



VNIVERSIDAD  
D SALAMANCA

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL



## **MEMORIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD 2014-2015**

“Una completa igualdad significa más que el logro de objetivos estadísticos;  
debe cambiar la cultura”.

*Kofi ANNAN*

# 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 CURSO ACADÉMICO 2014-2015
- 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 del *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 actuales 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. Ahora bien, de esa configuración inicial, se han producido hasta el momento dos cambios:

- En el caso del sector de “Alumnos”, dado que el mandato de los mismos se reducía a dos años (art. 177 ter.4 Estatutos), los nuevos integrantes fueron elegidos en la sesión ordinaria del claustro celebrada el 14 de mayo de 2014.
- De su parte, en el sector de “Otras categorías de profesorado”, tras el cese de D<sup>a</sup> Clara Isabel Cieza Borrella por finalización de su contrato con la universidad, se eligió a D. Adán Carrizo González-Castell en la sesión ordinaria del claustro universitario de fecha 4 de diciembre de 2014.

La conformación actual, por tanto, de la Unidad de Igualdad es la siguiente (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. Adán Carrizo González-Castell

*PAS:*

D. Luis Barrio Fernández (Subdirector)

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

*ALUMNOS:*

D.<sup>a</sup> Alba Oseguera Gutiérrez

D. Germán Hevia Bermejo

### III. SEDE Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS.

La sede física de la Unidad de igualdad en la actualidad se encuentra ubicada en el Patio de Escuelas, nº 3 – 2ª Planta, siendo nuestros contactos:

Teléfono: 923.294500 (ext. 1077)

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

Web: <http://igualdad.usal.es>

Los recursos económicos con los que contamos se ciñen principalmente a la financiación de la propia Universidad, si bien en este curso académico hemos contado con una ayuda del Instituto de la Mujer para la celebración del *Foro-debate: Las unidades de igualdad hacia la corresponsabilidad*, que se llevó a cabo en el contexto de la *VIII Reunión de Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas* celebrada en nuestra Universidad los días 7 y 8 de mayo.

Sea como fuere, la parte asignada a cargo del presupuesto de la Universidad en el actual ejercicio económico para gastos corrientes de la Unidad de Igualdad ha sido de 6.000 €. Cantidad que obviamente agradecemos, y más teniendo en cuenta la actual situación económica, pero que es claramente insuficiente.

En todo caso, las verdaderas carencias, y el motivo principal de la situación precaria de la Unidad de Igualdad, se produce en el apartado de recursos humanos, pues no contamos con el apoyo de ningún personal técnico especializado en materia de igualdad, motivo por el que sólo recibimos el apoyo de una beca de colaboración. Esta beca, que este curso académico sólo ha tenido una duración de 5 meses (marzo-julio), pese a que creímos en un primer momento que iba a cargo del programa general de becas de colaboración de la Universidad, finalmente ha sido descontada de nuestro presupuesto inicial de 9.000 euros, convirtiéndose en la principal razón de que éste, al final, siga resultando claramente exiguo. Escasez presupuestaria que el Rectorado este año ha compensado afrontando el pago de algunos de los gastos derivados de la celebración de la Reunión de Unidades de Igualdad antes mencionada. Una pequeña inyección económica añadida que agradecemos inmensamente, pues de otro modo nos quedaríamos sin presupuesto para operar el resto del ejercicio económico.

En definitiva, si bien nuestra Universidad cuenta desde el año 2007 con una Unidad de Igualdad, al día de hoy, ésta sigue sin contar con recursos suficientes, personales y materiales, para el cumplimiento de sus funciones. Y ello pese a la exigencia al respecto contenida en el *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Salamanca* aprobado por el Consejo de Gobierno en abril de 2008.

#### **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 habiendo presentado el año pasado la memoria correspondiente al bienio 2012-2014, ésta se circunscribe al presente curso académico 2014-2015.

