

Julio V. González García *

José Cuesta Revilla **

Rafael Grasa ***

Paridad en el gobierno de las Universidades Públicas****

RESUMEN: La aprobación a lo largo del año 2007 de las Leyes Orgánicas 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica de Universidades imponen conjuntamente un mandato de estructurar un régimen diferente en el acceso a los cargos universitarios, que cumpla con el criterio de que al menos el 40% de sus miembros sea del género menos representado. A partir de esta regla, se estructuran los procedimientos de elección de cargos en el ámbito universitario de forma diferenciada en función de la naturaleza del órgano –electivo o por designación–. Con ello, se compone un cuadro complejo, pero que será respetuoso con las nuevas exigencias de composición de los órganos de gobierno de nuestras universidades.

PALABRAS CLAVE: Paridad, Universidad pública, Gobierno universitario. Procedimientos de elección en la Universidad. Gestión universitaria. Unidades de igualdad. Fomento de la igualdad.

* Profesor titular de Derecho administrativo. Secretario General. Universidad Complutense de Madrid.

** Profesor titular de Derecho administrativo. Secretario General. Universidad de Jaén.

*** Profesor titular de Relaciones Internacionales. Secretario General. Universidad Autónoma de Barcelona 2000 - enero 2009.

**** Las opiniones vertidas aquí son de naturaleza estrictamente personal y no vinculan a las Universidades en las que los autores desempeñan el cargo reseñado. Éstos han contado con la colaboración de María Elena Lauroba Lacasa (Presidenta de la Comisión de Igualdad de la Universidad de Barcelona) y de Ana Sabaté Martínez (Directora de la Oficina de Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid), a las que agradecen su participación, sin que resulten responsables de los defectos que pueda haber en las páginas que siguen. Una versión inicial de este estudio se presentó en la reunión de la Sectorial de Secretarios Generales de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, celebrada en Murcia en diciembre de 2007.

SUMARIO

- I. PLANTEAMIENTO: LEYES DE PARIDAD Y SITUACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO—I.1. *Limitada presencia de mujeres en el Gobierno universitario*—I.2. *Leyes para la paridad y aplicación al ámbito universitario*
 - II. EXIGENCIA DE UNA POLÍTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PARIDAD EN EL GOBIERNO UNIVERSITARIO
 - III. HETEROGENEIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIVERSITARIO Y CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE PARIDAD
 - IV. PROCEDIMIENTOS DE DESIGNACIÓN DE LOS TITULARES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIVERSITARIO—IV.1. *Órganos unipersonales por elección*—IV.2. *Órganos unipersonales por designación*—IV.3. *Órganos colegiados por elección*
 - V. MEDIDAS DE FOMENTO TENDENTES A GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA REGLA DE LA PARIDAD
 - VI. MECANISMOS DE CONTROL
 - VII. ÓRGANOS DE APOYO A LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD: LAS UNIDADES DE IGUALDAD
 - VIII. DOS CUESTIONES SOBRE LA APLICABILIDAD TEMPORAL DE LA NORMA
-

I. PLANTEAMIENTO: LEYES DE PARIDAD Y SITUACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

I.1. Limitada presencia de mujeres en el Gobierno universitario

Durante el año 2007 se ha producido la promulgación de dos disposiciones que van a llevar a alterar el régimen de nombramiento de cargos en las Universidades y, en particular, la composición de sus órganos de gobierno. La modificación de la Ley Orgánica de Universidades, operada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (en adelante LOMLOU), y, más específicamente, la aprobación, con algunos días de antelación, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹ (en adelante Ley de Igualdad) han introducido medidas de carácter finalista que quieren dar respuesta a una realidad incontestable: la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones públicas y privadas, en general, y de las Universidades, en particular, es mucho menor de la que, en condiciones normales, debiera ser². Se trata de dos disposiciones que afectan directamente a las Universidades, públicas y privadas, una por tenerla como objeto de regulación, otra porque en su propio ámbito de

¹ Un comentario a esta norma es el que ha dirigido MONTROYA MELGAR, A., y cuya coordinación ha llevado a cabo SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Civitas, Madrid (2007), con el que se discrepa en su planteamiento general de la Ley. Asimismo, puede verse la obra dirigida por ROMÁN GARCÍA, F. y realizada por SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L., VARGAS GALLEGU, A. I. y SARMIENTO RAMÍREZ-ESCUADERO, D., *Análisis de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. El Derecho, Madrid (2007), o los *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, realizados por VALPUESTA FERNÁNDEZ, R. en *Actualidad*, núm. 19, Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, Sevilla (2007), extractados posteriormente en *Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento jurídico*, núm. 1, Tirant lo Blanch, Valencia (2007). También podemos encontrar un juicio positivo de esta Ley en PÉREZ DEL RÍO, T. en su trabajo recogido en el *Boletín Informativo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales* núm. 9.

² De hecho, la propia Exposición de Motivos de la LOMLOU así lo contempla expresamente, al señalar que: «Esta Ley impulsa la respuesta de las Universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la Universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad».

aplicación se dispone que «*las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia*» (art. 2.2 Ley de Igualdad). Y, a mayor abundamiento, por lo que hace referencia a las Universidades privadas, hay reglas recogidas en la LOU que eliminan cualquier atisbo de duda en esta materia³.

En la Universidad española el problema es especialmente significativo, lo cual está en consonancia con el retraso en el acceso de la mujer al Rectorado de las Universidades, que no se produjo hasta 1982, y a otros puestos de menor relevancia pocos años antes⁴: en la actualidad sólo hay 10 Rectoras –lo que, ciertamente, es un factor dependiente de que sólo el 13% de las cátedras estén ocupadas por mujeres, aunque obviamente ese porcentaje es superior al de Rectoras–, un 26% de titulares de Vicerrectorados son mujeres; hay un 40% son Secretarías Generales y sólo hay un 4% de mujeres en la Gerencia de las Universidades, menos aún, por difícil que parezca, que de Rectoras. Hay casos especialmente significativos en los que la presencia de las mujeres en el llamado Consejo de Dirección se reduce a una o, incluso, a ninguna. Y si bajamos de los Consejos de Dirección, vemos que la situación tampoco es la más satisfactoria, en la medida en que hay un 16% de Decanas, un 28% de Directoras de Escuelas Universitarias y un 19% de Directoras de Departamento. Los datos son, evidentemente, aproximados, puesto que varían constantemente, pero son indicativos de cuál es la situación ante la que nos encontramos⁵.

³ El art. 27.1 de la LOU, tras la nueva redacción dada por la LOMLOU, en su apartado veintiséis establece lo siguiente: «*1. Las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas establecerán sus órganos de gobierno y representación, así como los procedimientos para su designación y remoción, asegurando en dichos órganos, mediante una participación adecuada, la representación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria de forma que propicie la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (...)*».

Por su parte la Ley del Parlamento andaluz, 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al delimitar su ámbito de aplicación, incluye en el mismo el sistema universitario andaluz (art. 2.2 c).

⁴ La primera Rectora de una Universidad española fue Elisa Pérez Vera, en la UNED, en 1982, a la que siguió Josefina GÓMEZ MENDOZA en la UAM en 1984. La primera Decana fue Carmina VIRGILI RODÓN, en 1979, la cual fue Secretaria de Estado de Universidades e Investigación a partir de 1982. Conviene recordar, en una línea similar, que hasta el año 2007 la Universidad de Harvard no ha tenido a una mujer en lo más alto de su dirección, Drew GILPIN FAUST. En junio de 2009 las Rectoras de Universidades españolas son las siguientes:

Universitat Autònoma de Barcelona: Ana Ripoll Aracil; Universitat de Girona: Anna M^a Geli de Ciurana; Universidad de Málaga: Adelaida de la Calle Martín; Universitat de les Illes Balears: Montserrat Casas Ametller; Universitat Oberta de Catalunya: Imma Tubella i Casdevall; Universidad Católica de Ávila: María del Rosario Saéz Yuguero; Universidad Europea de Madrid: Águeda Benito Capa; Universidad Católica de San Antonio de Murcia: Josefina García Lozano; Universitat Ramón Llull. Esther Giménez-Salinas i Colomer; Universitat de Vic: Assumpta Fargas i Riera.

