

SUBVENCIÓN DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER A LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

Memoria

Resolución del Instituto Andaluz de la Mujer, de fecha 17 de diciembre de 2018, por la que se concede Subvención a la universidad de Sevilla para la promoción de la igualdad de Género en las Universidades Públicas de Andalucía, convocatoria 2018.

Orden de 10 de octubre de 2018, de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva por el Instituto Andaluz de la Mujer a las Universidades Públicas de Andalucía, para la promoción de la igualdad de género y la realización del Programa Univergem (BOJA núm. 201, del 17 de octubre de 2018).

Resolución de 24 de octubre de 2018, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2018 (BOJA núm. 213, del 5 de noviembre de 2018).

6.1 ACTUACIONES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE GÉNERO.

PROPUESTA DE ACTUACIONES QUE FOMENTEN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Justificación

Conseguir la igualdad de hombres y mujeres es una actuación estratégica dentro de la sociedad, siendo la universidad un ámbito especialmente relevante desde el que se pueden llevar a cabo estas actuaciones.

La Universidad de Sevilla tiene un fuerte compromiso en materia de Igualdad y un absoluto convencimiento de que crear oportunidades para la igualdad no es solo una cuestión de justicia social. La Igualdad aporta una mejora en el funcionamiento y representa un factor de calidad, modernización y excelencia centrada en las personas.

Las actividades de las organizaciones darían un importante giro a sus objetivos y formas de hacer si acogieran a profesionales con sensibilización y formación en temas de igualdad. La universidad, en tanto que organización laboral, debe ser un referente en materia de igualdad, garantizarla de manera efectiva entre mujeres y hombres. Le corresponde poner en marcha actuaciones que reduzcan la desigualdad y acaben con cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas.

Para esta convocatoria nos hemos centrado en dos realidades a abordar: la brecha de género en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) y las actuaciones de las universidades frente al acoso.

ACTUACIÓN 1. LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS SECTORES DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA, LA INGENIERÍA Y LAS MATEMÁTICAS (STEM)

Esta brecha persiste desde hace años en todo el mundo. Las mujeres están todavía insuficientemente representadas en estos campos, a pesar de que su participación en las carreras de grado superior ha aumentado enormemente.

La ciencia y la igualdad de género son vitales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluidos en la Agenda 2030. En los últimos 15 años, la comunidad internacional ha hecho un gran esfuerzo inspirando y promoviendo la participación de las mujeres y las niñas en la ciencia. Sin embargo, siguen existiendo barreras que impiden que mujeres y niñas participen plenamente en estas disciplinas¹.

En esta actividad se pretendió algo que consideramos necesario: visibilizar y reconocer a mujeres que sean ejemplos vivos para otras mujeres: mujeres pioneras, mujeres que no son superwomen y que sin embargo, con sus experiencias, sabiduría, testimonios y vida nos hacen poner en valor el ser mujer.

Para fomentar la participación de mujeres en “mundos de hombres”, las niñas y jóvenes necesitan referentes, visibilizar a las mujeres y su trabajo. La Unidad para la Igualdad, con la colaboración de la Comisión de Igualdad de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, organizó el 27 de marzo de 2019 en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la US un encuentro de mujeres relevantes, potentes y empoderadas, con niñas y niños de 4º de la ESO y de Bachillerato. Once mujeres de éxito, científicas, tecnólogas, empresarias que han triunfado en su campo reflexionaron sobre el papel de las mujeres en estos sectores y, posteriormente, se reunieron con grupos de, aproximadamente, 25 niñas y niños, les contaron su experiencia profesional y conversaron con ellas y con ellos.

Además, se realiza una exposición con la colaboración de la Dirección de Comunicación de la US, de Jóvenes Investigadoras. De esta manera, se visibilizan mujeres con una trayectoria consolidada y mujeres que están iniciando su carrera científica, dando una panorámica rica y global de las mujeres en la ciencia y tecnología.

Objetivos:

Fomentar la participación de mujeres en las carreras STEM.

- a. Visibilizar a las mujeres científicas y su trabajo, para que las niñas y jóvenes tengan referentes.
- b. Promover el encuentro, el debate, el contacto de científicas y niñas.

¹ De acuerdo con un estudio realizado en 14 países, la probabilidad de que las estudiantes terminen una licenciatura, una maestría y un doctorado en alguna materia relacionada con la ciencia es del 18%, 8% y 2%, respectivamente, mientras que la probabilidad para los estudiantes masculinos es del 37%, 18% y 6%.

