

“El alcance del contexto político social en el plan de acción para la igualdad en la enseñanza superior francesa”

En esta comunicación se trata de poner en perspectiva comparada las políticas de igualdad de género en la universidad francesa, reflexionando sobre la verdadera dimensión y proyección de las medidas adoptadas y los problemas que dificultan su implementación. Se trata de reflexionar sobre los factores y actores que han influido en la implementación de este plan de acción, y cómo el contexto político-institucional del país, ha determinado el funcionamiento de estas medidas. Todo ello sin olvidar la profunda reforma universitaria que se está llevando a cabo en Francia y que constituye una oportunidad para solventar los obstáculos que están dificultando la aplicación de este plan de igualdad.

Palabras clave: Francia, igualdad, plan de acción, reforma

Doctora por las Universidades de Lorraine y del País Vasco (2016), Beatriz Onandia es actualmente profesora ayudante doctora del departamento de filología francesa de la Universidad del País Vasco. Especialista en transferencias culturales, traducciones y adaptaciones de obras femeninas entre Francia y España.

Universidad del País Vasco

beatriz.onandia@ehu.eus

Doctora en Ciencias Políticas por las Universidades de Salamanca y la Universidad de París Sorbonne Nouvelle (2007), María Elisa Alonso es profesora titular en la Universidad de Lorraine. Especialista en sistemas de partidos, actualmente investiga sobre la presencia de las mujeres en la organización interna de los partidos políticos en Europa y América Latina.

Université de Lorraine

Alonsoga5@univ-lorraine.fr

Introducción:

La Universidad francesa está sumergida en un proceso de reformas que alcanzan los pilares más profundos de su organización y concepción. Tras la aprobación de la autonomía de las universidades, se ha iniciado otro proceso de fusión, asociación, etc., cuyo objetivo es centralizar los centros de enseñanza superior por áreas geográficas. Este proceso de transformación de la propia institución, que está generando entidades universitarias de proporciones gigantescas, está marcando a su vez la agenda de cualquier plan de acción de carácter social y como no, de igualdad.

En lo que concierne concretamente al plan de acción para la igualdad de género, este se ha visto relegado a un segundo plano en las prioridades de las autoridades tanto políticas como académicas, supeditado a reformas más profundas del propio sistema académico.

Antes de abordar esta cuestión más en profundidad, cabe señalar que una característica importante y definitoria del sistema universitario francés es su falta de homogeneización y la propia autonomía de los centros. Esto último, que abarca tanto la autonomía académica como financiera, no facilita la armonización de las medidas en el ámbito nacional. La autonomía es considerada un principio inalienable, muestra evidente de la libertad de la que debe beneficiarse la enseñanza superior. En este sentido, toda medida legal debe respetar esta autonomía y la libertad de criterio de las instancias reguladoras de cada universidad. Las medidas político-legales en cuestión de igualdad de género, aprobadas por la Asamblea Nacional en 2013 y 2017 no han escapado a esta cuestión. Como veremos posteriormente, el texto legal es general y profundiza poco en las disposiciones, limitándolas a meras pautas de implementación, para evitar las críticas por injerencia. Esto responde a la propia organización del ámbito universitario, fuertemente atomizado y autosuficiente, que ha generado una multitud de formas diferentes de organizar y dirigir los centros académicos.

Por estas razones, no se puede generalizar nuestro debate. No existe una universidad francesa homogénea y armonizada, sino numerosas entidades diferentes entre sí, con distintas prioridades y con una estructura administrativa propia.

Marco legal y plan de acción

El marco legislativo referente a las políticas de igualdad en la universidad francesa, es la ley de 2012 relativa a la igualdad en el ámbito de la función pública. A partir de ésta, el ministerio francés equivalente al Ministerio de Ciencia español, pone en marcha un plan de acción, denominado “*Égalité entre les femmes et les hommes. Plan d’action du ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche*”, que se inicia en septiembre de 2012 y finalizará en 2020. En él se recogen cuarenta acciones concretas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, tomando en consideración todas las esferas que lo constituyen: el personal, los estudiantes y la investigación. A su vez, se aprueba en 2013 la Ley relativa a la enseñanza superior y la investigación, llamada Ley Fioraso, reforzada por la ley de igualdad y ciudadanía de enero del 2017 (*Loi égalité et citoyenneté*). Entre las medidas adoptadas se pueden destacar: la paridad en las instancias de toma de decisiones, favorecer la presencia de las mujeres en las carreras históricamente masculinas y la lucha contra el acoso sexual. Pero la medida más importante (Ley Fioraso), es la obligación de designar un *Chargé de mission égalité hommes-femmes* (Representante para la igualdad entre hombres y mujeres), encargado de adoptar e implementar disposiciones concretas de igualdad. Para ello, los centros universitarios pueden designar un representante (personal administrativo o académico) “ad hoc” específico o bien reasignar esta nueva responsabilidad a instancias ya existentes.

