

VII Encuentro estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas

**“Las políticas de igualdad en la gobernanza de las universidades:
Conciliación, investigación y docencia”**

Valencia, 5 y 6 de Junio de 2014 - Universitat de València



Organiza: Unitat d'Igualtat de la Universitat de València

Comisión organizadora:

Carmen Tomás Juan (Directora de la Unitat d'Igualtat)

Pau Serrano Magdaleno (Técnica de la Unitat d'Igualtat)

Inés Soler Julve (Técnica de la Unitat d'Igualtat)

Dolores Barberán Muñoz (Administrativa de la Unitat d'Igualtat)

Conferenciantes:

Remedios Roqueta Buj (Universitat de València)

Capitolina Díaz Martínez (Universitat de València)

Mari Álvarez Lires (Universidade de Vigo)

Moderadoras:

Carmen Tomás Juan (Universitat de València)

Nieves Sanz Mulas (Universidad de Salamanca)

M^aJosé Rodríguez Jaume (Universitat d'Alacant)

Participantes:

Representantes de las Unidades y Oficinas de Igualdad
de las Universidades Públicas españolas.

Universidad de Alcalá

Universidad de Alicante

Universidad Autónoma de Madrid

Universidad de Burgos

Universitat de Barcelona

Universidad Carlos III de Madrid

Universidad de Castilla La Mancha

Universidad de Córdoba

Universidad Complutense de Madrid

Universidade da Coruña

Universidad de Deusto

Universidad de Extremadura

Universidad de Granada

Universidad de Huelva

Universitat Jaume I

Universidad de La Laguna

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Universitat de Lleida

Universidad Miguel Hernández Elche

Universidad de Murcia

Universitat Oberta de Catalunya

Universidad del País Vasco UPV/EHU

Universitat Politècnica de Catalunya

Universitat Politècnica de València

Universidad Politécnica de Madrid

Universitat Pompeu Fabra

Universidad Pública de Navarra

Universitat Rovira i Virgili

Universidad de Salamanca

Universidad de Santiago

Universidad de Valladolid

Universidade de Vigo

Universidad de Zaragoza

ÍNDICE

I. Presentación del VII Encuentro	4
El camino recorrido	4
La propuesta planteada	5
II. Inauguración del VII Encuentro	5
III. Principales conclusiones del VII Encuentro	7
La conciliación es cosa de mujeres	7
Las mujeres y la ciencia	9
La perspectiva de género en la docencia	10
IV. Resultados de la Encuesta de Satisfacción	13

I. Presentación del Encuentro

El camino recorrido

Desde la celebración del primer encuentro de Unidades de Igualdad en el año 2008 en la Universitat de les Illes Balears, se ha avanzado notablemente en la consolidación de nuestras unidades en el seno de las universidades públicas estatales. Los encuentros anuales han sido muy provechosos por ofrecer el espacio adecuado para el intercambio y el enriquecimiento con las experiencias del resto de compañeras de otras universidades.

El número creciente de universidades participantes en cada encuentro, que en este caso alcanza la cifra de 34, supone un fuerte impulso para estrechar los vínculos ya creados y favorece que se promuevan proyectos comunes. Los temas trabajados en cada uno de estos encuentros han ido evolucionando a medida que se avanzaba en la difusión de la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestras universidades.

No obstante, muchas de las temáticas abordadas se repiten a lo largo del tiempo, siendo insuficientes los avances conseguidos, que requieren nuevos enfoques y propuestas para abordarlos.

Si la inclusión de materias de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño de los títulos de grado y postgrado fue una prioridad en los primeros encuentros mientras se producía la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior; en la actualidad sigue siendo necesario continuar en ese esfuerzo en materia de docencia.

Han sido muchos los Planes de Igualdad que se han puesto en marcha en estos años, lo que ha permitido incorporar medidas de gran calado en cuestiones como el acoso sexual o la discriminación por razón de sexo en las líneas estratégicas de las universidades. Sin embargo, en general queda mucho trabajo por hacer para conseguir que las medidas propuestas no se queden en una mera declaración de principios.

