



1.- Fundamentos legales

Los ESTATUTS de la Universitat de València (Artículo 4) disponen que “La Universitat de València està al servei del desenvolupament Intel·lectual i material dels pobles, del progrés del coneixement, de la pau, **de la igualtat entre les dones i els homes** i de la defensa ecològica del medi ambient.”

La LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, en el artículo 4.7 dice: “**las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal**”. En su artículo 7, al referirse a la formación inicial y permanente del profesorado, dispone que: “Las administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad”.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, en el artículo 25, al referirse a la igualdad en el ámbito de la educación superior dice: “Las administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias **fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres**”. En el apartado 2.a, se añade: “Las administraciones públicas promoverán la inclusión en los planes de estudio en que proceda, la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.

El REAL DECRETO 1393/2007 que desarrolla la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades, establece en el artículo 3.5.a: “entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que **cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos**”. En su Anexo I, al referirse a la solicitud y verificación de títulos oficiales, artículo 3.1 señala: “**las competencias propuestas deben ser evaluables**”, por lo que necesariamente deben ser incluidas.

La ORDEN de 22 de marzo de 1995 del MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

La LEY 9/2003, de la Comunidad Autónoma Valenciana para LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES en su artículo 9, al referirse a la promoción en la Universidad de la Igualdad de oportunidades, establece que: “**Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género**”. Y en su artículo 48 dice que: “Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la **utilización de un lenguaje no sexista**”.

Los mencionados fundamentos legales estatales, autonómicos y estatutarios de la Universidad sobre formación, docencia e investigación en igualdad de género justifican plenamente la necesidad de contemplar en los Planes de Estudios formación sobre esta materia.

2.- Análisis de los objetivos que propone el título

Los objetivos generales del título son en su totalidad relativos a las materias básicas de la Física, no encontrándose en ninguno mención o referencia al compromiso con la defensa y práctica de los principios de igualdad. Cabe destacar la utilización repetida del término masculino utilizado como genérico de *graduado o graduados*, siendo obviada la forma femenina del mismo.

Además de los fundamentos legales reseñados en el epígrafe anterior, el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011* reconoce la importancia de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres, y en su introducción al Eje 2: Participación Económica afirma que “**La sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. Esto significa que el mero reconocimiento de los derechos no es suficiente. Es necesario un claro compromiso para erradicar la discriminación indirecta**” En ese sentido, nuestro compromiso como universitarios y universitarias es tratar de incidir en la formación de individualidades que, en lugar de sufrir y reproducir las sutiles formas de discriminación persistentes en nuestras sociedades, sean personas y profesionales capaces de innovar y de luchar contra ellas.

Por ello, se considera necesario incluir una referencia explícita al compromiso con la igualdad en la formulación de los Objetivos Generales que evidencie la necesidad de generar en los y las estudiantes una actitud crítica y comprometida con la defensa y práctica de las políticas de igualdad.

El objetivo anterior se considera relevante, ya que sugiere que el profesorado que impartirá los estudios de grado incluirá en sus enseñanzas, de forma transversal, principios que contribuyan positivamente a la superación de cualquier forma de discriminación por razones de género.

3.- Análisis de los contenidos y competencias generales y básicas

Tanto en las cinco competencias generales como en las doce competencias específicas se omite cualquier referencia a la formación y al compromiso con la defensa de los principios de igualdad.

La competencia CG2 se expone: “*Saber aplicar los conocimientos adquiridos a la actividad profesional, saber resolver problemas y elaborar y defender argumentos*”, debe mejor su redacción añadiendo “...*con perspectiva de género*”.

