

XI ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

24-25 MAYO 2018
UNIVERSIDADE
DA CORUÑA



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



**XI ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD
DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS
(UNIVERSIDADE DA CORUÑA, 24-25 DE MAYO 2018)**

A Coruña 2019

Oficina para a Igualdade de Xénero
Servizo de Publicacións
Universidade da Coruña

XI Encontro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas (Universidade da Coruña, 24-25 de mayo 2018)

LÓPEZ DÍAZ, ANA JESÚS (coord.)

A Coruña, 2019

Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións

Cursos_congresos_simposios, núm. 149

114 páxinas

ISBN: 978-84-9749-773-2

DOI: <https://doi.org/10.17979/spudc.9788497497732>

Thema: JBFA | 4CT | JBFK4 | JBFK2

Edición

Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións <<https://www.udc.gal/publicacions>>

© da edición, Universidade da Coruña

© dos textos, os autores

© das imaxes, táboas e gráficos, os seus propietarios

Deseño e maquetación: Fátima Leal Bolado



Oficina para a Igualdade de Xénero
UNIVERSIDADE DA CORUÑA



Esta obra publícase baixo unha licenza Creative Commons
Atribución-NonComercial-Compartirlgual 4.0 Internacional
(CC BY-NC-SA 4.0 Internacional)



BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE GÉNERO

Índice

- Presentación. *Araceli Torres Miño* 4
- XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas. *Ana Jesús López Díaz* 5

MESA 1: INVESTIGACIÓN EN GÉNERO: REUNIONES CIENTÍFICAS E INFORMES INSTITUCIONALES

- Buena práctica para la visibilización de la investigación de género en la universitat Jaume I: el Congreso de investigación y género. *Mercedes Alcañiz Moscardó* 8
- Curso *Incorporación del análisis de género a la investigación [IAGI]*. *Amparo Mañés Barbé; Inés Soler Julve* 15
- La perspectiva de género en la docencia: recursos y evaluación para una implementación efectiva. *Tània Verge Mestre* 21
- Fortalezas y debilidades de los protocolos antiacoso: el papel de las unidades de igualdad en la resolución de denuncias de acoso. *María José Torres Parra* 28
- Xornada Universitaria Galega en Xénero: cinco años trabajando en red. *Ana Jesús López Díaz; Eva Aguayo Lorenzo; Ana Isabel González Penín* 37

MESA 2: CAMPAÑAS Y PREMIOS INSTITUCIONALES

- Premios a la introducción de la perspectiva de género de la USC: una buena práctica en la gear tool del EIGE. *Eva Aguayo Lorenzo* 45
- La jornada *Jo també puc fer-ho (nines i ciència)*. Una estrategia para combatir los estereotipos de género en la elección de estudios. *Salud Mantero Heredia* 53
- Rompedoras, sueña sin límites. *César Vega García* 60
- Mulleres nas bibliotecas da UDC. *Beatriz Regueira Guntín; Dolores Picallo Martínez; Ana Jesús López Díaz* 65

MESA 3: POLÍTICAS DE INTERVENCIÓN EN LA GESTIÓN

- Utilización de indicadores de igualdad de género ligados a la financiación de los departamentos. *Pilar Rivas Vallejo* 72
- Las políticas de conciliación de la Universidad de Cantabria: un instrumento de desarrollo de la corresponsabilidad universitaria. *Montserrat Cabré i Pairet; Josefina Fernández Martínez; Eva Pelayo Sañudo* 77
- Sensibilización y formación en género dentro de la universidad. Estrategias, retos y dificultades. *María Isabel Menéndez Menéndez* 86
- O protocolo de actuación para cambiar de nome e de xénero de uso común das persoas transexuais, transxénero e intersexuais da Universidade de Vigo. *Ana Isabel González Penín* 94

MESA 4: INICIATIVAS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL

- La red universidad, docencia, género e igualdad. *María José Rodríguez Jaume; Rocío Díez Ros* 100
- Red ciudadana de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Sevilla y para la convivencia y el buentrato. *Rosa Casado Mejía* 107

PRESENTACIÓN

Como vicerrectora del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social de la Universidade da Coruña fue un placer acoger el undécimo encuentro de las unidades de igualdad de las universidades españolas.

Todas las reuniones de las unidades de igualdad celebradas hasta ahora en distintos campus del país han tenido un mismo hilo conductor, la profunda convicción de que las universidades tenemos la obligación de ejercer nuestra responsabilidad y estar a la altura de la sociedad de la que formamos parte. Nuestras investigaciones y nuestro trabajo de concienciación serán mucho más creíbles si los campus en que desarrollamos nuestro trabajo pueden ser tomados como referencia.

El manifiesto que suscribimos en el décimo encuentro reclamaba una igualdad de género real y efectiva y destacaba algunas herramientas para avanzar en esa dirección:

Entre otras, visibilizar el trabajo de las mujeres en la Universidad, combatir la segregación vertical y horizontal en los colectivos que forman la comunidad universitaria, ampliar la oferta de materias relacionadas con los estudios de género y cooperar con otras instituciones y colectivos.

Un año después de ese encuentro, correspondía revisar logros, corregir errores, compartir experiencias, analizar iniciativas y plantear objetivos para el futuro más inmediato.

Con ese fin y bajo la excelente coordinación de la directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la Universidade da Coruña, profesora Ana Jesús López Díaz, se elaboró un programa que creo cumplió con las expectativas de las ponentes y participantes.

Así que no me queda más que agradecer el magnífico trabajo y colaboración de todas las Universidades que nos acompañaron, con la esperanza de que la estancia en Ferrol haya resultado interesante y con el deseo de verles de nuevo por esta costa atlántica.

Araceli Torres Miño

Vicerrectora del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social
Universidade da Coruña

XI ENCUENTRO DE UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Los días 24 y 25 de mayo de 2018 la Universidade da Coruña acogió en su campus de Ferrol el XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas. Esta edición en la que participaron representantes de unas 40 universidades públicas fue, como en años anteriores, una gran oportunidad para poner en común, reflexionar y debatir sobre los retos que se plantean en el día a día de las unidades de igualdad; así como las posibles acciones conjuntas que permitan avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Esta undécima edición se configuró como un entorno participativo en el cual se presentaron y debatieron ejemplos de buenas prácticas que, en materia de igualdad, se están llevando a cabo en nuestras universidades. Se analizaron los avances conseguidos en cuanto a una mayor sensibilización de los poderes públicos sobre la situación de las mujeres, probablemente debido en gran medida, a las históricas movilizaciones del 8 de marzo. Se debatió también sobre las oportunidades que presenta la creación de un grupo de trabajo sobre Políticas de Género en la CRUE, pero también se puso de manifiesto la escasa dotación de personal y medios que sufren las unidades de igualdad de las universidades, que limita enormemente el cumplimiento de sus objetivos. Cabe destacar asimismo la participación en estas jornadas de dos referentes feministas: Capitolina Díaz Martínez, y Rosa Cobo Bedía. La Catedrática de Sociología de la Universidad de Valencia, capitolina Díaz presentó los primeros resultados del estudio sobre la brecha salarial de género en la universidad. Rosa Cobo, profesora de la Universidad de A Coruña y Directora del Centro de Estudios de Xénero e Feministas, impartió la conferencia de clausura “¿Estamos ya en la cuarta ola feminista?”.

En este libro de actas se recogen algunos de los ejemplos de buenas prácticas que las unidades de igualdad están llevando a cabo en nuestras universidades, agrupados en 4 ejes temáticos:

- Investigación en género: reuniones científicas e informes institucionales.
- Campañas y premios institucionales.
- Políticas de intervención en la gestión.
- Iniciativas de participación social.

Son solo un pequeño ejemplo de las múltiples iniciativas que se están desarrollando para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Ana Jesús López Díaz

Directora da Oficina para a Igualdade de Xénero
Universidade da Coruña

MESA 1:
Investigación
en género: reuniones
científicas e informes
institucionales

Buena práctica para la visibilización de la investigación de género en la Universitat Jaume I: el *Congreso de investigación y género*

Mercedes Alcañiz Moscardó
Directora de la Unidad de Igualdad
Universitat Jaume I. Castellón

RESUMEN

Uno de los objetivos centrales de la Universidad es la investigación científica. Otro de los objetivos es fomentar la igualdad entre mujeres y hombres mediante la implementación de los Planes de Igualdad tal y como ordena la Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es por ello, que el Plan de Igualdad de la UJI (2016-2020), incluye el Eje 4. Investigación, publicaciones y transferencia de conocimientos acciones para visibilizar la producción científica con perspectiva de género producida en la universidad, organizando para ello el Congreso bianual de Investigación y género.

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, investigación, congreso, visibilización.

INTRODUCCIÓN

Durante siglos las mujeres han estado apartadas de la ciencia y la tecnología al considerarse estas actividades propias de los hombres, de la misma manera que la actividad laboral o la dedicación a la política o a la cultura, actividades todas ellas pertenecientes al ámbito público, terreno masculino sin lugar a dudas. Las actividades “propias” de las mujeres eran aquellas realizadas en el interior de los hogares y vinculadas con las tareas domésticas y de cuidado.

Ahora bien, que estuvieran apartadas e invisibilizadas no quiere decir que no hubiera mujeres dedicadas a la investigación en diversos ámbitos científicos. No se puede olvidar las aportaciones realizadas por Hipatia de Alejandría (filósofa, física y astrónoma), por Ada Byron, condesa de Lovelace (matemática y programadora), por Marie Curie (química y física) única mujer que ha recibido dos premios nobel, por Rosalyn Franklin (biofísica y

crystalógrafa), por Jocelyn Bell (astrofísica), por Jane Goodall (primatóloga), por Bárbara McClintock (genetista) entre tantas otras¹.

La universalización de la educación así como la consideración de la igualdad como un derecho constitucional, resultado de la proclamación del principio de igualdad en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), ha favorecido la incorporación progresiva de las mujeres a la universidad y, consecuentemente también, a la investigación científica. El número de mujeres en las universidades se ha ido incrementando desde la década de los 70 del siglo pasado, superando en la actualidad a los hombres² si bien, y como es común en la mayoría de universidades, se produce una segregación en los estudios entre mujeres y hombres, siendo la proporción de mujeres superior en los estudios de ciencias sociales, humanas y de la salud y la de los hombres superior en las ciencias “puras” y en la tecnología.

Esta mayor presencia de mujeres estudiantes en las universidades no tiene su equiparación con la presencia de mujeres docentes e investigadoras, como tampoco la tiene en el mercado laboral como consecuencia de su rol doméstico y de cuidados, produciéndose además una segregación vertical en cuanto a la ocupación de categorías académicas y dirección de grupos de investigación como investigadoras principales.

Por otra parte, la creación de Institutos de Investigación o Centros de Estudios de Mujeres en las Universidades españolas dio un impulso notable a la investigación sobre las mujeres y su situación desde diversos ámbitos: laboral, psicológico, médico, social, incluidas la ciencia y la tecnología. Si bien este objeto de estudio no está reconocido en la ANECA por lo que en ocasiones dificulta su visibilidad y su reconocimiento a pesar de la creciente producción científica en este campo.

Desde finales del siglo XX, la Unión Europea incorporó a su agenda política el objetivo de impulsar y hacer visible la presencia de las mujeres en la investigación así como la perspectiva de género en ella. El concepto de perspectiva de género surgió en la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Beijing (China) en 1995 como un enfoque fundamental y estratégico para conseguir los compromisos de igualdad entre mujeres y hombres, incorporándose posteriormente en todos los organismos internacionales y estatales. Así, la Comisión Económica y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas definió la perspectiva de género de la siguiente manera: “El proceso de evaluación de las consecuencias que tiene para mujeres y hombres cualquier actividad planificada, legislación, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles”.

El primer compromiso que formaliza la Comisión Europea fue en 1999 con el documento “Mujeres y ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea”. Actualmente, el Programa Horizon 2020 (Reglamento UE número 1291/2013) vigente en la Unión Europea, expone en su artículo 16 que “se garantizará la promoción eficaz de

1 Otra buena práctica realizada en la Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I ha sido la elaboración de una Baraja de Mujeres científicas que incluye 57 cartas de mujeres científicas de diversos ámbitos.

2 El porcentaje de mujeres matriculadas en grado en la Universitat Jaume I, en el curso 2017/2018, es de 56,64% frente a un 43,36% de hombres. www.ui.uji.es

la igualdad entre hombres y mujeres y de la perspectiva de género en el contenido de la investigación y de la innovación”.

Posteriormente en España se aprobó la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, la cual en su título III capítulo 1, art 33j dice “Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia y en la tecnología.

La Universitat Jaume I, siguiendo las consideraciones y normativas europeas y españolas respecto a la visibilización de la perspectiva de género en la investigación, incluyó como uno de los objetivos del I Plan de Igualdad de la UJI (2010-2014) la acción 104 “Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género, mediante la web de la UJI y otros medios de comunicación”. En relación con este objetivo se decidió organizar el I Congreso de Investigación y género en la UJI en 2014.

Posteriormente, el II Plan de Igualdad (2016-2020), incluye el Eje XXX y la acción 51 que indica de manera explícita la organización de un congreso bianual en la UJI para difundir la investigación con perspectiva de género que se realice en la universidad en las diferentes modalidades: tesis doctorales, trabajos final de máster, trabajos final de grado, proyectos de investigación y proyectos de actividad docente.

IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN

Se han celebrado dos congresos más, el de 2016 y el de 2018. A continuación vamos a dar algunos datos sobre los tres congresos, centrándonos con mayor detenimiento en el último congreso celebrado el pasado mes de mayo del presente año 2018 en la Universitat Jaume I de Castellón. Para una mayor operatividad y claridad en la exposición indicamos las etapas contempladas:

1. PREPARACIÓN

Para la puesta en marcha del III Congreso Investigación y género se contó con un comité de organización formado por las siguientes representaciones: decanos de la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS), de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas (FCJE) y de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (FCHS); la directora de la Escuela Superior de Tecnología Ciencias Experimentales (ESTCE); la directora de la Escuela de Doctorado; el Instituto de Estudios Feministas; la Fundación Isonomía y la Unidad de Igualdad.

Posteriormente se procedió a realizar la difusión del congreso en los grados, masters y doctorado. Las normas para la presentación indicaban el envío de una comunicación con un máximo de 5 folios que incluyera un resumen del trabajo realizado.

Finalizado el plazo para la presentación de comunicaciones en las modalidades incluidas en las bases del congreso, los resultados son los siguientes:

Tabla 1. Modalidades presentadas

	I Congreso 2014 ¹		II Congreso 2016		III Congreso 2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tesis	1	0	2	0	5	0
TFM	24	0	8	2	18	2
TFG	0	2	2	1	2	1
Investigación e innovación docente	1	0	3	0	1	1
Proyectos de investigación	1	0	3	0	1	1
Total	27	2	18	3	27	5

La tabla anterior muestra el evidente desequilibrio entre mujeres y hombres en lo que atañe a la presentación de comunicaciones: el 84,3% de los textos han sido realizados por mujeres. No obstante, entre las dos fechas contempladas se ha doblado el número de las comunicaciones elaboradas por hombres si bien la diferencia es muy notable.

La representación por sexos en los centros de la UJI refleja la segregación existente si bien la baja representatividad en la Facultad de Ciencias de la Salud, centro más feminizado de la UJI, no es concordante. La baja participación en la ESTCE es concordante con la masculinización de este centro. La FCHS representa el 68,75% de las comunicaciones presentadas, seguida por la FCJE que representa el 20%. En estos dos últimos casos las explicaciones pueden estar tanto en el contenido de los grados impartidos en estos centros, más cercanos con los temas tratados en los estudios de género, como a la impartición de un máster de género en cada uno de ellos por lo que, sobre todo en los TFM, se incrementa notablemente su presencia.

Tabla 2. Presentación de comunicaciones por centros

	Congreso 2014		Congreso 2016		Congreso 2018		Total M y H		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
ESTCE	0	0	2	0	1	0	3	0	3
FCHS	22	0	8	3	19	2	46	9	55
FCJE	5	2	4	0	6	2	13	3	16
FCS			4	0	1	1	5	1	6

2. EVALUACIÓN

Cerrado el plazo de presentación de las comunicaciones, y en función de las temáticas presentadas, se distribuyeron las comunicaciones a expertos y expertas, realizándose la evaluación por pares ciegos: un evaluador/a de la Universitat Jaume I y un evaluador o evaluadora externo.

Al personal evaluador se le enviaron unas normas indicativas para que la valoración fuera similar para todos y todas las implicadas poniendo una calificación numérica en cada una de las comunicaciones presentadas. Entre los criterios considerados están: la aplicación de la perspectiva de género; el interés de la temática en los estudios de género; el uso del lenguaje inclusivo. Con estas indicaciones el o la evaluadora emitía su informe sobre si la comunicación era apta o no apta.

Reunido el comité organizador y contado con los informes emitidos por el comité científico se conceden los premios a aquellas comunicaciones que hayan obtenido la mejor puntuación en cada una de las modalidades. En el III Congreso, al quedar vacío el premio de Proyectos de investigación, se decidió por unanimidad conceder en la temática TFM dos premios compartidos.

Las temáticas fueron diversas y variadas, se han unificado en la tabla siguiente:

Tabla 3. Temáticas de los premios concedidos	
<ul style="list-style-type: none">• Conciliación de la vida laboral y familiar• Violencia de género• Nuevas masculinidades• Educación afectivo-sexual• Liderazgo feminista en el ámbito empresarial	<ul style="list-style-type: none">• Economía feminista• Periodismo con perspectiva de género• Arquitectura y género• Mujeres migrantes• Arte feminista•

3. REALIZACIÓN DEL CONGRESO

La actividad programada se cierra con la organización del congreso al que puede asistir el alumnado de la UJI mediante inscripción. La asistencia al congreso y la elaboración posterior de un trabajo siguiendo las normas indicadas por la organización les da derecho a la convalidación de 0,5 créditos.

Los tres congresos realizados han tenido un día de duración teniendo la siguiente organización: después de la inauguración institucional se hizo la entrega de los premios en las distintas modalidades. Posteriormente, se daba paso a la conferencia inaugural por parte de una persona especialista en estudios de género. La última sesión de la mañana consistía en una mesa redonda en la que los y las premiadas exponían los contenidos de sus trabajos.

La sesión vespertina consistía en dos mesas redondas en las que las personas que hubieran obtenido las mejores puntuaciones en las diferentes temáticas presentaban sus comunicaciones.

4. PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN

Tal y como consta en las bases de la convocatoria, la participación en el congreso mediante la presentación de una comunicación da paso a la publicación del trabajo en un libro de actas publicado con ISBN en la Colección Humanitats de la Universitat Jaume I de Castellón.

Las actas del congreso de 2014 y las 2016 están publicadas en la página web de la Unidad de Igualdad de la UJI www.ui.uji.es e incluyen tanto la conferencia inaugural de cada congreso como los trabajos premiados y las comunicaciones presentadas.

Actualmente se está realizando la elaboración de las actas del III Congreso de Investigación y género (2018) que esperamos salga publicada antes de finalizar el año.

ANEXO

Se detalla a continuación los trabajos y el nombre de los autores y autoras premiadas con la finalidad de darle visibilidad y contribuir a la diseminación de los resultados de la investigación realizada en el marco de la Universitat Jaume I de Castellón.

I Congreso de Investigación y género (2014). Trabajos premiados		
Tesis doctoral	El banquete de Safo. Una tertulia dialógica sobre los discursos mediáticos del amor con mujeres lesbianas y bisexuales	Andrea Francisco Amat
TFM	Los inicios del videoarte feminista en los años setenta en España (premio ex aequo)	Celia Vara Martín
TFM	Estimativa y evaluación del impacto de género en la normativa estatal (premio ex aequo)	Beatriz María Collantes Sánchez
TFG	La regulación de la protección de la violencia de género en el ámbito de las comunidades autónomas: especial referencia a la Comunitat Valenciana	Francisco Javier Portal Díez
Proyecto de Investigación	Encontrando vidas. Relatos de vida de mujeres migrantes lesbianas y bisexuales	Grupo de investigación. Investigando la diversidad para una ciudadanía crítica
Actividad docente	Gènere i formació d'identitats en la formació inicial de mestres en LIJ	Consol Aguilar Ródenas

II Congreso de Investigación y género (2016)

Tesis doctoral	Gender diversity on boards and audit committees of Spanish listed firms	Inmaculada Bel Oms
TFM	La violencia obstétrica como violencia de género. Una mirada feminista a la situación en España	Eva Margarita García García
TFM	Matemàtiques i representacions de gènere	Maga Nerina Goldsack
TFG	Construcción del imaginario femenino en el arte expresionista	Silvia Gas Barrachina
Actividad docente	Formació inicial en mestres contra la lgbtòfobia des de la LLJ	Consol Aguilar Ródenas

II Congreso de Investigación y género (2018)

Tesis doctoral	La dimensió constitucional del dret en la conciliació de la vida personal i laboral	Nuria Reche
TFM	Comunicació per a la pau i la igualtat: proposta del MOOC Periodisme amb Perspectiva de Gènere	Alicia González
TFM	L'economia feminista: cap a la construcció d'un nou model econòmic just i igualitari	Raquel Quesada
TFG	Educar la mirada en gènere: l'àlbum en la formació inicial de mestres i la seua implementació a l'escola	Idoia Herrero
Actividad docente	La recuperació de la memòria històrica educativa: de les propostes de lectura de Dones Lliures	Consol Aguilar Ródenas

1 En el I Congreso el número de presentaciones fue mayor porque el período contemplado fue más amplio.

Curso Incorporación del análisis de género a la investigación [IAGI]

Amparo Mañés Barbé

Unitat d'Igualtat. Universitat de València
amparo.manes@uv.es

Inés Soler Julve

Unitat d'Igualtat. Universitat de València
ines.soler@uv.es

RESUMEN

Desde la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València se presenta el curso "Incorporación del análisis de género a la investigación [IAGI] como una buena práctica en el impulso de las políticas de igualdad universitarias. Este curso va dirigido a mejorar las competencias en la inclusión de la perspectiva de género tanto en los proyectos y trabajo de tesis doctoral como en los proyectos de investigación y los artículos científicos que puedan derivarse de las investigaciones.

Dada la novedad de los contenidos del curso, el creciente grado de exigencia para transversalizar la perspectiva de género en la investigación científica, y el incremento de la sensibilidad en esta materia, el curso se ha impartido en nuestra universidad, se ha trasladado a muchas otras, y se dirige tanto al personal investigador como a otros agentes de la Investigación.

Esta acción responde a uno de los objetivos más potentes del II Plan de Igualdad y sienta las bases para que se produzcan cambios de calado en el largo plazo.

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, investigación, formación en igualdad, sesgos sexistas en ciencia, androcentrismo.

1. ANTECEDENTES

Uno de los objetivos más potentes del II Plan de Igualdad UV contemplaba la necesidad de introducir la perspectiva de género en los contenidos de la investigación. Varias fueron las acciones orientadas a la consecución de dicho objetivo, pero muchas de ellas tropezaron, una y otra vez, con un escollo que dificultaba su puesta en marcha: la falta de formación del personal investigador, tanto para abordar la perspectiva de género en los trabajos de investigación que tenía en marcha como para poder dirigir trabajos de estudiantes con dicha perspectiva. A su vez, el alumnado de doctorado desconocía, por ello mismo, cómo incorporar esa perspectiva al proceso de elaboración de su tesis doctoral.

Por ello, se hacía imprescindible, para viabilizar el cumplimiento del objetivo citado, realizar acciones que corrigieran la barrera detectada, formando al personal investigador y al Alumnado de Doctorado en la incorporación del análisis de género al proceso investigador.

La Universitat de València contaba, y cuenta, con el grupo de investigación, *GéneroEnCiencia*, liderado por una de las principales expertas españolas en materia de investigación con perspectiva de género, la Catedrática de Sociología, Profesora Capitolina Díaz, a quien desde la Unitat d'Igualtat realizamos el encargo de diseñar y elaborar un material formativo cuya finalidad era, precisamente, desactivar una de las razones que más pesan a la hora de animarse a incorporar la Perspectiva de Género a la investigación y que, como ya se ha dicho, es la carencia de formación para hacerlo de manera efectiva.

Dado que este tipo de actividad formativa debe abordar la posibilidad de falta de sensibilidad del personal investigador en materia de género, el diseño del curso también debía contar con elementos incentivadores y de fomento, de manera que, entre sus contenidos, se requería visualizar los errores científicos en que se incurre si no se incorpora dicha perspectiva, poniendo el acento en que los resultados de la investigación que no incorporan la perspectiva de género pueden presentar graves sesgos que comprometen sus resultados y, desde luego, el grado de excelencia de los mismos.

El curso debía también visibilizar la importancia de formar grupos de investigación, en lo posible paritarios, poniendo el acento en el valor del factor de innovación científica que supone enriquecer la investigación con la visión de investigadores e investigadoras y su interacción, animando con ello a crear o modificar los grupos de investigación dotándolos de esta cualidad de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. FUNDAMENTO TEÓRICO: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CIENCIA

Cuando hablamos de la incorporación de la perspectiva de género a la ciencia, nos referimos tanto a las mujeres como sujeto científico —considerando el número, la posición y la trayectoria de quienes investigan—, así como a las mujeres como objeto de la ciencia, como parte de la realidad social, con sus particulares demandas y experiencias.

La ciencia no es ajena al androcentrismo que impregna nuestra sociedad, dónde el hombre es el patrón universal del ser humano. Introducir la perspectiva de género supone que la ciencia deje de focalizar su mirada en los hombres, implica un cambio epistemológico, de manera que se incluya de forma integral y transversal a las mujeres como parte

del objeto de estudio. Esto significa que la ciencia atienda e incorpore en igual medida las experiencias y demandas de hombres y mujeres, los potenciales efectos diferenciales que sobre cada sexo pueda tener cualquier investigación, en definitiva, nuevas dimensiones que no habían sido consideradas por la ciencia tradicional.

Así pues, la ciencia con perspectiva de género tiene numerosos sesgos que corregir, conlleva un replanteamiento metodológico profundo, que además ha de hacerse en cada una de las fases de una investigación, y por todos los agentes implicados, desde quién hace ciencia, quien la financia y quien la gestiona. Un sesgo habitual se produce a la hora de elegir el tema de investigación, que suele venir dictado por las agencias financiadoras, donde el orden de prioridad que se concede a las temáticas de investigación sigue muy regido por una mirada androcéntrica. Son ya numerosos estudios los que han denunciado las graves consecuencias que esto tiene, entre otros, en el ámbito de la salud, donde los diagnósticos diferenciales son de vida o muerte. Otro sesgo de género puede darse en el momento de plantear las hipótesis de trabajo con lo que se conoce como “insensibilidad de género”, ignorando que el sexo o el género es una variable relevante en las investigaciones. Además, en los estudios sobre seres humanos, la selección de la muestra debe ser especialmente cuidadosa en la representación proporcional a la población de partida.

En definitiva, de lo que se trata es de “generar un cuerpo de conocimiento des/generado. Esto es, no sesgado por el género y que dé cuenta, de la mejor manera posible, de una sociedad marcada por las relaciones de género” (Capitolina Díaz y Sandra Dema, 2013: 83).

3. UNA BUENA PRÁCTICA EN MATERIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

3.1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CURSO IAGI

Con todos estos elementos, la Unitat d'Igualtat encargó la elaboración de materiales docentes para la “Incorporación del Análisis de Género a la Investigación [IAGI]”¹ a la Profesora Capitolina Díaz, Catedrática de Sociología, Experta en Género en Ciencia y Presidenta de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) hasta 2016.

Se optó por un diseño de curso adaptado a la formación en modalidad a distancia, de manera que facilitara que lo pudiese cursar el mayor número de alumnado posible y fuera fácilmente exportable a otras universidades. En cuanto a su contenido, al tratarse de una formación de carácter transversal a todas las áreas de conocimiento de la ciencia, los diferentes módulos abarcan desde cómo incorporar la perspectiva de género a las Ciencias Sociales, a las Ciencias de la Vida y al ámbito del Medio Ambiente y Tecnologías.

La profesora Capitolina Díaz, en la medida en que el curso estaría dirigido a dos públicos objetivos diferenciados, diseñó dos versiones:

- La primera versión estaba destinada a Personal Investigador de la Universitat de València, tanto para trabajos de investigación que estuviera llevando a término individualmente, como integrado en algún grupo de investigación y que tuvieran

¹ El programa completo está disponible en la web de la Unitat d'Igualtat: <http://ir.uv.es/2yCTbxB>

requerimientos de incorporación de Perspectiva de género para los que necesitaban obtener la formación adecuada. Posteriormente, se detectó que resultaba necesario ampliar el público objetivo a quienes estaban dirigiendo Tesis doctorales con perspectiva de género y, en general a todo el Personal Investigador de la UV.

Esta versión también se reveló útil, con pequeñas adaptaciones, para personal encargado de la gestión de la investigación (Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación [OTRI], Oficina de Proyectos Europeos [OPER], y personal del Servicio de Investigación.

- La segunda versión se destinaba al alumnado de Doctorado, ofreciéndolo como una de las actividades transversales que se requieren a quienes cursan ese nivel de estudios y fomentando que los y las estudiantes se orientaran a incorporar el análisis de género en el proceso de elaboración de su Tesis Doctoral.

Como es obvio, las diferencias eran pequeñas, manteniendo –en lo esencial– un contenido común. Estas diferencias consistían, básicamente, en la adaptación de algunas preguntas al rol desempeñado por cada estudiante del curso (Personal investigador, Alumnado de Doctorado o Personal de gestión); así como al planteamiento del trabajo final del curso, requiriendo en cada caso la propuesta de incorporación del análisis de género bien a un proyecto de investigación (investigadoras e investigadores), a una Tesis doctoral (estudiantes de Doctorado) o a la detección de la necesidad o conveniencia de incorporar la perspectiva de género a proyectos que debían gestionar (PAS de Investigación).

Dada la novedad de los contenidos del curso, el creciente grado de exigencia para transversalizar la perspectiva de género en la investigación científica, y el incremento de la sensibilidad en esta materia, el curso se ha impartido y ofrece a otros agentes de la Investigación. Por ejemplo, al personal de gestión de la Secretaría de Estado de Investigación y de algunos OPIs del Ministerio de Economía, así como al Personal Investigador y Alumnado de Doctorado de diversas Universidades españolas y americanas.

3.2. OBJETIVOS DEL CURSO, CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Este curso va dirigido a mejorar las competencias en la inclusión de la perspectiva de género tanto en los proyectos y trabajo de tesis doctoral como en los proyectos de investigación y los artículos científicos que puedan derivarse de las investigaciones.