La creación de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) significó un avance en la visibilidad de la defensa de la igualdad en nuestras universidades. En cuanto a la creación de una sectorial de igualdad en el seno de la Conferencia de Rectores

de las Universidades Españolas, sigue siendo un objetivo por alcanzar, aunque estamos más cerca que nunca gracias a haber contado con la presencia en este VII Encuentro, de Manuel J. López Pérez, presidente de la CRUE, quien ha inaugurado las Jornadas.

La propuesta planteada

Este encuentro se plantea como unas Jornadas de trabajo y reflexión, donde se han elaborado propuestas para trasladar a las distintas universidades en materia de conciliación, investigación y docencia.

1. Analizar los retos que plantean las medidas de **Conciliación** de la vida laboral y familiar en el ámbito de las Universidades.
2. En el terreno de la **Investigación**, abordar el papel que tienen las mujeres como sujeto y objeto de los trabajos científicos y los recursos de que disponemos para incorporar la perspectiva de género a las investigaciones que se realizan.
3. En el terreno de la **Docencia**, analizar las herramientas para crear conciencia de género entre el estudiantado y abordar los obstáculos que existen para que crezca la vocación científica en el colectivo de mujeres.

En el desarrollo de las Jornadas, han tenido lugar conferencias y mesas redondas, que han favorecido el debate en torno a las tres grandes temáticas formuladas. Esperamos que la calidad de las ponencias presentadas y la antelación con la que se ha hecho llegar el programa haya hecho posible que todas las personas participantes hayan tenido un papel activo y la posibilidad de compartir las experiencias desarrolladas en sus universidades.

II. Inauguración del Encuentro

Esteban Morcillo Sánchez, rector. Universitat de València.

Manuel J. López Pérez, presidente. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).

Antonio Ariño Villarroya, vicerrector de Cultura i Igualtat. Universitat de València.

Carmen Tomás Juan, directora de la Unitat d'Igualtat. Universitat de València.

El rector de la Universitat de València, Esteban Morcillo y la directora de la Unitat d'Igualtat, Carmen Tomás, hacen una petición formal al director de la CRUE de que se cree como mínimo un grupo de trabajo específico de Igualdad dentro de la Conferencia de Rectores –y Rectoras- de las Universidades Españolas.

El actual presidente de la CRUE y rector de la Universidad de Zaragoza, Manuel J. López, reconoció las dificultades que sufren las mujeres para la conciliación de la vida personal y laboral, que constató de primera mano cuando formó su equipo rectoral donde quería que la representación femenina fuera como mínimo del cuarenta por ciento. Como presidente de la CRUE, **se compromete a crear ese Grupo de Trabajo sobre temas de igualdad.**



III. Principales conclusiones del VII Encuentro

La conciliación es cosa de mujeres

La cuestión de la conciliación fue abordada desde el punto de vista jurídico por la experta Remedios Roqueta Buj, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat de València. La ponente señaló que la ley no reconoce el derecho de adaptar la jornada laboral para asumir tareas de cuidado de personas dependientes. Esta realidad supone un obstáculo para las trayectorias profesionales de las mujeres, que siguen siendo las que piden mayoritariamente los permisos laborales para afrontar el cuidado de familiares, como dejaron constancia en sus presentaciones Teresa Bondía y Teresa Domingo, jefas de servicio de recursos humanos de PDI y PAS respectivamente en la Universitat de València. Esta última concluyó que "los hombres se han incorporado a *disfrutar* del permiso de paternidad, mientras que la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo *asumida* por las mujeres".

Las desigualdades que se reconocen en el ámbito de la conciliación tienen consecuencias en los de la investigación y la docencia. Los trabajos presentados –tanto por las jefas de servicio como el de Mercedes Alcañíz, con la encuesta al personal de la Jaume I- aportan evidencias de que las mujeres PDI son las que menos uso hacen de los permisos (si las comparamos con las mujeres PAS), porque aprovechan su flexibilidad horaria para organizar su tiempo y sus obligaciones familiares. Lo que podría parecer una ventaja se convierte en un obstáculo cuando se observa que las mujeres se ven muchas veces obligadas a sacrificar su carrera investigadora porque no pueden dedicar el mismo tiempo a la investigación que sus compañeros varones.