Metodología

Se realizó un *Encuentro de mujeres científicas relevantes, "mujeres poderosas"* con niñas y niños de 4º de la ESO y Bachillerato.

Tuvo lugar el 27 de marzo de 2019.

Participaron 11 mujeres de éxito en distintos campos científicos y tecnológicos en los que han triunfado. Se ofertó a diversos institutos la posibilidad de asistencia de niñas y niños al encuentro.

Mujeres poderosas participantes:

1. Clara Grima Ruiz. Profesora de Matemáticas y divulgadora de Ciencias Matemáticas. Posee estudios de Doctorado en Matemáticas por la Universidad de Sevilla.

2. Ana Díaz Vázquez. Ingeniera industrial por la universidad de Dresde, Alemania Doctora en ingeniería energética por la universidad de Pisa, Italia. En agosto de 2016 comenzó a trabajar para el Instituto conjunto de investigación JRC de la Comisión Europea, en la Unidad de Energía, Transporte y Cambio Climático.

3. Clara Alonso Alonso. Catedrática de Universidad en el área de conocimiento de Física Atómica, Molecular y Nuclear. Vicedecana en la Facultad de Física de Calidad y Relaciones Institucionales.

4. Adela Muñoz. Especialista en Espectroscopía de Absorción de Rayos X (EXAFS) aplicada a la caracterización de materiales. Es catedrática de Química Inorgánica y profesora de las facultades de Química y Física de la Universidad de Sevilla.

5. M^a Luz Montesinos Gutiérrez. Doctora en Ciencias Biológicas por la Universidad de Sevilla. Profesora Titular en la Facultad de Medicina de la US. Pertenece a la Sociedad Española de Neurociencia (SENC).

6. M^a Ángeles Martín Prats. Doctora en Física y doctorada en Ingeniería Electrónica por la Hispalense. Profesora titular e investigadora en el departamento de Ingeniería Electrónica de la Universidad de Sevilla. Ha desarrollado su carrera en el sector aeronáutico con un gran número de trabajos basados fundamentalmente en electrónica de potencia, aviónica y sistemas electrónicos de aplicación aeronáutica.

7. Esther Valdivia. Directora División de Medio Ambiente en INERCO.

8. Silvia Marzal Romeu. Ingeniera de Telecomunicaciones por la Universidad Politécnica de Valencia. Consultora de Proyectos de IMF (Informática Médico Farmacéutica)

9. Victoria Toro. Directora de comunicación AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas). Consultora de comunicación científica, escritora, periodista, creadora de contenidos para internet.

10. Rosario Villegas Sánchez. Profesora Titular de Universidad. Área de investigación: Ingeniería Química.

11. Juana Mayo Núñez. Catedrática de Universidad. Área de Conocimiento: Ingeniería Mecánica.

Estructura del encuentro:

9.00h: Presentación de la actividad.

9.30h: Reflexión sobre el papel de las mujeres en las ciencias. Presentación de las mujeres participantes.

10.30h: Descanso

11h- 13h: Mesas de trabajo.

En cada mesa se situó una científica o tecnóloga que fue recibiendo grupos de 25-30 niñas/os para contarles su experiencia profesional y conversar con ellas. Cada 15 minutos cambiaban de mesa.

13.15h: Cierre de la jornada

Con motivo de este encuentro se organizó una **exposición de Jóvenes Investigadoras: Palabras que inspiran**, apostando por visibilizar, reconocer y poner en valor la labor de las mujeres científicas, jóvenes que están iniciando su carrera. A ellas, a las mujeres de esta exposición, les pedimos que fueran la imagen del resto de mujeres científicas de nuestra universidad y que pusieran palabras a su ciencia.



Esta exposición se llevó a cabo con carteles y enaras de las fotografías y las palabras significativas con las que cada una identificaba su ciencia y, se acompañó de un catálogo para su difusión.

La exposición ya se ha realizado en el Patio del Rectorado de la US, Escuela Superior de Ingeniería y, está previsto que tenga un recorrido itinerante por el resto de centros. La noche del 27 de septiembre de 2019 estará en el recinto del CICUS en “La Noche de la Investigación”.

Personas destinatarias:

210 niñas y 90 niños de instituto 4º de la ESO y Bachillerato.

