

LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA: UN ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Vivas Tesón, Inmaculada
Derecho civil e Internacional Privado
Universidad de Sevilla
ivivas@us.es

RESUMEN:

La Universidad de Sevilla viene apostando, con firme y profundo convencimiento, por el impulso, en el mundo académico, de políticas de igualdad de oportunidades entre los miembros de nuestra comunidad universitaria. Son muchos los logros alcanzados, pero, si pretende ser una Universidad competitiva y de calidad, debe aún mantener su marcha hasta alcanzar la meta, ha de seguir luchando, *intra* y *extra muros*, con la misma sensibilidad y fuerzas mostradas hasta ahora, por conseguir, a través de medidas de acción positiva, una efectiva y plena (no meramente retórica) igualdad de trato entre sus profesoras y profesores, especialmente en un ámbito muy descuidado económica, normativa e institucionalmente: el investigador.

Objetivo de la presente ponencia es dar a conocer los resultados de una investigación sobre la situación real de la mujer investigadora en general y, más concretamente, en la US, esto es, las mayores o menores dificultades y desequilibrios existentes en relación con su colega masculino, reflexionando acerca de ello y proponiendo algunas medidas de sensibilización y apoyo para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador de nuestra Universidad en el ámbito de la investigación científica.

PALABRAS CLAVE:

Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, investigación científica, diagnóstico de género, techo de cristal, Universidad de Sevilla.

OBJETIVOS

Soy mujer, profesora titular de Derecho civil de la Universidad de Sevilla, privilegiado oficio por el que siento verdadera pasión, y madre (y habría que añadir, sin duda, hija, teniendo en cuenta el cuidado y atención de nuestros mayores).

He de confesar que, muy especialmente, durante los primeros años de edad de mis hijos, he encontrado grandes dificultades y obstáculos para compaginar la vida personal y familiar con mi labor, tanto docente como, sobre todo, investigadora, las cuales (todas y cada una de ellas), pese a los enormes esfuerzos y sacrificios realizados, se han visto seriamente resentidas por ello. Inexplicablemente, no existían medidas conciliadoras de la vida profesional (docente e investigadora) y personal y familiar ni a nivel rectoral ni tampoco a nivel de Departamento¹.

La reciente implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante, EEES) no sólo nos exige una mayor implicación docente (a coste cero) y una excelencia científica, sino también fomenta la movilidad del personal docente e investigador de las Universidades, garantizándose la máxima calidad posible.

Todo ello, como es sabido, es minuciosamente valorado por las Agencias de Evaluación del Profesorado, que, con suma frecuencia y sin atender lo más mínimo a las circunstancias personales y familiares del candidato o candidata, desestiman solicitudes de acreditación, entre otras múltiples razones (entre ellas, la ausencia de gestión académica, labor añadida, de manera sobrevenida, a la docente y a la científica, provocando un repentino replanteamiento del currículo del profesorado), por la mera ausencia de un período investigador continuado (esto es, los breves periodos no se suman) en el extranjero de media o larga duración (sin especificarse qué se entiende, en concreto, por tal, si bien la práctica permite concluir que aquél ha de ser superior a cuatro meses).

Es indudable que la calidad investigadora del profesorado universitario sólo puede ser garantizada mediante el absoluto respeto al principio de igualdad entre la mujer y el hombre.

Si bien este principio de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido en distintos Tratados Internacionales así como en nuestra Carta Magna, ha sido desarrollado en diversas disposiciones legales, tanto de carácter general como dedicadas al ámbito universitario, es preciso comprobar el efectivo grado de aplicación y respeto de la igualdad de trato y oportunidades, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ésta, en su triple faceta: docente, investigadora y de gestión académica).

¹ Según el Estatuto de la Universidad de Sevilla, en su art. 32 se contiene la siguiente definición: "1. Los Departamentos son las unidades de docencia e investigación que coordinan las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento en uno o varios Centros de acuerdo con los planes de estudio y de organización docente, apoyan las actividades e iniciativas docentes e investigadoras de su personal docente e investigador y ejercen las restantes funciones determinadas por el presente Estatuto" y, entre sus funciones, recogidas en el art. 34 del Estatuto, por cuanto aquí nos ocupa, hemos de destacar, "b) Organizar y promover el desarrollo de la investigación y potenciar la actividad de los grupos de investigación" y "f) Impulsar la renovación científica y pedagógica de sus miembros".

Asimismo, en el art. 65 del citado Estatuto se establece que cada Departamento creará una Comisión de Investigación cuyas competencias son: "a) Proponer al Consejo de Departamento medidas para la coordinación de la investigación que se desarrolle en el Departamento, así como para la optimización de los recursos. b) Promover la publicación y difusión de las investigaciones realizadas. c) Elaborar la memoria anual de investigación del Departamento para su remisión a la Comisión de Investigación de la Universidad, previa ratificación por el Consejo de Departamento. d) Cualesquiera otras que le sean conferidas por el presente Estatuto o el Reglamento general de investigación".

Mi experiencia, vivida en primera persona, me ha provocado, desde siempre, una especial preocupación así como una enorme curiosidad por conocer la situación real de la mujer investigadora en general, y más concretamente en la Universidad de Sevilla, esto es, las mayores o menores dificultades y desequilibrios existentes en relación con su colega masculino. Reflexionar acerca de ello y, en su caso, proponer algunas medidas de sensibilización y apoyo para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Personal Docente e Investigador (en adelante, PDI) de nuestra Universidad en el ámbito de la investigación científica² fue, precisamente, el objetivo que nos propusimos en un estudio llevado a cabo gracias a la concesión de una ayuda dentro de la convocatoria para la realización de estudios 2010 previstos en el I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Sevilla³, el cual, en estas páginas, pretendemos, brevemente, dar a conocer.

La Universidad de Sevilla viene apostando, con firme y profundo convencimiento, por el impulso, en el mundo académico, de políticas de igualdad de oportunidades entre los miembros de nuestra comunidad universitaria. Son muchos los logros alcanzados, pero, si pretende ser una Universidad competitiva y de calidad, debe aún mantener su marcha hasta alcanzar la meta, ha de seguir luchando, *intra* y *extra muros*, con la misma sensibilidad y fuerzas mostradas hasta ahora, por conseguir, a través de medidas de acción positiva, una efectiva y plena (no meramente retórica) igualdad de trato entre sus profesoras y profesores, especialmente en un ámbito muy descuidado (respecto al docente), económica⁴, normativa⁵ e institucionalmente⁶, el investigador, en el cual el único factor a tener en cuenta debe ser el mérito, naturalmente, en un espacio de verdadera y real igualdad.

Recordemos que el art. 60.1 del Estatuto de la Universidad de Sevilla define la investigación como *"la labor de creación, desarrollo y actualización crítica de la ciencia, la técnica, el arte y la cultura"*, disponiendo el art. 39.1 de la Ley Orgánica de Universidades⁷ (en adelante, LOU) que *"la investigación científica es fundamento esencial de la docencia y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad. Como tal, constituye una función esencial de la universidad, que deriva de su papel clave en la generación de conocimiento y de su capacidad de estimular y generar pensamiento crítico, clave de todo proceso científico"*.

