



Introducción II Plan de Igualdad UGR

INTRODUCCIÓN

Un plan de acción es mucho más que la recopilación de una serie de medidas para conseguir unos determinados objetivos. Un plan de actuación institucional es el reflejo del compromiso de la institución con la realidad que lleva a actuar en ese sentido, y cuando el plan se centra en la igualdad, las referencias cercanas plasmadas en sus líneas estratégicas se ven superadas por dos hechos:

1. Por la responsabilidad histórica con quienes desde siglos atrás han venido trabajando para lograr hacer de la igualdad parte de la realidad, no sólo desde el punto de vista formal, algo que sí reflejan las diferentes leyes y normativas, sino como ideal y principio sobre el que organizar la convivencia.
2. Por el compromiso adquirido con un futuro que a partir de ese momento será consecuencia de lo que se haga o se deje de hacer desde la propia institución.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada aglutina esta responsabilidad histórica y el compromiso con un futuro que aparece conectado al presente a través de la determinación de alcanzarlo, de lo contrario solo sería un sueño o una utopía. La responsabilidad de la Rectora y su Equipo de Gobierno fue esa: liderar un proyecto de futuro desde la Universidad de Granada para toda la sociedad. Por eso su propuesta se centra en las personas y las personas en la igualdad, pues no hay nada más fácil que dejar actuar a la deriva del tiempo para alcanzar el logro de lo previsible, pero también para perpetuar las injusticias institucionales y sociales que en su día se levantaron sin el pilar de la igualdad, la cual no sólo era desconsiderada, sino que era presentada como un obstáculo o un problema.

Los tiempos han cambiado y con ellos los argumentos, pero no tanto los valores y muchas de las ideas que entienden que un modelo basado en la desigualdad y en la jerarquización consecuente es inevitable, y resulta adecuado para organizar las relaciones dentro y fuera de la universidad.

La sociedad se ha transformado y la universidad también, pero mientras que los avances en la mayoría de los espacios y ramas del saber no han levantado una

crítica más allá del debate, ni han dado lugar a una reacción obstruccionista, todo lo conseguido sobre la igualdad sí ha generado una reacción dirigida a detener los avances en ese sentido y, en la medida de lo posible, intentar recuperar parte del espacio considerado como perdido. Hoy quien hace difícil los tiempos que vivimos no son las circunstancias, sino sus minutos, pues son ellos los que están ocupados por la crítica y los ataques a la igualdad, como se puede ver en estos días en determinadas posiciones sociales, políticas e institucionales.

La sociedad del conocimiento debe ser también la sociedad de los valores basados en los Derechos Humanos, pues un conocimiento sin valores solo será información. Y la universidad, ahora más que nunca, debe ocupar ese espacio de referencia para crear un conocimiento que vaya más allá de los datos y la información. Y para lograrlo es fundamental la igualdad, de lo contrario el proceso científico-técnico y sus consecuencias sociales servirán para afianzar el modelo social existente.

El II Plan de Igualdad parte de esta apuesta de la Universidad de Granada para cambiar los factores y circunstancias que dan lugar a la injusticia social que también afecta a la propia universidad.

El “I Plan de Igualdad” de la UGR (2011-2014) supuso estructurar por primera vez las medidas dirigidas a promocionar la Igualdad y a corregir la desigualdad dentro de la Universidad de Granada. Para lograrlo se elaboraron 8 ejes centrados, fundamentalmente, en la “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Debido a que se trata de la primera normativa que cuenta la Universidad de Granada en materia de igualdad, encontramos que sus objetivos son generales, por lo que el desarrollo de las acciones planteadas se centra en aspectos muy específicos. Ejemplo de ello, lo vemos en el eje VII (Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación), en el cual se detallan seis acciones enfocadas en la prevención y la aprobación de normativas como el protocolo de prevención y respuesta ante el acoso, o el eje IV (Comunicación, imagen y lenguaje institucional).

Como consecuencia, el diagnóstico refleja que en el tiempo transcurrido se ha desarrollado un 74 % del mismo. No obstante, este porcentaje ha de entenderse dentro del contexto y en relación a las acciones que fueron diseñadas. En contraposición, los ejes donde se ha logrado un menor desarrollo de las acciones planteadas son el Eje VIII (Conciliación de la vida laboral, familiar, y personal y tiempo de trabajo), y el Eje VI (Acceso, selección, promoción y desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones). Estos resultados reflejan en cierto modo las dificultades de poner en marcha medidas estructuradas sobre la Igualdad, así como la necesidad de responder primero ante lo más objetivo y trascendente, mientras que los elementos más estructurales resultan difíciles de modificar y remover.

El II Plan de Igualdad surge como un puente entre esa realidad histórica y el reto

adquirido con el futuro desde un presente y una realidad social que en estos últimos años se ha transformado más que en muchas décadas anteriores.

