# PER QUÈ ÉS NECESSARI SEGUIR PARLANT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA UNIVERSITAT?

### María Silvestre Cabrera

maria.silvestre@deusto.es

Equipo Deusto Valores Sociales Dpto. Trabajo Social y Sociología Universidad de Deusto



29de noviembre de 2018



**VIVES** 





### Un a priori:

Las Universidades no son ajenas ni distintas de las sociedades a las que pertenecen por lo que reproducen el sistema sexo-género también en el seno de sus organizaciones.

- 1. ¿Por qué persiste la desigualdad en nuestras sociedades? Los porqués de la desigualdad.
- 2. ¿Cómo se manifiesta esta desigualdad en las universidades?
- 3. Qué puede hacer la Universidad (¿y por qué debe hacerlo?)







## ¿Por qué?







## Las consecuencias de la brecha salarial de género: las españolas trabajarán "gratis" desde el 8N hasta 2018

La brecha salarial en España es del 14,9%, según los datos publicados por el último informe Eurostat. Esto que implica que el salario por hora de trabajo de una mujer equivale a prácticamente un 15% menos que el de los trabajadores varones.









#### **ECONOMÍA**

# Las mujeres sacan menos rendimiento económico a su educación que los hombres: ellas estudian más pero cobran menos

- El último informe sobre salarios de la Organización Internacional del Trabajo alerta de que la mayor parte de la brecha salarial no atiende a explicaciones objetivas
- Por contra, la infravaloración del trabajo de las mujeres, la maternidad y los cuidados, y la tendencia a que las remuneraciones sean más altas en empresas y sectores masculinizados son factores que engordan esa brecha
- La OIT subraya la importancia de que los países adopten el principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor", algo que solo ha hecho el 40% de países









### Informe de la OCDE





## El IAM alerta de la "precarización" del empleo femenino por la reforma laboral

Actualizado 04/12/2012 14:07:28 CET

GRANADA, 4 Dic. (EUROPA PRESS) -

La directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Soledad Ruiz, ha alertado este martes de la "precarización del empleo femenino" como consecuencia de la reforma laboral, especialmente en las jornadas a tiempo parcial, ya que se "permite" hacer horas extra que, en caso de tratarse de un contrato temporal, no cotizan para la prestación por desempleo.

Esto, sumado al llamado "descuelgue" de la negociación colectiva --que permitirá a las empresas no aplicar la Ley de Igualdad-- y a la desaparición de las ayudas para que las ----ja para el cuidado de otras personas precarizar aún más la situación laboral de pudie presentan más del 74 por ciento de las contrataciones parciales. Uso de cookies













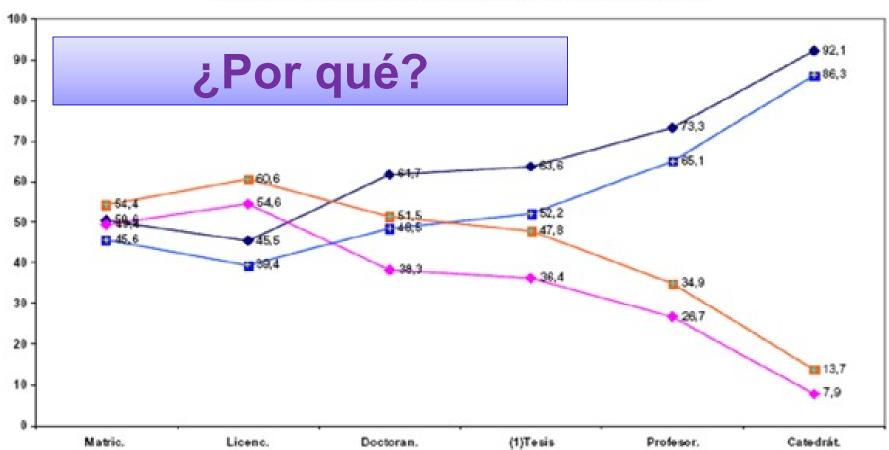
europapress / sociedad

# El 80% de las mujeres tienen problemas para conciliar, según un estudio



#### Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera académica (1986-2005)





 Se han repetido las tesis aprobadas en 2002/2003 al no haber sido facilitada esta información por la universidad para el curso 2004/2005

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2004-2005, INE y elaboración propia.