Las medidas propuestas – y alimentadas en el debate tanto por las asistentes como por las ponentes de la mesa- para paliar estas desigualdades y desventajas que sufren las mujeres tienen dos vertientes. Por un lado, introducir en los criterios de la distribución de la docencia las obligaciones familiares, para que las personas con familiares dependientes a su cargo puedan tener preferencia para elegir los horarios de las materias que imparten. Por otro lado, habría que revisar los criterios de concesión de sexenios de investigación, para que las excedencias y permisos dieran derecho a moratorias y no penalizarán la carrera investigadora de la persona que los solicita, en su mayoría mujeres.

Se constató que la conciliación desde una perspectiva jurídica, está pensada para favorecer la doble jornada de las mujeres. Tal y como está prevista en la normativa tanto estatal como en las diferentes leyes de las comunidades autónomas, no impulsa a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, al contrario favorece a que sigan siendo las mujeres quienes utilicen estos permisos y posibilidades de conciliar la vida privada y profesional. Evidentemente el legislador lo hace desde la visión de una cultura patriarcal. Nuestro trabajo es conseguir cambiar esa cultura, llegando a los lugares de apoderamiento que permiten iniciar estos cambios.

Mientras tanto hay que ir avanzando en la conciliación como preparación del camino a la corresponsabilidad y en ello sirve todo lo apuntado anteriormente. Sería conveniente la unificación de criterios entre las medidas normativas que afectan a PDI y PAS de las diferentes Universidades. No puede existir una propuesta unitaria de todas las universidades ya que son condiciones de trabajo y entran en materia de negociación colectiva.

Al igual que los diferentes protocolos, las medidas de conciliación unitarias, deben hacerse públicas en cada una de las universidades, mediante campañas informativas e incitadoras al cambio de tendencia hacia la corresponsabilidad y el reparto del tiempo.

Las mujeres y la ciencia

La conferencia de Capitolina Díaz, profesora titular del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València y presidenta de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), fue muy enriquecedora en el sentido de valorar el papel que han jugado las mujeres en la ciencia. Con un repaso histórico de las aportaciones hechas por mujeres más y menos conocidas en la ciencia, demostró que las científicas han estado siempre presentes y en todos los campos de la ciencia. Sobre la visión que tiene la ciencia de las mujeres, la ponente fue muy crítica con la invisibilidad de la mitad de la población y con su consideración excesivamente sexualizada. También afirmó que el aumento de la proporción de mujeres científicas en determinados campos como la primatología o la biología del desarrollo, ha comportado auténticos cambios de paradigma ya que ellas adoptan miradas y formas de trabajo diferentes respecto a sus homólogos masculinos. Como propuesta final, habla de “*desgenerar*” la ciencia, eliminar los sesgos de género en la ciencia, con una revisión crítica de los paradigmas recibidos. No se trata de hacer ciencia feminista, sino de hacer ciencia como feministas”.

En el debate tras la mesas de trabajo se concluyó la necesidad de un conocimiento exhaustivo de la participación real de las mujeres en los diferentes proyectos de investigación tanto como investigadoras principales como integrantes de los equipos así como del presupuesto de los proyectos.

Otra de las conclusiones apuntaba hacia la conveniencia de que las investigaciones en género tengan una valoración específica en la ANECA. Se apuntó que una de las formas de reconocer la investigación femenina podría ser a través de los doctorados Honoris Causa. Una de las formas de introducir la perspectiva de género en la docencia e investigación es proponiendo nombres de mujeres en los doctorados “Honoris Causa” de nuestras Universidades.