Se presenta el marco conceptual que sostiene la inclusión de la perspectiva de género en la investigación. Asimismo, se indicará cómo introducir la perspectiva de género en cada una de las fases del proceso investigador, desde la elección del problema a investigar y la selección de la muestra, hasta el análisis de los resultados y su posterior publicación. Se presentan los principales sesgos sexistas propios de las investigaciones convencionales y sus efectos sobre la calidad de las mismas. Finalmente, se revisa la relevancia de introducir el enfoque de género en varios campos de la investigación y se exponen ejemplos concretos de lo que implica el análisis de género en ellos.

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS

- Habilidad para incluir la perspectiva de género en todas las fases de la investigación.
- Capacidad para evitar el sexismo en la investigación.
- Capacidad para realizar y presentar un proyecto de investigación o un proyecto de tesis sin sesgos sexistas.

La adquisición de tales competencias mejorará la calidad de los proyectos de tesis y de los proyectos de investigación que se envíen a convocatorias competitivas así como de los artículos que deriven de las investigaciones y/o tesis doctoral. Dichas competencias son respaldadas por las normativas europeas, estatales y de buena parte de las Comunidades Autónomas, en las que, en la evaluación de los proyectos de investigación, se reconoce la inclusión de la perspectiva de género.

CONTENIDO

- Unidad 1. Concepto, tecnologías y sesgos sexistas
- Unidad 2. El enfoque de género en la investigación.
- Unidad 3. Género e investigación en las ciencias sociales y de la vida.
- Unidad 4. Género e investigación en el medio ambiente y las tecnologías.

METODOLOGÍA

Se trata de un curso en modalidad online (doctorado) o semipresencial (Personal investigador y PAS), tutelado por especialistas en la materia.

La duración es de 15 horas para el alumnado de Doctorado² y se alarga a 20 horas para el personal investigador o de gestión, puesto que se añade una clase presencial de 4 horas, que se considera clave para abordar la oportunidad, legalidad y ventajas de incorporar la perspectiva de género a la Investigación.

Los contenidos están apoyados en ejemplos prácticos que ayuden a la reflexión y la propuesta de actividad a la finalización de cada Unidad para comprobar lo aprendido permite un seguimiento de la adquisición de conocimientos por parte del alumnado.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La estructura del curso se compone de cuatro unidades, las dos primeras de carácter general y la tercera del ámbito de Ciencias Sociales y Ciencias de la Vida, y una cuarta en el ámbito del Medio Ambiente y Tecnologías. Y, por último, hay una actividad final a desarrollar por el alumnado.

El curso se inicia con una sesión presencial de 4 horas de duración impartidas por la catedrática Capitolina Díaz Martínez. A continuación, cada una de las cuatro unidades se secuencia en periodos a desarrollar en una semana, de la siguiente manera:

² Los programas de Doctorado no permiten la flexibilidad de introducir el módulo presencial ya que se oferta como asignatura transversal a todos aquellos que lo soliciten.

- a) Lectura de los contenidos de la unidad, y si es posible, de las lecturas recomendadas.
- b) Participación en el foro con al menos una intervención razonada en relación con las reflexiones sugeridas en la unidad.
- c) Remisión de las soluciones de las actividades de cada unidad.

Al finalizar los contenidos del curso, cada participante deberá aplicar los contenidos adquiridos a un trabajo de investigación, que será la Actividad Final sobre la que se le evaluará. Para ello, el PDI y el alumnado de doctorado trabajarán sobre la incorporación del enfoque de género en su propia propuesta de investigación y/o de tesis doctoral. El alumnado que pertenezca al PAS, realizará la actividad final sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la investigación.

4. CONCLUSIONES

Desde la Unitat d'Igualtat realizamos numerosas y variadas acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la comunidad universitaria. Cuando hablamos de contribuir a la creación de una cultura de la igualdad en la universidad, muchos son los temas que adquieren prioridad: la prevención de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, o la conciliación y corresponsabilidad del personal son algunos de los más destacados. Sin embargo, hay otros menos visibles, como es el reto de transversalizar la perspectiva de género en la docencia y la investigación, que tienen un impacto a largo plazo pero que resulta urgente e imprescindible impulsar en el corto.

Desde esta perspectiva, pusimos en marcha el curso "Incorporación del Análisis de Género a la Investigación [IAGI]" en la Universitat de València y lo trasladamos en los siguientes años a un total de 10 universidades españolas que lo solicitaron. Al presentar esta buena práctica en el XI Encuentro de Unidades de Igualdad, en Ferrol (2018), contribuimos a dar visibilidad a esta experiencia exitosa para que pueda ser realizada en otras instituciones académicas.

La introducción de la perspectiva de género o feminista en la ciencia ha llevado a desarrollar nuevos marcos de interpretación de la realidad, desde los que comprender mejor y con menos sesgos los fenómenos humanos, y por ende, sociales, a partir del análisis de las relaciones entre hombres y mujeres. Algunas pensadoras, como Celia Amorós, sostienen que se trata de un cambio de paradigma, un nuevo marco interpretativo en la ciencia. Luego no es un cambio sencillo, puesto que se enfrenta con numerosas resistencias, ni tampoco puede esperarse que se produzcan resultados en un corto espacio de tiempo, pero sí que tenemos la esperanza de aportar nuestro pequeño grano de arena a fin de contribuir a avanzar en la línea correcta.

BIBLIOGRAFÍA

DÍAZ MARTÍNEZ, CAPITOLINA Y DEMA MORENO, SANDRA (2013): Capítulo 2. *Metodología no sexista de investigación y producción del conocimiento*, en Sociología y género, Madrid, Tecnos.

La perspectiva de género en la docencia: recursos y evaluación para una implementación efectiva

Tània Verge Mestre

Departamento de Ciencias Políticas y Sociales
Directora de la Unidad de Igualdad. Universitat Pompeu Fabra
tania.verge@upf.edu

RESUMEN

En esta comunicación se presentan diversas acciones destinadas a conseguir una implementación efectiva del mandato legal en materia de perspectiva de género en la docencia universitaria. Concretamente, se presentan acciones dirigidas a la elaboración de recursos docentes para el profesorado y a la introducción de mecanismos de evaluación e incentivos para supervisar y promover el cumplimiento del marco normativo. Estas acciones han surgido a partir de la coordinación feminista en el contexto del sistema universitario de Cataluña (Comissió de Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya) y de la plataforma de universidades que integran las sociedades de habla catalana (Xarxa Vives d'Universitats). Las experiencias presentadas ilustran que la coordinación y la acción colectiva entre las unidades de igualdad de las universidades son una herramienta muy potente para hacer avanzar una agenda compartida.

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, innovación docente, formación docente, agencias de evaluación, premios.

INTRODUCCIÓN

La legislación española ha desplegado la transversalidad de género en la educación superior a través de un prolífico marco normativo. La Ley Orgánica 4/2007, que modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU), subraya en el Preámbulo que las univer-

sidades deben respetar la igualdad entre hombres y mujeres, recomendando entre otros aspectos la creación de programas específicos sobre igualdad de género. La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género establece que las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos de manera transversal la formación en igualdad y no discriminación (artículo 4). La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, indica que se promoverá la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como la creación de postgrados específicos (artículo 25). Disposiciones similares han sido recogidas en las leyes de igualdad autonómicas. A su vez, la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación impulsa la introducción del género como una categoría transversal en la investigación y la promoción de los estudios de género (artículos 2.k, 33.j y disp. ad. 13ª).

No obstante, tras una década de vigencia de este marco normativo, el déficit de implementación es flagrante. Por un lado, las agencias evaluadoras no han elaborado indicadores en esta materia para supervisar el cumplimiento de la normativa por parte de los programas de grado y de postgrado (Nuño Gómez y Álvarez Conde 2017: 284-86). La autonomía universitaria o la libertad de cátedra del profesorado se emplean a menudo como escudos para no observar el mandato legal de la transversalidad de género. Por otro lado, la formación continua proporcionada por las universidades no cuenta con una oferta estable ni suficiente de cursos sobre este enfoque, impidiendo que el profesorado adquiera las competencias necesarias para aplicarlo y provoca que no lo perciba como necesario o lo considere una carga extra de trabajo. A su vez, buena parte del profesorado tiende a negar la relevancia del género para las materias que imparte, cree que la desigualdad de género es un aspecto ya superado o considera la perspectiva de género una cuestión ideológica de la agenda feminista que debería ser ajena al contenido curricular (Verge, Ferrer-Fons y González 2018).

Tales inacciones y resistencias han conllevado que hoy en día en España los grados carezcan en buena medida de contenidos curriculares especializados o con perspectiva de género (Verge y Cabruja 2017). Son las unidades de igualdad de las universidades quienes suplen este déficit formativo e impulsan la transversalidad de género tanto en la docencia como en el resto de políticas universitarias, mediante las acciones incluidas en el respectivo plan de igualdad. Con todo, la falta de atribución competencial en materia docente y la ausencia de incentivos institucionales y de supervisión efectiva han limitado su efectividad (Nuño Gómez y Álvarez Conde 2017: 288-89).

En esta comunicación se presentan diversas acciones destinadas a conseguir una implementación efectiva del mandato legal en materia de perspectiva de género en la docencia universitaria. Concretamente, se presentan acciones dirigidas a la elaboración de recursos docentes para el profesorado y a la introducción de mecanismos de evaluación e incentivos para supervisar y promover el cumplimiento del marco normativo. Estas acciones han surgido a partir de la coordinación feminista en el contexto del sistema universitario de Cataluña (Comissió de Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya) y de la plataforma de universidades que integran las sociedades de habla catalana (Xarxa Vives d'Universitats).

ELABORACIÓN DE RECURSOS

El Grupo de Trabajo de Igualdad de Género en la Xarxa Vives d'Universitats (XVU), integrado principalmente por las unidades de igualdad de Cataluña, la Comunidad Valenciana y las Islas Baleares funciona desde 2013 como un espacio de intercambio de información y de buenas prácticas en el ámbito de las políticas de igualdad de género que permite a las universidades participantes aprender las unas de las otras y promover iniciativas conjuntas. La coordinación del grupo, rotatoria con carácter bianual, recae en las directoras de la unidad de igualdad de dos de las universidades participantes, quienes proponen al grupo un plan de trabajo bianual. El primero (2014-2015), dedicado a los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, contribuyó a la adopción y/o revisión de estos instrumentos para incluir al colectivo de estudiantes en las universidades de la XVU. El segundo plan de trabajo bianual (2016-2017) se centró en la perspectiva de género en la docencia y en la investigación, y el tercero (2018-2019) se dedicará a los sesgos de género en el acceso y la promoción en la carrera académica. El Grupo de Trabajo de Igualdad de Género ha hecho avanzar las políticas de igualdad de las universidades de la XVU a través de la producción de documentos-marco y de nuevos indicadores para la recogida y análisis de información, así como de la elaboración de guías para ayudar a las universidades a implementar de manera efectiva el principio de igualdad de mujeres y hombres.

En cuanto al segundo plan de trabajo, el primer año, 2016, se destinó a la realización de un informe de tipo diagnóstico y a la identificación de buenas prácticas. El informe *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives: Situació actual i reptes de futur* [La perspectiva de género en docencia e investigación en las universidades de la Xarxa Vives: Situación actual y retos de futuro],¹ coordinado por Tània Verge (Universitat Pompeu Fabra) y Teresa Cabruja (Universitat de Girona), constató que la incorporación de este enfoque seguía siendo un reto pendiente. Como demuestran los escasos estudios diagnósticos, realizados mayoritariamente por las unidades de igualdad, la perspectiva de género es ignorada en el currículum de las asignaturas de los programas de grado y de posgrado y la oferta de asignaturas específicas de género (en su mayor parte asignaturas optativas) es muy baja. Se detectó también la ausencia de indicadores para evaluar adecuadamente la implementación del marco normativo, no habiendo cumplido esta función las agencias de evaluación de la calidad de la docencia universitaria.

Uno de los principales retos identificados en este informe para superar la falta de sensibilidad al género de los currículos de los programas de grado y de postgrado es la necesidad de formar al profesorado en esta competencia y de contar con recursos docentes que ayuden al profesorado a impartir una docencia sensible al género. Así, en una segunda fase, se ha elaborado el recurso *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere* [Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género], bajo la coordinación de Teresa Cabruja (Universitat de Girona), María José Rodríguez (Universitat d'Alacant)

¹ Este informe recoge también los diagnósticos realizados en algunas universidades, las acciones contenidas en el respectivo plan de igualdad y su grado de implementación, la oferta existente de asignaturas y de programas especializados en género, buenas prácticas desarrolladas por las respectivas unidades de igualdad, así como un listado de recomendaciones para las universidades y las agencias de evaluación. Se encuentra disponible para su descarga en la página web de la XVU: <http://www.vives.org/publicacions>

y Tània Verge (Universitat Pompeu Fabra). En conjunto, se han editado once guías, incluyendo entre una y cuatro guías por ámbito de conocimiento (artes y humanidades, ciencias sociales y jurídicas, ciencias, ingenierías y ciencias de la vida)².

Estas guías ofrecen indicaciones que cubren los siguientes elementos: objetivos, resultados de aprendizaje, contenidos, ejemplos y lenguaje empleados, fuentes seleccionadas, métodos docentes y de evaluación y gestión del entorno de aprendizaje. Estas guías complementan así los recursos docentes existentes partiendo de un enfoque comprensivo y facilitando que el profesorado pueda reflexionar sobre los diferentes aspectos que configuran el proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas.

EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Otro aspecto destacado en el informe de Verge y Cabruja (2017) es la inexistencia de rendición de cuentas por parte de los centros y del profesorado respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia. Esto se debe, como se avanzaba en la introducción de esta comunicación, a la no consideración de la perspectiva de género como criterio de evaluación de la calidad de la docencia por parte de las agencias de acreditación, bien sea ANECA o las agencias de evaluación autonómicas. Es evidente que este hecho provoca una ausencia de incentivos para adecuar los planes de estudio y las guías docentes de las asignaturas al marco normativo vigente. A pesar de que todas las políticas de igualdad de género suelen enfrentarse a numerosas resistencias en la fase de implementación, incluyendo una asignación insuficiente de recursos humanos y económicos (Lombardo y Mergaert 2013), en el caso de la transversalidad de género en la docencia el propio redactado de la Ley 3/2007 es relativamente débil en cuanto a su capacidad de observancia, ya que utiliza verbos como “fomentar” y “promover”.

Por este motivo, durante la redacción de la ley catalana de igualdad, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, se puso en funcionamiento un “triángulo de terciopelo” –*velvet triangle*, en inglés (Woodward 2003)– mediante el cual diputadas, académicas y activistas feministas trabajaron conjuntamente para que esta ley incluyera mandatos más fuertes y específicos y que éstos se acompañaran de los correspondientes mecanismos de rendición de cuentas. En materia de perspectiva de género en la docencia, el artículo 28 dedicado a universidades e investigación establece lo siguiente:

1. La educación en valores a que se refiere el artículo 5 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, debe incluir necesariamente:
 - a) La promoción de la introducción de la perspectiva de género de forma transversal y de los estudios sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora, que deben incluirse en el currículo de los grados y de los programas de posgrado. La presentación de las solicitudes de acreditación de los grados y postgrados debe ir acompañada de un informe que detalle, en su caso, la forma en que se

² Las guías se encuentran en la fase de maquetación final y estarán en breve disponibles en la página web de la XVU.

ha incorporado la perspectiva de género en el plan de estudios o, en su defecto, del plan de mejora previsto para su consecución.

b) (...)

c) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de magisterio o ciencias de la educación y, en su caso, en los estudios de grado, postgrado, máster y doctorado destinados a la formación de maestros, profesores y educadores, de acuerdo con el modelo coeducativo a que se refiere el artículo 21.

2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario y de la investigación, las universidades deben:

a) (...)

b) Garantizar la formación de su personal en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.

c) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.

3. Las universidades, centros de estudios superiores y centros e instituciones de investigación catalanes deben:

(...)

g) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en la propuesta curricular obligatoria de las facultades y de los estudios reconocidos por las universidades catalanas.

h) Llevar a cabo acciones para equilibrar la presencia de ambos sexos en todas las disciplinas, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado.

i) Rendir cuentas ante los organismos públicos responsables de la política universitaria respecto al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por el presente artículo.

La mención explícita a los procesos de acreditación de los programas de grado y de postgrado condujo a la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya [Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña] a reclamar la presencia de la Agència per a la Qualitat del sistema universitari de Catalunya (AQU Catalunya) como miembro nato de esta comisión. Está integrada por una persona en representación de cada una de las universidades catalanas, de los Centres de Recerca de Catalunya (CERCA) y del CSIC, generalmente la directora de la respectiva unidad de igualdad, y por diferentes representantes de la administración pública con competencias en materia de igualdad, universidades e investigación: la Dirección General de Universidades, Dirección General de Investigación, la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR), l'Institut Català de les Dones (ICD) y, como ya se ha mencionado, AQU Catalunya. La Comisión se reúne una vez por trimestre para promover medidas que desarrollen las políticas de igualdad de género en el ámbito de la educación superior y la investigación (véase Alonso, 2015).

AQU Catalunya acordó con la Comissió Dones i Ciència constituir un grupo de trabajo con el encargo de elaborar una propuesta de incorporación de criterios de género en el ciclo de Verificación-Seguimiento-Modificación-Acreditación (VSMA) que lleva a cabo la agencia de evaluación. Este grupo de trabajo ha estado integrado por expertas académicas en transversalidad de género provenientes de las distintas áreas de conocimiento, una experta en procesos de calidad, una técnica de calidad de AQU Catalunya y una representante de l'Institut Català de les Dones, siendo coordinado por Glòria González (Universitat Autònoma de Barcelona) y Tània Verge (Universitat Pompeu Fabra). A lo largo del año 2018, el grupo de trabajo ha elaborado un documento-marco que establece pautas y recomendaciones para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la docencia de grado y de postgrado, a través de ejemplos de sesgos de género que permiten identificar la necesidad de plantear revisiones y de una relación de resultados de aprendizaje que materializan la competencia transversal de la dimensión de género en las materias de las diferentes disciplinas. También proporciona algunos recursos documentales (tales como recursos docentes, instrumentos y otros materiales de apoyo), un glosario y referencias bibliográficas.

Así mismo, de manera crucial, el Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària [Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria] establece una guía para el autodiagnóstico de los programas y un conjunto de indicadores de evaluación asociados a las distintas rúbricas examinadas en los autoinformes que deben producir los centros. Las rúbricas están adaptadas a los procesos de verificación, seguimiento, modificación o acreditación de las titulaciones. Se incluyen, por un lado, indicadores generales de contexto de cada titulación del centro, como los relacionados con los desequilibrios, brechas y estereotipos de género en la disciplina y en los respectivos ámbitos profesionales, con la formación del profesorado en perspectiva de género, con el uso de esta perspectiva en la presentación del programa (web, trípticos informativos, etc.) o con la elaboración de materiales docentes. Por otro lado, encontramos indicadores específicos del plan de estudios del programa centrados en las competencias de género, los resultados de aprendizaje, el número y tipo de materias o asignaturas que incorporan la perspectiva de género o son especializados en género y la formación sobre cómo realizar una investigación con perspectiva de género para la elaboración del trabajo de fin de grado (TFG) o de fin de máster (TFM).³ Finalmente, se incluyen indicadores sobre la satisfacción del alumnado acerca del grado de incorporación de esta en sus estudios, requiriendo a la titulación que aporte evidencias.

Otra acción impulsada por la Comissió Dones i Ciència ha sido la creación de una distinción a la excelencia en la inclusión en la práctica docente de la perspectiva de género en el ámbito universitario, un premio otorgado por la Secretaría de Universidades e Investigación de la Generalitat de Catalunya. El objetivo de esta distinción es incentivar la inclusión transversal de la perspectiva de género como un elemento más de valoración de la calidad de la docencia y promover y reconocer la excelencia docente en este enfoque. Podrán concurrir al premio actividades o proyectos docentes que comprendan una asignatura, un conjunto de asignaturas o bien todo el plan de estudios de programas de grado o másteres universitarios. La gratificación económica será de 20.000€ y se ingresará direc-

3 Este documento estará en breve disponible en la página web de AQU Catalunya: <http://www.aqu.cat>

tamente a la universidad correspondiente. Esta cantidad deberá destinarse a proyectos de innovación o de mejora docente con perspectiva de género.⁴

CONCLUSIONES

La implementación de las políticas de igualdad no sigue un proceso lineal, requiere de una acción constante para garantizar que su puesta en práctica sea efectiva. En el caso de la perspectiva de género en la docencia, resulta crucial que el profesorado disponga de recursos específicos que faciliten su reflexión sobre cómo puede transversalizar el género en los distintos aspectos de su actividad docente. Pero, sobre todo, es fundamental que existan incentivos institucionales y una supervisión adecuada sobre el grado de implementación. La existencia de premios a la innovación docente en este ámbito supone un reconocimiento a la experticia en género, cuya demanda y valor académico también se verán acrecentados tras la introducción transversal de la perspectiva de género en los procesos de evaluación de calidad de las titulaciones. La agencia feminista es clave, pues, no solo en la fase de adopción de las políticas de igualdad sino también en su implementación. Aunque no hay recetas mágicas y siempre debe tenerse en cuenta el contexto, las experiencias aquí presentadas ilustran que la coordinación y la acción colectiva entre unidades de igualdad es una herramienta muy potente para hacer avanzar una agenda compartida.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, ALBA (2015): *El mainstreaming de género en España*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- LOMBARDO, EMANUELA Y LUT MERGAERT (2013): “Gender mainstreaming and resistance to gender training. A framework for studying implementation”, *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, Vol. 21, n.º 4, 296–311.
- NUÑO GÓMEZ, LAURA Y ENRIQUE ÁLVAREZ CONDE (2017): “Androcentrismo académico: La ficción de un conocimiento neutral”, *Revista Feminismos*, Vol. 29, 279–297.
- VERGE, TÀNIA Y TERESA CABRUJA (2017): *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*, Xarxa Vives d’Universitats, Castelló de la Plana [<http://vives.org/PU3.pdf>].
- VERGE, TÀNIA, MARIONA FERRER-FONS Y MARÍA JOSÉ GONZÁLEZ (2018): “Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum”, *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 25, n.º 1, 86–101.
- WOODWARD, ALISON (2003): “European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy”, *Review of Policy Research*, Vol. 20, n.º 1, 65–88.

⁴ Esta distinción se suma a la distinción Jaume Vicens Vives a la innovación docente, concedida por la Secretaría de Universidades e Investigación de la Generalitat de Catalunya desde 1996. Durante estas dos décadas de vigencia, tres cuartas partes de las distinciones han recaído en hombres y ninguno de los proyectos premiados tenía como objetivo la incorporación de la perspectiva de género en la docencia (Verge y Cabruja, 2017: 45).

Fortalezas y debilidades de los protocolos antiacoso: el papel de las unidades de igualdad en la resolución de denuncias de acoso

María José Torres Parra
Universidad Complutense de Madrid
mjtorres@ucm.es

RESUMEN

La normativa sobre igualdad y la legislación universitaria española encargan a las Unidades de Igualdad que, en el ámbito de sus competencias, desarrollen funciones relacionadas con el principio de igualdad. Los protocolos universitarios para la prevención, detección y actuación en situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación sexual y por identidad o expresión de género son, junto con los planes de igualdad, los instrumentos que han demostrado una eficacia mayor en la incorporación de las políticas de igualdad en las instituciones universitarias. El objeto de nuestro estudio es averiguar el peso específico que tienen las Unidades de Igualdad en los procedimientos dispuestos en los protocolos para resolver las denuncias de acoso en el ámbito universitario. Los indicadores que tomamos como referencia aportan información significativa acerca del protagonismo de estas unidades y, por ende, del grado de consolidación de las políticas y estructuras de igualdad en las universidades españolas.

PALABRAS CLAVE

Unidades de igualdad, acoso, protocolos, procedimiento, políticas de igualdad.

LAS UNIDADES DE IGUALDAD EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS DE IGUALDAD

La misión de las universidades, como reconoce la LOMLOU, no se ciñe a la mera transmisión de conocimientos y saberes de docentes a discentes. También les compete generar opinión y demostrar su compromiso con el progreso social. Para ello deben asumir un papel activo en la transformación de la estructura social, a la vez que deben impulsar valores respetuosos con la igualdad y la dignidad de las personas. A estos planteamientos

responden las políticas públicas universitarias. Uno de sus objetivos es revertir la (peor) condición en la que se encuentran –y de la que parten– las mujeres, pero también las personas discriminadas o acosadas por su orientación sexual o autopercepción de género.

Conforme al artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril –norma que modificó numerosos preceptos de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre–, de Universidades, dispuso la creación, como parte de las estructuras universitarias, de Unidades de Igualdad (en adelante UUII) con la misión de desarrollar “funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. Creadas las UUII, una de sus primeras actuaciones fue el diagnóstico del grado de igualdad real existente en las respectivas universidades. Los siguientes pasos se encaminaron al diseño de planes de igualdad en los términos previstos por el artículo 45 de la LOIEMH. Entre las acciones recogidas en los planes de igualdad está la aprobación de protocolos en materia de acoso sexual y por razón de sexo (añádase, por orientación sexual, identidad o expresión de género), y a los que, por una razón de economía lingüística, nos referiremos como protocolos antiacoso.

Otra realidad incontestable es que el fenómeno del acoso no es ajeno al ámbito académico. Además de los procedimientos para resolver las denuncias de acoso, se precisan estrategias para su detección y erradicación; a éstas debe añadirse una adecuada política de sensibilización. Como no podía ser de otra manera, en la planificación de las acciones incluidas en los protocolos antiacoso han participado activamente las UUII en tanto que las conductas de acoso al ser discriminatorias atentan contra el principio de igualdad.

LAS UNIDADES DE IGUALDAD EN EL CONTEXTO DE LOS PROTOCOLOS ANTIACOSO

La escasez de información cuantitativa y el –todavía– déficit de estudios generales sobre el acoso en las universidades españolas no resta validez a la afirmación de su existencia. La erradicación del acoso es uno de los ejes prioritarios de actuación de las UUII. Su papel en lo que se ha denominado intervención primaria, secundaria y terciaria se traduce respectivamente en la participación, por un lado, en las labores de diagnóstico y análisis del fenómeno del acoso, de formación y sensibilización por otro y, finalmente, en la resolución de los casos denunciados.

Las competencias atribuidas por los protocolos a las UUII en las actuaciones previstas para resolver los casos de acoso son una herramienta útil para medir qué relevancia tienen en la implementación de las políticas universitarias de igualdad y en el conjunto de las estructuras universitarias. Estas competencias especializadas son la consecuencia de las competencias generales atribuidas a las UUII. No obstante, en algunas universidades la gestión de los conflictos generados por el acoso no corresponde a las UUII¹.

¹ Otras circunstancias que aportan información acerca de la importancia de las UUII son la posición que ocupan dentro de las estructuras universitarias y, como circunstancia añadida a ella, con qué recursos materiales y humanos están dotadas (Martín Bardera, 2016).

No son las competencias de las UUII los únicos indicadores que aportan información sobre su importancia. Así, en el contexto general de cómo las universidades abordan el fenómeno multidimensional del acoso, resulta especialmente significativo examinar el ámbito objetivo de los protocolos antiacoso. En este sentido, lo normal, aún con excepciones, es que la sanción del acoso laboral y del acoso académico se trate en documentos distintos, y ello a pesar de la naturaleza discriminatoria de todos los comportamientos².

El contenido mollar de los protocolos antiacoso son las actuaciones previstas para resolver las denuncias de acoso y para resarcir a la víctima de las consecuencias del acoso sufrido. Aunque conviene recordar que los protocolos antiacoso son una garantía añadida que, en ningún caso, sustituyen al ejercicio de acciones judiciales que en otras vías pudieran emprender las partes.

Sin desdeñar la importancia que tienen cuestiones como el ámbito subjetivo y espacial de los protocolos, las fases del procedimiento, los plazos, los órganos legitimados para proponer y adoptar medidas cautelares, o la custodia y archivo de la documentación, en este epígrafe nos ocuparemos sólo de los indicadores que, a nuestro juicio, ayudan a comprender la importancia de las UUII. Estos indicadores son los siguientes:

- a) El órgano ante el que se interpone o al que se dirige el escrito de denuncia (reclamación o queja), sin que influya en la consideración de las UUII el lugar físico o medio a través del que se presenta. Lo determinante en todo caso es la obligación de dar traslado del escrito a la UI.
- b) El órgano encargado de hacer la primera valoración de los hechos denunciados. De este primer examen depende el inicio del procedimiento o el archivo de las actuaciones. Los comportamientos fronterizos entre los conflictos interpersonales, los acosos sexuales y sexistas y el acoso laboral requieren de la especial sensibilidad que aporta el conocimiento experto en género.
- c) La composición de las comisiones³ es una consecuencia directa del tipo de conductas sancionadas en los protocolos. La distinta procedencia de las personas que las integran garantiza la necesaria representación de las partes implicadas, pero a la vez exige la colaboración entre todos los sectores (PDI, PAS y estudiantado) de la comunidad universitaria.
- d) Régimen de funcionamiento de las comisiones. Como órganos colegiados, cabe la autorregulación, pero a falta de ésta son de aplicación las leyes administrativas sobre órganos colegiados (Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público). De singular importancia resulta tener la presidencia de la comisión y, especialmente, el poder ejercer el voto de calidad.

2 Bien es verdad que en la literatura sobre el acoso sexual no hay acuerdo en que la distinción por el lugar donde ocurre, exija un tratamiento normativo diferenciado (Franke,1998).

3 Con el término comisión nos referimos a los órganos colegiados creados ad hoc para instruir y/o proponer medidas que pongan fin al conflicto.

ANÁLISIS DE LOS PROTOCOLOS UNIVERSITARIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

De los protocolos en vigor en las universidades andaluzas, sólo el de la Universidad de Sevilla (2013) incluye en el título el acoso laboral, aunque la referencia general al acoso de los protocolos de las universidades de Cádiz y Granada (los dos aprobados en 2016), sí contemplan este tipo de acoso en su ámbito objetivo. Los otros siete protocolos (Huelva y Jaén, 2014; Córdoba, Internacional de Andalucía, 2015; Málaga, Pablo de Olavide, 2016 y Almería, 2018), se refieren al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con el añadido en los protocolos de Málaga y Almería del acoso por orientación sexual e identidad de género.

El escrito de denuncia se dirige a la UI en las Universidades de Almería, Córdoba, Granada (cuando se solicite la intervención informal, mientras que la petición de apertura del procedimiento disciplinario formal se dirige a la Inspección de Servicios), Internacional de Andalucía, Jaén y Málaga. En la universidad Pablo de Olavide los escritos se pueden dirigir tanto a la UI como al SPRL. Por último, la comisión recibe las denuncias en las de Huelva, Sevilla y Cádiz, aunque en las dos últimas el escrito se dirige a la presidencia de la comisión.

