

13118066

378 UNI UNI

Ángeles Rebollo-Catalán
Estrella Ruíz-Pinto
Luisa Vega-Caro
(coordinadoras)



P-98.258

La Universidad en clave de género

Octaedro 

Colección Universidad

Título: *La Universidad en clave de género*

Este proyecto editorial cuenta con el apoyo de la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla a través de la convocatoria de ayudas para el desarrollo de iniciativas en materia de igualdad de género de 2018.

Los derechos de autor de este libro serán donados a la asociación sin ánimo de lucro Una a Una, que trabaja en ayuda de menores víctimas de violencia de género.

Primera edición: septiembre de 2018

© Coordinadoras: Ángeles Rebollo-Catalán, Estrella Ruíz-Pinto y Luisa Vega-Caro

© Autoras (por orden de aparición): Ángeles Rebollo-Catalán, Estrella Ruíz-Pinto, Luisa Vega-Caro, Trinidad Donoso-Vázquez, Belén Blázquez Vilaplana, Francisco Javier Alarcón González, Raquel Vela Díaz, Ana María Porto Castro, María Josefa Mosteiro García, María Dolores Castro Pais, Carmen Arnáiz Franco, Emilia Otal Salaverri, Ventura Pérez Mira, Fernando Vidal-Barrero, Rafael García-Pérez Agustín Fleta González, Andrea Elisabeth Alvarez-Barias

© De esta edición:
Ediciones OCTAEDRO, S.L.
C/ Bailén, 5 - 08010 Barcelona
Tel.: 93 246 40 02
octaedro@octaedro.com
www.octaedro.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ISBN: 978-84-17219-83-3

Depósito legal: B. 21.405-2018

Diseño y producción: Ediciones Octaedro
Impresión: Ulzama

Impreso en España - *Printed in Spain*

Presentación: Balada triste de trompeta o el sueño de una igualdad real que no llega

ÁNGELES REBOLLO-CATALÁN, ESTRELLA RUIZ-PINTO y LUISA VEGA-CARO

1. El punto de partida: un contexto complejo

Son muchos los análisis que se han venido sucediendo en las dos últimas décadas sobre la estructura, funcionamiento y organización de la Universidad desde una perspectiva de género (Flecha, 2011; Folguera, 2010; Guil, 2016; Lopez-Francés y Vázquez-Verdera, 2014). Con más ahínco, desde la creación de las Unidades de Igualdad en el seno de las universidades entre cuyas funciones asumen la competencia de realizar diagnósticos en materia de igualdad en sus instituciones y elaborar planes para reducir la desigualdad y discriminación en su seno, promoviendo actividades de toda índole con este propósito. Pero cabe preguntarse si el resultado de estos análisis se toma como base de las decisiones que se adoptan y de las medidas que se articulan no solo en el seno de las propias universidades sino de las agencias y organismos nacionales y autonómicos que regulan su actividad. Muchos de estos análisis se han centrado en aspectos estructurales y organizativos de la institución, analizando la presencia y porcentaje de mujeres y hombres en distintos niveles, sectores y órganos de esta, pudiéndose constatar la persistencia de la brecha de género en el desarrollo de la carrera profesional en el ámbito universitario.

¿Cómo conciliar un proyecto personal y familiar con una carrera profesional altamente competitiva y feroz de ritmo intrépido y destino incierto? En una de las distintas estancias que hemos realizado a lo largo de la última década en universidades extranjeras, la directora de un centro de investigación nos reconoció que ninguna de las mujeres que como ella tenían más de 50 años y estaban en una posición de poder en su universidad habían tenido hijos y que su explicación no era otra que la dificultad añadida que habían tenido al incorporarse a un contexto al-

tamente masculinizado e insensible a las cuestiones de género. También nos reconoció su empeño y el de otras colegas que ahora ostentaban cargos de dirección en facilitar que las jóvenes que se incorporaban en sus centros no tuvieran que hacer esta renuncia si no querían, es decir, que fuera su libre elección y no una elección forzada. Es evidente que la incorporación de las mujeres a la Universidad se ha hecho con mucho esfuerzo y renuncia por parte de las propias mujeres que han ido abriéndose camino en un contexto altamente competitivo y jerarquizado.

Uno de los hitos más reseñables en el camino hacia la igualdad en nuestro pasado reciente que afecta a una de las funciones y actividades más reseñables de la Universidad ha sido la asunción del *mainstreaming* en las políticas públicas (Astelarra, 2005; Bustelo y Lombardo, 2007), el cual se tradujo en la aprobación de leyes encaminadas a combatir la desigualdad estructural y social entre hombres y mujeres creando las condiciones necesarias para hacerlo, esto es, un marco legislativo que legitimara el cambio hacia otro modelo más equitativo.

