

La UPV constata desequilibrios en la presencia femenina

La directora de Igualdad hace su primer balance tras un año en el cargo

JUNE FERNÁNDEZ
Bilbao

Convertirse en una institución de referencia en materia de igualdad es uno de los principales objetivos que destaca el rector de la Universidad del País Vasco (UPV), Juan Ignacio Pérez, en sus discursos y que desarrolla incluso en su Plan Estratégico 2007-2011. Una de sus apuestas para ello fue nombrar una directora de Igualdad, un órgano hasta entonces inédito en las universidades de la comunidad autónoma. En el año que lleva en el cargo, Mertxe Larrañaga ha realizado un diagnóstico que muestra grandes desequilibrios: las mujeres suponen sólo el 20% de catedráticos, el 31% de estudiantes de carreras técnicas (frente al 82% en ciencias de la salud), el 27% de miembros del Consejo de Gobierno y el 35% de decanos. Incluso en los reconocimientos institucionales permanecen *invisibles*: apenas dos de los 55 doctorados honoris causa que ha concedido la universidad pública desde 1970 han recaído en personalidades femeninas.

Larrañaga subraya que la UPV “no está mal” si se compara con la situación de otras universidades españolas: “Por ejemplo, supera la media en porcentaje de catedráticas”. Sin embargo, el informe *Indicadores de igualdad de género en las universidades españolas*, que recoge datos del curso 2004-2005 y en cu-

ya elaboración participan miembros del Master de Igualdad de la universidad vasca, sitúa a la UPV lejos de la vanguardia: figura en mitad de la tabla —en el puesto 35º de los 70 centros analizados, con un 36,6% de profesoras— en presencia de mujeres en el profesorado.

Larrañaga recuerda que las investigadoras acceden menos a los sexenios y que, al poder acreditar una antigüedad inferior, pues son más jóvenes, cobran menos complementos.

Ante esa situación, el plan estratégico de la UPV incluye medidas como diseñar un programa de conciliación de la vida familiar y laboral e introducir la perspectiva de género para evaluar la calidad de la docencia y la investigación. Aspira también a elevar el porcentaje de catedráticas y la cualificación del personal administrativo y de servicios (PAS), estamento en el que el 63% son mujeres, pero se concentran en las categorías inferiores. Cuando presentó el plan el pasado octubre, el rector no precisó si será la directora de Igualdad la que dirija esas medidas.

Larrañaga confía en poder presentar sus primeras propuestas en torno al próximo verano. “Serán medidas concretas, centradas en el profesorado, porque abordar todo de golpe es imposible”, adelanta. Uno de sus objetivos pasa por introducir la visión de género en los planes de estudio. “La mayoría de asig-



Dos alumnas en la Facultad de Psicología de la UPV. / JAVIER HERNÁNDEZ



Mertxe Larrañaga.

Las mujeres ocupan sólo el 20% de cátedras en la universidad pública

naturas que lo abordan no lo hacen como algo transversal sino porque sus contenidos están centrados en ello”, apunta. También editará una guía que facilite el uso del lenguaje no sexista.

Los desequilibrios del alumnado por áreas de conocimiento suponen otro punto a mejorar, ya que se traducen en desigualdad laboral. “Las mujeres se refugian en el sector público: sanidad y educación”. La directora apunta que para remediarlo “hay que trabajar en los colegios, pues los jóvenes llegan a la UPV con la decisión ya tomada”.

Aunque valora los horarios docentes y la guardería con la que cuenta el campus de Leioa, diseñará medidas de conciliación, como liberar de carga de trabajo al personal con hijos. Respecto al establecimiento de cuotas para lograr la paridad, Larrañaga no se opone a fijarlas: “Son soluciones temporales para compensar una discrimina-

ción histórica a favor de los hombres”. Sin embargo, le parece difícil trasladarlas al contexto universitario. Sí que prevé medidas para “animarlas a presentarse a sexenios” o premiar el equilibrio de sexos en los grupos de investigación. “Se defiende la meritocracia como si fuera el sistema más justo y objetivo, y no creo que lo sea”, concluye.

Las desigualdades persisten también en las universidades privadas. Deusto sólo cuenta con dos vicerrectoras, sobre un total de ocho y dos decanas, sobre nueve. Supera a la UPV en porcentaje de profesoras —el 43% de su plantilla docente son mujeres—, pero también se queda en el 20% en catedráticas.