⁵ Los datos completos de la situación de las mujeres en la Universidad se pueden encontrar en el documento «Académicas en cifras» que ha realizado la Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia y que se encuentra en la siguiente web: <http://www.mec.es/ciencia/umyc/files/2007-academicas-cifras.pdf>

Ésta es una situación que resulta paradójica. Pero, en nuestra opinión, es aún más contradictorio que en un ámbito, supuestamente progresista, haya contestación cuando se contemplan medidas que tratan de atacar el problema. Como ha señalado FERRER, Ex Rector de la Universidad Autónoma de Barcelona, «paradójicamente, en la Universidad, que se considera una institución progresista, la implementación de estas políticas no ha sido fácil y no han faltado las resistencias, directas o camufladas bajo todo tipo de precauciones y objeciones metodológicas o filosóficas. Un ejemplo es la resistencia que detectamos a la instauración de cuotas en diferentes órganos y comités. Lo que hay que garantizar es que los más cualificados –sean hombres o mujeres– formen parte de los diferentes órganos de gobierno y comisiones, argumentaban algunas voces. Sin embargo, las cuotas han sido y son habituales en la Universidad. Siempre se ha procurado representación equilibrada de los diferentes colectivos: numerarios y no numerarios; estudiantes, personal de administración y servicios y profesores; funcionarios y laborales; de los diferentes ámbitos científicos y un larguísimo etcétera. [...] Curiosamente, cuando llega el turno a la representación equilibrada de hombres y mujeres, las cuotas parecen inaceptables, estúpidas»⁶. Hoy, haya mayor o menor aceptación de la medida, no cabe discusión al respecto, desde el momento en el que las leyes que pretenden incrementar la participación de las mujeres en el gobierno universitario han sido claras en el objetivo que se quiere conseguir. De lo que se trata, en consecuencia, es de encontrar los mecanismos para lograr la resolución más armónica de estas exigencias legales.

I.2. Leyes para la paridad y aplicación al ámbito universitario

De lo anterior, la primera conclusión que se puede extraer es que las Universidades públicas y las privadas *suspenden* claramente en relación con el cumplimiento voluntario del objetivo que hoy recoge el ordenamiento jurídico sobre la representación equilibrada entre hombres y mujeres en la titularidad de órganos de gobierno de las Universidades (al menos el 40% de cada grupo, como tendremos ocasión de comprobar más adelante). Precisamente por ello, se entiende perfectamente que la nueva legislación haya querido dar un paso más, que ha configurado de forma finalista, en el sentido de que se deja a cada Universidad libertad para adoptar el mecanismo que estime necesario para llevarlo a la práctica.

El art. 13 de la LOU es el precepto clave al que en este momento hemos de darle contenido, tras su nueva redacción proporcionada por la LOMLOU, en virtud del cual «*los Estatutos de las Universidades establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deben propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres*». El artículo que se acaba de transcribir se complementa con lo dispuesto en el art. 14 de la Ley de Igualdad, cuando proclama que es criterio general de actuación de los poderes públicos «*la participación equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas electorales y en*

⁶ FERRER, L., «Mujeres en el campus »; *El País*, 26 de marzo de 2007.

la toma de decisiones», y con el art. 16 de la misma ley, al establecer que «los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan». Para terminar de cerrar el círculo de disposiciones básicas que habrá que incorporar a la normativa universitaria, la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007 define la situación de igualdad del siguiente modo: «se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento», porcentaje que se corresponde con los textos comunitarios aplicables⁷.

En principio, y como regla general, en este momento, nos encontramos, por aplicación del primer párrafo de la Disposición Adicional Octava de la LOMLOU, en un tiempo de espera hasta la reforma de los Estatutos. No obstante, hemos de poner de manifiesto que, pese a ello, ya hay medidas concretas que pueden ser aplicadas desde la entrada en vigor de este paquete normativo, sin necesidad de tener que aguardar al momento de la pertinente reforma estatutaria. En efecto, en nuestra opinión hay aspectos que no requieren medidas complementarias sino sólo la ejecución de una fórmula matemática sencilla, que cumpla con los objetivos buscados por la regulación, los cuales aparecen, de este modo, como principio inspirador.

En esta línea, tengamos también presente lo dispuesto en el párrafo se-

⁷ De entre éstos destacaremos fundamentalmente la importante Directiva 2002/73/CE, del Parlamento y el Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la más reciente Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y documentación. No obstante, y aun cuando en un principio pudiera pensarse que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no es sino una mera transposición de las normas comunitarias –en concreto de las dos Directivas citadas en primer lugar–, hay que decir que la Ley española es, en nuestra opinión, mucho más ambiciosa. El propio legislador parece entenderlo así cuando en el punto III de la Exposición de Motivos dice expresamente que «la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres» (...) *Se asumen así los recientes textos internacionales y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres (...)*. En esta misma línea Araceli MANGAS subraya que la «Ley va más allá de lo exigido por las Directivas y abre nuevos caminos y vías a la igualdad que no exige Bruselas. Por todo ello, la receta europea y los ingredientes añadidos en España, es una excelente Ley»; MANGAS MARTÍN, A. en «A Europa lo que es de Europa», artículo publicado en *El Mundo* el 12 de mayo de 2008. En idéntico sentido opina Rosario VALPUESTA cuando afirma que «el contenido de la Ley desborda las previsiones de los referidos instrumentos jurídicos pues, como se desprende de su título, se plantea la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la plenitud de las relaciones políticas, laborales, económicas, culturales y sociales, así como en las personales y familiares, incidiendo para ello en todo el Ordenamiento jurídico», VALPUESTA FERNÁNDEZ, R.: «Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», op. cit., pg. 6.

gundo de la Disposición Adicional citada: *«Hasta tanto se produzca la adaptación de los Estatutos, los Consejos de Gobierno de las Universidades podrán aprobar la normativa que sea necesaria para el cumplimiento de lo establecido en esta Ley».*

Sin embargo, a nuestro juicio, aquellas otras medidas, de mayor calado, que exijan una modificación estatutaria más profunda, que suponga, por ejemplo, la alteración del procedimiento electoral o de la composición de los órganos, se podrán demorar, teniendo siempre en cuenta el plazo máximo de tres años al que hace referencia la mencionada Disposición Adicional Octava.

En consecuencia, desde la entrada en vigor de ambas Leyes, debe estructurarse una política transversal que asegure una participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las Universidades, política que ha de contener unas medidas de carácter obligatorio y otras de fomento, dado que los órganos de gobierno y representación de las Universidades tienen una estructura y naturaleza heterogéneas. Esta «política» y, sobre todo, sus resultados, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 27 bis.1 de la LOMLOU, serán objeto de examen –*«sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas»*– por la llamada «Conferencia General sobre Política Universitaria». A ella, se le atribuyen, entre otras funciones la de *«coordinar la evolución y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad»*⁸. Con ello se estructura, por tanto, un mecanismo de examen de los resultados de la política de igualdad, que se complementará con las medidas internas que se adopten en el seno de cada Universidad, y cuyo efecto deberá ser distinto, en la medida en que afectará al marco general de aplicación de la política de igualdad en el ámbito universitario. Ni qué decir tiene que habrá de establecerse un procedimiento de comunicación entre las Universidades y la citada Conferencia en orden al conocimiento efectivo de todos los cargos universitarios y cuál es el grado de cumplimiento de las reglas de paridad. Desde este punto de vista, recaen en el ámbito universitario obligaciones de información para conocer el grado de cumplimiento de la Ley⁹.

⁸ Este mismo artículo, en su número 2 *in fine*, también se preocupa, desde otro aspecto, de la igualdad, cuando obliga a dicha Conferencia a elaborar un informe bianual en el que, además de analizar la situación del sistema universitario, deberá formular propuestas en orden a, entre otras cosas, *«garantizar a los ciudadanos las condiciones de igualdad en el ejercicio del derecho a la educación»*. En el marco del Estado, al ocuparse la Ley Orgánica 3/2007, en su Título II de las «Políticas públicas para la Igualdad», contempla en el art. 17 que «el Gobierno en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de igualdad de oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo». Y de conformidad con el mismo se dictó el RD 1729/2007, de 21 de diciembre, regulando la elaboración de dicho informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad.

⁹ Ello, como ya hemos apuntado anteriormente, sin perjuicio de las posibles competencias que, en este ámbito tengan –o le sean– atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas (art. 2 bis.1 de la LOMLOU).

Como se puede apreciar, el nuevo marco legislativo está en la línea de introducir la denominada «democracia paritaria» en todos los ámbitos de la actuación pública y, por tanto, también en las Universidades. Con ella lo que se pretende no es proporcionar una solución aséptica desde un punto de vista valorativo, formalmente igual, que resulte independiente del género –que, por los resultados, aparece como claramente insuficiente, por más que se hable de tendencias, que tampoco parece que se ajusten al objetivo– sino que pretende proporcionar una respuesta desigual al problema que tenemos planteado, que es de desigualdad manifiesta en la toma de decisión de las mujeres en muchos ámbitos y, entre ellos, el gobierno universitario¹⁰; y que entronca en el mandato constitucional de remover los obstáculos que dificultan e impiden la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran (art. 9.2 CE)¹¹ y, por ello, en las propias cláusulas del Estado social y democrático del art. 1.1 de la Constitución.

