



POSICIONAMIENTO DEL CONSEJO DE ESTUDIANTES

RELATIVO A LAS POLÍTICAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

El Consejo de Estudiantes de la Universidad de Cádiz, a través de su pleno, aprueba el presente posicionamiento relativo a las políticas de actuación en materia de igualdad y diversidad en la Universidad de Cádiz, con el objetivo de mostrar a la Comunidad Universitaria y al Equipo de Gobierno las reivindicaciones de los estudiantes en esta materia.

ANTECEDENTES

En nuestro país se lleva legislando desde 1978 en materia de igualdad y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social tomando como partida el artículo 14 de la Constitución Española.

A partir del mismo los poderes públicos han puesto en marcha políticas para la igualdad en las que las universidades han participado a través de su triple rol de administración pública, centro de trabajo y espacio público dedicado a la educación superior y a la investigación.

Como administración pública, la universidad desarrolla su función social mediante la puesta en marcha de políticas dirigidas a tener influencia sobre la vida de la comunidad universitaria. En este caso, las políticas que trataremos, en lo que estrictamente consideramos el posicionamiento, se dirigen a la consecución de la igualdad, de hecho y de derecho, lo que implica el goce pleno de derechos, es decir, las condiciones no solo para disfrutar de las oportunidades, sino también del ejercicio de los derechos.

El ciclo teórico de las políticas y programas públicos distingue tres etapas fundamentales: formulación, implementación y evaluación. Después de las tres etapas anteriores se reinicia un nuevo proceso donde la formulación es retroalimentada con los resultados de la evaluación a través de la reformulación.

En este último es en el proceso que se encuentra actualmente inmerso nuestro país. A nivel nacional, el Ministerio de Universidades ha iniciado una amplia reforma legislativa entre la que se incluye una futura reforma del Estatuto del Estudiante Universitario, pero que cuenta como punto álgido con la aprobación de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, actualmente, y desde el pasado 14 de septiembre, en trámite de informe en la Comisión de Ciencia, Innovación y Universidades del Congreso de los Diputados.

Sin embargo, desde comienzos de la legislatura encontramos una vasta cantidad de normas que ya han sido aprobadas por las Cortes Generales en este aspecto, como pueden ser, por ejemplo, las siguientes:

- Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-

19, que, por su nombre no encuadraríamos en el área universitaria, pero que, en su disposición final sexta, elimina el sistema de horquillas que conllevó un incremento de los precios en términos generales. Así se sientan las bases legales para bajar los precios públicos de la universidad a los niveles previos a 2011, beneficiando al estudiantado y a su acceso a la universidad.

- Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, en el que se establecen los nuevos requisitos, en parte más exigentes que los anteriores, para la creación y mantenimiento de las universidades, que otorga un plazo de cinco años desde su entrada en vigor para adaptarse a dichos requisitos.
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que redefine la organización y las estructuras de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, que deroga el Reglamento de Disciplina Académica de 1954, dando garantías al estudiantado y ofreciendo mecanismos de mediación entre profesorado y estudiantado. Además, los estudiantes tendremos representación en la Comisión de Convivencia, pues estará compuesta de manera paritaria por todos los grupos universitarios.

En esta última ley podemos enmarcar, además, la necesidad de realización de parte de este posicionamiento, pues en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de la misma (el pasado 26 de febrero) las universidades deben aprobar sus normas de convivencia, incluyendo las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso, y en la que, en su artículo 3.4, indica que será necesario incluir la participación y audiencia en su elaboración a la representación estudiantil.

ESTADO ACTUAL

Actualmente, en la Universidad de Cádiz se trabaja en labores de igualdad y diversidad, a través de la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Secretariado de Políticas de Inclusión. Estas actuaciones las podemos categorizar en las relativas a la discriminación en razón del género, en las relativas a la discriminación con motivo de la orientación sexual e identidad de género y en las relativas a la discriminación hacia las personas con discapacidad.