Para ello deja atrás las dos referencias formales que reducen el valor de la igualdad a los escenarios donde puede ser puesta en cuestión:

1. Por un lado, la idea de limitar la Igualdad al concepto de “oportunidad”, como si antes y después existiera en su plenitud.
2. Y por otro, la referencia a “hombres y mujeres”, como si aquello que no surgiera alrededor de las relaciones entre unos y otras no estuviera relacionado con la Igualdad.

La apuesta de la Universidad de Granada ha sido con los valores y con las personas, por ello el nuevo plan se desarrolla bajo la denominación de “II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada”. El conjunto de las acciones diseñadas se dirigen al conjunto de la comunidad universitaria, entendiendo por esta el alumnado, personal docente e investigador, personal de administración y servicios así como el personal de servicios externalizados quienes también han de regirse bajo los principios rectores de igualdad aquí recogidos.

Este II Plan de Igualdad se articula alrededor de 9 ejes, 34 objetivos y 151 acciones que buscan el objetivo principal de crear una cultura de Igualdad en la Universidad de Granada, desde la que las diferentes funciones y responsabilidades desarrolladas en los distintos ámbitos (docencia, investigación, relaciones laborales, formación, representatividad, conciliación y corresponsabilidad...) se lleven a cabo libres de los elementos de la desigualdad y en busca de ampliar y consolidar la Igualdad dentro de la propia institución, pero al mismo tiempo con una clara vocación social que rompa con muchos de los obstáculos que impiden avanzar en ese mismo sentido.

Para ello el II Plan ha incorporado dos ejes innovadores en la estrategia seguida hasta ahora por el resto de universidades, ejes destinados a incidir en las personas como responsables de esta transformación en la universidad, y a partir de ella llegar a la sociedad para incorporarla a la cultura de igualdad. Son los ejes VIII (LGTBI) y IX (Nuevas masculinidades e Igualdad). Además incorpora en las medidas contempladas del Eje VI (Conciliación y Corresponsabilidad) el compromiso por desarrollar un Plan específico (Plan Concilia) que aglutine y regule todas las medidas relativas a los derechos de la comunidad universitaria.

El proceso seguido para alcanzar este resultado se ha centrado en el trabajo desarrollado por la Unidad de Igualdad y Conciliación como estructura encargada de la coordinación e impulso de las diferentes iniciativas destinadas a lograr una amplia participación de toda la comunidad universitaria, de manera especial de quienes por su trabajo y compromiso han profundizado en todas las cuestiones referentes a la igualdad. De manera esquemática las personas, organizaciones y grupos que han

participado han sido:

COMISIÓN TÉCNICA Y PARTICIPANTES

Grupo de trabajo en el proceso de debate y elaboración del Plan

Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad. Margarita Sánchez Romero

Vicerrectora de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión. Teresa María Ortega López (2015-2019)

Director de la Unidad de Igualdad y Conciliación. Miguel Lorente Acosta

Director de Área. Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad. Alejandro Martínez Escoriza

Coordinadora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. C. Carolina Martín Martín

Coordinador de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. Pedro C. López Graos

Adjunta al Área de Igualdad de la Universidad de Granada. Carmen Pilar Carabaño Molina (2017-2019)

Personal de la Unidad de Igualdad y Conciliación: Andrea Turiso Sanz, Sara Barrales Reyes, Demetrio Carmona Derqui, Noelia Rebollo Pérez, Luisa Winter Pereira

Sindicato CCOO: Adelina Sánchez Espinosa, Ana María López Rubio, Juan Gabriel Valderrama Fernández

Sindicato UGT: María Victoria Bolaños Carmona, María Isabel Bautista Martínez, Sergio Comino Córdoba

Sindicato CSIF

Comisión Técnica de Igualdad, Inclusión y Conciliación de la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada

Personal del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad de la Universidad de Granada: 7 personas

Sindicato CCOO: 3 personas

Sindicato UGT: 2 personas

Sindicato CSIF: 2 personas

Personal externo a la comisión técnica que han aportado sugerencias y asesoramiento

Responsables del equipo de gobierno:

Secretaría General

Gerencia

8 INTRODUCCIÓN

Vicerrectorado de Docencia

Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

Vicerrectorado de Internacionalización

<http://viics.ugr.es/>

Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Patrimonio
Delegación de la Rectora para la Universidad Digital
Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Servicios o Unidades de la Universidad de Granada:

MediaLab UGR. Facultad Cero “Laboratorio de Identidades Sexuales y de Género” y Facultad Cero “Laboratorio: Universidad con Perspectiva Feminista”

Centro de Actividades Deportivas

Gabinete de Acción Social

Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género

Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (GEMMA)

Comunidad Universitaria

Delegación General de Estudiantes

Sección Sindical del SAT-UGR

Carolina Menadas Cuesta. Facultad de Ciencias de la Educación

Oihana Cordero Rodríguez. Doctoranda UGR.

Daniel García López. Profesor Facultad de Derecho.