De hecho, la STC 128/87 recordó, en este sentido, que la desigualdad de trato que está en la propia esencia de la democracia paritaria, «sólo vendrá justificada si efectivamente se dan circunstancias sociales discriminatorias, y sólo en cuanto se den, lo que supone una necesidad de revisión periódica al respecto». Parece, por tanto, que, en este caso, la situación de desigualdad es de tal magnitud que no resulta necesario hacer un especial esfuerzo probatorio alguno. Pero más allá de la primera apariencia, las medidas de las que nos ocupamos, no se deben entender como una derogación o minoración del principio de igualdad, sino que, por el contrario, constituyen un vehículo para su enriquecimiento, tal como viene recordando la jurisprudencia constitucional, entre otras, en la STC 216/1991, de 14 de noviembre¹² o en la más reciente STC 12/2008, de 29 de enero. Conviene traer a

¹⁰ Éste es el planteamiento que está, por ejemplo, en diversos apartados de la obra dirigida por MONTOYA MELGAR, A., op. cit. en especial pgs. 87 y ss.

¹¹ Precepto en el que, como es sabido, se apoyan dos de las más recientes Sentencias del TC cuyo eje vertebrador es el valor de la igualdad: SSTC 12/2008, de 29 de enero y la de 14 de mayo de este mismo año. «Este precepto constitucional –dice el TC refiriéndose al art. 9.2 CE– encomienda al legislador la tarea de actualizar y materializar la efectividad de la igualdad que se proyecta, entre otras realidades, en el ámbito de la representación, correspondiendo a este Tribunal Constitucional la función de examinar si las decisiones adoptadas al respecto son acordes con el marco constitucional aquí definido. Pues bien, en particular, del art. 9.2 CE y de la interpretación sistemática del conjunto de preceptos constitucionales que inciden en este ámbito, deriva la justificación constitucional de que los cauces e instrumentos establecidos por el legislador faciliten la participación de todos los ciudadanos, removiendo, cuando sea preciso, los obstáculos de todo orden, tanto normativos como estrictamente fácticos, que la impidan o dificulten y promoviendo las condiciones garantizadoras de la igualdad de los ciudadanos. En este punto cabe añadir que la igualdad sustantiva no sólo facilita la participación efectiva de todos en los asuntos públicos, sino que es un elemento definidor de la noción de ciudadanía».

¹² Entre otras cosas, en el Fundamento 5 de esta Sentencia, afirmaba el Tribunal: «la igualdad que el art. 1.1 de la Constitución proclama como uno de los valores superiores de nuestro Ordenamiento jurídico (...) no sólo se traduce en la de carácter formal contemplada en el art. 14 y que, en principio, parece implicar únicamente el deber de abstención en la generación de diferenciaciones arbitrarias, sino asimismo en la de índole sus-

colocación aquí el voto particular de RUBIO LLORENTE a la STC 103/83, en donde afirmó que, esta desigualdad entre hombres y mujeres, «real y efectiva, debe ser eliminada por el legislador por la vía y en el momento en que juzgue más oportuno para dar cumplimiento al mandato del artículo 9.2 de la Constitución, pero es evidente que no se suprime por el simple procedimiento de ignorarla y se hace más dura mediante la anulación de normas cuya finalidad palmaria es la de compensarla».

El problema al que hace frente la nueva regulación es de especial importancia. Como ha señalado RODRÍGUEZ PIÑERO, «no se trata en buena parte de los casos (...) de que las mujeres tengan menos oportunidades que los hombres, sino que ante la misma ocasión u oportunidad, un empleo, un ascenso, una carrera política, en la concurrencia de aspirante varón y de aspirante mujer, la probabilidad de obtenerlo la mujer es menor. Y no es que tenga menos suerte sino que *los datos están trucados*. Es ese *truco* el que falsea el resultado, y el que contribuye a mantener la infrarrepresentación de la mujer, la cual difícilmente se corregirá sin controlar o influir de algún modo en el resultado»¹³. Es desde este planteamiento desde el que se ha de entender la Ley de Igualdad –y los aspectos de la LOU relativos a la paridad– y es, además, el punto del que debemos partir para plantear las reformas estatutarias que son necesarias para adaptar el sistema electoral universitario al nuevo marco legislativo.

La LOMLOU no se queda en el planteamiento de la democracia paritaria en la Universidad sino que contempla, además, una serie de medidas que son de naturaleza educativa, de investigación y de gestión que no constituyen el objeto de este trabajo pero que sí se habrán de incorporar al funcionamiento de las Universidades. El incremento de la investigación en temas de género, la adopción de medidas que favorezcan la participación de las profesoras en equipos de investigación, la composición paritaria de las comisiones para el acceso a las plazas de profesorado, etc. constituyen un abanico de medidas que pretenden acabar con una composición, cuantitativa y cualitativamente, desigual entre mujeres y hombres. Habrá otras medidas, derivadas también de la Ley de igualdad que tendrán su impacto en el ámbito universitario, como el de la eliminación del lenguaje sexista (art. 14.11), la obligación de desagregar por sexos los datos de estadísticas –lo que obliga a incluir la variable de sexo en datos, estadísticas y encuestas– (art. 20 a). Son aspectos que no corresponde analizar en este momento, y que serán estudiados próximamente en el marco de un análisis general de la paridad en la Universidad¹⁴.

tancial recogida en el art. 9.2, que obliga a los Poderes Públicos a promover las condiciones para que la de los individuos y de los grupos sea real y efectiva».

¹³ RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; «Acción positiva, igualdad de oportunidades e igualdad en los resultados», en *Relaciones Laborales*, 1996-II, pg. 12.

¹⁴ LAUROBA LACASA, M. E., «Políticas de género y Universidad», en la obra colectiva dirigida por GONZÁLEZ GARCÍA, J. V., *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades*, de próxima publicación. Apuntemos aquí únicamente el art. 25 de la Ley de Igualdad, titulado «La igualdad en el ámbito universitario», que recoge algunas medidas como las indicadas, o el más extenso tratamiento que éstas reciben en los arts. 20 (Igualdad de oportunidades

II. EXIGENCIA DE UNA POLÍTICA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PARIDAD EN EL GOBIERNO UNIVERSITARIO

El hecho de que en la Ley de Igualdad y en la LOMLOU se incorporen disposiciones de carácter finalista obliga a que haya que estructurar medidas efectivas para dar cumplimiento a esta obligación que tiene un carácter estructural, transversal; medidas que hemos de aplicar en tanto en cuanto constituyen una obligación legal. El planteamiento de la *transversalidad* es una constante actual en las políticas de género desde su plasmación en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, que constituyó el punto de partida de una acción decidida en este sentido, tanto desde la Unión Europea¹⁵ como desde Naciones Unidas¹⁶, y que tiene como uno de sus elementos centrales la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisión¹⁷. De hecho, como hemos puesto de manifiesto, la

en la Educación Superior) y 21 (Proyectos de Investigación) de la Ley andaluza de Igualdad, ya citada.

¹⁵ Recordemos que la propia Unión Europea ha aprobado diversos instrumentos, tanto de *soft law* como de Derecho imperativo de incorporación de esta política de transversalidad. La más relevante es la recogida en el art. 3.2 del Tratado, en el que obliga a la UE *en todas las actividades* que desarrolla para cumplir con sus objetivos de tratar de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Una visión general se puede encontrar en LOMBARDO, E.; «El *mainstreaming* de género en la Unión Europea»; en *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, pgs. 6 y ss. La evolución de la jurisprudencia comunitaria, determinante para llegar al lugar en el que nos encontramos, es objeto de un minucioso análisis por MARTÍN VIDA, M. A., *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Civitas (2003), en particular, pgs. 55 y ss.

¹⁶ No obstante, con anterioridad a esa fecha, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, ha habido pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer. Entre ellos destacaríamos básicamente dos: La Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967 y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984. Asimismo cabe destacar la creación del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito.

¹⁷ En el marco de la Organización de las Naciones Unidas se han celebrado cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer. La primera de ellas celebrada en México en 1975 y las siguientes en Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995). Éstas han contribuido, sin lugar a dudas, a situar en primera línea del debate mundial la causa de la igualdad de género. En la última de ellas la Declaración y la Plataforma de Acción, allí creadas, han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada. Así en la Conferencia de Pekín se señaló que «los gobiernos y otros actores deberán promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente». A partir de este momento, se han sucedido los documentos internacionales que han ido en la misma dirección. Sin ánimo de ser exhaustivos, hay que citar el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades aprobado por el Consejo de Europa en 1995; la Recomendación rela-

Ley de Igualdad no esconde su vinculación con la política comunitaria y, de hecho, confiesa proceder a la trasposición de Derecho derivado en esta materia (Exposición de Motivos, Punto I)¹⁸.