Es de destacar que esta iniciativa tuvo gran repercusión. Participaron 300 estudiantes y hubo que dejar fuera a casi 200 más.

Los institutos que participaron fueron los siguientes: IES Alcaria (La Puebla del Río), IES Jesús del Gran Poder, IES Isbilya, Instituto Velázquez y el IES Néstor Almendros.

La exposición de fotografías será disfrutada por la comunidad universitaria en general.

ACTUACIÓN 2. ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD.

Las universidades públicas, andaluzas y españolas, están muy preocupadas por los casos de acoso o atentado contra la dignidad de las personas que, en sus diversas formas, tienen lugar en sus contextos. Para evitar y erradicar tales casos/comportamientos/hechos, se dotan de herramientas como los planes de igualdad y los protocolos frente al acoso.

La Universidad de Sevilla modificó su Protocolo ante el acoso, aprobando el nuevo **Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla**, de finalidad preventiva. (BOUS nº 7, Acuerdo 9.1 de Consejo de Gobierno de la US, de 19 de junio de 2018). Su objetivo es ser referente para la sociedad, procurar un entorno saludable y seguro en el que la dignidad de la persona sea respetada y protegidos y defendidos sus derechos fundamentales.

En el contexto del Protocolo renovado, se creó una Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la Universidad de Sevilla, para que cada centro universitario tuviera unas personas expertas, formadas en género, gestión de conflictos, violencia, victimología..., a quien acudir. También se encargan de la sensibilización en estos temas. El trabajo se realiza en Red, en coordinación con la Unidad para la Igualdad y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la US.

La preocupación por la respuesta que damos ante el acoso y el compromiso de tolerancia cero ante las conductas que atenten contra la dignidad de las personas, hacen necesarios foros de debate donde las personas y servicios implicados en dar respuesta a estas situaciones puedan compartir y debatir dudas, conocimientos, buenas prácticas puestas en marcha, etc.

Objetivos

Mejorar la respuesta ante las situaciones de acoso o conductas que atenten contra la dignidad de las personas y que puedan darse en las universidades.

- a. Reflexionar y debatir sobre el abordaje práctico de los distintos tipos de acoso en las universidades.
- b. Compartir las experiencias en buenas prácticas, en aplicación de la normativa vigente, en materia de prevención y actuación en situaciones de acoso.

Metodología

Se celebró una Jornada de trabajo de la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US, abierta: *El Buentrato como Prevención del Acoso*.

El Programa fue el siguiente:

EL BUENTRATO COMO PREVENCIÓN DEL ACOSO

JORNADA DE TRABAJO DE LA RED DE REFERENTES PARA LA CONVIVENCIA Y EL BUENTRATO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

3 DE JULIO 2019

Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología. Seminario 2

9.00h.-9-15h. BIENVENIDA

- D^a Ana López Jiménez. Vicerrectora de los Servicios Sociales y comunitarios de la US
- D^a Rosa Casado Mejía. Directora de la Unidad para la Igualdad de la US
- D Agustín Luque Fernández. Director del SEPRUS

09.15-10:30. REUNIÓN DE LA RED. Pretende ser una puesta en común donde todas las personas participantes pongan en común sus experiencias.

- **Revisión del recorrido de la Red**
 - o Formación
 - o Actuaciones
 - o Dificultades
- **Plan de trabajo**
 - o Formación
 - o Registro
 - o Dinámica de trabajo
- **Código de Buenas Prácticas** de las relaciones de la comunidad universitaria.
- **Ruegos y preguntas**

10:30-11:00 PAUSA CAFÉ

11:00-15:00. ENCUENTRO.

El Buentrato como proyecto de vida.

- Fina Sanz Ramón. Psicóloga, sexóloga y pedagoga. Directora del Instituto de Terapia de Reencuentro.

15:00-16:00. PAUSA ALMUERZO

16:00-20:00. TALLER.

El impacto en la salud de las víctimas de acoso sexual, detección e intervención

- Rocío Mateo Medina. Abogada, experta en género y acoso.

