



VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA  
CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



# **MEMORIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD 2012-2014**

“Donde la igualdad no se discute, hay allí también subordinación”.

*George Bernard SHAW*

# SUMARIO

- I. PRESENTACIÓN
- II. CONSTITUCIÓN DE LA UNIDAD
- III. SEDE Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS
- IV. MEMORIA ANUAL
- V. INFORME SOBRE LAS ACTUACIONES LLEVADAS A CABO EN APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
- VI. ACTIVIDADES DESARROLLADAS AÑOS 2012-2014
- VII. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

## I. PRESENTACIÓN.

La Disposición Adicional Duodécima de la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (BOE de 13 de marzo de 2007), establece, en sintonía con la *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*, que “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”.

En cumplimiento de estas previsiones, y con el objeto de impulsar el proceso de creación de consenso sobre política universitaria de igualdad, permitir el seguimiento *Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca*, así como velar por el cumplimiento de las normas vigentes, se creó la Unidad de Igualdad en noviembre de 2008, fecha en que se nombra a su primera directora. En la actualidad, la Unidad de Igualdad se encuentra regulada en los arts. 177 bis y ter de los *Estatutos de la Universidad de Salamanca*, y dispone de su propio *Reglamento interno*, aprobado en la sesión del Claustro Universitario de 3 de diciembre de 2012.

De acuerdo con esta normativa, la Unidad de Igualdad se reconoce como órgano de garantía junto al Defensor o Defensora del universitario, y por tanto encargada, junto a aquél o aquella, de la promoción y tutela de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria (art. 175 bis). En base a ello, sus nueve miembros, representativos de los distintos sectores de la comunidad universitaria, y garantizada su composición equilibrada (arts. 36 y 38.2 *Reglamento de Funcionamiento Interno del Claustro Universitario*), fueron elegidos por el Claustro en votación de fecha 18 de abril de 2012, lo que dota a la institución de la independencia e imparcialidad necesarias para llevar a cabo, y sin interferencias, su labor.

Dicha labor viene descrita en el art. 177 bis.1 de los Estatutos, que al respecto prevé lo siguiente:

“1. Corresponde a la Unidad de Igualdad la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca y el seguimiento del desarrollo y cumplimiento de la legislación y de los planes y medidas de igualdad que se adopten. Desempeña además las funciones que a continuación se relacionan:

- a) Recabar la información estadística elaborada por la Universidad y asesorar a los órganos o servicios competentes en relación con su preparación
- b) Redactar estudios y propuestas para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad, así como favorecer la adopción de políticas y medidas transversales que contribuyan a este fin.
- c) Asesorar a los órganos competentes en la elaboración del diagnóstico de situación, en la definición de los planes y medidas de igualdad y en la evaluación de su cumplimiento.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal de la Universidad y por el alumnado del alcance y significado del derecho de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y de campañas informativas.
- e) Velar por el cumplimiento en la Universidad de la legislación sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la promoción y tutela del derecho de igualdad.
- f) Todas aquellas funciones que le encomienden el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno .

## II. CONSTITUCIÓN DE LA UNIDAD.

Tras la elección de los miembros de la Comisión de Igualdad por el Claustro universitario, en fecha de 10 de mayo de 2012 fueron convocados por el Presidente del Claustro para su constitución, y para la elección de entre sus miembros del Director o Directora de la Unidad de Igualdad. De este modo, la Unidad de Igualdad quedó conformada, en esa misma fecha, del siguiente modo (art. 38 *Reglamento de Funcionamiento Interno del Claustro*):

*Directora:*

D.<sup>a</sup> Nieves Sanz Mulas

*Profesorado con vinculación permanente:*

D.<sup>a</sup> Rosario Llorente Pinto

D. Juan Carlos Hernández Beltrán

D. Justo Reguero Celada (Secretario)

*Otras categorías de profesorado:*

D.<sup>a</sup> Clara Isabel Cieza Borrella

*PAS:*

D. Luis Barrio Fernández (Subdirector)

D.<sup>a</sup> Emiliana Pizarro Lucas

*ALUMNOS:*

D. Ricardo Maya Majadas

D.<sup>a</sup> Ana Sarrión Andaluz

En la actualidad, quedan vacantes las representaciones de “Otras categorías de profesorado”, por la finalización del contrato de la D.<sup>a</sup> Clara Isabel Cieza Borrella (art. 5 *Reglamento interno Unidad*); y de “Alumnos”, dado que su mandato se reduce a dos años (art. 177 ter.4 Estatutos) y que se cubrirán con el resultado de las elecciones del presente Claustro.

