

7

CUADERNOS DE DERECHO CONSTITUCIONAL

JUAN CARLOS GAVARA DE CARA
JOSÉ CARLOS REMOTTI CARBONELL (EDS.)

PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y
GOBIERNO DE LAS
UNIVERSIDADES

JIB

BOSCH CONSTITUCIONAL

Las Universidades públicas, como centros de enseñanza, de docencia y de investigación, tienen la responsabilidad de transferir el compromiso con la igualdad, como principio informador y valor social, a las generaciones futuras. De ahí que sea el lugar idóneo para hacer un estudio descriptivo acerca del modo en que se está impulsando la política de igualdad de género dada la situación de autonomía en el Gobierno de la Universidad. En este libro se ha revisado si las Universidades cuentan entre sus estructuras con unidades de igualdad y su organización, se ha comprobado la existencia y la redacción de planes de igualdad y diagnósticos de situación, la presencia equilibrada en el equipo rectoral, la elaboración de estadísticas con los datos desagregados por sexo, la impartición de máster universitarios y programas oficiales específicos, así como la situación de la Responsabilidad Social Corporativa de las Universidades desde la perspectiva de género.



BOSCH CONSTITUCIONAL

ISBN: 978-84-949529-3-7



9

788494

952937

Juan Carlos Gavara de Cara
José Carlos Remotti Carbonell
(eds.)

**PERSPECTIVA DE
GÉNERO Y GOBIERNO DE
LAS UNIVERSIDADES**

2018

JIB
BOSCH EDITOR

Trabajo realizado dentro de las actividades del Grupo de Investigación en Derechos fundamentales (<http://derechosfundamentales.uab.es>) de la Universidad Autónoma de Barcelona y del Centro de Estudios de Derechos Humanos (CER-UAB) de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Trabajo realizado dentro del Proyecto de investigación financiado por el Plan Nacional de I+D+I: «EL GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES» (DER2015-70414-P).

© DICIEMBRE 2018 JUAN CARLOS GAVARA DE CARA
JOSÉ CARLOS REMOTTI CARBONELL
(Eds.)

© DICIEMBRE 2018



Librería Bosch, S.L.

<http://www.jmboscheditor.com>

<http://www.libreriabosch.com>

E-mail: editorial@jmboscheditor.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN papel: 978-84-949529-3-7

ISBN digital: 978-84-949529-4-4

D.L.: B29859-2018

Diseño portada y maquetación:

Cristina Payà (cspaya@sbeditorialdesign.com)

Printed in Spain – Impreso en España



Índice

Introducción. La Perspectiva de género en el Gobierno de las Universidades	11
1. Universidad y perspectiva de género: estructuración y desarrollo	21
Juan Carlos Gavara de Cara	
1. Las pautas normativas para la introducción de la perspectiva de género en la Universidad	21
2. La distinción entre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación: la combinación de criterios en la perspectiva de género.	28
3. La transversalidad de la perspectiva de género en la Universidad	38
4. Los datos y las cifras de la perspectiva de género en el sistema universitario español.	46
5. Las unidades de igualdad	61

6. La presencia equilibrada en el equipo rectoral	70
7. Los Posgrados oficiales específicos y la formación académica en la perspectiva de género	77
2. Gobierno de las Universidades e igualdad y no discriminación. El Observatorio para la Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona	87
Teresa Freixes Sanjuan	
1. La perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Barcelona	87
2. Marco normativo	89
3. La igualdad en la experiencia de gobierno de la Universidad Autónoma de Barcelona	99
3. Responsabilidad social corporativa-universitaria en materia de género	117
M. Àngels Gensana Riera	
1. Contexto de la responsabilidad social.	117
2. Responsabilidad social de género	122
3. Panorámica de la responsabilidad social de género en el ámbito de la educación superior	136
4. Análisis de la realidad de la responsabilidad social de género en las universidades españolas	140