#### **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 aprobó 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.
- Fomentar la participación de toda la comunidad universitaria en políticas de igualdad.
- Difundir los datos sobre la distribución de las actividades de 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 de una guía de lenguaje no sexista
- Sensibilización y cambio de actitudes a favor de la igualdad, para establecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.
- Objetivos y acciones específicas para fomentar el reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- Modificación de cuantas normas se vean afectadas por el *Plan de Igualdad*.

## 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 39,42% 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% (63,44%)
- Ayudantes doctoras: 47,54% (61,54%)
- 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.
- Promover cursos especiales sobre temas de igualdad.



- 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 acciones tomadas por la Unidad de Igualdad al respecto son, principalmente, cuatro:

- Diagnóstico adecuado de la situación (*II Informe de situación*).
- Prevención de situaciones de discriminación y violencia. Participación en la elaboración del *Protocolo de prevención ante el acoso en el entorno laboral de la Universidad de Salamanca*.
- Estudio del marco normativo interno con repercusión en el régimen de prestación de servicios y de las necesidades de su modificación.
- Creación de un grupo de trabajo, liderado por nuestra Unidad de Igualdad y conformado por distintas universidades públicas españolas, sobre conciliación/corresponsabilidad. El objeto de dicho grupo era la elaboración de un documento de trabajo que sirviera de base de discusión en la *VIII Reunión de Unidades de Igualdad*, organizada también por nuestra Unidad y celebrada los días 7 y 8 de mayo en la Universidad de Salamanca. En dicho encuentro anual se discutió largamente sobre las diferentes acciones a llevar a cabo para facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de mujeres y

hombres en el ámbito universitario. Y ello porque no somos en absoluto ajenos a la importancia de las figuras legales pensadas para la conciliación, 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.)

## **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 han sido:

- Estudio de las barreras internas y externas para la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad de Salamanca.
- Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos, comisiones, juntas, tribunales, jurados de premios y cargos de la Universidad.
- Velar por una presencia equilibrada en comisiones, comités y tribunales.

## **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:

- Difusión interna de datos sobre la distribución de las actividades entre mujeres y hombres.
- 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.
- Presencia en las redes sociales con la creación de un perfil propio en Facebook y Twitter, como apoyo de las políticas de igualdad y creación de conciencia en la materia.
- Difusión y análisis de información sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Institución a través de los programas de Radio Universidad.
- Análisis de la presencia de la mujer en la imagen corporativa e imagen que la institución proyecta en los medios.
- 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 ha promovido, y promueve:

- La defensa de la cultura de la igualdad en todas las actividades de la universidad y en la información corporativa.
- 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 CURSO ACADÉMICO 2014-2015**

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 2014-2015 cabría destacar:

## **1. Cambio de ubicación de nuestra sede física al Patio de Escuelas y apoyo del SAS y del Servicio de Actividades Culturales.**

A principios de septiembre de 2014 cambiamos la ubicación de nuestra sede física a un lugar sin duda más adecuado a nuestra realidad y funciones. En la actualidad, nos encontramos en el Patio de Escuelas, nº 3 – 2ª Planta compartiendo espacio con el SAS.

La mejora, por tanto, no ha sido sólo funcional, pues también hemos incrementado el número de compañeras y compañeros que, en la medida de sus posibilidades, suplen muchas de las carencias que aún tenemos. No queremos, en consecuencia, dejar pasar la ocasión que esta memoria supone sin agradecer, tanto a los integrantes del SAS como a los miembros del Servicio de Actividades Culturales —quienes nos respaldan desde el inicio de nuestra andadura—, su compañerismo y apoyo incondicionales.