² Conforme a lo dispuesto en el art. 60.4 del Estatuto de la Universidad de Sevilla, *"La Universidad de Sevilla reconoce la plena capacidad investigadora de sus profesores pertenecientes a los cuerpos docentes con título de doctor y, en los términos que establezcan las normas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de su personal docente e investigador contratado, o adscrito a la misma, que posea el título de doctor"*.

³ El equipo investigador del estudio estuvo integrado por Inmaculada Vivas Tesón (responsable) y Nicholas Isard (becario).

⁴ La tendencia de los últimos años ha sido el recorte presupuestario en financiación pública de I+D+i, superior al del gasto público en general, lo que pone de manifiesto que la investigación científica no es una prioridad.

⁵ Los textos legales suelen dedicar a la investigación pocos preceptos y, además, de carácter puramente programático (vgr. los arts. 39 a 41 de la Ley Orgánica de Universidades).

⁶ Conforme al art. 60.2 del Estatuto de la Universidad de Sevilla, *"La Universidad de Sevilla fomentará el desarrollo de la investigación, de la innovación tecnológica y de la transferencia de sus resultados a fin de contribuir a la formación y perfeccionamiento de sus estudiantes y su personal docente e investigador, y de cooperar en el desarrollo cultural, científico, social, económico y territorial de la sociedad, promoviendo un mundo más justo y solidario, así como la defensa de los derechos humanos, del desarrollo responsable, equitativo y sostenible, de la igualdad y de la paz. Asimismo, favorecerá el desarrollo de programas multidisciplinares y la coordinación de investigaciones específicas con otras universidades y centros de investigación"*.

⁷ Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su redacción por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN REALIZADO

En relación a la labor investigadora, el art. 40 de la LOU dispone: “3. *La actividad y dedicación investigadora y la contribución al desarrollo científico, tecnológico o artístico del personal docente e investigador de las Universidades será criterio relevante, atendiendo su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional. La Universidad facilitará la compatibilidad en el ejercicio de la docencia y la investigación e incentivará el desarrollo de una trayectoria profesional que permita una dedicación más intensa a la actividad docente o a la investigadora*” y “4. *Las Universidades fomentarán la movilidad de su personal docente e investigador, con el fin de mejorar su formación y actividad investigadora, a través de la concesión de los oportunos permisos y licencias, en el marco de la legislación estatal y autonómica aplicable y de acuerdo con las previsiones estatutarias consignadas al efecto*”, y el art. 60 del Estatuto de la Universidad de Sevilla, en su apartado 5º, establece: “*Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones de docencia y tutoría, constituye un derecho y un deber de todos los profesores de la Universidad de Sevilla realizar de forma continuada actividades de estudio e investigación para el desarrollo y actualización de los conocimientos de su área correspondiente. La actividad investigadora en la Universidad de Sevilla se regirá por el Reglamento general de investigación y los acuerdos del Consejo de Gobierno que lo desarrollen*”⁸.

Pues bien, la primera fase de nuestro estudio pretendía realizar un análisis y diagnóstico de situación de los investigadores e investigadoras de la Universidad de Sevilla, para centrarnos después en el estudio dos cuestiones claves en la carrera y promoción del profesorado universitario: el reconocimiento de los sexenios de investigación y la movilidad del personal docente e investigador.

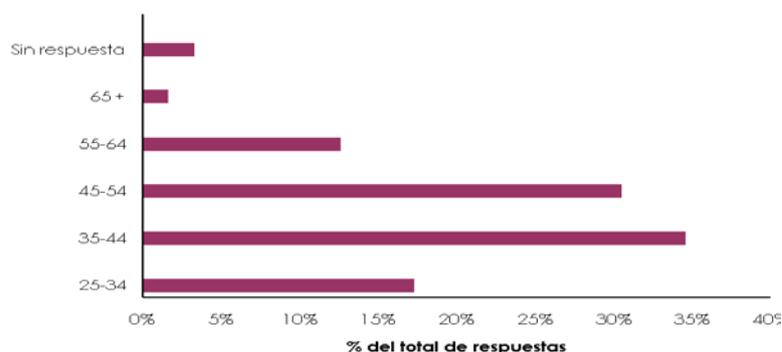
Así las cosas, con el fin de recabar información necesaria para la investigación, confeccionamos un cuestionario (el cual constaba de 5 partes: Datos personales, Investigación y promoción, Movilidad, Medidas y Comentarios adicionales) que nos permitiera tomar el pulso a la realidad de nuestra comunidad científica, el cual fue enviado por correo electrónico al PDI de la Universidad de Sevilla para su cumplimentación (individual y anónima).

La participación en la encuesta fue de 504 miembros del PDI, esto es, el 11% del total del PDI de la Universidad de Sevilla⁹. El tramo de edad que representaba el número más alto de encuestados¹⁰ era el de 33-44 años de edad (35%), seguido por el tramo 45-54 (31%), 25-34 (17%), 55-64 (13%) y, finalmente, 65+ (2%).

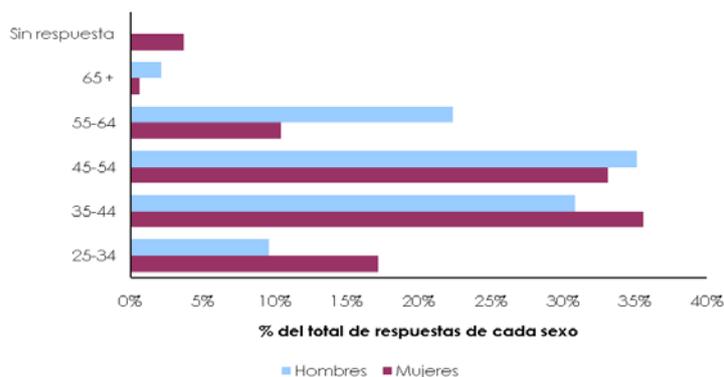
⁸ La negrita es nuestra.

⁹Según el Anuario Estadístico más reciente (2009-2010), el PDI está compuesto de 4478 miembros (<http://www.us.es/acerca/cifras/index.html>).

¹⁰ El sustantivo ‘encuestados’ se usa como plural neutro en este informe.



De estas 504 personas, para nuestra sorpresa (pese al anonimato garantizado a la hora de realizar la encuesta), sólo 257 personas indicaron su sexo¹¹. El tramo de edad de los hombres era el de '45-54', el cual representaba el 35,1% de las respuestas, mientras el de '65+' sólo representaba el 1%. Con respecto a las mujeres, la opción más elegida era la de '35-44', la cual representaba el 35,6% de las encuestadas, mientras la opción menos escogida era la de '65+', con un 0,6%.



El área académica más representada entre los hombres era el de 'Matemáticas y física' y 'Ciencias biomédicas', ambos representaban el 16% de las respuestas, siendo el de 'Arquitectura, ingeniería civil, construcción y urbanismo' el 0% de las respuestas. Entre las mujeres que respondieron, el 17% eligieron la opción 'Ciencias sociales, políticas, del comportamiento y de la educación', mientras sólo 1% escogieron 'Biología celular y molecular' y 'Tecnologías mecánicas y de la producción'.

¹¹ Pese a que dicha cifra es considerablemente baja, podemos identificar, en nuestro análisis, algunas tendencias muy significativas.