## III. SEDE Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS.

La sede física de la Unidad de igualdad se encuentra ubicada en la planta baja del Aulario de San Isidro, siendo nuestros contactos:

Teléfono: 923.294500 (ext. 1077)

[igualdad@usal.es](mailto:igualdad@usal.es)

<http://igualdad.usal.es>

Los recursos económicos con los que contamos se ciñen a la financiación de la propia Universidad, pues desde hace ya dos años no recibimos ninguna subvención del Instituto de la Mujer, pese a solicitar todas las ayudas que al efecto se publican. Para compensar la falta de financiación externa, la cantidad asignada a cargo del presupuesto de la Universidad se ha visto incrementada en el actual ejercicio económico, pasando de 6.000 € a

9.000 €. Un aumento que, por supuesto, agradecemos, y más teniendo en cuenta la actual situación económica, pero que sigue siendo insuficiente.

Porque en lo que a recursos humanos se refiere, la Unidad de Igualdad no cuenta con el apoyo de ningún personal de Administración y Servicios, motivo por el que nos vemos obligados a convocar un beca de colaboración. Dicha beca, con una duración aproximada de 8 meses, y una dotación bruta mensual de 550 €, es financiada a cargo de nuestro propio presupuesto, convirtiéndose en la principal razón de que éste, al final, nos resulte claramente exiguo.

#### **IV. MEMORIA ANUAL.**

Según el art. 177 bis.2 de los *Estatutos*, anualmente, la Unidad de Igualdad presentará una memoria de actividades al Claustro Universitario, en la que se recojan, en su caso, recomendaciones y sugerencias. Dicha memoria según el art. 17 del *Reglamento de la Unidad* dispondrá como contenido:

- De un informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en la aplicación del Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca.
- Descripción de las actuaciones desarrolladas y acuerdos adoptados por la Unidad de Igualdad en el año correspondiente.
- En su caso, comentarios, informes, conclusiones, recomendaciones, sugerencias y propuestas sobre su actividad y, en general, sobre los asuntos de su competencia.

Dado que la actual Unidad de Igualdad se creó en mayo de 2012, y no habiendo presentado memoria el pasado curso académico 2012-2013, es por lo que la actual memoria es bienal en ejercicio de la mayor transparencia.

#### **V. INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO EN APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.**

En junio de 2007 se crea una *Comisión de Igualdad*, integrada por representantes de todos los colectivos universitarios (estudiantes, PDI y PAS) con el encargo de diseñar un Plan de Igualdad, previa elaboración del correspondiente Informe de Situación. Como resultado de ello, en el Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2008, y por unanimidad, se presentó el *Plan Integral de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca* (se puede acceder a él en nuestra Web: <http://igualdad.usal.es>).

En dicho instrumento técnico confluyen la mayor parte de las funciones propias de la Unidad de Igualdad, anteriormente referenciadas, transformadas en herramientas generales para la consecución de los objetivos planteados en el mismo. A ello cabe añadir que muchas de las acciones desarrolladas pueden tener impacto en varios de los ejes que lo componen. Sea como fuere, en este momento no se trata de evaluar la implementación de dicho *Plan*, tarea que

tiene su propia sustantividad y procedimiento, sino la reseña de las actuaciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad en los años que aquí nos ocupan.

Este *Plan* describe la estrategia institucional para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, planteando medidas concretas dirigidas a su implantación en siete ejes:

- La promoción de la igualdad.
- La docencia
- La investigación
- Las condiciones de trabajo y política de personal
- Participación, gobierno de la Universidad de Salamanca
- La comunicación y la difusión cultural
- Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones

## **1. La promoción de la igualdad.**

En aras a este principal objetivo general, desde la Unidad de Igualdad se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Difusión de la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.
- Formación en materia de igualdad para toda la comunidad universitaria mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados a tal efecto.
- Cursos extraordinarios especializados en la materia.
- Difusión de datos sobre igualdad con la elaboración de estadísticas desgregadas por sexo (*II Informe de situación*).
- Prevención de la discriminación y la violencia de género.
- Uso de las nuevas tecnologías para apoyar las políticas de igualdad.
- Apoyo a planes e iniciativas a favor de la igualdad real en centros, grupos, departamentos, servicios de la Universidad
- Asesoramiento y apoyo técnico para la detección de conductas contrarias a la igualdad, violencia y acoso.
- Difusión y edición de una guía de lenguaje no sexista

## **2. La docencia.**

Otro de los principales objetivos del *Plan* es analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el PDI en todas las categorías profesionales y en las distintas disciplinas científicas. Al respecto, y según los

datos recabados hasta el momento (*II Informe de Situación*) cabe vislumbrar un cierto avance (lento, pero continuo) de las mujeres en este aspecto, pues cabe constatar alguna mejora en la proporción del profesorado a nivel de catedráticas y también a nivel de profesoras titulares.

