



# **I Jornadas de Género de la Facultad de Ciencias Experimentales: Seminario “El género día a día en la Facultad de Ciencias Experimentales”**

Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

7 de noviembre de 2017


ISBN 978-84-697-9741-5

**Comité Organizador:** Dra. Pilar Ortiz Calderón, Dr. Juan R. Tejedo Huaman, Dra. Antonia Jiménez Rodríguez, Dr. Jesús Rexach Benavides, Dra. Eva M<sup>a</sup> Valero Blanco, Dr. Enrique Ramos Gómez, Gra. Mar Acal Criado, Gro. Vittorio Maiorano, Lic. Fernando Martín, Gra. Ana Martínez.

**Estas jornadas están patrocinadas por el Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide.**

## ÍNDICE

Maiorano, Vittorio; Acal Criado, Mar; Martínez López, Ana; Martín Cobos, Fernando: <b>Informe sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombre en la Facultad de Ciencias Experimentales de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. ....</b>	<b>3</b>
Brea-Calvo, Gloria: <b>¿Qué solución le damos a la brecha de género en ciencia? .....</b>	<b>35</b>
Ballesteros, Menta: <b>Análisis de las incompatibilidades de la maternidad en los procesos de evaluación universitarios. ....</b>	<b>36</b>
Alcázar Fabra, María; Benítez Domínguez, Belén; Borrego Onorato, Andrea; Calzado Reyes, Lorenzo; Guillén Ángel, María; Hernán Aroz, Pilar; Jiménez Lozano, Sandra; Martín García, Tamara; Meza Torres, Catherine; Monterrubio Asensio, Paula; Rejano Moreno, Isabel; Sánchez Romero, Inés; Sánchez Ros, María; Torres Rivera, Julia; Utrilla Maestre, Ana; Brea Calvo, Gloria: <b>Ofreciendo referentes femeninos cercanos en los ámbitos de la ciencia y la ingeniería. ....</b>	<b>37</b>
Oteros-Rozas, Elisa; Del Moral-Espín, Lucía; Martín-López, Berta: <b>Las microdinámicas importan. Una propuesta metodológica para el análisis de la participación de mujeres en foros científicos sobre sostenibilidad y sus consecuencias para la agenda científica. ....</b>	<b>38</b>
Brea-Calvo, Gloria; Jiménez Rodríguez, Antonia; Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide: <b>Presentación de la I Red Ciudadana Contra la Violencia de Género de la Universidad Pablo de Olavide. ....</b>	<b>39</b>
Quintero Morón, Victoria: <b>El feminismo no es cosa de hombres (académicos): desigualdades invisibilizadas y mentiras autocomplacientes. ....</b>	<b>40</b>
Marone, Francesca; Cucca, Anna: <b>Caminos para la igualdad de oportunidades en la Universidad de Nápoles “Federico II”. ....</b>	<b>41</b>



**Informe sobre la situación  
de igualdad entre mujeres  
y hombre en la Facultad de  
Ciencias Experimentales de  
la Universidad Pablo de  
Olavide de Sevilla.**

*Noviembre de 2017*

*Vittorio Maiorano, Mar Acal Criado, Ana Martínez López y Fernando Martín Cobos.*

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>OBJETIVO DEL INFORME .....</b>	<b>7</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>7</b>
<b>ANÁLISIS DE DATOS DISGREGADOS POR SEXO Y GRADO .....</b>	<b>8</b>
<b>GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES .....</b>	<b>8</b>
<b>GRADO EN BIOTECNOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
<b>GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA.....</b>	<b>19</b>
<b>ANÁLISIS DE DATOS DISGREGADOS POR SEXO SOBRE ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO .....</b>	<b>25</b>
<b>ANÁLISIS COMPARATIVO.....</b>	<b>30</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>34</b>

## INTRODUCCIÓN

Como dijo la política estadounidense Bella Abzug “La prueba para saber si puedes o no hacer un trabajo no debería ser la organización de tus cromosomas”.

Siendo esto así, es que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres queda recogido desde la proclamación de la Carta Fundacional de Naciones Unidas como expresión máxima de voluntades entre los Estados y es también por lo que a lo largo de la historia se ha luchado incesantemente para alcanzar dicho derecho. Así mismo, la Unión Europea se fundamenta en una serie de valores entre los que promueve la igualdad entre mujeres y hombres, estos quedan expresados en los Artículos 2 y 3.2 del Tratado de Ámsterdam, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y Determinados Actos Conexos(Unión Europea, 1997). La integración de estos artículos conlleva la aplicación del *mainstreaming* de género en todas las actividades y acciones que se desarrollen de cara a la aplicación de los objetivos de la Unión Europea; es decir, que se debe tener en cuenta la igualdad de género en todas las políticas y programas europeos que se desarrollen con el fin de poder, por un lado, analizar los efectos sobre los hombres y las mujeres antes de tomar decisiones, y por el otro, permitir tener en cuenta la dimensión de género a la hora de implementar, evaluar y revisar las políticas aplicadas(Lombardo, 2004; Schonard, 2017). Por último, este principio queda recogido en la Constitución Española y en el marco de la legislación estatal y andaluza; *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Pero, a pesar de los esfuerzos realizados a través de toda la normativa internacional, comunitaria y nacional para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, no se ha logrado conseguir una igualdad real. Dentro de los ámbitos educativos, laborales y de poder las mujeres siguen sufriendo los efectos de los estereotipos que las relegan a posiciones infravaloradas socialmente. Las ciencias experimentales no escapan a esta realidad. Para visibilizar esta premisa tomemos en cuenta lo que ha sucedido a lo largo de la historia con las adjudicaciones de los Premios Nobeles de Ciencias (Física, Química y Medicina), desde 1901 hasta 2016 donde encontramos que de 590 laureados solamente 18 han sido adjudicados a mujeres, teniendo en cuenta que Marie Curie lo recibió dos veces(Nobel Prize, 2014).

Acercándonos a la realidad universitaria, no cabe duda alguna que se han realizado ciertos avances en lo que se refiere a la incorporación de las mujeres en este ámbito. Las cifras reflejan que son cada vez más las mujeres egresadas y altamente cualificadas, sin embargo, en el ámbito universitario profesional la proporción de inserción y promoción de las mismas no se corresponde con las cifras anteriormente mencionadas. La problemática radica principalmente en que existen grandes desequilibrios en la carrera profesional de las mujeres, es decir que cuanto más alta es la posición de poder menos representación femenina hay. Estos grandes desequilibrios condujeron a que las normativas se hayan endurecido aumentando las exigencias para que las universidades se comprometan y puedan alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres (Oficina para la Igualdad Universidad Pablo de Olavide, 2011).

En el área de las ciencias experimentales se puede llegar a pensar que hoy en día las mujeres tienen un papel más visible, y en cierta medida es así, pero los estereotipos patriarcales siguen marcando la tendencia. Se ha creído siempre a lo largo de la historia que las ciencias quedan reducidas a un mundo de hombres y para hombres donde las mujeres no tienen cabida, esta falacia ha minimizado el papel de las mujeres en este ámbito, tanto es así que antaño aquellas mujeres que se dedicaban a las ciencias se las consideraba como aficionadas y no como lo que eran, verdaderas científicas.

Esto ha planteado una gran preocupación en la Facultad de Ciencias Experimentales de la Universidad Pablo de Olavide para comenzar a avanzar en esta temática es que se presenta el siguiente informe.

## OBJETIVO DEL INFORME

El presente informe tiene por objetivo realizar un análisis de género del equipo docente de la Facultad de Ciencias Experimentales, para ver cuál ha sido la evolución de la facultad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue un análisis cuantitativo básico, tomándose los datos desde el curso 2009/2010 hasta el curso 2015/2016. Se disgregaron los datos por sexo aplicándolos a diferentes categorías de variables; total de profesorado de cada grado, total de quinquenios y sexenios, tiempo de dedicación y tipo de contrato. Separadamente se analizó el número de estancias, región, país y duración.

Por último se aplicaron tres indicadores de género básicos (Junta de Andalucía, 2017):

- Índice de Distribución (ID): es el porcentaje de un sexo con relación a otro y permite observar las relaciones de género dentro de una misma categoría. Se calcula de la siguiente forma

$$ID_M = \frac{N^{\circ} \text{Mujeres}(i)}{\text{Total}(i)}, \quad ID_H = \frac{N^{\circ} \text{Hombres}(i)}{\text{Total}(i)}$$

- Brecha de Género (BG): es la diferencia entre la tasa femenina y masculina en la categoría de una variable. La brecha nos indicará que cuanto más negativo sean los valores, más a favor de los hombres es la diferencia por lo que cuanto menor sea la magnitud de la brecha, más cerca se está de la igualdad. Este indicador se calcula

$$BG = \text{tasa femenina} - \text{tasa masculina}$$

- Índice de Feminización (IF): se define como la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Existen tres posibles casos, si el IF es mayor que uno la categoría está feminizada, más mujeres por hombres. Si el IF es menor existe una infrarrepresentación de mujeres y si IF es igual a uno hay equidad. Se calcula  $IF = \left( \frac{N^{\circ} \text{Mujeres}}{N^{\circ} \text{Hombres}} \right)$

## ANÁLISIS DE DATOS DISGREGADOS POR SEXO Y GRADO

En este apartado se presentan los datos desgregados por sexo de cada uno de los tres grados de la Facultad de Ciencias Experimentales: Grado en Ciencias Ambientales, Grado en Biotecnología y Grado en Nutrición Humana y Dietética.

### GRADO EN CIENCIAS AMBIENTALES

En la Tabla 1 se puede observar que en la serie histórica la distribución del profesorado en términos absolutos, la cantidad de profesoras es siempre menor que la de profesores, siendo que en los últimos cursos la diferencia ha disminuido considerablemente.

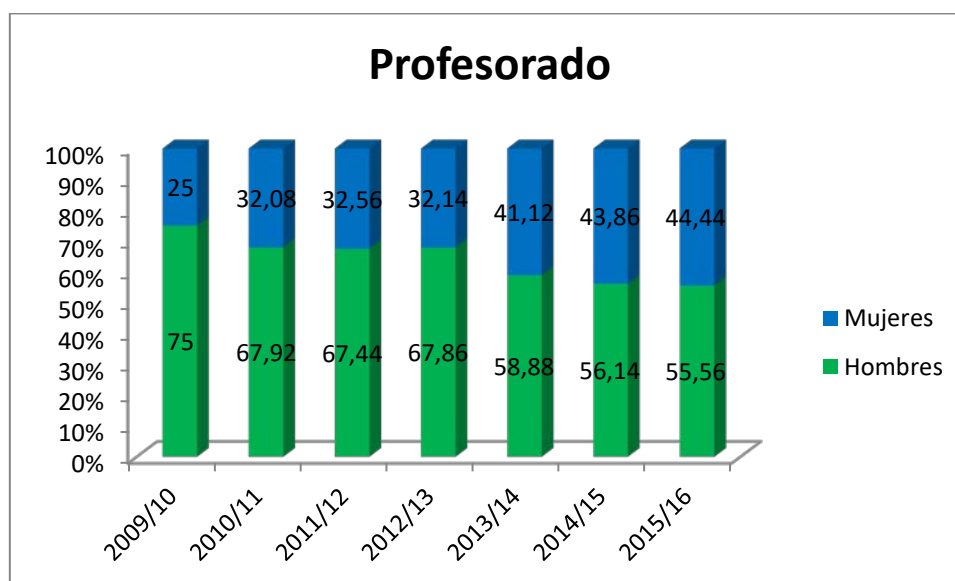
Tabla 1 Distribución del profesorado por sexo.

Año	Mujeres	Hombres	Índice de distribución		Total
			Mujeres	Hombres	
2009/10	10	30	25	75	40
2010/11	17	36	32,08	67,92	53
2011/12	28	58	32,56	67,44	86
2012/13	36	76	32,14	67,86	112
2013/14	44	63	41,12	58,88	107
2014/15	50	64	43,86	56,14	114
2015/16	48	60	44,44	55,56	108

Por otro lado, en la Figura 1 se observa el porcentaje de hombres y mujeres a lo largo de los años. Es de destacar que en el primer año de implantación del grado la proporción entre profesores (75%) y profesoras (25%) era muy amplia. Mientras que en los últimos tres cursos dicha proporción se ha equilibrado notablemente, el porcentaje de profesores ronda entre 55% y 60% y el de profesoras entre 40% y 45%.



