

## CONCLUSIONES

### GRUPO 4

A partir de la conferencia “La perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias”, impartida por de Julio González García, catedrático de Derecho Administrativo de la UCM, se reflexionó sobre situaciones actuales generadoras de desigualdad en el seno de las universidades españolas.

Tras un breve análisis estadístico de la situación del PAS y PDI en las universidades, comenzamos el análisis de la problemática de estos estamentos en su acceso al empleo público universitario. Existe un problema de género muy considerable, no tanto en el número de personas sino en el ámbito cualitativo de la posición que ocupan.

El grupo de trabajo centró su análisis en la magnitud del problema y las diferencias cualitativas que existen entre géneros en el PDI. Asimismo, se reflexionó acerca de qué medidas adoptar, medidas que tienen su marco en la interpretación integrada de la Ley Orgánica de Universidades, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Igualdad.

A partir de la realización de un recorrido por las distintas fases del proceso de selección del profesorado (acreditación, convocatoria de las plazas y concurso), llegamos a la conclusión de que se podrían tomar medidas concretas para paliar esta situación de desigualdad. Se llega a la conclusión de que no es un problema legal, sino más bien un asunto que atañe a la voluntad política.

Estas son las medidas que concretamos:

1. Hacer especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en las definiciones de los méritos y su valoración, punto clave y llave en todo el proceso.
2. Tener en cuenta la incidencia de la maternidad (situaciones personales y familiares) en todas las fases del proceso de las distintas convocatorias.
3. Introducir en la fase de decisión de convocatoria de plazas acciones positivas para favorecer al género menos representado en todas las áreas de conocimiento. Opciones: a) Ponderar el número de acreditadas vs acreditados para hacer promociones diferentes. b) Reserva de un porcentaje de plazas en áreas de conocimiento donde el género está infra representado. Un ejemplo lo constituye el caso australiano de una convocatoria de plazas de matemáticas solo para mujeres.
4. Incorporar el informe del impacto de género en las convocatorias.
5. Exigir que las comisiones de valoración y selección sean paritarias.
6. Recomendar introducir en las comisiones de valoración y selección personal externo.
7. Potenciar el contacto y relaciones con sindicatos, juntas y comités de personal.

8. Potenciar la presencia de las unidades de igualdad en los órganos de gobierno.
9. Exigir la desagregación por sexo de las acreditaciones en las estadísticas.

Como conclusión final se insiste en que incluir la perspectiva de género en las convocatorias públicas universitarias es un tema político, no legal (caso UAM). Sin embargo, su aplicación se ha interpretado por los tribunales como contraria al principio de igualdad de la Constitución.