5. Conclusiones	145
4. Planes de igualdad en la Universidad y evaluación de impacto de género	149
<i>Catalina Ruiz-Rico Ruiz</i>	
1. Planteamiento	149
2. Planes de igualdad en las Universidades: concepto y contenido.	153
3. Proceso de elaboración y desarrollo práctico de los planes de igualdad	160
4. La evaluación del impacto de género en las Universidades: experiencias concretas	165
5. Bibliografía.	179
Conclusiones. Universidad e igualdad efectiva	183

La Perspectiva de género en el Gobierno de las Universidades

En este libro se analiza la proyección actual de la perspectiva de género en el Gobierno de la Universidad pública española. En este sentido, introducir la perspectiva de género en la enseñanza e investigación universitarias ha constituido un importante reto en la definición de las políticas científicas en todos los países de nuestro entorno. La igualdad de género y el no ser discriminado por razón de sexo constituyen derechos fundamentales reconocidos en las declaraciones internacionales de derechos humanos, en la normativa de la Unión Europea y en todas las Constituciones de los Estados democráticos. Además, se ha constatado también de forma generalizada, a partir de todos los indicadores internacionales, que es necesario modernizar las Universidades y centros de investigación para mejorar la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género, por lo que en este libro se va a tratar de determinar cuál es su alcance en la Universidad española.

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas uni-

versitarias oficiales, adaptándolas al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES, el denominado Plan Bolonia), en el art. 5 establece que «Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse: ... desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos».

Durante varios años, y con cierto retraso si comparamos este proceso con el que ha habido en otros Estados miembros de la Unión Europea, las Universidades españolas han ido adaptando sus planes de estudios a las exigencias de la incorporación a la UE, con el objetivo concreto de homologar los estudios universitarios españoles a los del resto de países, objetivo que constituye el nudo gordiano de la libre circulación de profesionales en el espacio europeo.

Teniendo no sólo en cuenta las características formales de la adaptación, sino teniendo en cuenta además la experiencia de los diferentes Estados miembros de la UE, el Decreto de 2007 mencionado incluye entre los contenidos a impartir o desarrollar en las enseñanzas universitarias «la igualdad entre hombres y mujeres». Tampoco esta regulación es ajena a las exigencias del proceso de integración europeo, en el que la igualdad ha estado presente como contenido transversal de todas las políticas europeas desde que el Tratado de Ámsterdam, modificando al Tratado de las Comunidades Europeas, la incluyó entre los objetivos y los medios de acción de la UE, exigiendo

que formara parte de todas las políticas europeas (la política educativa, por consiguiente, incluida entre las mismas). El actual Tratado de Lisboa (arts. 2 y 3 TUE y art. 8 TFUE) va más allá, considerándola un valor y un objetivo de la Unión, que debe estar presente tanto en las políticas internas como en la acción exterior, al tiempo que, manteniendo la transversalidad de la misma, la garantiza en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (art. 23 CDF), en todos los ámbitos, incluyendo las acciones positivas.

En el ámbito legal, la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación constituye un importante avance en relación a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, innovación y tecnología en los que tradicionalmente la mujer no ha tenido suficiente visibilidad. Esta ley introduce la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica que deberá ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otra parte, con anterioridad la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades impulsa que la investigación, la innovación y la tecnología se conciben y se plantean como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, mediante el establecimiento de sistemas que permitan incorporar mejor a las mujeres en los órganos de representación y en la investigación propiamente dicha. Esta ley, en su articulado señala, en relación con la educación, los siguientes objetivos: el establecimiento de medidas de igualdad en el campo de la Educación Superior a implementar por las

Administraciones públicas competentes, el fomento de la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes que proceda, la promoción de la creación de posgrados específicos sobre igualdad y la promoción de la realización de estudios e investigaciones especializados en la materia.

Con el mismo objetivo, la Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología (ENCYT) se dirige a poner la I+D+i al servicio de la ciudadanía, del bienestar social y de un desarrollo sostenible, con plena e igual incorporación de la mujer, como un factor de mejora de la competitividad empresarial y como un elemento esencial para la generación de nuevos conocimientos.

