



CONCLUSIONES

IV ENCUENTRO DE UNIDADES, OFICINAS Y OBSERVATORIOS DE IGUALDAD

CELEBRADO EL 16 DE MARZO DE 2011 EN EL EDIFICIO
PARANINFO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

CONTENIDO

1	Asistencia y representación	2
2	Resumen de resultados de la Encuesta realizada	2
3	Conclusiones generales	3
3.1	Necesidad de Institucionalización	3
3.2	Próximo encuentro	4
3.3	OTRAS propuestas de la audiencia	4
4	Conclusiones de la Sesión de Trabajo 1: la red de unidades de igualdad	4
5	Conclusiones de la Sesión de Trabajo 2: impacto de las medidas de igualdad en las universidades	5
6	Conclusiones de la Sesión de Trabajo 3: la evaluación y el sistema de indicadores en las universidades	6

Desde 2008 se han celebrado varios encuentros, organizados por unidades de igualdad o por instituciones ajenas, como el Ministerio de Igualdad y la CRUE, en 2009; o el Instituto de la Mujer, en 2010. Este encuentro ha reunido, por primera vez, a todas las instituciones con responsabilidad en materia de igualdad en las universidades y a las propias unidades de igualdad.



1 ASISTENCIA Y REPRESENTACIÓN

Al IV Encuentro de Unidades de Igualdad asistieron representantes de 28 universidades públicas españolas. Otras cuatro universidades excusaron su presencia en el mismo, pero mostraron su interés por las conclusiones.

Es la primera vez que en un encuentro organizado desde una unidad de igualdad cuenta con presencia del Ministerio de Educación, el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Instituto de la Mujer. Si bien el presidente de la CRUE no pudo asistir finalmente, en todo momento mostró su interés, y la responsable de comunicación de la institución se comprometió a transmitirle los resultados.

2 RESUMEN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA

Previa al encuentro, se realizó una encuesta que permitió concretar los temas de las sesiones de trabajo. Los resultados completos de la encuesta están disponibles en la página web del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad de Zaragoza.

Mediante esta encuesta se ha valorado cuatro aspectos:

- El primero es la realidad de las unidades de igualdad. Respondieron a la encuesta 22 universidades que ya disponen de unidades de igualdad. Un 18 % (4) de éstas habían sido creadas con anterioridad a la LOMLOU y el resto se reparten entre los años 2007 a 2010.

En el 72 % de los casos han sido creadas por resolución de Consejo de Gobierno de las universidades.

Las responsabilidades de estas unidades son las que vienen dictadas por la ley y en ocasiones ampliadas y/o también recogidas en los propios estatutos de la Universidad.

Prácticamente todas ellas cuentan con apoyo presupuestario de la Universidad y apoyo técnico o administrativo.

- Los otros tres aspectos son los relacionados con las tres sesiones de trabajo que se desarrollaron en el Encuentro.

Si bien oficialmente la Red de unidades fue creada en 2009 y cuenta ya con la adhesión de casi una veintena de universidades, es preciso que la red se organice y coordine.



- En relación con la coordinación, el 75% de las respuestas de la encuesta indican que debe coordinarse dentro de la CRUE.
- La red debe servir para intercambiar experiencias y materiales, así como para publicitar la información de las universidades. Una segunda finalidad de la red es el intercambio de información y contenidos de medidas de igualdad implementadas y de los propios planes de igualdad.
- 16 universidades afirman tener plan de igualdad y 6 de ellas estar trabajando en el diagnóstico de situación. El problema más común puesto de manifiesto en la encuesta para la implementación de estos planes es la falta de personal, seguido por la falta de presupuesto o la mala definición de las medidas.

3 CONCLUSIONES GENERALES

La valoración general del Encuentro ha sido positiva por parte de la organización y asistentes. Se ha concluido que es necesario que las unidades de igualdad (con el nombre que reciban en cada universidad) tengan una estructura organizada y una coordinación institucionalizada, y que es muy importante trabajar en esta línea.

3.1 NECESIDAD DE INSTITUCIONALIZACIÓN

En todas las intervenciones quedó patente la unanimidad de la necesidad de una estructura mínima común en las distintas unidades, así como de la solicitud y gestión de un grupo de trabajo permanente dentro de la CRUE.

Se debe promover y conseguir la inclusión de las unidades de igualdad dentro de las estructuras de las universidades, y que su existencia quede plasmada en los estatutos de cada universidad. Dentro de cada universidad se debe trabajar en esta línea y también asegurar el apoyo externo, como se está haciendo desde el Ministerio de Educación.

