

**POLÍTICA
UNIVERSITÀRIA**

N. 13

La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs

Informe 2021

Dossier de premsa

Novembre 2021

Xarxa Vives
d'universitats



PRESENTACIÓ DE L'INFORME

«La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs (informe 2021)» ofereix una fotografia de l'estat de la qüestió global de la perspectiva de gènere en la docència universitària a partir de les dades, l'experiència i les iniciatives que han proporcionat les Unitats d'Igualtat de les universitats de la Xarxa Vives.

Aquest informe és el segon que la Xarxa Vives elabora sobre la qüestió després de l'informe «La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs» coordinat per Tània Verge (Universitat Pompeu Fabra) i Teresa Cabruja (Universitat de Girona) i publicat al 2017.

L'informe arriba en un context en què l'educació i la igualtat de gènere han sigut identificades per Nacions Unides com a dues polítiques "palanca". Els avanços en aquests dos àmbits acceleren, al seu torn, l'assoliment del conjunt d'objectius inclosos a l'Agenda de Desenvolupament 2030. Les universitats esdevenen així institucions estratègiques en el desenvolupament global si concilien la formació que ofereixen amb la promoció de la igualtat de gènere, també pel que fa a la política d'estudis.

Segons les autores, María José Rodríguez Jaume i Diana Gil González (Universitat d'Alacant) "contemplar la perspectiva de gènere tant en la política d'estudis com en la formació universitària és el desafiament més transformador a què s'enfronten actualment les universitats. En incorporar la perspectiva de gènere, les universitats contribueixen a impulsar el principi d'igualtat entre dones i homes a través de la pràctica docent. Un alumne sensibilitzat i amb formació específica és capaç d'identificar els biaixos i la discriminació de gènere. Aquesta formació els converteix en agents del canvi ja que, una vegada superada la seua formació universitària, aplicaran aquests coneixements transversals als seus respectius àmbits laborals.

L'informe aporta també un recull de futures línies de treball que poden constituir punts d'acció prioritària per a l'acceleració de les polítiques d'igualtat en el context universitari.

Fitxa tècnica de l'estudi

Impulsa	Grup de Treball d'Igualtat de Gènere de la Xarxa Vives d'Universitats
Universitats participants	UAQ, UA, UdA, UAB, UB, UCH, UdG, UIB, UIC, UJI, UdL, UMH, UOC, UPC, UPV, UPF, URL, URV, UV i UVic-UCC *
Mètode	Qüestionari en línia
Període	Curs de referència 2019-2020
Coordina	María José Rodríguez Jaume i Diana Gil González. Universitat d'Alacant

*UAQ: Universitat Abat Oliba CEU; UA: Universitat d'Alacant; UdA: Universitat d'Andorra; UAB: Universitat Autònoma de Barcelona; UB: Universitat de Barcelona; UCH: Universitat Cardenal Herrera CEU; UdG: Universitat de Girona; UIB: Universitat de les Illes Balears; UIC: Universidad Internacional de Catalunya; UJI: Universitat Jaume I; UdL: Universitat de Lleida; UMH: Universitat Miguel Hernández d'Elx; UOC: Universitat Oberta de Catalunya; UPC: Universitat Politècnica de Catalunya; UPV: Universitat Politècnica de València; UPF: Universitat Pompeu Fabra; URL: Universitat Ramon Llull; URV: Universitat Rovira i Virgili; UV: Universitat de València; UVic-UCC: Universitat de Vic · Universitat Central de Catalunya.

RESULTATS

01.

La igualtat de gènere ja és una prioritat per a totes les universitats de la Xarxa Vives.

El 95% de les universitats disposen de pla d'igualtat per a canalitzar l'agenda de gènere en la docència universitària

02.

En la formació de grau i postgrau, el gènere s'inclou com a competència en els plans d'estudis i avança cap a l'obligatorietat

03.

La presència de dones en la coordinació de programes de grau, postgrau i doctorat està equilibrada, a diferència de la situació en alts càrrecs de gestió, docència i investigació, on només un de cada tres càrrecs està ocupat per una dona

04.

Tot i els avanços, la visibilitat de les polítiques d'igualtat en els entorns virtuals de les universitats encara no es troba generalitzada

1. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS

La igualtat de gènere ja és una prioritat per a totes les universitats de la Xarxa Vives

En l'actual informe han participat 20 universitats de la Xarxa Vives d'Universitats, 4 universitats més que en l'estudi elaborat en 2017. Les unitats d'igualtat de les diferents universitats juguen un paper clau en la incorporació de la perspectiva de gènere, ja que amplien els diagnòstics i incorporen dimensions que són rellevants per a l'avanç de la igualtat de gènere en espais on, no sols es produeix el coneixement, sinó on també s'hi transmet.