En la composición de las comisiones coinciden miembros de las UUII y de los SPRL, además de representantes de los Comités de Seguridad y Salud, vicerrectorados competentes, servicios de Recursos Humanos o Defensores/as universitarios, entre otros. Así, el Consejo de Gobierno de la universidad de Córdoba nombra a dos personas a propuesta de la UI. Refuerza el conocimiento experto en materia de acoso sexual la Universidad Pablo de Olavide que incluye en la composición del órgano colegiado a una persona experta en este tipo de acoso.

Como hemos mencionado, los poderes reconocidos a la presidencia de la comisión influyen en su propio funcionamiento. Las UUII de las Universidades de Córdoba, Cádiz y Sevilla (en las últimas sólo cuando no sea acoso laboral) presiden las comisiones. Aunque no presiden las respectivas comisiones, sí asumen un papel relevante las UUII de las Universidades de Almería, Granada, Jaén y Málaga al ser ellas quienes impulsan las actuaciones de los órganos encargados de resolver el conflicto. Por el contrario, la UI de la Universidad de Huelva tiene un papel menor en la tramitación del procedimiento sin que la participación en la comisión de personas expertas en Derecho Penal y en Psicología Clínica –a las que se les supone un conocimiento especializado en materia de acoso– explique esta circunstancia.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

El acoso laboral está excluido del ámbito de aplicación de los protocolos de las universidades de Las Palmas de Gran Canaria (2014) y de La Laguna (2017). Las dos universidades cuentan con normas diferentes para afrontar el acoso psicológico en el trabajo.

La lectura de los dos protocolos muestra la semejanza que hay entre ellos. En lo que se refiere a nuestro estudio las coincidencias aparecen en 1) el órgano encargado de reci-

bir la denuncia: Inspección de Servicios, 2) el órgano encargado de impulsar las actuaciones: Rector/a, y 3) en los órganos encargados de aplicar el procedimiento: ninguno prevé la actuación de un órgano colegiado como sería la comisión.

Las actuaciones de las UI se reducen a labores de asesoramiento antes de que se presente la denuncia o, después, en el momento de implementar las medidas propuestas. Aun cuando se encargue a la UI (en la ULL) la realización del informe de peritaje, es claro el papel marginal que tienen en la sustanciación del procedimiento justificado porque en la enumeración de funciones reconocidas a las UI no aparece su participación en la solución de las denuncias tramitadas conforme al procedimiento revisto en sus respectivos protocolos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

La actitud innovadora –aun con sus inconvenientes– de las universidades públicas catalanas es innegable. La terminología empleada en sus protocolos, reflejo de la legislación autonómica, es buena prueba de ello. El último en entrar en vigor (Universidad Pompeu Fabra, 2018) se refiere a la actuación en situaciones de acoso machista y LGTBIfobia. Esta novedad implica poner el foco de atención en las mujeres y en los colectivos que se alejan de la heteronormatividad como principales víctimas del acoso.

Hay que resaltar la consolidación que tienen las estructuras de igualdad en estas universidades. UUll que no sólo se encargan de recibir los escritos de denuncia, sino que, además, hacen la primera valoración de los hechos, en su mayoría, asumen la presidencia de las comisiones, y, en general, son las impulsoras del procedimiento.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA LEÓN

Ninguno de los protocolos de las universidades de esta CCAA menciona en el título el acoso laboral, aunque en la referencia genérica que hace el protocolo de la Universidad de León al acoso sí parece estar incluido, lo que corrobora que el apartado de las definiciones incluya la del acoso psicológico o *mobbing*. La no referencia al acoso laboral en el Reglamento de la Universidad de Salamanca se explica porque sólo trata del acoso entre estudiantes.

En cuanto al escrito de queja se dirige a la presidencia de la comisión (Salamanca), al rector, aunque éste debe remitirlo a la persona que presida la comisión (Valladolid), al Defensor/a (León) o al vicerrector competente (Burgos).

De la comisión forman parte las unidades de igualdad de las cuatro universidades castellano leonesas. En el caso de la universidad de Burgos sólo estará entre los miembros natos cuando el vicerrector con competencias en materia de igualdad delegue en ella. En la de Valladolid, quien represente a la unidad de igualdad actúa como secretario de la comisión (la presidencia le corresponde al Defensor/a). En León, la presidencia también le corresponde a quien represente a la unidad de igualdad, aunque estando vacante, las funciones de la presidencia corresponden vicerrectorado competente

Lo más significativo de estos protocolos es el protagonismo que tiene el Defensor/a en detrimento de las UUll.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

2013, 2014 y 2017 respectivamente son los años de aprobación de los protocolos de las Universidades de Coruña, Vigo y Santiago de Compostela. Ninguno contempla el acoso laboral en su ámbito de aplicación, de ahí que los servicios de PRRL no se incluyan entre los órganos encargados de aplicar el protocolo, aunque, como se dispone en el protocolo de la USC, sí puede asesor a la UI.

Si hay una característica común a los tres protocolos es el papel reservado a las UUII, siendo éstas las encargadas de recibir las denuncias (en la UV si la denuncia no se presenta verbalmente, deberá dirigirse a la comisión). La composición de las comisiones ad hoc también están marcadas por el protagonismo que asumen las Oficinas de Igualdad, aún mayor por el hecho de concederles su presidencia (UC y UV, ésta última con voto de calidad), aunque no parece desencaminado prever que, por el propio de régimen de funcionamiento, la OIX también pueda asumir la presidencia.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Hemos excluido del análisis los protocolos de la Universidad Autónoma de Madrid y de la Universidad Rey Juan Carlos porque no incluyen en el ámbito subjetivo al estudiantado. Para que se inicie el procedimiento es preciso que las situaciones de acoso se produzcan en el ámbito laboral. Fuera de este entorno, las situaciones de acoso sexo-género entre el estudiantado se resuelven conforme a lo dispuesto por el régimen disciplinario.

En los procedimientos de actuación de las otras cuatro universidades, las funciones reservadas a las respectivas UUII presentan notables diferencias. Mientras que en la Universidad Complutense de Madrid (2016) y en la Universidad de Alcalá aprobado en 2017 quienes centralizan las actuaciones e impulsan el procedimiento son las propias unidades más evidente, si cabe, en la primera que en la segunda), en la Universidad Carlos III (2013) y en la Universidad Politécnica de Madrid (2016) el protagonismo de la UI es de los vicerrectorados competentes (también de Gerencia en el caso de la Politécnica de Madrid).

Muestra de lo dicho es la legitimación para recibir los escritos de reclamación: la UI en la UCM y en la UAH, y el vicerrectorado competente (también la Gerencia de la Universidad Politécnica de Madrid) en las otras dos.

La presencia de las UUII está asegurada en las comisiones, pero también con distinto peso. El vicerrectorado competente la preside y ejerce el voto de calidad en la Universidad Carlos III, si bien puede delegar en un Adjunto al vicerrectorado o en la dirección de la UI, recuperando así parte de su protagonismo. Protagonismo que es aún menor en la UPM pues la intervención de su UI se hace bajo demanda del vicerrectorado competente o de Gerencia y siempre en el mismo plano que interviene la Delegación de alumnos.

Una de las razones que puede explicar el desequilibrio de poder entre las UUII, sería su propia composición. La infrarrepresentación parece una consecuencia de estar dirigidas por personal del colectivo PAS al que se le encomiendan tareas administrativas.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

El protocolo de la Universidad Politécnica de Cartagena (2016) resuelve con el mismo procedimiento todos los casos de acoso, incluido el acoso laboral. Esta manifestación de acoso está excluida del ámbito objetivo previsto en el protocolo de la Universidad de Murcia (2018).

En la Universidad de Murcia la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres asume el papel rector de todas las actuaciones. Así, además de la coordinación del procedimiento, es el órgano legitimado para recibir las denuncias, también de hacer la primera valoración del caso y, por último, de convocar a la comisión encargada de evaluar e investigar las denuncias. La UI preside esta comisión y, además, personal técnico de esta unidad asume, con voz, pero sin voto, la secretaría.

En la Universidad Politécnica de Cartagena el escrito de denuncia se presenta en la sede de la Asesoría Jurídica o en el Registro General, aunque está dirigido a la comisión. Este órgano, denominado Comisión de Reclamaciones en Materia de Conflictos Interpersonales y Acoso Laboral, está presidido por la Gerencia y de él no forma parte la UI, aunque sí lo hace una persona en representación de la Comisión de Igualdad.

Más allá de los supuestos que justifican el inicio del procedimiento, hay notables diferencias entre los protocolos universitarios de esta comunidad. Por lo que atañe a nuestro estudio, es clara la diferente participación y protagonismo de la UI de la Universidad de Murcia frente al papel casi residual que tiene en la Universidad Politécnica de Cartagena tal vez motivado porque la razón de ser en el protocolo de esta universidad es el acoso –con sus distintas modalidades– que se produce en el ámbito laboral, aunque no se excluye que el estudiantado puede invocarlo. La composición y funciones atribuidas a la comisión refuerzan la idea de ser el acoso laboral el eje central del documento.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE VALENCIA

De las cinco universidades públicas valencianas, sólo el de la Universidad Jaime I (2017) incluye el acoso laboral. Esta circunstancia justifica que el escrito de denuncia se dirija al Rectorado, y que en la composición de la comisión pertinente tengan mayor representación los servicios de prevención RRLL y de RRHH. No obstante, la UI forma parte de esta comisión y a ella se reserva la presidencia cuando no sea un supuesto de acoso laboral o cuando las partes del conflicto pertenezcan al estudiantado.

Aunque expresamente no se menciona el acoso laboral, el protocolo de la Universidad Politécnica de Valencia (2014) reconoce mayor participación a los servicios de PRRL y de representación de personal, quizá porque cuando las partes son estudiantes la solución se deriva a los mecanismos de resolución de conflictos previstos para este colectivo. En todo caso, la UI (también el SPRRL y el Departamento de RRHH) puede asesorar a las presuntas víctimas, y el Vicerrectorado competente en materia de políticas de igualdad es el encargado de hacer la primera valoración, por tanto, de iniciar o no el procedimiento.

El escrito de denuncia se dirige a la UI en las Universidades de Alicante (2015) y Miguel Hernández (2015), y en las dos es la unidad la encargada de hacer la primera valoración. Le corresponde la presidencia en la UMH y la secretaría en la UA, y en las dos sus respectivas UI desempeñan un papel significativo.

En cambio, la UI de la Universidad de Valencia es la que tiene un papel menos activo. Su protocolo, aprobado en 2012, dispone que la denuncia se presente ante la Vicegerencia de RRHH. Un miembro de la UI –no la dirección que se nombró hasta el año 2015– está entre los integrantes de la Asesoría Confidencial que es el órgano encargado de realizar dar curso o no a la denuncia.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS CON UNA SOLA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Sólo las Universidades de Cantabria, La Rioja, Castilla La Mancha y Navarra recogen en el mismo documento el acoso laboral y las otras formas de acoso.

En general, las UUII tienen poca presencia en las fases iniciales del procedimiento. Por ejemplo, ninguno de los protocolos prevé que el escrito de denuncia se dirija a la UI, sino a la Asesoría Confidencial, aunque sea un órgano distinto el encargado de aplicar el protocolo (Zaragoza), al SPRRLL (La Rioja, Islas Baleares), a la comisión ante la asesoría confidencial, al defensor universitario (Castilla La Mancha y Cantabria, o al rector (Extremadura).

La intervención de la UI está prevista sólo “cuando el caso lo requiera” y en coordinación con el SPRRLL (Islas Baleares). En cuanto a la presidencia de la comisión sólo la tiene la UI en la Universidad de Extremadura. El protocolo de la Universidad de Zaragoza prevé el nombramiento de una persona con conocimiento experto en materia de acoso. Excepcional es que entre los miembros de las comisiones estén representados órganos ajenos a la universidad como hace el protocolo de la Universidad de Extremadura admitiendo a una persona que represente al Instituto de la Mujer de Extremadura.

La excepción al menor protagonismo de las UUII es la UI de la Universidad del País Vasco; su protocolo, el último en aprobarse junio de 2018 en el ámbito universitario, reserva a esta unidad la presentación del escrito de denuncia, la primera valoración, además del papel impulsor del procedimiento.

CONCLUSIONES

De manera general, en este trabajo hemos analizado el papel que tienen las UUII en los protocolos antiacoso. Las funciones reservadas a estas unidades en materia de acoso son una consecuencia de las competencias que reglamentariamente les atribuyan las propias universidades para concretar las labores relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. El mayor número de competencias está relacionado con el diagnóstico, sensibilización y formación en materia de acoso. La presencia de las UUII en la resolución de las denuncias de acoso sólo es posible cuando no son otros órganos quienes tienen legitimación para conocer sobre la materia.

Hay notables diferencias entre unas unidades y otras en cuanto a su intervención para resolver las denuncias presentadas. Pocas universidades les reservan el papel de primus inter pares, o, cuando menos, ser el órgano impulsor de las actuaciones.

Para determinar la relevancia de las UUII no todos los indicadores tienen la misma trascendencia, lo que no es óbice para su consideración en otros aspectos del acoso.

La concienciación de que los acosos sexo-género tienen una especificidad hace recomendable no tratar en el mismo documento el acoso laboral y las otras formas de acoso. Esta tendencia –que siguen la mayor parte de los protocolos antiacoso– supone que los servicios de PRRL cedan protagonismo en favor de las UUII.

La posición de las unidades queda reforzada cuando es a estas unidades a las que se debe dirigir el escrito de denuncia; cuando a ellas le compete hacer la primera valoración de los hechos denunciados; cuando presiden las comisiones y/o cuando tienen voto de calidad.

Sabemos de las consecuencias que tiene el acoso, conocemos que el acoso es un riesgo, pero sobre todo el acoso es una manifestación de conducta discriminatoria en la que subyace la situación de subordinación de las mujeres. El admitir sin fisuras que las UUII, como encargadas de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, sean la fuerza motriz que impulse la implantación de las políticas de igualdad es reconocer sin ambages que el acoso es una cuestión de derechos humanos.

En suma, es patente como las UUII sirven de correa de transmisión en la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito universitario. Su consolidación, en general, de las estructuras de igualdad da buena cuenta de cómo entienden la igualdad las universidades.

BIBLIOGRAFÍA

CUENCA PIQUERAS, CRISTINA (2017): *El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género*, ed. CIS, Madrid.

MARTÍN BARDERA, SARA (2018): “Querer y poder: (des)igualdad en la universidad pública española”, *Contextos Educativos*, Vol. 21, 11-34.

ARDOUIN, J., BUSTOS, C., JARPA, M., & OLIVEROS, G. (2000). *Acoso Sexual*. 2012, 1.

Xornada Universitaria Galega en Xénero: cinco años trabajando en red

Ana Jesús López Díaz

Oficina para a Igualdade de Xénero
Universidade da Coruña

oficina.igualdade@udc.es

Eva Aguayo Lorenzo

Oficina de Igualdade de Xénero
Universidade de Santiago de Compostela

oix@usc.es

Ana Isabel González Penín

Unidade de Igualdade
Universidade de Vigo

igualdade@uvigo.es

RESUMEN

En este trabajo se presenta una iniciativa llevada a cabo por las tres unidades de igualdad de las universidades gallegas, trabajando en red. Se trata de la Xornada Universitaria Galega en Xénero, XUGeX, que a lo largo de cinco ediciones desde 2013 ha congregado anualmente a un centenar de investigadoras e investigadores en temas de género y feminismo(s) así como a profesorado que ha realizado experiencias de incorporación de la perspectiva de género en su labor docente o investigadora. El objetivo de las jornadas ha sido crear un punto de encuentro e intercambio del personal docente investigador para visibilizar sus trabajos y experiencias docentes y promover la creación de redes de colaboración. El éxito de la iniciativa se pone de manifiesto en el considerable número de participantes, en torno a un centenar en cada una de las ediciones, así como en la cantidad y calidad de los trabajos presentados.

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, docencia, investigación, universidad.

INTRODUCCIÓN

Desde el 2013, las unidades de igualdad de las tres universidades gallegas venimos organizando anualmente la *Xornada Universitaria Galega en Xénero* (XUGeX). Esta iniciativa conjunta trata de crear un punto de encuentro e intercambio del personal docente investigador para visibilizar las investigaciones en género y feministas y promover la creación de redes de colaboración. Esta actividad da respuesta a la acción 2.10 del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la USC: “estímulo para la formación de equipos interdisciplinares y redes de trabajo en temáticas de género”; a la medida 2.3 B del I Plan de Igualdad de la UDC: “Impulsar la realización de encuentros, talleres y cursos sobre metodologías investigadoras con perspectiva de género” y a la medida 2.3. C “Liderar o colaborar en la realización de seminarios, jornada y/o congresos relacionadas con la igualdad de género”; a la acción 2.1.6. del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidade de Vigo 2016/19: “Mantener la presencia de la Universidade de Vigo en las redes y encuentros por la igualdad en el ámbito estatal e internacional procurando la participación activa en ellos” y a la acción 3.1.6 “Organizar encuentros para difundir buenas prácticas docentes con perspectiva de género”

Cada una de las ediciones de XUGeX se encuadró bajo un lema diferente, siempre haciendo referencia a aspectos tan de actualidad como crisis, globalización, sostenibilidad o educación, entre otros, a partir del cual se desarrollaron distintas áreas temáticas en las que se presentaron, mediante conferencias, mesas redondas y comunicaciones orales o póster, los resultados de las investigaciones sobre sus efectos en la vida y el desarrollo personal de las mujeres. Todas las comunicaciones fueron evaluadas por un comité científico constituido por expertas y expertos en temas de género y/o feminismo de distintas universidades y centros de investigación estatales y finalmente fueron recogidas y publicadas en los correspondientes libros de actas.

Las cinco ediciones celebradas en estos años, ponen de manifiesto la consolidación de esta iniciativa que nació con vocación multidisciplinar e inclusiva: inclusión del personal docente e investigador de todas las áreas y ámbitos de conocimiento, inclusión de los hombres y de las mujeres e inclusión de la Universidad y la ciudadanía para avanzar en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

DESARROLLO DE LAS JORNADAS

La I Xornada Universitaria Galega en Xénero (I XUGeX) se celebró en junio de 2013 en Santiago de Compostela bajo el lema “Roles de género en tiempos de crisis” (Aguayo, González y López, 2013). En un momento de crisis económica, financiera, social y cultural, la jornada se centró en las repercusiones que esta crisis tiene sobre los roles de género centrándose en las siguientes áreas temáticas: Políticas públicas de igualdad, Mujeres y mercado laboral y Corresponsabilidad y conciliación. Para ello se contó con un panel de expertas como Arantxa Elizondo Lopetegui, de Emakunde, que impartió la conferencia “Logros y retos en las políticas de igualdad: el mainstreaming en Euskadi”, Lina Gálvez Muñoz, catedrática de Economía en la Universidad Pablo de Olavide, que impartió una conferencia “Austeridad e intensificación del trabajo de las mujeres durante la Gran rece-

sión” y Collen Sheppard con “Conceptions of Equality: Two Paradigms for Reconciling Paid Work and Family Responsibilities”.

El éxito de acogida de la I XUGeX con 100 participantes y 34 comunicaciones aceptadas nos animó a seguir adelante y así en junio de 2014 celebramos la II XUGeX en el campus de Ferrol (Universidade da Coruña). En esta edición nos centramos en el proceso de globalización irreversible y creciente que generó cambios trascendentales no solo en la economía y el comercio, sino también en el conjunto de la sociedad y de la cultura y en general en todos los ámbitos de la vida (López, González y Aguayo, 2014).

Esta globalización no es neutra desde el punto de vista del género sino que, en general, afecta de manera desigual y en muchos casos empeora las condiciones de vida de las mujeres en todo el mundo. La discriminación de género en intersección con otros factores sociales y culturales produce profundas desigualdades. Es por eso que el lema de esta segunda edición fue “Roles de género en un mundo globalizado” y después de la conferencia inaugural “La nueva misoginia”, impartida por la periodista Nuria Varela, la jornada se estructuró en torno a tres áreas temáticas profundamente afectadas por el proceso globalizador: Las mujeres en la ciencia y en la tecnología, Migración y género y Violencia simbólica, violencia real. Una vez más la buena acogida de esta segunda convocatoria entre la comunidad universitaria, nos confirmaba que este proyecto se iba fortaleciendo año a año.



Logo de la Xornada
Universitaria Galega en Xénero.



Primera Xornada
Universitaria Galega en
Xénero. 2013.

Fuente: Xornal USC

Después de Santiago y Ferrol, en la edición de 2015 Pontevedra (Universidad de Vigo) actuó como anfitriona. Para ello, la III XUGeX trazó la relevancia de la dimensión género en el progreso de la humanidad y ahondó en las causas de las desigualdades, centrando el debate en tres grandes áreas temáticas: “Género y desarrollo sostenible”, “Cuerpos y corporalidades en crisis” y “Violencia de género: persistencia y nuevas formas”. La conferencia inaugural fue impartida por Verania Chao Rebolledo del Programa de las Naciones

Unidas para el Desarrollo-Equipo de género, bajo el título “El camino de la igualdad de género en el proceso internacional de cambio climático” (González, López y Aguayo, 2015).

Tras esta primera etapa de recorrido por las tres universidades gallegas, centrada en la investigación en género realizada en el ámbito de Galicia, en el 2016 comenzó una segunda etapa de reflexión sobre la necesaria incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria. Otra novedad de esta cuarta edición fue la apertura de la convocatoria a personal docente investigador de fuera del Sistema Universitario Gallego. Como se recoge en las actas de la Jornada (Aguayo, López y González, 2016), esta cuarta edición de la XUGeX permitió hacer balance del camino recorrido y de los grandes retos pendientes así como compartir algunos de los logros en la integración del enfoque de género en disciplinas de diversos campos como la economía, la filología, las ciencias de la educación, la física, la química o la astronomía. Y es que el desarrollo de las titulaciones universitarias, en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior supone, no solo la orientación hacia nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje, sino también la incorporación de forma transversal de enfoques como la perspectiva de género en las distintas disciplinas.



Segunda Xornada
Universitaria Galega en
Xénero, 2014.
Sesión póster.

Fuente: Cándido López



Tercera Xornada
Universitaria Galega
en Xénero, 2015.
Turno de preguntas.

Fuente: Uvigo TV

En esta edición, la jornada se estructuró a partir de una conferencia inaugural impartida por Marina Subirats, “Lo que la universidad debe a las mujeres”, en la exposición de comunicaciones en seis áreas temáticas: Metodología docente y perspectiva de género; Innovación y buenas prácticas en el aula con perspectiva de género; Integración de la perspectiva de género en la enseñanza virtual; Incorporación de la dimensión de género en la tutorización; Dinámicas de género en el aula y Comunicación inclusiva: el uso del lenguaje en la docencia.

En 2017 la consolidación de la Xornada Universitaria Galega en Xénero como un lugar de encuentro entre el personal docente e investigador que trabaja con perspectiva de género o en el ámbito de los estudios feministas, es ya un hecho. Así lo demuestra su quinta edición que tuvo lugar en Vigo, el 7 de julio, bajo el lema “Transformando desde la universidad” (González, Aguayo y López, 2017). Sin duda, la educación es una de las herramientas más efectivas para lograr la profunda transformación social que nos lleve hacia modelos de convivencia más inclusivos; y las universidades, como instituciones responsables de la educación superior, tienen el deber de actuar como agentes de cambio en la búsqueda de sociedades más igualitarias.

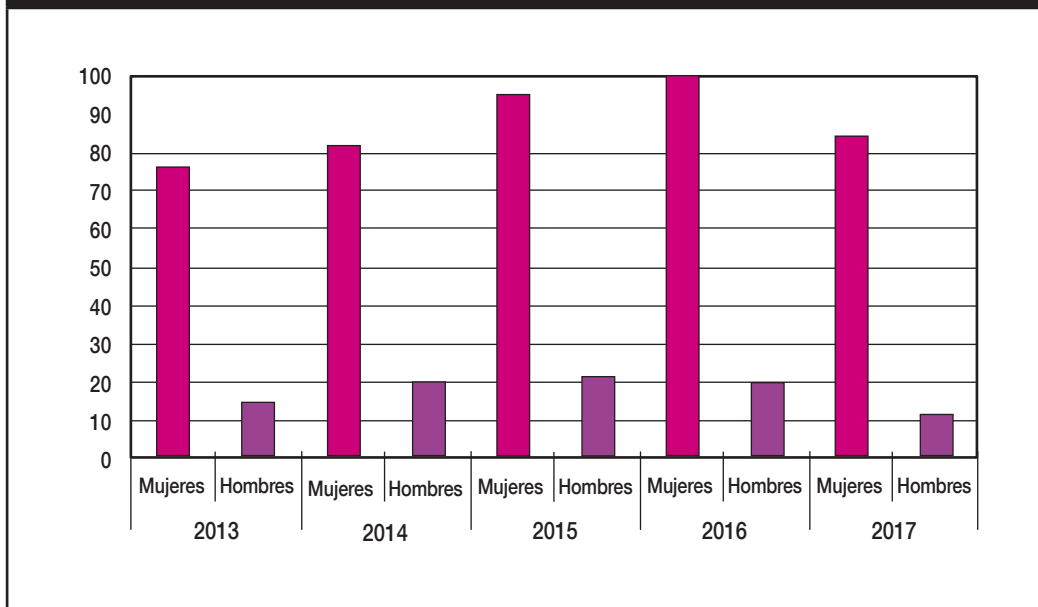
Esta posición debe ser aprovechada para conseguir la transversalización de la perspectiva de género en la actividad docente, en cualquier ámbito de conocimiento, y no solo en la etapa universitaria sino también en otras etapas educativas. Por otra parte, para tratar de transformar la realidad social y, en particular, la de las mujeres y la de identidades no normativas, la investigación que integre la dimensión de género en su análisis es también clave, dados los retos a los que actualmente se enfrentan las universidades, reflejo de las nuevas realidades sociales diversas, complejas y ricas en matices. Así, la V XUGeX se inauguró con una conferencia impartida por Lucas Platero Méndez titulada “Feminismos y movimientos trans* en la encrucijada”, que dio paso a la exposición de las comunicaciones estructuradas en cinco áreas temáticas: Prácticas docentes innovadoras con perspectiva de género en las aulas universitarias; Experiencias de inclusión de la perspectiva de género en otras etapas educativas; Comunicación inclusiva: el uso del lenguaje y las imágenes en la docencia; Perspectivas feministas en la investigación universitaria y Diversidad sexual en el ámbito educativo.

RESULTADOS

Una medida del éxito de esta iniciativa ha sido el elevado número de participantes; así, en cada una de las ediciones de la Xornada Universitaria Galega en Xénero (XUGeX) se contó con cerca de 100 asistentes, con un porcentaje de participación femenina por encima del 80%, en todos los años y con unos 200 trabajos presentados en el período 2013-2017.

Cabe señalar, el premio al mejor póster en cada convocatoria y las publicaciones con ISBN de las actas correspondientes a cada edición. Asimismo, el interés y el debate generados en las distintas sesiones de cada edición son indicadores de la importancia de estas reuniones científicas.

Gráfico 1. Distribución de participantes en la XUGeX. Mujeres y hombres. 2013-2017



CONCLUSIONES

Las sinergias de este trabajo en red de las unidades de igualdad de las tres universidades gallegas nos ha permitido, cada año, crear un punto de encuentro en cual abordar diversas temáticas de género desde distintas perspectivas con un enfoque multidisciplinar.

El elevado número de participantes a lo largo de sus cinco ediciones ha puesto de manifiesto la demanda, por parte del personal docente e investigador de nuestras universidades, de espacios como la XUGeX que permitan visibilizar y compartir investigaciones sobre mujeres género y feminismo(s), así como experiencias docentes que integran el enfoque de género en disciplinas muy diversas. Además, la edición de las actas ha permitido recopilar estas investigaciones y experiencias docentes, cuya calidad ha sido avalada por unos comités científicos de expertas y expertos en temas de género y/o perspectivas feministas de distintas universidades y centros de investigación y difundirlos a otras universidades o grupos de investigación, fuera ya del ámbito gallego, contribuyendo de este modo al análisis de la relevancia del enfoque de género para el progreso de la humanidad y para lograr modelos de convivencia donde donde sean respetadas todas las expresiones de género en igualdad de condiciones.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUAYO LORENZO, EVA; GONZÁLEZ PENÍN, ANABEL; LÓPEZ DÍAZ, ANA JESÚS (coord.) (2013). Roles de xénero en tempos de crise. *Actas I Xornada Universitaria Galega en Xénero*. Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións. ISBN 978-84-15876-62-5.
- AGUAYO LORENZO, EVA; LÓPEZ DÍAZ, ANA JESÚS; GONZÁLEZ PENÍN, ANABEL (coord.) (2016). Perspectiva de xénero na docencia universitaria. *Actas IV Xornada Universitaria Galega en Xénero*. Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións. ISBN 978-84-16954-17-9.
- GONZÁLEZ PENÍN, ANABEL; AGUAYO LORENZO, EVA; LÓPEZ DÍAZ, ANA JESÚS (coord.) (2017). Transformando dende a universidade. *Actas V Xornada Universitaria Galega en Xénero*. Universidade de Vigo, Servizo de Publicacións. ISBN 978-84-8158-766-1.
- GONZÁLEZ PENÍN, ANABEL; LÓPEZ DÍAZ, ANA; AGUAYO LORENZO, EVA (coord.) (2015). Trazos de xénero no século XXI. *Actas III Xornada Universitaria Galega en Xénero*. Universidade de Vigo, Servizo de Publicacións. ISBN 978-84-8158-694-7.
- LÓPEZ DÍAZ, ANA JESÚS; GONZÁLEZ PENÍN, ANABEL; AGUAYO LORENZO, EVA (coord.) (2014). Roles de xénero nun mundo globalizado. *Actas II Xornada Universitaria Galega en Xénero*. Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións. ISBN 978-84-9749-599-8.

MESA 2:
Campañas
y premios
institucionales

Premios a la introducción de la perspectiva de género de la USC: una buena práctica en la *gear tool* del EIGE

Eva Aguayo Lorenzo
Oficina de Igualdade de Xénero
Universidade de Santiago de Compostela
oix@usc.es

RESUMEN

Desde el 2010, la Universidade de Santiago de Compostela (USC) convoca anualmente los premios a la introducción de la perspectiva de género. Estos premios tratan de reconocer y hacer visibles los proyectos de investigación existentes y las prácticas educativas en nuestra universidad, que se destacan por integrar una dimensión de género. Cabe señalar que esta iniciativa fue seleccionada por el European Institute for Gender Equality (EIGE) como buena práctica de “Integración de la igualdad de género en las universidades y centros de investigación europeos” e incluida en la herramienta on line (GEAR tool) de apoyo a organizaciones investigadoras (como las universidades) en la creación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de género.