En primer lugar, analizando las actuaciones relativas a la discriminación en razón del género, podemos definir que el acoso a las mujeres en el ámbito académico se entiende como el acoso sexual siendo este “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Es muy destacable el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2023. Este contiene numerosos datos como paso previo a la elaboración de políticas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, así como para medir la eficacia y la eficiencia presupuestarias.



Entre esos datos hay algunos que llaman la atención, como el análisis que se hace en puestos de representación y/o poder, como administraciones públicas o agentes sociales y económicos de la comunidad. De los mismos, se puede colegir que las Universidades son de las instituciones que peor proporción tienen en cuanto a presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Así, se observa que el número de cátedras de universidad en Andalucía en el curso 2020/2021 asciende a 2.556. De estas, las mujeres ocupan el 23'8% (608) mientras que los hombres ocupan el 76'2% (1.948), comparativamente la proporción de mujeres catedráticas de universidad se ha incrementado en 6'5 puntos porcentuales respecto al curso 2010/2011, cuando alcanzaban el 17'3%.

Este dato, sin embargo, contrasta con la realidad de las plantillas que componen las universidades. Pues el personal docente e investigador en las universidades andaluzas en el año 2020 ascendió 17.693 personas, con una distribución entre mujeres y hombres de 40'7% y 59'3% respectivamente.

Refiriéndonos a otros órganos, en 2022 solamente se observa una representación equilibrada en los vicerrectorados (46'8%) y en las secretarías generales (54,5%). En el lado contrario se encuentran los rectorados (18'2% rectoras y 81'8% rectores), y la gerencia, que es el único órgano en el que se observa una mayoría femenina (72'7% mujeres y 27'3% hombres).

Es decir, mientras que la base universitaria está formada en su mayoría por mujeres, los puestos de poder y responsabilidad siguen condicionados para estas, lo que comúnmente se ha llamado “techo de cristal”. De esta forma, podemos observar como las universidades cuentan con mecanismos de inclusión, pero no con mecanismos de retención que generen entornos de trabajo no hostiles y seguros para las mujeres.

Con el objeto de darle solución a esta histórica desigualdad, el documento que más ampliamente establece unos criterios en nuestra Universidad es el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz (2019-2023), que fue aprobado por asentimiento en el punto 31º de la sesión ordinaria de 26 de marzo de 2019 del Consejo de Gobierno a propuesta de Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Este plan de igualdad se vertebra en seis ejes: promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres, potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación, propiciar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la vida universitaria, garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y el desarrollo profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria, promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA y promover la salud laboral en óptica de género y contribuir a erradicar la violencia de género.

En estos ejes podemos encuadrar las siguientes medidas que hacen mención explícitamente a los estudiantes: se organizarán actividades de formación y extensión relativas a la igualdad entre los géneros para el alumnado (medida 1.5.2), convocar un premio que reconozca institucionalmente Trabajo Fin de Grado y Trabajo Fin de Máster que integren perspectiva de género (medida 2.2.4), se hará el seguimiento de la incorporación al mundo laboral del



alumnado egresado para detectar si se siguen produciendo sesgos de género (medida 4.2.2) y difundir el Protocolo de la Universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género (medida 6.3.1).

Este último protocolo al que se hace referencia fue aprobado por asentimiento en el punto 25º de la sesión ordinaria de 4 de mayo de 2016 del Consejo de Gobierno a propuesta de la Defensora Universitaria tras diversas peticiones de amparo que se le presentaron. En este se indica que, tras una evaluación y dictamen del Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica, se podrán adoptar medidas en referencia a la aplicación del régimen de evaluación, el sistema de asistencia a clase y a prácticas, a los cambios de grupo (de forma temporal o definitiva) o de sede, a estancias de movilidad fuera de la UCA, a la suspensión de la matrícula o cualesquiera otras medidas que se estimen convenientes.

También, referido a las actuaciones relativas a la discriminación en razón del género, podemos encontrar el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz, bastante más extenso que el anterior, aprobado por asentimiento en el punto 15º de la sesión ordinaria de 19 de diciembre de 2016 del Consejo de Gobierno a propuesta del Vicerrectorado de Infraestructuras y Patrimonio.