**Figura 1 Índice de Distribución del profesorado por sexo.**



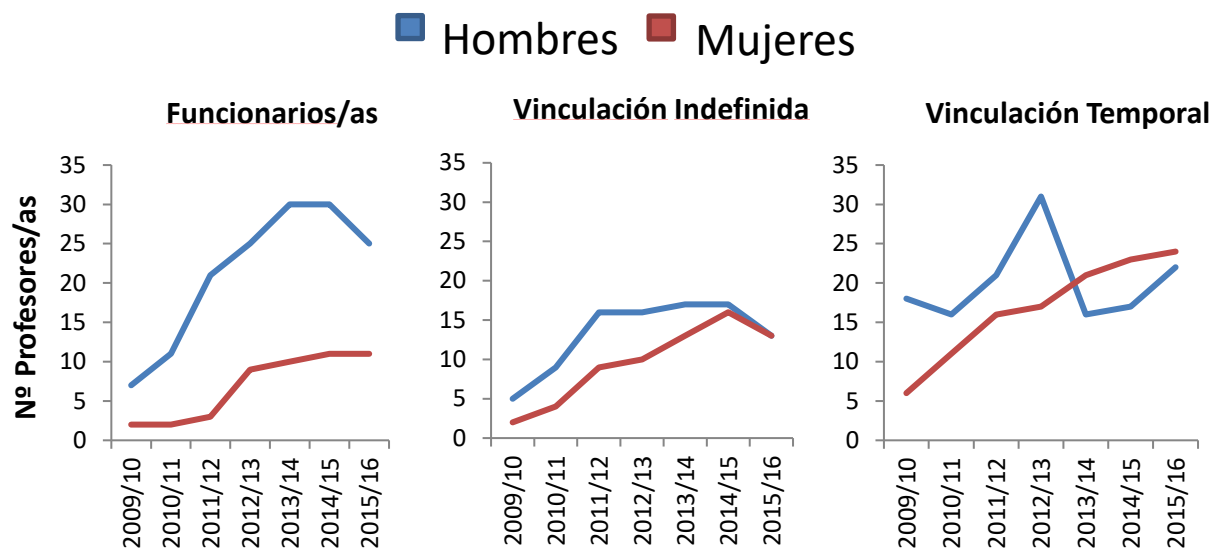
En la Figura 2 se muestran los diferentes tipos de contratos agrupados en tres categorías: Funcionarios/as, Profesores/as con vinculación indefinida y Profesores/as con vinculación temporal.

El caso más destacable es el de los profesores/as funcionarios/as donde la desigualdad es más notable. Dentro de esta categoría se agrupan titulares y catedráticos, en esta última no existe la presencia de mujeres, exceptuando en el curso 2012/13 donde encontramos solamente una mujer catedrática.

La evolución histórica de las personas con contratos indefinidos no muestra grandes desigualdades, aunque las hay, pero lo más destacable es que en los últimos tres cursos la tendencia en la desigualdad ha ido disminuyendo hasta igualarse en el curso 2015/16.

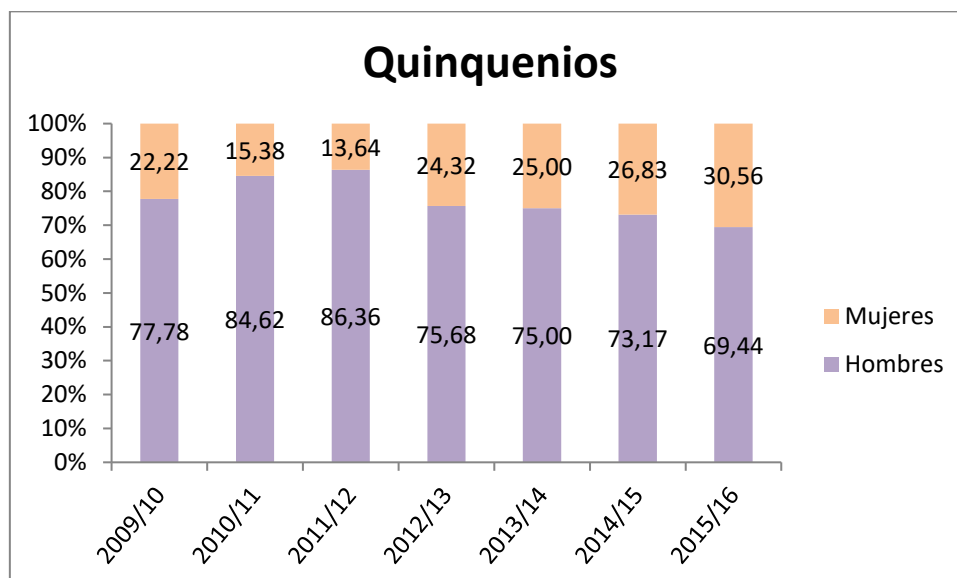
Desde la implantación del grado las profesoras con contratos temporales han seguido una tendencia de crecimiento superando en los últimos tres cursos a la cantidad de profesores con este tipo de contrato. En el caso de estos últimos su tendencia ha sido más oscilante, destacando el curso 2011/12 donde superaban en el doble a las profesoras. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la temporalidad es un factor en contra debido a que no les permite a las mujeres avanzar en su carrera académica profesional.

Figura 2 Tipo de Contrato por sexo.



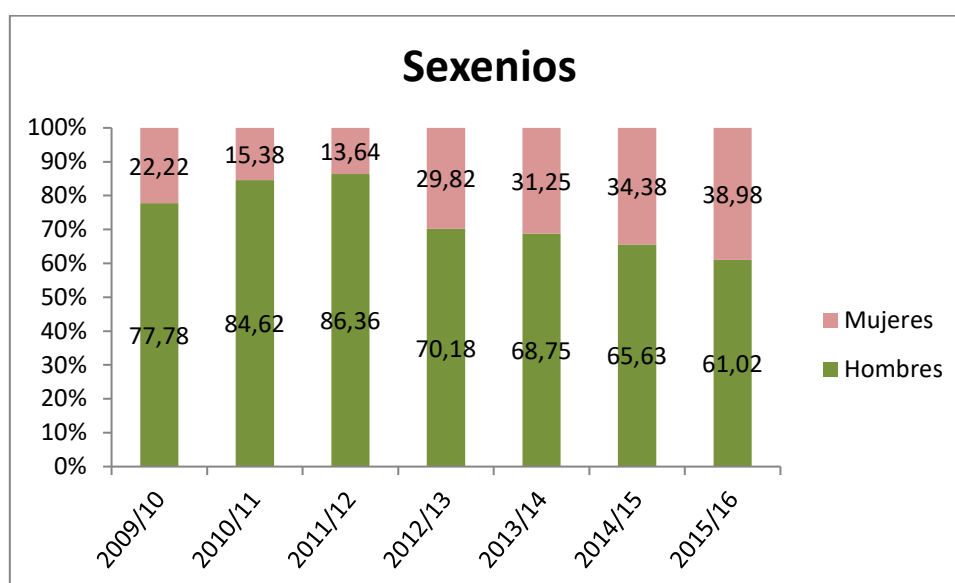
En lo relativo a la distribución de los quinquenios (Figura 3), se puede observar el desequilibrio que existe entre hombres y mujeres de forma más acuciante. A lo largo de toda la serie histórica el porcentaje de hombres que acreditan quinquenios se encuentra siempre por encima del 70%, mientras que las mujeres que acreditan quinquenios se encuentran siempre por debajo del 30%. El principal factor que influye para que se den estos datos es que hay menos mujeres funcionarias que hombres.

Figura 3 Índice de Distribución de Quinquenios por sexo.



En la Figura 4 se presenta la distribución de los sexenios por sexo, en este caso se ve claramente el gran desequilibrio que existe a la hora de acreditar dicho suplemento. En la serie histórica los hombres siempre están por encima del 60% mientras que las mujeres no superan el 40% y en la mayoría de los casos se encuentran por debajo del 30%. Sin embargo, al compararla con la acreditación de quinquenios existe un ligero aumento, pero se debe básicamente a que en esta categoría también se incluyen las personas con contrato indefinido.

Figura 4 Índice de Distribución de Sexenios por sexo.



En las Figuras 5 y 6 se muestran los porcentajes de los profesores y profesoras con dedicación a tiempo parcial y a tiempo completo. Claramente la proporción de profesoras que tienen una dedicación a tiempo parcial es mayor que aquellas a tiempo completo, sobre todo en los últimos tres cursos en la que la dedicación a tiempo parcial alcanza el 50% o más. Sin embargo, la dedicación a tiempo completo llega al 40% o menos en el caso de las mujeres, y al 60% o más en el caso de los hombres.

Figura 5 Índice de Distribución de Dedicación a tiempo parcial por sexo.

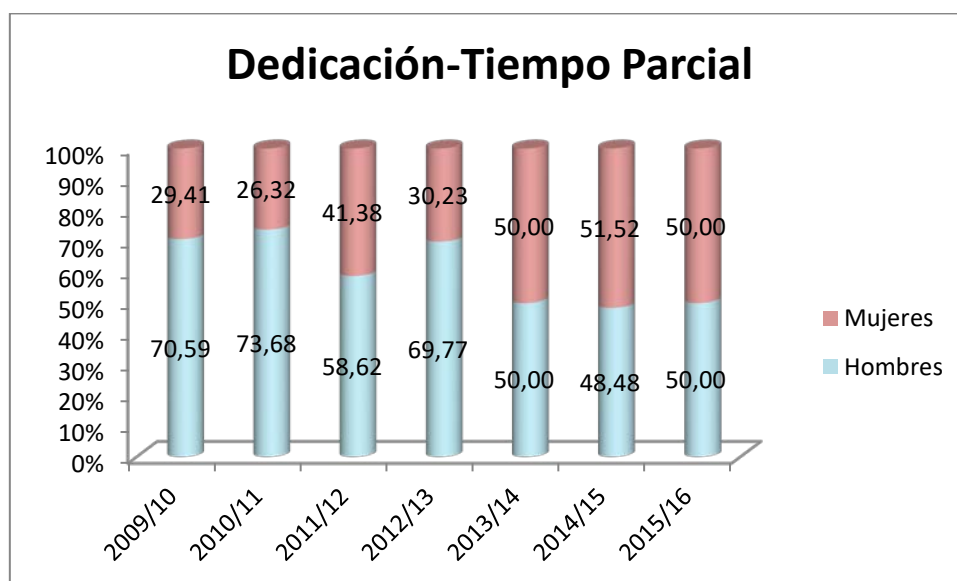
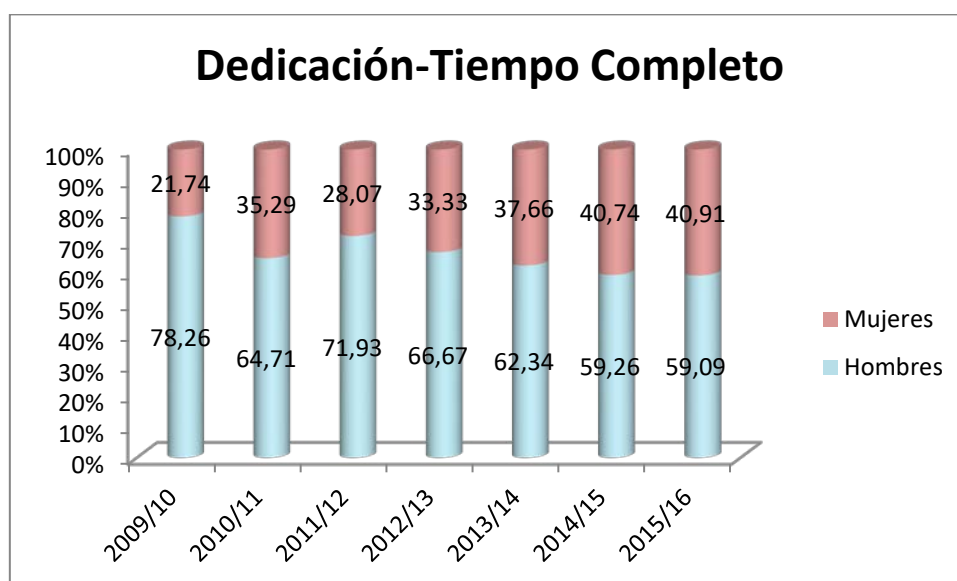
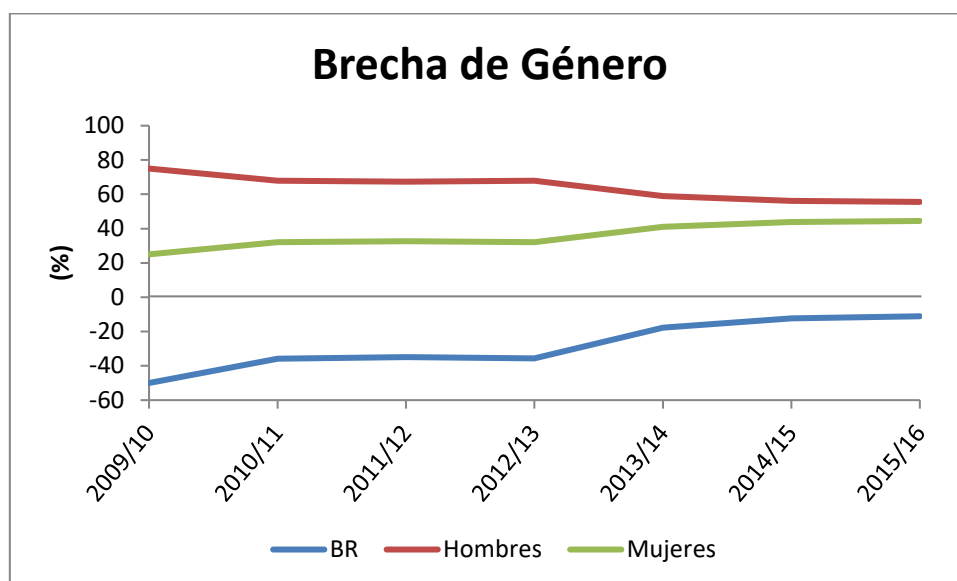


Figura 6 Índice de Distribución de Dedicación a tiempo completo por sexo.



La Figura 7 nos indica la evolución de la brecha de género en el Grado de Ciencias Ambientales. Se observa la misma tendencia que ha seguido el grado en los anteriores análisis. A partir del curso 2012/13, la brecha de género se ha ido reduciendo paulatinamente, llegando en el último curso analizado a estar por debajo del 20%.

