

PLAN TRANSVERSAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2009 - 2011

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

I DOCUMENTO BASE DE TRABAJO

Marzo - 2009

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas, las políticas de igualdad de oportunidades se han consolidado y reforzado en todo el Estado, creándose estructuras a tal fin; el Instituto de la Mujer (1983), la Secretaría General de Políticas de Igualdad (2004), el Consejo de Participación de la Mujer (2007) y, recientemente, el Ministerio de Igualdad (2008). Dinámica que ha tenido cierto paralelismo en las Comunidades Autónomas. Estas estructuras han desarrollado distintos instrumentos de intervención, entre los cuales los planes de igualdad han sido el referente. Hasta el vigente Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, se han sucedido cuatro con anterioridad. Más recientemente, destacan las leyes antidiscriminatorias como las conocidas popularmente como la ley contra la violencia de género y la ley de igualdad, que también tienen, en muchos casos, su correspondencia a nivel de distintas Comunidades Autónomas.

Las Universidades públicas, como creadoras y transmisoras del saber y del conocimiento, han participado en esta dinámica, pero con un carácter, podríamos decir, no institucional, esto es a "iniciativa", fundamentalmente, de las académicas feministas. Gracias a su producción teórica se ha podido avanzar en la práctica política y la práctica ha permitido validar y/o revisar los planteamientos teóricos.

El moderno derecho antidiscriminatorio español, producto de esta dialéctica teórico-práctica, obliga a negociar, desde 2007, a las empresas grandes, planes de igualdad y, a todas las instituciones públicas, a ponerlos en marcha así como a dotarse de estructuras (unidades de igualdad), destinadas a impulsar el principio de igualdad; dándose así el salto a la institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades.

Los planes de igualdad son, según la Ley, *"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"*. Los planes han de *"fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"*. Así mismo, la Ley exige transparencia en la *"implantación del plan, garantizándose el acceso de la representación legal del personal al contenido de los planes y a la consecución de sus objetivos"*.

Desde la Oficina para la Igualdad de Género de la Universidad Complutense, para dar cumplimiento a la Ley, estamos promoviendo un proceso destinado a culminar en la elaboración de un plan de igualdad para la Universidad Complutense de Madrid para el periodo 2009-2011. En este sentido, el pasado año realizamos un diagnóstico, a partir del cual se ha elaborado este borrador de plan, que os presentamos para su discusión y debate.

El documento contiene tres bloques o partes:

- Un primer bloque en el que se recoge el recorrido ya realizado, a modo de introducción, en el campo de la igualdad de oportunidades por la Universidad Complutense de Madrid. Es decir, nos muestra la situación de partida.
- Un segundo, en el que se recogen las claves y conclusiones del diagnóstico. Lo que nos permite identificar los grandes objetivos del plan y definir los ejes de intervención.

Un tercer bloque, en el que se propone el plan propiamente dicho (Definición de los ejes de intervención, formulación de los objetivos y medidas por eje), para el que solicitamos tus

aportaciones. Una vez los objetivos y medidas tengan carácter definitivo se marcarán los indicadores que permitan el seguimiento y evaluación del Plan.

Este bloque se ha elaborado a partir de un primer borrador presentado por la Oficina de Igualdad de Género de la Complutense a un grupo de representantes de la Universidad, a saber, dirección, agentes sociales, estudiantes, etc.; al objeto de que introdujeran sus observaciones y sugerencias.

Se incluye un Anexo informativo que contempla algunos datos básicos sobre estudiantes y personal de la Universidad así como un cuadro que recoge, a modo de síntesis, las claves del diagnóstico desde el punto de vista de las relaciones internas e interstamentales junto con las plantillas de trabajo del Plan.

También se ha añadido la definición de cuatro conceptos cuyo significado se considera que debe estar claro.

INDICE

I. EL RECORRIDO DE LA IGUALDAD

II. LAS CLAVES DEL DIAGNÓSTICO

III. LOS EJES DE INTERVENCION:

Eje 1. Transversalidad de género en la organización y gestión internas de la Universidad. Objetivos y Medidas

Eje 2. Transversalidad de género en la creación y transmisión del conocimiento.

Eje 3. Transversalidad de género en la proyección externa de la Universidad. Objetivos y Medidas

Anexo Informativo.

I. EL RECORRIDO DE LA IGUALDAD

La Universidad Complutense ha sido una de las pioneras en España en el desarrollo de investigación feminista. A mediados de los años ochenta, un grupo de profesoras de Filosofía, Historia, Ciencias de la Información, Geografía, Sociología y Ciencias Políticas, procedentes en su mayor parte del movimiento feminista, va introduciendo la teoría feminista en sus investigaciones. El grupo cristaliza en 1989 en el *Instituto Universitario de Investigaciones Feministas*, siendo reconocido como instituto universitario complutense, e iniciando desde ese momento una oferta formativa especializada.

En 1993, los nuevos Planes de Estudios introducen cinco materias optativas con título y contenidos específicos de género (Filosofía, Historia, Geografía, Antropología y Sociología). Los estudios de mujeres, feministas y de género se incluyen en los programas de Doctorado, a través de la incorporación de asignaturas de género en los doctorados de los diferentes Departamentos, con una oferta superior a 50 asignaturas en 30 de los mencionados programas de doctorado; a ello hay que añadir dos programas de doctorado específicos en estudios feministas y de género en las ciencias sociales, respectivamente. Todo ello va a permitir que, desde finales de los años noventa, empiece a dar frutos este esfuerzo y, se produzca una presencia creciente de Tesis Doctorales y Proyectos de Investigación con temática de género.