La perspectiva de género en la docencia

¿Cómo crear conciencia de género a través de la docencia universitaria? Es la pregunta que lanzó la profesora Mari A. Lires, doctora en Didáctica de las Ciencias Experimentales de la Universidad de Vigo, en su conferencia. Empezó poniendo de manifiesto que la existencia de un marco legal no implica que la perspectiva de género se haya incorporado realmente ni que el profesorado se haya formado en estos temas. En buena medida se ha quedado en el campo de las buenas intenciones y, respecto a la transversalidad del principio de igualdad, dijo que "es tan transversal que no se aplica en ningún lugar".

La conferenciante apuntó que la docencia es un aspecto desconsiderado en los currículos y en los méritos. Así, un primer reto al que hay que hacer frente con "optimismo transformador" es: "revalorizar la docencia universitaria" y el segundo reto es: "revalorizarla con perspectiva de género". Con ello se avanzaría en conseguir trasladar la histórica tradición de investigación en género a la docencia.

Se mostró optimista con las posibilidades que ofrecen el trabajo competencial y los sistemas de evaluación introducidos con el EEES, que posibilitan, a su juicio, una mejor introducción de la perspectiva de género. Para ello, se plantea la posibilidad de introducir una competencia de género específica y "la *reverification* de los planes de estudios" para la que propone:

- Incluir en todos los grados una cláusula que obligue a convalidar créditos optativos por una asignatura de 6 créditos de materia específica de género adaptada a cada una de las ramas principales de conocimiento.
- Exigir que en el Suplemento Europeo al Título se acredite haber cursado estudios o materias de género
- Que haya expertas en género haciendo esas revisiones de los planes de estudio.

¿Por qué las mujeres no quieren ser ingenieras o tecnólogas? Es la pregunta sobre la que giró el debate iniciado en una mesa de trabajo en la que participaron una ingeniera, Nuria Salan, profesora de la Universitat Politècnica de Catalunya; una física, Pascuala García-Martínez, profesora de la Universitat de València; y una psicóloga, Esther Barberá, catedrática de la Universitat de València. Las dos primeras trataron de explicar el lento crecimiento de las vocaciones científicas entre las mujeres, que aún no superan el treinta por ciento en las áreas de Ingeniería

y Arquitectura. La falta de modelos femeninos parece ser uno de los principales obstáculos, que proponen superar con programas de mentoría o *girl's days* para captar a las chicas en secundaria. Pero la representante en la mesa del área de Ciencias Sociales recordó que la feminización de determinadas titulaciones -como Enfermería o Magisterio- se mantiene aún menos permeable a la entrada de los hombres que la masculinización de las áreas tecnológicas donde, aunque lentamente, está aumentando la presencia femenina.

La mesa abordó las distintas estrategias que en la docencia universitaria se vienen aplicando para fomentar la inclusión del significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Por un lado, contamos con iniciativas, como la llevada a cabo en la Universidad de Valencia, que ofertan asignaturas específicas (optativas) adaptadas a las áreas de conocimiento y, en consecuencia, a las titulaciones. Estas asignaturas suman a unos contenidos comunes temáticas específicas según el área de conocimiento en la que se oferten. De este modo, se consigue incrementar la oferta de asignaturas y, de otro, se ofertan curricularmente adaptadas a las titulaciones lo que las hace más atractivas entre el alumnado. Una segunda estrategia presentada consiste en trabajar la inclusión de la perspectiva de género en todas las asignaturas, indistintamente de la titulación y área de conocimiento. Esta segunda estrategia apuesta por la transversalidad de la perspectiva de género en la docencia universitaria lo que implica la revisión crítica de todos los elementos que componen el proceso de enseñanza-aprendizaje (elección de competencias y de objetivos; revisión de contenidos (temario), actividades y métodos de evaluación).

