

### Educamos para un Futuro en Igualdad

# Sesgo de género y nuevos planes de igualdad en las universidades

**Piedad Fernández Toledo**

Secretaría de Mujer, Igualdad  
y LGTBIQ+ de FECCOO Murcia

LOS REALES DECRETOS 901/2020 Y 902/2020 APUNTAN A LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, que suelen ser la punta del iceberg de desigualdades que han persistido durante demasiado tiempo, normalizándose en nuestra sociedad. Podríamos pensar que las universidades son entidades punteras y ejemplo de ruptura con los convencionalismos retrógrados del pasado, buque insignia en la defensa de las libertades y de la igualdad. Pero los datos arrojan cifras similares a las de ámbitos laborales de diversa índole.

La Negociación del II Plan de Igualdad en la Universidad de Murcia comenzó el 28 de enero de 2001, coincidiendo con la entrada en vigor del RD 902/2020. El Plan se firmó en julio tras meses de arduo trabajo y análisis de datos, y en el proceso de diagnóstico fueron aflorando carencias y desigualdades que arrastra una institución centenaria, cuyas estructuras y dinámicas son, si cabe, más difíciles de transformar que si fueran espacios más abiertos y jóvenes.

El análisis de las condiciones laborales muestra cómo se cuegan ideologías y sesgos machistas, de tal manera que lo que subyace son diferencias respecto al tiempo que dedican mujeres y hombres al ámbito doméstico y familiar, especialmente a los cuidados, inversamente proporcional al dedicado a promocionar y asumir nuevos roles y responsabilidades en el ámbito laboral. Así, no llegar al tercer sexenio en el caso de las profesoras, o no asumir tantas jefaturas entre la parte femenina de administración y servicios como los compañeros, tienen su reflejo en la diferencia salarial, perpetuándose además el sesgo en otros ámbitos como la selección de personal o el discurso escasamente inclusivo en convocatorias, reglamentos y documentación interna, en general. Si añadimos los datos relativos a las excedencias por cuidados o las bajas por enfermedad que se acentúan con la edad, la diferencia en la nómina mensual se va haciendo más profunda.

### Implicar a todos los niveles

A la vista de estos datos, los ejes 3, 4 y 5 de este segundo Plan de Igualdad no son muy distintos de los del primero, incluyendo medidas para la participación y representación equilibradas en órganos de gestión y ámbitos académicos; para la mejora en el acceso, promoción y retribuciones por parte de la plantilla femenina y para el impulso de la conciliación corresponsable, respectivamente. Las acciones intentan implicar a quienes gestionan la plantilla a todos los niveles, desde el equipo rectoral y equipos decanales, a direcciones de departamentos y jefaturas de áreas y servicios, no solo con medidas de información y difusión y de reestructuración de puestos y tribunales, sino también

con acciones positivas (como la revisión de los baremos de contratación o la reducción de carga docente) y de flexibilización en horarios y turnos, entre otras. Siendo también un espacio para la educación superior, la Universidad no puede sino incluir otras acciones destinadas más específicamente al alumnado, como es el diseño de material *ad hoc* en torno a conceptos como la igualdad de trato y oportunidades, etc., dentro del Eje 1, de Política Institucional. Este incluye también acciones que tienen que ver de manera transversal con la concienciación de toda la comunidad y la visibilización del 50% femenino, y entre ellas están la potenciación del lenguaje inclusivo, la alternancia de mujeres y hombres en los nombramientos del título de Honoris Causa, la denominación de “espacios en femenino” (como la Biblioteca María Moliner o la Hemeroteca Clara Campoamor), o la exigencia de compromiso de igualdad en los contratos con entidades colaboradoras.

## **Perspectiva de género**

Objetivos más concretos para Docencia e Investigación (Eje 2) son los directamente encaminados a incluir la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado, en cumplimiento de la Ley Orgánica de 2007 (que apenas ha sido aplicada, según se observó en el proceso de diagnóstico), o a potenciar el liderazgo femenino en innovación e investigación con medidas de discriminación positiva.

El Eje 6 va directamente enfocado a la prevención de cualquier forma de violencia de género, sea de origen machista o LGTBIQ+fóbico, en aulas o en cualquier otro espacio universitario, y complementa así el Reglamento para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de género o por orientación sexual y/o expresión de género.

Si se pone un verdadero empeño y se aplica el plan de forma sistemática y continuada, el diagnóstico final debería arrojar datos muy distintos de los encontrados ahora y situarnos más cerca del objetivo, con una aplicación tanto trasversal como directa, desde y hacia diversos frentes, pero para toda la comunidad. Solo las medidas destinadas a erradicar las desigualdades entre la plantilla específicamente deberían tener un efecto indirecto en la percepción de un nuevo orden de las cosas, porque significaría que se ha dado una verdadera y profunda transformación en el seno de la comunidad tras haber calado muchas, si no todas, las medidas destinadas a reducir la brecha salarial, instalándose una coherencia entre lo predicado y lo hecho.

Al fin y al cabo, ¿no deberían las universidades enarbolar la bandera de la igualdad, junto con otras como la de la inclusión o la sostenibilidad, siendo, como son, cunas del saber y del desarrollo? Esto puede sonar muy utópico, pero la responsabilidad social y ética debería ser parte de la esencia de los centros de educación superior, al menos de los de carácter público, de manera que el avance (tecnológico, científico, etc.) vaya de la mano de un desarrollo del espíritu humanista y de la vocación social, en aras de un auténtico progreso para nuestra sociedad.

## **El análisis de las condiciones laborales muestra cómo se cuegan ideologías y sesgos machistas**