## **2. 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.

## **3. Creación de un grupo de voluntariado.**

Con ocasión también de la Feria de Bienvenida, celebrada este curso académico el día 24 de septiembre, pedimos voluntarios para colaborar con las iniciativas a llevar a cabo en nuestra Unidad y obtuvimos una respuesta masiva. Se constituyó, en consecuencia, un grupo de voluntarios conformado por estudiantes muy concienciados en la materia, y que además de transmitirnos nuevas y originales ideas, se encargan de diferentes tareas en las actividades organizadas desde la Unidad de Igualdad, aportando unas ganas y alegría que nos resultan impagables.

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

En el mes de octubre de los pasados años académicos, se convocaba 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 iba dirigida en exclusiva a estudiantes de nuestra Universidad matriculados en cualquier Máster oficial en materia de género y/o políticas de igualdad.

Este año, sin embargo, al no contar con presupuesto para hacernos cargo de la misma, no se convocó hasta que el Servicio de Becas nos ofreció la posibilidad de convocarla para el periodo habido entre marzo y julio del

presente año. Por primera vez parecía incluirse a la Unidad de Igualdad en el listado de becas ofertadas y subvencionadas por el Vicerrectorado de Estudiantes, al igual que las ofrecidas a otros múltiples servicios de la Universidad (CEMUSA, Oficina de cooperación al desarrollo, SAS, Radio y Televisión USAL, ASUS, Servicio de Promoción, Información y Orientación, etc.). Ahora bien, al analizar el presupuesto asignado para este año, y después de aclarar los términos del mismo con el Vicerrectorado de Economía, tomamos conciencia de que dicha beca se contabiliza como gasto analítico de la Unidad, por estar adscrita a la misma, lo que hace que del presupuesto inicial de 9.000 euros para gastos corrientes nos quedemos con 6.000, lo que finalmente sólo tiene una lectura: la beca de colaboración, de un modo u otro, se sigue financiando a costa de nuestro propio presupuesto.

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

Desde el curso académico 2012-2013, 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.

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

Desde inicios del curso académico 2013-2014, y como paso previo a la valoración de los avances y posibles retrocesos realizados en la aplicación del *Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca*, nos adentramos, no sin mucho esfuerzo y dificultades, sobre todo debidas a la falta de recursos, en la elaboración del *II Informe de Situación*.

Dicho Informe se puso finalmente a disposición de toda la comunidad universitaria, presentándose a los medios, el día 5 de diciembre de 2014 (se puede acceder a él en la web: <http://igualdad.usal.es/informe-de-situacion>). A partir de los datos que de él se desprenden, en la actualidad nos encontramos inmersos en la elaboración del *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Salamanca*.

Para la confección de uno y otro documento, centrales para las acciones a llevar a cabo en materia de igualdad en nuestra Universidad, hemos contado —y contamos— con la ayuda y apoyo desinteresado de algunas personas, a las que desde aquí queremos agradecer su gran trabajo. Si no fuera por ellas, los avances sin duda serían aún mucho más lentos; ahora bien, y desgraciadamente, la buena voluntad no puede suplir siempre la falta de los conocimientos especializados por lo que estimamos urgente la dotación de personal técnico experto en igualdad.

**7. 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.

**8. 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, tras no pocas reuniones, por fin se aprobó en el Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2014.

**9. 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 sigue trabajando en el borrador del Protocolo de actuación ante estas situaciones, y en el que la Unidad de Igualdad tiene un importante papel que desempeñar.

**10. Participación en el *Grupo de Trabajo Concilia de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna***

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca fue una de las 25 unidades de igualdad de universidades españolas que participó en el Proyecto 16/2 ACT de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna, subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Fondo Social Europeo. De este Grupo de Trabajo surgió el documento "*Algunos puntos básicos para un plan concilia en universidades*", que a su vez fue tomado como punto de partida para las acciones posteriores en materia de conciliación y corresponsabilidad iniciadas por nuestra Unidad.