Una de esas leyes fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que supuso un hito legislativo relevante que obligó a la modificación de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, originando cambios en normativas y protocolos en materia de formación universitaria. Pero la realidad después de diez años es que no se ha cumplido, como tampoco los criterios recogidos en el protocolo de verificación de los títulos oficiales de grado y máster de la Agencia Nacional de Evaluación y Calidad (ANECA), ni las normativas europeas sobre Espacio Europeo de Educación Superior (Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez, 2013). Esto nos hace preguntarnos por qué no se cumple esta ley y sus directrices con el mismo empeño que se ha puesto en el cumplimiento de otros decretos; ¿por qué a pesar de todo este esfuerzo realizado no se alcanza a vislumbrar la igualdad real en ciertos aspectos que se hacen muy patentes en la vida universitaria? Esto es lo que se aborda en este libro que trata de poner a debate esta cuestión a partir de datos recogidos en distintos contextos y ámbitos.

2. La docencia en clave de género

También encontramos cada vez más trabajos publicados que analizan y presentan evidencias y logros de la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria, poniendo de relieve la indudable contribución de la teoría y análisis feminista en la construcción del conocimiento científico y, por ende, en su enseñanza (Díaz-Martínez y Dema, 2013; Donoso-Vázquez y Velasco, 2013; García-Dauder y Pérez-Sedeño, 2016; Rebollo-Catalán *et al.*, 2009). De este modo, y más allá de visibilizar la contribución de las mujeres en las distintas disciplinas que ya

en sí mismo supone un avance según el ámbito del que tratemos, la perspectiva de género en la docencia se plantea una revisión de los mecanismos de selección, organización y transmisión del conocimiento para reducir los sesgos androcéntricos en los contenidos, metodologías y sistemas de evaluación insertos en las culturas universitarias.

Entonces por qué este libro y por qué ahora. Porque estos análisis que se suceden inspirados en el feminismo no se traducen ni incorporan en la cultura y organización institucional. No dejan de ser residuales en el diseño, desarrollo y evaluación de la formación y la docencia y, por tanto, en la configuración de planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios. Y todo ello a pesar de la labor encomiable que hacen algunas compañeras al frente de las Unidades para la Igualdad de Género.

Estamos en un momento clave de cambios sociales que demanda a las universidades responder a los nuevos desafíos de las sociedades inclusivas, innovadoras y reflexivas y es crucial plantear esta cuestión no solo para que no se olvide sino también para que en los pasos sucesivos que se vayan dando en esta materia se introduzcan los necesarios mecanismos de control y seguimiento del cumplimiento de la legislación y normativas para garantizar su efectividad y aplicación, siendo un aspecto clave la incorporación de personas expertas en materia de género en los comités encargados de la revisión y aprobación de planes de estudio.

La formación en género que reciben estudiantes universitarios sigue siendo algo residual y anecdótico, cuando la realidad nos grita la importancia y repercusión que tiene una falta de formación y conocimiento en esta materia en las actuaciones profesionales en diferentes ámbitos (judicatura, abogacía, psicología, medicina, educación, etc.) con graves consecuencias, en muchos casos, sobre la vida y bienestar de mujeres y niñas como así lo evidencian las múltiples y terribles formas de violencia que sufrimos y sus cifras (violencia de género, violencia sexual, etc.).

Algunas investigaciones han puesto de manifiesto que no se trata de una cuestión puramente ideológica sino de conocimientos disciplinares de los que hay que disponer (García-Pérez *et al.*, 2013; Macías, Gil-García y González, 2012). Cuando se trata de descubrimientos científicos probados y testados, seguir actuando sobre la base de falsas creencias es mala praxis profesional, y esto se produce por una dejación de funciones de las instituciones que tienen competencia en esta materia.

3. Estructura y contenidos del libro

Este libro se plantea como un punto de partida para el debate y reflexión sobre la presencia y naturaleza de contenidos científicos en clave de género en la formación universitaria, aportando evidencias

y argumentos para su inclusión. Para hacerlo, el libro se estructura en cinco capítulos que abordan distintos enfoques de análisis en múltiples contextos, aportando cada uno piezas que ayudan a dimensionar el compromiso institucional de la Universidad y de la docencia universitaria, como una de sus funciones clave, con la igualdad mediante la inclusión de la perspectiva de género en los principios, competencias y contenidos de la formación que imparte a las futuras generaciones de profesionales.

El capítulo 1 desgana los distintos niveles de análisis que supone la inclusión de la perspectiva de género en la Universidad, aportando evidencias y datos que permiten atisbar en qué estado de progreso se encuentra la institución en esta materia. La tesis que sostiene la autora es que la perspectiva de género supone un factor de innovación en la cultura, práctica y organización universitarias que va más allá de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cada nivel, sector y órgano de decisión. Esto, siendo una condición necesaria, no se muestra ni mucho menos suficiente para los cambios que el enfoque de género plantea.