En cuanto a la categoría profesional de los encuestados, la más representada entre ambos sexos era la de 'Profesor titular de universidad', la cual representaba el 51,1% de los hombres encuestados (y que indicaron su sexo) y el 38% de las mujeres.



A continuación, se pasó al detenido análisis de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

Dada la limitada extensión impuesta en la presente ponencia, exponemos, sucintamente, el análisis de las 4 preguntas del cuestionario que consideramos de mayor relevancia e interés, remitiéndonos, para una profundización en la materia, a nuestro estudio investigador.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Acerca de la pregunta formulada “cree que la maternidad impacta de forma negativa en la evaluación profesional y, por lo tanto, en la promoción académica de la mujer”¹², varios de los comentarios destacaban el hecho de que la maternidad¹³ significa una interrupción en la carrera profesional: “un freno significativo en la carrera”, “una ralentización en la carrera investigadora” y “un retraso en tiempo”. También hacían hincapié en que ello repercutía negativamente en la promoción académica e investigadora: “es una parada... que no se valora ni se tiene en cuenta”, “conozco mujeres muy capaces que, seguramente por sus sucesivas maternidades, no han promocionado académicamente como algunos compañeros”, “la

¹² Para mayor rigor y exhaustividad de nuestro estudio, somos conscientes de que, en la formulación de esta pregunta, debió haberse incluido, asimismo, riesgo durante el embarazo, paternidad, adopción y acogimiento.

¹³Y también la paternidad: “Tanto la maternidad como la paternidad impactan negativamente.”

maternidad afecta negativamente en la carrera investigadora... ya que compites con compañeros que están trabajando en el tiempo que la mujer está de baja por maternidad."

Algunos encuestados mencionaban la forma de evaluación del PDI para la promoción, la cual no tiene en cuenta una baja por maternidad: "los parámetros con los que miden la producción en 6 años se mide igual hayas pasado o no una (o mas) baja(s) maternal(es) y es totalmente injusto. Igualmente, a la hora de ser evaluada por la ANECA, el tiempo que puedes estar de baja maternal no "descuenta" como posible tiempo productivo para el CV." y "...en la evaluación docente e investigadora para la promoción a catedrático se valorará básicamente los 10 últimos años de la carrera profesional y no todo por igual." Incluso se observa una estigmatización del embarazo, la cual se demuestra con comentarios, tales como "Se considera la maternidad como una debilidad de las mujeres que responden a su "instinto maternal" y lo anteponen al profesional. Consideran que a partir de ese momento, no es una persona para contar con proyectos de futuro en el departamento/facultad", "... tener hijos desprestigia a una mujer universitaria porque se supone que no va a poder responder al trabajo" y "se ha criticado mucho que la mujer se quede embarazada". En algunos casos, ello ha provocado la incompatibilidad de la maternidad y el tener hijos con la carrera profesional: "Precisamente decidí no tener hijos porque lo veía incompatible con mi carrera profesional."

La maternidad se puede ampliar a la crianza de los hijos de corta edad, la cual (según los comentarios escritos por los encuestados en este apartado del cuestionario para justificar sus respuestas), encuentra problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Basándonos en los comentarios redactados, esta falta de compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral es debida a problemas horarios y temporales. Los encuestados con cargas familiares criticaban tanto sus horarios, que no permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como la forma de elección de aquéllos: "Los horarios del profesorado de mi facultad, especialmente el de los profesores más jóvenes, impiden compatibilizar la vida laboral y la familiar y el excesivo número de horas de docencia y de alumnos dificultan extraordinariamente la investigación, por lo que ésta sólo puede avanzar si se lleva a cabo fuera del horario laboral, lo que es mucho más difícil para las mujeres", además de la forma de escoger asignaturas cuyas horarios permiten la conciliación: "...el hecho de tener hijos tampoco es tenido en cuenta a la hora de, por ejemplo, escoger docencia (grupos de mañana o tarde, horarios, etc.). Un ejemplo muy claro lo tengo en mi propio departamento: la mayoría de los grupos de tarde están impartidos por las profesoras más jóvenes y con niños pequeños a su cargo. Creo que tomar la antigüedad en el cargo como criterio único a la hora de escoger docencia es totalmente injusto."

Numerosos comentarios destacaban la dinámica social, la cual conlleva que el cuidado de los niños suele recaer, con mayor frecuencia, en las mujeres: "...recae 90% sobre la mujer" e, incluso, desprestigia la contribución del padre: "Puede decirse que dicha carga debe ser compartida con el padre. Pero, si somos realistas, esto no deja de ser una quimera. No ya porque el padre no quiera colaborar, sino porque a nivel social se sigue aceptando lo contrario. Un ejemplo: está aceptado que una madre pida permiso para llevar a un niño al especialista, pero en el caso de un padre eso no está tan bien visto". Igual que el embarazo, según los comentarios, la crianza de hijos puede conducir a una cierta estigmatización: "Se le considera menos trabajadora por 'distracciones' familiares" y "Te miran como madre y mujer antes que como profesional". Estos factores, en algunos casos, conducen a la conclusión de que "La vida académica está hecha para sujetos 'independientes', no con dependencias familiares".

En respuesta a la pregunta **“Mis compromisos familiares me impiden/me han impedido realizar una estancia en el extranjero”**, algunos de los comentarios reflejados en el cuestionario expresaban la dificultad e, incluso, la imposibilidad de compatibilizar una estancia en el extranjero con los compromisos familiares¹⁴: “El próximo mes de Septiembre pretendo asistir a un Congreso en América, unos 5 días, y tengo que mover Roma con Santiago, para poder asistir” y “me supone complicarme la vida enormemente y salvar muchos escollos y dificultades”.

Otros, en cambio, destacaban la imposibilidad de realizar una estancia en el extranjero: “es impensable que pueda solicitar una ayuda para una estancia de una semana o un mes y de un año, ni hablamos, ya sea en el extranjero o en España” y “desde que fui madre no he podido permitirme una estancia en el extranjero”. Incluso, cuando los que tienen familiares dependientes a su cargo consiguen realizar una estancia en el extranjero, ésta se ve limitada en términos temporales y geográficos: “He viajado para Congresos o periodos cortos de tiempo solamente”, “Con un niño/a pequeño/a es imposible una estancia en el extranjero por el tiempo que se pide, para que te cuente curricularmente” y “Tengo dificultades para plantear una estancia, la que he realizado fue en Portugal, pero difícilmente podría plantearla más lejos, debido a las necesidades de atención que requiere mi hijo”.

La gran mayoría de los restantes comentarios se centraban en las razones por las cuales existen las dificultades e, incluso, la imposibilidad de conciliar las estancias en el extranjero con la vida familiar. Las razones ofrecidas por los encuestados se pueden dividir en 3 categorías: falta de apoyo familiar, falta de apoyo institucional y autolimitaciones.

La primera puede observarse en comentarios tales como: “Me hubiera gustado disfrutar de una estancia fuera, pero no tuve el apoyo suficiente por parte de la familia”, “Mala coordinación entre el trabajo de mi marido y el mío” y “No tengo con quien dejar a los niños si necesito ausentarme unos días”.

En cuanto al apoyo institucional, los comentarios se centraban en la falta de ayuda económica para poder realizar estancias con la unidad familiar. “Si me voy tengo que llevarme a mis hijos y el dinero que ofrecen no da ni para que vaya yo sola” y “la ayuda que he obtenido para trasladarme al extranjero durante un año no ha tenido en cuenta a la familia”.