Si bien hay que señalar que este proceso de nominación de instituciones en las universidades para la igualdad, ya había sido evocado e implementado en 2009, durante la Conferencia de Presidentes Universitarios. En ella los presidentes adoptaron una Carta para la igualdad entre hombres y mujeres, que abogaba por la creación de una *Mission pour l’égalité*, organismo responsable de implementar políticas de igualdad y dispositivos de prevención, cuyo texto sirvió de referente para la ley de 2013. Algunas universidades aprovecharon esta coyuntura para designar responsables para la igualdad, aunque pronto se puso de manifiesto la falta de preparación del personal para llevar a cabo estas nuevas medidas. Esta primera voluntad de concretizar instancias institucionales de igualdad, era realmente una guía-directiva que

intentaba impulsar medidas que respondían más a una demanda de las instancias europeas que del propio sector académico francés.

De momento no hay datos concluyentes para evaluar el éxito o el fracaso de las políticas de igualdad de género en la universidad francesa. Como vamos a ver a continuación, los centros de enseñanza superior se están adaptando a las nuevas demandas y medidas, si bien, de forma heterogénea. A este respecto, existen algunos estudios cuantitativos como el de la Conferencia de Presidentes de Universidad (CPU)¹, pero que no permiten todavía extraer conclusiones de análisis.

Lo que sí parece claro, es que la implementación de las medidas de igualdad de género se está produciendo de forma lenta y dispar, alejándose de los objetivos que se pretendían alcanzar con las normas legales adoptadas.

Causas del relativo fracaso de las acciones de igualdad de género

Muchos son los factores que han contribuido y continúan contribuyendo a la ralentización de este proceso.

En cuanto a los factores puramente institucionales y políticos, cabe señalar que, durante el debate de la ley de 2013, muchos eran los representantes del mundo académico que se mostraban escépticos o que simplemente no creían en la necesidad de adoptar medidas de igualdad. De hecho, se presentaron numerosas enmiendas contra esta ley, incluso temiendo un efecto negativo por la excesiva presencia de mujeres en las instancias superiores universitarias.

Incluso el hecho de la obligatoriedad de la creación de una instancia concreta encargada de la igualdad, supuso un problema y abrió un amplio debate entre los miembros de la comisión parlamentaria que debatía la propuesta de ley (Comisión de cultura y educación), e incluso entre los propios rectores universitario. Su carácter obligatorio era percibido como una imposición, un atentado a la autonomía de los establecimientos universitarios y una injerencia por parte de los políticos.

¹ *Conférence de Présidents d'Université*, formada por los Presidentes de las 74 universidades francesas.

Desde el inicio, hubo posiciones enfrentadas que debilitaron las disposiciones que se adoptaron. Podemos incluso hablar de una debilidad congénita del propio proyecto.

Otro de los problemas, es la falta de precisión y concretización en lo que se refiere a la naturaleza y los objetivos de los *Chargés de mission*. En efecto, la ley establece la creación de esta nueva estructura, pero no especifica cuál es el rol que debe adoptar, ni el contenido, ni los objetivos, etc. Este aspecto está en el centro del relativo fracaso de las medidas de igualdad. Como afirma, Monique Boisseront, responsable de la *Mission égalité-diversité* de la Universidad de Martinica, su papel se limita a recibir y tramitar las quejas y denuncias relativas a cualquier tipo de problema de igualdad, sin adoptar medidas específicas ni acciones concretas que favorezcan dicha igualdad. De hecho, la generalización tanto de la propia institución como de sus cometidos, ha desvirtuado su objetivo primigenio, vaciándola en numerosas ocasiones del sentido que se le quería otorgar. Como precisaremos posteriormente, la cuestión de la igualdad de género deja de ser la prioridad, para pasar a tratar todo tipo de desigualdades sociales. En el caso concreto de la Universidad de Martinica, principalmente vinculadas a cuestiones de racismo.

