



Consideraciones en torno a la Igualdad.

Noviembre de 2009



**Comisión de Política Universitaria.
Claustro de la Universidad de Burgos.**



La *igualdad* es uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, tal como reconoce el artículo 1 de la Constitución de 1978. Por tratarse de un principio ético fundamental, la *igualdad de derechos y obligaciones* debe impregnar la normativa y la rutina diaria de cualquier colectivo que, como nuestra institución universitaria, tenga por objetivo liderar el progreso intelectual de la sociedad en la que está inmersa.

Sin embargo, es frecuente que los principios, ya éticos, ya legales, sean aceptados sin discusión e inmediatamente relegados a un segundo plano de interés, dándose por hecho que todos los miembros de la sociedad los tienen presentes y los aplican en sus actuaciones. La experiencia muestra una realidad bien distinta, en la que, casi siempre de modo inconsciente e involuntario, los seres humanos transgredimos nuestros principios.

Por ello, la Comisión de Política Universitaria ha creído necesario analizar los aspectos que ha considerado más importantes en relación con el *principio de igualdad* y proponer a los miembros de la Universidad de Burgos unas líneas de actuación que favorezcan su consideración sistemática en la vida diaria de nuestra institución.

En su trabajo, la Comisión ha contado con la valiosa colaboración del Defensor Universitario, de la Directora de la Unidad de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad y de otros expertos en temas de igualdad.



La legislación española e internacional define los principios de igualdad de derechos para todos los ciudadanos en diferentes contextos y circunstancias:

1. Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
3. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
4. Capítulo III del Título II (artículos 27 a 43) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
5. Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
6. Artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.
7. Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico.
8. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
9. Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
10. Artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
11. Artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
12. Artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.
13. Artículo 1 del Protocolo número 12 al Convenio europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.
14. Ley 13/2005 de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
15. Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
16. Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Muchos de estos preceptos consideran situaciones que se presentan de modo habitual en la rutina diaria de nuestra actividad universitaria. Por lo tanto, al sugerir una cuidadosa vigilancia sobre algunos aspectos que afectan al principio de igualdad no estamos sugiriendo adoptar de modo voluntario una opción avanzada, sino dar simplemente cumplimiento a normas ya establecidas.



CASOS DE ESPECIAL ATENCIÓN AL CONSIDERAR LA IGUALDAD DE DERECHOS.

Aún entendiendo que la igualdad de derechos y obligaciones debe procurarse en **todos** los ámbitos y niveles de nuestro colectivo universitario, nos parece oportuno destacar tres circunstancias en las que puede ser necesaria una atención particular:

- ✓ Igualdad de derechos y obligaciones de *mujeres y hombres*.
- ✓ Respeto a los derechos de *personas con necesidades especiales*.
- ✓ Garantías de *integración de personas y colectivos* de características o procedencias diversas.

Entendemos que cada uno de estos ámbitos constituye, en sí mismo, un amplísimo abanico de casuísticas y peculiaridades que no podemos ni pretendemos considerar detalladamente en este documento. Nuestro objetivo es subrayar que el principio de igualdad puede ser violado más fácilmente cuando los sujetos del derecho se encuadran en alguna de las categorías mencionadas, para las que creemos que nuestra Universidad debería arbitrar especiales mecanismos de control.



1. IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Las discriminaciones por razón de sexo constituyen, sin duda, el caso más conocido, debatido y legislado en nuestra sociedad, tal vez por tratarse de la circunstancia en la que con más frecuencia se producen transgresiones del principio básico. La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, constituye un referente legal que tiene como objetivo regular de modo general y en ámbitos específicos la igualdad de derechos y oportunidades con independencia del sexo.

Aunque la mencionada Ley entró en vigor hace más de dos años, nos consta que su pleno desarrollo encuentra resistencias sociales, económicas y culturales en muy distintos entornos. La inercia de la sociedad permite el mantenimiento de situaciones y comportamientos indeseables que solamente pueden ser eliminados mediante una continua acción administrativa que la Ley encomienda, en buena medida, al sistema educativo.

Como parte de ese sistema, la Universidad de Burgos tiene la obligación legal de desarrollar las acciones específicas se que proponen en los Títulos II y V de la Ley 3/2007.