Ya en la década actual, la elección en el año 2003 de Carlos Berzosa como Rector de la UCM marca una inflexión en la UCM, al incorporar entre sus ejes de actuación, por primera vez, las políticas de Igualdad de Género. A este respecto conviene recordar, a modo de extracto del programa electoral, las propuestas en materia de género: *"Estas deben tratarse desde una perspectiva transversal, que tenga en cuenta la necesidad de definir acciones que las contrarresten en los muy distintos ámbitos en que están presentes; que se comprometa a contribuir a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, y que se oriente a fomentar la sensibilidad ante la perspectiva de género, tanto en el enfoque de las enseñanzas donde resulte pertinente como en las directrices de la gestión universitaria."*

Desde el punto de vista de la gestión, su primera manifestación es el nombramiento de un Consejo de Dirección¹ paritario, que tiene su continuidad en la creación de una Unidad para la igualdad de género, dentro del hoy desaparecido Vicerrectorado de Innovación y Calidad: en 2004 se lleva a cabo la concreción de las políticas de Igualdad a través de un servicio específico, que toma cuerpo bajo el nombre de *Oficina para la Igualdad de Género (OIG)*, iniciando su funcionamiento en octubre de 2004 y pasando en junio de 2005 a depender del Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Social.

A modo de balance, en los cuatro años de funcionamiento de la OIG, se cuenta con un Plan de Acción interno, que constituye un precedente de este Plan de Igualdad. Así mismo, se ha puesto en funcionamiento, una página web que recoge documentos, enlaces y actividades de interés (<http://www.ucm.es/info/ucmp/webs/oig.htm>); se ha avanzado en la recopilación y análisis de datos acerca de la situación de la UCM, inventariando la oferta de estudios de género y elaborando un directorio de personas interesadas en estudios de mujeres, feministas y de género. Una de las actividades de máximo interés ha sido la realización de un considerable número de Talleres de Sensibilización, dirigidos a estudiantes, que han tenido una excelente acogida y valoración. Por otro lado, se han realizado distintas campañas para un uso no sexista del lenguaje, así como de conocimiento del acoso sexual en los distintos estamentos. Se han organizado también actividades diversas en torno al día 8 de marzo y Cursos de Verano vinculados a la temática de género.

¹ Este órgano de gobierno es designado directamente por el rector e integrado por los distintos vicerrectorados, Secretario General y Gerente.

La organización del Congreso Mundial *Mundos de Mujeres 2008*, ha marcado un hito en cuanto a la implicación de la UCM en las políticas de igualdad; su preparación durante un período de tres años ha requerido la constitución de trece comisiones científicas, así como la participación de un elevado número de estudiantes y personal de administración en trabajos de voluntariado, facilitando así la sensibilización hacia los temas de igualdad de oportunidades. La culminación del Congreso en julio de 2008, con la asistencia de más de 3.500 personas recorriendo el Campus de Moncloa ha supuesto, sin duda, una visibilización y normalización de las políticas de igualdad en la Universidad Complutense.

Esta andadura realizada por la Universidad madrileña en el campo de las políticas de igualdad de oportunidades, se ha visto avalada y reforzada con la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que recoge en su Título II *Políticas públicas para igualdad*, la integración del principio de igualdad en el ámbito educativo. Integración que se concreta en la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades*, obligando a:

- Disponer de Unidades de Igualdad a todas las universidades públicas: *“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.* (Disposición adicional duodécima)

Por su parte la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, recoge la obligatoriedad de adoptar medidas por parte de las Administraciones Públicas para respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y evitar la discriminación entre mujeres y hombres, mediante un:

- Plan de Igualdad: *“Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.* (Disposición Adicional Octava)

Por tanto, la Universidad Complutense, junto con otras Universidades públicas va a poder disponer de un Plan de Igualdad que articule las medidas y actuaciones que se vienen llevando a cabo, en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al tiempo que definir un proyecto de intervención a medio plazo, que garantice y consolide estas políticas, mostrando las ventajas de la igualdad.

II. LAS CLAVES DEL DIAGNÓSTICO

Siguiendo las indicaciones que recoge la Ley de Igualdad en su artículo 46 respecto de los Planes de Igualdad, desde la Oficina para la Igualdad de Género (OIG), se ha llevado a cabo en 2008 un diagnóstico, para poder conocer con certeza la situación de la Universidad Complutense de Madrid, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y actuar en consecuencia.

El abordaje del diagnóstico ha partido de los siguientes presupuestos:

- La Universidad Complutense, es una organización de gran complejidad, derivada tanto de su tamaño como de la pluralidad de funciones asignadas: 10.023 personas trabajando directamente -con distintas fórmulas de ingreso y contratación- y 68.777 estudiantes matriculados en el curso 2007-08. Se trata de conocer, por tanto, la situación de los hombres y las mujeres en la organización, desde la perspectiva de la paridad, en los distintos estamentos, tanto desde un punto de vista horizontal como vertical. Por otro lado, la Universidad Complutense, es una organización que para el cumplimiento de su misión, además de disponer del equipo humano necesario, tiene establecidos, dentro del marco administrativo vigente, los procesos y procedimientos de trabajo necesarios para una eficaz realización de sus actividades. Esta vertiente supone que debe someterse también a un análisis de género para identificar las inercias y procedimientos que pueden dificultar el avance hacia la igualdad de género.
- La Universidad Complutense es una organización destinada a ser generadora y transmisora de conocimiento y de los valores democráticos e igualitarios, lo que la convierte en uno de los referentes del saber y de la innovación en nuestras sociedades. Cuenta con una notable capacidad de influencia y de transformación de la sociedad, tanto por sus actividades estrictamente académicas como por la proyección de sus actividades de cooperación y colaboración con otras entidades. En este sentido, es determinante conocer en qué medida están implantadas las prácticas de igualdad en la propia organización, así como los estudios de género y las aportaciones de la teoría feminista.