Personas participantes

35 personas del PAS y PDI

PDI: 17 mujeres y 1 hombre

PAS: 14 mujeres y 3 hombres

6.2 DESARROLLO DE LA RED CIUDADANA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO IMPULSADA POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

RED CIUDADANA DE VOLUNTARIADO PARA LA DETECCIÓN Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

5ª edición – 2018/2019

Red Ciudadana de Voluntariado para la
Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género
en la Universidad de Sevilla



Justificación

La violencia de género es un problema social aún pendiente de erradicar. Desgraciadamente sigue siendo frecuente la manifestación de nuevos casos de mujeres que sufren este tipo de violencia en cualquier ámbito social. Los datos de que disponemos nos alertan ante el hecho de que la violencia de género es un problema que se produce en el mundo entero, que ocurre en un rango amplio de edades, en todos los niveles educativos, y en todas las clases sociales, y que se relaciona de manera directa con las desigualdades existentes en cuanto a la distribución del poder que existe entre mujeres y hombres.

En la Universidad, como parte de la sociedad, también se da la violencia de género. Datos recientes referidos al alumnado de nuestra Universidad así lo constatan: nuestro alumnado sufre este tipo de violencia en sus relaciones de pareja y tiene dificultad para reconocerla cuando ésta se produce.

Acabar con este problema social nos incumbe a todas las personas de manera que, junto a los esfuerzos políticos y administrativos, la participación social y ciudadana es fundamental. Es por ello que en el curso 2012/2013 desde nuestra Universidad y en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, se puso en marcha la “Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla”.

La necesidad de dicha red, junto a la enorme acogida que tuvo en su día por parte de la comunidad universitaria y los resultados obtenidos, hicieron que su mantenimiento fuese incluido como una de las medidas del II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla, y el motivo por el que se oferte esta nueva edición.

Esta red de voluntarios y voluntarias no sólo supone un recurso inestimable por ser un referente de sensibilización para el resto de la población universitaria, sino que podría contribuir a visibilizar posibles situaciones de violencia en base al género, facilitando apoyo tanto en el acompañamiento como en el asesoramiento y divulgación de los recursos.

Objetivos

- ✓ Sensibilizar a la Comunidad Universitaria acerca de la violencia de género contribuyendo al conocimiento de los recursos disponibles, actualizando el grupo de voluntariado y dando continuidad a la formación ya realizada anteriormente.

- ✓ Dotar de estrategias de empoderamiento a la población universitaria en general y a las víctimas de violencia de género en particular, contribuyendo a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable ante este problema social.
- ✓ Formar a futuras y futuros profesionales en la detección y prevención de relaciones tóxicas y/o abusivas evitando así actuaciones profesionales no deseadas como es la victimización secundaria.
- ✓ Posibilitar la detección de posibles casos de victimización y derivar convenientemente a las afectadas a los recursos existentes.

Actuaciones

- Formación específica en materia de violencia de género de las personas interesadas en participar en esta red universitaria de voluntariado en Violencia de Género.
- Actividades para la sensibilización y detección en los distintos campus universitarios.

Personas destinatarias

- Alumnas y alumnos matriculados en el curso actual, en una titulación oficial impartida en centros propios de la Universidad de Sevilla.
- PDI y PAS de la Universidad de Sevilla, (tendrán preferencia las personas miembros de la Red de Referentes para la Convivencia y Buentrato en la US).

Número de personas participantes

- Alumnado: 142: (125 mujeres y 17 hombres).
- PDI:12 (11 mujeres y 1 hombre).
- PAS: 30 (24 mujeres y 6 hombres).

Contenido y Calendario

Se impartió una fase teórica para todos los colectivos universitarios y una fase práctica solo para el alumnado.

PROGRAMA - FASE TEÓRICA

Tuvo una duración de 20 horas lectivas, en 5 sesiones de 4 horas de duración. Siendo la sesión 5 conjunta para todo el voluntariado.

Para PAS y PDI, todas las sesiones se celebraron en un único grupo.

Para el alumnado hubo distintos grupos y horarios para facilitar la participación. pudiéndose solicitar la adscripción a los distintos grupos en la inscripción, sujeta su adjudicación a disponibilidad.