Finalmente, la tercera razón que se manifestaba en los comentarios (limitaciones autoimpuestas¹⁵) se ve en comentarios, tales como: “Es imposible hacer estancias que impliquen no ver a los hijos durante días por los daños psicológicos que puede conllevar (a ellos y a nosotros mismos) y “no quiero dejar a mis hijos pequeños durante tanto tiempo porque supone un descontrol importante en sus rutinas y también por egoísmo personal”. Incluso, algunos manifiestan una estigmatización hacia las mujeres que quieren realizar estancias en el extranjero: “El simple hecho de ausentarme de casa durante tres o cuatro días para participar en un Congreso suponía un verdadero problema y me creaba una gran culpabilidad” y “No es incorrecto que un padre realice estancias e el extranjero de meses y viaje frecuentemente, pero no está tan bien visto en una investigadora”.

En cuanto a la pregunta del cuestionario **“estoy contenta/o con las medidas que ofrece la Universidad a favor de la igualdad de género en el ámbito de la investigación”**, la respuesta

¹⁴ En ‘compromisos familiares’ puede incluirse el cuidado de cualquier persona dependiente, por ejemplo, padres mayores: “El cuidado de hijos y padres mayores no me llevan a plantearme, en este momento, la posibilidad de ausentarme de mi lugar de residencia”, es uno de los comentarios reflejados en la encuesta.

¹⁵ Ciertamente también podría atribuirse a la dinámica social, es decir, lo que se exige de la madre y su deber.

que registró la proporción más grande de respuestas es 'Desconozco las medidas', la cual representaba 53,6% de las respuestas totales (55% para hombres y 63% para mujeres). Esta falta de conocimiento se reflejaba en comentarios escritos tales como: "Desconozco absolutamente una sola medida para compaginar", "¿Cuáles son esas medidas? ¿Qué controles hay?" y "La verdad es que no me he dedicado a revisarlas, o bien no me llega suficiente información".

Con respecto a las respuestas positivas, es decir 'absolutamente de acuerdo' y 'de acuerdo', éstas representaban el 16,8% y 7,5% de las respuestas totales, respectivamente. Sin embargo, desagregando los resultados por sexo, se observaba una diferencia significativa: la respuesta 'absolutamente de acuerdo' representaba el 9% de las repuestas de los hombres y el 4% de las respuestas de las mujeres. Además, la opción 'de acuerdo' constituía el 14% de las respuestas de los hombres y el 11% de las de las mujeres. Estas opiniones se reflejaban en algunos comentarios (aunque muy escasos) que se referían a la participación de la mujer en el mundo académico y a las medidas de conciliación ofrecidas por la Universidad: "Hasta la fecha, se ve un mayor fomento de la participación femenina en distintas actividades académicas" y "Se dan facilidades a las mujeres para compatibilizar investigación y educación de hijos." Incluso algunos comentarios refutan totalmente la existencia de discriminación hacia la mujer: "En el ámbito universitario público no he observado jamás discriminación alguna de género, directa o indirecta, de derecho o de hecho" y "Se ha ido forjando un ambiente muy respetuoso en todo el ámbito de nuestra Universidad".

En cuanto a las respuestas negativas, la opción 'totalmente desacuerdo' fue escogida por el 7,5% de los encuestados y la opción 'desacuerdo' por el 14,6%. Analizando los resultados de los encuestados que indicaron su sexo, se observaba que el 7% de los hombres eligió 'totalmente desacuerdo', comparado con el 9% de mujeres. Asimismo, el 15% de los hombres optaron por 'desacuerdo', en comparación con el 14% de mujeres. Se registraron varios comentarios que reflejaban estas opiniones.

Primero, se observaban múltiples comentarios que se oponían a la discriminación positiva: "No me parece razonable elegir personas para comisiones, tribunales o asignar proyectos de investigación basados solamente en la igualdad de género, y no en los méritos de la persona." y "Lo prioritario debe ser que sea uno un buen profesional, indistintamente del sexo, y eso a cualquier nivel".

Segundo, varios encuestados expresaban su descontento con las medidas ofrecidas por la Universidad que permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se criticaba la incompatibilidad de los horarios y la forma de escoger asignaturas: "no se tiene en cuenta la conciliación entre vida laboral y familiar a la hora de asignar el POD, únicamente criterios de antigüedad." Además, se destacaba el hecho de que la maternidad y la paternidad no son de igual duración: "No se da baja al padre y la madre de baja... el mismo tiempo".

Finalmente, muchos de los encuestados mostraban su descontento con el déficit de implementación de la igualdad, como se reflejaba en comentarios tales como: "El género es ahora una moda en lo que hace a temas de investigación, pero sus implicaciones cotidianas no están incorporadas en la Universidad", "Otra cosa son los pronunciamientos en ps o programáticos, los cuales no falta, pero ninguna normativa eficaz." y "Hay mucha demagogia al respecto pero se llevan a cabo pocas mejoras reales".

En la cuarta parte del cuestionario se preguntaba al encuestado **“cuáles serían las medidas más eficaces que podría adoptar la Universidad a favor de las profesoras¹⁶ en el ámbito de la investigación”** A continuación, se exponen, brevemente, las medidas propuestas por temas, realizándose una selección de comentarios a modo de ilustración.

-Sensibilización de las medidas existentes

Como se reflejó anteriormente, la gran mayoría de los encuestados desconocía las medidas que ofrece la Universidad de Sevilla en el ámbito de la igualdad. En este sentido, se registraron múltiples comentarios que proponían la sensibilización de la comunidad universitaria con respecto a las medidas existentes, por ejemplo: “La primera medida es hacer visibles esas medidas” y “Mejor difusión de sus medidas”.

-Educación de igualdad

Varios encuestados sostenían que el problema viene del entorno social: “Desterrar estereotipos sobre la capacidad de la mujer”, “el techo de cristal está en el hogar” y “es una situación cultural de machismo”. De este modo, en numerosos comentarios se argüía que “es importante un cambio de mentalidad en la sociedad” y “un cambio de mentalidad sería adecuado, de modo que hombres y mujeres fuésemos responsables a partes iguales”. Para lograr tal fin, se destacaba la importancia de lograr una educación de igualdad: “Sobre todo, promover la educación de igualdad en la base para que, hombres y mujeres vayan asumiendo por igual las responsabilidades de una familia” y “Sensibilizar tanto a los hombres como las mujeres a través de la educación: Es cuestión de educación tanto del hombre como de la propia mujer”.

-Ayudas económicas familiares más importantes para estancias en el extranjero

Varios comentarios mencionaban la dificultad de compatibilizar una estancia en el extranjero con la vida familiar y el alto gasto económico que supone llevar a toda la unidad familiar con el/la investigador/a. De acuerdo con ello, se proponía la iniciativa de ofrecer ayudas económicas para financiar los traslados y estancias con la familia en el extranjero. Para ilustrar este punto, observamos comentarios tales como: “Incentivar con un complemento económico a las profesoras que realicen una estancia de investigación en el extranjero y se lleven a su familia” y “Facilitar la movilidad de las profesoras junto con su familia, así como ofrecer recursos para la escolarización de los menores en las ciudades de destino”.