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, docencia, investigación, universidad.

¿CUÁNDO Y CÓMO SURGE?

La apuesta decidida por las políticas de igualdad de género llevó a la Universidade de Santiago de Compostela (USC) a ser una de las pioneras en la creación de la Oficina de Igualdade de Xénero(OIX) en el 2006, adelantándose a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el mandato de la Ley Orgánica 4/2007, y en la aprobación en 2009 del I Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la USC (PEIOMH).

El primer informe de “Diagnóstico sobre a Igualdade na USC”, publicado a finales del 2007, señala debilidades como el carácter discreto de la incorporación de la perspectiva

de género en la investigación y la docencia. Mientras que datos de la actualización del diagnóstico (OIX, 2012) muestran ciertos avances en la consideración de la perspectiva de género en la docencia, con su inclusión en algunas materias de 19 de las 48 titulaciones de grados ofertadas y en 10 de los 76 másteres oficiales (principalmente en las áreas de Humanidades y Ciencias Jurídicas y Sociales), con especial mención al Máster de Educación, Género e Igualdad del Centro de Investigaciones Feministas e Estudios de Género (CIFEX). Por otra parte, al menos 16 grupos de investigación declaran que desarrollan alguna línea de trabajo con perspectiva de género.

El I PEIOMH, aprobado en el Consejo de Gobierno del 25 de marzo de 2009, establece entre sus objetivos específicos la “promoción de la perspectiva de género en los contenidos de la formación, enseñanza y de la investigación”. Para alcanzar este objetivo, se han llevado a cabo diversas iniciativas como la convocatoria de los Premios a la Introducción de la Perspectiva de Género en la Docencia y en la Investigación. Asimismo, una de las principales novedades del II PEIOMH, aprobado en el Consejo de Gobierno del 16 de diciembre de 2013, fue la creación de un área de actuación específica de “formación, docencia e investigación”, impulsora de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación. Esta área incluye la consolidación de la convocatoria anual de estos premios.

¿EN QUÉ CONSISTE?

Desde 2010, la Universidad de Santiago de Compostela (USC) convoca anualmente los Premios a la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación, dirigidos al personal docente e investigador de nuestra universidad. Los principales objetivos de esta convocatoria son: Promover la introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación en la USC; poner en valor la docencia y la producción científica con perspectiva de género; fomentar y difundir la investigación con enfoque de género; avanzar en la consideración de esta perspectiva de forma transversal en la docencia. Se otorgan seis premios por año, tres por cada una de las siguientes modalidades:

Docencia: experiencias docentes que incluyan la perspectiva de género en la metodología de enseñanza-aprendizaje a través del diseño de materiales, la aplicación de nuevas tecnologías, la innovación en las prácticas, o las iniciativas en la acción tutorial, entre otras. Las solicitudes deben presentar una breve evaluación del alumnado de los beneficios alcanzados. Se excluyen los cursos específicos de género, mientras que las iniciativas en campos de conocimiento donde tradicionalmente se ha ignorado una perspectiva de género son especialmente bienvenidas.

Investigación: investigaciones en cualquier campo, que integran la perspectiva género en la formulación de hipótesis, diseño de investigación, metodología, procesos de investigación o la difusión y publicación de resultados.

El jurado de esos premios está compuesto por la vicerrectora con competencias en materia de igualdad, el director o directora del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE),

cuatro miembros del personal investigador de la USC de diferentes áreas de conocimiento y la coordinadora de la Oficina de Igualdade de Xénero (que actúa como secretaria del jurado).

La iniciativa fue financiada por la Secretaría Xeral da Igualdade de la Xunta de Galicia y cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE) entre 2010 y 2013. En el período 2014-2016 estuvo financiada exclusivamente por el presupuesto de la universidad, pasando a estar cofinanciados (los primeros premios de ambas modalidades en las dos últimas ediciones de la convocatoria) dentro del convenio de colaboración en materia de igualdad del ayuntamiento de Santiago con la USC.

RESULTADOS

El premio ha generado un impacto significativo en la comunidad universitaria, con 330 solicitantes que presentaron un total de más de 100 propuestas (principalmente en la modalidad de investigación) desde que se lanzó el premio en 2010 hasta la actualidad. Se han otorgado a lo largo de los años a un amplio abanico de iniciativas de diversas disciplinas, en especial, del área de ciencias sociales y jurídicas.

Estos resultados son coherentes con la existencia de un número significativo de grupos de investigación expertos en temáticas de género en nuestra universidad y su contribución al éxito de la convocatoria de estos premios. Otras de las iniciativas, desarrolladas por la Oficina de Igualdade de Xénero, fue el diseño y publicación de un catálogo de estos grupos de investigación para hacerlos más visibles¹.

1 Disponible en: <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/GIXUSC.html>

**Tabla 1. Presentación de comunicaciones Relación de trabajos premiados.
Modalidad de investigación. Primer premio. 2010-2018**

2010	Mujer, trabajo y niveles de bienestar en la costa de Galicia. Una mirada al siglo XX. María Luisa Muñoz Abeledo
2011	La prostitución en los medios de comunicación gallegos. Luis Álvarez Pousa, Ana Belén Puñal Rama, Olga Castro Vázquez, Iván Cuevas Domínguez
2012	Feminización de la Universidad. Carrera docente y usos del tiempo. ¿De los patrones tradicionales a la corresponsabilidad? María Xosé Rodríguez Galdo, José Cordero Torrón, Fausto Dopico, M ^a Pilar Freire Esparís, Elisa Jato Seijas, M ^a José Méndez Lois, Eduardo Pis Sánchez, Rosa M ^a Regueiro Ferreira
2013	Diferencias entre mujeres y hombres en los resultados a corto y largo plazo de un tratamiento psicológico para dejar de fumar: influencias de los patrones de personalidad. Ana López-Durán, Elisardo Becoña, Bárbara Piñeiro, Úrsula Martínez, Carmela Martínez, Elena Fernández del Río
2014	Las mujeres y la nueva ruralidad: pertenencia al lugar, formación, empoderamiento e innovación rural. Montserrat Villarino Pérez, Mireia Baylina, M ^a Dolors García-Ramón, Ana M ^a Porto Castro, Isabel Salamaña
2015	Steel Barrier: Legal Implications from a Gender Equal Opportunity Perspective. María Bastida Domínguez, Silvia Moscoso Ruibal
2016	Escaping/Transgressing the Feminine: Bodies, Prisons and Weapons of Proximity. María Xosé Agra Romero
2017	El patrimonio (también) es nuestro. Hacia una crítica patrimonial feminista. Guadalupe Jiménez Esquinas
2018	El movimiento de mujeres y los referenda de independencia en Cataluña y Escocia (2012-2014). Alba Alonso Álvarez

Fuente: OIX-USC

Tabla 2. Relación de trabajos premiados. Modalidad de docencia. Primer premio. 2010-2018

2010	“Con A de Astrónomas”. Mujeres mirando al cielo: una muestra para asombrarse. Josefina Ling
2011	Introducción de la perspectiva de género en la docencia de la econometría en la USC. Eva Aguayo Lorenzo, Ana Iglesias Casal, Carmen López Andión
2012	Enfoques de género en la asignatura Trabajo Fin de Grado en Economía de las áreas de Economía Aplicada e Historia Económica. Metodología de trabajo y resultados. M ^a Pilar Freire Esparís; Nélica Lamelas Castellanos
2013	Desierto
2014	La introducción de la perspectiva de género en la Ciencia Política. Marta Lois, Alba Alonso, Isabel Diz, Natalia Paleo, Amparo Novo, María de la Fuente, Emanuela Lombardo, Eva Martínez Hernández, Tània Verge, Elin Peterson, Silvia López, Raquel Platero, María Bustelo, Irene Rodríguez Manzano
2015	La experiencia de inclusión de la perspectiva de género en la docencia de la materia Estructura Económica Mundial II: Desarrollo Económico. M. Carmen Sánchez-Carreira, Pedro Varela-Vázquez
2016	Introducción de la perspectiva de género en la materia Historia Económica de España Contemporánea. María Pilar Freire Esparís
2017	Caminando hacia la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos artísticos. Carmen Franco Vázquez, Carol Gillanders
2018	De Leonor de Aquitania a “La llamada”: Las mujeres y las sexualidades divergentes como hilo conductor de la Historia Medieval. Carlos Lixó Gómez

Fuente: OIX-USC

Tabla 3. Participación. Premios Perspectiva de género en la USC. 2010-2018

	Participantes			Propuestas
	Mujeres	Hombres	Total	
Modalidad investigación	198	62	260	87
Modalidad docencia	62	8	70	34
Total	260	70	330	121

Fuente: Datos de la Oficina de Igualdade de Xénero de la USC

Sin embargo, la menor participación en la modalidad docencia de los Premios a la Introducción de la perspectiva de género (34 de las 121 propuestas recibidas a lo largo de las 9 primeras ediciones) confirman la incorporación todavía parcial de esta perspectiva, que indicaba la actualización del diagnóstico (OIX, 2012). Aunque existen materias y estudios de postgrado específicos de temática de género (como el Máster Educación, Género e Igualdad de la USC), la mayoría de las disciplinas de las titulaciones siguen sin incluir en sus programas y guías docentes ninguna referencia a la perspectiva de género. Estos resultados concuerdan con diversas investigaciones sobre el ámbito universitario español que ponen de relieve que, a pesar de un marco normativo propicio y promotor de la integración de la perspectiva de género, persiste la senda hegemónica de una docencia universitaria que no valora de forma suficiente la perspectiva de género. En este contexto, las unidades de igualdad de género de las universidades juegan un papel fundamental para la promoción de itinerarios formativos en materia de género para su profesorado y de la creación de referentes mediante la visibilización de las buenas prácticas implementadas en la integración de la perspectiva de género.

SINERGIAS

La consolidación de estos premios ha ido acompañada del fomento de las sinergias con otras iniciativas paralelas promovidas por la Oficina de Igualdade de Xénero, como actividades formativas en género y la participación en congresos, en las que las personas premiadas tienen la posibilidad de compartir sus hallazgos de investigación o cómo incorporaron la perspectiva de género en su actividad docente.

En cuanto a la modalidad de investigación, se invita a las personas premiadas a presentar sus resultados en Xornada Universitaria Galega en Xénero (XUGeX), organizada anualmente desde 2013 por las tres universidades gallegas (Universidade de Santiago de Compostela, Universidade da Coruña, Universidade de Vigo) para promover y reconocer la investigación que integra una dimensión de género. Un punto de encuentro, para el personal investigador en género, que promueve la creación de redes interuniversitarias e interdisciplinarias. También, cabe destacar, que en el 2016 la Xornada se centró en la temática “Perspectiva de género en la docencia universitaria” en la que se presentaron varias de las iniciativas premiadas en la modalidad de docencia (Aguayo, López y González, 2016).

La modalidad de experiencias docentes también se visibilizó a través de la participación de las personas premiadas en los talleres sobre la incorporación de la perspectiva de género desarrollados en el Programa de Formación e Innovación Docente de la USC, contribuyendo a llevar a la práctica las estrategias que permitan trabajar los contenidos docentes con una perspectiva de género. Asimismo, permitió un enfoque aplicado de los talleres formativos dando la oportunidad de compartir estas experiencias y la posibilidad de incorporar esta perspectiva en distintas disciplinas con los ejemplos de las iniciativas en materias dispares como Astronomía (Ling et al., 2015), Ciencia Política (Lois y Alonso, 2014) o Econometría (Aguayo et al., 2011)

INCLUSIÓN EN LA GEAR TOOL

Cabe destacar, que en el 2015 esta iniciativa fue elegida por el European Institute for Gender Equality (EIGE) como una de las diez mejores buenas prácticas de promoción da

igualdad de género en las universidades y centros de investigación de entre más de 50 de toda la Unión Europea. Las nueve restantes son iniciativas de Dinamarca, Austria, Suecia, Lituania, Bélgica, Alemania, Portugal y Reino Unido. Esta selección² se llevó a cabo en el marco de un proyecto del EIGE y la Dirección General de la Comisión Europea para la Investigación y la Innovación, centrado en la integración de la igualdad de género en las universidades e instituciones de investigación europeas y desarrollado, a lo largo de casi dos años, en varias fases: localización de iniciativas de estímulo y promoción de la igualdad de género, identificación de buenas prácticas y su inclusión en una herramienta en línea (GEAR tool)³ para apoyar a organizaciones investigadoras (como las universidades) en la creación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de género.

Tabla 4. Diez buenas prácticas de promoción de la igualdad de género seleccionadas

MEDIDAS DE RECURSOS HUMANOS	
Mujeres representadas en todas las rondas de convocatorias	Universidad de Copenhague. Dinamarca
Superando sesgos en los procesos de selección de personal	Universidad de Graz. Austria
CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO	
Atrayendo más mujeres a las posiciones de liderazgo académico	Universidad Lund Suecia
Facilitando a las mujeres postularse para las elecciones del consejo universitario	Universidad Šiauliai Lituania
Asegurando una representación con equilibrio de género en el máximo órgano de decisión de la Universidad de Gante	Universidad de Gante Bélgica
ESTRUCTURAS E INCENTIVOS	
Coordinación y seguimiento para una acción descentralizada efectiva	Universidad Goethe de Frankfurt. Alemania
La certificación de género: ¿un camino hacia el cambio?	Universidad Lund. Suecia
Seguimiento del progreso hacia la igualdad de género en la Universidad de Beira Interior	Universidad de Beira Interior. Portugal
Integrando la perspectiva de género en la investigación y la docencia: un premio promovido por la USC	Universidad de Santiago de Compostela. España
Apoyando el equilibrio trabajo-vida para los padres que regresan al trabajo.	Queen's University Belfast Gran Bretaña

Fuente: EIGE (2016 a)

² Información disponible sobre el proceso de selección de buenas prácticas en <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

³ <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

En EIGE (2016 b) encontramos su propuesta de una guía de cambio estructural en la academia y organizaciones de investigación con los pasos, requisitos básicos, factores de éxito y obstáculos comunes y cómo superarlos en la configuración e implementación de un Plan de Igualdad de Género. Así mismo, una serie de herramientas en distintos ámbitos y en los que encontramos, como ejemplos, las buenas prácticas seleccionadas.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUAYO LORENZO, EVA; LÓPEZ DÍAZ, ANA JESÚS; GONZÁLEZ PENÍN, ANABEL (coord.) (2016): *Perspectiva de xénero na docencia universitaria. Actas IV Xornada Universitaria Galega en Xénero*. Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións. ISBN 978-84-16954-17-9.
- AGUAYO, EVA, IGLESIAS, ANA Y CARMEN LÓPEZ-ANDIÓN (2011): “Introducción de la perspectiva de género en econometría en la USC”. En: Vázquez, Isabel (coord.) *Logros y retos: Actas del III Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, pp. 15-25. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- EIGE (2016a): “Learning and Dissemination Seminar Promoting Gender Equality in Research and Higher Education Institutions”. Report.
- EIGE (2016b): “Gender Equality in Academia and Research. Gear tool”. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- EIGE (2017): “Guía para el cambio estructural en organizaciones académicas y de investigación. Paso a paso”. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- LING, JOSEFINA; MÁRQUEZ, ISABEL; MASEGOSA, JOSEFA; MOLLÁ, MERCEDES; PÉREZ-SEDEÑO, EULALIA; RAMOS, CRISTINA; ULLA, ANA Y VILLAVER, EVA (2015): “Astrónomas: Sustantivo femenino plural”. *Astronomía* (190), pp. 22-28.
- LOIS GONZÁLEZ, MARTA Y ALONSO ÁLVAREZ, ALBA (coord.) (2014): *Ciencia política con perspectiva de género*. Madrid: Akal.
- Oficina de Igualdade de Xénero (2012): *Actualización do Diagnóstico da Igualdade na USC. 2006-2010*. Disponible en: <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/diagactu.html>
- Universidade de Santiago de Compostela (2013): *II Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2014-2018)*. Disponible en: <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/planigualdade.html>

La jornada *Jo també puc fer-ho (nines i ciència)*. Una estrategia para combatir los estereotipos de género en la elección de estudios

Salud Mantero Heredia

Oficina para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Universidad de las Islas Baleares

salud.mantero@uib.es

RESUMEN

A continuación se presenta la jornada *Jo també puc fer-ho (nines i ciència)*/ Yo también puedo hacer lo (niñas y ciencia), y con ello se pretende reflejar la presentación que se realizó en la mesa redonda celebrada el 24 de mayo de 2018 en el marco del XI Encuentro de Unidades de igualdad de las Universidades Españolas, celebrado en la UDC. El objetivo de la actividad propuesta es mostrar al grupo de niñas, mujeres que ejercen su profesión en ámbitos tradicionalmente masculinizados relacionados con la ciencia y la tecnología, y ofrecer así modelos de referencia alternativos para promover la igualdad y romper con los roles de género tradicionales relacionados con la elección de estudios.

PALABRAS CLAVE

Segregación horizontal, estereotipos de género, ciencia, niñas y elección de estudios.

INTRODUCCIÓN

Según el informe *She figures 2015*, en Europa sigue existiendo una situación negativa para las mujeres en la ciencia y la tecnología, dicho informe muestra que las mujeres sólo representan el 33% del personal investigador en los diferentes países de Europa, incluido España. Por otro lado, según los datos del sistema universitario español del curso 2014-2015, hay una presencia cercana al 70% de mujeres en estudios de grado y máster en Ciencias de la Salud y escasamente representan el 30% en Ingeniería y Arquitectura (Puertas, 2017).

Por tanto, la necesidad de realizar este tipo de actividades provienen de la existencia de una segregación horizontal en la elección de estudios, es decir de mayores concentraciones de un sexo u otro dependiendo del tipo de estudios. Los motivos de estas diferencias son diversos, entre algunos de ellos encontramos, la pervivencia de estereotipos de género ligados a las distintas profesiones y que culturalmente siguen vigentes, como por ejemplo, una imagen de las mujeres como profesionales más cercana a los cuidados, la educación y la atención a los demás. A esto se añade además, una falta de referentes y modelos de mujeres en entornos científicos, en el relato cultural, histórico y sobretodo educativo. Aún hoy día se puede hablar de una educación sexista, que se refleja en la ausencia de mujeres en la historia y producción científica dentro de los materiales escolares (Alcalá, 1998).

ALGUNOS DATOS SOBRE ALUMNAS Y CIENCIA EN LA UIB

Para mostrar esta segregación, a continuación se exponen algunos de los datos obtenidos por la Oficina para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (OIO) de la UIB a este respecto.

En el informe, Diagnóstico de situación por la elaboración del primer plan de igualdad en la Universitat de les Illes Balears, para el curso 2011-2012 se encontraron mayores concentraciones de hombres y mujeres según el grado. Así, entre los grados, más masculinizados se encontraron todos los relacionados con las ingenierías, así como matemáticas y física, siendo el grado más masculinizado el de Ingeniería Electrónica, Industrial y Automática (9,09% mujeres) seguido de Ingeniería Informática (12,89% mujeres). Por el contrario, señalar más altos, Educación Infantil (95,86% mujeres) y Educación Social (83,79%).

Aunque los datos anteriores tienen algunos años, desde la Oficina para la igualdad hemos podido recoger datos más recientes para el curso 2017/18, sobre el alumnado de nuevo ingreso por grado, y como puede observarse en la tabla adjunta, no ha cambiado mucho la elección de grado por sexo. Así pues, según los datos, encontramos que los estudios más feminizados son, Educación Infantil (96,4%) y Enfermera (83,4%), por otro lado, en referencia a los más masculinizados encontramos, Ingeniería Informática (6,04%), Ingeniería Electrónica Industrial y Automática (9,45%) e Ingeniería Telemática (16,21%). Datos nada halagüeños, sobretodo en el grado de Ingeniería Informática uno de los más demandados, y en el que para este nuevo curso sólo han ingresado 9 mujeres de una alumnado total de 149 personas.

La importancia de datos como los anteriores radica en que ponen de relieve que pervive la división sexual del trabajo, y como se ha comentado la existencia de factores (históricos, culturales, educativos...) que influyen de forma diferente en chicos y chicas a la hora de elegir sobre su futuro profesional.

Alumnos de nuevo ingreso matriculados en Grados Oficiales			
Centros propios de la UIB	Mujeres	Hombres	2017-18
Doble titulación grado de Administración de Empresas y grado de Derecho	25	23	48
Doble titulación grado de Administración de Empresas y grado de Turismo	37	9	46
Doble titulación grado de Matemáticas y grado de Ingeniería Telemática	6	5	11
Doble titulación grado de Economía y grado de Turismo	8	4	12
Grado de Administración de Empresas	121	151	269
Grado de Biología	46	39	86
Grado de Bioquímica	44	16	60
Grado de Derecho	137	109	247
Grado de Filosofía	13	19	33
Grado de Fisioterapia	38	31	69
Grado de Geografía	5	13	18
Grado de Lengua y Literatura Catalanas	9	6	15
Grado de Lengua y Literatura Españolas	38	12	50
Grado de Matemáticas	22	23	45
Grado de Medicina	51	19	70
Grado de Pedagogía	50	18	68
Grado de Psicología	99	28	127
Grado de Química	18	21	39
Grado de Relaciones Laborales	39	13	52
Grado de Trabajo Social	53	15	69
Grado de Turismo	102	69	171
Grado de Economía	32	64	96
Grado de Edificación	20	29	49
Grado de Educación Infantil	108	4	112
Grado de Educación Primaria	186	67	252
Grado de Educación Social	95	22	117
Grado de Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	6	14	20
Grado de Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	7	67	74
Grado de Ingeniería Informática	9	140	149
Grado de Ingeniería Telemática	6	31	37
Grado de Estudios Ingleses	48	11	59
Grado de Historia	10	33	43
Grado de Historia del Arte	27	6	34
Grado de Enfermería	131	26	157
Estudiantes de grado procedentes de convenios de movilidad	177	77	385
TOTAL CENTROS PROPIOS DE LA UIB			3.239

LA JORNADA JO TAMBÉ PUC FER-HO (NINES I CIÈNCIA)

Teniendo en cuenta la imagen que nos muestran los datos mencionados, desde la U. Islas Baleares, a través de la Oficina para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se establecieron en el *I Plan de Igualdad* una serie de objetivos y medidas co-rectoras para tratar de mejorar esta situación:

- Promover el acceso de las mujeres a las carreras masculinizadas y de los hombres a las feminizadas.
- Incentivar estrategias de captación específicas, especialmente en aquellas carreras que están muy feminizadas o masculinizadas.
- Hacer campañas de orientación en enseñanza secundaria, emplazando a los centros de educación secundaria a trabajar desde la escuela para eliminar el estereotipo social en la elección de estudios superiores.
- Incluir el tema de la igualdad de género en las campañas de presentación de los títulos, jornadas de puertas abiertas, etc.

Una vez establecidos los objetivos y las medidas a llevar a cabo en el plan, desde la Oficina para la igualdad, se proponen dos estrategias para alcanzar estos objetivos, por un lado, la realización en los propios institutos de talleres para combatir los estereotipos de género y, por otro, la realización de una actividad sólo para chicas y con el objetivo de proporcionar referentes de mujeres científicas y tecnólogas. Es así como nace la actividad que nos ocupa, la jornada *Jo també puc fer-ho (nines i ciència)*.

¿EN QUÉ CONSISTE?

Consiste en la realización de un jornada destinada alumnas de secundaria y bachillerato, para combatir los estereotipos de género relacionados con la elección de estudios.

Las jóvenes asistentes a estas jornadas tienen la oportunidad de conocer de primera mano mujeres que ocupan puestos de trabajo al mundo académico y profesional donde normalmente están infrarrepresentadas.

Estas jornadas están inspiradas en el proyecto *Girl's Day* (Día de las niñas), que nació en el 2001 en Alemania, y que se ha celebrado en países como Luxemburgo, Austria, Suiza, Polonia, Kosovo y España. En nuestro país se ha realizado en Zaragoza, Gijón, Lleida, Madrid, entre otros.

METODOLOGÍA

Se realizan exposiciones orales cortas, no más de 15 minutos, por parte de mujeres científicas y tecnólogas (no más de 4 o 5 ponentes), a las que se les dio algunas directrices a tener en cuenta en su exposición, como por ejemplo, los motivos por los que habían decidido estudiar y trabajar en su campo de conocimiento. Si se habían encontrado dificultades por ser mujeres, tanto a nivel laboral, educativo como familiar, y que de manera sencilla cuenten en que consiste su trabajo. Con ello el objetivo que se persigue, es que se dé una interacción más directa e íntima entre las mujeres y las participantes, ya que no se trata de charlas académicas, sino motivacionales.

OBJETIVOS

Mostrar al grupo de chicas jóvenes, mujeres que ejercen su profesión en ámbitos tradicionalmente asociados a los varones y proporcionar modelos de referencia alternativos para promover la igualdad de oportunidades y la paridad de sexos.

¿A QUIÉN SE DIRIGE?

Como se ha comentado anteriormente, esta jornada va dirigida a jóvenes de secundaria y bachillerato interesadas, sobretodo se busca la participación de alumnas de secundaria de primer ciclo, momento en el que aún tienen que decidir la rama de conocimiento por la que se decantarán en un futuro.

ORGANISMOS CONVOCANTES

La oficina de igualdad es la unidad responsable de su desarrollo, sin embargo hay que destacar que se realiza gracias a la financiación del Consejo Social, y que ha contado con el apoyo para su realización con el programa de orientación y transición universitaria (PORT-UIB), que acostumbra a trabajar con los institutos de Baleares.

NUESTRA EXPERIENCIA

Se han realizado dos jornadas anuales, para los años 2016 y 2017, y en general la experiencia ha sido bien acogida. El primer año, 2016, se contactó por email y teléfono desde la OIO, con los institutos del municipio de Palma, y con profesoras de la UIB relacionadas con las ramas de conocimiento de ciencia y tecnología. Finalmente, contamos con la participación de unas 70 chicas de instituto, sobretodo de 3º y 4º de la ESO, y 4 profesoras ponentes, de departamentos como biología, informática y física. Respecto al coste, todas las ponentes lo hicieron altruistamente y con el presupuesto disponible se optó por obsequiar a las alumnas participantes con merchandising de la universidad y el juego de cartas Women in Science.

Para la segunda jornada, el contacto con los institutos se realizó a través del programa de orientación y transición universitaria que contactó, en esta ocasión, con todos los institutos de secundaria de Baleares. Por otro lado, la Oficina de igualdad mantuvo contacto con las ponentes, algunas de cuales ya habían participado en la edición anterior. En total asistieron 250 niñas de Mallorca y 26 de Ibiza, estas últimas por videoconferencia, gracias a la habilitación de un sala de actos conectada a la sede de la universidad en Ibiza. Esta es una cuestión importante para nosotras porque la insularidad constituye un hándicap para la realización de cualquier actividad. Por último, igual que en la ocasión anterior las ponentes lo hicieron gratuitamente, y a las participantes se les obsequió con material escolar con la imagen de la UIB.

La participación masiva, sobre todo en el segundo caso pone de relieve el interés que genera esta cuestión en los propios institutos y en las alumnas participantes.

DEBILIDADES Y RETOS

Sin embargo, la experiencia nos muestra algunos puntos de mejora y retos para la realización de futuras jornadas. Por ejemplo, al ser una jornada realizada sólo una vez

al año, se espera la mayor participación posible por lo que se necesita un gran espacio para albergar a un grupo muy grande de alumnas. En nuestro caso además, y como se ha comentado anteriormente, se añade el problema de la insularidad, si queremos llegar a toda la comunidad autónoma tenemos que disponer que espacios adecuados para tal efecto. Por otro lado, una recomendación, es que las exposiciones no tienen que ser de larga duración y el lenguaje ha de adaptarse a público asistente, niñas y chicas jóvenes no universitarias.

Por último, uno de los retos que se nos presenta, es la realización al mismo tiempo la jornada inversa, en donde chicos de secundaria, escuchen una charla de profesores/profesionales de estudios tradicionalmente asociados a mujeres, que además es una demanda de los institutos, por cuestiones de organización.

CONCLUSIONES

La desigualdad de género supone la pérdida de talento, en concreto de talento femenino, además genera una pérdida de oportunidades y errores cognitivos en el conocimiento, la tecnología y la innovación. La investigación ha demostrado que el sesgo de género tiene implicaciones importantes para el contenido de la ciencia (Puertas, 2017). Por lo tanto las universidades, así como otros organismos educativos y gobiernos que persiguen la excelencia académica, no pueden ser ciegos sobre estas cuestiones y deberán implantar medidas para cambiar esta situación. Entre estas, es necesario realizar un trabajo importante de visibilización de mujeres científicas y sus contribuciones, no sólo en secundaria y bachillerato, sino también el resto de niveles educativos comenzando desde la infancia. Desde la Oficina para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de las Islas Baleares, proponemos esta actividad, como ejemplo de las que se podrían implementar para mejorar el interés de las niñas por la STEM¹. Las ventajas de la jornada, *Jo també puc fer-ho*, son entre otras, bajo coste económico, en nuestro caso el presupuesto asignado ha sido para obsequiar a las alumnas y a las profesoras por su participación. Además, esta actividad, ayuda a establecer alianzas con otras mujeres de dentro y fuera de la universidad interesadas por la igualdad de género, y aunque es difícil de medir su impacto en el futuro, puede ayudar a que las chicas participantes se planteen o tengan en cuenta este tipo de estudios para su futuro profesional.

El objetivo principal de la ciencia es generar un corpus de conocimiento que explique la realidad en cualquiera de sus áreas, y en estas explicaciones la mirada de las mujeres tiene que estar presente, porque no se entiende la investigación de calidad, si no hay especialistas multidisciplinares, e igualmente si no hay una integración efectiva de géneros (Puertas, 2017).

¹ Es el acrónimo de los términos en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ CORTIJO, M.^a SOLEDAD PALOMA (1998): "El porqué de una orientación específica de las alumnas hacia las ciencias. Con Faldas y en la Ciencia, experiencia de orientación no sexista hacia las ciencias", en Alcalá Cortijo, M.^a Soledad Paloma; Madonar Padilla, M.^a José; Berroeta Alba, Begoña; Romero Rodríguez, Soledad: *Hacia una orientación profesional no sexista*. Gobierno de Navarra. Departamento de Educación y Cultura, Pamplona, 12-25.
- Datos y Cifras del sistema universitario español, curso 2015-16. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>. Consultado el día 18/06/2018.
- Diagnòstic de situació per a l'elaboració del primer Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears. <http://oficinaigualtat.uib.cat/es/Diagnostics-de-situacio>. Consultado el día 21/05/2018.
- PUERTAS MAROTO, FRANCISCA. (2017): "Las mujeres en la ciencia y la tecnología. Presente y retos", en García Sainz, Cristina: *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*. UAM Ediciones, Madrid, 77-86.