La competencia CE12 versa sobre *la comunicación oral y escrita, con capacidad para transmitir información, ideas, problemas y soluciones*. Debe incidirse en la necesidad de transmitir al alumnado el uso de un lenguaje libre de sexismos, máxime en titulaciones como el grado en Física, eminentemente masculinizado. El porcentaje de mujeres estudiando la licenciatura en Física oscila entre el 20 y el 30%, según el estudio realizado por el grupo de Mujeres en Física, creado por la Real Sociedad Española de Física en 2002, y en nuestra universidad, el porcentaje de mujeres durante los últimos seis cursos académicos es del 35%. De la misma forma, el número de profesoras en la universidad en las áreas relacionadas con la física representa el 20% del personal docente en dichas áreas. Si dejamos de utilizar un lenguaje que toma como norma y medida de lo humano a lo masculino, sin cuestionar que una de las partes pueda representar al otro mientras la otra parte queda excluida, estaremos contribuyendo a que persista en el ámbito social la percepción de que las mujeres son secundarias o prescindibles.

En las *Prácticas externas*, debería considerarse como competencia adicional relacionada con el ámbito empresarial e industrial, la de “*Conocer, valorar y aplicar en el ámbito laboral los derechos fundamentales de igualdad entre mujeres y hombres*”.

4.- Valoración de los contenidos de los módulos o materias específicas

La **transversalidad** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (Estrategias para la acción aprobadas en la IV Conferencia Internacional de

Beijing 1995). Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, es necesario proporcionar al alumnado una orientación inicial sobre aspectos que se consideran básicos para su formación, que incluyen el compromiso con los principios de igualdad entre mujeres y hombres. Resulta especialmente relevante la introducción en el periodo formativo de perspectivas teóricas que posibiliten una reflexión sobre las formas en que se reproducen los estereotipos de género que modelan la percepción de la realidad y son la base sobre la que los y las estudiantes construyen sus expectativas profesionales, toman decisiones sobre su futuro laboral, son percibidos por quienes los emplearán y, posteriormente, aplicarán de forma inconsciente al desarrollar su cometido profesional. Por todo ello, este conocimiento de los aspectos de igualdad entre mujeres y hombres, además de en los Objetivos generales y Competencias del título, debe reflejarse adecuadamente en los contenidos del nuevo título de Física.

Si bien puede entenderse que en los contenidos de los módulos específicos de Física no cabe una perspectiva de género sino un estudio de la Física como ciencia hipotético-deductiva que utiliza el método científico para entender los fenómenos naturales (materia, interacciones, movimiento y energía), y no son pertinentes en la mayoría de sus materias contenidos relativos a la formación en igualdad, la existencia de formación en igualdad de oportunidades no es soslayable y requiere un espacio en el título de grado. Los títulos de Ingeniería de la Universitat de València recientemente aprobados incluyen una materia, *Ingeniería, Sociedad y Universidad*, considera en sus descriptores la “Igualdad de oportunidades y perspectiva de género: incentivos y barreras” profesionales. En esta misma línea, la incorporación de **una materia básica** que forme a los y las futuras graduadas en Física en cuestiones de género e igualdad completaría la laguna formativa abordando el análisis y tratamiento del sistema sexo/género de manera que pueda considerarse la igualdad de oportunidades, los incentivos y los obstáculos que las mujeres tienen y han tenido en las áreas de las ciencias y en particular en la Física.

5.- Valoración del lenguaje

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino. Así mismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la condición femenina o masculina de quienes los obtengan.

La nueva legislación anima al uso de un lenguaje que visibilice a las mujeres, no sólo en España. Recientemente, el *Informe sobre Lenguaje no Sexista* en el

Parlamento Europeo, además de manifestar que “la utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política”, ya que “...influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones”, hace una serie de recomendaciones para evitar la utilización genérica o neutral del masculino, “...percibida cada vez más como una discriminación contra las mujeres”. Entre otras, estas recomendaciones incluyen la del uso de sustantivos genéricos y colectivos (i.e., *profesorado*), perífrasis (“*las personas que desarrollen sus prácticas..*”), construcciones metonímicas (“*la dirección*”), formas pasivas o estructuras con “se” (en lugar de “*el profesor entregará el material*” puede utilizarse “*el material será entregado...*” o “*se entregará el material*”), uso de formas verbales impersonales (“es necesario adquirir” por “es necesario que el alumno adquiera...”), así como desdoblamientos (“*los profesores y las profesoras*”) en la medida que resulte posible, sin perjuicio de las normas de la Real Academia Española, que desaconseja este uso doble cuando resulte *artificial*.

