



Nieves Sanz, en la sede de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca.

ALMEIDA

Un texto en pro de la igualdad

LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA PRESENTÓ LA SEMANA PASADA SU GUÍA DE IGUALDAD • LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD, NIEVES SANZ, EXPLICA LOS CONTENIDOS DE DICHA PUBLICACIÓN Y LAS MEDIDAS QUE DEBERÍAN SEGUIRSE EN ESTA MATERIA

D. B. P.

La Universidad de Salamanca presentó la semana pasada su Guía de Igualdad, creada por la Unidad de Igualdad con el objetivo de "alcanzar el consenso en política universitaria de igualdad en la institución académica, así

como velar por el cumplimiento de las normas vigentes en esta materia", según explicó la Universidad.

Las discusiones en torno a la igualdad entre hombres y mujeres se han convertido de un tiempo a esta parte en materia de debate habitual, ya sea por iniciativas

políticas, opiniones encontradas o cuestiones lingüísticas. La directora de la Unidad de Igualdad de la Usal, Nieves Sanz, explica los orígenes de la guía, por qué se redactó y qué líneas deberían seguirse para mejorar en materia de igualdad. Sanz también explica la situación que vive esta materia

en la Universidad de Salamanca y las novedades en torno a la Unidad, que acaba de pasar a depender del claustro universitario. Nieves Sanz considera "importantísimo" este cambio, que interpreta como un voto de confianza por parte del centro hacia la mencionada Unidad.

En cuanto a cuestiones concretas, explica que la conciliación de la vida laboral y personal es uno de los problemas más serios a los que se enfrentan en la Universidad para mejorar en temas de igualdad.

(Pasa a la página siguiente)



Entrevista ▶▶▶ Nieves Sanz Mulas I

PREGUNTA - ¿Cómo se crea esta Guía de Igualdad de la Universidad de Salamanca?

RESPUESTA - La Universidad de Salamanca, adecuándose a la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, de marzo de 2007, aprobó por unanimidad un Plan Integral de Igualdad en el Consejo de Gobierno el 30 de abril de 2008, en el que se recogen las directrices básicas a asumir por la Universidad a efectos de dar cumplimiento a esa dicha ley nacional. Unas líneas básicas que la Guía extrae para llegar a toda la comunidad universitaria en un lenguaje lo más asequible posible.

P - Es decir, es la esencia de ese plan de igualdad...

R - Sí, pues si bien todo el mundo sabe que dicho Plan Integral existe, no deja de estar redactado en términos muy jurídicos, por lo que no sobra una Guía, lo más visual, dinámica y didáctica posible, que ayude a interpretarlo y hacerlo lo más asequible posible de modo que llegue a todo el mundo.

P - ¿Qué destacaría?

R - Obviamente, partimos por destacar y recordar la existencia del Derecho fundamental a la igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución, y todo el marco normativo encargado de desarrollarlo, tanto a nivel nacional como autonómico y universitario. Leyes imperativas y que, por tanto, son de obligado cumplimiento.

También hay que recordar la existencia de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca, y de nuestro cometido de velar por la igualdad efectiva, poniéndonos al servicio de toda la comunidad universitaria para cualquier problema o duda.

Después, nos centramos en la

“La conciliación de la vida personal y laboral es fundamental”

igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca, y en las directrices ha seguir para conseguirla de forma efectiva en términos de promoción, docencia, investigación, condiciones de trabajos y políticas de personal, comunicación y difusión cultural e incluso con las relaciones con las administraciones.

P - ¿Qué líneas básicas deberían seguirse para alcanzar dicho objetivo?

R - Son muchas las cosas que hay que hacer. Una de ellas pasa por prever medidas positivas que favorezcan el acceso de las mujeres a los diferentes niveles de su carrera profesional, incrementando su participación. Y para

“La Universidad tiene la obligación de dar ejemplo y formar en materia de igualdad”

NIEVES SANZ MULAS EXPLICA LOS CONTENIDOS DE LA GUÍA DE IGUALDAD EDITADA POR LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA Y LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA LA UNIDAD QUE DIRIGE



Nieves Sanz, con la Guía de Igualdad de la Usal.

ALMEIDA

los hombres tienen que admitir que hay que colaborar en las actividades de cuidados.

P - Por lo que dice, esta tarea va más allá de la propia Universidad.

R - Por supuesto, pero la Universidad también puede hacer algo. En la guía se habla de transversalidad, que implica crear asignaturas transversales a todas las titulaciones y que formen en materia de igualdad. Al tratarse de una cuestión con claras raíces culturales, la Universidad como centro de educación superior, debe formar en materia de igualdad.