**11. Obtención de una subvención del Instituto de la Mujer para la organización del *"Foro debate: las Unidades de Igualdad hacia la corresponsabilidad"***

Después de varios años de infructuosos intentos, este año la Unidad de Igualdad ha obtenido una subvención de 5.166 € del Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad) para la organización del "*Foro debate: las Unidades de Igualdad hacia la corresponsabilidad*" (Resolución 4 de diciembre de 2014 (BOE 22 diciembre de 2014) – Expediente

23/2 ACT). Dicho foro se llevó a cabo con ocasión de la *VIII Reunión de Unidades de Igualdad* celebrada en nuestra Universidad los pasados días 7 y 8 de mayo.

**12. Elaboración del documento-base “Por un compromiso por la conciliación en la universidad pública” y organización de una reunión previa para su discusión los días 16 y 17 de abril en la Universidad Complutense de Madrid**

Durante los meses previos a la celebración de la *VIII Reunión de Unidades de Igualdad*, nuestra Unidad de Igualdad elaboró un documento que sirviera como base de discusión titulado “*Por un compromiso por la conciliación en la universidad pública*”. Dicho documento se analizó y mejoró en una reunión previa del grupo de trabajo creado *ad hoc*, y que fue organizada y financiada por nuestra Unidad, celebrada en la Universidad Complutense de Madrid los días 16 y 17 de abril. Dicho grupo de trabajo estuvo constituido por las Unidades de igualdad de las Universidades de Valencia, Politécnica de Cataluña, Jaume I, La Laguna, Complutense de Madrid, y, por supuesto, Salamanca.

**13. Reunión con las Juntas de Personal y comités de empresa para el análisis del documento de trabajo en materia de conciliación**

El día 30 de abril, la Unidad de Igualdad, después de enviar el documento para su análisis y oportunas aclaraciones al Vicerrectorado de Profesorado y a Gerencia, se reunió con las Juntas de Personal de PDI y PAS y los comités de empresa de PDI y PAS para analizar y mejorar el documento de trabajo en materia de conciliación. La finalidad es tener una visión completa de las medidas existentes en nuestra Universidad en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para proceder a su publicación en nuestra web y así permitir a la comunidad universitaria su conocimiento de forma sencilla e inmediata.

**14. Organización de la VIII Reunión de Unidades de Igualdad de Universidades Españolas: “Por un compromiso por la conciliación en la universidad pública” (7 y 8 de mayo de 2015)**

Con motivo de la VII Reunión de Unidades de Igualdad de Universidades Españolas, celebrado en Valencia los días 5 y 6 de junio y en el que nuestra Unidad de Igualdad participó de forma activa, se acordó que la siguiente reunión la organizase la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca. De este modo, los días 7 y 8 de mayo tuvo lugar en nuestra ciudad la *VIII Reunión de Unidades de Igualdad de Universidades Españolas* a la que acudieron representaciones de más de 40 universidades públicas.

En esta ocasión, y arriesgando por un diseño distinto del hasta ahora manejado, la *Reunión* se planteó como un conjunto de mesas de trabajo respecto a los distintos aspectos de un único tema: el diseño de un Plan concilia para la Universidad Pública española. Con este objetivo, y tal y como vimos antes, se trabajó sobre un documento-base que se hizo llegar a todas



las Unidades de Igualdad de las Universidades estatales para su estudio y posterior debate en nuestra Universidad. Un debate que supuso una enriquecedora experiencia, por el impagable intercambio de ideas que siempre conlleva la reunión de casi todas las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas de nuestro país, y del que surgieron interesantísimas propuestas que esperamos vean pronto la luz en nuestra propia Universidad.

#### **15. *II 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 24 al 27 de noviembre se llevó a cabo el *II 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 y la posterior mesa-debate. Así, los temas tratados durante el mismo fueron:

- *La mujer en la ciencia* (película: “Ágora”, Alejandro Amenábar, 2009).
- *Violencia doméstica y de género* (obra de teatro: “No apagues la luz”, Grupo de Teatro Calamandrei), en colaboración con el Máster de Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad de Salamanca.
- *La mutilación genital femenina* (película: “La flor del desierto”, Sherry Horman, 2009).
- *Violencia sobre las mujeres* (película: “Thelma y Louise”, Ridley Scott, 1991).