Esta política *transversal* está configurada como una obligación legal expresamente recogida en la Ley de igualdad, que impone la obligación de que este principio de igualdad informe «*con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos*» (art. 15)¹⁹. Esta función transversal del principio de igualdad se manifestará en el hecho de que «*las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*» (art. 15 de la Ley de Igualdad).

Hay que tener en cuenta que, el hecho de que se haya incorporado una medida concreta que impone la participación paritaria, no se ha de interpretar como el único aspecto de la actividad que hemos de desempeñar. En efecto, la configuración de las llamadas «Unidades de igualdad», contempladas en la Ley de Igualdad, y que son obligatorias en las Universidades en virtud de lo dispuesto de forma expresa en la Disposición Adicional 12ª de la LOMLOU²⁰, es un aspecto complementario de esta medida que debe servir como instrumento para la configuración de políticas y que ha de estar dotado de medios económicos y personales para el desarrollo de sus funciones.

Pero también ha de procurarse, en nuestra opinión, la adopción de directri-

tiva a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones, aprobada por el Consejo de la UE de 2 de diciembre de 1996; la Conferencia de Nueva Delhi de la Unión Interparlamentaria de 1997; o la IV Conferencia Ministerial Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, celebrada en 1997 en Estambul.

¹⁸ Es muy importante traer a colación, en este punto, la STC 12/2008, de 29 de enero, que, en su Fundamento Jurídico Segundo, dice así: «la modificación reciente del Tratado de la Comunidad Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, que aún no ha entrado en vigor, ha dotado de mayor relieve a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Concretamente, a la definición de un objetivo transversal para todas las actividades comunitarias consistente en *eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad*, que ya figuraba en el art. 3.2, se añade un nuevo art. 1 bis, de acuerdo con el cual *la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a todos los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia la solidaridad y la igualdad entre hombres y mujeres*. La inclusión de la igualdad en este cuadro de valores fundamentales –concluye el TC– tiene como correlato la asunción de un compromiso de fomento de la misma en el segundo párrafo del nuevo art. 2.3 del Tratado de la Comunidad Europea».

¹⁹ De hecho dicho artículo 15 tiene como título el siguiente: «*Transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres*».

²⁰ «Las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres».

ces, políticas y comportamientos complementarios a la articulación de las técnicas que se verán con posterioridad, que permitan la llegada de mujeres, en situación de igualdad, al desempeño de cargos universitarios.

En efecto, uno de los principales problemas que plantea la materialización de las medidas a favor de la igualdad es la existencia de una realidad extrauniversitaria que condiciona la propia presencia de las mujeres en los órganos de gobierno, fruto, precisamente, del hecho incontestable de que suelen ser ellas las que tienen asumidas, *de facto*, un mayor número de tareas en el ámbito doméstico, reproductivo y del cuidado/dependencia.

Pese a que en este punto poco se puede hacer, por caer fuera del ámbito laboral, se pueden incorporar medidas que impidan u obstaculicen su presencia en el gobierno universitario. Los horarios razonables son uno de los mecanismos más importantes²¹, aunque hay otros complementarios que se habrán de arbitrar en otro de los instrumentos novedosos que recoge la Ley de Igualdad que no es otro que el «Plan de Igualdad». Éste ha de cumplir la doble función de llevar a cabo un diagnóstico de la situación y, a su vez, de incorporar medidas específicas para la resolución de estos problemas, entre las que habrán de incluirse, obviamente, las destinadas a favorecer la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad.

Téngase en cuenta que la Ley de igualdad impone como criterios de actuación de los poderes públicos «la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia» (art. 14.7) y «el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia» (art. 14.8). Principios que han de regir en el funcionamiento cotidiano de los órganos de gobierno de las Universidades y que ya están recogidos en el *Plan Concilia* aprobado por el Ministerio para las Administraciones Públicas, en el que se contiene un amplio abanico de medidas aplicables a los niveles superiores de la Administración General del Estado, algunas de las cuales, a nuestro juicio, pueden ser también objeto de aplicación a los cargos universitarios.

Hay un factor que no se ha reseñado hasta ahora y que complementa la exigibilidad de la articulación de una política para la paridad con clara incidencia en lo relativo a la designación de titulares de órganos de dirección en la Universidad, que es *la modificación de la carga de la prueba*²². El art.

²¹ La Ley andaluza 12/2007, recoge expresamente esta medida en su art. 37, dentro del Capítulo III dedicado a la «Conciliación de la vida familiar, laboral y personal».

²² La Ley de Igualdad también traspone la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, cuyo contenido se adoptó posteriormente por la Directiva 2002/73/CE, ya citada, que recogió en este punto una jurisprudencia consolidada en el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. En realidad, como subraya VALPUESTA, esta idea «no es novedosa en nuestro Ordenamiento, donde ya se venía aplicando por la jurisprudencia. Su plasmación en este texto tiene el sentido de consagrar su definitiva vigencia en la materia que tratamos. Su aplicación supone sin duda un gran avance, en la medida

2.2 de la Directiva 97/80 dispone expresamente que *«a los efectos del principio de igualdad de trato (...) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra desde la óptica del género, afecte desfavorablemente a una proporción sustancialmente más grande de miembros de un mismo sexo, a menos que la referida disposición, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y se pueda justificar con criterios objetivos que no estén relacionados con el género»*²³.

III. HETEROGENEIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIVERSITARIO Y CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE PARIDAD

Como es sabido, no todos los cargos universitarios son de la misma naturaleza ni por su composición ni por la forma de elección y, en consecuencia, las soluciones que hay que adoptar para el cumplimiento de las reglas de paridad han de ser necesariamente diferentes, teniendo en cuenta su carácter y a la forma de provisión de aquéllos. Existen órganos de gobierno cuyos titulares son el resultado de un proceso electoral y otros que son la consecuencia de una designación; los hay de naturaleza colegiada y otros unipersonales; e incluso, dentro de los que son cubiertos mediante designación, podemos diferenciar entre aquéllos en los que el que selecciona está dentro de la propia Universidad, de aquellos otros que son fruto de una participación/designación externa. Cada uno de ellos requiere, en consecuencia, una solución específica que se habrá de incorporar a los Reglamentos electorales de cada una de las Universidades y a las restantes normas en las que se han de plasmar estos procedimientos de designación.

Pero, al mismo tiempo, conviene tener presente que todo ello ha de ser interpretado teniendo en cuenta las peculiaridades de la Universidad pública y alguno de los rasgos que definen el funcionamiento tradicional de sus procedimientos electorales, siempre que esta «tradicción», obviamente, no constituya un impedimento para aplicar el principio de participación paritaria de hombres y mujeres en los órganos de gobierno de la Universi-

en que permite apreciar situaciones de una mayor complejidad, que requieren tener en cuenta elementos extraídos de la realidad social para apreciar las consecuencias discriminatorias que puedan tener una disposición, criterio o práctica. Así, se han definido por la jurisprudencia las discriminaciones indirectas como aquellos tratamientos formal y aparentemente neutros respecto del género de la persona de los que, empero, derivan consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto distinto y desfavorable que tienen sobre las mujeres y sobre los hombres debido a la desigual situación fáctica de unos y otras. Así se ha considerado la discriminación indirecta desde la perspectiva del impacto adverso, a tenor de la cual para determinar la existencia de discriminación en función del resultado no es necesario un tratamiento inicial diferenciado, ya que un tratamiento formalmente igual, neutro, puede resultar sin embargo ilegítimo pues sus efectos son perjudiciales para determinado colectivo», VALPUESTA FERNÁNDEZ R., op. cit., pg. 11.

²³ Esta definición de la «discriminación indirecta» es recogida en términos muy similares por la Ley Orgánica 3/2007 (art. 6.2) y por la Ley andaluza, 12/2007, para la promoción de la igualdad en Andalucía (art. 3.2).

dad. En todo caso, lo que conviene afirmar ya, desde este momento, es que han de introducirse cambios en la forma de elegir a las personas que van a cubrir los órganos de gobierno de las Universidades. En efecto, a los condicionantes con los que había que contar a la hora de concretar los titulares de los puestos que se han de cubrir, se ha de añadir ahora el cómputo de los dos géneros para determinar si una designación está bien o mal efectuada.