A finales del 2013, las mujeres suponían un 41,92% del PDI (frente al 39,2% de 2007), estando distribuidas de la siguiente forma:

- Catedráticas: 20% (frente al 14,09% en 2007).
- Profesoras titulares: 43,40% (38,39%)
- Contratadas doctoras: 61,15% (63,64%)
- Ayudantes doctoras: 47,54% (61,64%)
- Ayudantes: 56,67 (47,73)%
- Asociadas: 37,03 (35,84)%
- Asociadas CC. SS.: 53,11 (46,03%)

Es evidente, por tanto, un incremento del porcentaje de mujeres en puestos de PDI. Ahora bien, en la categoría profesional más alta, las catedráticas sólo representan el 20% (lo que supone un total de 52 mujeres frente a 208 hombres), mientras que en las categorías de contratado doctor, ayudante doctor, asociados y otros niveles superan el 50% de media. Luego, nuevamente se evidencia que cuanto superior es la categoría, menor es la presencia de las mujeres, con el resultado de una significativa segregación vertical.

En relación con los alumnos, las mujeres son mayoría entre el alumnado de esta universidad, suponiendo en el pasado curso 2012-2013 el 58,68%. Sin embargo, su distribución no es equitativa en las diferentes ramas de conocimiento. Mientras son mayoría en las titulaciones de Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, y casi la mitad en Ciencias (49,64%), son poco más de un cuarto del alumnado en Ingeniería y Arquitectura (25,63%), por lo que se sigue constatando una significativa segregación horizontal.

Sea como fuere, en este eje, las actuaciones promovidas por la Unidad de Igualdad caben ser resumidas en las siguientes directrices:

- Análisis y control de los factores que limitan u obstaculizan — discriminación directa e indirecta, “techo de cristal”— la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías de PDI.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes.
- Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos del profesorado.
- Incluir en los planes de estudio enseñanzas de grado y de postgrado en materia de género con la creación de asignaturas de grado y postgrados específicos.

- Realización campañas sensibilización e información destinadas a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.

### **3. La investigación.**

Es constatable el incremento de la investigación especializada en temas de género, sobre todo a raíz de la implantación de postgrados específicos en la materia, y la ingente labor del Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA). Consecuencia de ello, es que son muchas las tesis ya defendidas, y que ahora están en desarrollo, sobre temas de género e igualdad, y muchas las obras publicadas en la materia en nuestra Universidad.

Respecto a los proyectos de investigación en materia de igualdad, tras el gran impulso vivido hace apenas un lustro, en los últimos años han sufrido un notorio declive, debido al claro descenso de los recursos proporcionados al respecto por el Estado (especialmente por la falta de financiación desde el Instituto de la Mujer).

### **4. Las condiciones de trabajo y política de personal.**

Las principales acciones tomadas por la Unidad de Igualdad al respecto son tres:

- Diagnóstico adecuado de la situación.
- Creación de un grupo de trabajo sobre conciliación/corresponsabilidad, para buscar fórmulas que permitan mejorar la conciliación en la actividad profesional y familiar, para mujeres y hombres, en la Universidad de Salamanca. Y ello, porque no somos en absoluto ajenos a la importancia de las figuras legales pensadas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sobre la base de la igualdad en el desarrollo de las tareas y en la asunción de las responsabilidades familiares por mujeres y hombres (paternidad, reducción de la jornada, excedencias, flexibilización de horarios, teletrabajo, etc.)
- Prevención de situaciones de discriminación y violencia.

### **5. Participación, gobierno de la Universidad de Salamanca.**

Respecto al objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los órganos de gobierno, aparte de la evidente constatación de que en nuestros casi ocho siglos de historia, nunca ha habido una mujer Rectora en la Universidad de Salamanca, los datos existentes a 31 de diciembre de 2013 nos indican que en el Consejo de Gobierno, las mujeres suponen el 32,69 % (lo que supone un incremento del 18,4% desde 2007), en el Consejo Social el 19,35% (con un incremento del 3,2%) y en el Claustro el 35,12% (con un incremento del 2,34%). El avance, por tanto, existe, pero sigue siendo insuficiente.