#### **16. Organización de la charla-coloquio “La invisibilidad de la mujer en la Universidad de Salamanca”. Presentación y apoyo al proyecto “La presencia invisible: mujeres oCultas”.**

El día 18 de marzo en el Aula Salinas se celebró la charla-coloquio “La invisibilidad de la mujer en la Universidad de Salamanca” con una mesa redonda compuesta por:

- Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Luz de Prado Herrera– Doctora en Historia por la Universidad de Salamanca y Profesora Invitada en la Universidad de Jaén.
- Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Úrsula Martín Asensio – Profesora del Área de Dibujo – Facultad de Bellas Artes
- D.<sup>a</sup> Esther Lázaro Dapena y Lucía Pedreira Sánchez – Miembros del Grupo de Trabajo “Presencia invisible. Mujeres oCultas”

Sea como fuere, el motivo de esta charla no fue otro que el de presentar a la comunidad universitaria un magnífico proyecto sobre “La invisibilidad de la mujer en el patrimonio histórico de la Universidad de Salamanca”, llevado a cabo por un grupo de estudiantes del Máster Universitario en Evaluación y gestión del Patrimonio de la Facultad de Geografía e Historia. El producto de dicha investigación se materializó en una exposición, mostrada por primera vez en el Claustro del Edificio histórico con motivo de la *VIII Reunión de las Unidades de Igualdad*, exponiéndose posteriormente de forma itinerante en los

diferentes espacios de nuestra Universidad (en estos momentos se halla ubicada en la Facultad de Derecho).

Porque una de las funciones a cumplir por la Unidad de igualdad es la de apoyar iniciativas a favor de la igualdad real en centros, grupos, departamentos, servicios de la Universidad, es por lo que no podíamos permitir que se quedara en el olvido un proyecto de estas características, razón por la que animamos a estos estudiantes a que continuaran con la investigación y financiamos su materialización en dicha exposición itinerante.

**17. Votación a través de las redes sociales sobre el nombre de mujer que debería rotularse en una de las salas innominadas del Edificio Histórico de nuestra Universidad.**

Teniendo en cuenta que otra función de la Unidad de igualdad es analizar la presencia de la mujer tanto en la imagen corporativa como la que nuestra Institución proyecta en los medios, apoyándonos en la investigación antes referida, quisimos ahondar también en la ya antigua idea de renombrar un aula del edificio histórico con el nombre de una mujer relevante en la historia de nuestra Universidad. A tal efecto, a lo largo de los últimos meses, se ha llevado a cabo a través de las redes sociales de una encuesta sobre las distintas posibilidades (entre otras, Isabel I de Castilla, Beatriz Galindo “La Latina”, Lucía de Medrano, Ángela Carraffa de Nava, María de Maeztu, María de las Nieves González Barrio) saliendo elegida —aunque sin duda todas merecerían tener un aula con su nombre— Beatriz Galindo “La Latina”. Como testimonio de ello, presentamos a continuación un resumen de su biografía.