En este punto debemos recordar un dato que va a dificultar, en ciertas ocasiones, la aplicación de la reglas de la paridad. El porcentaje de mujeres en el Personal Docente e Investigador de la Universidad es menor al 50%²⁴ —con independencia de que su número vaya creciendo progresivamente²⁵—, dato que contrasta con el hecho de que en el Personal de Administración y Servicios este porcentaje es del 57%²⁶, o del 58% en el caso de los estudiantes²⁷. Este dato va a repercutir en que, en aquellos órganos en los que hay una participación automática por el solo hecho de reunir unos requisitos objetivos, como ocurre con los Departamentos universitarios. En tales casos la paridad no resultará factible por el peso relativo superior que tiene el PDI y, más específicamente, aquellos miembros de este colectivo que tienen la condición de profesores permanentes doctores. Evidentemente, la presencia de personas de ambos sexos en las Comisiones de acreditación y de concurso²⁸ permitirá eliminar prejuicios que siguen existiendo en la Universidad y que impiden un acceso de las mujeres a todos los niveles de la carrera universitaria, en aplicación de los principios constitucionales de mérito y capacidad.

Un último dato conviene que sea recordado en este momento. Como ya

²⁴ Estos datos no son específicos de nuestro país. De acuerdo con el estudio *She figures 2006* (impulsado por el Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia, creado por la Comisión Europea), se puede ver cómo la mujer en el ámbito de la comunidad científica europea representa sólo el 29%.

²⁵ Recordemos que de acuerdo con los datos proporcionados por el Consejo de Universidades en 2004, de los cerca de 100.000 docentes universitarios que hay en España, de los que el 90% son de las Universidades públicas, el número de profesoras sólo es del 35,3%, que componen, además, una pirámide invertida. Hay un 13,8% de Catedráticas, un 36,3% de Profesoras Titulares de Universidad y un 41,3% de Profesoras Titulares de Escuelas Universitarias.

²⁶ También nos encontramos aquí con una pirámide invertida: el 47,9% son del Grupo A, el 61,6% del Grupo B, el 69,6% del Grupo C y el 75,1% del Grupo D. La paridad vuelve a aparecer en el Grupo E, con un 49,3% de mujeres.

²⁷ El número superior de varones sólo aparece en las carreras técnicas. El 58% de las personas que superan la prueba de acceso y realizan la primera matrícula son mujeres; lo que se traduce en que, sobre el total de la población entre 25 y 35 años el 40,5% de mujeres tiene estudios superiores frente al 33% de varones. Esta situación de 2002 contrasta con la igualdad que existía diez años antes, cuando sólo el 21,5% de los hombres y el 23,5% de las mujeres de dicha banda de edad alcanzaban la educación superior. Los últimos datos de 2007 nos ofrecen el esperanzador dato de que el número de estudiantes femeninas en la universidad es del 53%.

²⁸ Ya la Ley andaluza 12/2007, en su art. 20.3 *in fine*, contempla expresamente la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las «comisiones de selección y evaluación».

hemos anticipado, la regla de paridad que se va a exponer en las páginas siguientes, afecta no sólo a las designaciones que efectúe la Comunidad Universitaria sino también a aquellas que lleven a cabo otras Administraciones Públicas, externas a ella, pero que normativamente tienen el mandato de cubrir determinados puestos en los órganos de gobierno y representación de las Universidades, tal como ocurre, por ejemplo, con las designaciones de algunos miembros del Consejo de Gobierno por elección del Consejo Social²⁹.

Tras todo lo anterior, corresponde examinar qué respuesta se puede proporcionar a la exigencia de paridad en los órganos de gobierno universitario. Pues bien, teniendo en cuenta la diversa naturaleza de los órganos de gobierno y representación, nuestra propuesta atenderá a la división entre órganos por elección –que pueden ser unipersonales o colegiados–, y órganos por designación, también con la subdivisión entre colegiados y unipersonales. Por último finalizaremos con una breve exposición de los mecanismos de control, apoyo y verificación del cumplimiento de estas disposiciones.

IV. PROCEDIMIENTOS DE DESIGNACIÓN DE LOS TITULARES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIVERSITARIO

IV.1. Órganos unipersonales por elección

Éste es el ámbito en el que las medidas de carácter imperativo que se pueden exigir son menores. Hay un factor muy importante que debemos tomar en consideración y que consiste en la propia decisión del candidato para presentarse, de ahí que, en lo que haya que incidir sea en incentivar la libre concurrencia de los dos sexos a los procesos electorales.

Esta situación es la que se daría en las elecciones para cubrir el Rectorado de la Universidad, el Decanato y la Dirección del Centro, y la Dirección de Departamentos o Institutos Universitarios de Investigación, que componen el elenco de cargos por elección dentro de las Universidades públicas.

Es el terreno, pues, de las voluntades y decisiones colectivas, que rendirán fruto pasado un tiempo; pero que, en todo caso, constituye uno de los ámbitos en los que el Plan de Igualdad ha de realizar una prospección más intensa de los problemas que impiden que se llegue a una solución óptima y, al mismo tiempo, que articulen mecanismos de incentivo que den la vuelta a la situación, en la medida en que el Ordenamiento jurídico ha exigido la consecución de un objetivo de participación paritaria en los órganos de gobierno de las Universidades. Ni qué decir tiene que en el momento en el

²⁹ Al regular el Consejo de Gobierno la LOMLOU establece en el inciso final de su art. 15.2 que podrán ser miembros del mismo, «cuando así lo determinen los Estatutos (...) hasta un máximo de tres miembros del Consejo Social, no pertenecientes a la propia comunidad universitaria».

que haya un número superior de mujeres en las cátedras universitarias, resultará más fácil cubrir el cargo de Rector en las Universidades.

En todo caso, en aras de promocionar el acceso de las mujeres a estos cargos académicos, en algunos supuestos se han ampliado los colectivos que se pueden presentar a las elecciones a Decano o Director de Centro, y a las de Director de Departamento, siendo exigible sólo el requisito de ser profesorado permanente³⁰, si bien, en este último caso el/la candidato/a deberá ostentar, además, el grado de Doctor (arts. 24 y 25 LOMLOU, respectivamente). No ocurre así en el cargo, ya reseñado, de Rector que sigue siendo el único puesto en el que la elección ha de ser entre Catedráticos de Universidad.

IV.2. Órganos unipersonales por designación

En relación con los órganos unipersonales por designación la situación es totalmente diferente y, de hecho, entra dentro de un ámbito en el que la política de igualdad tiene un campo de actuación claro. Creemos, no obstante, que no son similares todos los puestos por designación puesto que hay que diferenciar dos colectivos: el de aquellos órganos unipersonales que, a su vez, han de integrarse en un órgano colegiado, tal como ocurre con los Vicerrectorados, la Secretaría General y la Gerencia que componen, con el Rector, el comúnmente llamado Consejo de Dirección; y, en un segundo plano, aquellos que desarrollan su actividad sin este factor de colegiación.

En relación con los primeros, creemos que se debe incorporar una regla clara en los Estatutos de las Universidades, cuya redacción, sirviéndonos como modelo un precepto ya vigente en la Universidad Autónoma de Barcelona³¹, podría ser del siguiente tenor:

«1. El Equipo de Gobierno que asiste al Rectorado en el desarrollo de sus competencias, compuesto por los Vicerrectorados, la Secretaría General y la Gerencia; así como los Equipos de Decanato de las Facultades y de Dirección de las Escuelas, compuestos por los Vicedecanatos o Subdirecciones y la Secretaría deberán formarse respetando una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

2. A este efecto, se considera que la representación es equilibrada cuando los dos sexos están representados al menos al 40%, siempre que el equipo esté compuesto por más de cuatro miembros. Si como resultado de aplicar este porcentaje no se obtuviese un número entero, la cifra debe redondearse, por exceso o por

³⁰ Como es sabido la LOU en su redacción inicial incluía en estos censos sólo a los profesores pertenecientes a los Cuerpos docentes universitarios.

³¹ Nos referimos a los dos artículos que contiene un Acuerdo del Consejo de Gobierno de dicha Universidad, de 29 de septiembre de 2005, titulado «Representación equilibrada de mujeres y hombres en el equipo de gobierno y en los equipos de decanato o de dirección de facultades o escuelas», y que se dictó en desarrollo del art. 8 de los Estatutos de la Universidad, en cuyo apartado 2, epígrafe e, se asumía el compromiso de promover «la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones dentro de la Universidad».

defecto, utilizando el decimal hasta el número entero más cercano. En los equipos formados por cuatro miembros o menos, deben estar representados ambos sexos.

3. El nombramiento por el Rector de los miembros de un Equipo de Gobierno, de Decanato o de Dirección estará condicionado al cumplimiento de la regla de una representación equilibrada».