El diagnóstico elaborado recoge, por tanto, información sobre las bases que sustentan a la organización, desde el punto de vista de la administración y la gestión respecto de los tres estamentos principales que configuran la UCM, a saber, estudiantes, personal docente e investigador (PDI), personal de administración y de servicios (PAS).

Así mismo, se ha analizado la oferta formativa, la participación de estudiantes (mujeres y hombres) en las distintas titulaciones, la constitución de los equipos de investigación, así como los programas de las asignaturas en los distintos niveles académicos y la sensibilidad del profesorado en la dimensión de género. También las actuaciones que viene realizando la UCM en colaboración con otras instituciones u organizaciones.

Mediante el análisis de esa información, en el diagnóstico se recogen las conclusiones agrupadas en tres áreas:

- Organización y gestión
- Filosofía y sistema de valores que rigen la organización (Cultural organizacional)
- Creación y transmisión del conocimiento

Veamos cada una de ellas.

Respecto de la organización y gestión, se observa la existencia de desequilibrios de género en relación con:

- Estudiantes. La presencia global de hombres es menor que la de las mujeres, aunque ellos son amplia mayoría en las carreras técnicas e informática: hay una segregación* horizontal acusada por lo que respecta a las titulaciones elegidas por uno y otro sexo. Por otra parte, la tendencia es a disminuir el número total de estudiantes, al tiempo que aumenta su feminización.
- Personal docente e investigador (PDI). Existe una cierta segregación horizontal (la proporción de hombres y mujeres varía bastante según titulaciones y facultades), mientras que la segregación vertical es muy importante (proporción muy reducida de catedráticas).
- Las diferentes necesidades de investigación pueden profundizar más o menos las diferencias de género: en los laboratorios de ciencias experimentales y de la salud, la investigación requiere con frecuencia la presencia física durante largas jornadas en los mismos, lo que puede provocar una importante discriminación en contra de las personas con responsabilidades familiares -mujeres en su inmensa mayoría-; esto no suele ocurrir en las investigaciones de ciencias sociales y humanidades.
- Personal administrativo y de servicios (PAS). Está feminizado el administrativo y funcionariado, y masculinizado el de mantenimiento y servicios y con contratos laborales.
- Los órganos de gobierno. La situación se puede resumir señalando un profundo desequilibrio en contra de las mujeres; este desequilibrio se rompe en el Consejo de Dirección, en el que se aplica la paridad a partir de 2003.

Respecto de la cultura organizacional, se observa:

- Falta una visibilización mayor, una explicitación clara en el sistema de comunicación acerca del compromiso de la organización con la igualdad de género. La presencia de la igualdad tiene todavía un peso específico poco relevante, siendo no obstante muy positiva la evolución en los últimos años.
- Falta de protocolización de determinados procedimientos de trabajo que inciden en la igualdad de género: no están protocolizados ni reglamentados el uso no sexista del lenguaje, la generación de la información desagregada por sexo, ni las relaciones con proveedores que cumplan con la normativa de igualdad, lo que puede desembocar en la contratación de empresas que practican algún tipo de discriminaciones directas o indirectas.
- Altos niveles de descoordinación entre PAS y PDI, a pesar de que muchas de las cuestiones de género son comunes a ambos colectivos laborales. Los Departamentos son las unidades académicas por excelencia, siendo también escasa la coordinación entre los distintos centros y facultades.

- Ausencia de un Plan sistemático de formación continua del profesorado; el ICE, en cuanto Centro de Formación del Profesorado, está orientado de forma casi exclusiva a docentes no universitarios.
- Pervivencia de sesgos sexistas en la composición de tribunales de evaluación y, en algunos casos, para la concesión de proyectos de investigación, lo que puede dificultar la promoción académica de las mujeres.

Respecto de la creación y transmisión del conocimiento, se observa que:

- La oferta formativa en estudios de género es totalmente desequilibrada: es elevada en los niveles superiores de especialización (postgrados) pero está ausente en las bases (diplomaturas y licenciaturas), estando sólo reconocidas en los respectivos planes de estudios vigentes 4 materias optativas específicas de género y/o feminismo (para un total de 80 titulaciones que configuran más de 20.000 asignaturas).
- No se ha conseguido avanzar en la transversalización del concepto de género: se ha producido un cierto efecto "ghetto"² cuando una persona imparte docencia o realiza investigaciones de este tipo.
- No se ha conseguido avanzar en la transversalización del concepto de género en el ámbito de la investigación. La categoría género no se considera una visión imprescindible y transversal (contradiendo las evidencias de la investigación feminista desde hace medio siglo). La supuesta "objetividad" científica sigue negando la validez científica de la categoría género en todos los ámbitos del conocimiento y la investigación.
- Existe una gran diferencia por campos científicos e incluso Facultades, con independencia de la relación que esa docencia-investigación tenga con el género. En la Licenciatura de Derecho está prácticamente ausente (máxima manifestación de relaciones de poder jerarquizadas y masculinizadas), otro tanto ocurre en los centros que imparten Ciencias de la Salud, en concreto en Medicina, pese a se una facultad con 80% de mujeres matriculadas.
- El máximo desarrollo, tolerancia y presencia está en Facultades de Políticas y Sociología y Humanidades (donde Filosofía e Historia y Geografía fueron las pioneras).
- Mayores desequilibrios entre mujeres y hombres en las investigaciones realizadas en laboratorio que en las del ámbito de las ciencias sociales.
- Las bibliotecas, al depender de cada Centro reflejan las desigualdades anteriores. Los fondos y los recursos concretos dependen de las peticiones e intereses del profesorado, y por tanto reflejan las desigualdades intercentros. Las bibliotecas de Ciencias de la Salud y Jurídicas carecen casi por completo de fondos con perspectiva de o especializados en género.