- las sesiones 1 y 2 se celebraron en 3 grupos
- la sesión 3 se impartió en 2 grupos
- la sesión 4 se impartió en 5 grupos

Los contenidos y las personas que lo impartieron fueron las siguientes:



PROGRAMA FASE TEÓRICA DE LA RED								
Sesión	Contenido	Formador/a	ESTUDIANTES				PDI/PAS	
1	Aspectos Conceptuales de las violencias machistas hacia las mujeres y las y los menores	Salud Godoy Hurtado	16/noviembre/2018 9:30 a 13:30 Lugar Aula VII de la Fac. de Geografía e Historia	20/noviembre/2018 9:30 a 13:30 Lugar Aula 3.3 de la E.T.S.I. Edificación	22/noviembre/2018 16:00 a 20:00 Lugar Aula 1.6 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	22/enero/2019 9:30 a 13:30 Lugar Aula 1.4 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología		
2	Violencia de Género en las relaciones de pareja, en concreto en jóvenes. Proceso de instauración y mantenimiento. Consecuencias derivadas.	Salud Godoy Hurtado (alumnado) Carmen Ruiz Repullo (PDI/PAS)	23/noviembre/2018 9:30 a 13:30 Lugar Aula VII de la Fac. de Geografía e Historia	27/noviembre/2018 9:30 a 13:30 Lugar Aula 3.3 de la E.T.S.I. Edificación	29/noviembre/2018 16:00 a 20:00 Lugar Aula 1.6 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	30/enero/2019 9:30 a 13:30 Lugar Salón de Grados - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología		
3	Acoso sexual y por razón de sexo	Amparo Díaz Ramos	5 y 7/diciembre/2018 9:30 a 13:30 Lugar Aula XI de la Fac. de Geografía e Historia		11 y 13/diciembre/2018 16:00 a 20:00 Lugar Salón de Actos - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología		7 y 9/febrero/2019 9:30 a 13:30 Lugar Aula 1.4 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	
4	Taller "Cómo actuar ante casos de violencia"	Paola Fernández Zurbarán	12/febrero/2019 16:00 a 20:00 Lugar Seminario 2 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	14/febrero/2019 9:30 a 13:30 Lugar Seminario 8 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	15/febrero/2019 9:30 a 13:30 Lugar Seminario 8 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	19/febrero/2019 9:30 a 13:30 Lugar Seminario 8 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	5/febrero/2019 9:30 a 13:30 Lugar Aula 1.4 - Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología	
5	Conferencia. Información de las prácticas	Carmen Ruiz Repullo Rosa Casado Mejía ²	26/febrero/2019 9:30 a 13:30 Salón de Actos del Pabellón de Uruguay					

² Hace 1 hora de presentación como Directora de la Unidad por la Igualdad. Y como tal, no cobra.

FASE DE PROFUNDIZACIÓN

Para el PAS y PDI que se incorporarán a la Red de Referentes para la Convivencia y el Buentrato en la US hay una formación complementaria semipresencial de profundización.

Fecha	Taller	Responsable de la formación	Lugar
21/enero/2019 9:30 a 13:30	Vínculos para la Convivencia y el Buentrato	Almudena Andrés Domingo	Seminario 2 Fac. Enfermería, Fisioterapia y Podología
28/enero/2019 16 a 21	Herramientas de autocuidados	Elisa Cobos Ortega	
12/febrero/2019 16 a 20	Cómo actuar (II)	Salud Godoy Hurtado	
14/febrero/2019 16 a 20	Gestión de emociones	Pilar Delgado Martínez	
21/febrero/2019 16 a 20	Gestión de conflictos	Agustín Luque Fernández ³	

FASE PRÁCTICA (solo para alumnado)

La formación práctica, solo para el alumnado, consistió, fundamentalmente, en la realización de tareas de difusión de este voluntariado y de sus funciones, así como de información y sensibilización para la prevención de la violencia de género y de los recursos disponibles para hacerle frente. Se realizaron diferentes actividades para dar varias opciones.

Bailando al compás de la igualdad: talleres de Autoestima Flamenca. 13/03/2019 y 3/04/2019. Coordina: Carlos Sepúlveda de la Torre (Docente, presidente de la Asociación de Autoestima Flamenca (13 horas).

Tras 1 sesión de Autoestima Flamenca de introducción (y para motivar al resto de personas que se unirían luego), las alumnas y alumnos que optaron por esta opción se sumaron a un baile al que fue invitada toda la comunidad universitaria y ciudadanía sevillana para bailar por la igualdad. En la Puerta de la Fama, del Rectorado de la US de Sevilla tuvo lugar el día 13/03/2019 un Baile por la Igualdad, con la participación de unas 60 personas, 45 mujeres y 15 hombres.