Figura 7 Brecha de Género del Grado.



En la Tabla 2 se muestra el índice de feminización de cada curso del Grado en Ciencias Ambientales. La cantidad de mujeres por cada hombre es siempre inferior a uno, lo que indica que existe una infrarrepresentación de mujeres dentro de la plantilla docente. Sin embargo, con el transcurrir de los años se ha ido aumentando la proporción de mujeres, estando cada vez más cerca de alcanzar la igualdad.

Tabla 2 Índice de Feminización

Año	Índice de Feminización	
2009/10	0,33	Infrarrepresentación
2010/11	0,47	Infrarrepresentación
2011/12	0,48	Infrarrepresentación
2012/13	0,47	Infrarrepresentación
2013/14	0,70	Infrarrepresentación
2014/15	0,78	Infrarrepresentación
2015/16	0,80	Infrarrepresentación

## GRADO EN BIOTECNOLOGÍA

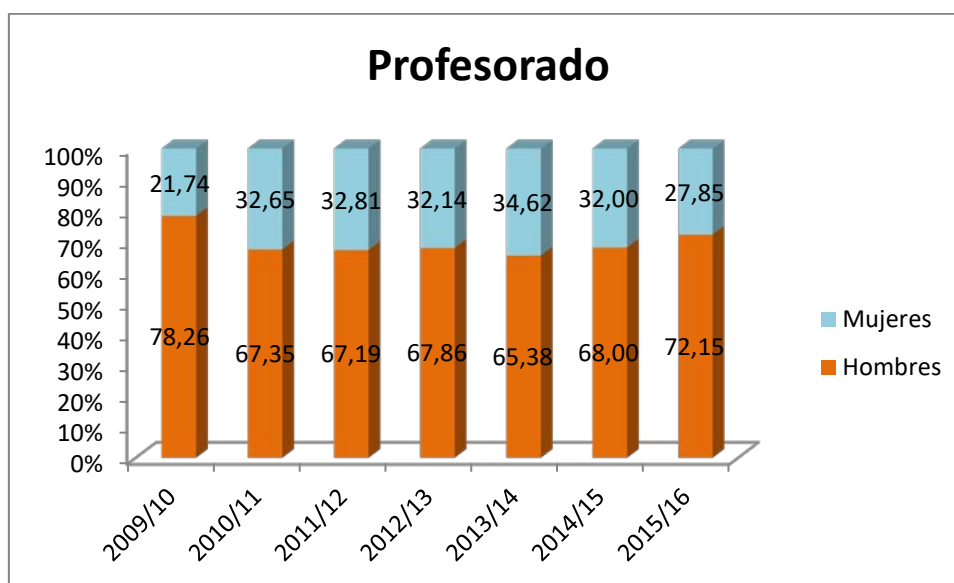
El Grado en Biotecnología en términos absolutos presenta un gran desequilibrio entre la cantidad de profesores y profesoras. Lo observamos en la Tabla 3 donde a partir del curso 2011/12 la cantidad de profesores supera al de profesoras en un rango de entre 20 y 30 profesores más.

**Tabla 3 Distribución del profesorado por sexo.**

Año	Mujeres	Hombres	Índice de distribución		Total
			Mujeres	Hombres	
2009/10	5	18	21,74	78,26	23
2010/11	16	33	32,65	67,35	49
2011/12	21	43	32,81	67,19	64
2012/13	27	57	32,14	67,86	84
2013/14	27	51	34,62	65,38	78
2014/15	24	51	32,00	68,00	75
2015/16	22	57	27,85	72,15	79

Si se analizan los datos en términos porcentuales, como muestra la Figura 8, el porcentaje de profesores siempre está por encima del 65% llegando a alcanzar en el primer año de implantación el 78% y el último año analizado el 72%. En términos generales estos datos demuestran cuan masculinizado está dicho grado.

**Figura 8 Índice de Distribución del profesorado por sexo.**



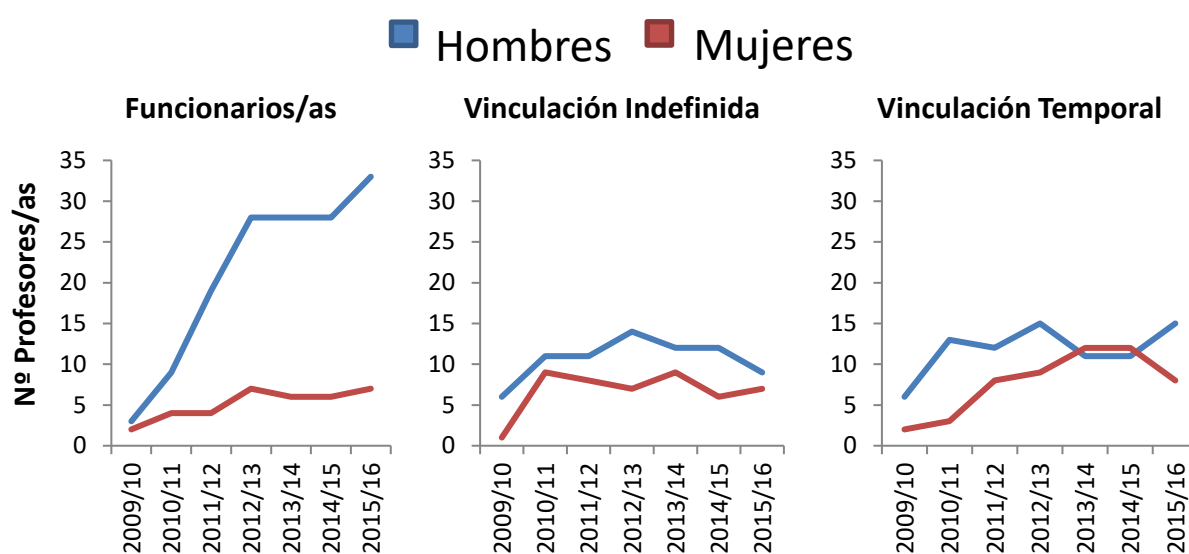
En la Figura 9 se muestran los diferentes tipos de contrato de la plantilla docente del grado.

El caso más destacable es el de los profesores/as funcionarios/as donde la desigualdad es más notable, con una diferencia del entorno de más de 20 funcionarios hombres que mujeres desde 2012/13. Esta categoría agrupa titulares y catedráticos, pero como expresáramos en la Figura 2, en esta última no existe la presencia de mujeres, exceptuando en el último curso analizado donde había una mujer catedrática.

La evolución histórica de las personas con contratos indefinidos muestra que existen desigualdades en esta subcategoría, aunque no son tan notables las diferencias como en el caso de los funcionarios. Sin embargo, en el caso de los hombres se sigue una tendencia de decrecimiento mientras que las mujeres siguen una tendencia de crecimiento.

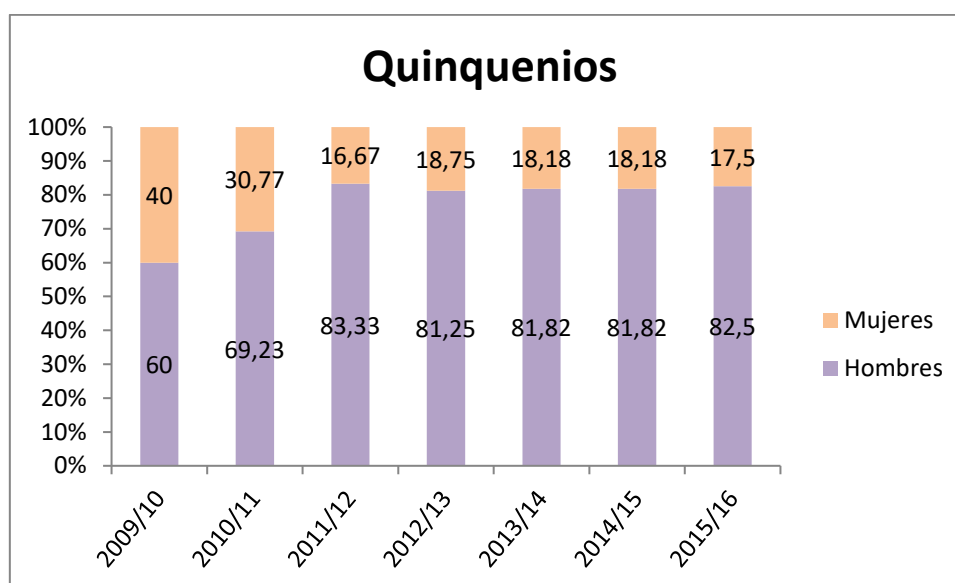
La situación de los contratos temporales en los primeros cursos si presentaban grandes desequilibrios entre profesores y profesoras, pero se observa que en los cursos 2013/14 y 2014/15 una inversión de la situación habiendo ligeramente más profesoras que profesores en esta modalidad de contratación, a pesar de esto, en el último curso se vuelve a la dinámica inicial de mayor número de profesores contratados temporalmente que profesoras.

Figura 9 Tipo de Contrato por sexo.



En lo relativo a la distribución de los quinquenios (Figura 10), se puede observar el agudo desequilibrio existente entre hombres y mujeres. En los últimos cuatro cursos de la serie histórica el porcentaje de hombres que acreditan quinquenios se encuentra siempre por encima del 80%, mientras que las mujeres que acreditan quinquenios se encuentran siempre por debajo del 20%. Como en el caso del Grado en Ciencias Ambientales, el principal factor que influye para que se den estos datos es que hay menos mujeres funcionarias que hombres. Es interesante destacar que se trata de un grado muy masculinizado.

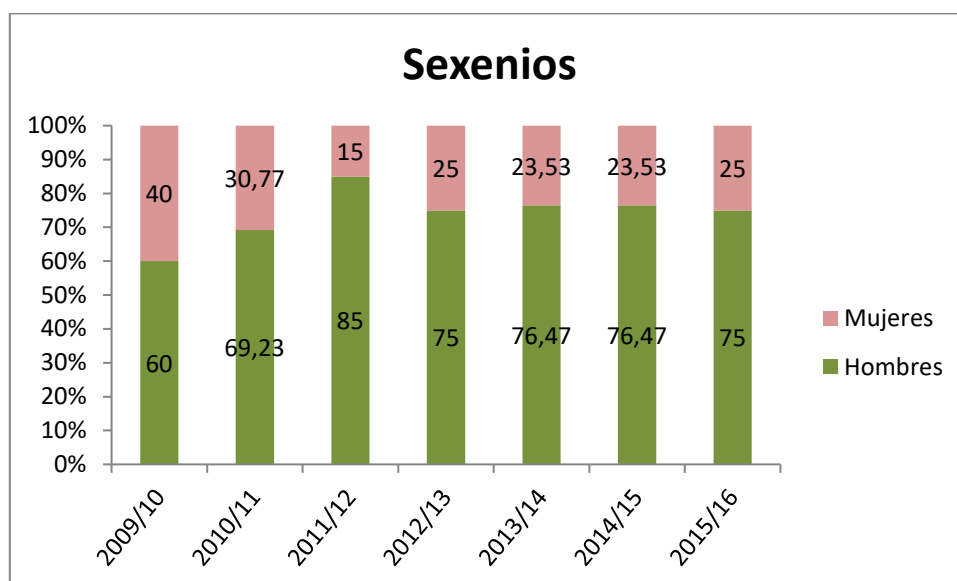
**Figura 10 Índice de Distribución de Quinquenios por sexo.**



En la Figura 11 se presenta la distribución de los sexenios por sexo, en este caso al igual que en el anterior se ve claramente el gran desequilibrio que existe a la hora de acreditar dicho suplemento. La acreditación de sexenios por parte de los hombres en la mayoría de los cursos se encuentra por encima del 70% mientras que las mujeres no superan el 30%.



**Figura 11 Índice de Distribución de Sexenios por sexo.**



En las Figuras 12 y 13 se muestran las distribuciones de los profesores y profesoras con dedicación a tiempo parcial y a tiempo completo. Si se comparan ambas figuras se puede observar que los porcentajes de dedicación de las profesoras son relativamente similares, rondando los 30 puntos porcentuales, a excepción el último curso donde la dedicación a tiempo parcial representa el 25%, debiéndose básicamente a que hubo una disminución de la presencia de mujeres en el grado. La dedicación de los profesores tanto a tiempo completo como parcial, a lo largo de la serie histórica, siempre se encuentra por encima de los 60 puntos porcentuales.