En lo que a la Dirección de Facultades, Escuelas Universitarias y centros adscritos se refiere, se denota un avance significativo de la paridad en los cargos de gestión, puesto que a finales del 2013 las mujeres ocupaban el 47.37% de los puestos de gestión. No obstante, la distribución de las mujeres en los diferentes cargos no está equilibrada, ocupando generalmente los puestos de secretaría (46,15%), subdirección y vicedecanatos (54,84%), pues si se habla de puestos de dirección tan sólo ostentan el 30,77% (frente al 12,5% en el año 2007). Concretamente, sólo hay 3 mujeres decanas (sobre un total de 16 facultades), dos mujeres ocupando el cargo de directora de escuela (sobre un total de 6), y 3 ocupando el de directora de centro adscrito (de un total de 4).

De su parte, a nivel de Departamentos, el incremento habido entre 2007 y 2013 ha sido del 9,91%, ocupando actualmente el 45,74%. Ahora bien, en la composición de los mismos, sólo son Directoras de Departamento el 30,16% (frente al 12,70% en 2007), mientras las mujeres siguen siendo mayoría en los puestos de Secretaría (58,73%).

Finalmente, en lo que a los órganos de representación universitaria se refiere (Junta de Personal PDI, Junta de Personal Funcionario PAS, Comité de empresa PDI y comité de empresa PAS), la representación de las mujeres ha disminuido en una media de entre 3 y el 9%, siendo el único con mayoría de mujeres el comité de empresa de PDI (61,64%), lo que sin duda tiene su explicación en el hecho de que las mujeres suponen el 61,15% de esa categoría profesional.

Se constata, en definitiva, un incremento de la participación de la mujer en el gobierno de la Universidad, si bien los cargos siguen ocupados sobre todo por hombres, estando las mujeres en puestos de menor nivel y siempre en menor número.

De igual modo, sigue subsistiendo una clara desigualdad en el reconocimiento de méritos y en la concesión de premios y honores. Valga como claro ejemplo al respecto, que hasta ahora únicamente han sido 3 las mujeres (de un total de 136) a las que nuestra institución le ha concedido el *Doctorado Honoris Causa*: Teresa de Cepeda y Ahumada (concedido el 4 de marzo de 1922), Kirsten Kjelsberg Osen (concedido el 20 de noviembre de 1996) y María Telo Núñez (concedido el 9 de noviembre de 2011).

Las acciones tomadas por la Unidad de Igualdad en lo que a este eje se refiere, se resumen principalmente en una, y que supone el inexcusable punto de partida: el estudio de las barreras internas y externas para la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad de Salamanca.

## **6. La comunicación y la difusión cultural.**

Las iniciativas tomadas por la Unidad de Igualdad, con el objetivo de hacer visibles los temas relativos a la igualdad y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la materia, han sido:

- El establecimiento de una página web específica visible dentro de la página de la Universidad, donde se difunden datos e información sobre temas de igualdad.
- El análisis del lenguaje y corrección del uso del lenguaje sexista con la elaboración de una guía sobre el lenguaje inclusivo.
- Acto de reconocimiento a la persona, grupo, departamento o centro académico que se haya distinguido por la defensa de los derechos de las mujeres.
- Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades culturales y deportivas.

## **7. Relaciones con la Administración central, autonómica y otras instituciones.**

Partiendo de la necesaria cooperación con otros centros nacionales e internacionales, para favorecer tanto el desarrollo de los conocimientos especializados como la extensión de sus beneficios a toda la sociedad, en un contexto cada vez más integrado y globalizado, desde la Unidad de Igualdad se promueve:

- La colaboración con instituciones, centros, unidades de igualdad, asociaciones y programas especializados para llevar a cabo las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- El intercambio de información con otras instituciones y entidades, competentes en materia de igualdad, así como con unidades y observatorios de igualdad de otros centros.
- La vinculación con unidades, oficinas y observatorios de igualdad de otras universidades
- La participación en actividades de otros centros, instituciones y programas
- La participación en foros, reuniones, jornadas nacionales e internacionales sobre temas de igualdad.

## **VI. ACTIVIDADES DESARROLLADAS AÑOS 2012-2014.**

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca ha simultaneado el cumplimiento de sus objetivos esenciales y prioritarios con la organización de actividades vinculadas al ejercicio de sus competencias. En este sentido, como actuaciones concretas llevadas a cabo en el periodo 2012-2014 cabría destacar:

## **1. Participación en la Feria de Bienvenida de la Universidad de Salamanca.**

La Feria de Bienvenida que anualmente se celebra en nuestra Universidad, se convierte en el espacio ideal para darnos a conocer, motivo por el que contamos con un *stand* en ella desde hace ya varios años. Aprovechando tan inmejorable ocasión, hacemos entrega de material divulgativo en materia de igualdad (*Guía de igualdad*) e informamos sobre nuestras funciones, poniéndonos al servicio de toda la comunidad universitaria.