Así mismo, todas las unidades de igualdad deben tener la posibilidad de organizarse en un grupo de trabajo estable (presencial y/o virtual). Tras analizar las distintas posibilidades, hubo un amplio acuerdo entre la asistencia y un compromiso público de las autoridades académicas presentes para que se ponga en marcha un grupo de trabajo permanente de la CRUE en temas de igualdad entre mujeres y hombres.



3.2 PRÓXIMO ENCUENTRO

A través de la responsable de su Unidad de Igualdad D.^a María Antonia Pujol, la Universitat de Barcelona se ofreció como anfitriona para la organización del próximo encuentro de unidades, observatorios y oficinas de igualdad.

3.3 OTRAS PROPUESTAS DE LA AUDIENCIA

De otra índole, debido a la presencia e intervenciones del Instituto de la Mujer, se produjo un asentimiento general al plantear la separación en las convocatorias de este organismo de las subvenciones a unidades de igualdad de otros programas como investigación o actividades en universidades.

4 CONCLUSIONES DE LA SESIÓN DE TRABAJO 1: LA RED DE UNIDADES DE IGUALDAD

Uno de los puntos clave del encuentro era el análisis del modo de gestionar el trabajo conjunto, dinámico y estable de las distintas unidades de igualdad.

Fue uno de los temas que habían puesto en marcha ya en el III Encuentro, celebrado en Lleida, cuyas organizadoras han continuado trabajando en esta línea. En este encuentro se sentaron las bases de la red de unidades de igualdad de género para la excelencia universitaria (RUIGEU), hasta el momento del encuentro habían firmado la adhesión 19 universidades.

Los objetivos que se plasmaron en la creación de la red son los siguientes:

1. Compartir experiencias, actividades, soluciones y recursos;
2. Informarse, asesorarse y darse apoyo mutuo;
3. Generar políticas y acciones comunes para superar los obstáculos que dificultan o impiden la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres;
4. Visibilizar la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades;
5. Establecer vínculos con entidades públicas y privadas, locales, autonómicas, estatales e internacionales comprometidas con la



igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.

La primera conclusión de este apartado fue que es preciso que los consejos de gobierno de las universidades ratifiquen la adhesión a la misma. Será imprescindible hacerlo para nuevas adhesiones y se solicitará que lo hagan también las universidades ya adheridas.

Se presentó también la primera aproximación sobre una plataforma virtual de trabajo que permita el intercambio de material, la colaboración continua y las reuniones virtuales. En este apartado quedaron varios puntos abiertos en relación a como gestionarla, donde ubicarla, qué apartados incluir...

Al menos de forma temporal, el Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats, de la Universitat de Lleida, gestionará la plataforma y le dará soporte. Por falta de tiempo no se debatió lo suficiente, por lo que es preciso que desde todas las universidades se transmitan las necesidades y opiniones al respecto.

Una última aportación en este apartado fue la necesidad de que tanto en la red virtual, como en el grupo de trabajo permanente, como en futuros encuentros de unidades de igualdad debe haber representación técnica y administrativa de las unidades de igualdad y también de personas con responsabilidad académica de cada universidad. De hecho el acceso a la red podría hacerse sólo con delegación del consejo de gobierno.

5 CONCLUSIONES DE LA SESIÓN DE TRABAJO 2: IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

Se presentaron los ejemplos de medidas y planes de igualdad que se están implantando en la Universidad Pública de Navarra y en la Universidad de Sevilla.

Un error frecuente en la definición de planes de igualdad es que son demasiado maximalistas, de modo que resultan muy difíciles de implementar. Por otro lado, las medidas y acciones deben tratar de descentralizarse y que sean las distintas unidades o centros de las universidades quienes las ejecuten y también que entren a formar parte de sus propios presupuestos.

Importante es también establecer sinergias con otros servicios de la universidad para poder implementar el mayor número de acciones teniendo en cuenta que existe poca asignación presupuestaria para las políticas de género dentro de la universidad.



6 CONCLUSIONES DE LA SESIÓN DE TRABAJO 3: LA EVALUACIÓN Y EL SISTEMA DE INDICADORES EN LAS UNIVERSIDADES

La tercera sesión de trabajo versó sobre la evaluación de indicadores, utilizados tanto en el diagnóstico, como en la evaluación de los propios planes, contó con la experiencia de la Universitat Autònoma de Barcelona en la evaluación de los planes.

Han utilizado un sistema de fichas para la evaluación del plan, que rellenan conjuntamente con las unidades responsables, es difícil de llevar a cabo, pero es necesario para conocer el impacto de las medidas. Para realizar un seguimiento de la implementación de las diferentes medidas y saber cual es su situación en cada momento del proceso de ejecución del plan.