1. Desarrollo de una política de paridad en órganos de gobierno, representación y gestión.

La situación actual de los órganos de gobierno y representación en nuestra Universidad no se adapta de modo riguroso a las previsiones normativas. Estos son algunos datos, a modo de ejemplo, del porcentaje de presencia de mujeres en dichos órganos:

Órganos colegiados de la UBU	Miembros	Mujeres	%	Hombres	%
Consejo Social	30	3	10,00%	27	90,00%
Claustro Universitario	100	37	37,00%	63	63,00%
Consejo de Gobierno	35	9	25,71%	26	74,29%
Equipo de Gobierno	11	2	18,18%	9	81,82%
Comisiones	188	66	34,71%	122	65,28%
Comisión de Evaluación de la Actividad Docente	13	4	30,77%	9	69,23%
Comisión de Archivo	6	3	50,00%	3	50,00%
Comisión de Biblioteca Universitaria	11	6	54,55%	5	45,45%
Comisión de Distintivos Honoríficos	8	2	25,00%	6	75,00%
Comisión de Posgrado	32	10	31,25%	22	68,75%
Comisión de Evaluación de Méritos Docentes de los Cuerpos Docentes Universitarios	7	1	14,29%	6	85,71%
Comisión de Formación del P.D.I.	10	4	40,00%	6	60,00%
Comisión de Reclamaciones del Profesorado Contratado	6	1	16,67%	5	83,33%
Comité de Seguridad y Salud	22	7	31,82%	15	68,18%
Comisión de Docencia	12	3	25,00%	9	75,00%
Comisión de Investigación	11	4	36,36%	7	63,64%
Comisión de Estudiantes	7	4	57,14%	3	42,86%
Comisión de Profesorado	8	0	0,00%	8	100,00%
Comisión de Recursos e Infraestructuras	9	3	33,33%	6	66,67%
Comisión de Planificación	8	3	37,50%	5	62,50%
Comisión de Relaciones Internacionales	8	5	62,50%	3	37,50%
Comisión de Política Universitaria	10	6	60,00%	4	40,00%
Órganos unipersonales					
Decanato / Dirección de Centro	7	3	42,86%	4	57,14%
Vicedecanato/Subdirección/Secretaría/Otros cargos equiparables	25	10	40,00%	15	60,00%
Dirección Dpto. / Cargos asimilados	27	5	18,52%	22	81,48%
Secretaría Dpto.	16	8	50,00%	8	50,00%
Coord. COU, Armoniz. LOGSE, etc.	24	11	45,83%	13	54,17%

Para reducir la evidente desigualdad, sugerimos que nuestra institución adopte urgentemente las siguientes medidas:

- ✓ Elaboración de una breve normativa interna que detalle los compromisos de la Universidad de Burgos para conseguir, en un plazo determinado, la obligada igualdad de mujeres y hombres en órganos de gobierno, representación y gestión.
- ✓ Asignar al Servicio de Personal el seguimiento y elaboración de informes periódicos sobre la distribución porcentual mujeres/hombres en todos los ámbitos de los trabajadores de la UBU.
- ✓ Promover campañas informativas y ámbitos de encuentro para fomentar la participación de las mujeres en candidaturas y procesos electorales.



1.2 Atención al lenguaje sexista.

Con frecuencia el lenguaje traduce posicionamientos no igualitarios en materia de derechos entre mujeres y hombres. Aunque se aprecia un progresivo avance en el uso de un lenguaje no sexista, se hace preciso velar de manera especial por el uso no discriminatorio de la lengua, ya que en él se basa nuestra actividad cotidiana.

En concreto sugerimos crear un grupo de trabajo especializado, encargado de proponer a nuestra comunidad universitaria un listado simple de normas a seguir en el uso de la lengua en nuestras actividades, respetando al mismo tiempo los valores lingüísticos y las formas igualitarias entre los géneros.



1.3 Garantizar la igualdad en la promoción profesional.

Con frecuencia las mujeres encuentran dificultades añadidas que impiden o al menos entorpecen su promoción profesional. En muchas ocasiones estas dificultades son superadas con un esfuerzo personal extra, que deberíamos hacer desaparecer en la medida de nuestras posibilidades.

Proponemos:

- ✓ Generar normativas que favorezcan el reparto igualitario de actividades extralaborales entre el personal de la UBU. A modo de ejemplo sugerimos: a) que se acepte la máxima flexibilidad de horarios laborales a solicitud razonada del trabajador/a y siempre que las necesidades del servicio lo permitan; b) que se organice un servicio de atención a menores (guardería, ludoteca o cualquier otra modalidad útil) que facilite a los padres y madres de nuestra Universidad el cumplimiento de un horario laboral adecuado a las necesidades de la institución.
- ✓ Promover y desarrollar políticas que impidan que la maternidad suponga pérdida de oportunidades profesionales para las mujeres.