## **2. Convocatoria de una Beca de colaboración.**

En el mes de octubre, de ambos años académicos, se convocó una beca para la colaboración en tareas de apoyo y aprendizaje asociadas a las funciones de la Unidad de Igualdad, y con el objeto de complementar la formación teórico-práctica del estudiante. Por esta razón, y como es fácil de entender, la beca va dirigida en exclusiva a estudiantes de nuestra Universidad matriculados en cualquier Máster oficial en materia de género y/o políticas de igualdad.

## **3. Tutorización de alumnos en prácticas.**

Desde el pasado curso académico, nuestra Unidad de Igualdad ha acogido y acoge a diversos alumnos en prácticas de Sociología. Estos alumnos suponen para la *Unidad* un gran refuerzo, ya que la implicación activa de la comunidad universitaria a través de las prácticas, aporta unos recursos humanos que sin duda necesitamos.

## **4. Elaboración y aprobación del Reglamento Interno de la Unidad de Igualdad.**

La Unidad de Igualdad fue la encargada de la redacción de nuestro actual *Reglamento interno* que, como ya se ha visto, fue aprobado en la sesión del Claustro Universitario de 3 de diciembre de 2012.

## **5. Elaboración del II Informe de Situación y del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Salamanca.**

Desde inicios del presente curso académico, y como paso previo a la valoración de los avances y posibles retrocesos realizados en la aplicación del *Plan*, nos encontramos inmersos en la elaboración del *II Informe de Situación*. A partir de los datos que de él se desprendan, se concluirán las directrices a adoptar en el futuro, y que constituirán las líneas básicas del *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Salamanca*.

## **6. Iniciativas dirigidas a la utilización de un lenguaje inclusivo en la documentación y Web de la Universidad.**

Desde la Unidad de Igualdad se vela por la utilización de un lenguaje no sexista en todas las disposiciones y directrices que emanan del rectorado,

animando a los diferentes centros, institutos, unidades y servicios de nuestra Universidad a la adopción de un lenguaje inclusivo.

#### **7. Participación en la comisión redactora del Protocolo de prevención ante el acoso en el entorno laboral de la Universidad de Salamanca.**

La Unidad de Igualdad ha participado de forma activa en la redacción del *“Protocolo de prevención ante el acoso en el entorno laboral de la Universidad de Salamanca”*. Dicho Protocolo, pese a estar redactado desde hace casi un año, aún está pendiente de aprobación, por lo que desde aquí instamos para que ésta se lleve a cabo lo más inmediatamente posible.

#### **8. Interlocutora en el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en la comunidad universitaria castellano-leonesa.**

En representación de nuestra Universidad, la Unidad de Igualdad es la interlocutora en la Comisión de seguimiento prevista en el *Convenio para la implementación de un procedimiento excepcional de cambio de lugar de realización de estudios universitarios oficiales de grado, para supuestos de violencia de género en las Universidades de Castilla y León*. Al respecto, se está trabajando en estos momentos sobre el borrador del Protocolo de actuación ante estas situaciones, y en el que la Unidad de Igualdad tiene un importante papel que desempeñar.

#### **9. VI Encuentro de Unidades de Igualdad de Universidades Españolas.**

Con motivo del *VI Encuentro de Unidades de Igualdad de Universidades Españolas “Presente y futuro de la Igualdad de género en las universidades”*, la Directora de la Unidad se trasladó hasta Granada para participar en las diferentes actividades propuestas para los días 23 y 24 de mayo de 2013. Como resultado de aquel encuentro, se iniciaron actividades de colaboración y cooperación con otras Unidades y Oficinas de Igualdad que llegan hasta la actualidad. El siguiente encuentro será los días 5 y 6 de junio en Valencia bajo el título *“Las políticas de igualdad en la gobernanza de las universidades: conciliación, investigación y docencia”*, al que nuestra Unidad también acudirá, participando activamente en su desarrollo.

#### **10. Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) – Manifiesto del 8 de marzo.**

Considerando la necesidad de crear un espacio común de carácter estable que potencie los recursos ya existentes en las Universidades españolas, y buscando crear sinergias mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación, nuestra Unidad de Igualdad se ha adherido a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, formada por 41 universidades públicas españolas, y cuyos objetivos son:

- Compartir experiencias, actividades, soluciones y recursos;
- Informarse, asesorarse y darse apoyo mutuo;

- Generar políticas y acciones comunes para superar los obstáculos que dificulten o impiden la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres;
- Visibilizar la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades.
- 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 género.