**Figura 12 Índice de Distribución de Dedicación a tiempo parcial por sexo.**

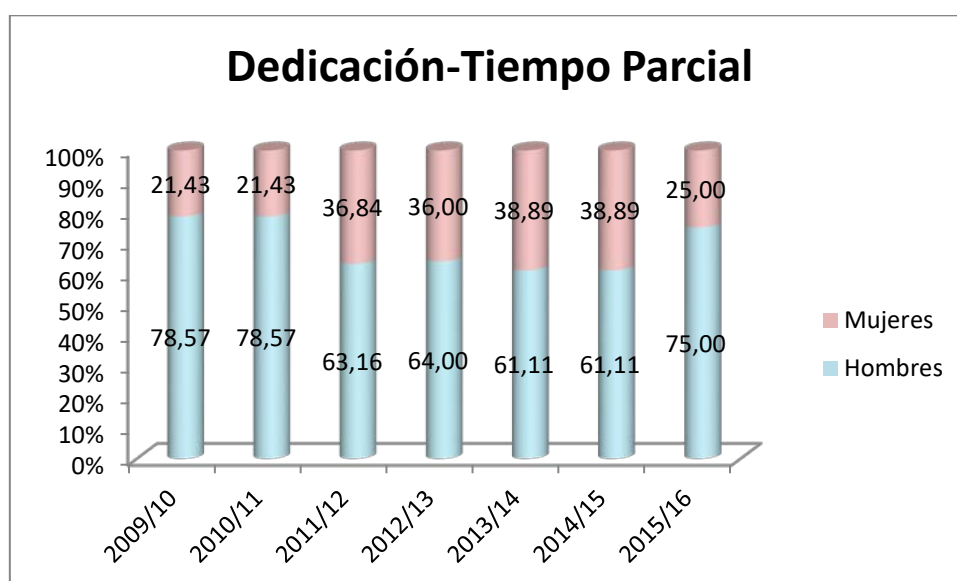
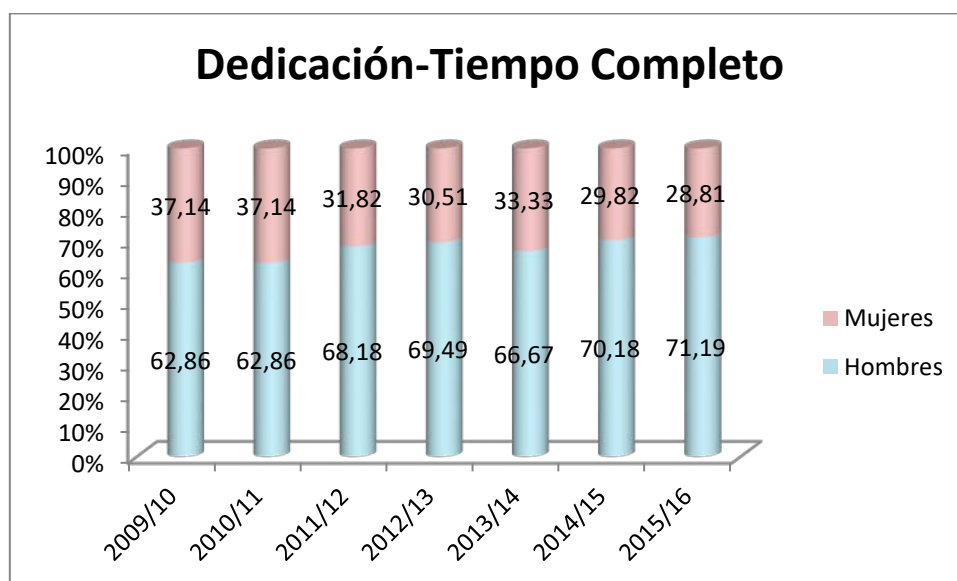
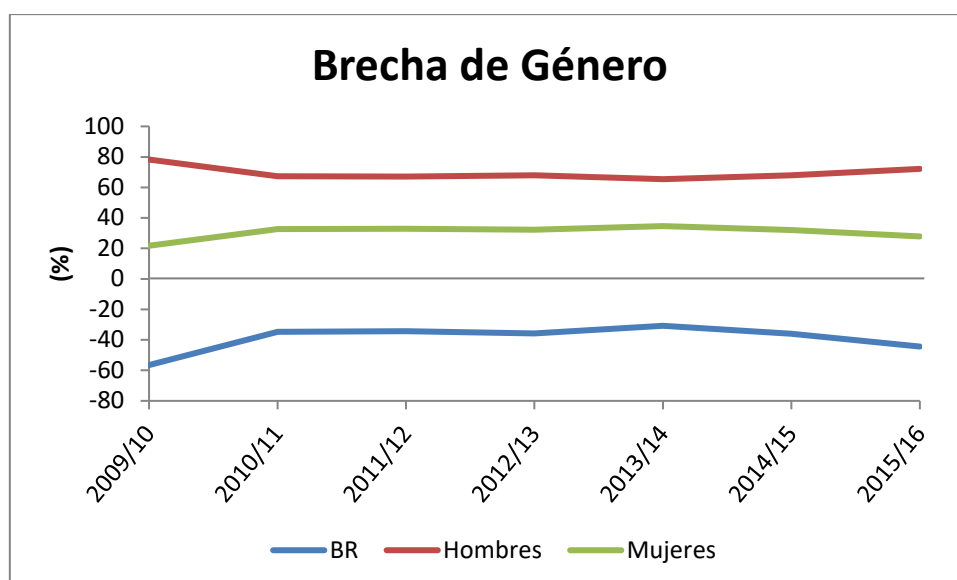


Figura 13 Índice de Distribución de Dedicación a tiempo completo por sexo.



En el Grado de Biotecnología la brecha de género (Figura 14) ha seguido una tendencia constante a lo largo de los cursos. Si se observan los porcentajes de hombres y mujeres se ve claramente que mantienen una cierta equidistancia durante toda la serie histórica. Esto conduce a que los cambios que sufre la brecha de género sean casi imperceptibles, pero, sin embargo, se puede ver que sigue una tendencia al aumento.

Figura 14 Brecha de Género del Grado.



El índice de feminización del Grado en Biotecnología para la serie histórica indica que existe una infrarrepresentación de mujeres dentro de la plantilla docente. Los valores muestran que por cada hombre hay menos de media mujer, lo que refleja una muy baja presencia de profesoras dentro de la plantilla docente.

**Tabla 3 Índice de Feminización.**

<b>Año</b>	<b>Índice de feminización</b>	
<b>2009/10</b>	0,28	Infrarrepresentación
<b>2010/11</b>	0,48	Infrarrepresentación
<b>2011/12</b>	0,49	Infrarrepresentación
<b>2012/13</b>	0,47	Infrarrepresentación
<b>2013/14</b>	0,53	Infrarrepresentación
<b>2014/15</b>	0,47	Infrarrepresentación
<b>2015/16</b>	0,39	Infrarrepresentación

## **GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA**

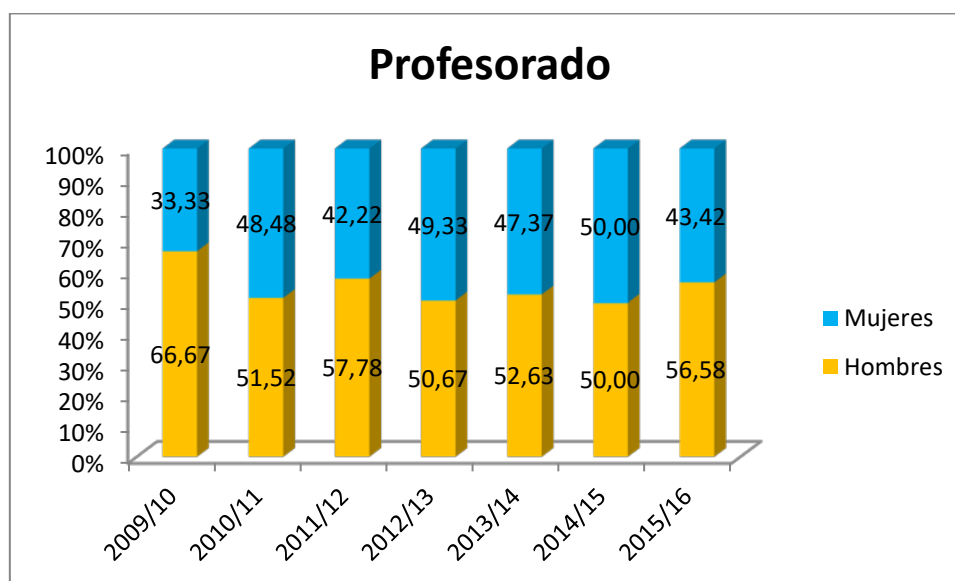
En términos absolutos el Grado en Nutrición Humana y Dietética es el que posee la plantilla docente más paritaria. Como se observa en la Tabla 4 la cantidad de profesoras siempre está en una relación bastante equitativa con respecto a los profesores.

**Tabla 4 Distribución del profesorado por sexo.**

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Índice de distribución</b>		<b>Total</b>
			<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	
<b>2009/10</b>	7	14	33,33	66,67	21
<b>2010/11</b>	16	17	48,48	51,52	33
<b>2011/12</b>	19	26	42,22	57,78	45
<b>2012/13</b>	37	38	49,33	50,67	75
<b>2013/14</b>	36	40	47,37	52,63	76
<b>2014/15</b>	36	36	50,00	50,00	72
<b>2015/16</b>	33	43	43,42	56,58	76

En la Figura 15, observamos que la proporción de profesores y profesoras se encuentra cercano a los 50 punto porcentuales cada uno, aunque si bien los hombres casi siempre superan por muy poco el 50% de la plantilla docente. En términos generales los datos revelan la gran paridad que existe en el grado.

Figura 15 Índice de Distribución del profesorado por sexo.



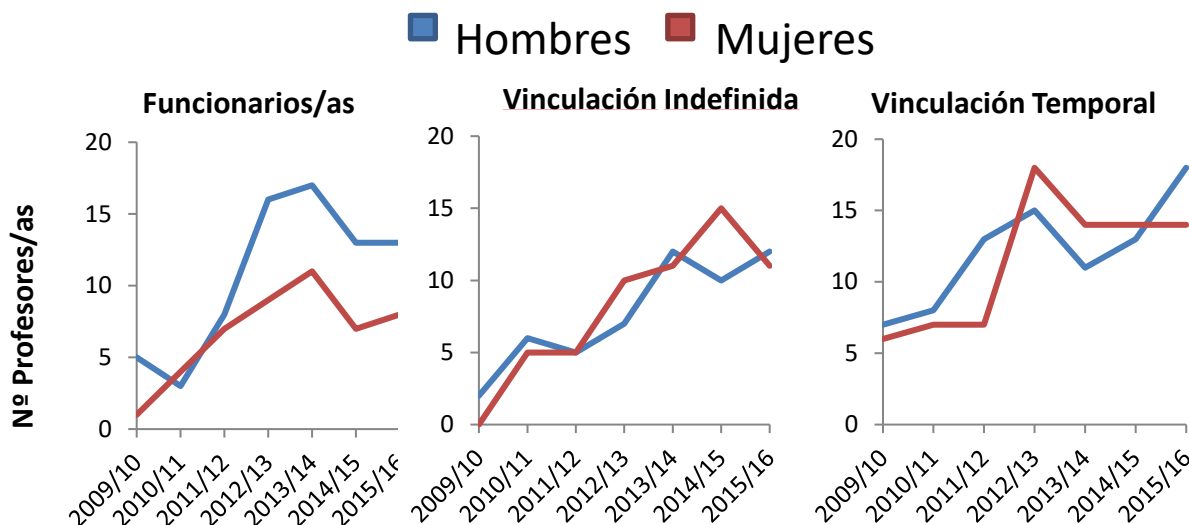
En la Figura 16 se muestran los diferentes tipos de contrato de la plantilla docente del grado.

En la categoría de profesores/as funcionarios/as se observa una tendencia de crecimiento a lo largo de la serie histórica donde la diferencia entre hombres y mujeres a partir del 2012/13 se ha mantenido en un rango de 5 a 7 hombres más que mujeres. Cabe destacar que este grado es el único de que desde el curso 2011/12 tiene una mujer catedrática que ha continuado en el tiempo, si bien la diferencia en este puesto sigue siendo muy amplia, lo remarcable es la continuidad en el tiempo.

Existe una gran paridad en lo referente al personal con contratos indefinidos, es más hay cursos (2012/13 y 2014/15) donde la cantidad de mujeres con este tipo de contratos superaba la de hombres.

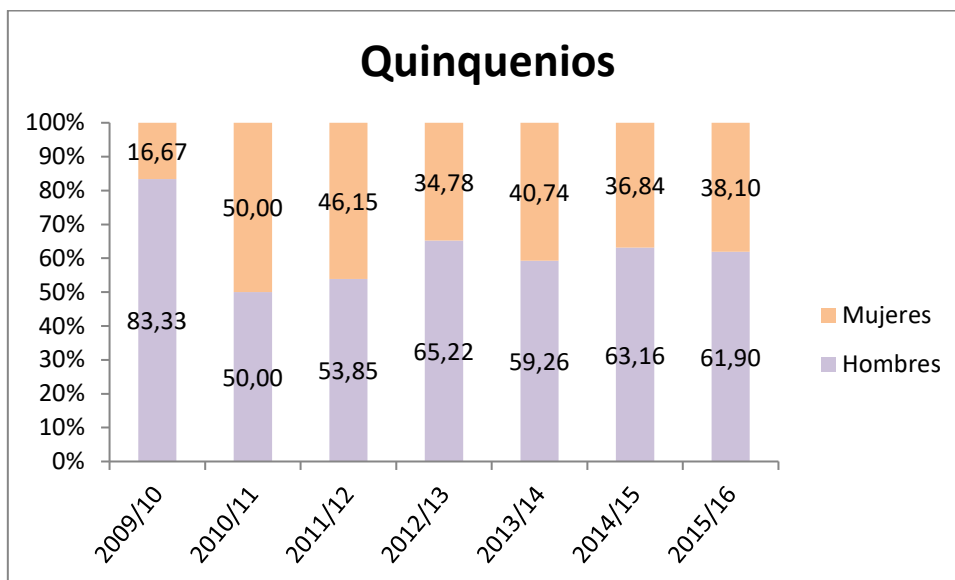
El caso de los contratos temporales hasta el curso 2011/12 el número de profesores era mayor que el de profesoras, sin embargo, en los dos cursos siguientes se invierte la relación siendo más mujeres que hombres. Por último, en los dos últimos cursos analizados se revierte nuevamente la relación aumentando el número de profesores y manteniéndose el número de profesoras.