No es fácil cumplir con estos objetivos, enmarcados en las estrategias internacionales y europeas. Para ello es necesario tener en cuenta la legislación y jurisprudencia vigentes, de ámbito nacional, europeo, nacional y autonómico, así como la adoptada en el seno de las Universidades; así también las recomendaciones que, desde la Unión Europea se vienen adoptando con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en la educación universitaria y la investigación científica. Normalmente, las Universidades se han dotado de cláusulas modelo, para ser introducidas en los Estatutos de las Universidades, cada una ellas con una justificación acerca de su adecuación a los objetivos que se pretenden. En las Universidades también existe una planificación estructurada, fiable y concreta, en los diversos ámbitos que se deben establecer en los centros universitarios para que la transversalidad de género se rea-

lice con criterios de calidad. Para ello se verifica la labor de las unidades de igualdad u organismos similares que se han establecido ya en todas las universidades españolas, puesto que se podrán observar buenas prácticas y derivar indicadores útiles para garantizar los correctos resultados en los objetivos del proyecto.

En tal contexto, existen dos instrumentos muy útiles, que pueden ayudar tanto al establecimiento de los indicadores pertinentes como a la introducción efectiva de la igualdad en los planes de estudio, la investigación y la gestión universitaria. Son, por una parte, la responsabilidad social corporativa de género y, por otra, la evaluación del impacto de género a través de los planes de igualdad.

La responsabilidad social corporativa (RSC) constituye un concepto que, aún siendo de origen empresarial y aplicado en un principio a las empresas, tiene un largo recorrido por realizar en el ámbito universitario. Implica que las organizaciones respondan a valores legalmente preestablecidos, entre los cuales aparece muy nítidamente el de la igualdad. Por ello, tanto la organización como la gestión que realice de sus objetivos y programas, deberá estar impregnado del valor igualdad, como corresponde a una organización, como es la Universidad, que está sujeta a leyes y otras normas, propias también, que se fundamentan en este valor.

Existen cauces comunes y medios útiles para todas las organizaciones como pueden ser la formación de empleados, la website de la compañía, el informe de sostenibilidad, la evaluación y el informe de impacto de género, o el código de conducta o de prevención de conductas no

deseadas, pero en cada caso la aplicación debe adaptarse a las condiciones corporativas concretas. Las autoridades universitarias, como grandes conocedoras de la organización deberán plantear una instrumentalización adecuada a sus necesidades al respecto. De ahí la necesidad de implementar debidamente las unidades de igualdad u organismos similares y de introducir una gestión con perspectiva de género en la dirección y gestión de los asuntos universitarios. La Unión Europea, Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo o la OCDE impulsan, con medidas concretas, que es necesario adaptar al entorno universitario, derivadas de la asunción de la RSC como compromiso organizacional.

Por ello, las Universidades tienen que adoptar una serie de medidas, que han sido analizadas en este libro, relativas a la adopción de planes de igualdad, reglamentos de prevención de discriminaciones, acciones positivas favorecedoras de la igualdad de ambos sexos, establecimiento de unidades de igualdad u observatorios y otros órganos similares, introducción de asignaturas de género o de la perspectiva de género en el conjunto de las materias de los planes de estudio, promoción de la perspectiva de género en la investigación o la capacitación en género del personal docente e investigador.

En cuanto a la evaluación del impacto de género, se trata de conocer en qué manera pueden repercutir, en ambos sexos, las medidas que las universidades vayan adoptando en el marco de la promoción de la igualdad y la prevención de discriminaciones. Ello comporta conocer de antemano un diagnóstico a través de los datos necesarios, en docencia y en investigación, desagregados

por sexos, para posteriormente evaluar en qué forma los proyectos de medidas que la universidad va elaborando, en sus distintos órganos y niveles, tanto en relación con el profesorado, el alumnado y el personal de administración y servicios, pueden impactar en todos estos colectivos. El impacto debe ser analizado, previamente a la adopción de una medida concreta, para evitar que los efectos que tal medida pueda producir, en los hombres y las mujeres respectivamente, puedan derivar en discriminaciones, especialmente como discriminaciones indirectas (es difícil ya hoy en día que se produzcan discriminaciones directas). En cualquier caso, las medidas concretas forman parte de los planes de igualdad que serán objeto de un estudio concreto.

