

# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

NORMATIVES I DOCUMENTS



UNIVERSITAT DE BARCELONA



**II PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DE LA UNIVERSIDAD  
DE BARCELONA**

Durante el Consejo de Gobierno, de 12 de abril de 2011, se aprobó, por unanimidad, el II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universitat de Barcelona.

Edita: Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona  
Producción: Publicacions i Edicions de la Universidad de Barcelona  
Depósito legal: B-28.317-2011

## PRÓLOGO

La Universidad es un espacio de saber, respeto, tolerancia y buena convivencia, tal como refleja su Estatuto. Este II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un ejemplo de la voluntad de velar por estos valores compartidos.

El esfuerzo realizado por todas las comisiones de los centros de nuestra Universidad, coordinadas por las personas que forman la Unidad de Igualdad, ha dado fruto. La implicación de todos los centros ha permitido elaborar un plan ambicioso, verdaderamente transversal. Queremos que este Plan sea un referente para toda la comunidad universitaria, y queremos desarrollarlo para hacerlo efectivo.

Este II Plan es el resultado de los esfuerzos que, año tras año, han llevado a cabo los colectivos de la comunidad universitaria para introducir la dimensión de género en los ámbitos de la gestión, la investigación y la docencia. Desde hace tiempo trabajamos constructivamente en la renovación de las comunidades científicas, así como de las instituciones académicas, para que el género no sea un aspecto que destaque negativamente.

Con este documento, no solo queremos huir de las declaraciones vacías de contenido y potenciar las medidas que se concretan en él, sino que deseamos animar a toda nuestra comunidad universitaria a convertirlo en un Plan vivo y compartido por todo el mundo, sin reservas. Sin el esfuerzo de todas las personas, difícilmente avanzaremos de una manera funcional y significativa.

Implantar acciones positivas para eliminar discriminaciones en el funcionamiento de todos los entes, órganos y competencias y, así, poder garantizar la excelencia y la calidad de la convivencia de todas las personas que formamos nuestra Universidad, debe ser un objetivo de todas y todos. Un propósito del II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que refuerza nuestros valores.

DÍDAC RAMÍREZ  
Rector

## **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA**

### **I. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD**

En 1882, se licenció por primera vez una mujer en la Universidad de Barcelona y hace poco más de cien años que, bajo el reinado de Alfonso XIII, el gobierno de la época permitió el acceso de las mujeres a las enseñanzas oficiales sin necesidad de pedir una autorización previa o un permiso especial.

Si bien se parte de una situación de plena exclusión de las mujeres en la historia reciente, las transformaciones de las pautas culturales, sociales y políticas hacia la igualdad total de los derechos entre mujeres y hombres, así como hacia la integración de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida pública, se pueden calificar de extraordinarias. En esta evolución, las ideologías y los movimientos sociales feministas han tenido un papel decisivo.

Por un lado, las mujeres tienen una presencia normal en la Universidad y participan de pleno derecho en la comunidad científica y académica como alumnado, personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). De hecho, actualmente la proporción de mujeres con estudios universitarios en España supera la de hombres.

Por otro lado, el reconocimiento de la igualdad ante la ley, la prohibición de la discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han regulado en las normativas internacionales, europeas, españolas y catalanas que se citan en el anexo de este Plan.

Como señala el preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, «la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el pleno y completo desarrollo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz».<sup>1</sup>

Tanto la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) como el Esta-

1. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979.

tuto de Autonomía de Cataluña de 2006 (en adelante, EAC) obligan a los poderes públicos a garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y a preservar el reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico (art. 15 y 41 de la LOI, art. 41 del EAC).<sup>2</sup>

De acuerdo con esta normativa, la actuación de los poderes públicos se guiará, entre otros, por los siguientes principios: la adopción de las medidas necesarias para prever y erradicar la violencia de género y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo; la protección de la maternidad, de modo que la sociedad asuma los efectos derivados del embarazo, del parto y de la lactancia; el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de las mujeres, y el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en la atención a la familia (art. 14 de la LOI).

Con respecto al ámbito de la educación superior, la Universidad debe fomentar «la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres» (art. 25.1 de la LOI) con el fin de transmitir valores. Además, las universidades deben incluir, en los planes de estudios y mediante actividades formativas, los valores de igualdad y la lucha contra los comportamientos sexistas y los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres, tal como prevén el art. 24.1 de la LOI y el art. 17 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

En aplicación de esta normativa, el Estatuto de la Universidad de Barcelona declara el compromiso de garantizar a todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria «la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Barcelona, que no pueden ser objeto de ningún tipo de discriminación».

Del mismo modo que ocurre en el resto de ámbitos sociales y culturales, en la Universidad sigue habiendo situaciones discriminatorias hacia las mujeres. Se puede afirmar que las mujeres han estado infrarrepresentadas e infravaloradas en cuanto a productoras y transmisoras del conocimiento y que, en determinados ámbitos, aún lo siguen estando.