Beatriz Galindo nació en Salamanca hacia 1465 y desde niña mostró una gran afición por los estudios clásicos, siendo reconocida ya a la edad de dieciséis años como una consumada especialista en texto clásico por la sociedad salmantina. Existen algunas teorías de que Beatriz Galindo diera clase de latín en la Universidad, sin embargo, no se ha podido encontrar ningún documento oficial que lo acredite. Pudo ser una lectora invitada, causando extrañeza por su condición de mujer, pero lo que sí es seguro es que antes de cumplir los 20 años, fue llamada por la reina Isabel I para que le impartiese latín a ella y a sus hijas. Su fama probablemente había llegado a los regios oídos a través del rector de la Universidad de Salamanca, Rodrigo Álvarez que había sido nombrado para el cargo por Tello Buendía, arcediano de los Reyes Católicos. Sea como fuere, Beatriz se convierte en amiga y consejera de la reina, y buena muestra de ello son los regalos y propiedades que ésta le concede, pero también avala esta teoría el hecho de que, a la muerte de la reina, el rey Fernando acuda en varias ocasiones a pedirle consejo. Tras la muerte de la reina, La Latina se traslada a Madrid donde se dedicó a terminar la tarea que su esposo había comenzado: la creación de un hospital y de un convento de monjas. Funda así el primer hospital para pobres de la villa, el de la Concepción, conocido popularmente por su apodo de “La Latina”, que ha perdurado en el tiempo como nombre del barrio en el que se levanta. Ella misma se encarga de la organización del hospital teniendo como prueba de ello “Las Constituciones” escritas personalmente por ella. También

fundó dos conventos femeninos, el de la Concepción, de monjas franciscanas, y el de la Concepción de la Madre de Dios, de monjas jerónimas.

#### **18. II 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 15 de marzo tuvo lugar la // *Edición de Premios por la Igualdad en la USAL*, que en esta ocasión fueron otorgados a los siguientes colectivos por su destacable labor en materia de igualdad y/o defensa de los derechos de las mujeres:

- Colectivo Feminista Trece Rosas.
- Iguales USAL. Asociación de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales de la Universidad de Salamanca.
- Grupo de Trabajo: Presencia invisible. Mujeres oCultas

#### **19. 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)

#### **20. Obtención de un proyecto de Innovación docente y organización de la Jornada-Taller “Igualdad y juventud: detección y análisis de la violencia de género en la Universidad”.**

Gracias a la concesión de una ayuda de 1.000 euros para la innovación docente en el curso 2014-2015 (resolución del Vicerrectorado de docencia de fecha diciembre de 2014- ID 2014/0058), el día 18 de abril organizamos en la Facultad de Derecho una *Jornada- Taller sobre “Igualdad y juventud: detección y análisis de la violencia de género en la Universidad”* con más de 120 asistentes.

El taller consistió en el visionado de anuncios, cortometrajes y vídeos sobre la materia, con las correspondientes intervenciones de especialistas en una mesa redonda sobre “Igualdad, juventud y violencia de género”, desarrollada del siguiente modo:

- Actuación del grupo Lenguas Muertas con su tema “Amazonas”.
- *“Los celos, la sinrazón de un sentimiento primitivo en el Siglo XXI”*, Prof. Dr. Miguel Pérez Fernández – Profesor Titular de Personalidad, Evolución y Tratamiento Psicológico de la Universidad de Salamanca.
- *“La transmisión de estereotipos de género a la juventud y la violencia: el caso de “50 sombras de Grey”* – Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> María Dolores Pérez Grande – Profesora Titular de Teoría e Historia de la Educación de la Universidad de Salamanca.
- *“Violencia de género, juventud y nuevas tecnología”*, Prof. Dr. Federico Bueno de Mata – Profesor Ayudante Doctor de Derecho Procesal de la Universidad de Salamanca.
- *“Actuaciones policiales de prevención y detección de la violencia de género con jóvenes”*, Sr. D. Claudio Javier Díaz Serrano - Inspector-Jefe de la Brigada de Policía Judicial y Jefe del Servicio de Atención a la Mujer de la Policía Nacional de Salamanca.