-Colaboración con centros extranjeros sin necesidad de desplazamiento

Numerosos encuestados ponían en duda la necesidad de realizar una estancia en el extranjero con la existencia de tecnología que permite la colaboración virtual con centros extranjeros. Dicha postura puede observarse en comentarios tales como: “sería muy interesante que no fuera imprescindible las estancias para avanzar en el ámbito de la Universidad, ya que hoy en día la tecnología y los últimos avances están al alcance de todos y no es necesario desplazarse para un incremento del conocimiento” y “Una solución sería fomentar la colaboración con entidades extranjeras de investigación no presencial sino a través de internet”.

-Medidas que distinguen entre mujeres con y sin cargas familiares

Esta distinción es fundamental para algunos encuestados que veían una injusticia en el hecho de que hay mujeres del PDI sin cargas familiares que se benefician de ayudas destinadas a mujeres

¹⁶ Tal vez habría sido oportuno incluir en esta pregunta “los profesores” (sustantivo plural masculino).

con cargas familiares. Relevante en este punto son los dos siguientes comentarios: "Las medidas a favor de investigadoras en el ámbito de la investigación pueden ser contraproducentes para las mismas investigadoras. Puede que se primen a investigadoras sin hijos con estas medidas, y vayan en detrimento de investigadoras con hijos que merezcan más esa oportunidad" y "Dar un trato preferencial únicamente a las que son madres". De este modo, un encuestado proponía que se llevase a cabo una "una investigación de las situaciones profesionales de cada profesora para determinar qué medidas de flexibilidad laboral son oportunas a cada situación".

-Medidas no basadas en la discriminación positiva

Ante todo, observamos la opinión mayoritaria de que los investigadores (sustantivo plural neutro) deben de estar considerados, exclusivamente, por sus méritos y no por su sexo: "Si una mujer es válida debe ocupar el cargo que sea en buena lid...Yo entiendo la igualdad de esa forma: primero el talento, después la igualdad de género" y "Evaluación por sus méritos académicos, docentes e investigadores exclusivamente". Puede colegirse de algunos comentarios que lo contrario genera un cierto grado de devaluación de la mujer, como se demuestra con comentarios como "Me siento humillada por la llamada 'discriminación positiva' y demando 'igualdad'", así como el malestar entre los hombres: "Muchos profesores estamos ya cansados de tener que hacer más méritos para que se nos reconozca no por ser varones, sino por los méritos. El esfuerzo tiene que ser doble para que no se diga que hemos ocupado el puesto por ser hombres".

El otro punto importante que se revelaba en este apartado del cuestionario era el carácter contraproducente de la paridad: "En los últimos años, los tribunales en los que he tenido que estar por ser mujer han cubierto prácticamente mi cupo de salidas" y "En determinadas áreas hay pocas mujeres, por lo que las que somos tenemos que participar en muchas comisiones para que cumplir el requisito de la igualdad de género por lo que estamos 'obligadas' a realizar más tareas de gestión" Por lo tanto, esta medida de igualdad podría agravar problemas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

De todas formas, algunos encuestados hacían hincapié en el hecho de que cualquier medida de discriminación positiva debe ser transitoria hasta haber alcanzado su objetivo.

Finalmente, se revelaba la importancia de introducir medidas que también beneficiaran a los hombres con familiares dependientes a su cargo, como observamos en comentarios tales como: "El cuidado de los hijos repercute en los profesores y en las profesoras" y "Cualquier medida de la Universidad que tenga como objetivo conciliar la vida familiar con la vida profesional beneficiará tanto a madres como a padres".

-Más medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar

Es éste es el área de medidas que registró la mayor cantidad de comentarios. A continuación, se presentan las medidas propuestas por los propios encuestados para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar:

- *Medidas para compatibilizar los horarios de clase con los de la familia:* según varios encuestados, la clave es establecer prioridad de horarios para que los que tienen dependientes a su cargo tengan un horario adecuado para investigar y estar con su familia. Esta idea se expresa, claramente, en el siguiente comentario: "Derecho a disfrutar de

horarios exclusivamente de mañana o exclusivamente de tarde. Es algo que en la actualidad se hace por la bondad de los compañeros, y si tu cargo te permite elegir un horario satisfactorio. El orden de prelación en este caso no debería ser el único criterio para elegir docencia" y permitir que "los que tengan hijos menores... sean los primeros en elegir las asignaturas y grupos en el P.O.D."

- *Favorecer las labores de investigación en curso:* Esto varía desde la reducción hasta la liberación total de "docencia y otras labores, gestión, coordinación y demás a las profesoras con personas a su cargo, hijos o mayores. De manera que sólo hubiera que compaginar una actividad en la universidad con las labores familiares y no varias". Sin embargo, "sin reducción de sueldo". Esta reducción se extiende, asimismo, a las tutorías. Otros proponían que se debería "facilitar que una parte del curso fuera exclusivamente para avanzar en concretos proyectos de investigación", "alternar un cuatrimestre de investigación y otro de docencia" y "periodos de tiempo donde la actividad docente se centre en investigación y se exima de impartir clases". A esto se puede añadir la posibilidad de "poder impartir varios años la misma asignatura para poder compaginar docencia e investigación, tal como propone el Estatuto de la US, en lugar de cambiar cada año de materia".
- *Para los niños pequeños, mejorar el sistema de guarderías, salas de lactancia, ludotecas y enfermerías, para los niños mayores, la creación de salas de estudio, bibliotecas, salas de informática y centros de deportes, para las personas mayores, la creación de centros de estancia diurna y para todos, la creación de comedores.* Estos lugares deberían de estar en recintos universitarios, además de cubrir el horario requerido para desarrollar la labor investigadora. A esto se añade el cuidado de los niños por las tardes a demanda o necesidad, y a precios variables en función del sueldo de cada categoría de PDI. Una propuesta muy interesante es que estos servicios podrían estar atendidos por estudiantes de la Universidad. Esta iniciativa se ve reflejada en el siguiente comentario: "el fomentar los servicios para que tanto profesores como profesoras puedan tener a su hijo 'a mano' durante los 3 primeros años de vida sería genial". "Si yo puedo estar en el trabajo sabiendo que mi hijo está a 300m y bien cuidado, me permitiría no desconectar por completo del trabajo, evitaría las ausencias cuando hay catarros, permitiría ampliar los tiempos de lactancia, y permitiría una mejor conexión madre-padre/hijo, etc."
- *Aumentar la cantidad de ayudas económicas:* para contratar a personal que cuide a las personas dependientes.
- *Permisos maternales y paternales más largos:* "Sería primordial tener un tiempo de baja o excedencia para poder cuidar de los hijos de, al menos, un año, como ocurre en algunos países europeos".
- *Promover la baja por maternidad y paternidad de igual duración* puesto que, muchas veces, el cuidado de los niños también recae en el hombre. El mero hecho de que las mujeres tengan un periodo más largo con los hijos tras una maternidad significa que asumen todas las responsabilidades.

-Medidas relacionadas con el acoso sexual

Prevención y detección del acoso sexual mediante medidas de protección, protocolos de actuación y sanciones a los acosadores. En cuanto a la prevención, según un PDI encuestado,

ello podría lograrse mediante la "Formación al personal universitario sobre comportamientos sexistas y discriminatorios." Con respecto a la detección, en un comentario se mencionaba la necesidad de "ofrecer herramientas para los que sufran discriminaciones y su entorno detecten el acoso tempranamente."