En Mondragon Unibertsitatea, donde predominan los estudios técnicos, la cifra de profesoras desciende al 33%. El curso pasado, un tercio de sus cargos de responsabilidad estaban ocupados por mujeres.

LOURDES MÉNDEZ Antropóloga

“Las cuotas suponen un arma de doble filo”

Lourdes Méndez es catedrática de la UPV especializada en antropología feminista y vicedecana de Bellas Artes. Considera “simbólico” el nombramiento de la directora de Igualdad de la universidad pública, ya que carece del respaldo de un buen equipo investigador y administrativo. Para hacer un diagnóstico útil, añade, “hay que analizar centro por centro para atender a realidades diferentes”. Aprecia dificultades para equilibrar el número de catedráticas, pues depende de “las redes con las que cuenta cada opositor, porque te votan las personas afines”.

Piensa que las medidas de acción positiva suponen “un arma de doble filo si la comunidad no está

convencida, si piensan que estás ahí porque eres mujer”. Incide en que, existiendo la libertad de cátedra, sólo cabe hacer recomendaciones para introducir la perspectiva de género en las asignaturas, y añade sarcástica: “Si ofrecen un plus económico va a haber cola, pero estoy convencida de que somos muchas las que hacemos una lectura feminista de nuestras asignaturas”.

Le alarma que “las universitarias crean que la igualdad es un hecho, hasta que se encuentran con desigualdades en el mundo laboral”.

Para esta antropóloga, nombrar a más mujeres honoris causa sería una medida “simbólica, pero valiosa y fácil”.

MARISA SETIÉN Socióloga

“Siendo igual de buenas, las mujeres progresan menos”

Marisa Setién dirige un equipo de investigación de Sociología en la Universidad de Deusto y ha realizado numerosos estudios sobre género. En su opinión, lo prioritario es centrarse en que la cada vez mayor presencia de mujeres en la universidad se traduzca en “desarrollar la carrera académica que les corresponde”. “La entrada de las mujeres a la universidad ha coincidido con el descenso del alumnado. Las convocatorias de titulares y catedráticos dependen del número de estudiantes, así que ahora se sacan menos plazas. Por ello, no ha habido correlación entre la presencia femenina en docencia y gestión y su acceso a cátedras”, explica.

Para corregirlo, “hay que usar parámetros distintos para crear cátedras, valorando más el resultado del trabajo académico”.

Le preocupa que “el género siga pareciendo algo de mujeres” y que se presuma de adoptar esa perspectiva “hablando sólo de porcentajes y formas, sin entrar a cambiar las relaciones de poder”. Cree que “la mejor política universitaria es dar ejemplo”. “Las acciones que promueven la igualdad real tienen un efecto ejemplificador y multiplicador, más que cualquier programa”, sostiene. Por ello, defiende las cuotas: “Romperían la dinámica actual de que las mujeres, siendo igual de buenas o de mediocres, progresen menos”.

ARANTXA ELIZONDO Politóloga

“El equilibrio no se da de una forma espontánea”

Arantxa Elizondo es profesora de Ciencia Política y codirectora del Master de Igualdad de la UPV. Subraya que los datos de los últimos 30 años son similares: “El equilibrio no se da de una forma espontánea”. Hay que actuar en los institutos, porque “las chicas son sólo el 20% del alumnado de bachillerato tecnológico. Eso marca su entrada en la universidad y su inserción laboral, porque son las ramas con mejores oportunidades”.

Considera “prioritarias las medidas orientadas al doctorado, para aumentar la presencia de mujeres en la cantera universitaria, la vía de acceso a la carrera docente”, por ejemplo, con programas de apoyo a investigadoras

y jóvenes docentes con profesoras *senior* de tutoras. Para promocionarse en la carrera académica, propone mejorar sus proyectos de investigación con cursos y puntuar la presencia de mujeres en los equipos, sobre todo si los dirigen. Los posgrados sobre género “muestran que ya existen profesoras capacitadas para impartir docencia sobre igualdad en todas las áreas científicas”, subraya.

Crítica que sólo haya una guardería en la UPV y cree que la Dirección de Igualdad tiene que impulsar foros para intercambiar información y experiencias. “Avanzar en igualdad contribuye a que la universidad mejore en su conjunto”, concluye.