Como ya se ha señalado en la introducción, no se puede generalizar esta afirmación. De hecho, de la misma forma que la ley no precisa el contenido de este nuevo organismo, tampoco homogeneiza su funcionamiento. Así, respondiendo a la necesidad de preservar el principio de autonomía de las universidades, cada universidad es libre a la hora de organizar el funcionamiento, así como la organización y la autonomía de su *mission*. Esto implica que el éxito o el fracaso depende casi exclusivamente de la voluntad de la propia universidad y de los medios que le conceda para desarrollar su actividad. En esto también hay mucha disparidad, puesto que hay universidades que se han limitado a hacer lo mínimo para respetar la ley y otras que por el contrario, se han implicado realmente en esta nueva política (como es el caso de la Université de Lorraine).

Si bien hay que destacar que la cuestión de género va tomando cada vez más importancia en las instancias universitarias, gracias principalmente a la ley Fioraso, este proceso está siendo lento y muy desigual. Así, cuando entró en vigor la ley, muchas universidades se limitaron a designar una persona responsable de dicha *Mission*, sin profundizar en sus responsabilidades ni cometidos.

De hecho se ha producido otro fenómeno, ya que según los datos obtenidos de la Conferencia Permanente de Presidentes Universitarios, la mayoría de las universidades han ampliado las responsabilidades sociales de estas instancias, incluyendo la adopción de medidas como las vinculadas al desarrollo sostenible, la cultura, etc. Pero, sobre todo, estos organismos han incluido medidas contra la discriminación en general, desvirtuando la variable sexo como eje de su actividad. En este sentido, la igualdad de género se ha convertido en uno más de los problemas tratados por estos organismos, perdiendo su prioridad.

Uno de los principales responsables de este proceso de generalización de la desigualdad de género hacia la desigualdad social, es la necesidad de las universidades de responder a los criterios de excelencia de los organismos públicos. Estos criterios de excelencia ponen el acento en la igualdad social, sin priorizar la cuestión de género, obligando a las instituciones académicas a adaptarse a esta nueva situación si quieren responder a estas nuevas exigencias. Por ejemplo, la necesidad de obtener sellos de excelencia como el de la “diversidad profesional”, otorgado por el gobierno francés a organismos académicos o bien, responder a los criterios de la Agencia Erasmus +, que bonifica aquellos proyectos internacionales que favorezcan la integración académica de sectores desfavorecidos social y económicamente. Al no constituir la igualdad de género una cuestión específica en los cánones de las instancias públicas nacionales o europeas, las universidades francesas la han diluido en la etiqueta general “igualdad”.

Esto es una repercusión directa de la autonomía universitaria, que también es una autonomía financiera. En este sentido, las partidas presupuestarias dependen en buena parte de la propia excelencia de cada universidad. Esto hace que este sistema fuertemente atomizado, sea muy competitivo y por consiguiente, necesite adaptarse a las reglas de esta competencia.

Otro aspecto, es la falta de personal preparado para trabajar desde una perspectiva de género. En un principio, las personas encargadas de las medidas igualitarias carecían de una formación específica a la cuestión de género y de diversidad. En su mayoría era personal administrativo o bien, personal académico, con un perfil alejado de las necesidades del puesto (profesores de literatura, etc.). Este hecho se ha ido subsanando en los últimos años. Las universidades han designado como representantes de estas *missions*, a personal con formación adaptada a la perspectiva de género.

A esto hay que añadir, la falta de visibilidad en las propias universidades de las medidas y del propio organismo de igualdad. Si bien esto varía de una universidad a otra, en general existe una opacidad que los relega a la invisibilidad.

Y por último y no por ello el menos importante, el contexto coyuntural en el que está inmerso actualmente la universidad francesa. Por un lado, el gobierno de Emmanuel Macron ha iniciado un proceso reformador profundo del mundo académico. Una de las medidas más importantes adoptadas en 2018, ha sido la introducción de criterios de selección a la universidad (*Parcoursup*), percibido por el sector universitario como un ataque a los pilares de igualdad propios a la república. Esta medida manifiestamente impopular ha provocado numerosas movilizaciones de sindicatos universitarios y bloqueos, que han marcado el año académico 2018. En este contexto contestatario, las medidas de igualdad de género han sido olvidadas, tanto por las instancias políticas, como académicas, en virtud de otra serie de cuestiones muy alejadas de los asuntos de género. Este contexto convulso, que ya se había iniciado hace algunos años con otras reformas, como las que favorecen la reagrupación territorial de los diversos centros universitarios, han debilitado las disposiciones sobre la igualdad de género, desde el inicio de las medidas adoptadas en 2013.