Figura 16 Tipos de Contrato por sexo



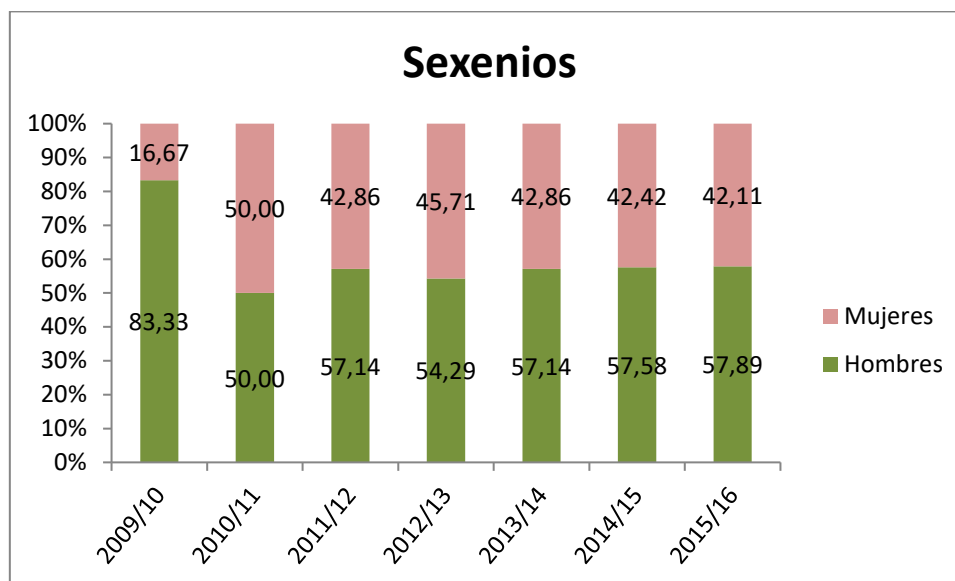
En lo relativo a la distribución de los quinquenios (Figura17), se puede observar como oscilan los porcentajes con el transcurso de los cursos. En el primer año de implantación del grado las mujeres con quinquenios acreditados solo representaban el 16%, pero esto se debe a que había una sola mujer funcionaria. A partir del curso 2010/11, donde la situación era paritaria, los porcentajes de mujeres con quinquenios acreditados se encuentran entre los 34 y 46 puntos porcentuales.

Figura 17 Índice de Distribución de Quinquenios por sexo



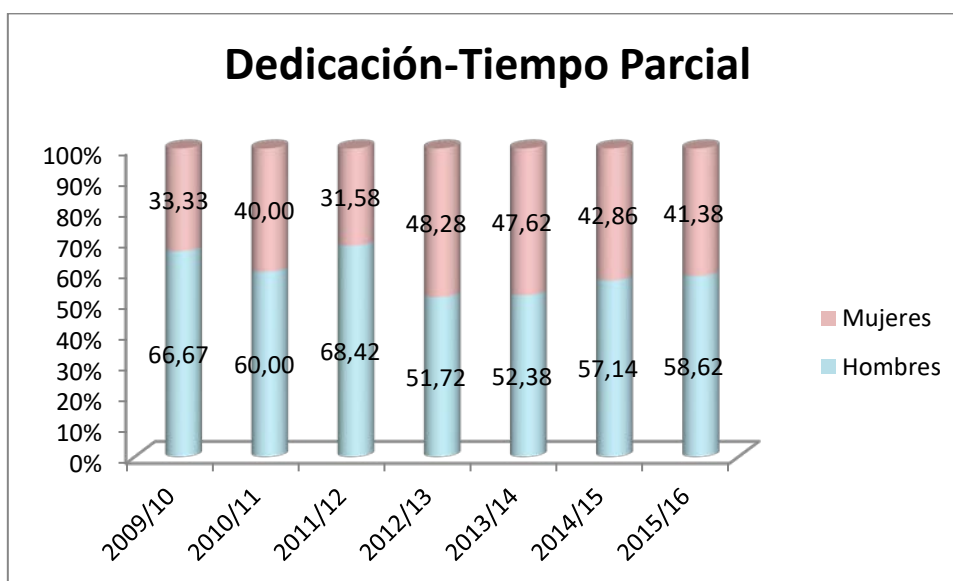
En la situación de los sexenios (Figura 18) los porcentajes son bastante similares al de los quinquenios. El aumento que se produce, al igual que en los casos anteriores, se debe a que en esta categoría entran tanto funcionarios/as como los contratos indefinidos. A pesar de que el aumento se deba a lo anterior, esto hace que se equilibren llegando las mujeres a estar por encima de los 40 puntos porcentuales y en el caso de los hombres no llegando a los 60 puntos porcentuales.

**Figura 18 Índice de Distribución de Sexenios por sexo.**



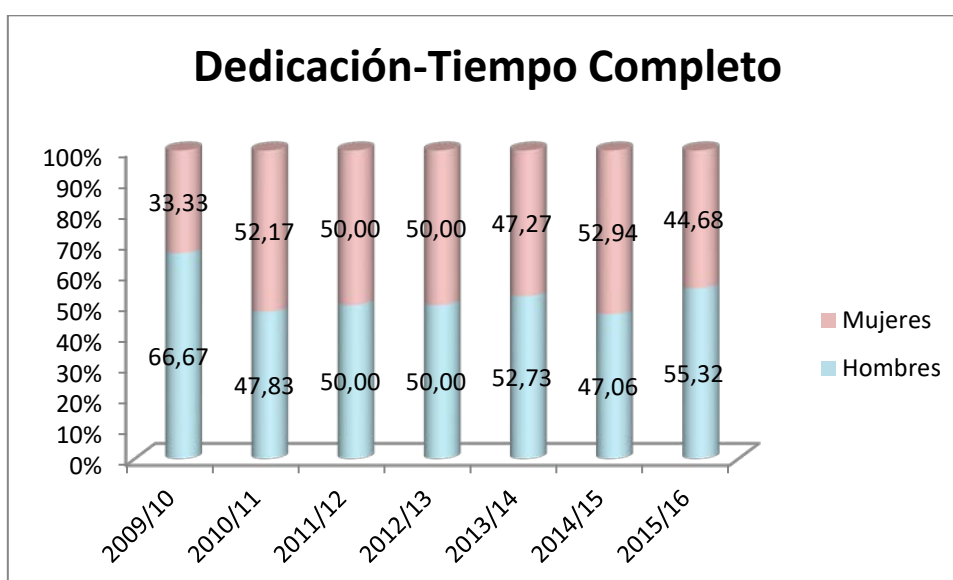
Las profesoras con dedicación a tiempo parcial (Figura 19) en los tres primeros años del grado se encontraban en un rango de entre 30% y 40%, mientras que en los últimos cuatro años el porcentaje aumenta rondando entre los 40 y los 48 puntos porcentuales. En el caso de los hombres durante toda la serie histórica, sus valores se encontraban entre el 50 y el 60 por ciento.

Figura 19 Índice de Distribución de Dedicación a tiempo parcial por sexo.



Para el caso de la plantilla docente a tiempo completo (Figura 20) la situación es mucho más equilibrada. A partir del curso 2010/11 las profesoras en este régimen de dedicación se encontraban en torno a los 50 puntos porcentuales. Sin embargo en el último curso analizado, el porcentaje cayó hasta los 44 puntos porcentuales, correspondiéndose con la disminución del número de profesoras con respecto al curso anterior.

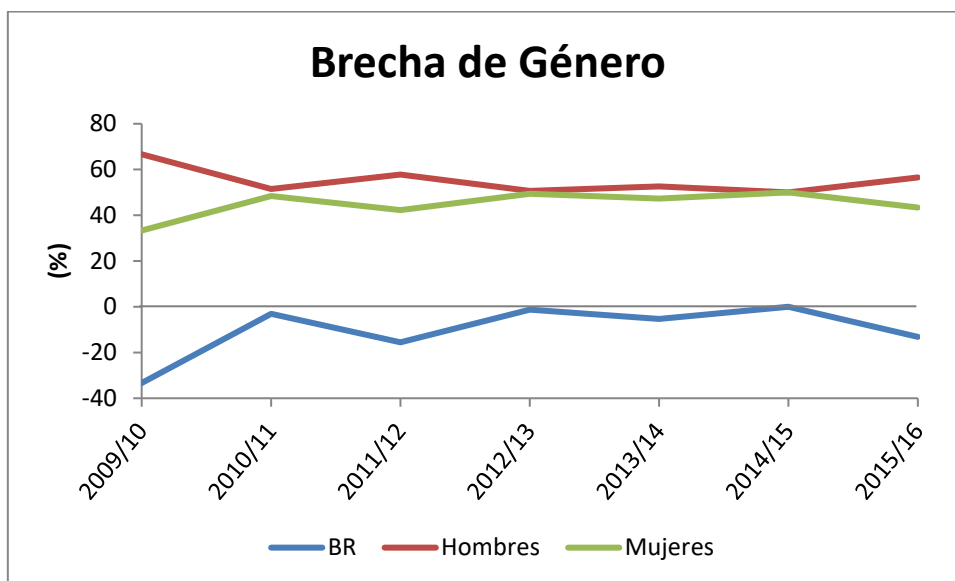
Figura 20 Índice de Distribución de Dedicación a tiempo completo por sexo.



El Grado en Nutrición Humana y Dietética es el que presenta los valores de brecha de género (Figura 21) más reducidos de la facultad. Destacándose los cursos 2010/11 y

2012/13 por ser donde la desigualdad era casi inexistente y el curso 2014/15 por ser en el que se alcanzó la paridad entre hombres y mujeres.

Figura 21 Brecha de Género.



Como ya se observó en el gráfico de brecha de género, este grado es el que presenta los ratios más paritarios entre hombres y mujeres. Se ve más claramente en la Tabla 5 del Índice de Feminización, en los cursos 2010/11, 2012/13 y 2013/14 por más de que se indique que existe una infrarrepresentación de las mujeres, sus valores están muy cercanos a 1, lo cual indica que la relación era prácticamente por cada hombre una mujer. En el curso 2014/15 es cuando el grado alcanzó la equidad, por cada hombre había una mujer. Lamentablemente en el último curso analizado no se logró mantener esa paridad cayendo 0,23 puntos, indicando que la proporción de mujeres en el grado cayó considerablemente.

Tabla 5 Índice de Feminización.

Año	Índice de feminización	
2009/10	0,50	Infrarrepresentación
2010/11	0,94	Infrarrepresentación
2011/12	0,73	Infrarrepresentación
2012/13	0,97	Infrarrepresentación
2013/14	0,90	Infrarrepresentación
2014/15	1,00	Equidad
2015/16	0,77	Infrarrepresentación

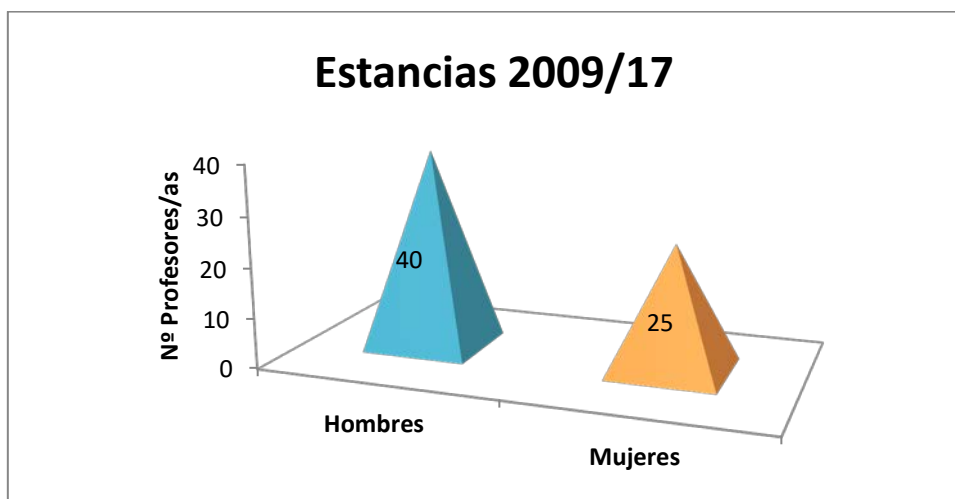


## ANÁLISIS DE DATOS DISGREGADOS POR SEXO SOBRE ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO

La realización de estancias en el extranjero por parte del profesorado es una categoría de análisis donde se pueden observar de manera muy clara las desigualdades entre hombres y mujeres, sobre todo porque mucho de los estereotipos impuestos socialmente, influyen a la hora de realizar dichas estancias.