² Cuando en un Departamento una profesora (o profesor) imparte una de estas materias, el resto considera que "el género es cosa de esta persona", sin que se haya generado una curiosidad científica por profundizar en estos enfoques.

- Las actividades con una marcada proyección externa no consideran suficientemente la perspectiva de género. No se cuenta con una programación definida en la que se contemple la perspectiva de género.

A modo de síntesis de las conclusiones que recoge el diagnóstico, podemos decir que:

- La evolución y participación según sexo presentan muchas desigualdades. Mientras que la presencia de mujeres en la universidad es creciente (profesorado) y además mayoritaria (estudiantes), los órganos de decisión y poder están muy masculinizados y han variado poco. Se mantiene así mismo la segregación horizontal en el personal de administración y de servicios.
- Los procesos y procedimientos de trabajo que inciden en el avance de la igualdad (lenguaje, información, imágenes, comunicación, compromiso,...) se abren camino de forma muy lenta. En todo caso hay profundas diferencias entre la cultura de la igualdad que se promueve desde el actual equipo rectoral, y la inercia de los organismos intermedios (gestión, centros, departamentos), que en gran medida permanecen ajenos a los mandatos de la normativa vigente y funcionan como barreras estructurales e invisibles para el logro de la igualdad real.
- Los temas de género se han ido incorporando al ámbito académico de forma paulatina desde finales de la década pasada, pero estos han quedado en ghettos, es decir no se han diseminado, ni mucho menos integrado, por las distintas disciplinas y especialidades o niveles. Aún así, se ha visibilizado la teoría de género como marco de interpretación de la realidad, pero todavía no se la considera "suficientemente" científica. No hay un planteamiento del lugar que, en la docencia, deben ocupar los estudios de género, bien como una titulación específica o bien integrando los conceptos correspondientes en las diferentes materias y titulaciones. El Género no ha calado como categoría científica de análisis.

Todo ello parece sucederse sin una clara conciencia de discriminación, bajo lo que viene denominándose "el falso velo de la igualdad", que hace que la mayor parte de las mujeres en cualquiera de los estamentos no tome conciencia de la discriminación, ni los hombres, del papel que juegan en la misma.

Estas reflexiones orientan la definición de dos grandes objetivos generales de cara a la elaboración del Plan:

- Adoptar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura y la práctica de la organización.
- Transformar e innovar la óptica de concebir y transmitir el conocimiento, introduciendo e incorporando las aportaciones realizadas desde los estudios de género.

III. LOS EJES DE INTERVENCIÓN

Para el logro de los objetivos generales planteados, se proponen tres grandes ejes de intervención:

EJES DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS
<p>1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA UNIVERSIDAD</p>	<p>1.1. Desarrollar los mecanismos necesarios para conocer las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la UCM así como para incidir en su identificación y corrección</p> <p>1.2. Promover una participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión, actividades profesionales no docentes y equipos de investigación, garantizando el acceso y promoción del personal en condiciones reales de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>1.3. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la Universidad</p> <p>1.4. Implantar mecanismos que posibiliten la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de estudiantes, personal docente y administrativo</p> <p>1.5. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</p>
<p>2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CREACIÓN Y TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO</p>	<p>2.1. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género</p> <p>2.2. Promover progresivamente la transversalidad de género en los contenidos de las distintas áreas de conocimiento y sus materias correspondientes</p> <p>2.3. Promover la investigación sobre igualdad de género en las distintas materias</p> <p>2.4. Garantizar los recursos necesarios para acceder al conocimiento promovido por los estudios de género</p>
<p>3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA PROYECCIÓN EXTERNA DE LA UNIVERSIDAD</p>	<p>3.1. Visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>3.2. Impulsar y fortalecer espacios de intercambio de información y difusión del conocimiento y debate con los distintos agentes sociales</p> <p>3.3. Aplicar los principios de transversalidad e igualdad de género a las actuaciones de la UCM en materia de cooperación al desarrollo.</p> <p>3.4. Colaborar con la educación preuniversitaria en la introducción de la perspectiva de género para facilitar elecciones académicas libres de los sesgos de género</p>

EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA UNIVERSIDAD

La universidad como entidad jurídica pública, es decir, como organización, está obligada a la administración de dicha organización; esto es, contar con órganos de representación, dirección y participación y disponer de una normativa de regulación de los recursos humanos y de la organización del trabajo, en la que la paridad debe ser el eje vertebrador; esto afecta al personal docente, al encargado de la administración y también a estudiantes. Esta gran tarea está asociada a una importante actividad en el ámbito de la información y la comunicación y de las relaciones con otras entidades, en las que la dimensión de género debe estar también contemplada.