La inclusió de la competència de gènere és un element central en la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària. Aquest fet però, no garanteix que es tinga en compte en el conjunt dels elements sobre els quals es dissenya el procés d'ensenyament-aprenentatge: objectius, continguts, avaluació, mètodes organitzatius i metodologies docents.

El 85% de les universitats (17 de les 20 universitats participants a l'estudi), ha inclòs la competència de gènere en els plans d'estudi d'algun dels seus graus, si bé només el 31% l'han introduïda com a competència comuna a tots els graus que imparteixen.

Tot i els avanços, només el 16% dels graus de les universitats de la Xarxa Vives ofereixen assignatures de gènere en els currículums.

El 85% de les universitats inclouen la competència de gènere en algun dels seus graus

El 31% de les universitats la inclouen com a competència comuna de tots els graus

El 16% dels graus inclouen assignatures de gènere en els currículums

En els darrers anys, el gènere s'està inclouent progressivament en els plans d'estudi dels diferents graus. Amb tot, encara persisteix un enfocament restrictiu que, si bé promou la formació en gènere en els continguts, els plantejaments i les metodologies, presenta limitacions com el canvi reduït en la cultura organitzativa i de gestió de les universitats o la convivència amb la ceguesa al gènere de la resta d'assignatures.

1. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CATÀLEG D'ESTUDIS

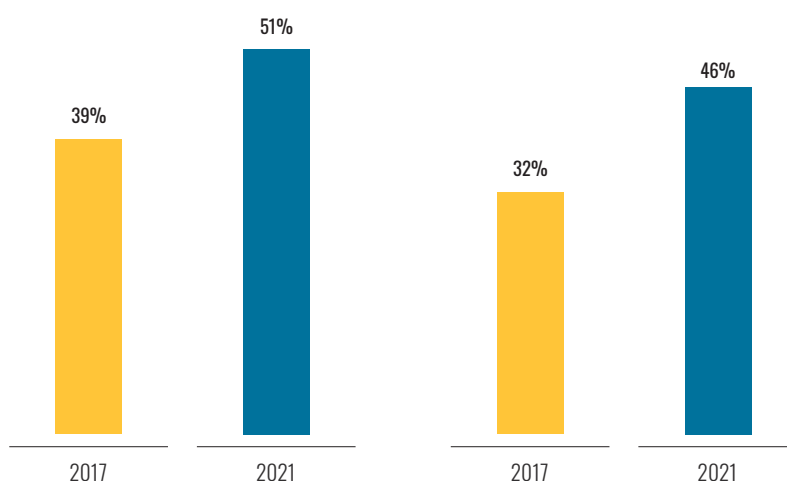
En la formació de grau i postgrau, el gènere s'inclou com a competència en els plans d'estudis i avança cap a l'obligatorietat

La inclusió del gènere en la formació de grau ha ocupat tradicionalment un lloc marginal: nombre reduït d'assignatures de gènere i majoritàriament a través de l'optativitat. Aquesta tendència s'ha revertit, ja que el percentatge d'assignatures de gènere obligatòries en els estudis de grau ha augmentat un 31% des del darrer informe publicat al 2017.

En el cas dels estudis de postgrau, presenten una tendència similar en l'augment en l'obligatorietat de les assignatures de gènere, que passa del 32% a l'any 2017 al 46% a l'any 2021.

Mitjana d'assignatures de gènere obligatòries respecte al total d'assignatures de gènere en estudis de grau

Mitjana d'assignatures de gènere obligatòries respecte al total d'assignatures de gènere en estudis de postgrau



Font: Elaboració pròpia.

Pel que fa als estudis de doctorat, 9 de les 20 universitats participants en l'estudi, el 45%, imparteixen un programa de doctorat especialitzat en gènere, el que suposa el 2% del conjunt de l'oferta de programes de doctorat de les universitats participants.

2. POLÍTICA UNIVERSITÀRIA DE GÈNERE

La formació a docents constitueix un recurs ineludible per a avançar en la consideració de la perspectiva de gènere en la docència universitària

En els últims 5 anys, el 70% de les universitats ha oferit formació amb perspectiva de gènere destinada al personal docent i investigador i la meitat d'elles disposen d'un banc de recursos específic per a una docència amb perspectiva de gènere.