## **21. Curso de formación para formadores voluntarios en materia de igualdad y contra la violencia de género**

De la anterior Jornada-Taller sobre juventud y violencia, surgió la idea de repetir la experiencia en Institutos de Educación Secundaria de nuestra ciudad, para lo que surgieron muchos voluntarios entre el alumnado. Siendo conscientes de la seriedad de la propuesta, la Unidad de Igualdad ha comenzado con su previa formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género. Esperamos que el próximo curso académico sea posible que ellos, por lenguaje y edad más cercanos a los adolescentes, puedan cumplir con una labor tan esencial y cada vez menos impostergable como es la de concienciar a nuestros ciudadanos más jóvenes en materia de igualdad. El objetivo único, y no por ello menos loable: colaborar en la prevención de una violencia de género que según los diferentes estudios es cada vez más común entre ellos.

## **22. I Concurso de fotografía sobre “Micromachismos”.**

Buscando concienciar en materia de igualdad, y en colaboración con el Servicio de Actividades Culturales, en el pasado mes de marzo se convocó el *I concurso de fotografía* cuyo temática principal “Micromachismos” despertó gran expectación, siendo muy destacable la participación de los estudiantes tanto a través de mail como de Facebook y Twitter. Los ganadores, que recogieron su premio el pasado 7 de mayo en el Auditorio de la Hospedería Fonseca, fueron:

- 1º Premio: Frederic Drago.
- 2º Premio: Irene Sierra Plaza.
- 3º Premio: Paula Pascual Núñez.

### **23. Mejora de nuestra 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 ha estado trabajando la mejora de nuestra página Web. Nuestra pretensión sigue siendo la de 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/igualdadUSAL>) y en Twitter (<https://twitter.com/igualdadUSAL>) a las que este año le hemos dado un importante impulso, contando ya con innumerables seguidores. Algo que nos alegra especialmente por ser conscientes de que son el escaparate perfecto para compartir noticias en materia de igualdad y violencia sobre las mujeres, con el incansable propósito de concienciar sobre ello y así prevenir unas conductas que, desgraciadamente, no responden a tiempos y generaciones pasadas, sino que son de perenne actualidad.

### **24. 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 (discriminación laboral, acoso sexual, abuso sexual, etc.), derivándolas, en su caso, a las unidades especializadas.

Ciertamente hacemos un ingente esfuerzo para llegar a todo, pero es prácticamente imposible por no contar con el apoyo de personal especialista en igualdad, lo que requerimos con suma urgencia.

**25. Otras actividades: reunión con instituciones, participación en foros, debates, mesas redondas, presentaciones, etc.**

- Colaboración en la conferencia organizada por el CEMUSA “De la violencia hay salida”, 20 noviembre 2014.
- Conferencia sobre “Políticas de Igualdad en Latinoamérica: la mujer latinoamericana, la más poderosa y la más maltratada”, dictada el 18 de diciembre de 2014, en la mesa redonda “Orientación sexual, Género y políticas públicas” celebrada en el marco del II Foro Internacional de la Asociación de la Comunidad Brasileña de Salamanca (ABS) “Los Derechos humanos desde una perspectiva interdisciplinar”, celebrado en el Instituto de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca los días 17 y 18 de diciembre de 2104.
- 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>.
- Reunión con la asociación *Diagrama* para menores víctimas de violencia de género para articular futuras colaboraciones.

## **VII. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

Si bien son innegables los progresos de la mujer respecto a lo que era su papel tradicional de madre abnegada y amante esposa, siguen sin embargo manteniéndose formas de discriminación, como los superpluses de esfuerzo personal o de *background* familiar, que las mujeres deben realizar en mayor medida que los hombres para lograr los mismos éxitos profesionales. Esto es, hoy en día ya no existen —sólo faltaba— expresiones explícitas de sexismo en las leyes o en el campo de la educación, sin embargo, y muy a pesar de las mejoras la discriminación aún subsiste si bien en formas más sofisticadas. Una discriminación por razón de género frente a la que la Universidad tampoco permanece ajena.