Rompedoras, sueña sin límites

César Vega García
Unidad de Igualdad
Universidad de Valladolid
cesar.vega@uva.es

RESUMEN

Bajo el lema 'Sueña sin límites', Rompedoras es una iniciativa de la Universidad de Valladolid desarrollada el 9 de febrero de 2018 que tiene como objetivo romper con los estereotipos de género en el trabajo a través de la experiencia profesional de científicas, emprendedoras, tecnólogas, y otras trabajadoras destacadas en ámbitos que tradicionalmente han estado reservados a los hombres, sobre todo en sus niveles más altos.

Esta jornada reúne en Valladolid a cerca de 500 niñas y jóvenes de entre 9 y 18 años (desde 4.º de Primaria hasta 2.º de Bachillerato), con 50 profesionales destacadas vinculadas con Valladolid y su Universidad (denominadas Rompedoras).

Este componente de proximidad es importante para que las niñas se puedan sentir reflejadas y comprueben que es posible, desde el mismo entorno en el que se encuentran, llegar tan alto como se propongan a nivel profesional

Se busca así empoderar a las niñas y a las jóvenes en la construcción de su futuro, y también fortalecer su confianza, sus capacidades y la visión de que ser mujer no tiene que suponer ninguna limitación para alcanzar las metas más altas

PALABRAS CLAVE

Estereotipos, género, profesiones, niñas.

ROMPEDORAS, SUEÑA SIN LÍMITES

Bajo el lema 'Sueña sin límites', #Rompedoras es una iniciativa de la Universidad de Valladolid que tiene como objetivo romper con los estereotipos de género en el trabajo a través de la experiencia profesional de científicas, emprendedoras, tecnólogas, políticas,

ingenieras y otras trabajadoras destacadas en ámbitos que tradicionalmente han estado reservados a los hombres, sobre todo en sus niveles más altos.

Inicialmente se enmarca en las celebraciones del Día Internacional de la Mujer y la Niña en Ciencia, que tiene lugar cada 11 de febrero bajo el amparo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) buscando aumentar la visibilidad de las científicas y promover una mayor y más equitativa participación de las mujeres y las niñas en la ciencia.

Posteriormente se decide que no se limite exclusivamente al campo de la Ciencia y la Investigación contactando con mujeres destacadas en diversos sectores y áreas de conocimiento

¿EN QUÉ CONSISTE #ROMPEDORAS?

La Universidad de Valladolid reúne en el Auditorio Miguel Delibes de Valladolid a cerca de 500 niñas y jóvenes de entre 9 y 18 años (desde 4.º de Primaria hasta 2.º de Bachillerato), con 50 profesionales destacadas vinculadas con Valladolid y su Universidad (denominadas Rompedoras)¹.

Este componente de proximidad es importante para que las niñas se puedan sentir reflejadas y comprueben que es posible, desde el mismo entorno en el que se encuentran, llegar tan alto como se propongan a nivel profesional.

Se busca así empoderar a las niñas y a las jóvenes en la construcción de su futuro, y también fortalecer su confianza, sus capacidades y la visión de que ser mujer no tiene que suponer ninguna limitación para alcanzar las metas más altas.



Recibimiento de niñas y profesionales participantes.



Presentación de la Jornada.
Secretaría General Universidad de Valladolid.

1 El listado completo de profesionales figura en Anexo I al final de este artículo.

PROGRAMA DE LA JORNADA

- 09:30-10:00 h.** Recibimiento de las niñas y de las profesionales participantes.
- 10:00-10:30 h.** Presentación de la Jornada y explicación de la dinámica de trabajo. Cristina Pérez Barreiro. Secretaria General UVa.
- 10:30-11:00 h.** Palabras iniciales de bienvenida y presentación de las autoridades. Intervención de Daniel Miguel San José. Rector de la Universidad de Valladolid. Intervención de Alicia García. Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades. Junta de Castilla y León
- 11:30-13:00 h.** Mesas de trabajo. Establecimiento de 50 mesas de trabajo compuestas por 10 alumnas y 1 rompedora
- 11:00-11:30 h.** Conferencia motivacional. Laura Martín, Psiquiatra, directora del Centro de Intervención Comunitaria del Hospital Río Hortega de Valladolid



Intervención de autoridades.
Rector y Consejera.



Conferencia. Laura Martín.

Cada rompedora se ha movido por 6 mesas 10 minutos con las niñas. Empiezan por definir quienes son y sus inquietudes desde niñas hasta la actualidad. Se intenta que por cada grupo de niñas hayan pasado Rompedoras con perfiles variados.

Las niñas paralelamente van anotando en un diario de campo las ideas que más les motiven.

La composición de los grupos y la cercanía de las rompedoras incentiva la participación de las niñas.



Establecimiento mesas de trabajo.



Funcionamiento mesas de trabajo.

A modo de cierre se comparte con el resto de los grupos alguna de las frases que han anotado en su cuaderno de campo. Este cuaderno se recoge por la organización para conocer inquietudes, percepciones, expectativas.

CONCLUSIONES

La jornada presentada ha sido valorada positivamente tanto por la entidad organizadora (Universidad de Valladolid) como por las personas participantes en la misma (profesionales y niñas a las que estaba dirigida), cumpliendo ampliamente los objetivos para lo que estaba diseñada, por lo que se espera continuar realizándola en futuras ediciones.

ANEXO I

Alicia Armentia, jefa de la Sección de Alergología Hospital Río Hortega y profesora de la Uva

Alicia García, consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades de Junta de Castilla y León

Ana Mallada García, notaria y miembro de la Junta Directiva del Ilustre Colegio de Notarios de Castilla y León
Ána Redondo, concejal de Cultura y Turismo del Ayuntamiento de Valladolid

Ana Rodríguez Manso, delegada de la Agencia Europa Press en Castilla y León

Ángela de Miguel, presidenta de la CVE y socia fundadora de Negotia Abogados

Arancha Jiménez Gutiérrez, periodista y presidenta de la Asociación de la Prensa de Valladolid

Carmen Cruzado, responsable de RRHH de PPG Ibérica

Carmen Esteban Pinillos, capitán del Ejército de Tierra
Camen Martín González, investigadora y catedrática en el Departamento de Máquinas y Motores de Uva

Clara Blanco, directora de la Escuela Profesional de Danza de Castilla y León

Clara del Rey, inspectora de la Policía Nacional

Claudia Möller Recondo, investigadora, emprendedora y profesora del Departamento de Filosofía de la Uva

Concha Chamorro, pionera del periodismo vallisoletano

Cristina Pérez Barreiro, secretaria general de la Uva

Cristina Rueda, investigadora y catedrática de Estadística de la Uva

Dolores Pérez Iribarne, inspectora-jefe de la Policía Nacional

Elena Martín, cofundadora y directora de Sociograph

Felicidad Viejo, vicerrectora de Estudiantes y profesora de la Uva

Gema del Caño Jiménez, Departamento de Calidad de Quesos Entrepinares y auditora de Seguridad Alimentaria
Patricia Sanz Alonso, directora Ejecutiva de Exportun, delegada Acoex en Valladolid y cofundadora de la Cátedra de Comercio Exterior de Uva

Henar Alonso Pimentel, ex nadadora de élite y emprendedora

Isabel Ferraz, directora territorial de Mapfre

Julia González Calleja, intendente Jefa de Policía Local de Valladolid

Laura Martín López-Andrade, psiquiatra, promotora de la iniciativa "La Revolución Delirante" y profesora de la Uva

Laura Palacio Martínez, vicerrectora de Profesorado y profesora de la Uva

Lucía Núñez, investigadora del IBGM y profesora de la Uva

Lucía Ruíz Albi, directora de Fabricación de AMRI Global
Lydia Blanco Peris, directora del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León

Mar Domínguez, redactora Jefe de Valladolid en El Norte de Castilla

Mar Matías, Asociación Eavacyl, Enfermedades Autoinmunes y Vasculitis de Castilla y León

María Agustina García Muñoz, directora provincial de Educación

María Alonso, teniente del Ejército del Aire

María Corona, capitán del Ejército del Aire

María de la Paz Robina, directora de la planta de neumáticos de Michelin en Vitoria-Gasteiz

María de Palacio Romero, responsable de Negocio Agroalimentario en el Banco Santander

María Isabel del Val, investigadora y catedrática de Historia Medieval de la UVA

María Luz Rodríguez, investigadora en Química Inorgánica y catedrática de la UVA

Maribel Peláez, directora Comerical Universal en Castilla y León del Banco Santander

Matilde Alonso, investigadora y catedrática de Física Analítica de la Uva

Mercedes Rubio Arnaldo, Jefe de Calidad de Bakery Donuts Iberia

Mercedes Sánchez Bascónes, vicerrectora del Campus de Palencia y profesora de la Uva

Natalia Martín Cruz, vicerrectora de Planificación estratégica y Calidad y profesora de la Uva

Noelia Fuentes, CEO en IMPULSA.me

Olga Villar Villamedina, capitán del Ejército de Tierra

Patricia Fernández del Reguero, directora de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación y profesora de la Uva

Piedad Rojo Madrigal, responsable Negocio Hipotecario en Castilla y León del Banco Santander

Pilar Fajardo Casajús, directora del Área de Eliminación de Residuos de SERTEGO

Pilar Garcés García, directora general de Universidades e Investigación de la Junta de Castilla y León

Raquel López, investigadora de CARTIF, miembro de la Plataforma Tecnológica Española del Agua (PTEA) y de la Plataforma Europea Water Supply and Sanitation Platform

Virgina Hernández, alcaldesa de San Pelayo

Mulleres nas bibliotecas da UDC

Beatriz Regueira Guntín

Directora da Biblioteca Escola Politécnica Superior, UDC
beatriz.regueira@udc.es

Dolores Picallo Martínez

Bibliotecaria Escola Politécnica Superior, UDC
d.picallo@udc.es

Ana Jesús López Díaz

Directora da Oficina para a Igualdade de Xénero
oficina.igualdade@udc.es

RESUMEN

Mulleres nas Bibliotecas da UDC es una iniciativa de la Oficina para a Igualdade de Xénero (OIX) y las Bibliotecas de la Universidade da Coruña (UDC) que tiene como objetivo homenajear a todas aquellas mujeres que trabajaron y trabajan en los distintos ámbitos de la ciencia, la tecnología, la cultura o el arte, visibilizándolas a ellas y rescatando su obra.

El proyecto se centra en las autoras que figuran en el catálogo de la Biblioteca Universitaria de la UDC. Cada biblioteca selecciona varias autoras, máximo tres, que se consideren significativas en una materia determinada. Una vez seleccionadas las autoras, se realiza un trabajo de documentación sobre ellas y sus obras, además de recoger bibliografía específica. Posteriormente se difunde esta información tanto a través de la web, como con la organización de pequeñas exposiciones bibliográficas en cada biblioteca de centro.

Esta iniciativa permite a las bibliotecas colaborar a la visibilización de mujeres destacadas en distintos ámbitos así como a la difusión de parte de los fondos bibliográficos de autoría femenina, a veces ocultos.

PALABRAS CLAVE

Mujeres, visibilización, bibliotecas, 8 de marzo.

Mulleres nas Bibliotecas da UDC es una iniciativa que se integra dentro del conjunto de actividades (exposiciones, charlas, películas, etc.) que se realizan en la Universidade da Coruña para conmemorar el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer.

Esta iniciativa tiene por objeto homenajear a todas aquellas mujeres que trabajaron y trabajan en los distintos ámbitos de la ciencia, la tecnología, la cultura o el arte, visibilizándolas a ellas y rescatando su obra, muchas veces oculta en los ámbitos académicos bajo el discurso de la neutralidad.

En las bibliotecas universitarias somos conscientes de que las mujeres no están debidamente representadas, ya que no constituyen una referencia de consulta en la mayoría de ellas. Así, sobre todo en las escuelas/facultades del ámbito de la ingeniería y la arquitectura, las fuentes consultadas (libros, bibliografía recomendada, artículos de revista, etc.) son de autores masculinos en una proporción muy elevada.

Para intentar paliar esta deficiencia, y contribuir a la celebración del 8 de marzo en nuestra universidad aprovechando la transversalidad del Servicio de Bibliotecas, la Oficina para a Igualdade de Xénero propone en 2013 a un grupo de directoras una actividad en la cual cada biblioteca ha de seleccionar autoras que aparezcan en el catálogo y que se consideren significativas en una materia determinada. Una vez seleccionadas, se realizará un trabajo de documentación sobre ellas y sus obras, además de recoger bibliografía específica.

Esta información se pasará a paneles informativos que constituirán, junto con libros, artículos, fotos, etc. el material para realizar una exposición en cada una de las bibliotecas. Nace así Mulleres nas Bibliotecas da UDC.

Los paneles elaborados recogen un resumen de la biografía de cada una de estas mujeres, así como de sus logros e investigaciones. Por último, recopilan también referencias bibliográficas de las autoras, que en la versión web que realiza la OIX, aparecen enlazadas al catálogo de la Biblioteca, donde se puede comprobar la disponibilidad de las obras en cuestión.

Toda esta información también se pasa a formato digital accesible a través de las webs de las bibliotecas.

AÑOS 2013-2014: SELECCIÓN GENERAL

Como ya se ha señalado, la primera edición de Mulleres nas Bibliotecas tiene lugar en el 2013 y participan ocho bibliotecas, dos del campus de Ferrol y seis del campus de A Coruña. En la segunda edición (2014) participan catorce bibliotecas que seleccionan tres autoras cada una. Esta segunda edición tiene gran repercusión en los medios locales, apareciendo la noticia de las exposiciones en distintos periódicos, así como en webs específicas como “Mujeres ConCiencia”, un blog de La Cátedra de Cultura Científica de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), cuya edición corre a cargo de la profesora Marta Macho Stadler.

Se seleccionaron mujeres procedentes de todos los campos y nacionalidades: arquitectas (Marion Mahony o Charlotte Perriand); deportistas (Lili Álvarez, Marta Bobo o Alice Milliat); escritoras y poetas (Berta Dávila, Emilia Pardo Bazán, Rosalía de Castro o Virginia

Wolf y Patricia Melo); Científicas (Marie Curie, Lynn Margules, Edith Clark, Anita Borg), economistas, sociólogas, pedagogas, etc.

Pero constatamos que en esta amplia selección, aunque aparecen nombres como Marie Curie, Virginia Wolf, Jane Goodall, Rosalía de Castro o Emilia Pardo Bazán, la gran mayoría resultan totalmente desconocidas para el público en general (alumnado, profesorado...) a pesar de ser importantísimas en sus especialidades.

Un ejemplo que permite ilustrar esta iniciativa, en un ámbito muy masculinizado, como es el de la ingeniería, lo constituyen las seis mujeres documentadas por la Escola Politécnica Superior (EPS) en esos dos primeros años, sobre las que se hicieron las exposiciones respectivas y de las cuales a continuación haremos una breve semblanza:

- **Grace Murray Hopper** (New York, 1906 - Condado de Arlington, 1992). Fue una científica especializada en matemáticas (en 1934 se doctoró en Matemáticas en la Universidad de Yale) y también militar estadounidense con grado de contraalmirante, que es considerada una pionera en el mundo de la informática. En 1952 creó el primer compilador de la historia, el A-0. A continuación diseñaría el que también fue el primer compilador para el procesamiento de datos que usaba órdenes en inglés, o sea, en lenguaje natural: el B-0 (FLOW-MATIC), que está n el origen del lenguaje de programación COBOL, del que fue creadora.
- **María Josefa Wonenburger** (Oleiros, A Coruña, 19 de julio de 1927 - A Coruña, 14 de junio de 2014). Matemática experta en Teoría de Grupos Clásicos, así como en el estudio de los automorfismos. También es experta en Álgebras de Clifford. En 1953 recibe una beca Fullbright y se doctora en Yale en el 57. Investigadora en el CSIC. Vuelve a EEUU y da clases en las universidades de Búfalo e Indiana. En 1983, por razones familiares, regresa a España. Doctora Honoris Causa por la UDC, 2010. En 2014 fallece en la ciudad de A Coruña y recientemente, su familia, dona toda su valiosa biblioteca a nuestra universidad.
- **Sofia V. Kovalévsckaya** (Moscú 1850 - Estocolmo 1891). Matemática y primera profesora universitaria de Europa. Desde muy joven desarrolló el interés por las matemáticas. Tuvo que vencer la oposición de su familia y aceptar un matrimonio de conveniencia para poder salir de Rusia y asistir a la Universidad. Finalmente obtuvo el doctorado en Gottingen, Suecia. Entre sus trabajos más destacados figuran: *Sobre la teoría de las ecuaciones diferenciales*, que aparece en el Journal de Crelle, y *Sobre la rotación de un cuerpo sólido alrededor de un punto fijo*, por el cual obtiene un importante premio otorgado por la Academia de Ciencias de París, en 1888.

Y ya en 2014, las tres mujeres seleccionadas por EPS fueron:

- **Vandana Shiva** (Dehradun, India 1952-). Física, filósofa y activista del ecofeminismo. Actualmente se dedica a la preservación de la biodiversidad. Ha sido pionera en la creación de un banco de semillas autóctonas para fomento de la agricultura local que es la mejor adaptada y la que menos insecticidas y fungicidas precisa y que además permite la reutilización de la semilla. Esto evita la invasión de los grandes monopolios de la industria alimentaria, que obligan a comprar la semilla cada año y de este modo se facilita la autonomía de los pueblos.

- **Angeles Alvaríño** (Serantes, Ferrol, 1916 - La Jolla, California, 2005). Fue la primera mujer investigadora a bordo de un buque y realizó expediciones científicas en los océanos Atlántico, Antártico, Índico y Pacífico. Descubrió 22 nuevas especies de organismos marinos, de los cuales dos llevan su nombre: el quetognato *Aidanosagitta alvarinoae* y la hidromedusa *Lizzia alvarinoae*.
- **Ángela Ruiz Robles** (Villamarín, León, 1895 - Ferrol, 1975). Fue una maestra, escritora, inventora y precursora del libro electrónico. En 1949 patenta un libro mecánico: procedimiento mecánico, eléctrico y a presión de aire para la lectura de libros; en 1962 registra una segunda patente: un aparato para lectura y ejercicios diversos al que le dio el nombre de Enciclopedia Mecánica. Hoy en día, este prototipo puede verse en el Museo de Ciencia y Tecnología de A Coruña.

2015: AÑO INTERNACIONAL DE LA LUZ

Declarado por la Asamblea General de la ONU Año Internacional de la Luz y de las Tecnologías basadas en la Luz. Se decide que esta tercera edición de MNB tenga como hilo conductor la luz. Así, las exposiciones versarán sobre la vida y la obra de mujeres que investigan en el campo de la luz, que utilizan la luz o dispositivos basados en la luz para su trabajo, que escriben sobre la luz, que hacen arte con la luz...

Se seleccionan autoras como: Ruth Matilda Anderson o Tina Modotti (fotógrafas); Rosalind Franklin (química); María Goepper Mayer (física); Emile de Châtelet (matemática y física); Caroline Lucretia Herschel (astrónoma); Celia Sánchez Ramos (oftalmóloga), etc. Y toda la información sobre ellas se hace accesible desde una página interactiva alojada en la web de la Oficina para la Igualdad de Géneros (OIG).

2016: EXPOSICIÓN COLECTIVA

Este año, con alrededor de ochenta mujeres documentadas, se decidió que ya había suficiente material como para hacer una puesta en común y darla a conocer a través de una exposición colectiva. Esta se realiza en el Centro Cultural Universitario UDC, en el Campus de Ferrol, donde permaneció durante varias semanas para, posteriormente, trasladarla al Campus de Elviña en A Coruña.

En formato digital se crea una web que aglutina a todas las autoras con enlaces a los trabajos de documentación, donde poder ahondar en el conocimiento de sus trayectorias vitales y su aportación a la cultura. Se enlazan también a los fondos que de ellas existen en las bibliotecas de la UDC.

Actualmente esta web recopilatoria se encuentra almacenada en la Página de la Oficina de Igualdad de Géneros de la UDC:

http://www.udc.gal/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/MulleresNasBibliotecasdaUDC4aED_2.pdf

El objetivo es que este proyecto siga creciendo con las aportaciones que se hagan desde cada biblioteca, en conmemoración del 8 de marzo.2017: Mujeres Premio Nobel.

2017: MUJERES PREMIO NOBEL

Este año, para poner de manifiesto la ausencia de mujeres en la última edición del Premio Nobel, la OIX decidió dedicar *Mulleres nas bibliotecas da UDC* a las mujeres que habían recibido este galardón desde su inicio en 1901 (sólo 49 mujeres frente a 833 hombres).

La OIX se encargó de elaborar un cartel a modo de “orla universitaria”, en el que figuran las 49 mujeres premiadas y unos *flyers* en los que se daba cuenta de la escasa presencia femenina entre las premiadas; la difusión se realizó una vez más a través de las bibliotecas. Además, desde la Biblioteca de la Escuela Politécnica Superior colaboramos con una pequeña muestra bibliográfica en la que destacamos la figura de María Goeppert Mayer, que ya había formado parte de la muestra de 2015, puesto que recibió el Nobel de Física en 1963, convirtiéndose así en la segunda mujer en la historia en recibir este galardón que recayó por primera vez en Marie Curie.

2018: CONCEPCIÓN ARENAL (FERROL 1820 - VIGO 1893)

Se decide dedicar a Concepción Arenal, ilustre ferrolana, el año 2018 de *Mulleres nas Bibliotecas da UDC*. Desde la Biblioteca de la Escuela Politécnica Superior colaboramos con la iniciativa preparando una muestra monográfica sobre Doña Concepción, con el panel informativo y la selección bibliográfica de la autora.

Además, la OIX propuso a las autoridades académicas nombrar el salón de Actos del Campus con el nombre de “Concepción Arenal”. Finalmente, tras un acto de homenaje, el rector de la UDC descubrió la placa conmemorativa y el salón de actos del campus quedó formalmente bautizado.

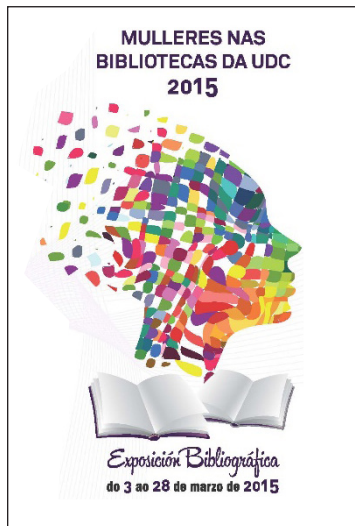
RECOPIACIÓN DE TODOS LOS AÑOS DE MULLERES NAS BIBLIOTECAS DA UDC

Todo el trabajo realizado a lo largo de las sucesivas ediciones de esta iniciativa se encuentra recopilado y es accesible a través de la página web de la Oficina para a Igualdade de Xénero, que lo pone así a disposición de quien quiera utilizarlo para la visibilización de los logros de las mujeres, especialmente en los ámbitos académicos o de las artes; para crear referentes femeninos, para hacer justicia y rendir homenaje a aquellas que nos abrieron camino.

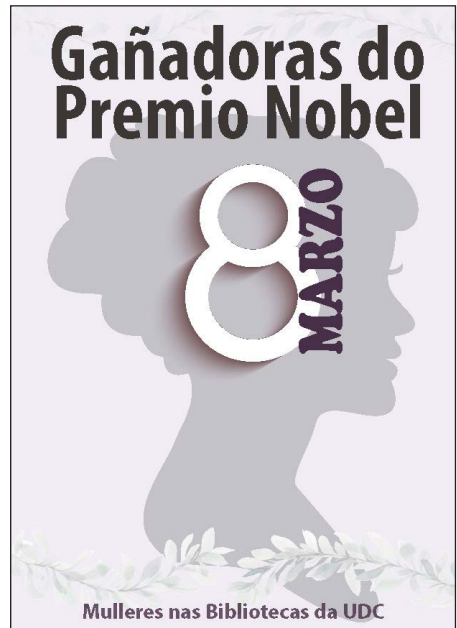
CONCLUSIÓN

Desde la Biblioteca Universitaria de la UDC hemos aportado nuestro granito de arena para visibilizar a destacadas mujeres de distintos ámbitos: mujeres científicas, tecnólogas, artistas, filósofas... Esta experiencia, en colaboración con la Oficina para a Igualdade de Xénero, nos ha permitido, conmemorar activamente el 8 de marzo y contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en la vida académica profundizando en la difusión de nuestros fondos bibliográficos de autoría femenina, a veces ocultos bajo el discurso de la neutralidad.

Portada del tríptico
de la edición de
2015.



Folleto de la edición de 2017.



BIBLIOGRAFÍA (ENLACES DE INTERÉS)

Mulleres nas Bibliotecas da UDC: https://www.udc.gal/gl/oficinaigualdade/mulleres_bibliotecas

Oficina para a Igualdade de Xénero: <https://www.udc.gal/gl/oficinaigualdade>

Biblioteca Universitaria: <https://www.udc.gal/gl/biblioteca>

Mujeres Con Ciencia: <https://mujeresconciencia.com/mujeres-con-ciencia>

Año Internacional de la Luz: <http://www.luz2015.es>

MESA 3:
Políticas de intervención
en la gestión

Utilización de indicadores de igualdad de género ligados a la financiación de los departamentos

Pilar Rivas Vallejo

Departamento de Derecho Privado
Unidad de Igualdad. Universidad de Barcelona
pilar.rivas.vallejo@ub.edu

RESUMEN

El presente trabajo refleja el planteamiento institucional de la Universidad de Barcelona de superar la estrategia tradicional, incorporando la transversalidad de género a todos los ejes de funcionamiento y planificación universitarias, que pasan por la dotación de recursos económicos, en cualquier caso. Se trata de plantear el posible abordaje de la estrategia consistente en la inclusión de parámetros de género en el conjunto de obligaciones de responsabilidad social de la universidad como institución, dando cumplimiento a un mandato claro y directo, por encima de otros que igualmente tienen justa correspondencia con una universidad sostenible, justa e inclusiva. Concretamente, aborda la necesidad y factibilidad de incorporar la perspectiva de género en el funcionamiento económico de los departamentos de la Universidad, esto es, a fin de condicionar el alcance de su financiación.

Para el fin que se pretende, se esbozan los indicadores clave para determinar el grado de cumplimiento al que debería ligarse el factor de cálculo de la financiación, así como las posibles estrategias a utilizar para integrarlo y modular la citada financiación. El punto de partida de la Universidad de Barcelona es la necesidad de que este factor y cálculo se vincule al “contrato programa” previsto en el régimen autonómico catalán de financiación pública, y ello en el contexto del binomio docencia e investigación.

PALABRAS CLAVE

Indicadores de igualdad, financiación, departamentos universitarios, recursos universitarios por igualdad, transversalidad de género.

1. INTRODUCCIÓN

Aún en un estado embrionario, la “marca de género” como factor condicionante de la financiación de los departamentos universitarios es una idea nacida en el Vicerrectorado de Igualdad y acción social de la Universidad de Barcelona.

El proyecto en ciernes, en fase de estudio, pretende calibrar la viabilidad y aplicabilidad del factor distintivo de género sobre la financiación de los distintos departamentos en los que se compone la Universidad de Barcelona, proyectándose sobre las distintas facetas de funcionamiento de aquellos, ya sea docencia, investigación, dotación de plazas o actividades organizadas, entre otras, si bien reflejándose en particular sobre el contrato-programa de financiación de la universidad, suscrito con el gobierno autonómico y con traducción específica por facultades.

2. ELEMENTOS CLAVE DE LA FINANCIACIÓN Y RELACIÓN CON LOS INDICADORES DE IGUALDAD

Son elementos clave en la financiación de los departamentos los siguientes ítems:

- docencia
- estancias
- investigación
- plazas de profesorado y PAS
- actividades
- becas ligadas a proyectos de investigación

Siendo los anteriores elementos clave para conformar el conjunto de recursos de los que debe dotarse cada departamento universitario, los indicadores de igualdad de género deben buscarse desagregadamente en cada uno de ellos. Ello significa que también estos deberán estar presentes en el normal funcionamiento de los departamentos, así como en la dotación de medios que desde las facultades y el Rectorado se aplican a cada uno de ellos. La “marca de género” funcionaría, así, como factor distintivo departamental que debiera tomarse en consideración para su financiación por parte de la universidad. Esta es una idea que se encuentra en un estado incipiente de estudio por parte de la Universidad de Barcelona para determinar su aplicabilidad en los distintos departamentos en los que esta universidad se estructura.

3. ANÁLISIS DE CADA ELEMENTO

En todos los ítems listados anteriormente el estudio de viabilidad planteado pasa por realizar una radiografía previa que permita establecer el ámbito donde conviene incidir, así como su estadio actual, es decir, en qué grado de incumplimiento de la perspectiva de género se encuentran nuestros departamentos universitarios en la actualidad y en qué medida su funcionamiento se ajusta a patrones masculinos. Y, en cualquier caso, esta debiera tomar en consideración los siguientes, imprescindibles ejes de cualquier plan de igualdad:

3.1. COMPOSICIÓN DE EQUIPOS (PARIDAD/ COMPOSICIÓN HETEROGÉNEA)

- a) composición de equipos docentes por sexo
- b) composición de equipos investigadores por sexo
- c) composición de personal de administración y servicios y auxiliares por sexo

3.2. LIDERAZGO

- a) liderazgo de proyectos de investigación (análisis cualitativo de la presencia de mujeres en los equipos investigadores en calidad de investigadora principal), especialmente los competitivos, y coordinadores de secciones departamentales y otras comisiones de funcionamiento en el seno de los departamentos universitarios.
- b) jefaturas y coordinaciones dentro de cada facultad o centro: en particular, el tipo de designación (confianza/elección) que determina su nombramiento.
- c) posición de cada miembro del departamento en la jerarquía, como figura principal o meramente accesoria (en caso de proyectos de investigación, posición de las mujeres dentro de los equipos: ¿colaboradoras o posiciones relevantes?), así como el puesto de “coro” frente a liderazgo masculino.

3.3. INCIDENCIAS SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL

- a) Incidencia de las situaciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral en la carrera profesional (en particular en el “plan de dedicación académica” de las y los docentes, que calcula la dedicación a cada una de las áreas de trabajo se exigen a los docentes, y en la asignación de docencia: ¿la asignación de docencia tiene en cuenta tal circunstancia?).
- b) Incidencia de las enfermedades con prevalencia femenina sobre la carrera profesional: cómputo del periodo a efectos de exención de dedicación o de cálculo del plan de dedicación individual.