Su ámbito de aplicación subjetivo reconoce que para su aplicación la persona o personas afectadas y el autor o autores de la conducta tienen que ser estudiantes, personal investigador en formación o empleados públicos de la UCA.

En él se reconoce, además, el acoso entre estudiantes, aproximándose al término *stalking*, reconociendo el sometimiento del sujeto pasivo a control, vigilancia, insistencia en mantener contacto personal y/o a través de nuevas tecnologías, vejaciones, tratos degradantes, etcétera.

Por otra parte, entendemos como *LGTBIfobia*, según la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas *LGTBI* y sus familiares en Andalucía, como el “rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se designan como *LGTBI*, o hacia sus familiares”

Siguiendo esta definición, en el Informe de Situación de la *LGTBIfobia* 2021 en la Comunidad Andaluza, elaborado por el Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, en Andalucía se alcanzaron un total de 367 incidencias por Homofobia, Bifobia y Transfobia, en las cuales casi la mitad de las víctimas (42%) pertenecían al rango de edad de menores de 30 años, y un 15% sucedían en los centros de educación, siendo el tipo más común de incidente la discriminación múltiple (por ejemplo, que existe junto a la agresión verbal, una agresión física).

Para tratar estos casos, el Consejo de Gobierno aprobó por asentimiento en el punto 32º de su sesión ordinaria de 26 de marzo de 2019 a propuesta de Secretaría General el Protocolo de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar *LGTBI* de la Universidad de Cádiz.

En este protocolo, de aplicación a todo el personal vinculado con la Universidad de Cádiz mediante relación funcional o laboral y al estudiantado de la misma, se expone, basándose en un compromiso contra la discriminación, un trabajo a realizar en base a acciones



informativas, divulgativas y formativas, realización de estudios y proyectos de investigación, revisión de planes de estudios, etcétera.

Además, contempla el procedimiento para realizar la solicitud de cambio de nombre, tanto de uso legal, como de uso común para que la Universidad adopte las medidas administrativas necesarias para permitir el acceso a los servicios y prestaciones públicas de acuerdo con la identidad de género manifestada.

Por último, se crea una comisión para la prevención e intervención ante situaciones de discriminación, acoso o violencia por motivos de orientación o identidad sexual, con exactamente las mismas garantías, composición y procedimiento que el aprobado en diciembre de 2016 para las situaciones de acoso en razón del género.

Finalmente, la discapacidad se puede explicar también como una forma de discriminación, en la línea de otras ya reconocidas. En este contexto es donde hay que entender que los bajos resultados en desarrollo y calidad de vida de la población con discapacidad son en su gran parte resultado de un diseño social capacitista incoherente con la diversidad inherente a la condición humana. No es extraño, por tanto, que personas con o sin discapacidad vean en la discapacidad una razón para esperar menos de ellas, no mostrar una actitud positiva, segregadas, o incluso sentir aversión. Es el resultado lógico de una construcción histórica basada en la discriminación.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2020, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, de las 4'38 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad, el 2'14% son jóvenes de entre 16 y 34 años.

Mientras, según el Informe de Situación de las Personas con Discapacidad en el Sistema Universitario Andaluz, realizado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, el número total de alumnado con discapacidad en las Universidades andaluzas es de 3.739, esto representa el 1'4% de media de la población estudiantil.

En la Universidad de Cádiz, según se puede comprobar en la página web del Secretariado de Políticas de Inclusión, no existe un reglamento ad hoc que recoja procedimientos para garantizar la igualdad de las personas con discapacidad en nuestra comunidad universitaria, si no que se basa ampliamente en el cumplimiento de la legislación estatal y autonómica vigente.

Por ejemplo, el propio Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario establece sistemas y procedimientos que las universidades han incluido para garantizar los derechos de los estudiantes con necesidades educativas específicas, derivadas de la discapacidad.

