velar por que no se produzcan condiciones desigualitarias.

De igual manera que el Gobierno de España en el año 2007 creó un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destacaran por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, proponemos que se instaure un distintivo específico en materia de igualdad para las universidades y otros centros de educación superior a propuesta de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Para la concesión de este distintivo se deberían tener en cuenta, entre otros criterios, la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio y en la investigación; el uso de un len-

guaje e imagen no sexistas en la comunicación; la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno; la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal, con especial atención a la maternidad; la existencia de protocolos específicos, como el de prevención, detección y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo; el control de los tribunales de evaluación para que su composición sea equilibrada, y la implementación de medidas de acciones positivas tendentes a la eliminación de los sesgos presentes en las condiciones retributivas y laborales.

Para facilitar la consecución de este distintivo proponemos también que se imparta desde el Ministerio correspondiente una formación *online* destinada a darlo a conocer, así como sobre el procedimiento y las condiciones para su obtención.

Bibliografía

COMISIÓN DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (CoTEPI), *Diagnóstico de Igualdad de Género* (2016). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en: <<http://hdl.handle.net/10553/18688>> [15-12-2016].

«Decreto del Consejo de Gobierno de Canarias 107/2016, de 1 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria» (BOC núm. 153, 9 de agosto de 2016), modificado por el Decreto del Consejo de Gobierno de Canarias 138/2016, de 10 de noviembre (BOC núm. 224, de 18 de noviembre de 2016).

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ARQUITECTURA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA (GIOPACT), *Guía para el diseño y para la implantación de un plan de igualdad de oportunidades* (2006). Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), con el apoyo del Institut Català de les Dones.

INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (2011). *Estadísticas de síntesis. Mujeres y Hombres en Canarias*. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/galerias/documentos/C00055A/Mujeres_y_Hombres_en_Canarias_2011.pdf> [16-12-2016].

INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD. <<http://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/>> [13-12-2016].

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
<<http://www.inmujer.gob.es>> [13-12-2016].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2016). *Mujeres y hombres en España*. Disponible en: <http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPpublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout> [13-12-2016].

La (des)igualdad de género en la Universidad de La Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad (2012) (CTEPI), Universidad de La Laguna.

La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad (2011). Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer.

«Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres» (BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007).

«Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades» (BOE núm. 89, 13 de abril de 2007).

Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos (s. f.). Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la coordinación del Servicio de Coordinación Empresarial, Área de Programas Europeos y Subdirección General de Programas.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. <www.msssi.gob.es>

ONU MUJERES. *12 esferas de especial preocupación*. Disponible en: <<http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw59/feature-stories>> [14-12-2016].

Plan de Igualdad de Género (2014-2017) (2013). Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad (CTEPI), Universidad de La Laguna.

Plan de Igualdad de Género (2014-2019) (2016). Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad (CoTEPI), Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en: <<http://hdl.handle.net/10553/18687>> [17-12-2016].

Protocolo del Lenguaje no sexista de la ULPGC: El sexismo en el lenguaje. Orientaciones para una práctica no sexista de la lengua (2016). Coordinación y Preámbulo de Ángeles Mateo del Pino. Redacción de Manuel Almeida Suárez. Edición del Gabinete de Comunicación de

la ULPGC. Disponible en: <<http://hdl.handle.net/10553/18689>> [18-12-2016].

«Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”». *BOE* núm. 265, 3 de noviembre de 2009. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17432>> [13-12-2016].

UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA. Disponible en: <<http://igualdad.ulpgc.es>> [16-12-2016].