La relativamente reciente Ley de Igualdad y la reformada Ley de Universidades, introducen cambios en la reglamentación universitaria, constituyéndose así en instrumentos para impulsar una notable transformación en la organización de la universidad, destinada a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en consecuencia, una participación más equilibrada de hombres y mujeres en la universidad.

OBJETIVO 1.1. DESARROLLAR LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA CONOCER LAS DESIGUALDADES EXISTENTES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UCM, ASÍ COMO PARA INCIDIR EN SU IDENTIFICACIÓN Y CORRECCIÓN

Medidas

- a. Estructurar un sistema de generación de la información que permita el análisis de género en todas sus vertientes (diagnósticos, estudios, identificación de impactos,...) comenzando por la obligada desagregación por sexo de todos los datos elaborados por la UCM, accesible a través de la web de la complutense.
- b. Realizar informes bianuales, detallados por Centros, sobre la situación de la igualdad de género en la UCM, de manera que se puedan evaluar los cambios producidos por las políticas de igualdad.
- c. Llevar a cabo, periódicamente, charlas o sesiones de trabajo, en el marco del Plan de formación, para sensibilizar a los distintos estamentos acerca de las situaciones de desigualdad en la UCM, e informar de las acciones puestas en marcha para su eliminación.
- d. Integrar el principio de igualdad de género en los procesos de formación del personal de la complutense que sea pertinente
- e. Analizar el impacto de género de las actuaciones claves y de mayor trascendencia, impulsadas desde la UCM, como el Foro u otras de naturaleza semejante.
- f. Iniciar las actuaciones oportunas para disponer, a corto plazo, de presupuestos elaborados desde la perspectiva de género.
- g. Desvelar los mecanismos formales e informales que subyacen en las relaciones de poder y que retraen la participación femenina en la promoción y el liderazgo; al tiempo que publicar y divulgar las investigaciones realizadas en este sentido por el Instituto de Investigaciones Feministas.

OBJETIVO 1.2. PROMOVER UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN, ACTIVIDADES PROFESIONALES NO DOCENTES Y EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN, GARANTIZANDO EL ACCESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL EN CONDICIONES REALES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Medidas

- a. Desarrollar en los estatutos y diferentes reglamentos internos las condiciones para la composición paritaria de los órganos de decisión y gobierno.
- b. Garantizar y velar por la composición paritaria de todas las comisiones de evaluación, siempre que sea posible.
- c. Garantizar el acceso equilibrado de mujeres y hombres a los equipos de investigación, favoreciendo su composición paritaria, en todas aquellas áreas que sea factible. .
- d. Establecer un procedimiento que favorezca la diversificación* horizontal en las investigaciones, articulando un itinerario, en este sentido, desde el comienzo de los estudios universitarios.
- e. Incidir en la diversificación horizontal del PAS, tanto de servicios como administrativo.
- f. Introducir y publicar normas específicas en la contratación con servicios externos, de manera que las empresas adjudicatarias demuestren fehacientemente que están cumpliendo los principios de igualdad.
- g. Tener en cuenta, los permisos de maternidad/paternidad, de forma que no impida o penalice la carrera profesional, en la dirección en que proceda.
- h. Considerar el tiempo dedicado al cuidado de personas dependientes -debidamente justificado- en las evaluaciones de todo el personal, de manera que dicha dedicación no influya negativamente en la promoción profesional.

OBJETIVO 1.3. ELIMINAR LA TRANSMISIÓN DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS EN LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Medidas

- a. Elaborar una instrucción que obligue a un uso no sexista del lenguaje en todos los soportes de comunicación de la Universidad.
- b. Formar a los equipos directivos, al profesorado y al personal de administración y servicios, en la utilización de un lenguaje no sexista y en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación.
- c. Elaborar y aplicar un Manual de Estilo destinado a todas las formas de comunicación interna y externa, que afecte tanto al lenguaje escrito como a las imágenes y contenidos

OBJETIVO 1.4. IMPLANTAR MECANISMOS QUE POSIBILITEN LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL-ACADÉMICA Y PERSONAL DE ESTUDIANTES, PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Medidas

- a. Reforzar los servicios que ya existen para facilitar a toda la comunidad complutense (PAS, PDI y estudiantes) la atención y cuidado de personas dependientes, así como impulsar iniciativas destinadas a la cooperación y solidaridad en este ámbito.
- b. Promover el ajuste de los horarios de las reuniones internas (departamentos, seminarios, servicios diversos) de manera que no interfieran con la vida personal, acordando previamente su duración y hora de conclusión
- c. Considerar el cuidado de personas dependientes -debidamente justificado- para la elección de horarios. Ello se aplicará de manera específica para la elección de horarios y asignaturas por parte del PDI y, cuando corresponda, también por estudiantes
- d. Tomar en cuenta en las evaluaciones, el tiempo dedicado a los cuidados de personas dependientes por parte del estudiantado, de forma que no influya negativamente en su carrera estudiantil.

OBJETIVO 1.5. PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medidas

- a. Establecer dos protocolos de detección de situaciones de: a. acoso* sexual y b. acoso* por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Complutense.
- b. Apoyar a aquellas personas que hayan sufrido situaciones de violencia de género en su persona o en su entorno familiar (en el caso de estudiantes), mediante acciones específicas a determinar.
- c. Investigar y sancionar si procede, los casos de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación según sexo u orientación sexual, dentro de la propia Universidad, en colaboración con los correspondientes organismos de la UCM.