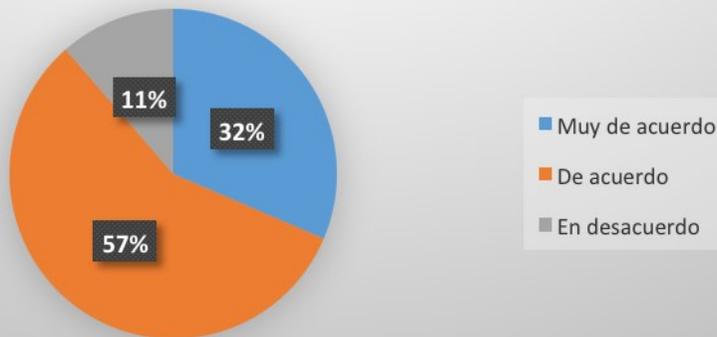
En la clausura del Encuentro, a cargo del Vicerector de Cultura i Igualtat, Antonio Ariño y la Directora de la Unitat d'Igualtat, Carmen Tomás se señala que todos estos retos que aún quedan por afrontar en la lucha por conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se concretarán en objetivos y nuevas propuestas cuando se haga efectiva la creación del Grupo de Trabajo de Igualdad dentro de la CRUE. Sin duda, esta nueva oportunidad de trabajar en red dará un buen impulso para poner en práctica las medidas debatidas en el marco de este encuentro.

Se acuerda que las Jornadas del próximo año 2015 se celebrarán en la Universidad de Salamanca.

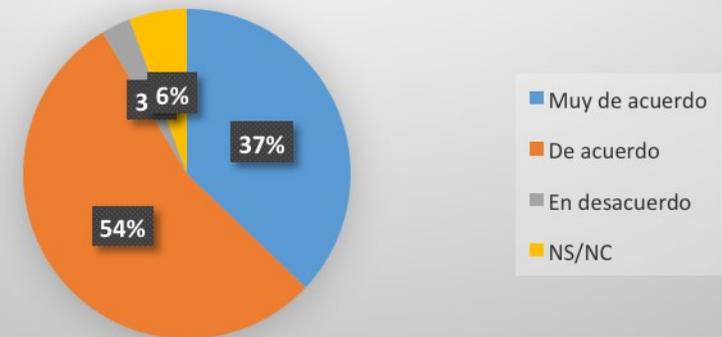
El mayor grado de acuerdo de las personas participantes es en lo que respecta a la satisfacción con la organización del encuentro: la totalidad de las respuestas apunta en este sentido. Le sigue la idoneidad de los temas elegidos para debatir y trabajar durante las jornadas, donde sólo un 3% de las personas encuestadas están en desacuerdo. La información facilitada en papel o vía online (web, blog, email) resulta adecuada para el 91% de las personas participantes, siendo que el 6% opta por no pronunciarse y un 3% se vuelve a declarar en desacuerdo. Por último, lo más cuestionado ha sido si la forma de trabajo ha resultado operativa y productiva, a lo que un 11% de las personas encuestadas responde estar en desacuerdo. Aunque sigue siendo una minoría, la proporción de personas que se muestran muy de acuerdo es también significativamente inferior y una buena cantidad de sugerencias de mejora apuntan en este sentido, como veremos a continuación.