-Becas dirigidas a las profesoras investigadoras de las distintas áreas de conocimiento

Más convocatorias destinadas a mujeres investigadoras.

-Incrementar la participación de las profesoras en actividades investigadoras y cargos de gestión

Según numerosos encuestados, es necesario promover la presencia femenina en los comités de evaluación, potenciar su participación en grupos de investigación y promover que las profesoras sean responsables de proyectos competitivos (europeos, plan nacional de investigación etc.) Además, algunos mencionaban la importancia de favorecer la paridad de sexos en los organismos de gestión de mayor nivel (directoras de Departamento, vicedecanas, decanas, vicerrectoras y rectora).

-Medidas relacionadas con la computación de la producción científica

Numerosos encuestados sostenían que tanto la Universidad, como los organismos encargados de la evaluación docente a efectos de acreditación, debían introducir las medidas necesarias para que, al menos, durante el año posterior a que una mujer de a luz, no se viera perjudicada a efectos de computación de su producción científica y estancias de investigación. Para lograr tal fin, se proponía la idea de evaluaciones parciales o flexibles de la actividad investigadora que no computen la maternidad como un descenso de la productividad investigadora. De este modo, se citaban como ejemplo las becas Ramón y Cajal, que limitan a 10 años después de la obtención del doctorado para poder solicitarlas, pero, en caso de bajas maternales o por accidentes, se concede un año más.

También se mencionaba la posibilidad de valorar la maternidad como mérito, equiparable a algún mérito profesional: "la maternidad debería ser valorable cuantitativamente, sumar puntos de alguna manera, para poder alcanzar los mismos puestos que los hombres que dedican todo su tiempo a la investigación." La importancia de este tipo de medidas se observa en el siguiente comentario: "una mujer que en el periodo de un sexenio ha tenido dos hijos (con las bajas maternales, la lactancia materna, las posibles bajas durante el embarazo.. el ingente trabajo que esto conlleva) no puede tener el mismo rendimiento investigador que antes de tenerlos".

Algunos van todavía más lejos y argüían que "la productividad científica de una mujer, casada o separada, con hijos a su cargo menores de edad, no debería ser valorada de igual a igual con la de los varones solteros, sin hijos a su cargo. Debería existir una escala de compensación de tiempos, para el número de publicaciones que se necesitan. Por ejemplo, para obtener un sexenio docente".

-Introducir medidas para el logro de la igualdad en el largo plazo

"Un modelo sencillo de población permite deducir que el equilibrio no se alcanzará antes de los 40 años desde la aplicación de las primeras medidas contra la discriminación (pongamos, 2005)".

-La importancia de estudios de género

Algunos encuestados destacaban la importancia de estudios de género en la Universidad y su agradecimiento al fomento y elaboración de los mismos: “Me parece muy positivo que la Universidad se preocupe de estos temas. Es el punto de partida para mejorar la situación de la mujer investigadora, docente y madre” y “Muchas gracias por pedir nuestra opinión”.

A la vista de todo lo anterior y del detenido análisis realizado, con mayor profundidad, en nuestro estudio, citamos a la doctora de Psicología Clínica, Mabel BURÍN, quien define el **“techo de cristal”** como *“una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar”*.

Lamentablemente, es ésta una situación existente desde tiempos inmemoriales y que ofrece pocos indicios de cambiar en un futuro cercano; el ritmo es lento. Además, el fenómeno se repite en todo el mundo. Y como era de esperar, tal y como hemos pretendido demostrar en nuestro estudio y en la presente ponencia, esta situación se refleja en el ámbito de la investigación a nivel nacional y, cómo no, también en la Universidad Hispalense.

En las páginas de nuestro trabajo, se describe y analiza aisladamente cada factor de desigualdad en el ámbito de la investigación. Sin embargo, en la práctica, todos estos factores se entrecruzan e interrelacionan, produciéndose una situación de desigualdad en detrimento de la mujer investigadora que, con suma nitidez, hemos logrado detectar.

Empezando con **“el suelo pegajoso”**, hemos visto cómo, por razones que van más allá del alcance de nuestra modesta investigación, **la mujer se halla en una posición de clara minoría en el PDI de nuestra Universidad**, siendo éste el primer indicio que nos encontramos de su situación de desigualdad. Según el Anuario Estadístico 2009-2010, el PDI está formado por **2935 hombres (66%) y 1543 mujeres (34%)**:



Por cada 1,9 hombres del PDI hay 1 mujer

Dentro de esta minoría, hemos observado que un mayor porcentaje de mujeres ocupan puestos contratados (frente a los hombres), los cuales suponen un **menor grado de poder, prestigio y sueldo, además de un mayor grado de precariedad**. Dado que esta categoría profesional no tiene derecho a solicitar los sexenios de investigación, esto significa menos posibilidades de promoción (recordemos que los sexenios son valorados considerablemente en el currículo) y de aumento salarial.



En cuanto de la movilidad del PDI, ha de tenerse en cuenta que el acceso al cuerpo de Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad está regulado por Real Decreto 1312/2007¹⁷, en el cual se establece la actividad investigadora como criterio de gran peso para acceder a tales categorías profesionales¹⁸. Un elemento en la evaluación de esta actividad investigadora es la “Movilidad del profesorado. – Estancias en centros de investigación, etc.”¹⁹. Por tanto, podemos observar, cómo, si **los hombres investigadores son los que más tienden a realizar estancias en el extranjero y de una duración más larga**, ello puede incidir de forma negativa en la mujer investigadora solicitante de una evaluación para acceder a los cuerpos de Titulares y Catedráticos de Universidad.

En realidad, cuando nos encontramos frente a un “techo de cristal” es cuando abordamos la **situación investigadora del profesorado funcionario**, en el que, a medida que se sube de nivel, va disminuyendo el número de mujeres. A diferencia de las profesoras contratadas, las funcionarias tienen derecho a solicitar sexenios, si bien, un mayor porcentaje de mujeres frente a sus colegas varones no solicitan la evaluación de sus sexenios de investigación y, en caso de hacerlo, reciben, mayormente, una evaluación negativa y, en caso de ser positiva, tienden a representar sus primeros tramos investigadores, lo cual repercute negativamente en la promoción de la mujer a categorías profesionales más altas.

Así las cosas, es evidente que **la mujer investigadora de la Universidad de Sevilla se encuentra entre un “suelo pegajoso” y un “techo de cristal”**, una situación de la cual sólo podrá salir con la ayuda de una efectiva estrategia de intervención y consiguiente adopción de medidas de apoyo a favor de sus investigadoras y de corrección de la desigual situación actualmente existente respecto a sus colegas investigadores. Sólo potenciando, al máximo, las capacidades y potencialidades de todos los hombres y todas las mujeres que integran su plantilla docente y científica, podrá lograr erigirse en una Universidad de calidad, de excelencia y competitiva.

¹⁷ Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (BOE número 240, 06/10/2007).