EJE 2. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CREACIÓN Y TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO

La universidad, como se recoge en la ley, es generadora de conocimiento y de saber. Su papel como transmisora de valores, impulsora de un espíritu crítico y sancionadora del saber, la convierte en una referencia en los ámbitos cultural, educativo, económico y social.

La adopción, en su corpus teórico y práctico, de las aportaciones que se vienen realizando desde el feminismo y las implicaciones que conlleva la inclusión de la perspectiva de género en las distintas disciplinas, trascendiendo los espacios y materias donde ya ha arraigado, se muestra determinante para avanzar en el papel que la ley le otorga, pero también para afianzar y consolidar las políticas de igualdad de oportunidades a las que está comprometida la Comunidad de Madrid, en el marco del Estado Español y de la Unión Europea.

OBJETIVO 2.1. PROMOVER, DIFUNDIR Y ACREDITAR EL CONOCIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Medidas

- a. Impulsar la presencia de materias específicas referidas a estudios de mujeres, relaciones de género y feminismo en los títulos de grado.
- b. Apoyar los estudios acerca de las mujeres, relaciones de género y feminismo en los estudios de postgrado, tanto en su vertiente de profesionalización (masteres) como de investigación.
- c. Promover los estudios sobre las mujeres, relaciones de género y feminismo en la oferta de formación continua de la UCM.
- d. Reconocer expresamente la salida profesional de las especializaciones en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- e. Apoyar iniciativas y creación de estructuras cuya finalidad sea el conocimiento e investigación en materia de mujeres, relaciones género y feminismo.
- f. Potenciar la difusión de las investigaciones, tesis doctorales y en general estudios sobre relaciones de género en soportes telemáticos, para facilitar su conocimiento por la sociedad en general.

OBJETIVO 2.2. PROMOVER PROGRESIVAMENTE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LAS DISTINTAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y SUS MATERIAS CORRESPONDIENTES

Medidas

- a. Recopilar las aportaciones desarrolladas por la teoría y estudios feministas para incorporar la categoría género, -desde el punto de vista práctico, mostrando ejemplos con los contenidos en los que sería relevante integrarla en los distintos ámbitos del conocimiento-: congresos, jornadas, cursos, etc., generando una bibliografía básica sobre la integración de la dimensión de género en las diferentes áreas de conocimiento.
- b. Sensibilizar y formar al PDI mediante acciones destinadas a facilitar las herramientas de género adecuadas para las distintas materias y disciplinas.

- c. Sensibilizar y formar al PDI mediante acciones formativas, destinadas a quebrar la perpetuación de los estereotipos en el aula, así como a desvelar la importancia de intervenir en este sentido por parte del profesorado.
- d. Elaborar un catálogo que muestre los sesgos de género que existen en el ámbito académico (en la práctica profesional, en los instrumentos y herramientas de trabajo, en los contenidos o en las metodologías) y perpetúan la desigualdad de género, mostrando alternativas para su eliminación.

OBJETIVO 2.3. PROMOVER LA INVESTIGACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS MATERIAS

Medidas

- a. Desarrollar líneas específicas de investigación en materia de estudios de mujeres, relaciones de género y feminismo.
- b. Intensificar las investigaciones sobre género en aquellas áreas del conocimiento donde las mujeres están infrarrepresentadas.

OBJETIVO 2.4. GARANTIZAR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA ACCEDER AL CONOCIMIENTO PROMOVIDO POR LOS ESTUDIOS DE GÉNERO

Medidas

- a. Favorecer la adquisición de fondos bibliográficos de género en la BUC, a través de las bibliotecas de los diferentes centros.
- b. Promover el acceso y difusión de los fondos bibliográficos de género, a través de los recursos electrónicos propios.

EJE 3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA PROYECCIÓN EXTERNA DE LA UNIVERSIDAD

La universidad, señala también la ley, como agente activo, establece relaciones con otros agentes de su entorno cultural, profesional y económico, impulsando y desarrollando programas y actuaciones destinadas al servicio de la calidad de la actividad universitaria, que la lleva a ejercer una influencia notable como motor de cambio y de transformación de la sociedad. En este sentido, su papel más allá de lo que podemos denominar la “perspectiva intramuros”, recogida en los dos ejes anteriores, adquiere una dimensión “extramuros”, en la que su papel como transmisora de valores y referente de la sociedad se acentúa; y en la que la perspectiva de género debe estar también presente.

En ese marco de relaciones que establece con otras entidades, dentro y fuera de la región o del país, puede actuar como garante de la igualdad, en función de la temática y propuestas desarrolladas así como asegurando canales estables de colaboración con entidades y organizaciones sensibles a la perspectiva de género. A este respecto su papel debe ser determinante en el marco de la cooperación al desarrollo.

OBJETIVO 3.1. VISIBILIZAR Y TRANSMITIR A LA SOCIEDAD UNA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Medidas

- a. Homologar un protocolo sobre la transmisión de la imagen de las mujeres por parte de la Universidad, (fundamentado en el principio de igualdad)
- b. Promover todas aquellas manifestaciones artísticas, culturales y científicas en las que se pongan de manifiesto las aportaciones de las mujeres
- c. Hacer propuestas paritarias para los Doctorados Honoris Causa, de manera que progresivamente se contribuya a neutralizar el actual desequilibrio, en el que los varones han sido, y son, totalmente mayoritarios
- d. Difundir a la sociedad los conocimientos generados en la UCM en cuestiones de género, la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades, a través de los cauces existentes, Foro Complutense, Cursos de Verano, Escuela Complutense de Verano o Escuela Complutense en América Latina, etc.