Ante ello, la herramienta que ha permitido impulsar unas medidas para paliar estas desigualdades ha sido el primer documento que la Universidad aprobó para el bienio 2008-2009. Las principales situaciones de desequilibrio entre mujeres y hombres que se identifican y se reflejan en las

2. El principio de transversalidad está reconocido en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea vigente.

estadísticas de la Universidad de Barcelona se pueden consultar en la siguiente dirección: [www.ub.edu/genere/diagnosi.html](http://www.ub.edu/genere/diagnosi.html).

A continuación, se mencionan los problemas principales que se deben superar y que ponen de manifiesto la necesidad de que la Universidad apruebe este II Plan de igualdad:

- a) Las mujeres todavía están infrarrepresentadas en los órganos de gobierno, en la representación de las universidades y en los diferentes niveles de toma de decisiones. En cuanto a las leyes, la LOI prevé que los poderes públicos procuren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 16); la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre,<sup>3</sup> establece que el Estatuto de la Universidad debe favorecer la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados mediante las normas electorales (art. 13); igualmente, la Ley 7/2007, de 12 de abril, que regula el Estatuto básico del empleado público, prevé que la composición de las comisiones en el acceso al empleo público debe garantizar la paridad entre mujer y hombre (art. 60.1).
- b) Tradicionalmente, las áreas de conocimiento y los campos de investigación con presencia mayoritaria de mujeres no han tenido un reconocimiento similar al resto, y los temas de investigación que versan sobre cuestiones de género han permanecido fuera del circuito de reconocimiento académico. Esta falta de visibilidad de las cuestiones de género también se ha producido en los diferentes planes de estudios y en los contenidos docentes.

Los avances logrados en el diseño de las políticas científicas y de investigación para aplicar una visión integradora del género se pueden considerar insuficientes. En el ámbito científico, hay pocas mujeres que lideren proyectos de investigación y que se sitúen en los primeros puestos de los rankings científicos, incluso en los campos de la ciencia que tradicionalmente cuentan con una mayor presencia femenina.<sup>4</sup> Respecto a ello, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, señala que «se promoverá que los equipos de in-

3. Según la redacción de la Ley Orgánica 7/2004, de 12 de abril (BOE, 12 de abril de 2007).

4. La Comisión Europea reconoce que los criterios de evaluación de la excelencia científica no son neutros desde una perspectiva de género. Comisión de las Comunidades Europeas (2005), 11 de marzo de 2005, «Women and Science: Excellence and Innovation. Gender Equality in Science».

vestigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos».<sup>5</sup>

- c) Por otra parte, los estereotipos de género, a menudo interiorizados por las propias mujeres, y las dificultades para compatibilizar la carrera profesional con el cuidado de personas hacen que el camino hacia la estabilidad, y hacia la promoción profesional en general, sea más dificultoso para las mujeres, especialmente cuando son madres.

Al mismo tiempo, la precariedad laboral inicial, junto a la exigencia de un largo periodo de tiempo para alcanzar la cualificación requerida y unas condiciones de trabajo dignas, hace que muchas mujeres que quieren seguir una carrera universitaria tengan que renunciar a la maternidad o postergarla.

- d) Otro problema importante es el de la violencia de género, que está presente en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el universitario. En un proyecto de investigación sobre violencia de género en el ámbito universitario llevado a cabo por investigadores de las universidades catalanas, se puso de manifiesto que el 14% de las estudiantes encuestadas conocía alguna situación de violencia de género que había sucedido en la universidad o entre personas del ámbito universitario.<sup>6</sup> En cambio, el 98% de las mujeres encuestadas desconocía si su universidad disponía de un servicio de atención en caso de ser víctima de violencia de género.

En consecuencia, la Universidad de Barcelona se ha comprometido a eliminar y a corregir estas situaciones, y a construir una universidad libre de desigualdades entre mujeres y hombres.

Es necesario, pues, crear espacios de relación y de actuación que impliquen a todas las personas que forman la comunidad universitaria. En un contexto androcéntrico —es decir, en el que solo se tiene en cuenta el arquetipo masculino—, hay que ser consciente de los diferentes antecedentes, situaciones y necesidades que tienen hombres y mujeres. Este punto de partida puede ayudar a analizar las maneras de actuar y a elaborar las políticas académicas, de investigación, de gestión y laborales necesarias para transformar esta realidad desigual y discriminatoria.

5. Según la redacción de la Ley Orgánica 7/2004, de 12 de abril (BOE, 12 de abril de 2007).

6. Informe «Violències de gènere en l'àmbit universitari? Realitats, formes i supe-ració». Investigadora principal: doctora Rosa Valls (<http://creaub.info/cat/wp-content/uploads/2009/11/Violencia-de-Genere-Universitats-Catalanes.pdf>).