Como actuación concreta del RUIGEU, en el marco de la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, firma un manifiesto conjunto con una idea de partida: la de visibilizar que, a pesar del apoyo legalmente establecido a las políticas de igualdad en las universidades españolas, las unidades de igualdad de género de nuestras universidades no están dotadas de recursos suficientes para afrontar los retos necesarios y los compromisos establecidos

#### **11. Participación en un proyecto de la UIG-ULL para el fomento de redes para la igualdad en la ciencia.**

A raíz del IV Encuentro de Unidades de Igualdad, nuestra Unidad ha pasado a formar parte del proyecto de la UIG-ULL para el fomento de redes para la igualdad en ciencia *“Desarrollo y participación en redes para la cooperación en la promoción de la igualdad de género en ciencia entre universidades canarias, españolas, europeas, latinoamericanas y africanas”*.

#### **12. Simposio Internacional de Mujeres en Würzburg (Alemania).**

La Oficina de Igualdad de Oportunidades, en cooperación con la Sociedad de Formación Política de la ciudad de Würzburg, con motivo de la celebración del título de “Ciudad Europea”, concedido hace 40 años por el Consejo de Europa de la UE, invitaron a nuestra Unidad de Igualdad, del 28 al 30 de junio de 2013, al Simposio Internacional “¡Las mujeres están cambiando Europa!” que se celebró en dicha ciudad alemana. La Directora de la Unidad de Igualdad acudió a dicho encuentro en representación de nuestra Universidad y de nuestra ciudad, fortaleciéndose así los lazos con organismos y centros de estudios de la mujer de todas las ciudades europeas hermanadas.

#### **13. Congreso Internacional “Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: una visión desde el derecho comparado”.**

La Unidad de Igualdad estuvo presente en este congreso celebrado en Santiago de Compostela durante los días 25 y 26 de abril. La importancia del tema justifica sin lugar a dudas su participación, pues se trata de uno de los asuntos más relevantes a afrontar en las políticas de nuestra Universidad para llegar a esa anhelada igualdad entre mujeres y hombres.

#### **14. Ciclo de cine por la Igualdad y contra la Violencia de género.**

Una de las funciones de la Unidad de Igualdad es el fomento dentro de la comunidad universitaria del alcance y significado de la igualdad, motivo por el que del 25 al 28 de noviembre se llevó a cabo un Ciclo de cine por la Igualdad y contra la Violencia de Género, en el Salón de Actos de la Facultad de Derecho. Dicho ciclo consistía en la proyección de una película temática, y la posterior mesa-debate. Así, los temas tratados durante el mismo fueron:

- *Trata de seres humanos para su explotación sexual* (película: “Evelyn”, Isabel de Ocampo, 2012).
- *Interrupción voluntaria del embarazo* (película: “Juno”, Jason Reitman, 2007).
- *Acoso por razón de sexo, acoso sexual y acoso laboral* (película: “Acoso”, Barry Levinson, 1994).
- *La evolución de la igualdad entre mujeres y hombres* (película: “La costilla de Adán”, George Cukor, 1949).

#### **15. Jornada por la Igualdad y contra la Brecha Salarial.**

El día 27 de febrero de este mismo año se celebró la *Jornada por la Igualdad y contra la Brecha Salarial entre Mujeres y Hombres*, en la Sala Menor de la Hospedería Fonseca, con una mesa redonda sobre “La eterna brecha Salarial entre mujeres y hombres” compuesta por:

- Prof. Dr. Eduardo Martín Puebla – Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de Salamanca).
- D.<sup>a</sup> Rosa María Prada Fernández – Inspectora de Trabajo y Seguridad Social – Salamanca.
- D. Ricardo Andrés Marcos – Abogado de CONFALES – Salamanca.

La mesa y el posterior debate fueron seguidos con gran interés y participación de los asistentes, que completaron el aforo, y se puede visionar en nuestra web: <http://igualdad.usal.es>

#### **16. I Edición de los Premios por la Igualdad en la Universidad de Salamanca.**

Dentro de las actividades de reconocimiento de la igualdad como principio de actuación, también con fecha de 27 de febrero, tuvo lugar la *I Edición de Premios por la Igualdad en la USAL*, que en esta ocasión fueron otorgados a las siguientes instituciones de nuestra Universidad, por su destacable labor en materia de igualdad y defensa de los derechos de las mujeres:

- Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA)
- Postgrado en Estudios de Género y Políticas de Igualdad.
- Junta Electoral

La ceremonia de entrega de premios puede verse en nuestra Web: <http://igualdad.usal.es> y en Twitter: <https://twitter.com/IgualdadUSAL>