### ... diez años después..



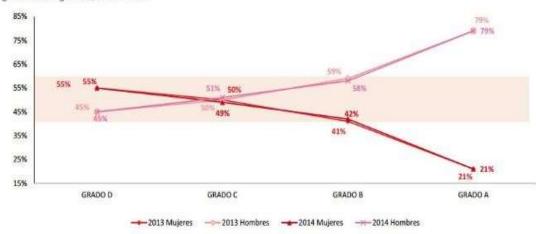


## Esto es el "efecto tijera" en ciencia: más mujeres en puestos bajos que en altos, al revés que los hombres. #mujeryciencia11F

#### Gráfico 4.1

--- Hombres

Evolución de la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de universidades públicas y OPIs según categoria investigadora, 2013-2014.



Personal Investigador CSIC 2014

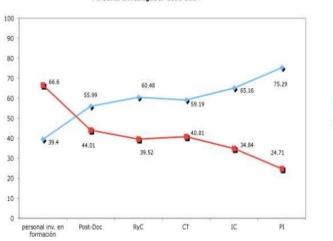


Diagrama de tijera que muestra la evolución de hombres y mujeres en la carrera investigadora del CSIC en 2014. / CSIC

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) incluidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnolog / la Innovación. Los datos se universidades los ha proporcionado la 5.6. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio (Educación, Cultura y Deporte (MECD).

#### Untac.

[1] Los datos de universidades corresponden a los centros propios de universidades públicas.

(2) Los datos de universidades de 2013 corresponden al curso 2013-2014 y los datos de 2014, al curso 2014-2015.

[3] El Grado A incluye la escala de profesorado de investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el Profesorado (Titular i Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria, Contratado Doctor) y personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva", "Miguel Servet" y el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva", "Miguel Servet" y el personal con otros contratos postdoctorales. En universidades incluye también el Profesora Ayudante Doctor y los investigadoras/es visitantes. El Grado D incluye el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatoria competitivas) y en OPIS incluye también el Personal Becario que está realizando la tesis doctoral. En Universidades incluye también el Profesorado Ayudant Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), to que implica algunas diferencia









## ACCESO DE LA MUJER AL PODER ECONÓMICO Y POLÍTICO

12

20

30

40

50

60

70

80

90

100

**SEGÚN SEXO** Hombres Mujeres 42 Han accedido ya a los espacios de poder político, económico y social. 33 No han accedido aún a los espacios de poder 30 político, económico y social, pero con el tiempo lo 31 harán. No han accedido aún a los espacios de poder 21 político, económico y social y si no se le pone 24 remedio jamás los ocuparán.

No lo sé o prefiero no contestar



## ¿Cuestión de tiempo?



Asistentes a las conferencias Solvay de Física de 1927 (con una única mujer: Marie Curie) y 2011 (con solo dos mujeres: Lisa Randall y Eva Silverstein). / Wikipedia-CERN

# Más mujeres pero pocas catedráticas en la URV

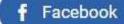
Ellas representan el 57% de la comunidad universitaria. No obstante, en los puestos de mando sigue habiendo más hombres. Así lo recoge el informe del Observatori de la Igualtat con datos de la última década

Núria Riu

Aver a las 10:50 hs - 10:50 hs

¿Por qué?















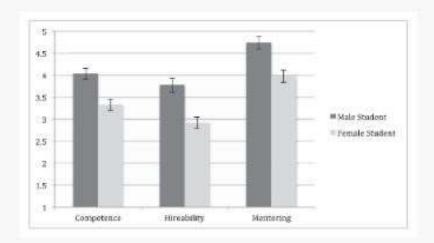
### La atribución de valor: "El efecto John – Jennifer"

<u>Un estudio</u> de la Universidad de Yale publicado en 2012 en la revista *Proceedings* de la Academia Nacional de Ciencia (USA)

- La investigación concluye alertando de que, en general, el profesorado de ciencias de las universidades americanas considera menos competentes a las alumnas que a los alumnos que tienen idéntica capacidad y preparación
- Los evaluadores consideraron que el candidato masculino era significativamente más competente que la candidata. También ofrecieron a John un salario más alto para comenzar en el puesto y más apoyo y recursos para desarrollar su carrera investigadora que los ofrecidos a Jennifer.
- Sorprende que **el sexo de los evaluadores no afectó a sus respuestas**, ya que tanto hombres como mujeres exhibieron sesgo de género contra las mujeres estudiantes que solicitaron el puesto.