¹⁸ Según el Anexo B. (baremo) del Real Decreto 1312/2007, para acceso al cuerpo de los Titulares de Universidad, la actividad investigadora vale 50 puntos, frente a 40 para la actividad docente o profesional; 5 para la formación académica y 5 para experiencia en gestión y administración educativa, científica, tecnológica y otros méritos. Para acceso al cuerpo de Catedráticos de Universidad 55 puntos son asignados a la actividad investigadora, 35 a la actividad docente o profesional y 10 a la experiencia en gestión y administración educativa, científica, tecnológica y otros méritos.

¹⁹ Real Decreto 1312/2007, Anexo A 1.D.

MEDIDAS DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

La Universidad Carlos III de Madrid aprobó su primer Plan de Igualdad, como otras muchas Universidades del territorio nacional, si bien, a diferencia de éstas, dio un importante paso adelante incluyendo en aquél **Medidas de Apoyo a la Investigación para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**²⁰ que permiten que la investigación se adapte a la etapa de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores de seis años²¹.

Al respecto, se dispone lo siguiente:

- 1. Las personas pertenecientes al Personal Docente e Investigador de la Universidad Carlos III de Madrid que, por causa de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años, se vean obligadas a reducir su actividad investigadora durante los períodos de baja maternal y excedencia para el cuidado de hijos previstos legalmente, tendrán derecho a una reducción de dos años en el período evaluado cuando soliciten complementos retributivos propios, años sabáticos o cualquier otra acción ligada a los programas propios de investigación de esta Universidad. En el caso de los padres dicha reducción será de dos meses por cada mes de baja disfrutada.*
- 2. Las personas pertenecientes al Personal Docente e Investigador de la Universidad Carlos III de Madrid que, por causa de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años, se vean obligadas a reducir su actividad investigadora durante los períodos de baja maternal y excedencia para el cuidado de hijos previstos legalmente, podrán solicitar de los Departamentos en los que se integren una reducción en la carga docente de hasta el 50% de la misma durante los dos años siguientes a su maternidad. En el caso de los padres, dicha reducción será de dos meses por cada mes de baja disfrutada.
Podrán acogerse a las presentes medidas las personas que hayan concluido su periodo de baja a partir de la fecha de aprobación en Consejo de Gobierno.
El Departamento otorgará dicha reducción previa presentación de un programa de investigación en el que se precisen los objetivos y resultados que pretendan alcanzarse durante dicho período. Dicha reducción producirá efectos en el cuatrimestre inmediatamente posterior al de la fecha de solicitud.
Transcurrido el primer año, la persona interesada presentará un informe de los resultados alcanzados que será informado por el Departamento y aprobado por el Consejo de Dirección.
La Universidad transferirá al Departamento correspondiente el importe equivalente al coste de la docencia impartida por un Profesor Asociado.*

Como puede comprobarse, de un lado, se reconoce el derecho de reducción de la actividad investigadora y, de otro, el de reducción de la carga docente, medidas éstas que contribuyen de manera efectiva a lograr la conciliación de la vida profesional del docente e investigador y la familiar, toda vez que el profesor que disfruta de tales derechos tiene la oportunidad de aprovecharlos para realizar, durante estos periodos, estancias de investigación en Universidades u organismos nacionales y extranjeros, si bien es cierto que dichas medidas conciliatorias

²⁰ Tales medidas fueron aprobadas por el Consejo de gobierno en sesión de 12 julio de 2007.

²¹

http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/comision_igualdad/PLAN%20IGUALDA D.

adquieren verdadero sentido si son acompañadas de complementarias ayudas económicas que permitan que el/la investigador/a realice la estancia investigadora junto a su familia.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN RECOMENDADAS EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Como cierre de la presente ponencia, y sobre la base de los resultados y conclusiones extraídas del estudio realizado, permítasenos recomendar una serie de medidas encaminadas a equilibrar la posición de las investigadoras e investigadores de la Universidad de Sevilla, lográndose, en consecuencia, la maximización de la productividad científica de su PDI y, en concreto, garantizándose el acceso y promoción de la mujer, en condiciones de igualdad real, a las actividades científicas.

A continuación se propone un elenco (no exhaustivo) de medidas de intervención (no excluyentes entre sí), cuyos presupuestos y requisitos debieran ser adecuadamente especificados en una norma a adoptar e impulsar, eficientemente, por nuestra Universidad:

Elaboración de estadísticas que evidencien la discriminación de la mujer en el ámbito de la investigación

- Elaboración de estadísticas del PDI investigador desagregadas por sexo, análisis y oportuna difusión de los datos desagregados.

Medidas relacionadas con la carga docente

- En la medida de lo posible, racionalización de los horarios no asignando la carga docente entre el turno de mañana y el de tarde al profesor o profesora con determinadas cargas familiares, sino, exclusivamente, en un único turno. En definitiva, horario laboral adaptado a las circunstancias personales.
- En relación a la elección de horario de asignación de la carga docente, no adopción, con carácter exclusivo, del criterio de categoría profesoral y antigüedad, conforme a las Directrices generales para la elaboración de los Planes de organización docente de la Universidad de Sevilla, reconociéndose el derecho de un profesor a elegir turno de trabajo por sus circunstancias familiares²².
- De acuerdo con las citadas Directrices generales para la elaboración de los Planes de organización docente, resulta excepcional la acumulación de docencia en un cuatrimestre, si bien la flexibilización de dicho criterio podría permitir la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentando la investigación, pues consentiría alternar un cuatrimestre de investigación (realizando o no durante dicho periodo una estancia en el extranjero) y otro de docencia.
- Derecho a una reducción de la carga docente hasta máximo un 50% tras una maternidad o paternidad, con el fin de dedicarse a la investigación científica, exigiéndose el cumplimiento de unos objetivos y entrega de resultados.

²² Ello ha sido recientemente reconocido y amparado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo.

- Tutorías electrónicas y semipresencialidad de la docencia.

Medidas relacionadas con la realización de estancias investigadoras en el extranjero

- Dada la dificultad de compatibilizar una estancia en el extranjero con la vida familiar y el alto gasto económico adicional que implica llevar a toda la unidad familiar con el/la investigador/a, se propone la concesión de ayudas económicas que faciliten al profesor trasladarse junto a su familia y atender el cuidado asistencial de los hijos o familiares dependientes en el lugar de destino. Ante el enorme esfuerzo presupuestario que ello implicaría para la Universidad de Sevilla, especialmente en la difícil situación económica actual, se sugiere que el/la investigador/a de tal ayuda no pudiera solicitarla de nuevo hasta que hubiera transcurrido un determinado periodo de tiempo, así como intercambios de residencia entre profesores, debiendo asumir la Universidad de origen del investigador la tarea de organizar y acordar estos intercambios con el centro universitario de destino.
- Reducción de la necesaria presencialidad de las estancias de media y larga duración en el extranjero mediante el fomento de la colaboración virtual con centros investigadores foráneos, la cual consiente, asimismo, el incremento de conocimiento pretendido con aquéllas.

Medidas de mayor acceso a programas y servicios de asistencia y cuidado a familiares del profesorado

- Fomentar los programas y servicios para el cuidado de familiares (guarderías y ludotecas para niños pequeños; salas de estudios y centros de deportes para niños de mayor edad; centros de estancia diurna y asistencia residencial para personas mayores; comedores, red de cuidadores cualificados para el cuidado de personas, etc.), en la medida de lo posible, en horarios que permitan desarrollar la labor investigadora (muy especialmente, en periodos festivos y de vacaciones escolares), a precios asequibles y en entornos idóneos, esto es, en todos los recintos universitarios (no siendo esto posible, ofrecer servicio de transporte gratuito).
- Ampliación y refuerzo de ayudas económicas para la contratación de cuidadores personales de familiares dependientes.
- Mayor duración de permisos de maternidad y paternidad, equiparándose a la existente en otros países europeos.