La segunda parte del problema es la relativa a los órganos unipersonales por designación que no se colegien. Es, con carácter general, uno de los ámbitos en los que la aplicación de la paridad plantea mayores inconvenientes, debido precisamente, a la dificultad de su control por la dispersión de los mismos. En todo caso, la regla sería igualmente aplicable, de tal manera que el 40% de los cargos tienen que ser ocupados por el sexo que tenga menor participación, para lo cual hay que hacer una labor de seguimiento en la que resulta relevante la exigencia de desagregación por sexos en las estadísticas, que impone la propia Ley de Igualdad (art. 20).

En definitiva, se podría incorporar a los Estatutos de las Universidades una regla de carácter general que contemplara la aplicación de la regla de la paridad. Ello no sería sino una exigencia derivada del art. 16 de la Ley de Igualdad que, aunque sea con una redacción un tanto peculiar, establece:

«Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan»³².

³² El Consejo de Estado, sobre la redacción de este precepto, señaló lo siguiente: «en el caso del artículo 16, los términos utilizados parecen responder, de un lado, al carácter principal o programático del precepto, conforme con el capítulo en el que está integrado (*Principios generales*); de otro, a la idea de que existen límites a la posibilidad de establecer rígidamente *cuotas* en relación con los nombramientos y designaciones a que se refiere. Ninguno de ambos factores impediría que se utilizaran términos con un carácter imperativo más acusado, utilizando expresiones como *tomarán en consideración* o *tendrán en cuenta*; pero, en realidad, no parece que se pueda ir más allá. En efecto, ha de mantenerse en todo caso el carácter principal del precepto, que no detalla cómo se produce esa atención o toma en consideración en cada caso ni cuál es el marco de referencia que debe adoptarse, quedando remitida la concreción a la regulación de los distintos poderes públicos (en el caso de la Administración General del Estado, se desarrolla en la propia Ley proyectada: artículos 47 a 49). Por otra parte, los términos en que está redactado el precepto (la referencia al *principio* de representación equilibrada o el mismo concepto que de ésta da la disposición adicional primera) permiten salvar los límites a que antes se aludía».

También VALPUESTA al comentar este precepto subraya que «la exigencia se expresa en términos muy matizados (...) se ha optado en la Ley por un término *–procurarán atender–* que no refleja una vinculación decidida con el principio que analizamos por lo que su aplicación dependerá de la sensibilidad del Gobierno», VALPUESTA FERNÁNDEZ, R. op. cit., pg. 24. Para TENA, R.: «A menos tiempo más espacio. La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *Revista del Colegio Notarial de Madrid*, núm. 13, pgs. 22-26, en todo caso «la Ley ha optado por lo fácil centrandolo casi todas las medidas imperativas de discriminación positiva en una esfera *–la pública–* de trascendencia muy limitada (...) Yo conocía las normas imperativas, las prohibitivas y las dispositivas, pero las *procurativas* eran para mí algo desconocido. Pues ni un minuto más, la Ley está llena de ellas» (pg. 26). En la misma publicación la notaria M^a Teresa GARCÍA LUDEÑA, efectúa una valoración positiva de la Ley, y “comprende”, como ha puesto de manifiesto el Consejo de Estado,

Obviamente, se trata de una regla que ha de ser interpretada de acuerdo con la finalidad general de la norma de ahí que, las razones para no cumplir con dicho artículo debieran ser muy contundentes, derivadas, básicamente, de la inexistencia de personas de uno de los dos sexos con habilidades suficientes para el desempeño del cargo, lo cual habría de ser motivado especialmente. En nuestra opinión habría de incorporarse un precepto que tuviera una redacción como la siguiente:

La designación de las personas que ocupen los restantes órganos de gobierno de la Universidad deberán garantizar que, en el conjunto de aquellos que son del mismo tipo, exista bien una participación paritaria de mujeres y hombres, o bien, al menos, una representación equilibrada.

IV.3. Órganos colegiados por elección

El último grupo de órganos de Gobierno de las Universidades es el de aquellos de composición colegiada en los que la provisión de puestos se realiza mediante procedimientos electivos.

Ciertamente, la propia esencia de la participación universitaria en sus órganos de gobierno hace que no se puedan aplicar las mismas reglas que se están utilizando en otros ámbitos. Como es conocido, en el mundo universitario no existen *formalmente* las listas electorales por razones históricas, vinculadas a la libertad del profesorado para participar en la gestión de la Universidad. Posiblemente, incluso serían negativas en la medida en que introducen un factor de riesgo: la politización extrauniversitaria. Por consiguiente, al no haber listas, las medidas que se deben adoptar no están tanto en el apartado de la participación como candidato sino en el de la modificación de los mecanismos de escrutinio de votos, para proporcionar contenido a la regla de paridad en los órganos de gobierno universitario.

Así pues, de los dos momentos del proceso electoral en el que se pueden llevar a cabo medidas correctoras –presentación de candidaturas y escrutinio– la posibilidad que resulta más plausible, es la de introducirlas en el modo de realizar el escrutinio de votos, que, posiblemente, sea el mecanismo más razonable y que, en nuestra opinión, es el único que permite

«la excesiva confianza que, en conjunto, parece traslucirse en el poder de las leyes, entendiéndose que conviene recordar que la expectativa de que una reforma legislativa pueda cumplir unos objetivos, en el fondo, depende, de factores extrajurídicos que no pretende el legislador alterar porque se basan en la generalización social de unos hábitos cívicos (...) La Ley no puede ignorar que los efectos que persigue no se conseguirán en el mismo momento de su entrada en vigor porque su éxito final dependerá del cambio de mentalidad y comportamiento de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, en un proceso que exige tiempo y que culminará felizmente cuando la lucha por el Derecho se oriente a otras metas legítimas y leyes como la que ahora se considera, sean innecesarias porque la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la ausencia de discriminación sean aceptados por todos como elemento normal de convivencia», en «La igualdad efectiva de mujeres y hombres. Luces y sombras», *Revista del Colegio Notarial de Madrid*, núm. 13, pgs. 18-21, Madrid (2007).

cumplir con la regla de la paridad. Sólo así podríamos dar cumplimiento a la regla del 40%. La idea sería efectuar un escrutinio en el que, en primer lugar, se designarían como candidatos electos a los más votados en cada uno de los dos sexos, hasta que se llegue al 40% de las plazas que han de ser cubiertas. En segundo lugar, el 20% restante se designaría a través de un procedimiento mayoritario simple. Obviamente, si cualquiera de los dos sexos no llega a ese mínimo de candidatos, la parte sobrante incrementaría el resto global del 20%. Es, realmente, el único mecanismo que permite garantizar un sistema de listas abiertas –como es el generalmente utilizado en las Universidades públicas– y, al mismo tiempo, el cumplimiento de la regla de paridad.

Posiblemente llame la atención que se establezca esta regla de escrutinio paralelo por sexos, para terminar confluyendo en un escrutinio general. Pero, en realidad, no se trata de algo desconocido en el ámbito universitario pues en él es frecuente que se contemple la «discriminación» por colectivos, ponderando de forma diferente el valor del voto en función del grupo al que representa un candidato. El ejemplo de los comicios para la elección de los claustales es especialmente representativo de lo que supone una medida correctora en función del colectivo al que se pertenece. Y algo similar ocurre en los Consejos de Gobierno de las Universidades, en donde también la participación deriva del grupo del que se forma parte.

Pero, como hemos anticipado, el caso típico en el que habría que recurrir a este procedimiento sería en las elecciones al Claustro universitario. Y, por ende, en todas las elecciones indirectas derivadas de aquéllas, como, por ejemplo, la de los miembros del Consejo de Gobierno que no sean miembros natos³³. La fórmula que proponemos para llevar a la práctica cuanto decimos podría ser la siguiente:

El sistema electoral será el mayoritario simple. A la hora de efectuar el escrutinio, el 40% de los puestos que hay que cubrir se adjudicará a los candidatos, de cada uno de los dos sexos que hayan obtenido superior número de votos. El 20% restante se asignará a los candidatos más votados, con independencia del sexo al que pertenezcan.

No obstante, en aquellos supuestos en los que se hagan indicaciones por parte de asociaciones o de grupos –lo que, a efectos prácticos, fungiría como lista electoral– habría que limitar la participación de personas del mismo sexo a las reglas paritarias. Y, para estos casos, el criterio sería introducir en la lista electoral correctivos en cuanto a la presentación de candidaturas, tal como figura en la introducción del art. 44 bis de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, en relación con el Senado, que es el sistema que

³³ A estos efectos debe tenerse en cuenta que, según la nueva redacción dada al art. 15.2 de la LOU por la Ley Orgánica 4/2007, la normativa de cada Universidad que, en desarrollo de este precepto, regule la concreta composición de su Consejo de Gobierno, deberá contemplar como miembros natos del mismo a los siguientes: Rector, Secretario General, Gerente y Vicerrectores.

guarda más similitudes con el de la elección para el Claustro y similares³⁴. Adaptando dicho precepto, nuestra propuesta tendría la siguiente redacción:

«Cuando las candidaturas se agrupen en listas, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico».