Los investigadores escogieron tres zonas geográficas diferentes y dentro de cada zona, dos grandes universidades, una pública y otra privada. Los seis centros universitarios están muy bien valorados, y los departamentos a cuyos responsables se remitió la documentación de los solicitantes son considerados de muy alta productividad científica. En total, los catedráticos a quienes se envió una solicitud fueron 127: a 63 se les envió la de Jennifer y a 64 la de John. Cada professor valoró tres rasgos (en una escala de 1 a 7): competencia (competence), contratabilidad (hireability) y nivel de tutorización (mentoring) que le proporcionaría al estudiante; también manifestó qué remuneración creía que debiera asignarse al estudiante en función de sus méritos. Como es lógico, el sexo del professor también se registró como posible factor de valoración.

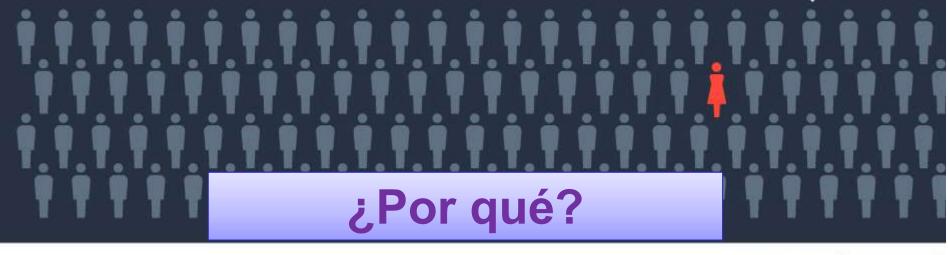


A los datos obtenidos se les aplicó, en primer lugar, un análisis de la varianza de dos factores, sexo del estudiante y sexo del professor. En todos los casos, el único factor cuyo efecto sobre cada una de las variables medidas resultó significativo fue el sexo del estudiante. Jennifer fue significativamente (p<0,01) peor valorada que John en los tres rasgos, y también fue merecedora de una remuneración más baja. Los tests de efectos simples pusieron de manificato que Jennifer era menos competente.



215 000 VIOLENT SEXUAL CRIMES RECORDED IN THE EU (2015 data) 90% FEMALE VICTIMS

99% MALE IMPRISONED FOR THESE CRIMES



EDITORIAL

### Acoso sexista también en la universidad

La violencia contra las mujeres fruto de la desigualdad y las relaciones de poder se da también en el ámbito universitario, aunque centros como la UPV/EHU están aplicando con éxito protocolos para atajarla

Lunes, 19 de Noviembre de 2018 - Actualizado a las 06:02h

un protocolo de actuación para prevenir, detectar y atajar estas actuaciones. Así, desde febrero de 2017 se han detectado 24 casos de acoso sexista en la UPV/EHU. Esto supone que si se exceptúa el periodo vacacional, se produce una media de una denuncia al mes en el ámbito de la universidad vasca, con el dato añadido de que la inmensa mayoría -el 95%- son interpuestas por alumnas contra sus propios compañeros. Son datos preocupantes para cualquier ámbito, en



### En suma...



- Segregación ocupacional
- Brecha salarial
- Precarización del empleo femenino
- Problemas para la conciliación
- > Ausencia de las mujeres en las carreras científicas
- Violencia machista

En suma... de las **desigualdades** entre mujeres y hombres también en las Universidades.







# La respuesta está en el **sistema sexo – género** y en la posición y atribución de valor otorgado a los distintos géneros







### Conceptos básicos

(Manual. El género en la investigación, Ministerio de Economía y Competitividad y Comisión Europea)

**SEXO:** Sexo hace referencia a las características determinadas biológicamente de las mujeres y los hombres en términos de los órganos reproductores y las funciones basadas en el complemento cromosómico y la fisiología. Como tal, se entiende globalmente por sexo la clasificación de los seres vivos en hembra y macho.