El capítulo 2 nos muestra la necesidad de afianzar los estudios de género como parte central de la formación del alumnado universitario, dotándoles de las competencias y conocimientos necesarios para hacer frente a los numerosos retos que se están planteando en la sociedad actual en relación con las desigualdades y a las discriminaciones de género. Partiendo de un análisis previo en el que se constató la ausencia de contenidos especializados en género e igualdad de oportunidades, así como la falta de conocimiento del alumnado sobre estos temas, este capítulo presenta los resultados de un proyecto de innovación docente desarrollado en los títulos de grado de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad de Jaén, que puede servir de modelo y guía para su desarrollo en otros contextos y titulaciones al aportar pruebas de la mejora de las competencias del alumnado cuando se incluyen contenidos y recursos de aprendizaje en materia de género.

El capítulo 3 hace un completo y original análisis de los planes de estudio de grado de Educación del sistema universitario gallego en materia de igualdad de género, descubriendo la escasa presencia de competencias y contenidos específicos sobre el tema. Además de aportar categorías para el análisis de género de los planes de estudio, el trabajo revela diferencias significativas en la presencia de contenidos y competencias de género en distintos planes de estudio, revelando el imaginario institucional sobre las distintas identidades profesionales y su ámbito de actuación.

El capítulo 4 aborda uno de los ámbitos de mayor preocupación actual en materia de género, como son las profesiones STEM, en cuyo campo la participación y el protagonismo de las mujeres y la configu-

ración de sus carreras profesionales son temas de gran atención académica y científica. La tesis que sostiene el trabajo gira en torno a la inclusión de la perspectiva de género en la formación universitaria en estas áreas a través de asignaturas como el trabajo final de grado y el trabajo final de máster, representando una oportunidad única para adquirir una formación especializada sobre las implicaciones del ejercicio de la actividad profesional para la salud y bienestar de las mujeres cara a la prevención de riesgos laborales.

Por último, el capítulo 5 recupera algunas categorías de análisis propuestas en el capítulo 1, profundizando y aportando evidencias y pruebas que revelan la necesidad de una transformación profunda de la institución universitaria como organización con prácticas y dinámicas relacionales que perjudican el desarrollo profesional y calidad de vida laboral de las mujeres; es lo que los autores han denominado *riesgo laboral añadido por género*. Resultan sumamente sugerentes los resultados sobre el riesgo laboral percibido, así como el bienestar y malestar emocional que afecta de forma diferencial a hombres y mujeres influye en su calidad de vida profesional.

Referencias bibliográficas

- Astelarra, Judith (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Colección Feminismos. Madrid: Cátedra.
- Bustelo, M. y Lombardo, Emanuela (2007). *Políticas de igualdad en España y Europa*. Colección Feminismos. Madrid: Cátedra.
- Díaz-Martínez, Capitolina y Dema, Sandra (2013). *Sociología y género*. Madrid: Tecnos.
- Donoso-Vázquez, Trinidad y Velasco-Martínez, Anna (2013). «¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario?». *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 17 (1): 71-88.
- Flecha, Consuelo (2010). «Una relación difícil: las mujeres y el poder». *Crítica*, 971: 46-49.
- Folguera, Pilar (2010). *Mujeres con voz. Voces desde el silencio*. Santander: UIMP.
- García-Dauder, Silvia y Pérez-Sedeño, Eulalia (2016). *Las «mentiras» científicas sobre las mujeres*. Madrid: La Catarata.
- García-Pérez, Rafael, Sala, Arianna, Rodríguez-Vidales, Esther y Sabuco, Assumpta (2013). «Formación inicial del profesorado sobre género y coeducación: Impactos metacognitivos de la inclusión curricular transversal sobre sexismo y homofobia». *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de profesorado*, 17(1): 269-287.
- Guil, Ana (2016). «Techos universitarios de cristal blindados». *Investigaciones feministas*, 7(2): 25-39.



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades.
- Lopez-Francés, Inmaculada y Vázquez-Verdera, Victoria (2014). «La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI». *Teoría de la Educación. Educación, Cultura y Sociedad de la Información*, 15(4): 241-261.
- Macías, Juana, Gil-García, Eugenia y González, Mar (2012). «Asignatura "Género y salud" en el Grado Universitario de Enfermería: minimizar creencias sexistas». En: Vázquez-Bermúdez, I. (coord.). *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional «Investigación y Género»*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Rebollo-Catalán, María Ángeles, García-Pérez, Rafael, Vega-Caro, Luisa, Barragán Sánchez, Raquel y Buzón-García, Olga (2009). «Género y TIC en Educación Superior: recursos virtuales no sexistas para el aprendizaje». *Cultura y Educación*, 21(3): 257-274.