1.4 Velar por la igualdad en la imagen pública de nuestra institución.

En muchas ocasiones la imagen exterior de nuestra Universidad está vinculada a la de sus órganos de gobierno o representación. Ya hemos tratado de su composición igualitaria en el apartado 1.1. Pero con frecuencia esta imagen externa se complementa con acciones puntuales en las que sería también preciso tener un especial cuidado para mantener la deseable igualdad entre hombres y mujeres. Dos ejemplos pueden ilustrar nuestra intención:

- ✓ Debería cuidarse el mantenimiento de la paridad entre los encargados de impartir las lecciones magistrales en los actos de Apertura de Curso.
- ✓ Del mismo modo, sería conveniente cuidar una distribución más equitativa en la asignación de honores y distinciones, como son los Doctorados Honoris Causa.



1.5 Respeto a las opciones sexuales.

Damos por descontado que en nuestro entorno universitario sería duramente reprimida toda actitud que implicara falta de respeto a la libertad individual para elegir cualquier tipo de opción sexual.



2. RESPETO A LOS DERECHOS DE PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES.

Una sociedad igualitaria procura que todos sus individuos tengan las mismas posibilidades de acceso a los servicios que la comunidad les proporciona. Nuestra legislación prevé la atención particular a personas y colectivos con dificultades de movilidad y comunicación.

Sería muy conveniente que nuestra Universidad elaborara planes de actuación concretos y completara su dotación de infraestructuras destinadas a personas con necesidades especiales, de modo que la reivindicación de sus derechos no implicara retrasos o perjuicios innecesarios.



Propuestas de líneas de actuación en este sentido:

- ✓ Avanzar aún más en la supresión de barreras arquitectónicas en los distintos centros de la Universidad de Burgos, incluido el edificio de Rectorado.
- ✓ Elaboración y desarrollo de campañas de información/formación, destinadas a profesores y alumnos, con la finalidad de aceptar con la máxima naturalidad las situaciones de dificultad que pudieran presentarse en la integración de personas con cualquier tipo de necesidad especial.
- ✓ Aceptación de la atención a los alumnos con necesidades especiales como criterio de calidad en las propuestas de nuevos Planes de Estudios.
- ✓ Elaboración de protocolos de actuación para profesores y alumnos en grupos en los que estén presentes personas con necesidades especiales.
- ✓ Reconocimiento de créditos para alumnos que voluntariamente se comprometan a tareas de integración y colaboración (tomadores de apuntes, etc.).
- ✓ Creación de una Unidad o Gabinete de Atención Psicológica, abierto a todos los miembros de la comunidad universitaria que pudieran necesitar ayuda, sea cual fuere el origen de su necesidad.
- ✓ Oferta de una carta de servicios que englobe diversos aspectos de atención a las personas con necesidades especiales (programas de pre-acogida, guías de servicios e instalaciones, menús especiales en los comedores dependientes de la Universidad, servicios de intérpretes de lenguas de signos, etc.) y en la que queden claros los derechos que desde la normativa se reconocen a algunas de ellas (exención de tasas y precios públicos, reservas de cupo, adaptación de pruebas de acceso y adaptación de estudios).
- ✓ Encargar la coordinación de todas estas propuestas y actividades a la actual “Unidad de apoyo a estudiantes con discapacidad”, que podría ampliar su campo de actuación.



3. GARANTÍAS DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS Y COLECTIVOS DE CARACTERÍSTICAS O PROCEDENCIAS DIVERSAS.

La Universidad de Burgos ha manifestado desde su creación una clara vocación por el intercambio de alumnos con otras instituciones académicas y científicas. Los distintos programas y acuerdos internacionales de intercambio han dado hasta el momento sus frutos pero, al mismo tiempo, han mostrado los posibles puntos mejorables en una actividad del máximo interés.

En efecto, la completa integración de un alumno extranjero se hace, en general, más difícil cuando procede de una cultura muy diferente a la nuestra y cuando su incorporación a nuestra Universidad se realiza en grupo. Las diferencias culturales pueden conducir a intolerables manifestaciones xenófobas o a simples desigualdades, por acción o por omisión, en el tratamiento rutinario alumno-profesor y alumno-alumno.