Hay que destacar que en el Real Decreto 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales se citan explícitamente, y en varias ocasiones, los términos graduado/graduada y graduados/graduadas.

En la redacción del Plan de Física el lenguaje se utiliza prácticamente sólo en masculino como genérico: *presidente, directores, decanos, vicerrectores, científicos, filósofos, ingenieros, funcionarios, licenciados, coordinador*, etc. A lo largo de la propuesta se nombra al y los *alumnos* (en 11 ocasiones), y nunca a la o las alumnas, a el o los estudiantes (310 veces) y nunca a la o las estudiantes. La propuesta de grado solamente menciona a el o los titulados (14 ocasiones); *el profesor o los profesores* aparecen nombrados en 15 ocasiones, y solamente una sugiere la existencia de profesoras, empleando la forma barrada *profesor/a*; igualmente se menciona a el o los graduados (6 veces) y solamente una a la graduada; en ocho ocasiones se menciona al *tutor o tutores*, y de nuevo solamente una a la tutora, siempre incluida en la forma barrada *tutor/a*. El término inclusivo *alumnado* no se utiliza nunca; *profesorado* en cambio se utiliza en 20 ocasiones, lo cual resulta oportuno.

En el mismo sentido, no aparece en ningún caso el término *género*, y el vocablo *igualdad* lo hace en 7 ocasiones, todas ellas referidas a legislación.

6.- Recomendaciones

Primera: Incluir en la formulación de los Objetivos Generales una referencia explícita al compromiso con la igualdad que evidencie la necesidad de generar en los y las estudiantes una actitud crítica y comprometida con la defensa y práctica de las políticas de igualdad.

Segunda: Ampliar las competencia general CG2 y la específica CE12 según lo expuesto en el punto 2.

Tercera: Eliminar las formas sexistas del lenguaje, visibilizar a las profesoras, tutoras, investigadoras, científicas, técnicas, etc, y utilizar vocablos que sean inclusivos de ambos géneros.

Cuarta: Incorporar **una materia básica** que forme a los y las futuras graduadas en Física en cuestiones de género e igualdad

Quinta: En aquellas materias que no lo hacen debe introducirse, en sus contenidos y competencias, descriptores que contribuyan positivamente a la superación de cualquier forma de discriminación por razones de género:

- recuperando a las mujeres que han hecho aportaciones valiosas al área de que se trate, y que han sido invisibilizadas.
- mostrando cómo la tradición científica, en numerosas ocasiones, incorpora en sus propuestas teóricas un modo de pensar masculino, disfrazado de neutro y, por tanto, de universal.
- conociendo las aportaciones que se han hecho desde los estudios de género a la materia de que se trate.

Sexta: En *Prácticas externas* debe incluirse entre sus competencias la de “Conocer, valorar y aplicar en el ámbito científico y profesional una perspectiva de género”.

En la medida de lo posible, utilizar en los distintos indicadores estadísticos presentes a lo largo del documento, el desglose por sexos. Así en el punto 6.2 de *Profesorado disponible para llevar a cabo el plan de estudios propuesto*, en el que se analiza el número de profesores/as, se sugiere añadir el porcentaje de mujeres profesoras. De la misma forma, en el punto 8.2 sobre el *Procedimiento general para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes*, se sugiere incluir el porcentaje de mujeres estudiantes como un indicador más del rendimiento.

Valencia, a 13 de octubre de 2009

Fdo.: A. Olga Quiñones Fernández
Directora