La escasa presencia de las mujeres en las escalas más altas evidencia la pérdida de personal femenino a lo largo de la carrera profesional, así como la dificultad para acceder a puestos de responsabilidad dentro de la Institución. Lo mismo cabría decirse 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 universitarios. Es lo que se denomina “efecto tijera” o “techo de cristal”, como superficie invisible en la carrera laboral de las mujeres que impide seguir avanzando. Una realidad construida sobre una serie de rasgos difíciles de detectar, y entre los que sin duda se encuentra el reto de armonizar trabajo, vida personal y familia. La gestión del tiempo necesario para “conciliar” todas estas facetas, es en muchas ocasiones el gran obstáculo al que las mujeres se deben enfrentar y que, al final, acaba ralentizando —o peor aún congelando— su promoción profesional

y/o sus aspiraciones personales y familiares (sólo el 8% de las catedráticas salmantinas tienen hijos).

Ahora bien, con el ánimo de buscar una solución a este problema no debemos seguir cayendo en la trampa de considerar que la conciliación está representada como algo que sólo afecta a las mujeres, y en especial a las madres trabajadoras. Mientras no seamos conscientes de que una parte importante de lo que queda por hacer en políticas de igualdad implica que enfoquemos el problema desde la idea de reparto más equitativo de las tareas relacionadas con el cuidado, será imposible que sigamos avanzando en un mundo más justo y equitativo para las mujeres. Y para repartir, los hombres deben estar dispuestos a asumir responsabilidades, pues no se puede seguir apelando exclusivamente a las mujeres como las únicas responsables de un cambio que requiere urgentemente de la implicación activa de la otra mitad de la población. La solución final pasa, como siempre, por la educación. Por una educación en corresponsabilidad. Una verdadera co-educación de niñas y niños, porque mientras que a las niñas ya se les educa para entrar en el ámbito productivo, la educación de los niños para que participen en el ámbito reproductivo sigue siendo una asignatura pendiente.

Por otra parte, y dado que otro de los grandes cometidos de la Unidad de Igualdad es analizar la presencia de la mujer, tanto en nuestra imagen corporativa como la que nuestra Institución proyecta en los medios, consideramos que no se puede ocultar por más tiempo a la mitad de la comunidad universitaria; esto es, a las mujeres que llenan sus aulas, los claustros de profesores y que ocupan la mayoría de los puestos del personal de administración y servicios. Insistimos en la necesidad de incluir a las mujeres en una historia que parece empeñada en ocultarnos. Creemos que 800 años son más que suficientes, y que una universidad moderna como la nuestra no puede cumplir su VIII Centenario sin darnos el lugar que nos corresponde. Un lugar que empieza por hacernos visibles en el “corazón” de nuestra Universidad, renombrando un aula del edificio histórico con el nombre de una mujer relevante como sin duda lo fue Beatriz Galindo “La Latina”.

En definitiva, aunque son muchos los pasos dados, sigue siendo ciertamente pequeña la distancia recorrida, siendo ineludible el impulso de numerosas políticas de igualdad dentro de nuestra universidad. Y esa es la labor a la que se enfrenta la Unidad de Igualdad desde su creación en el año 2007. Una labor para la que, sin embargo, sigue sin contar con los recursos materiales, y sobre todo personales, 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 por falta de recursos, o no se han podido iniciar, o en su caso finalizar, postergándose indefinidamente en el tiempo. 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.

Se requiere, sobre todo, de la dotación de personal técnico especializado en materia de igualdad.

Ciertamente nos hacemos eco de las dificultades por las que pasa nuestra Institución, pero esa no debe ser la perenne excusa que nos lleve a olvidar que la presencia equilibrada entre mujeres y hombres debe estar entre sus prioridades, en correspondencia con su responsabilidad social como institución educativa, de investigación y como centro para difundir determinados valores culturales. Y para ello, de la mejor manera que dando ejemplo. Porque una universidad antigua no tiene por qué equivaler a una universidad anticuada, salvo por empeñarse en mantener una visión androcéntrica del mundo que ya hace muchos años no tiene razón de ser...