OBJETIVO 3.2. IMPULSAR Y FORTALECER ESPACIOS DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DEBATE CON LOS DISTINTOS AGENTES SOCIALES

Medidas

- a. Promover el intercambio de conocimiento y experiencias con el sistema educativo en su conjunto y, en especial, con la formación en valores de igualdad del profesorado no universitario
- b. Promover convenios de colaboración con las distintas entidades:
 1. En las escalas internacional, estatal, autonómica o local.
 2. De diferente naturaleza: Asociaciones sin ánimo de lucro, y en especial asociaciones por la igualdad y contra la violencia de género.

OBJETIVO 3.3. APLICAR LOS PRINCIPIOS DE TRANSVERSALIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO A LAS ACTUACIONES DE LA UCM EN MATERIA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Medidas

- a. Impulsar y facilitar una formación homologada orientada a aplicar la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo.
- b. Establecer unos criterios mínimos que aseguren que las actuaciones que se lleven a cabo, en el marco de la cooperación, contribuyen a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- c. Priorizar aquellas acciones de cooperación al desarrollo que tengan como finalidad reducir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.
- d. Analizar el impacto de género de las acciones que se realizan en este ámbito

OBJETIVO 3.4. COLABORAR CON LA EDUCACIÓN PREUNIVERSITARIA EN LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA FACILITAR ELECCIONES ACADÉMICAS LIBRES DE LOS SESGOS DE GÉNERO

Medidas

- a. Impartir una formación adecuada para el profesorado de educación secundaria en materia de género y orientación laboral.
- b. Promover la participación en espacios de encuentro con el estudiantado y las instituciones de educación secundaria para facilitar y promover elecciones académicas no sesgadas por los roles de género

ANEXO INFORMATIVO

- Mujeres y hombres en la UCM. Evolución reciente (Valores absolutos)
- Mujeres y hombres en la UCM. Evolución reciente (Valores relativos)
- Síntesis de la situación de la UCM con perspectiva de género
- Síntesis de la situación de la UCM con perspectiva de género (Con el Consejo de Dirección)
- Síntesis final. Colectivos, relaciones internas e interestamentales
- Plantillas de trabajo del Plan

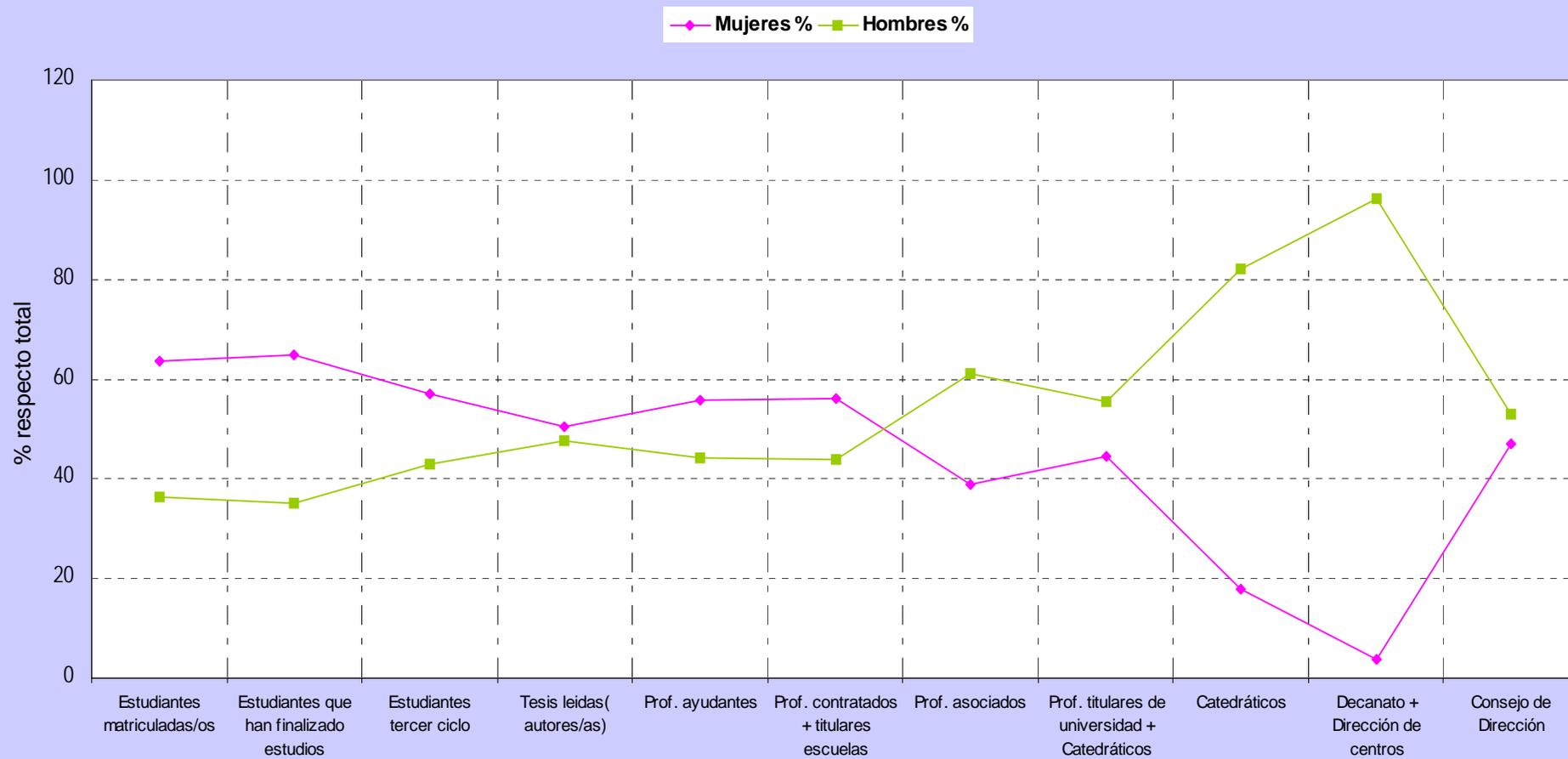
MUJERES Y HOMBRES EN LA UCM. EVOLUCIÓN RECIENTE Valores absolutos