Medidas dirigidas a las profesoras investigadoras de las distintas áreas de conocimiento

- Ante la escasa responsabilidad femenina en Grupos y Proyectos de Investigación, reserva de cuota en cuanto a la concesión de proyectos de investigación a investigadoras principales con cargas familiares²³.

²³ Queremos destacar que la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía, en su Convocatoria de Incentivos a los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento: Proyectos de investigación de Excelencia (Orden de 11 de diciembre de 2007) reserva un 20% de la financiación asignada a cada convocatoria y categoría para los proyectos de investigación desarrollados por investigadoras.

- Convalidación, como tiempo activo de investigación, del dedicado a la crianza y atención de familiares afectos de dependencia, mediante su valoración y computación como mérito profesional, tanto por parte de la Universidad de Sevilla, como por los organismos evaluadores del profesorado universitario, a todos los efectos (ej. obtención de licencias septenales, sexenios, acreditación, etc.).

Difusión y control del cumplimiento de las medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar

- Las estrategias, acciones y medidas conciliatorias de la vida profesional y personal y familiar adoptadas por la Universidad de Sevilla deben ser conocidas por todos los integrantes de la comunidad universitaria, de modo que ha de hacerse hincapié en su necesaria difusión.
- Para lograr la efectividad de las medidas conciliatorias, el cumplimiento y puesta en práctica de las mismas por parte de los Departamentos debe ser objeto de riguroso control y seguimiento a través de auditores o agentes de igualdad, pues, de lo contrario, tales medidas serían puramente vacías y retóricas. Concesión de premios o sanciones para el cumplimiento/incumplimiento de tales normas.

ANEXO

Encuesta: *'La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la investigación científica: medidas de apoyo y recomendaciones'*

*Le queremos agradecer por su tiempo y pedirle que responda a las siguientes preguntas.
Le recordamos que este cuestionario es totalmente anónimo.*

Parte I: Datos personales

1. Edad

- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65+

2. Estado Civil

- Soltera/o
- Casada/o
- Divorciada/o
- Viuda/o

3. Número de hijos dependientes

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5+

4. Edad de su(s) hijo(s) (seleccione una opción para cada hijo)

- 0-4
- 5-9
- 10-14
- 15-19
- 20+

5. Su área académica

- Matemáticas y física
- Química
- Biología celular y molecular
- Ciencias biomédicas
- Ciencias de la naturaleza
- Tecnologías mecánicas y de la producción
- Ingenierías de la comunicación, computación y electrónica
- Arquitectura, ingeniería civil, construcción y urbanismo
- Ciencias sociales, políticas, del comportamiento y de la educación
- Ciencias económicas y empresariales
- Derecho y jurisprudencia

- Historia y arte
- Filosofía, filología y lingüística

6. Su cargo profesional

- Catedrático de la universidad
- Profesor titular de la universidad
- Catedrático de escuela universitaria
- Profesor titular de escuela universitaria
- Profesor asociado
- Ayudante
- Profesor emérito
- Maestro de taller
- Profesor visitante
- Profesor colaborador
- Profesor contratado doctor

Parte II: Investigación y promoción

Siento que mi trabajo está valorizado dentro del departamento.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente desacuerdo
- Desacuerdo
- No sé

Por favor, justifique su respuesta.

Me siento respaldado/a en mi departamento.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente desacuerdo
- Desacuerdo
- No sé

Por favor, justifique su respuesta.

¿Usted cree que la maternidad impacta de forma negativa en la evaluación profesional y, por lo tanto, en la promoción académica de la mujer?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente desacuerdo
- Desacuerdo
- No sé

Por favor, justifique su respuesta.

Parte III: Movilidad

¿Usted ha realizado una estancia investigadora en España?

- Sí
- No

Indique su duración:

- 15 días a 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 meses +

¿Usted ha efectuado una estancia investigadora fuera de España?

- Sí
- No

Indique el destino:

- Europa
- África
- Norteamérica
- Sudamérica
- Asia
- Australia

Indique su duración:

- 15 días a 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 meses +

Mis compromisos familiares me impiden / me han impedido realizar una estancia en el extranjero.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente desacuerdo
- Desacuerdo
- No sé

Por favor, justifique su respuesta.

Parte IV: Medidas

Estoy contenta/o con las medidas que ofrece la Universidad a favor de la igualdad de género en el ámbito de la investigación.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Totalmente desacuerdo
- Desacuerdo
- Desconozco las medidas

Por favor, justifique su respuesta.

En su opinión ¿cuáles serían las medidas más eficaces que podría adoptar la Universidad a favor de las profesoras en el ámbito de la investigación?

Parte V: Comentarios adicionales

Le invitamos a dejar otros comentarios que considere oportunos y por favor, indique su sexo.

BIBLIOGRAFÍA

BOZAL GUIL, Ana:

(2006): *Techos de Cristal en las Universidades Andaluzas. El Segundo Escalón, Desequilibrios de Género en Ciencia y Tecnología*. Sevilla. Arcibel Editores S.L. 2006, pp. 88-111.

(2009): *Techos de Cristal en la Universidad de Sevilla*, Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnológicas.

CRESPO GARRIDO, María/MORETÓN SANZ, M^a Fernanda (2010): *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*, Madrid, Colex.

CRESPO GARRIDO, María (2010): "Mujer, mercado de trabajo y fecundidad: la conciliación de trabajo y familia, el mayor *handicap* para el liderazgo femenino", en *Cim. Economía*, núm. 17, pp. 169-196.

MORETÓN SANZ, M^a Fernanda:

(2009): "Selección, evaluación y acreditación del profesorado ante el Espacio Europeo de Educación Superior", en *RDUNED*, núm. 5, pp. 319-371.

(2011): "Criterios básicos para la evaluación de la carrera docente: entre la negociación colectiva y la política universitaria", en *Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior (VIII Foro)*, Lidia Cabello y M^a Paz Bermúdez (Comps.), Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC), 2011, p. 522.

VIVAS TESÓN, Inmaculada:

(2010): "La discriminación de la profesora universitaria madre en la evaluación de los llamados 'Sexenios de Investigación': una nota crítica y una propuesta", en *Libro de Capítulos del VII Foro sobre Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior*, Murcia, del 15 al 18 de junio de 2010, Ángel Castro y Alejandro Guillén-Riquelme (Comps.), Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC), Granada, pp. 43-47.

(2011): "La igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal docente e investigador de la Universidad de Sevilla en el ámbito de la investigación científica", Actas del I Congreso Andaluz sobre Empleo e Igualdad. Análisis y propuestas desde el enfoque integrador de género, celebrado los días 19, 20 y 21 de octubre de 2011, organizado por la Asociación AFOE y por el Grupo de Investigación MIDO de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Sevilla, Núcleo Temático III, AFOE, Sevilla.

(en prensa): "La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la investigación científica: medidas de apoyo y recomendaciones", Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla, Sevilla