**GÉNERO** hace referencia a la construcción social de mujeres y hombres, de feminidad y masculinidad, que varía en el tiempo y el espacio y entre las culturas. La idea de género surgió en los años setenta y fue propuesta por las teorizadoras feministas que desafiaron la posición secundaria de las mujeres en la sociedad. Se aleja de la noción de sexo para señalar que la biología o la anatomía no son un sino. Es importante distinguir claramente entre género y sexo. Ambos términos se usan a menudo indistintamente, pero conceptualmente son distintos







(Manual. El género en la investigación, Ministerio de Economía y Competitividad y Comisión Europea)

### **IGUALDAD DE GÉNERO:**

Este término hace referencia a la situación en la que los individuos de ambos sexos son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones que imponen los ROLES DE GÉNERO ESTRICTOS.

Los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se tienen en cuenta, se valoran y se favorecen por igual.





### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES**

La igualdad de oportunidades indica la ausencia de BARRERAS en la participación económica, política y social por motivos de sexo. Estas barreras son a menudo indirectas, difíciles de distinguir y provocadas por fenómenos estructurales y representaciones sociales que han demostrado ser especialmente resistentes a los cambios.

Manual. El género en la investigación, Ministerio de Economía y Competitividad y Comisión Europea





## Gender Mainstreaming / Transversalidad de género

### La perspectiva de género:



- ✓ Permite comprender cómo la diferencia se convierte en desigualdad
- ✓ Significa **ser consciente** de la desigualdad entre mujeres y hombres, visibilizarla y tratar de modificarla hacia una mayor igualdad
- ✓ Implica ser conscientes de que con nuestros actos también reproducimos el género
- ✓ Permite visibilizar la **diversidad** (perspectiva intersectorial)
- ✓ ¿Qué hay de las mujeres? ¿ por qué la situación de las mujeres es como es? ¿quién hace qué?... LA IMPORTANCIA DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO





# Algunas consecuencias de la división sexual del trabajo







	<b>Tanto</b>	"lo público"	como "l	lo privado"	son ámbitos	propios de	la democracia.
_			••••		<b>5011 G1118110</b>	P. 0 P. 0 0 0.0	ia aciiicoiaciai

"No se podrá llegar ni a la igualdad de oportunidades del liberalismo ni a la ciudadanía activa, participativa y democrática de todas las personas, sin que se produzcan cambios radicales en la vida personal y la doméstica" (Pateman, 1991: 19)

□ No podemos obviar que "la condición de individuo que tienen las mujeres permea toda su vida social, personal y política" (Pateman, 1991: 16) y que esa condición se caracteriza por una universal feminización de la desigualdad como consecuencia de la división sexual del trabajo y la consecuente división de los ámbitos público y privado.





- ☐ "La esfera de lo público, en su sentido tradicional vinculado a la justicia, se mueve en la historicidad, mientras que la esfera de lo privado, del cuidado, no cambia, es atemporal" porque se ha naturalizado
  - Debemos desnaturalizar el ámbito del cuidado, concebirlo como ámbito público, histórico, cultural, universal y construido y definir los derechos y deberes que le asisten (<a href="http://heroinas.blogspot.com.es/2014/05/seyla-benhabib.html">http://heroinas.blogspot.com.es/2014/05/seyla-benhabib.html</a>).
  - Para ello también es importante que las mujeres desocupen la esfera de lo privado (en el sentido de desapropiación).
  - Desfamiliarización y Desmercantilización





### Ideas que nos llevan de la CIUDADANÍA A LA CUIDADANÍA

La ciudadanía debe redefinirse reconociendo el ámbito privado de las personas y **otorgando valor social, político y económico** al trabajo reproductivo y a las labores de cuidado. Esta nueva definición de ciudadanía nos conducirá a un nuevo y valioso concepto: la CUIdadanía.





Necesitamos des-naturalizar la posición de la mujer en el ámbito privado y construir nuevas formas de ser mujeres y hombres con iguales atribuciones de valor





- **□** Docencia
- **□**Investigación
- **□**Personas
- **□**Campus





### **Docencia**

- Segregación educativa (STEM, SOCIOSANITARIO y CCSSHH): ¿Por qué preocupa la ausencia de mujeres en STEM?
- Androcentrismo y ausencia de referencias femeninas (Competencias, Contenidos: Epistemología feminista –FST: Sandra Harding; la mirada invertida de Margaret Harrison)



### **Epistemologías feministas**



Marta Lois y Alba Alonso (coord.) Ciencia Política con perspectiva de género, Ed. Akal, 2014

LA EPISTEMOLOGÍA FEMINISTA ha cuestionado el conocimiento científico establecido poniendo en evidencia la existencia de sesgos derivados tanto de la falta de consideración de las desigualdades de género como de la escasa participación de las mujeres en la actividad científica.