3.4. SEGOS DE GÉNERO

Detectados a través de incidencias puestas de manifiesto por los miembros del departamento y su grado de resolución o denegación de solución.

3.5. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Detección de presencia y en su caso preterición en la organización de actividades de investigación o ligadas a esta, o en su caso docentes o de divulgación, y, en particular, posición ocupada por las mujeres de la disciplina en el conjunto de actividades de la sección departamental o del departamento.

3.6. ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA

- a) Visibilidad de las mujeres dentro del área que imparte cada disciplina y asignatura, y en particular en los trabajos de fin de grado y de final de máster (análisis estadístico: cuantitativo y cualitativo).
- b) Criterios de elección de la docencia: determinar los posibles sesgos de género según el criterio de elección, y detectar si los criterios son transparentes o no.
- c) Criterios de discriminación múltiple: reducción de jornada por discapacidad y otros factores.
- d) Responsabilidad de los materiales y bibliografía recomendados al estudiantado: posibles sesgos de género.

3.7. DOTACIÓN DE PLAZAS DE PROFESORADO Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

- a) Criterios y sesgos de género (departamentos/facultades/Rectorado).
- b) Composición de las comisiones y criterios empleados y su transparencia.
- c) Consideración de la discapacidad en el diseño de las plazas y puestos de trabajo.

3.8. ESTANCIAS DOCENTES Y DE INVESTIGACIÓN

- a) Criterios para su financiación: detectar sesgos de género en la atribución de las ayudas, y consideración de los elementos condicionantes de la viabilidad de las estancias en el caso de mujeres.
- b) Impacto de las estancias en el plan de dedicación académica y en la carga docente (competencia de vicerrectorado de personal académico).

3.9. GESTIÓN

- a) Criterios de valoración de la gestión y detección de sesgo de género.
- b) Valoración del impacto de la maternidad u otras circunstancias adversas en el caso de las mujeres que dificultan su presencia en cargos de gestión.
- c) Valoración de la presencialidad o la alternativa de trabajo en red y en línea para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

3.10. USO DE LENGUAJE NO SEXISTA O INCLUSIVO

En el normal funcionamiento del departamento, desde el reglamento de departamento, a las comunicaciones internas a sus miembros, y efectivo respeto en la dinámica diaria de funcionamiento.

4. INCIDENCIA SOBRE LA FINANCIACIÓN

Los resultados que arroje el análisis anterior deben integrar un listado de factores a los que atribuir un valor del cual resulte un grado de cumplimiento “de género” o de perspectiva de género en el funcionamiento del departamento. Tanto su cumplimiento como su incumplimiento deben servir para modular la cuantía de una partida de financiación (o en su caso condicionar la financiación en sí, junto con los niveles de excelencia en investigación y docencia y volumen de estudiantado global, profesorado, equipos, etc.) destinada a premiar la integración de la perspectiva de género en cada departamento, de suerte que un grado de cumplimiento mínimo provocará una partida nula o testimonial, mientras que un grado alto de compromiso provocará que el presupuesto del departamento se vea incrementado con una partida específica que premie su “marca de género” o excelencia en el compromiso de género.

Por lo que respecta al proyecto de la Universidad de Barcelona, su proyección vía “contrato-programa” implica que se le dote de una estructura ligada al régimen de financiación pública de carácter autonómico y desarrollo y aplicación específica por facultades, que comparte con el sistema de financiación departamental que se propone en este proyecto la posibilidad de aplicación sobre todos y cada uno de los ítems mencionados, ya

sea docencia, investigación, gestión, o contratación, y, asimismo, su integración en él contribuye, sin duda, al objetivo de excelencia al que se liga el contrato programa cuatrianual. En efecto, el sistema de calidad de la universidad ha de pasar por la incorporación de la transversalidad de género en la planificación estratégica, y ello afecta en particular a los departamentos, responsables de la organización tanto de la organización de la docencia, como, en definitiva, del personal docente al mismo adscrito. No así del personal de administración y servicios, que quedaría fuera de esta estrategia en términos globales, si bien el personal dependiente de los departamentos sí encontraría entrada en el plan estratégico descrito, lo que exigiría una medida paralela para el resto del personal no adscrito a departamentos específicos, sino a servicios comunes de cada centro docente o facultad.

5. CONCLUSIONES

La vinculación de la financiación económica a criterios de transversalidad de género puede constituir un instrumento dotado de especial eficacia en el cumplimiento de los objetivos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las universidades que inspira el plan de igualdad correspondiente (en el caso de la Universidad de Barcelona, el III plan de igualdad, en la fecha de cierre de estas líneas en elaboración). El incentivo económico constituye, sin duda, un acicate especialmente útil en el campo del fomento de la transversalidad efectiva de género, que no distorsiona el régimen de financiación de los departamentos universitarios, pero que sí puede estimular el respeto del principio citado y el cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- BANK, B. J. (2007): *Gender and Education. An Encyclopedia*. Vol. I y II. New York: Praeger.
- LEATHWOOD, CAROL Y READ, BARBARA (2012): "Gender and the Changing Face of higher Education. A feminized future?" *Higher Education Quarterly*, Volume 64, Issue 1, enero 2010 (<https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2009.00445.x>). Nueva York.
- LIE, S. Y MALIK, L. (Eds.) (2014): *World Yearbook of Education 1994: The Gender Gap in Higher Education*. Londres: Routledge.
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2011): *Libro blanco: situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia.
- RENN, K. A. (2014): *Women's Colleges and Universities in a Global Context*. Baltimore: JHU Press.
- ROPER-S-HULLMAN, BECKY (2003): *Gendered Futures in Higher Education. Critical Perspectives for Change*. Nueva York: State University of New York.

Las políticas de conciliación de la Universidad de Cantabria: un instrumento de desarrollo de la corresponsabilidad universitaria

Montserrat Cabré i Pairet

Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social
Universidad de Cantabria
montserrat.cabre@unican.es

Josefina Fernández Martínez

Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social
Universidad de Cantabria
josefina.fernandez@unican.es

Eva Pelayo Sañudo

Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social
Universidad de Cantabria
eva.pelayo@unican.es

RESUMEN

Un objetivo fundamental de la Universidad de Cantabria (UC) es promover el desarrollo integral de todas las personas que formamos parte de la comunidad universitaria. Por ello, desde hace años la UC impulsa políticas de conciliación de la vida laboral y personal para que las tareas estudiantiles y profesionales puedan desempeñarse de modo equilibrado con otras facetas de la vida íntima y familiar. En este sentido, tanto la Escuela Infantil como los Campus Infantiles se configuran como dos iniciativas perfectamente consolidadas, que han pasado a formar parte de la estructura de la universidad y han contribuido a asentar una creencia compartida en la comunidad universitaria de que la institución es mejor por su capacidad de desarrollar estas políticas, de la que se enorgullecen tanto personas usuarias como no usuarias.

PALABRAS CLAVE

Conciliación, corresponsabilidad, igualdad, política, universidad.

CONCILIACIÓN EN LA UC: POR UNA SOCIEDAD EQUITATIVA Y CORRESPONSABLE

Un objetivo fundamental de la UC es promover el desarrollo integral de todas las personas que formamos parte de la comunidad universitaria. Por ello, desde hace años la UC impulsa políticas de conciliación de la vida laboral y personal para que las tareas estudiantiles y profesionales puedan desempeñarse de modo equilibrado con otras facetas de la vida íntima y familiar. Se trata de políticas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, pero que son entendidas en un marco de acción institucional global pues contribuyen a diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): a alcanzar una educación inclusiva (ODS 4), lograr la igualdad de género (ODS 5), reducir la desigualdad (ODS 10), impulsar el trabajo decente y el pleno empleo (ODS 8) o promover sociedades justas a través de instituciones responsables y transparentes (ODS 16).

Las políticas de conciliación se concretan en tres líneas de acción todas ellas previas a la aprobación en 2009 del vigente *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UC*. Por una parte, el *Plan Concilia*, instaurado en 2007 y coordinado por Gerencia a través de la Mesa de Negociación en el que se reúnen las normativas legales que afectan a la regulación de la jornada laboral, así como las mejoras que establece voluntariamente la UC para su propio personal. Por otro, dos proyectos impulsados desde el Vicerrectorado de Cultura y Participación Social a través del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social: la Escuela Infantil fundada en el curso 2004-2005 y que acoge a niñas y niños de 0 a 3 años, y los Campus Infantiles, cuya primera edición se organizó en el verano del 2003, cumpliendo este año su 15 aniversario. Ambos proyectos son organizados y gestionados directamente por la institución, la cual ha mantenido firme su compromiso con las políticas de conciliación también en un contexto de crisis económica, entendiéndolas como una inversión necesaria y rentable para alcanzar una sociedad más justa, igualitaria, equitativa y corresponsable.

Con motivo del hito que significa la conmemoración del 15 aniversario de estas políticas, se ha realizado un análisis de las experiencias que competen al Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social. En el proceso de elaboración han surgido problemas metodológicos relacionados con la dificultad de reconstruir los datos básicos de uso de ambos servicios a través de la documentación conservada. Sin embargo, el hecho de que se trata de políticas importantes y muy valoradas, no solo por parte de las personas usuarias sino también por el conjunto la comunidad universitaria, nos ha animado a sistematizar la información disponible.

a formar parte de la estructura organizativa de la institución, habiéndose asentado en la comunidad universitaria la creencia compartida de que la institución es mejor por su capacidad de desarrollar estas políticas.

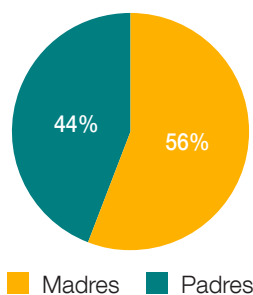
ESCUELA INFANTIL (2004-2018): MÁS ALLÁ DE LA CONCILIACIÓN

La Escuela Infantil es una iniciativa de la UC ofrecida a las hijas e hijos (de 4 meses a 3 años) del personal y alumnado de la propia Universidad, así como de la sociedad en general, sobre la base de la conciliación familiar y laboral y, sobre todo, en respuesta al derecho

de la infancia a la educación. Este servicio, localizado en el campus principal de Santander, se configura como un lugar de encuentro donde niños, niñas y personas adultas viven y construyen un proyecto educativo que respeta y da respuesta a las necesidades colectivas. Constituye, en definitiva, un espacio planificado intencionalmente con el fin de resultar atractivo, estimulante, creativo, cálido y educativo.

Desde su creación en 2004 hasta el curso 2017-2018, la Escuela Infantil ha atendido a 694 criaturas (53% niñas y 47% niños), pertenecientes a 628 familias. La Escuela está abierta de 8 a 20 horas y se ofrecen dos turnos horarios, de mañana y tarde. Además de las plazas regulares, dispone de un servicio de días sueltos especialmente beneficioso para las familias que visitan la UC durante periodos cortos por motivo de estancias de investigación, congresos, etc. En el gráfico 1 se recoge la distribución por sexo de las personas que han realizado las inscripciones.

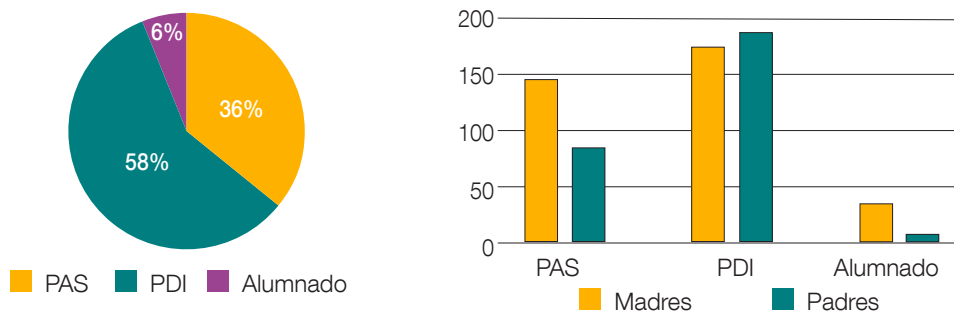
Gráfico 1. Distribución por sexo de quien realiza la inscripción, 2004-2018



Fuente: Escuela Infantil de la UC (EIUC)

El Personal Docente e Investigador (PDI) es el sector que más utiliza este servicio, representando el 57,5% del total de inscripciones; el Personal de Administración y Servicios (PAS) constituye un 36,3%, mientras que el uso por parte del alumnado es residual, pues únicamente representa un 6,2% de las familias usuarias.

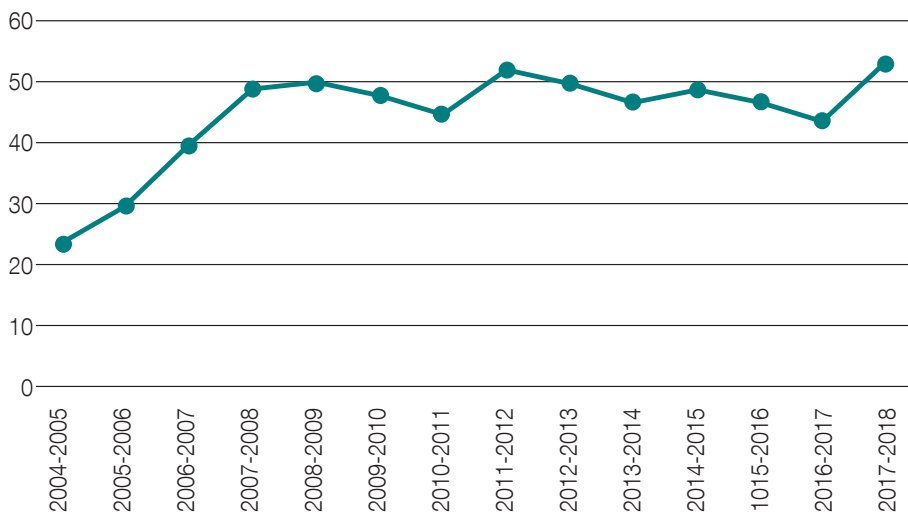
Gráfico 2. Colectivo de pertenencia de las personas usuarias de la Escuela Infantil, 2004-2018



Fuente: Escuela Infantil de la UC

Entre el personal, los porcentajes de uso por sectores replican la estructura de la plantilla de la UC, en la que la proporción entre PDI y PAS es similar a la que reflejan los datos de uso de la Escuela. En cuanto al sexo de la persona que efectúa la inscripción, destaca el alto número de padres en el caso del PDI (un 64%), un colectivo en el que predominan los varones (61% del PDI en 2016). En relación al PAS, son las madres quienes constituyen el grupo con mayor peso en la realización de inscripciones (un 61%), si bien son las mujeres quienes predominan en ese colectivo (61% del PAS en 2016). El desequilibrio en favor de las madres es muy significativo entre el alumnado, en cuyo caso no se refleja en modo alguno la estructura por sexos de ese colectivo.

Gráfico 3. Evolución de las matrículas de la Escuela Infantil, 2004-2018



Fuente: Escuela Infantil de la UC

En cuanto a la evolución de la matrícula, se observa en la Escuela una primera fase de crecimiento en los años iniciales del proyecto, seguida, a partir de su quinta edición, de un periodo de estabilidad ajustado a la oferta, especialmente en el turno de mañana para el que las inscripciones superan el número de plazas disponibles; para el turno de tarde, en cambio, suele quedar alguna plaza vacante.

CAMPUS INFANTILES (2003-2018): 15 ANIVERSARIO

Los Campus Infantiles se organizan con programación y personal propio contratado a tal efecto durante los periodos vacacionales del calendario escolar de la comunidad autónoma a través del Servicio de Actividades Físicas y Deportes. Estos Campus tienen lugar desde el verano de 2003 en el Pabellón de Deportes del Campus universitario. Los campus se desarrollan por las mañanas y se adaptan al horario laboral reducido de los periodos vacacionales. Están dirigidos a niñas y niños desde el 1.º curso del 2.º ciclo de Educación Infantil hasta los 14 años, y están también abiertos a las familias que no formen parte de la UC, aunque su coste en ese caso sea mayor.

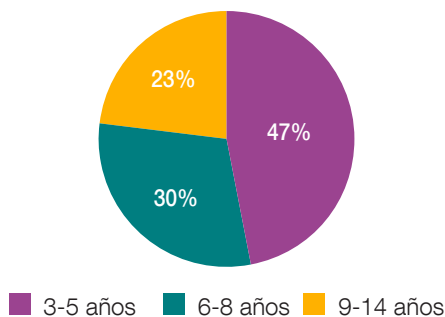
Tabla 1. Cobertura de los Campus Infantiles

PERIODO	OFERTA DE FECHAS
Campus Infantil de Verano	1-15 julio 16-31 julio 1-15 agosto 16-31 agosto
Campus Infantil de Semana Santa	5 días en Semana Santa
Campus Infantil de Navidad	26-30 diciembre 2-5 enero

Fuente: elaboración propia

Hasta el curso 2015-2016 la cobertura anual de las vacaciones escolares que ofrecen los Campus estaba en torno al 75%. La entrada en vigor de un nuevo calendario escolar en Cantabria, que prevé una semana de vacaciones en noviembre y otra en febrero, supuso un reto a esta oferta puesto que en esos periodos no es posible el uso del Pabellón de Deportes para el desarrollo de esa actividad por ser un periodo de plena actividad universitaria. Por ello, la UC ha llegado a un acuerdo con una entidad externa para que las familias de la comunidad universitaria puedan beneficiarse de descuentos en las inscripciones a sus campus para semanas no lectivas.

En estos 15 años de trayectoria (2003-2018), han asistido a los campus un total de 4.946 participantes (52% niñas y 48% niños). Como se observa en el gráfico 6, el mayor grado de participación en el campus se observa en las criaturas más pequeñas, y va disminuyendo progresivamente a medida que aumenta la edad.

Gráfico 4. Participantes en los Campus Infantiles, por grupo de edad, 2003-2018

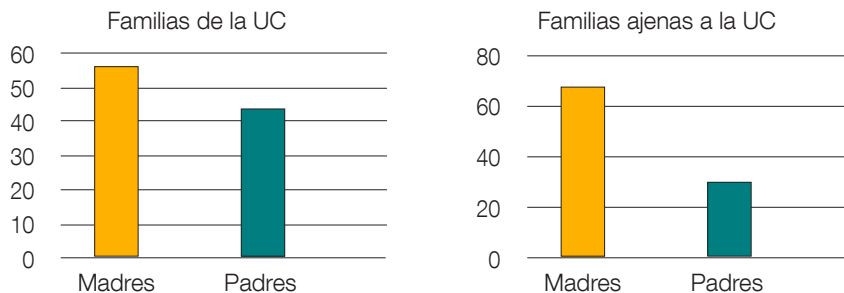
Fuente: Servicio de Actividades Físicas y Deportes de la UC

Del total de familias usuarias de este servicio (988), el 90% pertenece a la UC.

Las solicitudes son cursadas por un mayor número de madres que de padres y se observa una gran diferencia entre las familias de la UC y las ajenas a la comunidad univer-

sitaria: en las primeras las madres la realizan en el 53,7% de los casos y en las segundas en el 69,4%.

Gráfico 5. Participantes en los Campus Infantiles, por grupo de edad, 2003-2018



Fuente: Servicio de Actividades Físicas y Deportes de la UC

Asimismo, se ha analizado el nivel de uso de los Campus Infantiles en función de la localización específica del puesto de trabajo con respecto al lugar de desarrollo de este servicio. El Pabellón de Deportes en el que tienen lugar los Campus Infantiles está localizado en la zona central del campus universitario donde se sitúan la mayoría de facultades, centros y servicios administrativos. No obstante, existen otros centros emplazados en distintos puntos de la ciudad de Santander y tres más fuera de la misma (en las localidades de Torrelavega y Comillas).

Este dato resulta relevante, pues se observa una mayor participación de las familias que trabajan en los centros más cercanos al espacio físico en el que se desarrollan los Campus Infantiles.

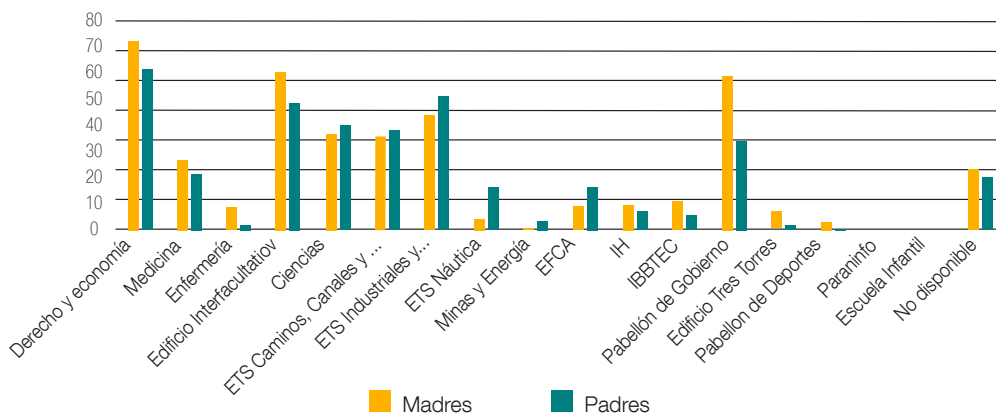
Figura 1. Localización de los centros de la UC situados en la ciudad de Santander



Fuente: Oficina Ecocampus de la UC

En este contexto, se ha detectado que el personal de los tres centros adscritos a la UC no ha utilizado nunca este servicio, si bien es cierto que dos de ellos se ubican en las localidades anteriormente mencionadas, las cuales distan más de 20 kilómetros del campus principal. Así, la Escuela Universitaria de Turismo Altamira, el Centro Universitario CIESE de Comillas y la Escuela Universitaria de Fisioterapia Gimbernat Cantabria no aparecen reflejadas en el gráfico 6 por no existir matrículas procedentes de los mismos.

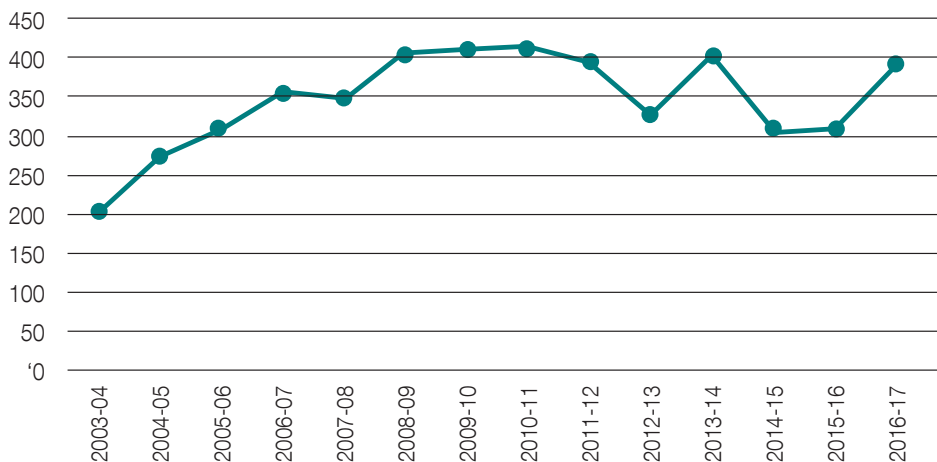
Gráfico 6. Familias usuarias (UC), por centro de trabajo, 2003-2018



Fuente: Servicio de Actividades Físicas y Deportes de la UC

En lo que a la evolución de las inscripciones se refiere, al igual que se observaba en el caso de la Escuela Infantil, la matrícula de los Campus crece durante los primeros años y se mantiene desde el curso 2006-2007 en una cantidad media de unas 350 anuales.

Gráfico 7. Evolución de las inscripciones en los campus infantiles, 2003-2018



Fuente: Servicio de Actividades Físicas y Deportes de la UC

Como un valor añadido de este servicio, en los últimos años, se han incorporado talleres temáticos dirigidos a las niñas y niños participantes, en colaboración con el personal investigador y técnico de los distintos departamentos, institutos o servicios de UC. Estos talleres se centran en la organización de actividades de divulgación científica o cultural tales como la realización de una maqueta del campus con materiales reciclados o la iniciación a la técnica del grabado (Área de Exposiciones), la aproximación al funcionamiento de un proceso penal (Departamento de Derecho Público), la construcción de una cueva prehistórica pintada con manos al modo de las conservadas en la cornisa cantábrica (Instituto Internacional de Investigaciones Prehistóricas de Cantabria), la visita y experimentación en los laboratorios del Departamento de Química Inorgánica, etc.

Las distintas propuestas se renuevan cada año para evitar su repetición a los niños y niñas, puesto que un porcentaje significativo acude a estos Campus en más de una edición.

Más allá del valor educativo de estos talleres, la participación directa del personal de la universidad en la actividad incide, por un lado, en la sensibilización sobre la necesidad de crear estructuras que favorezcan la conciliación de la maternidad y la paternidad con la vida laboral y, por otro, contribuye a promover una cultura de corresponsabilidad social.

CONCLUSIONES

La Escuela Infantil (curso escolar) y los Campus Infantiles (periodos vacacionales o no lectivos) resultan dos proyectos consolidados que, dirigidos a facilitar la conciliación, han pasado a formar parte de la estructura organizativa de la UC. Su buen desempeño ha contribuido a asentar en la comunidad universitaria la creencia compartida de que la institución es mejor por su capacidad de desarrollar este tipo de políticas. En consecuencia, la oferta estable de servicios propios de calidad, asequibles y accesibles con respecto al lugar de trabajo promueve una cultura de la corresponsabilidad en la institución y, por extensión, a la sociedad en su conjunto.

A su vez, la participación directa de la comunidad universitaria en los proyectos ha contribuido, a lo largo de estos años, a la creación de una cultura corresponsable y a la valoración del servicio ofrecido. Tanto la Escuela como los Campus Infantiles, son servicios conocidos y valorados por las familias pertenecientes a la comunidad universitaria, sean usuarias o no de estos servicios.

Las políticas activas de la institución han favorecido la creación de una comunidad universitaria comprometida a la vez que exigente con respecto a las políticas de conciliación, lo que ha determinado su conservación y mantenimiento incluso en contextos de fuerte restricción económica.

En última instancia, a través de la política de conciliación y sus servicios asociados, la UC se esfuerza en proporcionar las estructuras necesarias que faciliten y promuevan el desarrollo integral de todas las personas que integran la comunidad universitaria, a partir de la idea de que la conciliación de la vida familiar y laboral contribuye a crear una sociedad más justa, igualitaria, equitativa y corresponsable.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea General de Naciones Unidas (2016): *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas, Nueva York, <https://bit.ly/1O9BczJ>. Consultado: 27/06/2018.

International Network on Leave Policies and Research, <http://www.leavenetwork.org>. Consultado: 4/7/2018.

MCCOLGAN, AILEEN (2015): Measures to Address the Challenges of Work-Life Balance in the EU Members States, Iceland, Liechtenstein and Norway, European Union, Luxembourg.

Sensibilización y formación en género dentro de la universidad. Estrategias, retos y dificultades

María Isabel Menéndez Menéndez

Departamento de Historia, Geografía y Comunicación
Universidad de Burgos
mimenendez@ubu.es

RESUMEN

La formación especializada en género para toda la plantilla universitaria (tanto personal docente e investigador como de administración y servicios) es una necesidad de la práctica totalidad de instituciones de educación superior. En general, la incorporación de esta perspectiva (imprescindible si se desea avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) se está llevando a cabo de manera poco sistemática, muchas veces mediante la iniciativa voluntarista de un grupo de personas y, con frecuencia, con la adjudicación de recursos escasos y puntuales. No solo se incorporan escasamente estas acciones, sino que deben hacer frente al rechazo y la crítica desde algunos lugares de la propia comunidad educativa junto a la falta de interés de una parte muy importante de las personas a las que se dirige. En este texto se ofrece una reflexión sobre la materia: tras un somero diagnóstico del punto de partida, y tras la identificación de las debilidades y fortalezas, se ofrecen algunas claves que pueden ayudar a encontrar estrategias de mejora. Los indicadores mundiales sobre igualdad demuestran un retroceso en perjuicio de las mujeres por lo que es urgente que las universidades incorporen herramientas que permitan que hombres y mujeres compartan el mundo en paridad.

PALABRAS CLAVE

Sensibilización, formación, perspectiva de género, feminismo, universidad.

INTRODUCCIÓN

Países formalmente igualitarios, como España, han consagrado la igualdad formal entre mujeres y hombres, lo que implica un avance muy importante pero que, no obstante,

no supone la incorporación automática de la igualdad real. Observar la realidad que nos rodea, leer las noticias de cada día o consultar indicadores estadísticos son fórmulas simples que permiten ver que persisten conductas desigualitarias o responsables de discriminación, de ahí que siga siendo esencial la incorporación de la perspectiva de género como estrategia imprescindible para alcanzar una sociedad realmente igualitaria.

De acuerdo con Pastor y Acosta, si partimos de la idea de una universidad igualitaria entendida como aquella que permite a cada individuo, según sus méritos y esfuerzos, desarrollarse sin interferencias y garantizando la igualdad efectiva de trato y oportunidades, “descubrimos que la universidad no puede considerarse como tal en todos los aspectos. [...] presenta aún interferencias de tipos diversos, ya sean políticas, de intereses, de prejuicios, siendo estos últimos pero no solo, los que afectan a las mujeres” (Pastor y Acosta, 2016: 248). Diferentes diagnósticos y estudios relativos a las universidades españolas coinciden con los informes tanto nacionales como internacionales e identifican claramente los elementos que caracterizan la desigualdad por razón de género (Pastor y Acosta, 2016: 255).

La perspectiva de género se basa en el estudio de las relaciones humanas y cómo éstas afectan a las vivencias de mujeres y hombres. El desvelamiento de las relaciones que se establecen entre ambos, así como el análisis de la situación y posición de los dos sexos exige tener en consideración los diversos planos en que intervienen los agentes de socialización y los discursos que cada cultura sanciona (Menéndez, 2014: 39-55). La perspectiva de género es la metodología mediante la que incorporar la epistemología feminista junto a los aportes críticos que, relacionados con el sexo y el género, han elaborado diversas Ciencias Sociales.

Básicamente se puede definir como una categoría analítica que permite diferenciar lo biológico de lo cultural y social; analizar y comprender las características y necesidades específicas de mujeres y varones; visibilizar las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, organizadas según un modelo de poder y limitadas por los roles de género; conocer la situación y posición que ocupan unos y otras en todos los ámbitos de la vida; reconocer la desigualdad histórica que soportan las mujeres y, finalmente, visibilizar las aportaciones de éstas a la sociedad (Menéndez, 2013: 699-710).