La Universidad tiene que dar el primer paso. En el grado de Enfermería ya hay una asignatura obligatoria en materia de género creada por la profesora Dolores Calvo. Ojalá cunda el ejemplo, porque si formamos en materia de igualdad a los alumnos, si logramos ese tipo de asignaturas en todas las facultades, colaboramos a que, cuando mañana ocupen sus puestos de trabajo y formen sus correspondientes familias, lo hagan basándose en estos criterios igualitarios.

También hacemos una referencia a la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación. Convocadas ya las elecciones a De-

“Las cuotas hoy por hoy son necesarias. Ojalá no hicieran falta”

ello, un aspecto fundamental es, sin duda, la conciliación de su vida laboral con su vida personal y familiar. Porque está demostrado que es, sobre todo, ahí donde se da el gran cambio. Todos somos conscientes de que en las aulas hay un porcentaje muy elevado de mujeres, pero después se ve que en la estructura jerárquica de la universidad, cuanto más alto es el puesto menos presencia femenina hay, como en puestos de gestión alto o catedráticos. ¿Qué ocurre? Si hay potencial, si hay materia prima... ¿Qué sucede?

La Unidad de Igualdad organizó en el pasado mes de octubre un curso de tres días sobre polí-

ticas de empleo e igualdad. El primer día se dirigió a los alumnos tratando los problemas con los que posiblemente se encontrarán en su acceso al empleo; las cuotas en la empresa pública, la discriminación en la privada, la diferencia de sueldo... El segundo día se dedicó al PDI y el tercero al PAS, con sus problemas concretos. En ambos casos, se comprobó como el problema era fundamentalmente de conciliación de la vida personal y profesional. En el PDI, en las categorías inferiores, hasta contratado doctor, la mayoría son mujeres, cambiando la proporción de forma relevante en el momento de hablar de profesor titular y, sobre todo, de catedrático, catego-

rías en las que predominan los hombres. Una explicación de este fenómeno sin duda puede ser la de que coincide con la edad reproductiva de las mujeres, en la que se ven obligadas a ralentizar su promoción profesional para dedicarse al cuidado de los hijos, y en algunos casos por tener personas mayores dependientes a su cargo. Ahora bien, y como el otro día manifestó el vicerrector de Planificación Estratégica y Evaluación, Miguel Pérez, en la presentación de la Guía, la Universidad podrá hacer algo, pero la solución definitiva debe incluirmente pasar por un gran cambio cultural. Igual que las mujeres acceden a los puestos de trabajo,

canatos, Direcciones de Escuelas, Centros de investigación y Departamentos, recordamos la obligación de que la presencia equilibrada de mujeres y hombres para que lo tengan en cuenta a la hora de hacer sus propuestas de equipos. Todo tiene sentido. Aunque haya que obligarlo, es la manera de que las mujeres estén presentes, algo que también tiene una repercusión importante a efectos de poder acreditarse ante la Aneca y promocionarse en sus vidas laborales.

P - ¿Cree que realmente hacen falta cuotas para que haya presencia de mujeres en los órganos de dirección, en los consejos de administración de las empresas...?



DIRECTORA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

R - Es triste, pero ha hecho falta que se fijen para que estén representadas. Creo que no se trata tanto de debatir sobre si se está o no de acuerdo con las cuotas, sino sobre si son o no necesarias, y la verdad es que hoy por hoy dicha necesidad no admite discusión. Ojalá no fuera así, pero actualmente parece que es la única forma de asegurar la presencia de las mujeres en determinados ámbitos. Es de suponer que con el tiempo no será necesario, pero en este momento es un punto de partida básico.

P - La Guía también incluye un apartado sobre el lenguaje inclusivo, aunque éste es un tema que ha levantado bastante polémica...

R - Es polémico, pero necesario. Circunscribiéndome a la realidad universitaria, lo cierto es que la mayoría de los documentos oficiales de la Universidad están redactados en masculino, y con ello invisibilizando a la mujer, a la que se le sitúa en una posición accesoria, un poco a la sombra. Como profesora aún tengo que firmar documentos como presidente de la comisión, director, tutor... y lo cierto es que no es tan difícil poner tutor/tutora, presidencia o dirección, pues somos muchas las docentes en esta Universidad.

En todo caso, por tratarse de un tema tan específico, la Guía está asesorada por el profesor de Lengua Javier de Santiago Guervós, y en ella nos limitamos a señalar algunas recomendaciones lingüísticas en los documentos universitarios.

P - ¿Ha detectado interés en la



Portada de la Guía de Igualdad.

USALES

La guía al completo está disponible en la web de la unidad, accesible en el enlace 'igualdad.usal.es'

comunidad universitaria en cuestiones relacionadas con la igualdad?