Sí se recogen, además, varios derechos de los estudiantes con discapacidad en distintos reglamentos propios, como puede ser en el Reglamento de Admisión y Matriculación en la Universidad de Cádiz -que les posibilita la matrícula a tiempo parcial o les marca en 12 créditos ETCS el mínimo en la matriculación- o en el Reglamento de Prácticas Académicas Externas de los Alumnos de la Universidad de Cádiz -reconociendo, entre otros, el derecho



a la conciliación de la realización de las prácticas con aquellas actividades y situaciones personales derivadas o conectadas con la situación de discapacidad-.

Igualmente, este Secretariado cuenta con varios recursos de apoyo para ajustes de la docencia, como la ampliación de los tiempos para la entrega de sus tareas o para el desarrollo de pruebas a través del campus virtual, o el servicio de video-interpretación gratuito para personas sordas.

Para terminar, sí se puede observar una gran actividad formativa y de concienciación que lleva a cabo este Secretariado, a través de cursos de formación, seminarios, jornadas, o dando publicidad a proyectos, convocatorias o formación que distintos órganos de la Universidad hacen sobre la inclusión, como Radio UCA Incluye, el Centro Superior de Lenguas Modernas ofreciendo cursos sobre la Lengua de Signos Española o las jornadas de deporte adaptado del Área de Deportes.

PROPUESTA DEL CONSEJO DE ESTUDIANTES

A pesar de la adecuada normativa propia referida a las actuaciones en materia de igualdad y diversidad en la Universidad de Cádiz, creemos que la misma puede ser ampliada y mejorada en un proceso abierto donde toda la comunidad universitaria pueda aportar su sapiencia sobre los distintos sistemas de protección ante la discriminación.

A pesar de que es de destacar que, en varios aspectos, la Universidad de Cádiz ha ido más allá que el mero desarrollo reglamentario que la legislación le reclama, casi toda la normativa se encuentra fijada en los ámbitos estatal y autonómico.

Además, nos llama la atención la inexistencia de una normativa propia de nuestra Universidad para casos de xenofobia a pesar de ser el tipo de agresión más abundante en nuestra provincia en el pasado año, según datos del Informe sobre la Evolución de los Delitos de Odio en España 2021 de la Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio, y tener más de 50.000 habitantes extranjeros en nuestra provincia, a 1 de enero de 2022 según datos del Instituto Nacional de Estadística. Dentro de esta normativa se contemplaría, como en el resto de los protocolos de la Universidad, la creación de una comisión para hacerlo valer y tomar medidas en consecuencia.

También se propone, con objeto de la mejora de la inclusión, generar mecanismos de prevención que generen entornos de trabajo no hostiles y seguros para las mujeres, mejorando las medidas de conciliación familiar, promoviendo así la presentación de candidaturas a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres, con la vista puesta en la consecución de la destrucción del “techo de cristal”.

Otra exigencia, que consideramos primordial, que ya en su día realizara la representación estudiantil y se desoyera bajo vanos argumentos es que a pesar de la existencia de una comisión que actúa frente a las medidas constitutivas de discriminación, acoso o violencia, la cual es competente para la aplicación de los Protocolos de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso y de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI de la Universidad de



Cádiz, en ella no existe representación de los estudiantes, ni siquiera en los casos en los que los miembros de este estamento se encuentran involucrados, creyéndose que estos se encuentran suficientemente representados por la persona titular de la dirección del vicerrectorado con competencia en materia de estudiantes.

Creemos que a pesar del presumible buen hacer de la persona titular en cada momento, esta no es una representación de los estudiantes adecuada, pues se trata de una persona ajena a los estudiantes elegida de manera discrecional por el rector y no un estudiante elegido mediante el voto entre ellos mismos. Tampoco creemos que se dude en que la representación de los estudiantes no guardaría la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas que se establece como garantía de los procedimientos que se llevan a cabo en este órgano.

Finalmente, opinamos que el futuro III Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz debe centrarse más en la inspección de los mecanismos que garantizan la igualdad que en conceptos indeterminados como, simplemente, garantizar.

Todo ello, creemos redundaría en una más que satisfactoria mejora de las políticas de actuación de nuestra Universidad y con tal objeto creemos que los reglamentos pertinentes deben ser adaptados.

En Puerto Real, a 19 de diciembre de 2022.