Del mismo modo, cuando nuestros estudiantes realizan estancias en instituciones extranjeras pueden también sentirse no suficientemente integrados. Una adecuada preparación en nuestra Universidad antes del comienzo de su estancia podría ayudar a evitar situaciones de no-integración.

Desde la Comisión de Política Universitaria creemos del máximo interés la atención a los contactos interculturales, entendiendo que la función formadora de la Universidad no concluye sin haber alcanzado un cierto nivel en el conocimiento de las culturas respectivas.



En este convencimiento, sugerimos que la Universidad de Burgos tome medidas concretas en ámbitos como:

- ✓ elaboración sistemática de guías de ayuda a la integración de estudiantes extranjeros en nuestra institución y de nuestros estudiantes en el extranjero;
- ✓ vigilancia estricta del lenguaje utilizado en las aulas y, en general, en nuestro entorno universitario, proponiendo la eliminación de muletillas o cualquier otra manifestación verbal de carácter xenófobo;
- ✓ creación de espacios de integración, más allá de los límites estrictos del aula (grupos integrados de actividades culturales o deportivas, foros de estudiantes donde puedan comunicarse, conocerse y apoyarse, oferta a los estudiantes extranjeros de incorporación a actividades de voluntariado, etc);
- ✓ desaparición de cualquier normativa o procedimiento que pueda dar lugar o ser interpretado como trato discriminatorio (actas separadas, exámenes especiales, etc.);
- ✓ establecimiento de mecanismos ágiles de comunicación (por ejemplo, prácticas de idioma con participación de estudiantes nativos) que ayuden a eliminar el aislamiento.
- ✓ creación de un servicio de atención al estudiante extranjero en origen y de un sitio en la página web de la Universidad que faciliten la búsqueda de alojamiento (teléfonos y direcciones de correo electrónico de propietarios), información variada (transportes, comida, centros de salud) y el contacto con estudiantes de la misma nacionalidad antes de su llegada a la Universidad.

La coordinación de todas estas actividades/actitudes parece vital para obtener resultados apreciables. Sugerimos la elaboración de un plan detallado con la participación del Servicio de Relaciones Internacionales, el Vicerrectorado de Alumnos y el Vicerrectorado de Calidad.



Las propuestas relacionadas en los apartados anteriores no pretenden ser sino ejemplos, algunos de relevancia fundamental, de la tarea que nuestra Universidad debería realizar en materia de Igualdad. En la Comisión de Política Universitaria creemos que la puesta en marcha de iniciativas aisladas que resuelvan problemas puntuales no es suficiente cuando el objetivo es la mejora permanente de nuestra institución.

Por ello proponemos que la Universidad de Burgos aborde de manera decidida el tema de la Igualdad en todas sus vertientes y elabore un plan de acción que podría abarcar cuatro etapas, siguiendo, de modo aproximado, el siguiente esquema:

	Objetivo	Medidas concretas	Plazo límite propuesto	Responsable
1ª etapa	Creación de infraestructuras.	<ul style="list-style-type: none">• Declaración de compromiso institucional y asunción de responsabilidades en el Equipo de Gobierno.• Creación de un Observatorio para la Igualdad.	Marzo 2010	<ul style="list-style-type: none">• Defensor Universitario• Vicerrectorado de Calidad
2ª etapa	Elaboración de propuestas y normativas	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico de la situación actual.• Redacción de un Plan estratégico de Igualdad en la UBU.	Julio 2010	<ul style="list-style-type: none">• Dirección del Observatorio para la Igualdad
3ª etapa	Sensibilización de colectivos	<ul style="list-style-type: none">• Campañas de difusión de normativas y objetivos propios de la Universidad (Plan Estratégico)	Diciembre 2010	<ul style="list-style-type: none">• Dirección del Observatorio para la Igualdad.• Responsables de los Servicios Administrativos implicados.
4ª etapa	Seguimiento y actualización del Plan.	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de informes estadísticos.• Análisis de nuevas propuestas.• Informe al Claustro.	Periodicidad anual	<ul style="list-style-type: none">• Dirección del Observatorio para la Igualdad.



UNIVERSIDAD DE BURGOS

(Aprobado por la Comisión de Política Universitaria en su sesión de 10 de Noviembre de 2009.)