El alumnado participante culminó su formación práctica, para fortalecer el instrumento de la autoestima flamenca el 03/04/2019.

Teatro de las oprimidas. 4/04/2019. Coordina Unidad para la Igualdad (5 horas)

Con el lema “El teatro como herramienta para construir igualdad” se desarrolló la fase práctica de otro grupo de alumnado (62 mujeres y 9 hombres) de la 5ª Edición de la Red Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla, que consistió en una performance llevada a cabo en el patio principal de la Facultad de Ciencias de la Educación.

³ Es el Director del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la US y no cobra.

Se apostó por el teatro imagen, una técnica propia del “teatro de las oprimidas” que vincula la expresión corporal y la dramatización con el objetivo de representar situaciones a través de posturas corporales. De esta forma, las figuras adoptadas por los personajes permiten analizar e interpretar diversas situaciones conflictivas. La finalidad es buscar soluciones colectivas a partir de la dinamización de las propias imágenes.

Este grupo de alumnas y alumnos, que ya había realizado su formación teórica, completó su formación en las instalaciones del Pabellón de Uruguay –sede de la Unidad para la Igualdad- participando en grupos que trabajaron con temas como el acoso callejero, la violencia en espacios de ocio, en el entorno universitario y en redes sociales.

Tras un breve ensayo colectivo en el que se mejoraron las propuestas y se mantuvo un pequeño debate en torno a cada tema, el alumnado y el equipo coordinador se trasladaron al patio de la Facultad de Ciencias de la Educación. Una vez allí se representaron las escenas y se invitó a las personas que pasaban por allí que reflexionaran acerca de las situaciones representadas y cómo consideraba que podrían cambiarlas para evitar.

Dado el éxito, se está planificando su representación en otros centros de la US.

Difusión del Protocolo de Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la US.
Se aprovecharon las actividades anteriores, y cada participante difundió en sus centros, apoyándonos en el Díptico del Acoso elaborado con los contenidos fundamentales del Protocolo.

Reconocimiento académico

Actividad reconocida con 1 crédito ECTS.

Actividad reconocida por parte del ICE, para el PDI, y por parte del FORPAS, para el PAS.

6.3 ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

ANÁLISIS COMPARADO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LAS UNIVERSIDADES EUROPEAS: EL ÁMBITO DE LOS PAÍSES NÓRDICOS

Justificación

Las instituciones europeas comparten ampliamente la creencia de que, para alcanzar una situación de igualdad de oportunidades, es primordial la necesidad de establecer políticas de equidad con perspectiva de género.

En 2010, el Consejo de Competitividad de la Unión Europea impulsó la modernización de las Universidades y consideró la igualdad de género como un instrumento social de progreso.

Según el Consejo, la cultura y el ambiente estereotipado de género actúan como barrera contra la igualdad de género en la formación, acceso y progreso en la carrera académica y profesional, especialmente en el campo de la ciencia y la tecnología. Las instituciones europeas reconocen que existe un problema de causas sistémicas y estructurales que condiciona la actual situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología. De ahí que el Consejo de Europa se marque como objetivo corregir los desequilibrios de género en las instituciones y organismos de toma de decisiones.

En 2015, el Parlamento Europeo pidió a los Estados Miembros que ofrezcan incentivos a los centros de investigación y a las universidades. Se trata de eliminar los obstáculos, legales y de otra índole, en la contratación y el avance de la carrera profesional de las mujeres, así como de implantar estrategias globales de cambio estructural, a fin de corregir las desigualdades existentes en las instituciones.

Según documentos recientes del Instituto Europeo de Igualdad de Género, la igualdad de género debe ser considerada una línea estratégica. Entre las estrategias propuestas, se plantea la investigación sobre las necesidades de las mujeres y de los hombres para mejorar la comprensión de las cuestiones de género. Se reitera que “el avance sigue siendo demasiado lento” en el logro de una cultura científica más inclusiva. Se impone acabar con la “imagen masculina de la

ciencia”, con la permanencia de desequilibrios en la captación y promoción del talento.

En cuanto al marco español, cabe destacar que la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación tiene entre sus objetivos el fomento de “una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”.

En el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020 se considera prioritaria la “adopción de medidas destinadas a corregir los desequilibrios de género en el acceso y promoción de las mujeres a lo largo de la carrera investigadora”.