En aquest sentit la Xarxa Vives ha promogut l'elaboració de 22 guies per a una docència amb perspectiva de gènere^[1]; 21 d'elles destinades a disciplines de diferents àrees i una de caire transversal sobre la docència en línia. La iniciativa ha rebut el reconeixement de l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (EIGE), que l'ha inclòs com un exemple de bones pràctiques a la seua Guia d'Eines per la Igualtat de Gènere en l'Acadèmia i la Recerca (GEAR).

Les universitats participants a l'estudi han desplegat 84 accions formatives amb perspectiva de gènere destinades al professorat durant el curs 2019/2020

Les universitats de la Xarxa Vives despleguen, a través dels plans d'igualtat, la formació en gènere destinada al personal docent, la innovació docent amb perspectiva de gènere, reconeixements a la docència amb perspectiva de gènere i acompanyament i orientació a les alumnes universitàries. Així, el 60% de les universitats desenvolupa projectes d'innovació docent amb perspectiva de gènere.

Amb la creació de l'Espai Europeu d'Educació Superior una de les novetats introduïdes va ser l'exigència, per a superar el grau o postgrau (màster i doctorat), de cursar l'assignatura de Treball de Final de Grau o Treball de Final de Màster. La seua finalitat és afavorir que l'alumnat integre els ensenyaments rebuts en els seus estudis, el que fa necessària la consideració de la perspectiva de gènere -en tant que competència transversal- en els TFG i els TFM.

El 95% de les universitats disposen de pla d'igualtat per a canalitzar l'agenda de gènere en la docència universitària



El 50% de les universitats tenen premis que reconeixen la investigació de gènere en els TFG i el 35% per als TFM i doctorat

[1] Guies per a una docència amb perspectiva de gènere

2. POLÍTICA UNIVERSITÀRIA DE GÈNERE

Estudis recents destaquen la mentoria acadèmica dirigida a les dones com a instrument d'ajuda i acompanyament en el desenvolupament acadèmic d'aquestes i com una estratègia útil per a avançar en la igualtat entre dones i homes.



El 40% de les universitats de la Xarxa Vives preveuen programes de mentoria dirigits específicament a les seues alumnes, especialment en estudis amb reduïda presència d'estudiants dones

Fins al moment, els resultats dels estudis publicats indiquen que la mentoria sembla tenir efectes positius sobre les trajectòries individuals de les dones mentorades, però es desconeix si aquesta estratègia està contribuint realment al canvi cultural i institucional necessari per a avançar, socialment, cap a la igualtat de gènere.

3. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

Habitualment, la coordinació dels estudis de grau, postgrau i doctorat no són activitats ni remunerades ni reconegudes en els processos de promoció professional. Aquestes responsabilitats que es coneixen com "tasques acadèmiques de la llar" són poc valorades dins l'acadèmia i revelen la necessitat d'analitzar amb perspectiva de gènere el treball no remunerat, i sovint invisible, que es pot estar realitzant en les coordinacions acadèmiques.

En el cas de les universitats que formen part de la Xarxa Vives, compten amb coordinacions equilibrades segons sexe amb independència del tipus d'estudis.

49%
Graus
49% de dones en la coordinació de graus

46%
Postgraus
46% de dones en la coordinació de postgraus

41%
Doctorats
41% de dones en la coordinació de doctorats



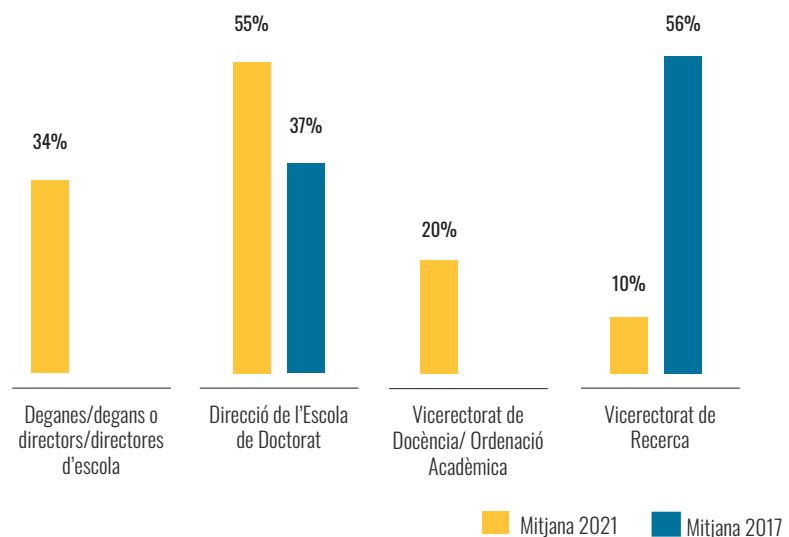
3. RECONeixEMENT I VISIBILITAT

La presència de dones en la coordinació de programes de grau, postgrau i doctorat està equilibrada, a diferència de la situació en alts càrrecs de gestió, docència i investigació, on només un de cada tres càrrecs està ocupat per dones

A diferència de la coordinació d'estudis, els alts càrrecs de gestió, docència i investigació sí que són reconeguts i valorats pel sistema científic universitari i comporten una retribució addicional a nivell econòmic i de mèrits de gestió previstos en els processos d'avaluació de la carrera professional.