Por consiguiente, utilizar un enfoque de género consiste en adoptar una lectura crítica que permite (re)definir los principios que la sociedad ha dado por válidos y universales y que, sin embargo, se han revelado como discursos excluyentes. Esta lectura tiene un objetivo político: remover la discriminación y la desigualdad entre sexos, de ahí que las leyes actuales velen por su incorporación, pero también que, en muchas ocasiones, existan resistencias a su aplicación.

La universidad desempeña dos papeles fundamentales en la sociedad: uno de ellos corresponde al ámbito científico y el otro al ámbito académico. La educación superior todavía tiene que realizar reflexión y acción en cuanto su papel como transformador de la realidad social en materia de género (Pulido, 2018: 183). La tarea científica se complica porque se trata de una “materia teñida de un importante componente político, que la hace especialmente propicia para que fermenten comportamientos dogmáticos, muy alejados del espíritu universitario” (Pulido, 2018: 185).

En las instituciones de educación superior, incorporar la perspectiva de género de forma transversal (tal y como suelen recoger los diferentes planes de igualdad y otros instrumentos de los que se han dotado las universidades) exige diseñar e implementar acciones de sensibilización y formación destinadas a toda la plantilla: desde el personal docente e investigador hasta el personal de administración y servicios. Solo con una estrategia planificada, sólida y con continuidad en el tiempo se logrará que la igualdad recorra toda la institución. De momento, no se está consiguiendo. Las universidades se mueven “entre la retórica de la igualdad y el rechazo de la perspectiva de género; entre el discurso grandilocuente que reafirma el compromiso con la igualdad, a la vez que en la práctica se identifica a la mujer con la familia y las políticas de igualdad se centran en la conciliación laboral-familiar para las mujeres, evitando poner en cuestión las estructuras de poder y las prácticas masculinas” (Castaño, 2016: 229).

Tres cuestiones se pueden descubrir en la relación que hoy tiene la universidad con la igualdad. En primer lugar, la universidad no es feminista (incluso recela del propio feminismo). Además, la universidad (quizá por efecto de las políticas de igualdad) se ha convertido en un espejismo de la igualdad. La tercera variable, derivada de las anteriores, es que, tal y como ocurre con otros principios que encuentran dificultades para instalarse en la sociedad (como los riesgos laborales o la cultura de calidad), la igualdad es algo que molesta, que se aprecia (por innecesario) como algo fastidioso e incluso injusto.

PUNTO DE PARTIDA: FORTALEZAS

La legislación actual exige la creación de Unidades de Igualdad en todas las universidades, que luego deben desarrollar planes de igualdad para llevar a cabo las tareas encomendadas por la Ley. Esta, sin duda, es la principal fortaleza con la que cuentan las instituciones de educación superior en la actualidad, pues el marco legislativo es claro al respecto y permite neutralizar parte de la desconfianza que despiertan las acciones a favor de la igualdad de oportunidades en ese contexto de espejismo.

La existencia de estos instrumentos es una obligación señalada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), y también en la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) en su disposición Adicional 12ª. Otros instrumentos normativos han permitido la institucionalización de las políticas de igualdad en la universidad. Sin embargo, que la universidad sea una institución que garantiza la igualdad formal no es sinónimo de una igualdad real. Paradójicamente, la igualdad formal puede contribuir a que las desigualdades “estén marcadas por la invisibilidad y la inconsciencia, aspecto que puede hacer devaluar la percepción de esta desigualdad y la necesidad de aplicar políticas a favor del equilibrio de géneros” (Pastor y Acosta, 2016: 256).

Los planes de igualdad permiten identificar el problema de la desigualdad de género dentro de las instituciones y poner en marcha las medidas necesarias, comprometiéndose con una cultura en la que la exclusión de las mujeres se entienda como una injusticia profunda (Lozano, Iglesias y Martínez, 2013: 36). Aunque estos planes no son homogéneos entre las diferentes universidades, las líneas estratégicas que desarrollan se pueden adscribir a las mismas acciones: garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de tra-

to, promover la compatibilidad de empleo y vida personal/familiar, asegurar la participación y representación equilibrada de hombres y mujeres dentro de la institución, sensibilizar y aumentar la visibilidad de las mujeres, incorporar la perspectiva de género en docencia e investigación y, finalmente, trabajar activamente para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Castaño advierte de una realidad de la institucionalización de las políticas de igualdad: existe abundante literatura dedicada a exponer las políticas llevadas a cabo, pero es escasa aquella que se ha dedicado a la evaluación. Asimismo, destaca que en general se ha trabajado en programas de apoyo a problemas específicos (por ejemplo, impulsar la carrera científica de las mujeres) pero estas iniciativas, si bien han dado resultados para las beneficiarias, “no cambian las instituciones ni las culturas, por lo que los pequeños avances conseguidos no se consolidan. Por ello en sus conclusiones se resalta la importancia del cambio institucional y cultural” (Castaño, 2016: 228). Es decir, hay que realizar esfuerzos para avanzar desde las políticas de acción positiva (que, sin embargo, siguen siendo necesarias) hacia las de *mainstreaming* de género. En este sentido, la sensibilización y formación de toda la comunidad universitaria se revela como un elemento clave.

Llegamos aquí a un segundo elemento que puede considerarse como una fortaleza, no siempre bien relacionada con las Unidades de Igualdad universitarias. Se trata de la exigencia de todas las empresas (también las universidades) en invertir recursos en la formación continua de sus plantillas. En la universidad, lo habitual es disponer de una unidad o servicio especializado en esta formación continua, servicio desde el que se diseñan los planes formativos que cada año se destinan tanto al personal docente e investigador como al personal de administración y servicios.

El diseño de las estrategias de formación ha de partir del diagnóstico de necesidades dentro de la institución, acción que permite detectar las deficiencias y, a partir de ellas, diseñar los elementos que permitirán corregir las deficiencias. Como es natural, estas necesidades formativas varían entre el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios, pero todas ellas deberían contemplar las líneas estratégicas diseñadas en el plan de igualdad. Es necesario, por consiguiente, un diálogo entre quienes asumen la responsabilidad de ejecutar dicho plan y las personas de quien depende la unidad o servicio encargada de la formación continua de la plantilla. Este diálogo permitirá optimizar las líneas de trabajo de cada servicio e implementar de manera más eficiente las acciones diseñadas, contribuyendo a neutralizar algunas de las problemáticas detectadas y que se abordarán en el epígrafe siguiente.

EL DIAGNÓSTICO: DEBILIDADES

El diagnóstico que suelen compartir las personas expertas en igualdad revela numerosas debilidades. La primera de ellas es la ausencia de presupuestos y/o la insignificancia de estos. Cristina García demuestra que las universidades españolas, mayoritariamente, cuentan con Unidades de Igualdad, Observatorios, Delegaciones del Rector/a u otros órganos similares con una dotación escasa de personal: generalmente, una o dos personas como fórmula mayoritaria y, de ellas, muy pocas con perfil técnico específico en igualdad. Asimismo, predomina la baja asignación presupuestaria pues la mayoría de es-

tas estructuras operan con presupuestos anuales inferiores a los cinco mil euros. Estas escasas partidas no siempre están relacionadas con el tamaño de la universidad, sino que dependen de la prioridad que las instituciones académicas encomiendan al desarrollo de las funciones de las Unidades de Igualdad (García, 2017: 97).

Otras debilidades han sido menos estudiadas en la literatura específica, pero a tenor de lo que nos indican los estudios de género en otras instituciones, podríamos sugerir al menos otras tres. Así, la siguiente variable es la escasa o nula motivación del personal, tanto el docente e investigador como el administración y servicios. En general, las opciones formativas que se ofrecen reciben pocas candidaturas y, en ocasiones, las universidades se ven obligadas a anularlas, al no llegar a un mínimo de personas interesadas. En un marco de carencias presupuestarias endémicas, es un desperdicio imposible de mantener.

Esta cuestión, que hace muy difícil incorporar la igualdad como principio transversal, se deriva de la idea expuesta del espejismo de igualdad del que únicamente se escapa (y no siempre) el problema de la violencia contra las mujeres. Hay que señalar también el mayor interés de las mujeres por este tipo de actuaciones, lo que revela que la lucha por alcanzar la igualdad entre sexos sigue siendo una temática que a los varones parece no afectarles y/o interesarles. Al respecto, también sabemos que estas materias parecen interesar mucho más a las personas vinculadas a las ciencias sociales, lo que exige un mayor esfuerzo de reclutamiento en el resto de culturas científicas.

Una tercera cuestión tiene que ver con las resistencias expresas, en las que quizá no cae toda la plantilla, pero cuya existencia se conoce a través de diferentes indicadores. Se trata de aquellas personas que experimentan hostilidad expresa hacia las políticas de género, por distintas razones pero que suelen tener que ver con la ideología desde la que se argumenta la ausencia de conocimiento científico objetivo (en relación a los estudios de género y las propuestas para implementar sus aportaciones a la docencia y la investigación) y la inexistencia de desigualdad (en cuanto a la estructura universitaria como organización).

La desconfianza y el desconocimiento son los elementos que explican cuestiones como que, muchas personas que desconocen todo sobre la discriminación de género argumenten que esta, o bien no existe, o bien se ha superado ya, considerando que las políticas activas son una especie de exceso de las feministas que se benefician de la institucionalización de dichas políticas. Existe todo un discurso deslegitimador que plantea que son los intereses espurios de grupos feministas los que están detrás de estas acciones innecesarias y que pueden incluso perjudicar a los varones.

Finalmente, las Unidades de Igualdad suelen ser estructuras poco conocidas en las universidades, débiles (recordemos la ausencia de presupuesto y dotación de personal) y que despiertan recelo, al ser consideradas como instrumentos sospechosos (no se entiende bien para qué hacen falta y se considera que son una pérdida de recursos), innecesarios e incluso que pueden entrar en conflicto con otras actuaciones (por ejemplo, las iniciativas destinadas a remover otros tipos de desigualdad diferentes a la de género). Así, sugerencias de acción que construyen estos servicios son negadas sistemáticamente, puestas en cuestión o ridiculizadas. Es el caso, por ejemplo, de las propuestas de uso no sexista del lenguaje.

De lo expuesto se deduce la necesidad de trabajar especialmente la sensibilización, por delante de las acciones formativas que, en un entorno académico, pueden parecer más necesarias o eficientes. Asimismo, es necesario incorporar acciones que permitan impulsar la participación en acciones específicas, ya que las transversales no parecen estar dando los frutos requeridos.

A MODO DE CONCLUSIÓN: RETOS, ESTRATEGIAS Y PROPUESTAS

Como ya se ha expuesto, impulsar la participación del personal docente e investigador es uno de los retos más importantes que aparecen en la universidad. El desinterés es grande entre el primer grupo pues multitud de docentes no se plantean que tanto su práctica tanto docente como investigadora esté necesitada de cambio alguno. Desde afirmaciones como “mi asignatura no es sensible al género”, el rechazo de fórmulas inclusivas por considerarlas sesgadas o la negativa a incorporar nuevos materiales o aportaciones. Incluso, se puede llegar a negar la existencia de un conocimiento invisibilizado, el de las mujeres, en una disciplina concreta y, en ese marco, hasta se puede seguir afirmando que los aportes científicos de las mujeres carecen de la calidad mínima para formar parte del saber canónico.

No obstante, no es menor la falta de motivación del personal de administración y servicios. Las estructuras administrativas muy feminizadas quizá impiden percibir las cuestiones de desigualdad que recorren las universidades, al igual que cualquier otra organización. Así, parece un reto pendiente el esfuerzo por hacer comprender la necesidad de incorporar a este personal a las acciones de sensibilización y formación que aumenten la visibilidad de las mujeres, que ayuden a incorporar los principios de igualdad de forma transversal y que permitan impulsar la carrera femenina en la estructura.

Solucionar la baja asistencia, la ausencia de financiación y la cultura general que considera que las acciones por la igualdad no son necesarias, pasa por volver a pensar algunas estrategias de reclutamiento. Si la formación se considera algo innecesario o puramente voluntario, es importante ponerla en el centro de las políticas de formación continua. Se pueden considerar iniciativas como incluirlas expresamente (con puntuación específica, por ejemplo) en los programas de evaluación de la calidad docente, como el Docentia. Se pueden incorporar, si hay voluntad política, principios de evaluación del mérito que tengan en cuenta la formación específica en igualdad (para dotación de puestos de trabajo, de mejoras labores o de complementos). Debemos diseñar acciones que sean percibidas por el personal como valiosas, interesantes y atractivas pero que, además, les ofrezcan ventajas profesionales.

En este sentido, se están perdiendo insumos valiosos: sabemos que la sensibilización y formación en género, en España, es de alta calidad y, cuando se llevan a cabo formaciones, en muchas ocasiones reciben una evaluación excelente, por lo que se advierte que el público destinatario no solo desconoce la utilidad de este conocimiento sino que se plantea que acudir a una acción formativa es, además de inútil para su futuro, tedioso e incómodo. Así, hace falta trabajar cierto marketing de las ideas de igualdad, para dar a conocer el efecto positivo que estas acciones tienen en los individuos, más allá del rédito

social que implica disponer de una organización sensible al género y comprometida en la erradicación de la desigualdad.

Asimismo, la universidad tiene que asumir un papel activo frente a las agencias de calidad que están sistemáticamente desoyendo los mandatos legales y que carecen de instrumentos para evaluar adecuadamente aquellas carreras docentes e investigadoras que sí tienen en cuenta el principio obligatorio de trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para terminar, hay que volver a pensar si estas acciones de sensibilización deben seguir siendo opcionales en las universidades, a diferencia de otras instituciones. Lo que sabemos ahora es que, siendo opcionales, se están confirmando sobre todo como una ausencia: desde la poca programación hasta la baja asistencia. Convertir algunas acciones en obligatorias, sin embargo, no siempre es la opción más adecuada, al llenar las aulas de personas altamente resistentes que, con dificultad, se comprometerán con el cambio social. Estas dos cuestiones tampoco son iguales en el colectivo docente e investigador y el de administración y servicios por lo que hay que reflexionar in extenso sobre la materia y luego diseñar aquello que pueda favorecer el camino hacia la igualdad de la institución.

Tres cuestiones se habían descrito en el inicio y sobre ellas hay que (re)pensar los planes de igualdad y la formación continua. En primer lugar, hay que desactivar la resistencia al feminismo. El momento actual, tras movimientos internacionales como el #MeToo, han abierto una ventana de oportunidad que no se debería desaprovechar. En segundo lugar, hay que seguir explicando que la igualdad no se ha conseguido y que siempre es intencional: solo si trabajamos conjuntamente para conseguirla podremos mejorar los indicadores de discriminación de género, profundamente instalados en nuestra sociedad.

Finalmente, debemos hacer esfuerzos para explicar que la igualdad no solo no es molesta, sino que es un factor de progreso, de calidad y, sobre todo, de justicia social. Una institución como la universidad, donde han surgido los principios humanistas y pacifistas, promotora de la convivencia y la interacción entre culturas no puede ser ajena a un principio universal como el de la igualdad. Siglos de estudios universitarios nos contemplan y, en una época como la actual, donde la propia institución no está exenta de críticas y tensiones sobre sus propias cualidades, parece urgente reivindicar la cultura científica, artística y humanística que siempre ha sido la base de la educación superior y que no puede defenderse desde otro paradigma que no sea el igualitario.

BIBLIOGRAFÍA

- CASTAÑO, CECILIA (2016): “La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades”, *Investigaciones feministas*, Vol. 7(2), (225-245).
- GARCÍA, CRISTINA (2017): “Las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Españolas. Estructura y actuaciones”, en García, Cristina (Ed.): *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*, UAM Ediciones, Madrid (89-109).
- LOZANO, INÉS, IGLESIAS, MARCOS JESÚS Y MARTÍNEZ, MARÍA ÁNGELES (2013): “La cultura de la igualdad de oportunidades en el tejido universitario europeo”, *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, Vol. 6(2), (31-59).
- MENÉNDEZ, MARÍA ISABEL (2013): “Metodologías de innovación docente: la perspectiva de género en Comunicación Audiovisual”, *Historia y Comunicación Social*, Vol. 18, (699-710).
- MENÉNDEZ, MARÍA ISABEL (2014): “Perspectiva de género en el Espacio Europeo de Educación Superior”, en Unidade de Igualdade (Ed.): *III Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e investigación*, Universidade de Vigo, Vigo (39-55).
- PASTOR, INMA Y ACOSTA, ANA (2016): “La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos”, *Investigaciones feministas*, Vol. 7(2), (247-271).
- PULIDO, JUAN L. (2018): “La incorporación de enseñanzas específicas sobre igualdad y género en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos”, en Gil de Reboleño, Esther (Coord.): *La Universidad como sujeto transformador de la realidad social en materia de igualdad de género*, Q-Book, Cádiz (183-195).

O protocolo de actuación para cambiar de nome e de xénero de uso común das persoas transexuais, transxénero e intersexuais da Universidade de Vigo

Ana Isabel González Penín

Unidade de Igualdade

Universidade de Vigo

hanabel@uvigo.es

RESUMO

A presente comunicación trata do Protocolo de actuación para cambiar de nome e de xénero de uso común das persoas transexuais, transxénero e intersexuais na Universidade de Vigo recentemente aprobado, facendo un percorrido polo seu procedemento de elaboración e polo seu articulado para coñecer esta ferramenta de inclusión das persoas que non se identifican co sexo que lles foi asignado no nacemento, colaborando así na súa aceptación social e ao libre desenvolvemento da súa propia personalidade.

PALABRAS CLAVE:

Persoas trans*, intersexual, xénero, nome.

INTRODUCCIÓN

Segundo o Glosario de termos de políticas de igualdade e estudos de xénero da Universidade de Vigo, unha persoa transexual é aquela que sente que a súa identidade sexual non se corresponde co esperado socialmente para o sexo que se lle asignou no nacemento e opta por modificar os seus xenitais sexuais externos cirurxicamente e/ou os seus caracteres sexuais secundarios mediante unha terapia hormonal.

Este Glosario define a unha persoa transxénero como aquela cuxa identidade de xénero non concorda coa que lle foi asignada ao nacer en base aos seus xenitais ou caracteres sexuais externos. Inclúe tanto aquelas persoas que se consideran home ou muller como aquelas de xénero non binario.

Por último, indica que intersexual é o termo xeral que se emprega para referirse a unha heteroxeneidade de condicións nas que unha persoa nace cunha variación nas características sexuais (anatomía sexual, órganos reprodutivos e/ou mapa cromosómico) que non encaixa nas definicións pechadas de home ou muller. Pode ser algo patente no nacemento

to ou pode descubrirse ao longo da vida. Non ten que ver coa identidade de xénero nin coa orientación sexual.

ANTECEDENTES

Ademais do dereito á non discriminación por razón de sexo, do dereito á intimidade persoal e á propia imaxe garantidos pola Constitución española, a Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia, establece principios e medidas destinados á prevención, corrección e eliminación de toda discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero dentro do seu ámbito de aplicación, no que se atopan as universidades.

No ámbito internacional, numerosas normativas recoñecen o dereito á libre manifestación de identidade e de expresión de xénero e a prohibición de calquera discriminación por razón de identidade de xénero.

No ámbito estatal, a Lei 3/2007, do 15 de marzo, reguladora da rectificación rexistral da mención relativa ao sexo das persoas, regula os requisitos necesarios para acceder ao cambio da inscrición relativa ao sexo dunha persoa no rexistro civil, cando a devandita inscrición non se corresponde coa súa verdadeira identidade de xénero e recolle o cambio de nome propio para que non resulte discordante co sexo reclamado.

Por outra parte, o II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo 2016/2019 defínese como integrador, «aspirando tamén á igualdade entre as diferentes expresións de diversidade sexual» e dedica unha acción concreta a «fomentar a inclusión doutras identidades de sexo ou de xénero na recollida de información para evitar exclusións e que todas as persoas da comunidade universitaria se poidan sentir representadas» (acción 1.1.3.).

PROCESO DE APROBACIÓN

A iniciativa de contar cun protocolo de cambio de nome na Universidade de Vigo xurdiu conxuntamente da Secretaría Xeral e da Unidade de Igualdade. Esta última elaborou o texto do borrador que consensuou coa Vicesecretaría Xeral Técnica e unha vez acordado, o texto foi sometido a análise pola Asesoría Xurídica que o informou favorablemente.

O texto final foi aprobado o 1 de marzo de 2018 na Comisión de Igualdade e o 21 do mesmo mes foi definitivamente aprobado en Consello de Goberno por unanimidade.

CONTIDO DO PROTOCOLO

O Protocolo de actuación para o cambio de nome e de xénero de uso común das persoas transexuais, transxénero e intersexuais da Universidade de Vigo consta dunha exposición de motivos e 17 artigos e unha disposición final repartidos en tres capítulos.

O obxecto do Protocolo é establecer un procedemento para asegurar o dereito das persoas trans* e intersexuais a ser identificadas internamente na Universidade de Vigo co nome e co xénero correspondentes ao xénero co que realmente se identifican (nome e xénero de uso común), nos casos en que estes non coincidan cos legalmente asignados (nome e mención rexistral de sexo legais).

Para isto, establécense dous procedementos, un para o cambio de nome e de xénero de uso común e outro para o cambio de nome de uso legal e rectificación rexistral da mención relativa ao sexo.

As persoas que se poden acoller ao Protocolo están establecidas no seu artigo 2 e comprende:

- a) Alumnado propio e demais persoas que cursen estudos, calquera que sexa o seu carácter, na Universidade de Vigo.
- b) Persoal docente e investigador da Universidade de Vigo.
- c) Persoal de administración e de servizos da Universidade de Vigo.
- d) Outro persoal vinculado á Universidade de Vigo, calquera que sexa o carácter ou a natureza xurídica da súa relación con ela.

É importante sinalar que o ámbito subxectivo de aplicación do Protocolo se amplía máis alá do que se considera estritamente «comunidade universitaria», tendo polo tanto unha vocación realmente inclusiva.

1. CAMBIO DE NOME E DE XÉNERO DE USO COMÚN

O procedemento iníciase coa solicitude da persoa interesada dirixida á Unidade de Igualdade que emitirá un primeiro informe para comprobar que a solicitude entra dentro do ámbito de aplicación o Protocolo.

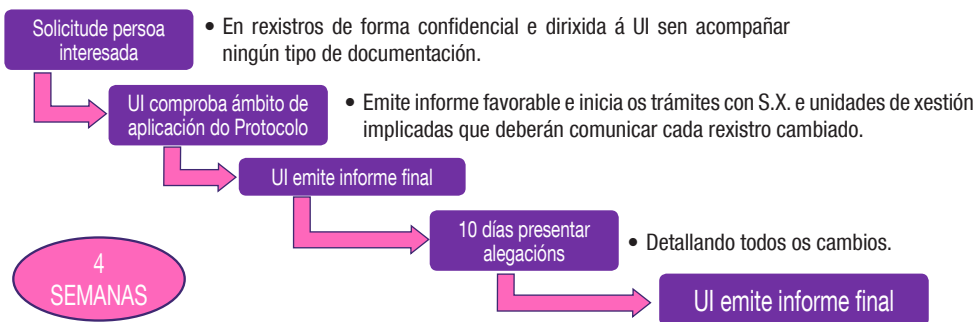
Establécese un medio concreto de presentación da solicitude para garantir a confidencialidade e se sinala especificamente que en ningún caso se poderá requirir a acreditación de documentación médica.

Se o informe é favorable, a propia Unidade de Igualdade será a encargada de impulsar o cambio de nome e de xénero e desenvolverá as funcións necesarias de mediación entre quen o solicita e a Secretaría Xeral ou os servizos de xestión administrativa implicados no trámite. Ademais, realizará un seguimento de todo o proceso.

Unha vez realizados todos os cambios, a Unidade de Igualdade emitirá un informe detallando cada un dos rexistros cambiados que lle trasladará á persoa interesada para que, en 10 días comunique calquera alegación que considere. Transcorrido ese prazo sen alegacións ou feitas as modificacións complementarias que solicite, o procedemento conclúe cun certificado da Secretaría Xeral no que se relacionan todos os rexistros cambiados.

O prazo máximo para proceder á modificación do nome e xénero de uso común será de catro semanas, dende que a solicitude teña entrada no rexistro da Universidade de Vigo. Este prazo poderá ser ampliado en catro semanas máis como máximo no caso de que os cambios impliquen algún proceso técnico complexo.

Este sería o esquema do procedemento de cambio de nome e de xénero de uso común:



Una cuestión de relevancia, dado que o cambio de nome e de uso común non alterará a titularidade xurídica dos dereitos e obrigas da persoa interesada, son os rexistros que poden ser modificados. Sen excluír ningún outro que fose necesario, o Protocolo especifica os seguintes:

- a) O nome na tarxeta universitaria.
- b) Nome da conta de enderezo electrónico.
- c) Nome nas listaxes de clase e nas actas de cualificación.
- d) Nome e o xénero nos censos electorais.
- e) Nome, o xénero e a designación interna de títulos académicos e de fórmulas de cortesía nas bases de datos de xestión de estudantado e de persoal da Universidade de Vigo.
- f) Nome, o xénero e a designación interna de títulos académicos e de fórmulas de cortesía en calquera outra documentación interna xerada debido á modificación do resto de rexistros.

Co ánimo de fuxir do binomio muller home para englobar a heteroxeneidade de posicións que se poden atopar respecto ao xénero, o artigo 10 do Protocolo establece especificamente que «nos censos, rexistros e bases de datos o campo xénero poderá quedar baleiro ou especificar outro, segundo o desexo da persoa solicitante» establecendo así unha novidade respecto a outros protocolos revisados.

2. CAMBIO DE NOME DE USO LEGAL E RECTIFICACIÓN REXISTRAL DA MENCIÓN RELATIVA AO XÉNERO

Poderán solicitar á Universidade de Vigo o cambio de nome legal e mención do sexo rexistral, aquelas persoas posuidoras dun novo documento nacional de identidade ou documento equivalente onde figure o novo nome, logo da modificación de asignación de sexo e do nome propio no Rexistro Civil conforme á Lei 3/2007, de 15 de marzo, reguladora da rectificación rexistral da mención relativa ao sexo das persoas.

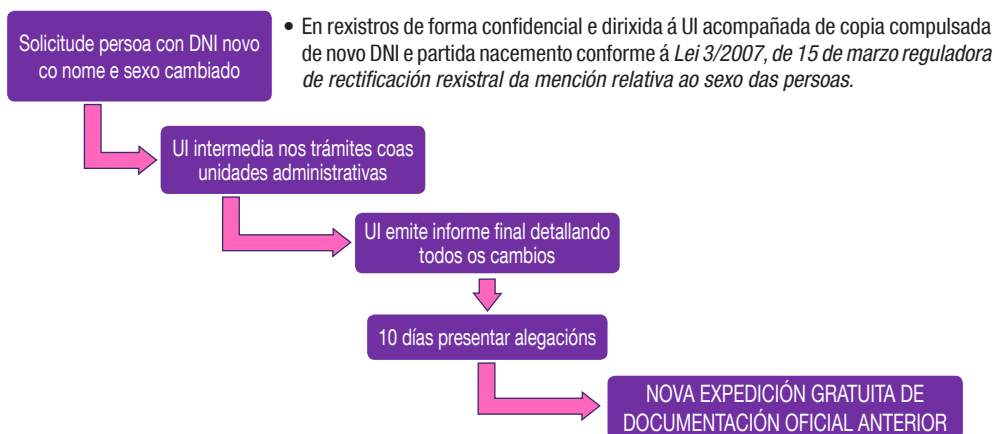
O procedemento se inicia pola persoa interesada mediante a presentación da solicitude, tamén de forma confidencial, acompañada da documentación xustificativa necesaria: unha copia compulsada do seu DNI actual e outra da partida de nacemento coa certificación do cambio rexistral.

A Unidade de Igualdade será a encargada de impulsar o procedemento e fará as funcións necesarias de intermediación entre quen o solicita e os servizos de xestión implicados que deberán comunicarlle todos os cambios realizados.

O procedemento finalizará cun informe emitido pola Unidade de Igualdade especificando todos os cambios que será remitido á persoa solicitante para que en dez días poida solicitar a realización dalgún trámite complementario que considere necesario. De non solicitalo, remata o procedemento.

O artigo 17 do Protocolo especifica que «a solicitude de cambio de nome legal e menção do sexo rexistral implicará a nova expedición por parte da Universidade de Vigo dos documentos oficiais expedidos con anterioridade á rectificación rexistral, de xeito gratuito.»

O esquema do procedemento sería este:



CONCLUSIÓNS

Mediante o presente Protocolo garántese ás persoas cunha identidade de xénero distinta á asignada no momento do nacemento, a posibilidade de usar un nome que se axuste máis adecuadamente ao seu xénero real nos procedementos internos da Universidade de Vigo, sen prexuízo de que nos documentos oficiais deba figurar o nome legal ata que se poida proceder ao seu cambio polo procedemento tamén establecido neste Protocolo.

Así, cóbrese a necesidade de atender adecuadamente as demandas das persoas trans* e intersexuais pertencentes á Universidade de Vigo co obxectivo de garantir a libre manifestación da súa identidade de expresión de xénero sen sufrir ningún tipo de discriminación.

BIBLIOGRAFÍA

UNIVERSIDADE DE VIGO (2018): Protocolo de actuación para o cambio de nome e de xénero de uso común das persoas transexuais, transxénero e intersexuais da Universidade de Vigo, Vigo: Universidade de Vigo.

UNIVERSIDADE DE VIGO (2018): Glosario de termos de políticas de igualdade e estudos de xénero da Universidade de Vigo. Vigo: Universidade de Vigo.

MESA 4:
Iniciativas de
participación social

La red Universidad, Docencia, Género e Igualdad

María José Rodríguez Jaume

Sociología I
Universidad de Alicante
mj.rodriguez@ua.es

Rocío Díez Ros

Didáctica General y Didácticas Específicas
Universidad de Alicante
rocio.diez@ua.es

RESUMEN

La Red de investigación en docencia universitaria “Universidad, docencia, género e igualdad” persigue avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias a partir de la inclusión de la perspectiva de género. Se busca dar cumplimiento a las directrices generales de los nuevos planes de estudio respecto del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación universitaria (Real Decreto 1393/2007. BOE nº 260, 30 de octubre de 2007). Se analizan las características de la Red y su evolución a lo largo de los últimos 7 años; y se señalan sus principales aportaciones a la transversalización de la perspectiva de género en la docencia universitaria, destacando el “Portal web con recursos docentes con perspectiva de género”, proyecto financiado por el Instituto de la Mujer (PACUI, 2012), algunas de las guías publicadas para la orientación universitaria inclusiva y para la docencia universitaria con perspectiva de género, así como el diseño de una herramienta web que permite el análisis de textos para evitar sexismos en el uso del lenguaje

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, docencia universitaria, recursos docentes, transversalidad, lenguaje inclusivo.