La forma de trabajo ha sido operativa y productiva



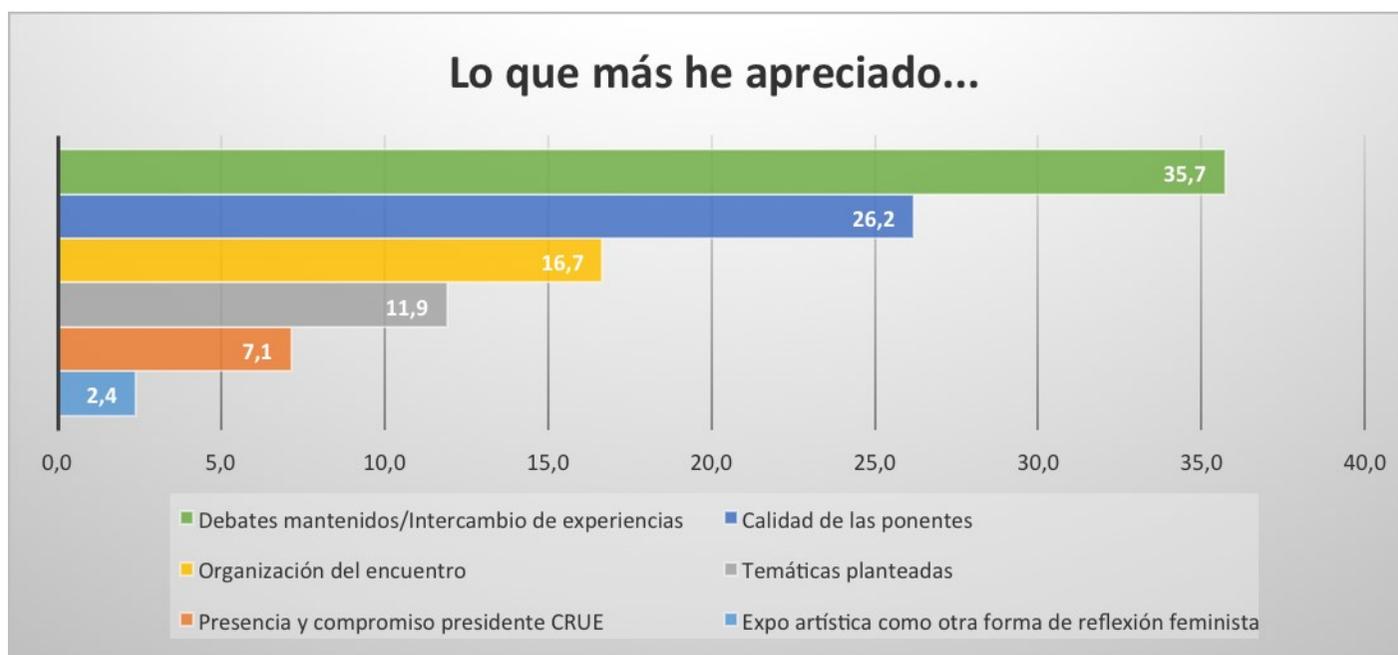
La información facilitada en papel o vía online ha sido de ayuda



¿Qué aspectos destacarías de este VII Encuentro en Valencia?

En este cuestionario se ha querido dejar unas pocas respuestas abiertas para que las personas participantes pudieran expresar su opinión y sugerencias de mejora con total libertad, de manera que puedan servir para los siguientes encuentros que se organicen.

Las respuestas que señalan **lo que más han apreciado** del encuentro pueden agruparse en las categorías representadas gráficamente. La categoría que aglutina un mayor respaldo es la que se refiere a los debates mantenidos entre las participantes y el intercambio de experiencias. Un 36% de las personas encuestadas incide en el enriquecimiento que ha supuesto poder compartir experiencias concretas que se producen en las distintas universidades. La segunda cuestión más valorada ha sido la calidad de las ponentes, señalada por el 26% de encuestadas. El tercer lugar lo ocupan las cuestiones organizativas, que destaca un 17% de encuestadas. Le siguen: las temáticas planteadas (12%), la presencia y el compromiso del presidente de la CRUE (7%) y la exposición artística como otra forma de reflexión feminista (2%).