Fernando Trujillo Sáez. Profesor Didáctica de la Lengua y la Literatura

Jesús María Ramírez Rodrigo. Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Antonio García Guzmán. Decano de la Facultad de Educación, Economía y

Tecnología de Ceuta

Fortuna Violeta Bentolila Hachuel. Administradora Campus Universitario de Ceuta

Alicia Benarroch Benarroch. Decana Facultad de Educación y Humanidades de Melilla

Juan Antonio Marmolejo Martín. Decano Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla

Fulgencio Juan Gallego Aranda. Administrador Campus Universitario de Melilla

María del Mar Alfaya Góngora. Decana Facultad de Ciencias de la Salud de Melilla

Lucía Herrera Torres. Coordinadora de la Comisión de Igualdad de la Facultad de Educación y Humanidades de Melilla

Ana Rubio Castro. Facultad de Derecho

Gonzalo Águila Escobar. Facultad de Filosofía y Letras Otros

Academia de Identidades Sexuales y de Género (Grupo de investigación)

Asamblea Identidades Sexuales y de Género A+ISG

Asamblea Unitaria Feminista de Granada

Aratz Castro. Ortzadar LGTB Elkarte

PUNTO DE PARTIDA DEL II PLAN DE IGUALDAD

<http://viics.ugr.es/>

Las medidas para llegar a la igualdad tienen un comienzo, pero no un final, al menos no dentro del horizonte que abren las acciones a corto y medio plazo. Esa idea de continuidad es clave para conseguir avances de manera armónica y lineal en un contexto caracterizado por la presencia de dificultades estructurales y por una serie de problemas, algunos de los cuales aparecen de manera reactiva a las medidas incorporadas para corregir la situación abordada. El desarrollo del I Plan de Igualdad (2011-2014) se ha cumplido en un 74% en relación a las acciones diseñadas, y durante el tiempo transcurrido durante su implementación. Desde su finalización la Unidad de Igualdad y Conciliación ha incorporado nuevas medidas en cada uno de sus ocho ejes mientras se elaboraba este II Plan de Igualdad. Todas estas actuaciones han permitido alcanzar importantes logros y avances, pero a pesar de ello, la situación actual de la Universidad de Granada con relación a la presencia y las funciones desarrolladas por hombres y mujeres, muestra un contexto en el que la huella de la desigualdad es evidente. Un reflejo de esta huella, que de alguna manera viene a ser el punto de partida de la realidad que abordarán las acciones del II Plan de Igualdad, aparece en el “Informe sobre la presencia de hombres y mujeres en la Universidad de Granada” (mayo de 2018). La situación que se pone de manifiesto en el informe viene definida por una serie de elementos, entre los que destacan los recogidos a continuación: El 55% del personal de la UGR son hombres y el 45% mujeres

Personal Docente e Investigador Si se analiza la situación dentro del PDI se observa que dentro del funcionariado de cuerpos docentes el porcentaje de hombres es mayor en todas las categorías, mientras que el de mujeres, además de ser menor disminuye conforme la categoría profesional es mayor, tal y como se aprecia en la gráfica. Así, por ejemplo, los hombres ocupan el 75'1% de las cátedras de Universidad por el 24'9% de las mujeres, y en las cátedras de Escuela Universitaria los hombres son el 81'8% y las mujeres el 18'2%.

En investigación los hombres son el 75% de los investigadores principales, y el 76% de las personas responsables de los grupos de investigación. Investigadores Principales de Proyectos Responsables Grupos de Investigación Hombres Mujeres Hombres Mujeres Esta situación, que es reflejo de una realidad histórica, se traduce en que los hombres tienen más sexenios de investigación que las mujeres. De este modo, por ejemplo, el 57'4% de las personas con un sexenio son hombres, porcentaje que se eleva de manera significativa conforme aumenta el número de sexenios, hasta el punto de que dentro del grupo de personas con 6 sexenios los hombres representan el 90%, y con 7 sexenios el 100%.

Personal de Administración y Servicios En el PAS los hombres representan el 47% y las mujeres el 53%, como se ha recogido párrafos arriba. Entre el PAS funcionario se aprecia que conforme el nivel profesional es más alto aumenta la representación de hombres. Así, en el Grupo A1 el 57'3% son hombres y el 42'7% mujeres, mientras que en el Grupo C2 el 28'5% son hombres y el 71'5% mujeres. PAS Funcionario 80 60 40 20 0 Grupo A1 Grupo A2 Grupo C1 Grupo C2 Hombres Mujeres En el PAS laboral se produce una situación similar, y en el Grupo I (el más alto) el 61'5% son hombres y el 38'5% mujeres, y en el más bajo (Grupo IV), el 31'2% hombres y el 60'8% mujeres. PAS Laboral 80 61,54% 60 38,46% 40 20 0 54,17% 45,83% 62,81% 37,19% 39,19% 60,81% Grupo I Grupo II Gru

Aunque muchas de las causas que ocasionan esta situación son históricas, su impacto aún está presente, de ahí la necesidad de contar con el II Plan de Igualdad para incidir sobre ellas y poder corregirlas dentro de la Universidad de Granada. De ese modo, será la propia universidad la que incida también sobre la realidad social que las enmarca, y así avanzar hacia la igualdad.