LA RED UNIVERSIDAD, DOCENCIA, GÉNERO E IGUALDAD

La red Universidad Docencia Género e Igualdad (UDGI) se conforma en el curso 2011/2012 con el objetivo principal de avanzar en la calidad en las enseñanzas universitarias al incluir la Perspectiva de Género (RD 1393/2007 de 29 octubre, ordenación enseñanzas universitarias). La Universidad de Alicante, a través del Instituto de Ciencias de la Educación, convoca anualmente el programa Redes de Investigación en Docencia Universitaria, y en el que, a propuesta de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante, se mantiene en funcionamiento esta red multidisciplinar.

La Red comienza a trabajar con el objetivo principal de desarrollar la puesta en práctica en la docencia universitaria del imperativo legal de incluir la perspectiva de género en los estudios universitarios (Rodríguez-Jaume et al., 2012). Consciente de las dificultades para ello, y que fundamentalmente podemos concretar en: 1) falta de formación al respecto del profesorado universitario, 2) planes de estudio con contenidos androcéntricos y con ausencia generalizada de perspectiva de género, y 3) escasez de recursos docentes universitarios con perspectiva de género; la Red UDGI ha ido desarrollando diferentes proyectos caracterizados por su funcionalidad y utilidad práctica.

La dinámica funcional de la Red se basa en el trabajo colaborativo y toma el modelo de ‘investigación-acción’ como marco metodológico de investigación docente. Este modelo se basa en la constante interrelación entre tres elementos (Kemmis y Mactaggart, 1988; Lewin, 1946): investigación, acción y formación. Además, cada edición de la Red se compromete, como no podría ser de otra forma, con los objetivos y acciones de los ejes de los sucesivos Planes de Igualdad de la UA, en la actualidad, el III Plan de Igualdad, 2018-2020.

En la figura 1 podemos observar cómo ha ido variando la composición de la red a lo largo de los últimos 7 cursos académicos, durante los que la red ha podido contar con un total de 95 profesoras y 43 profesores, adscritos a 37 de los 58 departamentos que forman parte de la UA (63.7%), y de la totalidad de los centros, es decir, las 6 Facultades y la Escuela Politécnica Superior. Así, pese a reflejar el tradicional interés de las profesoras y de los centros en los que se adscriben las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales y Humanidades, es posible afirmar el carácter multidisciplinar de la Red Universidad, Docencia, Género e Igualdad, coordinada desde la Unidad de Igualdad por la Vicerrectora Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad.

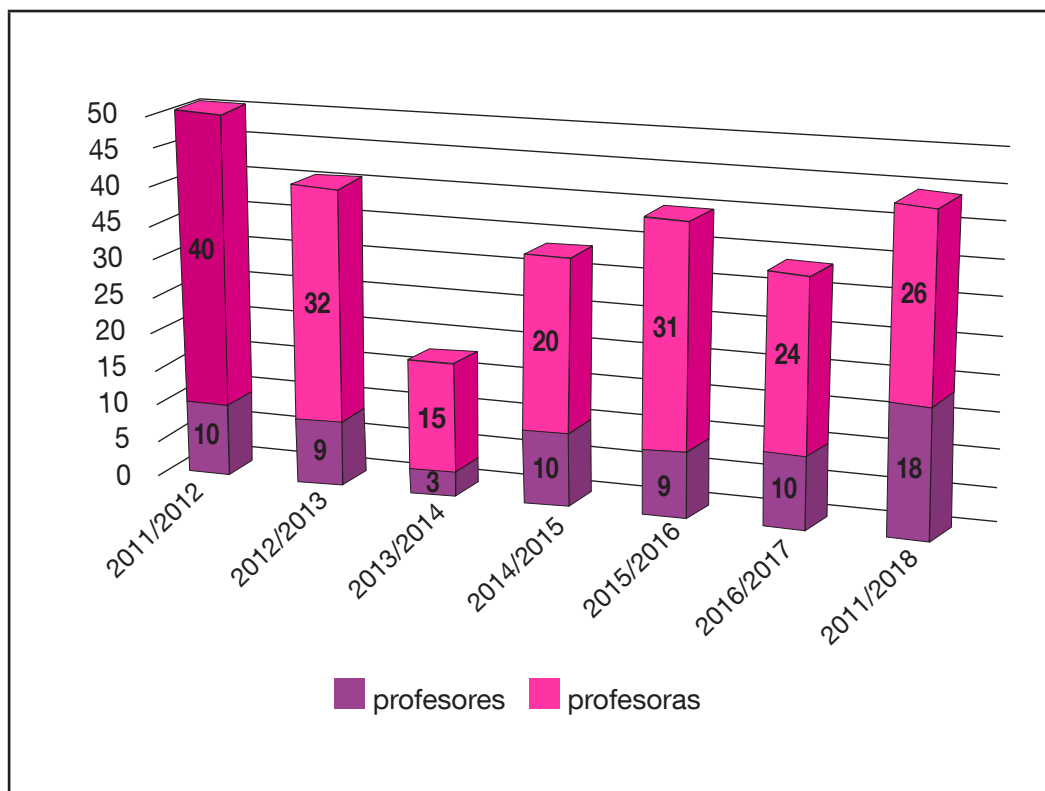


Figura 1. Profesorado integrante de la red Universidad, Docencia, Género e Igualdad, 2011-2018.

ACCIONES Y RESULTADOS DE LA RED

La inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria requiere de formación específica del personal académico, de recursos bibliográficos, didácticos y metodológicos, del conocimiento del trabajo acumulado y, muy especialmente, de la experiencia de docentes que incluyen la perspectiva del género en sus aulas. Por esta necesidad de disponer de referentes y de formación específica por áreas y estudios, uno de los primeros objetivos de la Red fue diseñar y dar contenido a un espacio web en el que por áreas de conocimiento se relacionaran aquellos recursos y prácticas de la docencia universitaria española que incluyan la perspectiva de género. Este objetivo culminó con el proyecto colaborativo “Portal web de recursos docentes con perspectiva de género en la docencia universitaria”, proyecto que contó con la financiación del Instituto de la Mujer (PACUI, 2012) (Rodríguez et al., 2013). Desde su creación, el portal digital es mantenido por la propia Red en colaboración con la Unidad de Igualdad, en cuya web se aloja. En la actualidad, podemos encontrar en él 223 materiales, clasificados según se refleja en el cuadro 1.

Cuadro 1. El Portal web de recursos docentes con perspectiva de género en la docencia universitaria. Recursos clasificados a mayo 2018

ÁREA TEMÁTICA	Nº	ÁREA TEMÁTICA	Nº
Perspectiva de género en la docencia universitaria (transversal)	32	Filología	14
Arquitectura	18	Historia	23
Ciencias	14	Informática	8
Criminología	4	Publicidad y Comunicación	13
Derecho	15	Ciencias de la Salud	20
Economía	26	Sociología	6
Educación	14	Trabajo Social	16
		TOTAL	223

Fuente: elaboración propia a partir del Portal digital de recursos docentes con perspectiva de género de la Unidad de Igualdad de la UA, disponible en <http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/docencia-igualdad/present>

En nuestro quehacer diario apreciamos que, a pesar de los innegables avances que en materia de igualdad entre mujeres y hombres se han producido en las dos últimas décadas, continúan reproduciéndose en nuestras aulas estereotipos de género que explican, por ejemplo, la pervivencia de estudios universitarios feminizados o masculinizados. ¿Por qué el 83% del alumnado matriculado en estudios universitarios de la rama de ciencias de la salud son chicas y en los estudios de la rama de arquitectura e ingeniería su presencia se reduce al 31%? La respuesta a esta pregunta no es sencilla pues en ella operan un conjunto de factores de corte psicológico, socioeconómico, pedagógico, institucional y académico que lejos de presentarse aisladamente actúan de forma entrelazada en el proceso de socialización, esto es, en el proceso por el cual las personas aprendemos a vivir en sociedad, a aceptar sus normas y a guiar nuestras propias acciones para ajustarlas a las expectativas de los demás.

Desde el curso 2015-2016, la Red sumó una nueva línea de trabajo que se percibía muy necesaria: Diseñar una guía que incluyera recomendaciones para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria, sea cual fuere la asignatura, área o titulación. Se intenta facilitar el trabajo al resto de profesorado de la UA mediante el diseño de dos Guías de recomendaciones para la inclusión de la PG en la docencia universitaria (I y II), concisas, útiles y prácticas, que invitan a reflexionar y formar sobre las diferencias de condiciones y necesidades en cada etapa de la organización del proceso de Enseñanza-Aprendizaje de las asignaturas: a) Competencias / objetivos, b) Contenidos, c) Materiales y recursos didácticos, d) Comunicación, e) Evaluación, sin olvidar la formación de la/el docente. Ambas guías se encuentran publicadas en la colección Apuntes para la igualdad, en la página web de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante.

En el curso 2016-2017 la Red Docencia, Universidad, Género e Igualdad planteó, a partir de la experiencia acumulada, la oportunidad de abordar el desarrollo de contenidos que permitieran a colegas de centros no universitarios reflexionar sobre cómo las desigualdades entre mujeres y hombres, así como los modelos de socialización diferencial, determinan tanto la elección de estudios universitarios como las futuras trayectorias laborales de sus alumnas y alumnos. Fruto de todo este trabajo se publica la Guía de Orientación universitaria inclusiva, dirigida a profesorado de etapas no universitarias, para reflexionar sobre desigualdades y estereotipos que nos guían a elegir estudios y trayectorias profesionales por género, así como a detectar y no reproducir esas diferencias en docencia/orientación en secundaria, intentando contribuir al incremento de alumnas en STEM (CTIM).

Uno de los proyectos de trabajo más recientes de la Red de investigación para la docencia universitaria “Universidad, género, docencia e igualdad” se está concretando en el diseño de una herramienta informática que permita identificar, de forma rápida y sencilla, el sexismo en el lenguaje de nuestros discursos: el programa iLingUA, una aplicación web para el lenguaje inclusivo, no sexista, que detecta de manera rápida y sencilla sexismos del discurso. La utilización de un lenguaje inclusivo en los discursos académicos contribuye a crear referentes femeninos, representar la aportación de mujeres y hombres tanto en la vida cotidiana como en la Academia y en la ciencia, así como romper estereotipos y prejuicios de carácter sexista. A través de la lengua no solo se describen los acontecimientos y hechos que intentamos transmitir, sino que también se construye la realidad que buscamos comunicar (Moreno et al., 2015). Este alcance dual del uso de la lengua (describir y construir) convierte al uso del lenguaje inclusivo en un elemento central en la consideración de la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

La pretensión general de esta herramienta es que pueda ser utilizada por cualquier persona, en cualquier lugar y momento. Es por ello que, siguiendo una de las tendencias actuales en el desarrollo de software, sería desarrollada bajo el paradigma de aplicación web. Además, el diseño debía ser intuitivo, minimalista en cuanto a ser lo más sencillo posible y por supuesto adaptado a cualquier dispositivo desde el que se trate de acceder. Es por ello que se ha desarrollado la aplicación web siguiendo un diseño mobile-first, basado en aplicaciones one-page y con una funcionalidad directa. Dicha aplicación, aún en fase experimental, tiene una apariencia general como muestra la Figura 2: posee un campo donde se introduce el texto que se desea analizar; un botón “Procesar” que se encarga de recoger dicho texto y enviarlo a los servicios web de análisis de textos; y finalmente una zona donde se muestran los resultados del análisis mediante una gráfica con el número de palabras en femenino, masculino y neutro y el texto original marcando con colores los tipos de palabras analizadas.

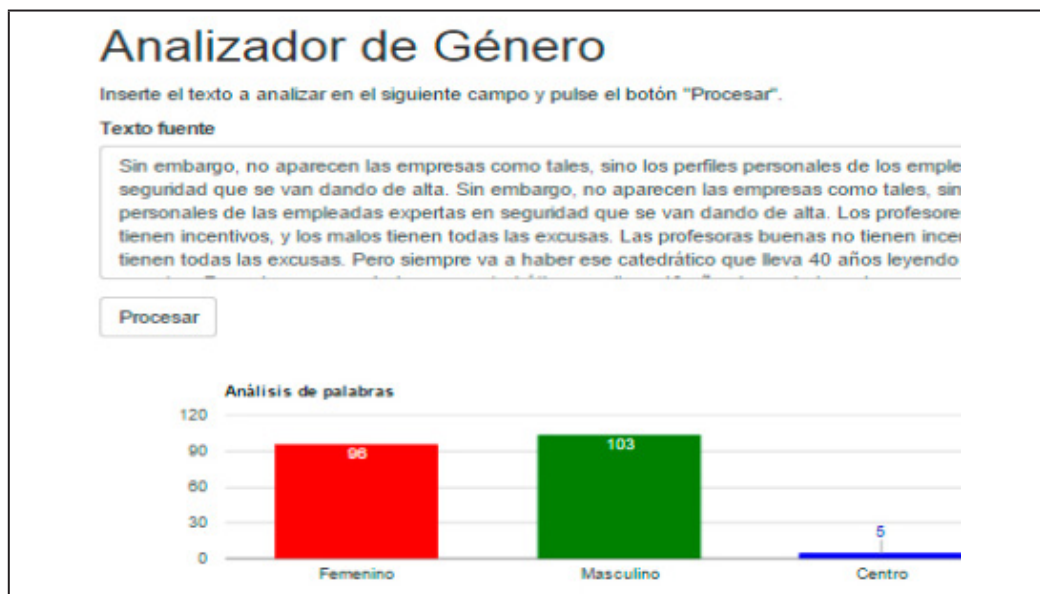


Figura 2. Captura de la aplicación iLingUA de análisis de género de textos.

De esta manera hemos obtenido un aplicación muy sencilla de cara a la persona usuaria, que encierra en sus entrañas la complejidad del análisis de género en los textos, pero cuyos resultados se pueden apreciar de forma muy gráfica, basándonos en códigos de colores.

CONCLUSIONES

Desde su conformación, en el curso 2011-2012, la Red de Investigación en Docencia Universitaria “Universidad, Género, Docencia e Igualdad”, coordinada desde la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante, ha intentado que el profesorado participante se formara y desarrollara proyectos para la inclusión transversal de la perspectiva de género en su docencia universitaria. Desde la Red se contribuye asimismo al desarrollo de los objetivos y acciones de los sucesivos Planes de Igualdad de la Universidad de Alicante, el tercero en la actualidad.

De los diferentes proyectos desarrollados, algunos han concluido con la publicación y difusión de los documentos de trabajo, como las distintas guías publicadas en la colección “Apuntes para la Igualdad”, mientras que otros se siguen completando y desarrollando en cada edición, como es el caso del Portal web de recursos docentes para la inclusión de la perspectiva de género.

A lo largo de sus siete años de existencia, la Red, ha contribuido y sigue contribuyendo a la revisión con perspectiva de género de la práctica docente en la Universidad de Alicante; y no sólo en estudios y asignaturas de ciencias sociales y humanas, sino también en estudios técnicos y de ciencias experimentales, dado el carácter multidisciplinar de la Red.

BIBLIOGRAFÍA

- KEMMIS, STEPHEN Y MCTAGGART, ROBIN. (1988). *Cómo planificar la investigación-acción*. Barcelona: Laertes.
- LEWIN, KURT. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, vol. 2, n.º 4, pp. 34-46.
- MORENO AGULLÓ, ISABEL et al. (2015). Diseño de una herramienta informática para un curso inclusivo y promoción de la igualdad. In XIII Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria: Nuevas estrategias organizativas y metodológicas en la formación universitaria para responder a la necesidad de adaptación y cambio (pp. 130-141). Instituto de Ciencias de la Educación.
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (BOE núm. 260, de 30/10/2007).
- RODRÍGUEZ-JAUME, M.^a JOSÉ. et al. (2012). Red de investigación en docencia universitaria de la UA: "Universidad, Docencia, Género e Igualdad". En J. D. Álvarez, M.^a T. Tortosa y N. Pellín (coords.), *Diseño de acciones de investigación en docencia universitaria* (pp. 2196-2207). Alicante: Universidad de Alicante (ICE).
- RODRÍGUEZ-JAUME, MARÍA JOSÉ et al.(2013). El Portal web de Recursos Docentes con perspectiva de género: un proyecto colaborativo. En J. D. Álvarez, M.^a T. Tortosa y N. Pellín (coords.), *La producción científica y la actividad de innovación docente en Proyectos de Redes* (pp. 1899-1914). Alicante: Universidad de Alicante (ICE).
- RODRÍGUEZ-JAUME, M.^a JOSÉ; PROVENCIO GARRIGÓS, HERMINIA; DIEZ-ROS, ROCÍO. (2016). *Transversalización de la perspectiva de género en la Docencia Universitaria: primeros pasos en la Universidad de Alicante. Perspectiva de género en docencia universitaria*. pp. 89-101. Universidade de Santiago de Compostela, Servicio de Publicaciones.
- UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2018). *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Alicante (2018-2020)*. (Aprobado por Consejo de Gobierno el 26 de febrero de 2018). Recuperado de: <https://web.ua.es/es/sep/documentos/pdf/normativa/iii-plan-de-igualdad-2018-2020.pdf>.

Red ciudadana de voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de violencia de género en la Universidad de Sevilla y para la convivencia y el buentrato

Rosa Casado Mejía
Unidad para la Igualdad
Universidad de Sevilla
igualdad1@us.es

RESUMEN

Se presentan dos ejemplos de buenas prácticas interconectadas, para la promoción de la igualdad y la prevención e intervención en violencia, puestas en marcha por la Universidad de Sevilla (US).

Por un lado el funcionamiento de la Red Ciudadana de Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla desde el curso 2012/2013 y, como un paso más la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la Universidad de Sevilla, creándose en 2018.

En las dos redes, interconectadas, están presentes las ideas de sensibilización, promoción de relaciones saludables, prevención, acompañamiento y, en ambas se contempla como herramienta importante y necesaria la formación.

PALABRAS CLAVE

Red, violencia de género, buentrato, buenas prácticas, universidad.

1. JUSTIFICACIÓN

La violencia de género es un problema social aún pendiente de erradicar. Desgraciadamente sigue siendo frecuente la manifestación de nuevos casos de mujeres que sufren este tipo de violencia en cualquier ámbito social (De Miguel Liken, 2015a). Los datos de que disponemos nos alertan ante el hecho de que la violencia de género es un problema

que se produce en el mundo entero, que ocurre en un rango amplio de edades, en todos los niveles educativos, y en todas las clases sociales, y que se relaciona de manera directa con las desigualdades existentes en cuanto a la distribución del poder que existe entre mujeres y hombres (Cala Carrillo, y Barberá Heredia, 2018).

En la Universidad, como parte de la sociedad, también se da la violencia de género. Datos recientes referidos al alumnado de nuestra Universidad así lo constatan: nuestro alumnado sufre este tipo de violencia en sus relaciones de pareja y tiene dificultad para reconocerla cuando ésta se produce (Díaz-Aguado, 2012, De Miguel Liken, 2015b).

Acabar con este problema social nos incumbe a todas las personas de manera que, junto a los esfuerzos políticos y administrativos, la participación social y ciudadana es fundamental. Es por ello que en el curso 2012/2013 desde nuestra Universidad (Unidad para la Igualdad) y en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, se puso en marcha la “Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla”.

La necesidad de dicha red, junto a la enorme acogida que tuvo en su día por parte de la comunidad universitaria y los resultados obtenidos, hicieron que su mantenimiento fuese incluido como una de las medidas del II Plan de Igualdad de la US, y el motivo por el que se oferte una edición anual.

Esta red de voluntarios y voluntarias no sólo supone un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para el resto de la población universitaria, sino que podría contribuir a visibilizar posibles situaciones de violencia en base al género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos.

En el contexto de la revisión del Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad (Universidad de Sevilla, 2018), se planteó la necesidad de acercar a las personas de la comunidad universitaria la escucha, la sensibilización, las acciones positivas y de protección. Así nace, como complemento de la primera Red presentada, la Red de Referentes para la convivencia y el Buentrato en la US, impulsada desde la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, ambos del Vicerrectorado de los Servicios Sociales y Comunitarios de la US.

2. RED CIUDADANA DE VOLUNTARIADO PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

2.1. OBJETIVOS

- Sensibilizar a la Comunidad Universitaria acerca de la violencia de género contribuyendo al conocimiento de los recursos disponibles, actualizando el grupo de voluntariado y dando continuidad a la formación ya realizada anteriormente.

- Dotar de estrategias de empoderamiento a la población universitaria en general y a las víctimas de violencia de género en particular, contribuyendo a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable ante este problema social.
- Formar a futuras y futuros profesionales en la detección y prevención de relaciones tóxicas y/o abusivas evitando así actuaciones profesionales no deseadas como es la victimización secundaria.
- Posibilitar la detección de posibles casos de victimización y derivar convenientemente a las afectadas a los recursos existentes.

2.2. ACTUACIONES Y DURACIÓN

- Formación específica teórico-práctica en materia de violencia de género de las personas interesadas en participar en esta red universitaria de voluntariado en Violencia de Género. 20 horas lectivas.
 - Jornada inicial y presentación de la Red Ciudadana de Voluntariado.
 - Aspectos Conceptuales de las violencias machistas hacia las mujeres y las y los menores.
 - Violencia de Género en las relaciones de pareja, en concreto en jóvenes. Proceso de instauración y mantenimiento. Consecuencias derivadas.
 - Acoso sexual y por razón de sexo.
 - Taller “Cómo actuar ante casos de violencia”
- Formación práctica. Actividades para la sensibilización y detección en los distintos campus universitarios. 5 horas lectivas.

2.3. PERSONAS DESTINATARIAS

- Alumnas y alumnos matriculados en el curso actual, en una titulación oficial impartida en centros propios de la US.
- PDI y PAS de la US, a propuestas de la dirección de los centros propios de la US (1 PAS y 1 PDI por centro).

3. RED DE REFERENTES PARA LA CONVIVENCIA Y EL BUENTRATO EN LA US

Fruto de estas reflexiones, se ha considerado necesario proponer la creación de un grupo de expertos y expertas implicadas y formadas en estos aspectos, que estén más cerca de cada una de las personas de nuestra comunidad y que, trabajando en red y en permanente coordinación con la Unidad para la Igualdad y el Secretariado de Servicios Sociales y Comunitarios, consigan un efecto multiplicador en la sensibilización y fomento de buentrato, así como de la prevención de relaciones tóxicas. Es importante señalar que, ya en el nombre, va la orientación de la intervención que se pretende, promover el buentrato y la convivencia (Sanz, 2014), en positivo.

3.1. OBJETIVO GENERAL

- Fomentar y facilitar las relaciones de convivencia y buentrato en el seno de la comunidad universitaria de la US.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear una red de personas referentes expertas en “convivencia y relaciones de buentrato”, cercana a los centros de la comunidad universitaria y en conexión con la Unidad para la Igualdad y Secretariado de Servicios Sociales y Comunitarios.
- Multiplicar la acción de promoción de relaciones saludables en la US.
- Detectar precozmente cualquier indicio de relaciones de maltrato en el seno de la comunidad universitaria.
- Prevenir relaciones indignas y/o de acoso en cualquier sentido, a través de la sensibilización.
- Acercar a los centros de la US la información de los recursos, y gestión de asuntos relacionados con conductas que atenten contra la dignidad de las personas de la comunidad universitaria.
- Realizar las derivaciones oportunas a los distintos procedimientos de la US (Protocolo, mediación, riesgos psicosociales, etc.).

3.3. FUNCIONES DE LA RED DE REFERENTES¹

Con objeto de participar en la Red se proponen las siguientes funciones:

- Colaborar en la información y sensibilización a la comunidad universitaria de su centro en materia de convivencia, buentrato, acoso, violencia de género... y recursos de la US en estos aspectos.
- Atender a las personas que lo soliciten, bien de su centro o de cualquier otro de la US, aplicando la metodología y los conocimientos adquiridos en la formación recibida para ello.
- Conocer los distintos canales y recursos, tanto de la US como de las distintas instituciones, para derivar o iniciar los procedimientos adecuados en cada caso.
- Acompañar a las personas que lo necesiten en los distintos procesos.
- Iniciar mediación de conflictos si procede.
- Coordinarse con la Unidad para la Igualdad y Secretariado de Servicios Sociales y Comunitarios.
- Participar en la Red de Voluntariado para Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia de Género en la US.

¹ Se recoge su funcionamiento en la modificación del “Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la US”, aprobado por Acuerdo 9.1 de Consejo de Gobierno de la US el 19 de junio de 2018.

3.4. FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE REFERENTES

Se creará un elenco de personas de la comunidad universitaria de la US expertas en convivencia y relaciones de buentrato.

Para ello un representante por centro de la US del PAS y otro del PDI se formarán en materias de convivencia y buentrato, salud y género, gestión de conflictos, violencia de género, conductas que atenten contra la dignidad de las personas, victimología... Esta formación estará abierta también para miembros de la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud de la US.

La relación de las personas que forman parte de la Red, se hará pública para el conocimiento de todas y todos los miembros de la comunidad universitaria.

Cualquier persona de la comunidad universitaria o agente externo con relación con la US podrá acudir a una de estas personas para informarse, interponer queja, solicitar ayuda o cualquier cuestión que necesite en esta materia.

- Acudirá preferentemente a las personas referentes del centro al que pertenece, pero también podrá hacerlo a cualquier persona de la red, si lo prefiere.
- Estas personas referentes actuarán en estrecha coordinación con la Unidad para la Igualdad y Secretariado de Servicios Sociales y Comunitarios / SE-PRUS.
- Habrá una sesión trimestral de puesta en común de las acciones realizadas, siempre salvaguardando la confidencialidad de los datos y personas atendidas.
- Se realizará un registro de las solicitudes recibidas, atendidas, resueltas... habilitado al efecto y un informe anual.

3.5. REQUISITOS PARA FORMAR PARTE DE LA RED

- Ser PAS o PDI de la US.
- Haber realizado la formación.

3.6. FORMACIÓN: CURSO DE EXPERTOS Y EXPERTAS EN CONVIVENCIA Y RELACIONES DE BUENTRATO

La formación requerida constará de varios módulos, con una modalidad semipresencial: 50 horas certificadas por Instituto de Ciencias de la Educación y Formación del PAS de la US, de las cuales serán 30 horas presenciales y 20 horas online.

En esta formación se trabajarán conceptos claves (desigualdades, relaciones de poder, género, acoso: tipos, repercusiones en la salud, de las desigualdades en general y de género en particular, riesgos psicosociales); vínculos para la convivencia y el buentrato; relaciones saludables / relaciones tóxicas; violencia de género; mediación y gestión de conflictos; victimología; recursos de los que disponemos tanto propios de la US como de otras instituciones andaluzas y municipales.

4. CONCLUSIONES

En las universidades, tanto para avanzar en la erradicación de cualquier forma de violencia, de género en particular o atentados contra la dignidad de las personas en general, es necesaria la implicación de la comunidad universitaria.

La creación de redes de personas de esta comunidad, motivadas y formadas, se confirma como una herramienta que contribuye a visibilizar posibles situaciones de violencia en base al género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos. Se constituyen como referentes de sensibilización para el resto de la población universitaria y actúan como multiplicadoras de valores de convivencia y buentrato.

BIBLIOGRAFÍA

- CALA CARRILLO, M.^a JESÚS Y BARBERÁ HEREDIA, ESTER (2018). “Violencia hacia las mujeres: Análisis feminista en el contexto español”. En: *Género y Salud. Apuntes para comprender las desigualdades y la violencia basadas en el género y sus repercusiones en la salud*. Díaz de Santos, Madrid (229-248).
- DE MIGUEL LUKEN, VERÓNICA (2015a). *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2015*. Ministerio de Sanidad, Políticas sociales e Igualdad, Madrid.
- DE MIGUEL LUKEN, VERÓNICA (2015b). *Percepción social de la violencia en la adolescencia y la juventud*. Ministerio de Sanidad, Políticas Sociales e Igualdad, Madrid.
- DÍAZ-AGUADO, M.^a JOSÉ (2012). *La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género*. Investigación realizada en colaboración entre la Unidad de Psicología Preventiva de la Universidad Complutense de Madrid y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Políticas Sociales e Igualdad, Madrid.
- NAVARRO, MARTA (2018). “Equilibristas”. En: Pérez Cañamares, Ana y Maeso, M.^a Ángeles. *Qué será ser tú*. Antología de poesía por la igualdad. Editorial de la Universidad de Sevilla, Sevilla (55-56).
- SANZ, FINA (2004). “Introducción. Del mal trato al buen trato”, en Ruiz-Jarabo, Consuelo y Blanco-Prieto, Pilar: *La violencia contra las mujeres. Prevención y Detección*. Díaz de Santos, Madrid (1-14).
- Universidad de Sevilla (2018). Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla. BOUS Vol. 7 (795-815). Disponible en: http://igualdad.us.es/pdf/protocolo-acoso/US-Protocolo-Acoso_Acuerdo-9.1-CG_2018-06-19.pdf. Consultado: 12/07/2018.

ANEXO. POESÍA POR LA IGUALDAD

En esta comunicación presentada en el XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas, se concluyó leyendo el poema de Marta Navarro (2018), incluido en *Qué será ser tú. Antología de poesía por la igualdad*. Ha sido una iniciativa de la Unidad para la Igualdad de la US, para fomentar la igualdad desde todos los campos y aspectos, desde las artes y las ciencias, lo racional y lo emocional... y en positivo.

EQUILIBRISTAS

Durante siglos los patriarcas de la historia
construyeron su pirámide de anemia
sobre nuestras espaldas.

Nunca sospecharon que teníamos
la resistencia de los juncos sobre la piel.
Juntas aprendimos a cosernos y descosernos
como quien lava un aguacero.

Y aunque parecíamos ciervas
en mitad de una cacería,
poseíamos una fuerza que no
necesitaba plomo ni cuchillo.
Así fue como poco a poco fuimos creciendo
a lo alto y a lo ancho
de una geometría sin límites.

Éramos equilibristas en el ojo del huracán
rehusando soplar las velas
de nuestra ausencia.

Éramos la estadística al final del año,
al final del mes,
al final de la semana.

Al final,
siempre al final.
Hasta que dejamos de serlo,
hasta que desalojamos
a los alguaciles del invierno
y alzamos las banderas
de nuestras manos.
Hasta que nos aprendimos,
hasta que nos sumamos
para dejar de restarnos.

24-25 MAYO 2018
CAMPUS DE FERROL
UNIVERSIDADE
DA CORUÑA



www.udc.gal/oficinaigualdade

XI ENCUENTRO
DE UNIDADES
DE IGUALDAD DE
LAS UNIVERSIDADES
ESPAÑOLAS