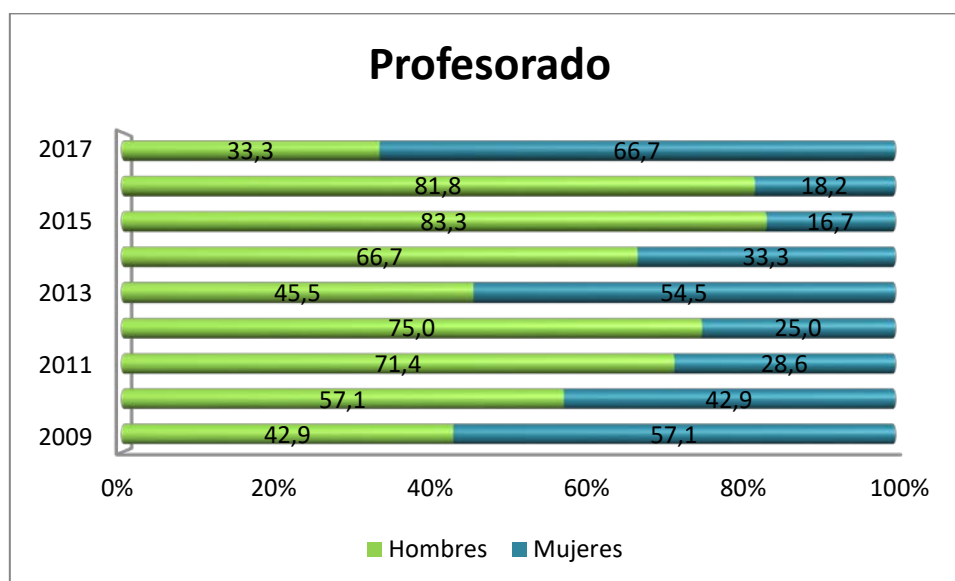
En el período del 2009 al 2017 la cantidad de profesores, en términos absolutos, que han realizado estancias en el extranjero es prácticamente el doble que el de las profesoras para el mismo período de tiempo. En la Figura 22 se observa que, en los nueve años analizados, 40 profesores se han ido al extranjero mientras que tan solo 25 profesoras han realizado estancias fuera del país.

Figura 22 Estancias en el extranjero por sexo.



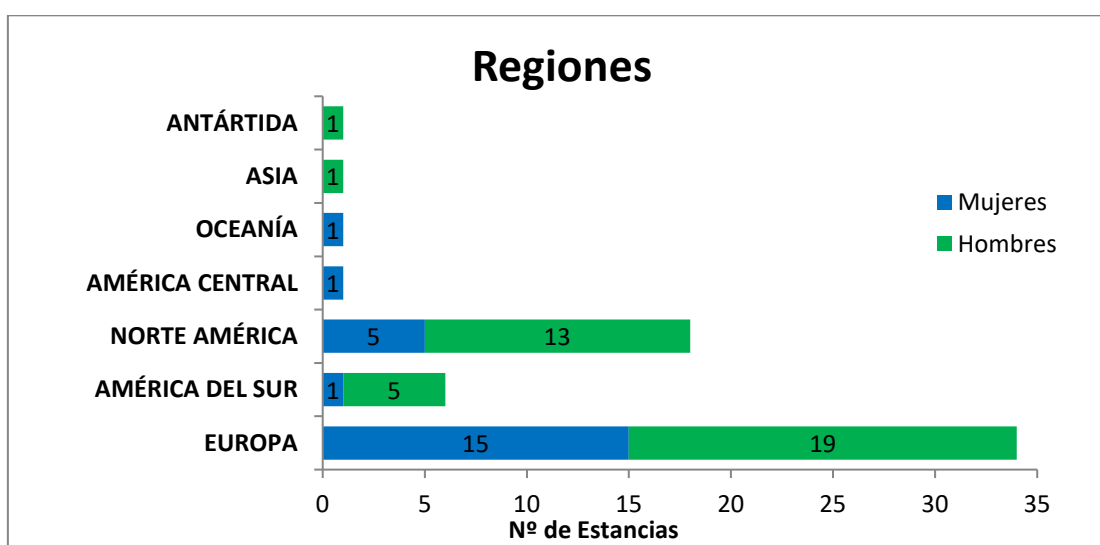
El índice de distribución de las estancias por sexo (Figura 23) demuestra claramente las desigualdades que existen entre profesores y profesoras. Exceptuando los años 2009, 2013, y 2017 donde el porcentaje de mujeres que realizaron estancias superó los 50 puntos porcentuales, el resto de los años han sido mayoría los hombres que se han ido. Casos como los años 2015 y 2016 donde los hombres representaron el 83,3% y 81,8% respectivamente, denota los grandes desequilibrios existentes a la hora de que las mujeres opten por realizar estancias en el extranjero.

Figura 23 Índice de Distribución de Estancias por sexo.



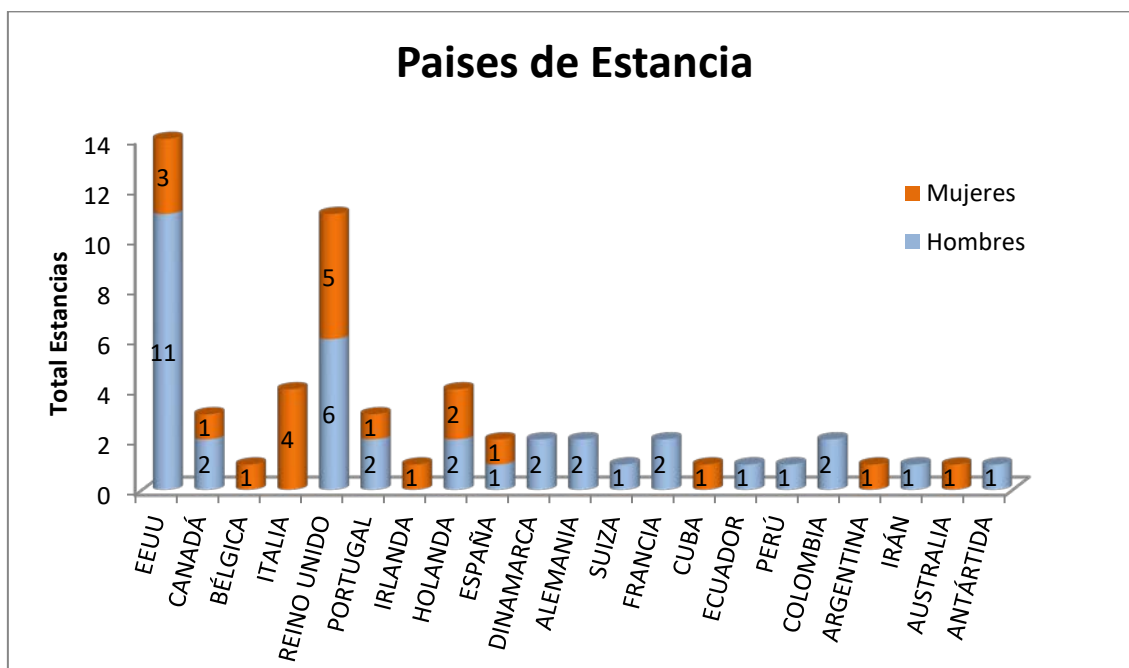
En términos absolutos la distribución de estancias por regiones (Figura 24) muestra que donde más aplica el profesorado es; en primer lugar, Europa, donde en total han estado 34 docentes (19 hombres y 15 mujeres). En segundo lugar, donde más se han realizado estancias es Norte América, sin embargo en esta región es más notable la presencia de hombres que de mujeres. Una de las causas probables por las que existe esta diferencia es la lejanía del destino y en la mayoría de los casos a las profesoras con familia les es muy difícil ya que tienen que hacer frente a las tareas de cuidado y otras responsabilidades impuestas por la sociedad.

Figura 24 Distribución de las estancias por regiones y sexo.



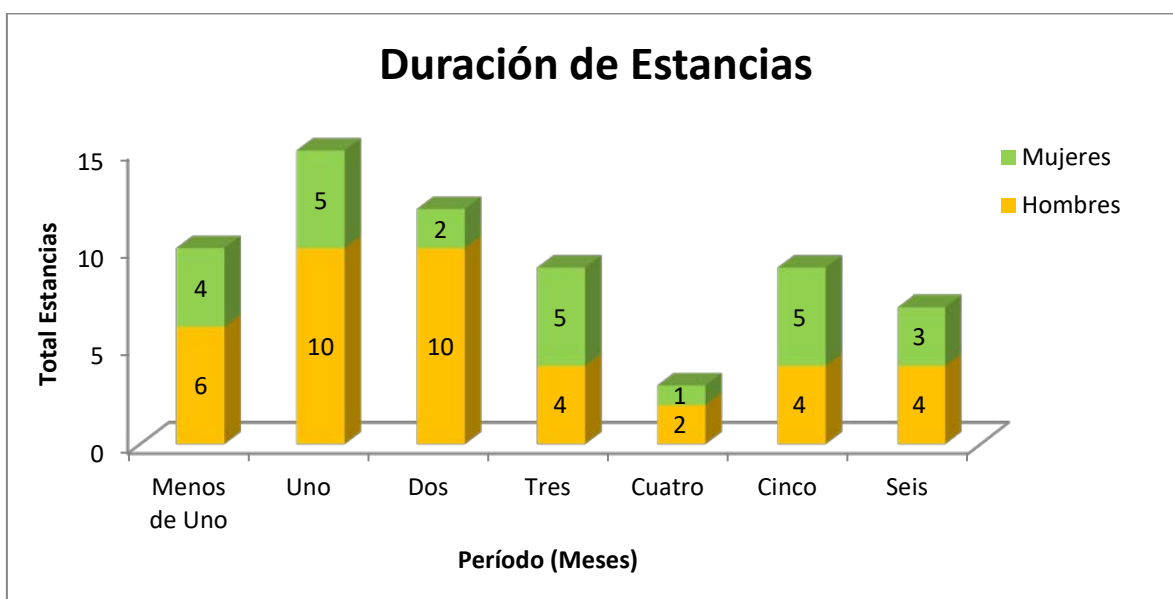
En la Figura 25 se puede observar la distribución de los países de estancia por sexo. Los destinos más demandados por los hombres son Estado Unidos (11 profesores) y Reino Unido (6 profesores), mientras que en el caso de las mujeres son el Reino Unido con 5 profesoras e Italia con 4 profesoras. Como en la figura anterior, en esta se puede observar la baja presencia de mujeres a la hora de realizar estancias en el extranjero, siendo los países europeos los más solicitados por ellas.

Figura 25 Distribución de los Países de estancia por sexo.



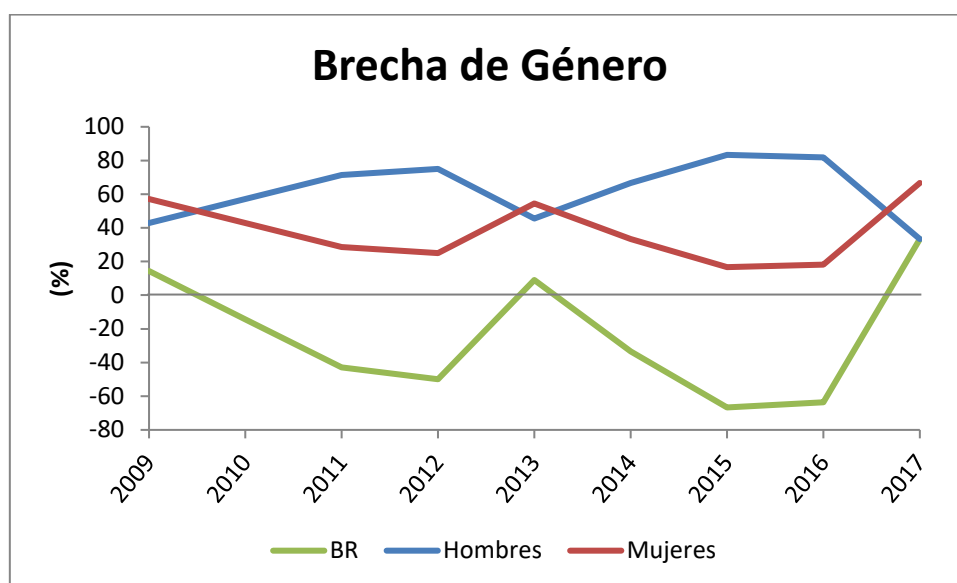
Si se hace una comparativa de la duración de las estancias del profesorado (Figura 26) se puede observar que las mujeres realizan estancias de entre tres y seis meses, mientras que los hombres realizan períodos más cortos, de menos de un mes a dos meses. Si bien las mujeres se han ido menos, la duración de sus estancias es más larga que la de los hombres.

Figura 26 Duración de las estancias por sexo.



Analizando la brecha de género que existe a la hora de solicitar estancias en el extranjero (Figura 27) se observa que, en los años 2009, 2013 y 2017 la brecha de género era a favor de las mujeres, esto se debe a que las mismas realizaron más estancias que los hombres. Sin embargo, entre estos años la brecha de género a favor de los hombres es muy pronunciada, siendo el dato más destacable el año 2015 con más de 60 puntos porcentuales de diferencia.

Figura 27 Brecha de Género



En el índice de feminización (Tabla 6) se muestran las mismas oscilaciones que en la brecha de género. Los años 2009, 2013 y 2017 por cada hombre había una representación femenina de 1,33, 1,20 y 2 respectivamente. En los años intermedios las variaciones son muy amplias, pero el común denominador es que por cada hombre siempre había menos de una mujer. Años como el 2015 y 2016 la representación femenina era casi inexistente (0,20 y 0,22).

**Tabla 6 Índice de Feminización.**

<b>Año</b>	<b>Índice de Feminización</b>	
<b>2009</b>	1,33	Feminización
<b>2010</b>	0,75	Infrarrepresentación
<b>2011</b>	0,40	Infrarrepresentación
<b>2012</b>	0,33	Infrarrepresentación
<b>2013</b>	1,20	Feminización
<b>2014</b>	0,50	Infrarrepresentación
<b>2015</b>	0,20	Infrarrepresentación
<b>2016</b>	0,22	Infrarrepresentación
<b>2017</b>	2,00	Feminización

## ANÁLISIS COMPARATIVO

Una vez analizada la situación de cada uno del grado es necesario realizar una comparativa de manera que se pueda tener una visión global de la situación en la que se encuentra la facultad en términos de igualdad de género.