Por último, hay un factor que debemos resaltar. La paridad que se puede reclamar es por colectivos de elección, lo que hará que el resultado final pueda resultar imperfecto, en la medida en que la suma agregada de cada uno de ellos no tiene por qué cumplir necesariamente el porcentaje que se busca en las normas. En todo caso, es también la fórmula que, en nuestra opinión, resulta más satisfactoria.

Ésta sería la fórmula aplicable al Claustro, al Consejo de Gobierno, y al Consejo Social. Y, por ello, afectará, no sólo a procedimientos electorales internos de cada una de las Universidades sino también a todas las elecciones externas a ella, como las que se producen para elegir a aquellos miembros del Consejo Social, que lo son en tanto representantes de la sociedad, y cuya designación elección es efectuada por los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma en la que se encuentra ubicada cada Universidad.

V. MEDIDAS DE FOMENTO TENDENTES A GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA REGLA DE LA PARIDAD

La adopción de este tipo de medidas de fomento a las que nos vamos a

³⁴ Aquí es obligado recordar que la STC de 29 de enero de 2008, ya citada anteriormente, ha declarado la constitucionalidad de las llamadas «cuotas electorales» que introdujo la Disposición Adicional Segunda de la Ley de Igualdad: «Dicha reforma legislativa, incorporada por la Disposición Adicional Segunda, pretendiendo la igual participación efectiva de hombres y mujeres en la integración de las instituciones representativas de una sociedad democrática, no establece una medida de discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro) sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria, en cuanto que no impone una total igualdad entre hombres y mujeres, sino la regla de que unos y otras no podrán integrar las candidaturas electorales en una proporción inferior al 40% (o, lo que es lo mismo, superior al 60%). Su efecto es pues bidireccional, en cuanto que esa proporción se asegura igualmente a uno y otro sexo (F.J. 3): «Estas previsiones no suponen un tratamiento peyorativo de ninguno de los dos sexos, ya que, en puridad, ni siquiera plasman un tratamiento diferenciado en razón del sexo de los candidatos, habida cuenta de que las proporciones se establecen por igual para los candidatos de uno y otro sexo. No se trata pues de una medida basada en los criterios de mayoría/minoría (como sucedería si se tomase en cuenta como elementos de diferenciación, por ejemplo, la raza o la edad) sino atendiendo a un criterio (el sexo) que de manera universal divide a toda sociedad en dos grupos porcentualmente equilibrados» (F.J. 5). Un breve comentario sobre esta sentencia puede encontrarse en LOUSADA AROCHENA, J. F., «Unos apuntes sobre las llamadas cuotas electorales a la vista de la declaración de su constitucionalidad», en *La Ley*, de 4 de abril de 2008, pgs. 2-5.

referir ahora, han de pretender alcanzar un doble objetivo: que institucionalmente se cumpla la regla de la paridad, y que, internamente las mujeres estén en condiciones de acceder, de forma generalizada, a los puestos de representación. Es ésta una medida que deriva directamente del art. 11 de la Ley de Igualdad, cuando dispone que *«los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso»*³⁵.

En primer lugar entendemos que, desde un ámbito externo a la Universidad, el mayor instrumento de fomento que se puede adoptar de forma externa es el de la financiación de la misma. En este sentido, conviene destacar la medida contemplada por la Junta de Andalucía al diseñar el «Modelo de financiación de las Universidades Públicas Andaluzas (2007-2011)», que prevé, como una de las variables para la determinación de la cuantía asignable a cada una de las Universidades de dicha Comunidad Autónoma, el grado de cumplimiento de la paridad en el Gobierno universitario³⁶.

En segundo lugar, la exigencia de medidas internas es una obligación para las Universidades que deriva de la Ley de igualdad, cuyo artículo 24.1. d) dispone que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán actuaciones que persigan como finalidad *«la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes»*. En este punto es fundamental la aprobación de los «Planes de Igualdad (de trato y de oportunidades en el ámbito laboral)», por parte de los órganos de gobierno de las Universidades. Éstos creemos que pueden considerarse obligatorios para cada Universidad, de acuerdo con los arts. 45.2 y 64 de la Ley de Igualdad, dado que todas ellas, especialmente las públicas, tienen más de 250 trabajadores. Estos Planes habrán de ser negociados con los representantes de los trabajadores.

En este sentido, el «Plan de Igualdad» se podría configurar como «aquella estrategia institucional destinada a conseguir la igualdad real entre las mujeres y los hombres en el trabajo, eliminado los estereotipos, las actitudes y los obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones con los hom-

³⁵ En definitiva viene a recogerse en este precepto una asentada doctrina del Tribunal Constitucional de la que pueden servirnos de exponente las SSTC 119/2002, de 20 de mayo, 27/2004, de 4 de marzo o la más reciente de 14 de mayo de 2008 (F. J. 5).

³⁶ En efecto, el nuevo modelo de financiación de las Universidades andaluzas, elaborado por la Consejería de Innovación, Ciencia y Tecnología de la Junta de Andalucía para el quinquenio 2007-2011, en su punto cuarto, dispone que la «financiación operativa» se basa en tres grandes capítulos, con los siguientes pesos específicos: 3.1. Formación: 60%; 3.2. Inversión: 30% y 3.3. Innovación: 10%. Pues bien, en este último aspecto el punto 3.3.2, titulado «Financiación vinculada a resultados», contempla un último apartado, el e), denominado «Coeficiente de género», que destina a este fin un 0'25% del 10% citado, estableciéndose como indicador el «índice de órganos de gestión y dirección de la Universidad que cumplen con los criterios de la paridad».

bres, promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional, de manera que se obtenga una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad»³⁷. Estos Planes de igualdad han de servir tanto para realizar un análisis de las deficiencias existentes como para adoptar las medidas que permitan subsanar éstas en cuanto que limiten u ostaculen el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno de las Universidades, especialmente en aquellos cargos que sean por elección. De hecho, de acuerdo con lo previsto en el art. 46 de la citada Ley de Igualdad, los Planes de igualdad *«son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados»*. Se trata de objetivos que pasan por diversos aspectos, entre los que podemos destacar la visualización de las situaciones sexistas –incluido el lenguaje administrativo–, el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, la organización del trabajo de acuerdo con criterios de género, la promoción –en línea con lo que señala la LOMLOU– de la enseñanza de género o, directamente relacionado con el objeto de estas páginas, la adopción de medidas que sirvan para garantizar una representación paritaria en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones.

De los Planes de igualdad hay que eliminar la corta pretensión de ser una foto fija de situación. Son bastante más, en cuanto que en ellos se concreta una guía para la acción, completada con medidas que aseguren una aplicación práctica de la regla de la paridad.

En concreto, a nuestro juicio, serían cuatro las fases que han de contener los Planes de igualdad para lograr sus objetivos:

1) Diagnóstico de situación

³⁷ *Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Institut Català de les Dones, 2006, pàg. 56. En este sentido podemos destacar por su interés el «Primer Plan de acción para la igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad Autónoma de Barcelona, para el bienio 2006-2007», aprobado por el Consejo de Gobierno de dicha Universidad en su sesión de 4 de mayo de 2006. De él merece la pena reflejar aquí sus 5 ejes esenciales: Visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión; El acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones; Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género; Promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación; y Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones. Asimismo podemos reseñar la noticia reflejada en el Boletín Informativo de otra Universidad catalana, la Pompeu Fabra, que titula así su núm. 19 (juliol/setembre 2007): «La igualtat de gènere eix del nou curs». En él se recoge el siguiente propósito: «La UPF dedicarà el curs 2007-2008 a debatre sobre la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones a la societat i, en particular, en l'àmbit universitari. Es presentarà públicament el diagnòstic sobre la situació a la UPF que el Consell de Direcció va encarregar temps enrere, i durant tot el curs es prendran mesures institucionals en aquesta direcció».

- 2) Propuestas de acción
- 3) Gestión. Aplicación de las propuestas
- 4) Evaluación, lo que incluiría una revisión anual de cumplimiento de los objetivos planteados para cada ejercicio

VI. MECANISMOS DE CONTROL

En nuestra opinión, íntimamente vinculado al problema de la articulación de mecanismos de aplicación de las fórmulas finalistas que recoge la Ley, aparece el problema de los procedimientos de control de aquéllas que, ciertamente, pueden ser muy variados.