En Andalucía, las medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal cuentan con un especial protagonismo en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En el ámbito laboral universitario, tanto académico como técnico, la conciliación corresponsable de la vida laboral y personal es un pilar fundamental para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En la última década, el eje de la conciliación ha supuesto una herramienta fundamental en los planes de igualdad de las universidades andaluzas y, en consecuencia, ha de considerarse como prioritario.

La conciliación y la corresponsabilidad son objetivos estratégicos para la Universidad de Sevilla. Esta institución se compromete a establecer las condiciones necesarias para fomentar la conciliación corresponsable, a fin de facilitar una carrera profesional en igualdad de condiciones a mujeres y hombres.

Dadas las peculiaridades del ámbito académico, nuestro interés se centra en las medidas específicas puestas en marcha por las universidades. En las últimas décadas, las demandas del trabajo académico han sufrido una considerable intensificación. El contexto académico se ha convertido en un espacio peculiar en relación a la conciliación de la vida laboral y personal, no facilitando en absoluto la carrera académica de las mujeres. Las tensiones surgidas entre la vida académica y la familiar o personal ponen de manifiesto las mayores dificultades que deben afrontar las mujeres, debido a una cultura del trabajo masculinizada.

Consideramos que el incremento de las mujeres en la ciencia y en la tecnología juega un papel determinante en la conciliación corresponsable. Las instituciones académicas deben comprometerse firmemente a poner en marcha medidas que faciliten el cambio cultural necesario para alcanzar los objetivos de igualdad, oportunidad y paridad en el Espacio Europeo de Educación Superior, en el que las universidades andaluzas deben reforzar su posición.

Objetivos

1. Profundizar en el conocimiento de las acciones para la conciliación corresponsable de la vida laboral y personal puestas en marcha en las universidades europeas, en concreto las de los países nórdicos.
2. Observar e interpretar actuaciones individuales y colectivas en el ámbito universitario.
3. Analizar los efectos de las medidas de acción positiva para lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
4. Realizar un análisis comparativo de carácter descriptivo de las políticas en materia de conciliación y corresponsabilidad de las universidades europeas seleccionadas para el estudio.

Metodología

Para realizar el análisis propuesto hemos elegido a dos países europeos como son Suecia y Noruega. Los países nórdicos se caracterizan por su desarrollado “estado del bienestar”, los estados se corresponsabilizan de las necesidades familiares, modelo muy alejado del modelo familista español y andaluz.

Se trató de llevar a cabo un análisis comparativo, de carácter descriptivo, con las universidades andaluzas. Dicho estudio debe facilitar la adopción y evaluación de medidas de conciliación corresponsable, fiables en cuanto a la efectividad de las mismas.

Nos interesan particularmente los trabajos centrados en la efectividad de las medidas de conciliación implementadas. Se realizaron visitas a las universidades nórdicas seleccionadas por su implicación en estas políticas, así como entrevistas con la finalidad de probar su efectividad. Todo este trabajo nos ayudará a profundizar en el conocimiento de los resultados obtenidos con las políticas de conciliación y de sus limitaciones.

Resultados

Acciones:

1. Indagación sobre la situación en materia de conciliación y corresponsabilidad en países nórdicos en general y, de Suecia y Noruega en particular. Se realiza a través de una búsqueda bibliográfica e indagación en las páginas web de las universidades suecas y noruegas de mayor relevancia y en esta materia.
2. Selección de universidades para su análisis comparativo:
 - Universidad de Uppsala (Suecia)
 - Universidad de Göttemberg (Suecia)
 - Universidad de Oslo (Noruega)
 - Universidad de Bergem (Noruega)
3. Análisis de las páginas web de estas universidades en materia de conciliación y corresponsabilidad.
4. Contacto con ellas para recabar información básica y concertar visita.
5. Visita a las universidades seleccionadas.
6. Informe y conclusiones.

Para las acciones 1-4 se contrata una profesional, experta en Igualdad, durante 4 meses y medio (de febrero a mitad de junio de 2019) a tiempo parcial (Anexo 1).

Para la visita a las universidades suecas y noruegas (acción 5) se contacta con dos profesoras⁴ que viajan a estos países nórdicos en junio de 2019, donde conocen las instalaciones y personas relevantes que le proporcionan la información pertinente para elaborar el informe (Anexo 2)⁵.