Queda todavía por ver si esta coyuntura no es más que una cuestión pasajera que parece perjudicar el impulso de las medidas igualitarias en cuanto al género, o bien, que la coyuntura no tiene mayor influencia en esta cuestión que nos ocupa. Para ello, habrá que estudiar y evaluar el éxito de las políticas de igualdad en un contexto sin movilizaciones sociales tan importantes como las que han marcado la vida académica francesa de los últimos diez años.

Conclusiones

Con el marco legal, las *missions* se han convertido en obligatorias, pero esto no ha supuesto por el contrario que tengan un contenido acorde con el objetivo inicial de su creación. La ley se ha limitado a describir dicho organismo, sin concretizar su contenido y por ende, debilitando su funcionamiento y dificultando su éxito. De hecho, aprovechando este vacío legal, se ha producido el fenómeno que hemos visto anteriormente, se han convertido en *missions* para la igualdad y la diversidad en general.

Esto también ha propiciado que no se produzca un debate serio en torno a las cuestiones de género en las universidades. Al no institucionalizarse de forma precisa este problema, la comunidad académica no lo ha percibido como un argumento importante y no se ha generado el marco adecuado para iniciar una verdadera discusión ni el proceso de reforma para conseguir una verdadera igualdad en la universidad francesa.

Se puede constatar que todas las universidades tratan de respetar la paridad de sus miembros en las instancias organizativas, tanto académicas como administrativas, pero las medidas se limitan prácticamente a esta cuestión cuantitativa. En este sentido, la cuestión cualitativa se ha obviado, como lo muestra el hecho de que actualmente únicamente haya una presidenta de universidad en todo el país.

Es necesario replantearse esta cuestión, aunque parece que no será en un futuro inmediato. Las reformas que en estos momentos se están llevando a cabo en el sistema de la educación superior francesa, que implican una transformación de los cimientos mismos del sistema (como la selección para acceder a la universidad-*parcoursup*) obliga a dejar la cuestión del género en un segundo plano, porque no constituye una de las prioridades del sector académico.

En lo que respecta concretamente a la violencia sexual o sexista, la universidad francesa se ha mostrado laxista y no ha acordado a esta cuestión la importancia que tiene. El contexto de relaciones de poder dificulta la visibilidad de esta problemática y la resolución de los hechos. Estudios como el de Cromer (2017), indican que en este sentido las acciones colectivas de las asociaciones son las únicas que han tenido cierta repercusión. A parte de la asociación de *Chargés de mission égalité*, las otras asociaciones implicadas en las ocasionales movilizaciones y actos de visualización son ajenas al ámbito académico (por ejemplo, ANEF *Association Nationale d'Etudes Féministes*). Esto es una muestra del obscurantismo existente frente a este problema y sobre todo, el miedo a revelar hechos de violencia sexual o sexista.

Para concluir, no podemos obviar el hecho de que a pesar de que las medidas institucionales concretas parecen no concretizarse y sufrir un proceso de ralentización, es evidente que han aumentado las actividades investigadoras y las formaciones académicas vinculadas al género. Así, desde 2013 se han creado numerosos grupos de investigación consagrados a la cuestión de género, sobre todo en las disciplinas de ciencias sociales y humanas, así como formaciones

de Master sobre género. Entre ellas podemos destacar, el Instituto de Género (*Institut du Genre- GIS*), una agrupación académica interuniversitaria que impulsa y difunde investigaciones y encuentros vinculados con la igualdad hombre-mujer.

Bibliografía

CROMER Sylvia. 2017. « Contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche », en Sonia Bressler and Claude Memin (eds.), *Les violences faites aux femmes*, París : La route de la Soie- Editions.

JAOUL-GRAMMARE Magali. 2018. « L'évolution des inégalités de genre dans l'enseignement supérieur français entre 1998 et 2010 : Une analyse de l'(in)efficacité des réformes politiques », en *L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif*, París : Ministère de l'éducation nationale

PFEFFERKORN Roland. 2017. « L'entrée des femmes dans les universités européennes : France, Suisse et Allemagne », *Raison présente*, (201) : 117-844.