- La perspectiva epistemológica feminista se basa en la premisa de que <u>las formas</u> hegemónicas de acceso al conocimiento están sesgadas por la existencia de jerarquías entre mujeres y hombres originadas por las relaciones de género (Mazur, 2012; Hawkesworth, 2006)
- Una de las principales corrientes contemporáneas denominada *Teoría del Punto de Vista Feminista* (FST, Feminist Standpoint Theory) parte de la consideración de que el conocimiento socialmente aceptado en las sociedades occidentales, legitimado por el consenso social, no ha sido elaborado desde el punto de vista de las mujeres.
  - La mayor representante de la FST, **Sandra Harding** (1991), afirma que el conocimiento socialmente legitimado se ha basado principalmente en las vidas de los hombres pertenecientes a las etnias, clases y culturas dominantes.



### **Epistemologías feministas**



La FST propone la **recuperación y visibilización del punto de vista de las mujeres** en todas las áreas de las que los sujetos femeninos han sido tradicionalmente excluidos, como por ejemplo la economía, la política, la cultura y la ciencia.

Para autoras feministas como Harding, Fraser, Young y Bacchi, dar voz a las perspectivas de los sujetos marginados o no hegemónicos constituye un instrumento indispensable para obtener una perspectiva más plural, inclusiva y que refleje la complejidad de nuestra realidad.





### La **mirada invertida** de Margaret Harrison

Cuestionamiento de los modelos normativos normalizados







#### **Docencia**

Introducción de la perspectiva de género (interesantes guías de la Xarxa)



## Las universidades catalanas piden planes docentes con perspectiva de género



EDACCIÓN 9/11/2018 11:57

Temas relacionados -

Barcelona, 19 nov (EFE).- El Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC) y la Comisión de Mujeres y Ciencia han publicado hoy un manifiesto con motivo del Día Internacional contra la violencia de género en el que piden a las universidades luchar contra la discriminación e incorporar la perspectiva de género en los grados.

Bajo el lema "Por unas universidades libres de violencia machista", el comunicado, consensuado por todas las universidades catalanas, reclama recursos humanos y materiales "para llevar a cabo campañas de sensibilización y prevención".

Asimismo, se destaca la importancia de las unidades de igualdad de las universidades "para poder realizar con eficacia" sus funciones tanto de concienciación como las de detección y actuación frente las agresiones que sufran las mujeres de la comunidad universitaria.



El producto perfecto para calentar tus frios días de invierno

TheGoodFe







### Investigación

### A.Investigación con perspectiva de género (introducción)

(concienciación, sensibilización, formación, obligatoriedad)

### B.Estudios de género y feministas (reconocimiento)

(redes, corporativismo, presión, política y calidad)

### C. La carrera de las mujeres investigadoras (oportunidades)

(mentorazgo –madrinas-, visibilidad, transparencia, cuotas)

... y vencer las RESISTENCIAS formales e informales (sesgos de género)





### Personas (recursos humanos):

- •brecha salarial (transparencia y acceso a la información)
- •conciliación femenina (corresponsabilidad)
- promociones y contrataciones (transparencia, paridad)
- •acoso (violencia): protocolos de acoso sexual, por razón de sexo y sexista; sensibilización, formación (prevención de riesgos laborales)





Campus (reproducción de estereotipos de género)

Romper las "burbujas", los espacios estancos no comunicados, las contradictorias dicotomías entre "nuestro" mundo feminista y los otros mundos.

Deporte, actos públicos, exposiciones, cinemateca, conferencias, imagen proyectada de la Universidad, lenguaje, etc.





### El último ¿por qué?

¿Por qué deben las Universidades implementar medidas para la consecución de una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres?

- Por justicia social
- Por respecto a los Derechos Humanos
- Por ser referentes y construir referentes
- Por educar a futuras generaciones (...también en valores)

Debe ser un COMPROMISO al más alto nivel, con dotación de recursos humanos (especializados) y materiales.



# Muchas gracias por vuestra atención

## Moltes gràcies per la vostra atenció

maria.silvestre@deusto.es



VI TROBADA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE LA XARXA VIVES