R - Por supuesto que sí, si bien tenemos que ser nosotras, las mujeres, las que demos el paso adelante, por ser las afectadas. Pero sin olvidar que contamos con el apoyo de muchos hombres, también muy implicados en un asunto tan esencial.

P - ¿Existe el techo de cristal en la Universidad?

R - Sí existe. Aparte de los apogeos que aún puedan existir a una visión machista de la Universidad, que cada vez son menos, estamos inmersos en una normativa, en un sistema que, por ejemplo, para la promoción universitaria, conlleva tanta cantidad de cosas por hacer y de tanto tiempo a pasar

fuera de casa que muchas mujeres se ven imposibilitadas de llegar a todo. Esto es, tal y como está configurada la LOU y las acreditaciones para la promoción, es ciertamente complicado que una mujer con hijo/s de corta edad, pueda, al mismo tiempo, cumplir con todos los requisitos necesarios para acreditarse a efectos de promocionarse en su carrera aca-

démica (publicaciones, investigación, estancias en el extranjero, gestión, cursos, etc.).

P - ¿Cuáles son las funciones de la Unidad de Igualdad que usted dirige?

R - Es un órgano encargado de asesorar y velar, en el marco de la Universidad de Salamanca, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tenemos como cometido hacer un seguimiento del cumplimiento de la legislación habida en materia de igualdad, y de redactar estudios y propuestas dirigidas a promoverla de modo que deje de ser cada vez menos una igualdad formal para pasar a ser cada vez más una igualdad real. Para ello, sin duda debemos conocer los datos y las estadísticas sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles y categorías. Con esta finalidad, en la actualidad estamos elaborando, bajo la dirección del profesor Quintín Martín, el nuevo Informe de Situación, con datos de hasta 2010, para así poder identificar los posibles desequilibrios-

P - ¿Es un voto de confianza por parte de la Universidad?

R - Por supuesto, es un paso importantísimo en el reconocimiento de la labor a desempeñar por la Unidad de Igualdad. Estamos encantados con este paso. Hasta ahora hemos disfrutado de todo el apoyo del rectorado en cualquier iniciativa, pero las atribuciones encomendadas a la Unidad exigen el que disfrute de toda la autonomía posible. En ello, esta universidad es pionera, y nos sentimos absolutamente orgullosos por ello. ■

DETALLES

10.000 ejemplares editados y una web en la que consultar los contenidos de la guía

La Guía fue presentada el pasado día 17. La directora de la Unidad de Igualdad explica que se publicarán "10.000 ejemplares en la primera tirada. Queremos llegar a todo el PDI, al PAS, a todas las instituciones locales y regionales, y a las universidades. Es una carta de presentación de la Unidad de Igualdad y de la Usal y se puede consultar en la web de la unidad". Ésta está disponible en el enlace <http://igualdad.usal.es/>. Nieves Sanz cree que la guía "es un paso adelante en un camino que conllevará un cambio de mentalidad".

El vicerrector de Planificación Estratégica y Evaluación, Miguel Pérez Fernández, acompañó a Nieves Sanz en la presentación.

El vicerrector señaló la importancia de fomentar estas iniciativas relacionadas con la igualdad dentro de la comuni-



Detalle del logotipo de la unidad.

dad universitaria ya que "es necesaria la colaboración de todos los agentes sociales para sentar las bases y provocar el cambio de cultura que nos conduzca a la igualdad real entre hombres y mujeres", en palabras de Miguel Pérez.

Según fuentes universitarias, la Guía de Igualdad de la Universidad de Salamanca tiene como objetivo alcanzar el consenso en política universitaria de igualdad en la institución académica, así como velar por el cumplimiento de las normas vigentes en esta materia.

La puesta en marcha de la Guía de Igualdad supone el seguimiento y las líneas básicas de actuación del "Plan Integral de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad de Salamanca", aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad en el año 2008.

La Unidad de Igualdad busca fomentar la igualdad efectiva y la no discriminación por razón de sexo entre los miembros de la comunidad universitaria. Para cumplir con este objetivo, cuyo desarrollo según la Unidad de Igualdad no es aún suficiente para favorecer la plena participación de las mujeres en la esfera pública, se hacen necesarios los cambios e intervenciones marcados por la legislación vigente.

Con este fin, en el marco de las políticas de calidad, la Universidad de Salamanca desde la Unidad de Igualdad promueve intervenciones de carácter transversal en las que se integran medidas y actuaciones dirigidas a fomentar la existencia de buenas prácticas de igualdad en la comunidad universitaria, según se recoge en un comunicado universitario.