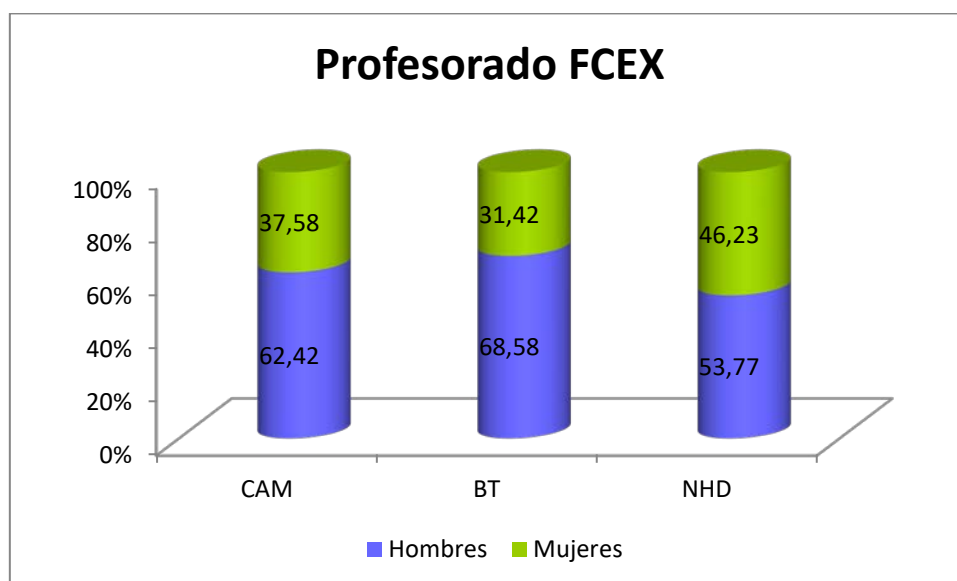
En la Tabla 7 se muestra la distribución total del profesorado de la facultad, tanto en termino absolutos como porcentuales. Si nos centramos en la representación total de profesores y profesoras por grado, se observa que el que más profesorado presenta es Ciencias Ambientales (42,2%), seguido de Biotecnología (30,7%) y Nutrición Humana y Dietética (27,1%). En cuanto a la representación total de hombres y mujeres de la facultad se observa que los primeros representan el 61,97% del profesorado mientras que las mujeres representan tan solo el 38,02%. La diferencia entre hombres y mujeres es de un 24% sobre el total del profesorado.

**Tabla 7 Distribución total del Profesorado por sexo.**

GRADO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
<b>CAM</b>	387	233	<b>620</b>	42,2
<b>BT</b>	310	142	<b>452</b>	30,7
<b>NHD</b>	214	184	<b>398</b>	27,1
<b>TOTAL</b>	<b>911</b>	<b>559</b>	<b>1470</b>	
<b>%</b>	61,97	38,02		

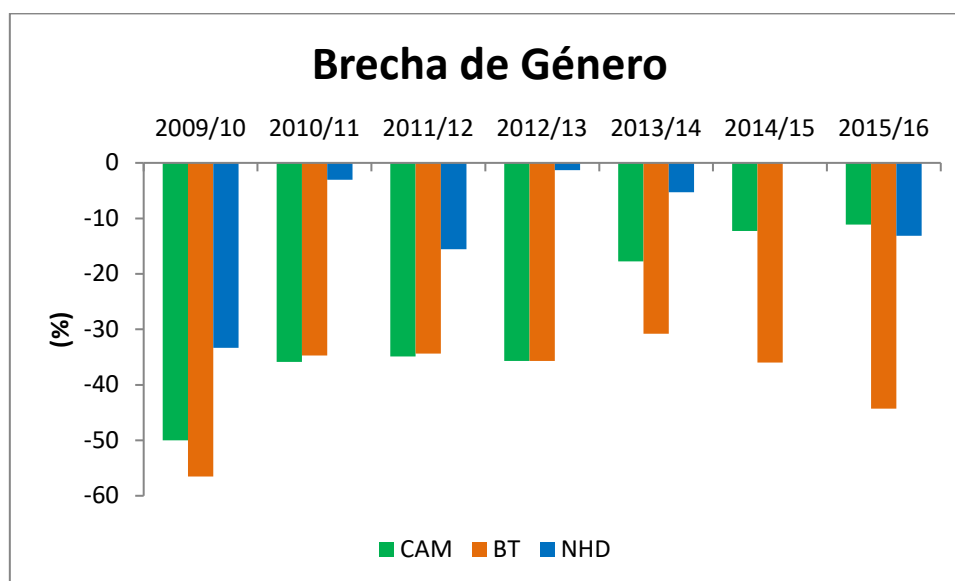
En el índice de distribución del profesorado de la Facultad de Ciencias Experimentales en el periodo 2009/2016 (Figura 28), se observa que de los tres grados el que presenta un mayor desequilibrio entre profesores y profesoras es el Grado en Biotecnología con un 68,58% de profesores y solo un 31,42% de profesoras, le sigue el Grado en Ciencias Ambientales con un 62,42% de profesores y un 37,58% de profesoras. Por último, el Grado en Nutrición Humana y Dietética es el que posee los porcentajes entre hombres y mujeres más equilibrado, 53,77% y 46,23% respectivamente.

Figura 28 Índice de Distribución Profesorado FCEX por sexo.



Si bien anteriormente se ha mostrado las brechas de género de cada uno de los grado por separado, en la Figura 29 se han agrupado para tener una visión global de la situación en la que se encuentra la facultad. Se puede observar que el grado que tiene mayor diferencia entre hombres y mujeres es Biotecnología, que con el correr de los años ha aumentado dicha brecha. Sin embargo, Ciencias Ambientales ha logrado en los últimos tres cursos ir reduciendo su brecha de género a más de la mitad, siendo que en los cuatro primeros cursos de implantación sus valores eran muy similares a los de Biotecnología. El Grado en Nutrición Humana y Dietética es el que presenta la menor brecha de género. Como se mencionó anteriormente, este grado ha logrado alcanzar la equidad o estar muy cerca de ella durante varios cursos. A pesar de ello en el último curso analizado, su brecha de género llegó a ser ligeramente mayor que la de Ambientales.

Figura 29 Comparativa Brecha de Género.



La masculinización de la Facultad de Ciencias Experimentales en su conjunto es muy alta, eso se observa en la Tabla 7 donde se comparan los índices de feminización de los tres grados. Nutrición Humana y Dietética es el grado con mayor representación de mujeres a lo largo de la serie histórica, si bien en el último año esta representación cayó, sus valores siempre han estado por encima del 0,70, esto implica que la relación hombre/mujer es bastante paritaria. En el caso de Ciencias Ambientales se observa la misma evolución que en la brecha de género. En los cuatro primeros cursos por cada hombre había menos de media mujer, sin embargo, en los últimos cursos se ha llegado a conseguir valores de entre 0,70 y 0,80 lo que quiere decir que la presencia de las mujeres cada vez es mayor dentro del grado. En el caso contrario se encuentra el Grado de Biotecnología, donde la proporción de mujeres a lo largo de la serie histórica es cada vez menor. Los valores de este índice para el grado nunca superaron los 0,53 y llegando a caer hasta los 0,39 en el último curso estudiado.

Tabla 8 Comparativa Índice de Feminización.

Grado/Año	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
<b>CAM</b>	0,33	0,47	0,48	0,47	0,70	0,78	0,80
<b>BT</b>	0,28	0,48	0,49	0,47	0,53	0,47	0,39
<b>NHD</b>	0,50	0,94	0,73	0,97	0,90	1,00	0,77



## CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos, puede concluirse de forma global que la posición de las mujeres dentro de la facultad es desfavorable, demostrando que las ciencias experimentales están muy masculinizadas. Esto lleva a que, si ya de por sí las mujeres tienen que luchar más para conseguir una carrera profesional académica e investigadora, en estos ambientes tan masculinizados les sea aún mucho más difícil lograrlo.

Teniendo en cuenta cada análisis de manera individual, se pueden hacer varias anotaciones. En relación a los grados se observa que el que presenta la mayor paridad es el Grado en Nutrición Humana y Dietética, sin embargo, uno de los factores que influye en esto son los estereotipos a los que se enfrenta el grado. Generalmente es un grado donde la mayoría de las personas que lo realizan son mujeres por lo tanto es de esperar que la plantilla docente sea mayoritariamente femenina.

En el Grado en Ciencias Ambientales a pesar de que el porcentaje de hombres es mucho mayor que el de mujeres, en los últimos años se han incorporado cada vez más mujeres reduciendo de forma considerable la desigualdad de género. Por el contrario, el Grado en Biotecnología resultó ser el que presenta mayores desequilibrios entre el profesorado, esto se debe a que es un sector muy masculinizado y por tanto es muy difícil para las mujeres competir en este tipo de ambientes, ya que se las relega siempre a posiciones secundarias.

En cuanto a la realización de estancias en el extranjero se puede concluir que el desequilibrio que existe entre hombres y mujeres, se debe básicamente a que las mujeres deben compaginar las tareas de cuidados familiares con sus carreras profesionales. Sin embargo, a pesar de la baja proporción de mujeres que optan a realizar estancias en el extranjero, cuando las realizan sus períodos de estancia son mayores que la de los hombres.

Finalmente, los resultados derivados de este informe llevado a cabo con el fin de conocer la situación global, desde una perspectiva de género, dentro del personal docente de la Facultad de Ciencias Experimentales, muestran como el colectivo femenino representa casi siempre la minoría del profesorado analizado. Dichos resultados podrían ser indicativos de la baja existencia de igualdad de condicionantes que les permita a las mujeres acceder y realizar una carrera académica profesional de calidad y en igualdad con sus semejantes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Junta de Andalucía. (2017). Unidad de Igualdad de Género | Instituto Andaluz de la Mujer | Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social. Retrieved October 13, 2017, from [https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indicadores\\_basicos.html](https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indicadores_basicos.html)
- Lombardo, E. (2004). ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA. In *Unión Europea y Derechos Fundamentales en perspectiva constitucional*. (pp. 333–353). Dykinson. Retrieved from [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/target/ArtES/CH\\_IgCartaUE\\_04ES.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/target/ArtES/CH_IgCartaUE_04ES.pdf)
- Nobel Prize. (2014). Nobel Prize Awarded Women. Retrieved October 13, 2017, from [https://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/lists/women.html](https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/lists/women.html)
- Oficina para la Igualdad Universidad Pablo de Olavide. (2011). *ESTUDIO DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA*. Retrieved from [https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/INFORME\\_ESTUDIO\\_DIAGNOSTICO\\_SITUACION\\_IGUALDAD.pdf](https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/INFORME_ESTUDIO_DIAGNOSTICO_SITUACION_IGUALDAD.pdf)
- Schonard, M. (2017). La igualdad entre hombres y mujeres | Fichas técnicas sobre la UE | Parlamento Europeo. Retrieved October 13, 2017, from [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html)
- Unión Europea. (1997). *TRATADO DE AMSTERDAM POR EL QUE SE MODIFICAN EL TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA, LOS TRATADOS CONSTITUTIVOS DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y DETERMINADOS ACTOS CONEXOS*. Retrieved from <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

## ¿QUÉ SOLUCIÓN LE DAMOS A LA BRECHA DE GÉNERO EN CIENCIA?

**Brea Calvo, Gloria<sup>1\*</sup>**

1: Universidad Pablo de Olavide, Facultad de Ciencias Experimentales.  
[gbrecal@upo.es](mailto:gbrecal@upo.es)

**PALABRAS CLAVE:** brecha de género; soluciones; iniciativas contra la desigualdad.

### **RESUMEN**

La desigualdad de género es un problema que afecta a todos los ámbitos sociales y laborales a nivel global. Las dificultades a las que las mujeres nos enfrentamos en este sentido son diversas, desde el acceso a la educación en algunos lugares del mundo, hasta la diferencia salarial en otros casos, pasando por el conocido techo de cristal que, globalmente hablando, impide a las mujeres acceder a los puestos de máxima responsabilidad.

Resulta innegable la existencia de una brecha de género en las carreras profesionales académicas e investigadoras, particularmente las experimentales. Las razones son de diversa índole, desde las culturales, hasta las personales, pasando por las institucionales y debidas al sistema y al diseño de la carrera científica.

Ante esta realidad se hace necesaria no solo su visibilización, sino también las propuestas de posibles soluciones ante tal problema.

En este seminario expondré algunas de las iniciativas que se están llevando a cabo en otras instituciones y países que están resultando positivas para acortar el camino hacia la eliminación de las desigualdades de género en ciencia, con la esperanza de que en algún momento los agentes correspondientes actúen eficazmente en consecuencia, incluso a nivel local en nuestra propia institución.