	1990/1991		2000/2001		2006/2007	
	M	H	M	H	M	H
Estudiantes matriculados/as	76217	51690	60144	37124	49641	28882
Estudiantes egresados / as	9674	5979	11883	7421	16139	8691
Profesoras / es	1340	2560	1693	2831	2522	3357
Catedráticas/os	66	469	95	635	145	714
Dirección de Centros	4	21	7	18	1	24
Consejo de Dirección	2	13	3	10	8	9
Consejo de Gobierno	10	50	10	54	23	27
Consejo Social	1	19	3	17	2	17
Claustro	226	472	219	424	113	187

MUJERES Y HOMBRES EN LA UCM. EVOLUCIÓN RECIENTE Valores relativos

	1990/1991		2000/2001		2006/2007	
	M	H	M	H	M	H
Estudiantes matriculados / as	59,59	40,41	61,83	38,17	63,21	35,63
Estudiantes egresados / as	61,80	38,20	61,56	38,44	64,99	35,00
Profesoras / es	34,35	65,64	37,42	62,57	42,89	57,10
Catedráticas/os	12,34	87,66	13,01	86,99	16,88	83,11
Dirección de Centros	16,00	84,00	28,00	72,00	4,00	96,00
Consejo de Dirección	13,33	86,67	23,08	76,92	47,05	52,94
Consejo de Gobierno	16,67	83,33	15,63	84,38	46,00	54,00
Consejo Social	5,00	95,00	15,00	85,00	10,52	89,47
Claustro	32,38	67,62	34,27	65,73	37,66	62,33

SINTESIS DE LA SITUACIÓN DE LA UCM CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (con el Cº de Dirección)



SINTESIS FINAL. COLECTIVOS, RELACIONES INTERNAS E INTERESTAMENTALES

<i>Colectivo</i>	Características	Relaciones internas	Relaciones inter estamentales
ESTUDIANTES	Feminizado Mantenimiento de los roles asignados a las mujeres (titulaciones elegidas) Creciente sensibilización hacia los temas de género (mujeres y hombres); reivindicaciones de identidad sexual. Reciente: alumnas que se autodefinen feministas,	Falta total de tejido asociativo Escasa confianza en las instituciones, que son vistas como reflejo de un corporativismo del profesorado y/o funcional	Relaciones basadas fundamentalmente en: Autoridad intelectual (el profesorado es quien tiene el conocimiento) Autoridad derivada de las calificaciones finales que necesariamente se otorgan
PDI	42% mujeres Escasa presencia en nivel de máxima categoría académica (16%) Edad media elevada, aunque se inicia un reciente rejuvenecimiento Hasta hace 2 años, el no ser catedrática impedía el acceso a puestos de decisión Escasa sensibilización en temas de género (no se consideran "científicos") Reducido grupo pero muy consolidado de personas -mujeres en su mayoría- con currícula especializados en género y feminismo Escasa participación sindical Ausencia de mecanismos de formación continua	Funcionamiento académico en células aisladas, que son los Departamentos. Pervivencia de relaciones de poder (jerarquización y masculinización en los Departamentos), heredados de las formas anteriores de acceso y promoción Tendencia al cambio, con la implantación progresiva de formas de acceso mas alejadas de los centros de poder (concursos públicos) y de promoción (acreditaciones por organismo autónomo - ANECA)	↑ ----- ↓
PAS Administración	Feminización Funcionariado Presencia notable en puestos de decisión (aunque muy inferior a la feminización de los niveles básicos) Escasa importancia de los mecanismos de formación continua	Escaso nivel reivindicativo (en general), y en especial en la categoría género Mínima participación sindical	Desconocimiento mutuo Falta de esferas de interacción (como son los intereses comunes de género) Cierta desconfianza mutua (estereotipos de "poder" y de "funcionarias", respectivamente)
PAS Servicios	Masculinizado Laboral	Sindicalismo "tradicional" Fuerte peso en la organización sindical de toda la universidad: reconocimiento tipo de enfermedades laborales (solo físicas) Notable falta de sensibilidad hacia las cuestiones de género	Desconexión casi completa con el resto de los estamentos

Conceptos

*Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (*Ley 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 7.2*)

* Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (*Ley 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 7.1.*)

*Diversificación profesional

Intervenciones destinadas a ampliar las opciones de elección profesional de una persona o grupo de personas. Se habla de necesidad de diversificación profesional al referirse a las mujeres y también a colectivos que eligen entre muy pocas actividades u ocupaciones, y con escasas salidas laborales.

Tiene una dimensión horizontal cuando remite a sectores o actividades. La dimensión vertical hace referencia a la jerarquía de los puestos.

* Segregación:

de carácter horizontal. Concentración de mujeres en unas actividades y de hombres otras.

de carácter vertical. Existencia de una presencia desigual de hombres y mujeres en los puestos de decisión.