El informe y conclusiones se hace a partir de los dos informes anteriores.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de las principales medidas de conciliación y corresponsabilidad encontradas en las facultades nórdicas analizadas:

⁴ Solo se imputa a esta subvención el desplazamiento y alojamiento de una profesora, Fátima León Larios.

⁵ Estas profesoras llevan material impreso de nuestras políticas de conciliación e impresos para recolectar los datos.

MEDIDAS	UNIVERSIDADES NÓRDICAS	UNIVERSIDADES ANDALUZAS
Reducción de jornada para docentes con hijos/as a su cargo.	Ventajas para la reducción de jornada laboral hasta los 7 años de edad del hijo/a	Sí
Ausencia dentro de la jornada laboral para conciliación.	está permitido ausentarse una hora para practicar deporte, tanto personal de administración y servicio, como docentes.	No
Salas de lactancia	No existen: las mujeres suelen tener permiso durante el primer año de vida del bebé según normativa. Después, pueden reducirse su jornada laboral un tercio hasta que el hijo/a tenga 7 a.	En la Universidad de Sevilla existe 1. Se irá incrementando hasta tener 1 por campus.
Descuentos para estudios universitarios	No tienen descuentos en el pago de estudios para trabajadores de la universidad pues según política estatal todo es gratuito.	Con cargo a la Acción Social, matrícula gratuita para trabajadoras/es y familiares directos (proporcional a dedicación)
Brecha salarial	No existen diferencias entre los salarios de hombres y mujeres.	Existe brecha salarial, aunque no diferencia de salarios.
Plazas específicas para mujeres	Fomento en áreas donde se encuentran en minoría.	No
Discriminación positiva para la contratación de mujeres	En ciertas áreas de conocimiento.	No
Baños	Baños con género neutral.	Segregados por sexo
Horarios de clases y reuniones	No más allá de las 17.00 pm.	No hay instrucciones al respecto.
Convocatorias públicas	Los presupuestos para convocatorias públicas de la universidad podrían estar segregados por género, garantizan un reparto más igualitario.	No
Formación específica para gestores sobre políticas de igualdad universitaria	Sistematizado	De forma puntual, no es sistemático.
Formación al alumnado	Sí	Sí, en todos los centros hay

MEDIDAS	UNIVERSIDADES NÓRDICAS	UNIVERSIDADES ANDALUZAS
sobre qué hacer en los casos de acoso sexual.		protocolos, difusión y formación. No en todas en la misma medida.
Difusión del Plan de Igualdad	Presentación en las jornadas de bienvenida de las facultades y cuando un docente se incorpora a la institución.	Sí, se presenta en las jornadas de acogida, no en la incorporación de personal.
Informes sobre la situación de la igualdad de género	Se solicitan informes anuales a los directores de departamento.	Hay seguimiento de los planes de igualdad y realización de diagnóstico.
Estudios de investigación con la comunidad universitaria: docentes y empleados sobre las necesidades que identifican.	Sí se realizan.	Sí se realizan.
Alumnado con hijos/as a cargo	Tienen prioridad para elegir horarios de seminarios y así lo pueden solicitar.	Se recomienda, pero no está normativizado.
Para docentes	Fomento de las ventajas de la jornada parcial, mejora de los incentivos.	No.

Conclusiones:

Estas medidas no se encuentran recogidas en una guía o documento similar. Sólo se encuentran medidas estrictamente relacionadas con los permisos estatales: desde las propias universidades nos remiten a planes de igualdad de género que en la mayoría de casos se quedan en simples declaraciones de intenciones, pero no se concretan en medidas específicas.

La conclusión fundamental es que en el modelo nórdico es el Estado, y no las familias, quien se hace cargo de garantizar el cuidado de niños y niñas, de forma que las medidas de conciliación se consideran una política pública estructural: las universidades tienen que hacer un esfuerzo mucho menor a nivel institucional para ofrecer a sus trabajadores y trabajadoras facilidades para conciliar su vida laboral, familiar y personal.

Prospectiva:

1. Muchas de las medidas llevadas a cabo en las universidades nórdicas estudiadas, se pueden proponer en nuestras universidades andaluzas para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestras comunidades universitarias.
2. Con el análisis de otros países europeos que han llevado a cabo otras universidades andaluzas podremos hacer un estudio más rico y amplio.
3. Se estudiará una propuesta a nivel nacional de medidas de conciliación y corresponsabilidad para asumir en las políticas universitarias.