#### **17. Actividades de difusión y resultados de investigación.**

- Distribución de la “*Guía de Igualdad de la Universidad de Salamanca*” elaborada por nuestra Unidad.
- Difusión del libro “*Políticas de empleo e igualdad: especial referencia al ámbito universitario*”, Comares – Unidad de Igualdad, Granada, 2012 (ISBN: 978-84-9836-990-8). Esta obra es una compilación de las intervenciones llevadas a cabo en las jornadas sobre la temática celebradas en octubre de 2011 en nuestra Universidad.
- Publicación de la obra electrónica “*La juventud Universitaria ante la igualdad y la violencia de género*”, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad – Universidad de Complutense, 2013 (NIPO: 680-12-108-1). Esta obra es resultado del proyecto de ámbito estatal “La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género”, en el que participó la Universidad de Salamanca, a través de su Unidad de Igualdad. La obra puede consultarse en: [http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/Estudios\\_Investigaciones/JuventudUniversitaria.htm](http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/Estudios_Investigaciones/JuventudUniversitaria.htm)

#### **18. Concurso para el cambio de logotipo de la Unidad de Igualdad.**

Buscando darnos a conocer, y “modernizar” nuestra imagen, en el pasado curso 2012-2013, y en colaboración con el Servicio de Actividades Culturales, se convocó un concurso para el diseño de un nuevo logotipo para nuestra Unidad. La convocatoria tuvo un gran éxito, y fueron muchas las propuestas que nos llegaron, ganando el concurso D.<sup>a</sup> María Jesús Valero, como artífice de la imagen que ahora presentamos, y que sirve para identificar y unificar todas las acciones ligadas a la Unidad de Igualdad.

#### **19. Elaboración de una nueva página Web y presencia de la Unidad de Igualdad en las redes sociales (Facebook y Twitter).**

En el ámbito de la información y difusión, a lo largo del presente curso se está trabajando en el cambio de nuestra página Web. Nuestra pretensión ha sido partir de cero y ofrecer una Web más completa, accesible, intuitiva y útil, de modo que los internautas encuentren de forma sencilla la información buscada. En ella, además de información sobre la propia Unidad de Igualdad (composición, normativa, actividades, multimedia, etc.), hay un apartado sobre sensibilización contra la violencia (normativa, estudios, campañas de sensibilización), otro sobre novedades en materia de género e igualdad, y otro enlaza a instituciones y organismos de interés en la materia (Instituto de la Mujer, Unidades de Igualdad de otras universidades, etc.): <http://igualdad.usal.es>

De igual modo, en la era de la información y las nuevas tecnologías, y teniendo en cuenta el público al que nos dirigimos, no podemos permanecer ajenos a la importancia de las redes sociales como medio de comunicación e interacción. Por este motivo, también hemos creado sendas cuentas en Facebook (<https://www.facebook.com/unidaddeigualdad.usal>) y en Twitter (<https://twitter.com/IgualdadUSAL>)

## **20. Actuaciones de gestión ordinaria, económica y administrativa de la Unidad de Igualdad, y atención de las consultas planteadas.**

En su gestión ordinaria, nuestra *Unidad* lleva a cabo todas las actividades de carácter económico y de planificación ineludibles para su correcto funcionamiento (petición de subvenciones y ayudas, elaboración de escritos a diferentes organismos e instituciones, diseño de memorias, tramitación de facturas, elaboración de certificados, etc.). De igual modo, se encarga de todas las actuaciones relacionadas con el mantenimiento de nuestra página Web (actualizaciones, revisión de la normativa, noticias y novedades, etc.) y de nuestras cuentas en las redes sociales.

La Unidad de Igualdad también ha dado trámite y atención a todas las consultas que se nos han planteado, derivándolas, en su caso, a las unidades especializadas.

## **21. Otras actividades: participación en foros, debates, mesas redondas, presentaciones, etc.**

- Ponencia sobre “La igualdad efectiva de hombres y mujeres ante la violencia de género: perspectiva crítica”, dictada el día 29 de noviembre de 2012, en el seno del Seminario de Cine *La mujer en el Derecho*, Facultad de Derecho – CEMUSA (Universidad de Salamanca)
- Charla sobre “Mujer y aborto” (18 de marzo de 2013), en el seno del ciclo de charlas organizado por el colectivo de alumnos *Feministas Acampada Salamanca*, Facultad de Geografía e Historia – Universidad de Salamanca.
- Moderación de la mesa sobre “Participación política de las mujeres en Ecuador: experiencias inclusivas” (16 de marzo de 2014), en el *Foro Internacional “Mujeres, política y democracia. Rompiendo los techos de cristal en América Latina”*, organizado por el Instituto de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca, el Departamento de Cooperación y Observación Electoral de la Secretaría de la OEA y el Centro de Estudios Federales y Electorales de la Escuela de Política y Gobierno de la Universidad Nacional de San Martín, y celebrado entre los días 23 y 28 de marzo de 2015 en la Universidad de Salamanca.
- Diversas intervenciones en programas de radio y entrevistas (Radio Oasis Salamanca, “Tertulia de las Mujeres” del CEMUSA, programa “Huella”, etc.). Algunas de estas intervenciones pueden encontrarse en nuestra web: <http://igualdad.usal.es>