## ANÁLISIS DE LAS INCOMPATIBILIDADES DE LA MATERNIDAD EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN UNIVERSITARIOS

Ballesteros, Menta<sup>1</sup>

1: Universidad Pablo de Olavide, Facultad de Ciencias Experimentales  
[mmbalmar@upo.es](mailto:mmbalmar@upo.es)

**PALABRAS CLAVE:** Aneca; DOCENTIA; Sexenios; Quinquenios.

### RESUMEN

En la última resolución de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, indica que, como norma general, para obtener una evaluación positiva deberán presentarse cinco aportaciones. Excepcionalmente, el número de aportaciones podrá ser inferior si éstas tienen una extraordinaria calidad y han tenido una alta repercusión científica o técnica, pero no se incluye ninguna excepción por incapacidad temporal debido al período de baja maternal. Al igual que en la evaluación de los sexenios, todos los demás procedimientos de evaluación orientados a medir la calidad investigadora y docente del profesorado universitario como la acreditación para el acceso a los cuerpos docentes, DOCENTIA o quinquenios no tienen en cuenta el período de baja maternal que, en muchos casos, incapacita transitoriamente a las profesoras a lograr los méritos que se evalúan en estas convocatorias. A todo ello, se unen las escasas políticas de conciliación en las universidades, así como horarios de trabajo, entre otros, que dificultan la compatibilidad de la labor docente e investigadora durante los primeros años de crianza.

## OFRECIENDO REFERENTES FEMENINOS CERCANOS EN LOS ÁMBITOS DE LA CIENCIA Y LA INGENIERÍA

Alcázar Fabra, María<sup>#</sup>; Benítez Domínguez, Belén<sup>#</sup>; Borrego Onorato, Andrea<sup>#</sup>; Calzado Reyes, Lorenzo<sup>#</sup>; Guillén Ángel, María<sup>#</sup>; Hernán Aroz, Pilar<sup>#</sup>; Jiménez Lozano, Sandra<sup>#</sup>; Martín García, Tamara<sup>#</sup>; Meza Torres, Catherine<sup>#</sup>; Monterrubio Asensio, Paula<sup>#</sup>; Rejano Moreno, Isabel<sup>#</sup>; Sánchez Romero, Inés<sup>#</sup>; Sánchez Ros, María<sup>#</sup>; Torres Rivera, Julia<sup>#</sup>; Utrilla Maestre, Ana<sup>#</sup> y Brea Calvo, Gloria<sup>1</sup>

1: Universidad Pablo de Olavide, Facultad de Ciencias Experimentales  
gbrecal@upo.es  
#: Contribución equivalente

**PALABRAS CLAVE:** Referentes femeninos; 11 de febrero; Día Internacional de la Mujer y la Niña en Ciencia

### RESUMEN

En 2015 la Asamblea general de las Naciones Unidas proclamó el 11 de febrero como Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, reconociendo el papel clave que las mujeres han desempeñado y desempeñan en el desarrollo científico y, con la pretensión de reducir la brecha de género existente en este ámbito, impulsar el acceso y participación plena de niñas y mujeres en ciencia.

Con motivo de la celebración de este día, el pasado febrero se organizaron diversas actividades en todo el mundo. En España, la plataforma 11 de febrero coordinó acciones divulgativas, talleres, charlas, visitas a centros de investigación para visibilizar el trabajo que desarrollan las mujeres en el ámbito de la ciencia.

Día a día nos damos cuenta de que la brecha de género en ciencia se comienza a establecer desde edades escolares, por lo que consideramos que acercar la labor de las mujeres científicas a los centros escolares una buena estrategia para minimizarla.

Nuestro propósito en la conmemoración del 11 de febrero fue el de ofrecer a niñas y niños de primaria modelos cercanos de mujeres que estudian y se dedican a la ciencia. Para ello organizamos en un colegio público de la provincia de Sevilla, mesas redondas con alumnas de primero de Biología y estudiantes de doctorado de la UPO, que les contaron su experiencia personal, sus motivaciones y explicaron qué camino habían emprendido para conseguir su objetivo de convertirse en científicas.

Iniciativas como esta, que muestran a las niñas en edad escolar ejemplos cercanos de mujeres científicas, las empodera mejorando la percepción de sí mismas y les presenta como una opción plausible la elección de carreras científicas y tecnológicas, abriendo las perspectivas formativas y laborales que ellas mismas se plantean.

## LAS MICRODINÁMICAS IMPORTAN. UNA PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN FOROS CIENTÍFICOS SOBRE SOSTENIBILIDAD Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA AGENDA CIENTÍFICA

Oteros-Rozas, Elisa<sup>1</sup>; Del Moral-Espín, Lucía<sup>2</sup>; Martín-López, Berta<sup>3</sup>,

1: Universidad Pablo de Olavide

[eoteroz@upo.es](mailto:eoteroz@upo.es)

2: [ldesp@upo.es](mailto:ldesp@upo.es)

3: University of Lüneburg

[martinlo@leuphana.de](mailto:martinlo@leuphana.de)

**PALABRAS CLAVE:** academia, ciencias de la sostenibilidad, epistemología feminista, micromachismos, patriarcado.

### RESUMEN

El patriarcado permea todos los ámbitos de la vida, y el académico no es una excepción. En el contexto de desigualdad de género y relaciones de poder en la academia, las mujeres, históricamente, han estado infra-representadas en puestos académicos e instituciones y ámbitos científicos debido a la segregación vertical o “techo de cristal” y la segregación horizontal. Los diagnósticos y justificaciones habituales sobre la inequidad de género en investigación y ciencia suelen evaluar indicadores relativos a la escala “macro”, es decir, se centran en el análisis de la presencia/ausencia de mujeres en las diferentes etapas de la carrera formativa, docente e investigadora en cada rama científica; en las diferencias de tasas de productividad académica entre hombres y mujeres; en la presencia/ausencia en los órganos de gobierno relacionados con el mundo académico, y/o en los marcos normativos formales que impiden/favorecen el desarrollo de la carrera investigadora por parte de las mujeres. Sin embargo, no se aborda un análisis detallado de la escala “micro”, es decir, de la participación real, cotidiana, tanto formal como informal de mujeres y hombres en los espacios de trabajo científico y las dinámicas que subyacen a estas diferencias. Entendemos que es en esta escala, donde, en gran medida, se reproducen las dinámicas patriarcales que afectan de modo directo a la participación real e igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de investigación, de ahí la importancia de analizarla de manera particularizada.

## **PRESENTACIÓN DE LA I RED CIUDADANA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE**

**Brea-Calvo, Gloria,<sup>1\*</sup>; Jiménez Rodríguez, Antonia<sup>2</sup>; Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide<sup>3</sup>**

1: Universidad Pablo de Olavide, Facultad de Ciencias Experimentales.

gbrecal@upo.es

2: ajimrodr@upo.es

3: Universidad Pablo de Olavide.

oficinaparalaigualdad@upo.es

**PALABRAS CLAVE:** Violencia de género; red ciudadana; prevención; sensibilización; acompañamiento.

### **RESUMEN**

Nuestra Universidad está fuertemente comprometida con la igualdad de género desde sus inicios. La grave problemática de la violencia de género (VG) no puede escapar a este planteamiento y por ello, desde la Oficina para la Igualdad del Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social en colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería para la Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, se ha promovido la creación de la I Red Ciudadana contra la VG, un grupo de personas comprometidas que trabajarán conjuntamente, de forma coordinada y en red, formando un tejido que impregne la Universidad desde abajo con la lucha contra esta grave lacra. Como primer paso en este camino, se organizó una extensa formación específica durante el segundo semestre del curso 2016-17 a la que pudimos acudir tanto PDI, como PAS y alumnado.

Los objetivos de la Red son los de actuar en la Universidad como barrera contra la VG a través de la prevención, sensibilización y la detección de la VG en el campus, así como el acompañamiento y orientación de las mujeres que la estén sufriendo.

En contra de algunas creencias relativamente generalizadas, no existe perfil de mujer víctima de VG, igual que tampoco existe el de maltratador. Durante la formación hemos podido constatar que uno de los sectores de población más afectado y especialmente vulnerable es el de las adolescentes y jóvenes, como nuestras universitarias. En otros casos, mujeres pertenecientes a cualquier otro colectivo universitario pueden ser igualmente víctimas de VG. Sin embargo, la visibilización de este problema es aún escasa en la Universidad, a pesar de que muchas, cotidianamente, hemos sido y somos víctimas de violencias en forma de micromachismos, en el mejor de los casos. Se plantea, pues, la VG en la Universidad como un problema real aunque fuertemente invisibilizado, especialmente en el ámbito de la Facultad de Ciencias Experimentales, donde los temas que se tratan están normalmente alejados de lo vivencial, al contrario de lo que ocurre en Humanidades, Sociales o Jurídicas.

Entendiendo la necesidad de acercarnos especialmente a la comunidad de Experimentales, en estas Jornadas presentaremos a las personas de referencia en la Facultad que han recibido la formación y pertenecen a la Red, así como los recursos en materia de igualdad y lucha contra la VG con los que nuestra Universidad cuenta.

**EL FEMINISMO NO ES COSA DE HOMBRES (ACADÉMICOS):  
DESIGUALDADES INVISIBILIZADAS Y MENTIRAS  
AUTOCOMPLACIENTES**

**Quintero Morón, Victoria<sup>1</sup>**

1: Universidad Pablo Olavide, Facultad de Ciencias Sociales  
[vquimor@upo.es](mailto:vquimor@upo.es)

**PALABRAS CLAVE:** Feminismo; segregación de género; percepciones sociales; invisibilización.

**RESUMEN**

En general, podría afirmarse que el feminismo no es cosa de la Academia, algunos hechos lo avalan: La segregación de género tanto horizontal como vertical en las Universidades aparece de modo contrastado en las estadísticas. Las pautas de discriminación positiva y los desarrollos reglamentarios e institucionales a favor de la igualdad de género son realizados con numerosas dificultades y resistencias, además de escasez de recursos, por parte de las instituciones universitarias. Son muy escasas las publicaciones sobre la violencia machista dentro de la universidad entre el profesorado... Ello sin mencionar que las teorías y propuestas feministas sobre, por ejemplo, la economía de los cuidados, el conocimiento encarnado y situado, la intersectorialidad, etc. son absolutamente ignorados cuando no despreciados por muchos investigadores. Sin embargo, si se realizara un estudio de percepciones, una mayoría abrumadora de los docentes e investigadoras (hombres y mujeres) dirían que su contexto laboral es muy igualitario. La propuesta de esta comunicación es situarnos en estas realidades de invisibilización y autoengaño y comenzar a pensar colectivamente estrategias de transformación.



**CAMINOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA  
UNIVERSIDAD DE NAPOLES  
“FEDERICO II”.**

**Marone, Francesca<sup>1</sup>; Cucca, Anna<sup>2\*</sup>.**

1: Departamento de Humanidades, Universidad de Nápoles “Federico II”.

fmarone@unina.it

2: anna.cucca@unina.it

**PALABRAS CLAVE:** Género, Pedagogía, Formación, Educación, Pedagogía crítica feminista.

**RESUMEN**

La Universidad de Nápoles “Federico II” se compromete a garantizar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, por este motivo, en 2016 se publicó el Primer Presupuesto de Género, uno de los pocos realizados por centros de investigación y universidades italianas. En este documento se analizan las tres almas que operan en la Universidad: estudiantes, profesorado y técnico administrativo. Por otra parte, hay una descripción sistemática de la distribución femenina y masculina dentro de los itinerarios de estudio: población estudiantil matriculada (10475 mujeres y 9041 hombres), inscrita (46884 mujeres y 36726 hombres) y graduada (porcentaje femenino del 58% del total); educación de postgrado (55% de presencia femenina en el doctorado; 59% en escuelas de especialización) y además, el Presupuesto de Género devuelve una fotografía de la composición de la Universidad donde la brecha de género todavía parece no estar resuelta. Incluso en la “Federico II”, ha habido un aumento en el número de mujeres que toman el curso universitario hasta el doctorado, pero las posiciones apicales de la academia y algunos campos de conocimiento todavía permanecen dominados por hombres. Esta información proporciona indicaciones muy claras de la existencia de obstáculos culturales y estructurales que determinan, por un lado, el abandono de la carrera científica de las mujeres y, por otro, la persistencia en instituciones de fuerte segregación horizontal y vertical, con algunas áreas y posiciones de un solo género.

El tema de la desigualdad ha sido analizado por la pedagogía de género, cuyo desarrollo en Italia ha pasado por tres fases: la pedagogía de la igualdad, que pretendía eliminar las diferencias (en los años Sesenta y Setenta del siglo XX); la pedagogía de la diferencia que, por el contrario, se arriesgaba a exagerarlos (en los años Ochenta y Noventa); hasta la pedagogía post-moderna (a partir de la segunda mitad de los Noventa), caracterizada por la categoría de complejidad y la multiplicidad de fenómenos sociales.

La deconstrucción de los conocimientos y estereotipos tradicionales se inscribe en el marco de la pedagogía crítica feminista, que representa la metodología de investigación del Laboratorio Interdisciplinario Donne, Genere, Formazione (DGF), radicado en el Departamento de Humanidades de la Universidad de Nápoles “Federico II” desde 2010 y coordinado por la Profesora Francesca Marone.

Los objetivos del Laboratorio son educar a la igualdad de oportunidades, equidad de género y cultura de las diferencias; deconstruir los paradigmas socioculturales que proporcionan una descripción de la identidad femenina y masculina estereotipada; contrarrestar la asimetría de género, la discriminación y la violencia; promover el bienestar y la ciudadanía activa. Además, en el Laboratorio DGF hay el Family Lab, con el fin de promover los estudios sobre las relaciones educativas familiares, la evolución de los modelos de la familia y se proporciona a través del servicio: "Necesidades educativas familiares en el ciclo de vida y nuevas rutas de la paternidad".