Por una parte, como hemos visto con anterioridad, en la Ley de Igualdad se hace una mención expresa a la desagregación de datos estadísticos por razón de sexo (art. 20). Datos que, evidentemente, deberían referirse a la presencia de las mujeres en los órganos de Gobierno de cada una de las Universidades y que, por consiguiente, se deberían remitir a los Consejos de Gobierno de las mismas, para que éstos analicen, con cierta periodicidad, la evolución que presenta la aplicación del principio de igualdad. En la actualidad, ya hay Universidades que contemplan, incluso, el deber del Rector de informar al Consejo de Gobierno sobre los nombramientos de cargos académicos que aquél efectúe y, por ello, no debe resultar extraño que se introduzca un dato complementario sobre el que se ha de informar.

Por otro lado, el Rectorado y, por ende, las Secretarías Generales, por la función de asesoramiento del Rector en este punto –y, en el fondo, de ejecución práctica de todos los nombramientos–, acaban teniendo un papel central de control en todo aquello que no sea el Equipo de Gobierno de la Universidad. Así pues, de acuerdo con todo lo que hemos visto con anterioridad, no se podría materializar un nombramiento que no estuviera de acuerdo con las reglas de paridad, ni en la composición de equipos nuevos ni en las sustituciones que se produzcan en equipos ya constituidos.

En tercer lugar, cabe reseñar un control genérico por parte de los Tribunales de Justicia, en la medida en que se produzcan nombramientos que no respeten las tan citadas reglas de paridad. En este orden de cosas debemos subrayar que la propia Ley de igualdad introduce una modificación en cuanto a la legitimación para el acceso a la jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el sentido de ampliar los colectivos que pueden exigir el cumplimiento de la norma³⁸: «*Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre*

³⁸ Un juicio muy favorable a esta medida lo podemos encontrar en MONTALBÁN HUERTAS, I.: «Interpretación y aplicación del principio de no discriminación entre mujeres y hombres. Incidencia de la LO 3/2007, de 22 de marzo», en el *Diario La Ley* núm. 6781, Madrid (2007), pgs. 1666-1671. La autora, Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Contencioso-Administrativo, define su trabajo como «una reflexión sobre el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el espacio de actuación de las Administraciones Públicas, cuya actividad es revisada por los Juzgados y Tribunales del orden Contencioso-Administrativo, por imperativo del art. 1 de la Ley

mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal» (Disposición Adicional sexta de la Ley de Igualdad³⁹). Sin lugar a dudas, es un importante mecanismo de control, que complementa los ya vistos, en relación con aquellos procedimientos de designación que efectúe el Rectorado de la Universidad. En efecto, este control judicial se nos revela como útil instrumento que permitirá subsanar las irregularidades que se deriven de un mal ejercicio de la labor de «filtro» a la que antes se ha hecho referencia; ello, sin olvidar, como es obvio, el papel que en este ámbito puede desempeñar también la Oficina del Defensor Universitario.

Por último, y no por ello menos importante, hemos de referirnos al control difuso que le correspondería llevar a cabo a la Conferencia General de Política Universitaria; la cual, como se ha visto con anterioridad, debe cumplir con la función de «*coordinar la evolución y seguimiento sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad*» [art. 27 bis. 1.e) de la Ley de Igualdad]⁴⁰.

VII. ÓRGANOS DE APOYO A LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD: LAS UNIDADES DE IGUALDAD

A lo largo de la exposición han aparecido en reiteradas ocasiones las Unidades de igualdad, como órganos obligatorios que impone la Ley de Igualdad, con carácter general (art. 77), y que la LOMLOU prevé en su Disposición Adicional Duodécima: «*Las universidades contarán entre sus estructuras con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio*

29/1998, de la jurisdicción Contencioso-Administrativa» y revela que, en este ámbito «*existe menos experiencia judicial en la aplicación del principio de no discriminación –en comparación con lo que ocurre en la jurisdicción social– y resulta más difícil detectar los mecanismos discriminatorios, dada la presunción de validez y eficacia que la Ley atribuye a los actos administrativos (art. 57 LRJAP)*».

³⁹ Esta Disposición modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en cuanto que añade una nueva letra i) al apartado 1 del art. 19, con la dicción literal que hemos reproducido. Sólo habría que añadir, para transcribir íntegramente el precepto, el párrafo final del mismo que dice así: «*La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo*».

⁴⁰ Recordemos que, en el ámbito autonómico, también se han creado mecanismos generales de seguimiento de la aplicación de la Ley de igualdad en el ámbito universitario. En este sentido, debemos mencionar la «Comisión de Mujer y Ciencia para el desarrollo de las políticas de género en el ámbito de la educación superior y la investigación», del Consejo Interuniversitario de Cataluña.

de igualdad entre mujeres y hombres». Se trata de órganos que están recibiendo diversas denominaciones en cada una de las Universidades y que cumplen una función importante en orden a la consecución de los objetivos de la Ley.

Las Unidades de Igualdad han de ser órganos con suficiente grado de autonomía, que puedan garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Universidad, asumiendo las funciones que les atribuye el citado art. 77 de la Ley de Igualdad:

a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento

c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad».

Como se ve, son funciones de muy diverso tipo si bien algunas de ellas exigen la adopción de medidas complementarias de carácter organizativo-funcional, que le garanticen la independencia en su ejercicio, básica para poder llevar a cabo la función de control así como el desarrollo de los restantes aspectos de su actividad. En esencia entendemos que deben contar con un presupuesto propio y estar dotadas de medios técnicos suficientes para poder cumplir con éxito sus objetivos, entre los cuales tiene un papel principal la configuración de los Planes de igualdad que deberán ser aprobados por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

El problema deriva de su adscripción orgánica. La Ley no proporciona ninguna indicación en este aspecto, pero, en la medida en que constituyen órganos para la protección del derecho a la igualdad, que afectan a la totalidad de la vida universitaria y que convendría que se atribuyeran potestades ejecutivas, su adscripción funcional más racional correspondería a alguno de los miembros del llamado Consejo de Dirección de la Universidad, que sería, en consecuencia, el órgano encargado de su nombramiento⁴¹.

⁴¹ En el caso del «Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres» de la Universidad Autónoma de Barcelona, antes citado, se trata de un Comisionado para Políticas de Género, que depende directamente del Rector (pg. 15).

VIII. DOS CUESTIONES SOBRE LA APLICABILIDAD TEMPORAL DE LA NORMA

La exigencia de que la designación de los cargos de gobierno de la Universidad se realicen de conformidad con la Ley de igualdad plantea dos cuestiones en este aspecto de la temporalidad: por un lado la relativa a su exigibilidad directa y, en segundo lugar, su efecto sobre los nombramientos ya realizados.

La primera de ellas está directamente vinculada con la obligación que tienen las Universidades públicas de adaptar sus Estatutos al nuevo contenido que a la Ley Orgánica de Universidades ha dado la LOMLOU, para lo cual, como hemos visto hay un plazo de tres años, de acuerdo con lo establecido en su Disposición Adicional Octava, si bien, como tuvimos ocasión de subrayar, el párrafo segundo de la misma facultada a los Consejos de Gobierno de las Universidades para que, *«hasta tanto se produzca la adaptación de los Estatutos (...)» puedan «aprobar la normativa de aplicación que sea necesaria para el cumplimiento de lo establecido en esta Ley»*. En tal caso entendemos que esta norma será directamente aplicable sólo en aquellas situaciones en las cuales haga falta la configuración de un proceso electoral, que habrá de estructurarse de tal modo que incorpore las reglas que favorezcan la participación en dicho proceso de mujeres y hombres, en forma paritaria, de acuerdo con lo que se ha señalado en las páginas precedentes. Por tanto, hasta ese instante, todos los procesos electorales se podrán efectuar de acuerdo con normas no adaptadas a la paridad. Pero, en todas aquellas otras circunstancias en las que no sea necesario la articulación de disposiciones de concreción, la norma es directamente aplicable. Por ejemplo, todas las designaciones que no requieran la articulación de procedimientos específicos deberán observar la regla del 40% que se ha visto en estas páginas.

La segunda cuestión que debemos abordar es el efecto que tiene la entrada en vigor de la Ley de Igualdad sobre los nombramientos ya efectuados. La Disposición Transitoria Primera de la Ley incorpora una regla de conservación de los mismos hasta que se proceda a su sustitución: *«Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados»*. Por tanto, en consonancia con esta norma, y con la interpretación que acabamos de hacer de la Disposición Adicional Octava de la LOMLOU, la regla de la paridad, del 40%, habrá de observarse, necesariamente, a la hora de designar a los titulares de aquellos órganos que no lo sean por elección, una vez analizado, como es obvio, el colectivo en el que se ha de materializar el nombramiento.