En aquest àmbit la presència de dones en aquest tipus de càrrecs de responsabilitat té un comportament desigual en la seua evolució. Només en la Direcció d'Escoles de Doctorat la presència de dones està equilibrada. En la resta d'alts càrrecs la presència de dones oscil·la entre el 10 i el 34%.

Presència de dones en alts càrrecs de gestió, docència i investigació



Font: Elaboració pròpia.

Tot i els avanços, la visibilitat de les polítiques d'igualtat en els entorns virtuals de les universitats encara no es troba generalitzada

En els entorns virtuals de les universitats, que tenen una importància creixent en el context actual, l'ús del llenguatge inclusiu no es troba encara generalitzat en el 80% dels casos. Només en un 15% de les universitats l'ús del llenguatge inclusiu és un recurs habitual.

Per contra, el 85% de les universitats sí que disposen d'espais virtuals estadístics que introdueixen dades desagregades per sexe i per als tres col·lectius universitaris (PAS, PDI i estudiantat per estudis); fet que afavoreix la presa de decisions amb perspectiva de gènere. A més, el 50% d'aquests entorns recullen la informació relativa al treball formal que en matèria d'igualtat desenvolupen les universitats.

4. CONCLUSIONS I PROPOSTES

Cal una acció política de la governança universitària i el suport i l'acompanyament a les dones acadèmiques per evitar l'extensió dels codis de gènere des de la vida domèstica a la vida universitària

Les universitats de la Xarxa Vives han mostrat el seu avanç en la contribució a la igualtat de gènere en els pilars de la vida universitària en els últims anys, un recorregut que ha sigut possible fonamentalment pel treball sistemàtic i rigorós de les unitats d'igualtat i de la governança de les institucions universitàries. Aquests assoliments tenen una dimensió meritòria addicional tenint en compte l'enorme bretxa de gènere que encara persisteix en la societat, probablement cada vegada més invisibilitzada i complexa, i per això, difícil d'eradicar. El context universitari constitueix un clar reflex dels rols que socialment ocupem dones i homes, entorn en el qual podem observar, de nou, com les dones s'ocupen de tasques menys reconegudes, menys remunerades, de més dedicació (en temps i esforç) i amb una clara connotació cuidadora de l'alumnat. Evitar aquesta extensió dels codis de gènere des de la vida domèstica a la vida universitària és una responsabilitat política i social.

Propostes

Consulteu l'Observatori d'Igualtat de la Xarxa Vives escanejant el codi



vives.org/igualtat

1.	Incrementar la formació en gènere en els estudis de grau de manera obligatòria o fonamental.
2.	Implementar una estratègia educativa sistemàtica i atractiva dirigida al professorat universitari per a incorporar la transversalització de gènere en el procés d'ensenyament-aprenentatge.
3.	Incrementar els programes de mentoria dirigits a alumnes universitàries.
4.	Garantir, des de la governança universitària, rectorat i deganats, la coordinació acadèmica i científica amb equilibri de dones i homes.
5.	Visibilitzar els discursos sobre gènere i igualtat en les fites protocol·làries del curs universitari.
6.	Enfortir les posicions ètiques en igualtat real de les universitats com a institucions socialment responsables i avançar en la transparència universitària amb enfocament de gènere.

Xarxa Vives 
d'universitats

Universitat Abat Oliba CEU. Universitat d'Alacant. Universitat d'Andorra. Universitat Autònoma de Barcelona. Universitat de Barcelona. Universitat de Girona. Universitat de les Illes Balears. Universitat Internacional de Catalunya. Universitat Jaume I. Universitat de Lleida. Universitat Miguel Hernández d'Elx. Universitat Oberta de Catalunya. Universitat de Perpinyà Via Domitia. Universitat Politècnica de Catalunya. Universitat Politècnica de València. Universitat Pompeu Fabra. Universitat Ramon Llull. Universitat Rovira i Virgili. Universitat de Sàsser. Universitat de València. Universitat de Vic · Universitat Central de Catalunya.