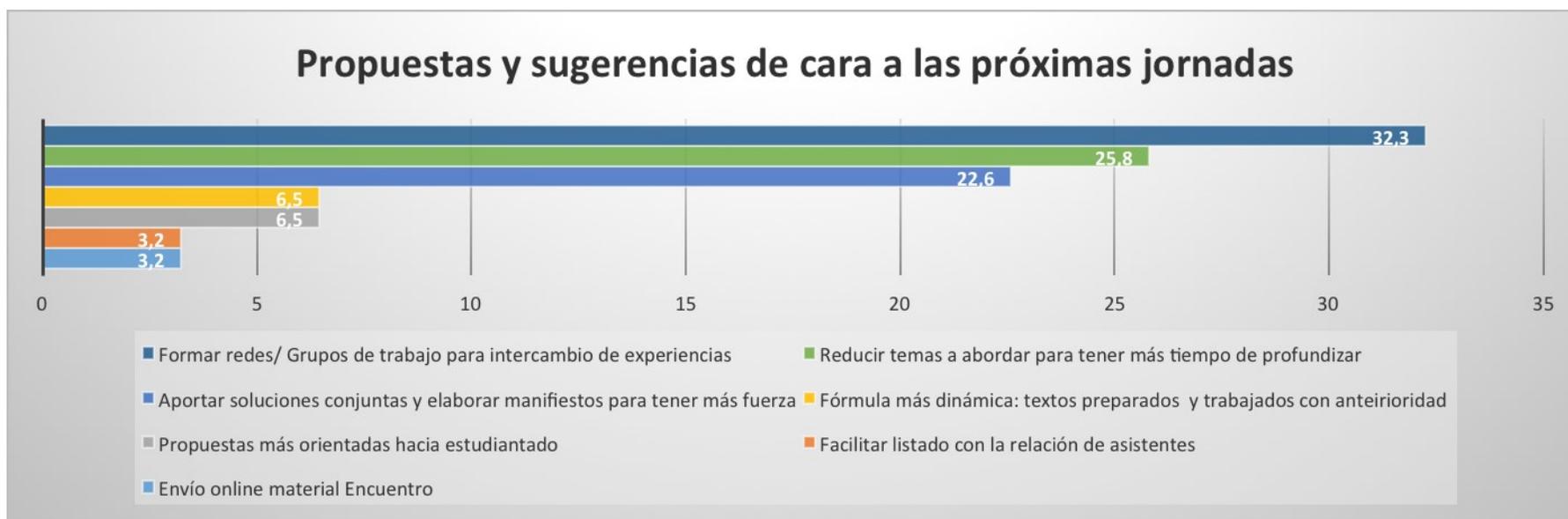
Las respuestas que recogen **lo que menos ha gustado** del Encuentro también han sido agrupadas en ocho categorías, que comentamos a continuación.

La principal valoración negativa se refiere a la falta de respeto de los tiempos previstos para las intervenciones, señalada por el 21% de las personas encuestadas. Un segundo bloque de cuestiones estrechamente relacionadas entre sí tiene que ver con el formato de congreso que vienen adoptando estos encuentros de Unidades de Igualdad, donde las conferencias teóricas tienen un carácter central, que determina un número cerrado de temas a debatir (tres grandes temáticas en este caso). Se critica la intensidad del trabajo, con demasiados temas abordados y un formato que resulta poco operativo para que se generen propuestas concretas en algunos ámbitos de interés general. Por último, algunas personas encuestadas señalan que no ha habido suficiente cobertura mediática, que ha faltado una mayor representación de las universidades y que el debate ha estado demasiado centrado en problemáticas que conciernen al PDI.



Las propuestas y sugerencias planteadas de cara a las próximas jornadas son un elemento muy importante a tener en cuenta, puesto que recogen ideas concretas y creativas que se podrían poner en práctica.

La categoría donde pueden quedar agrupadas un mayor número de respuestas se resume en: la formación de redes o grupos de trabajo para el intercambio de experiencias (32%). Las propuestas iban dirigidas a la creación de esos grupos de trabajo durante las jornadas, con el tiempo suficiente para debatir y llegar a propuestas y soluciones conjuntas (23%). Otras sugerencias hacen hincapié en la necesaria reducción de temas a abordar para poder dedicar más tiempo a cada uno y profundizar lo necesario (26%). En general, se plantea sustituir el formato de congreso por una fórmula más dinámica, donde tengan mayor protagonismo esos grupos de trabajo, que favorezcan el intercambio de experiencias y la elaboración conjunta de manifiestos, o documentos con un plan de acción concreto. Otras propuestas apuntan la conveniencia de preparar esos documentos con anterioridad al encuentro, de manera que se realice un trabajo previo desde cada unidad, que pueda servir de punto de partida para los grupos de trabajo que se organicen durante el encuentro. Las últimas propuestas hacen referencia al envío de materiales vía online y a facilitar un listado de asistentes, ambas habían sido recogidas ya en el blog preparado para el Encuentro.



Blog del VII Encuentro: <http://trobadaigual.blogs.uv.es/>

Imagen gràfica del VII Encuentro, dissenyada por Paula Simó Tomás. Patrimònic <http://www.patrimonic.com/>