En este contexto, se debe destacar que la reforma de la LOU del 2007 establece un plazo de tres años para que las universidades adapten sus Estatutos a las modificaciones que introduce sobre la Ley Orgánica de Universidades (Disposición adicional octava). Hasta ese momento los Consejos de Gobierno podían aprobar la normativa de aplicación que fuera necesaria para el cumplimiento de lo establecido en esta Ley. Específicamente se señala que los Estatutos deben establecer normas electorales que favorezcan la presencia equilibrada en los órganos colegiados (art. 13.b LOU). La presencia equilibrada también es nombrada con relación a los equipos de investigación (art. 41.4 LOU) y las comisiones de selección de candidatos a plazas de personal docente (art. 62.3 LOU). Por último, hay otro requerimiento en la reforma de la LOU del 2007 relacionado con la especial atención a las víctimas de violencia de género (art. 45.4 LOU). Aunque la misma Ley obliga a la creación en las Universidades de una unidad

de igualdad, no siempre su existencia está mínimamente regulada por el Estatuto como norma fundamental de la Universidad. En cualquier caso, no se ha comprobado la efectiva incorporación formal en los Estatutos de la Universidad, a pesar de que se ha realizado en la mayoría de las Universidades, aunque lo relativamente importante es la incorporación de las medidas en relación a la igualdad efectiva en comisiones de selección o en la presencia equilibrada, que es precisamente los aspectos en los que nos centraremos en este trabajo.

Los diagnósticos y planes son una herramienta importante para transversalizar la igualdad de género de manera coordinada, mientras que las acciones como impartir cursos entre los diferentes colectivos, organizar conferencias y redactar manifiestos en las fechas señaladas contribuyen a concienciar a la comunidad universitaria de la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres. En cualquier caso, el instrumento de acción, porque visibiliza la desigualdad y propone medidas para corregirla es el plan de igualdad, ya que afecta a toda la universidad en su conjunto. En este sentido, la práctica totalidad de las Universidades cuenta con un plan de igualdad o se encuentra en fase de elaboración (dos), aunque se observa una falta de actualización y de continuidad, ya que no todas las universidades tienen renovado sus respectivos planes.

En esencia, en el marco de este libro, se analizarán dos grandes aspectos concretos y específicos, que dejando al margen los generales, son, por una parte, las medidas que, como consecuencia de la responsabilidad social de género deberían ser adoptadas por las Universidades co-

mo consecuencia de la aplicación de la legislación vigente y, por otra parte, la introducción de la evaluación del impacto de género para favorecer que las medidas que se tomen en las universidades pueda producir efectos discriminatorios a través de los planes de igualdad en la Universidad.



Cuadernos de Derecho Constitucional

Director: Juan Carlos Gavara de Cara
Catedrático de Derecho Constitucional

1 Juan Carlos Gavara de Cara

La dimensión objetiva de los derechos sociales. 2010.

2 Antoni Roig

Derechos fundamentales y Tecnologías de la Información
y de las Comunicaciones (TICs). 2010.

3 Josu de Miguel Bárcena

El gobierno de la economía en la Constitución Europea.
Crisis e indeterminación institucional. 2011.

4 Juan Carlos Gavara de Cara

La proyección interna de la dimensión objetiva
de los derechos fundamentales. 2011.

5 Daniel Capodiferro Cubero

La objeción de conciencia: estructura y pautas
de ponderación. 2013.

6 Nuria Saura Freixes

Libertad de expresión y derecho a promover y proteger
los derechos humanos. 2015.

7 Juan Carlos Gavara de Cara y José Carlos Remotti Carbonell (eds.)

Perspectiva de género y Gobierno de las Universidades.
2018.