- Presentación del libro “*Desiguales por ley*”, de María Pazós Morán: en colaboración con el CEMUSA y el Colectivo Feminista Trece Rosas, el día 7 de mayo se presentó dicho libro en la Sala Menor de la Hospedería Fonseca. En dicho libro su autora hace un análisis de las actuales políticas públicas y su repercusión en las mujeres.

## VII. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

El enfoque de género ha de ser incorporado a todos los niveles de la toma de decisiones a fin de producir cambios en los mecanismos, en los procedimientos, en los agentes y, de manera general, en la cultura de las instituciones. La transversalidad o *mainstreaming* de género, implica que las políticas activas para llegar al deseable equilibrio entre mujeres y hombres han de incidir en todas áreas y todos los niveles, incluyendo a los distintos niveles educativos.

En el ámbito que nos es propio, el de la Universidad, la transversalidad implica que las acciones destinadas a impulsar la igualdad plena entre mujeres y hombres deberán tener impacto en todos los sectores, los centros, los departamentos, los servicios y las actividades universitarias. Porque no es suficiente con el cumplimiento estricto de la legislación vigente, hace falta implicar a todos los sectores, grupos y colectivos en cuantas actuaciones a favor de la igualdad se emprendan en nuestra universidad; esto es, fomentar el compromiso de toda la comunidad universitaria con la cultura de la igualdad.

Ciertamente existe un avance, aunque sea mínimo, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca. Sin embargo, la composición de la Universidad sigue sin estar equilibrada, pese al predominio claro de mujeres entre el alumnado. La escasa presencia de las mujeres docentes en las escalas más altas, evidencia la pérdida de PDI a lo largo de la carrera académica, así como la dificultad para acceder a puestos de responsabilidad dentro de la institución. Lo mismo cabría afirmar respecto de la no presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, los centros, los departamentos, las unidades, los servicios, las comisiones y los tribunales de la Universidad de Salamanca.

Los datos indican que la proclamación de la igualdad legal, formal, no ha sido ni es todavía suficiente para promover la plena participación de las mujeres en la esfera pública, motivo por el cual son necesarios cambios e intervenciones. Sigue, por tanto, siendo necesaria una mayor sensibilización y seguimiento de las políticas al efecto en materia de igualdad. Y más si se cuenta con recursos humanos adecuados para la presencia equilibrada de mujeres y hombres como es el caso de nuestra universidad.

En definitiva, son muchos los pasos dados pero aún muy corto el camino andado, por lo que sigue siendo inevitable el impulso, y posterior seguimiento, de numerosas políticas de igualdad dentro de nuestra universidad. Y esa es la labor a la que, desde su creación, se enfrenta la Unidad de Igualdad. Una labor

para la que, sin embargo, no cuenta con los recursos, tanto personales como materiales, necesarios.

Porque si bien son numerosas las actividades y acciones emprendidas, compensándose la falta de medios con el tesón y la voluntad férrea de un buen puñado de personas, también son muchas las actuaciones que, pese a ser ineludibles, aún no se han podido iniciar por la falta de recursos. Se aprovecha esta instancia, en consecuencia, para solicitar unos recursos más acordes con la importante tarea que nos ha sido asignada, y que es, ni más ni menos, que la de luchar por la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de nuestra ocho veces centenaria universidad.

Por supuesto, somos conscientes de la terrible situación económica a la que actualmente nos enfrentamos, pero sin duda llegarán tiempos mejores. Mientras tanto, y en cualquier caso, no debemos olvidar que la presencia equilibrada entre mujeres y hombres debe estar entre las prioridades y en el *Plan Estratégico de la Universidad de Salamanca*, en correspondencia con su responsabilidad social como institución educativa, de investigación y como centro para difundir determinados valores culturales. Porque las políticas activas destinadas a promover la igualdad ocupan, además, un lugar central en la búsqueda de la excelencia académica para los centros de educación superior. Y nuestra universidad, desde luego, no se merece otra etiqueta distinta a la de “excelente”.