

Representación femenina en la Universidad



SÁNCHEZ MORENO

▶▶ Lilia D. Tapia aboga por contar con referentes femeninos.

LILIA TAPIA

«Es fundamental tener referentes femeninos en este tipo de áreas»

Lilia Tapia es profesora de Arquitectura y Tecnología de Computadores de la Escuela Politécnica Superior de Córdoba, un ámbito donde la presencia femenina es casi nula.

-¿Cree que hay igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la docencia en la Universidad de Córdoba?

-Desafortunadamente no la hay. Existen sesgos androcéntricos que siguen perpetuando el desequilibrio tanto en las categorías laborales como en las áreas de conocimiento y más en las áreas de ingeniería donde la presencia de las mujeres es casi nula. Otro factor que influye es la maternidad y el fantasma de la conciliación que dificulta hacer una carrera docente en la Universidad y que implícitamente va abriendo una brecha, que tiende a devolver a las mujeres más a la esfera privada.

-¿Cuáles cree que son las principales dificultades que encuentran las mujeres para desarrollar una carrera docente e investigadora como la de sus compañeros?

-Una de ellas es el techo de cristal y el suelo pegajoso, que da lugar al fenómeno del efecto tijera, donde la presencia de compañeras es muy grande al principio pero según sube el nivel de cualificación la presencia va decayendo. Sin duda, ellos son más, especialmente en las cátedras y en los puestos clave de poder. Otro elemento que contribuye a eternizar la desigualdad es la maternidad y la tarea de los cuidados que recae principalmente en las mujeres.

-¿Qué cree que le aporta su condición de mujer a la hora de enseñar?

-Soy una profesora en un área que suele ser copada más por alumnos que por alumnas. Es por ello que es fundamental tener referentes femeninos en este tipo de áreas de conocimiento, incluir la perspectiva de género en el aula con guías didácticas inclusivas y tomar el lenguaje no sexista como bandera. Es muy importante romper con la dicotomía razón/ emoción que tanto han afectado a la hora de no despertar vocaciones en el campo de las ingenierías a las mujeres.

-¿Cree que hay una mayor exigencia a la mujer que al hombre a la hora de evaluar su trabajo?

-La exigencia es la misma pero como comentaba existen otros factores que influyen notablemente en la evaluación del trabajo docente e investigador a la hora de promocionar, si eres mujer con cargas familiares es probable que se postergue en comparación a ellos. ≡



CHENCHO MARTÍNEZ

▶▶ La estudiante de Educación Infantil, Laura Nieto.

LAURA NIETO GONZÁLEZ

«Parece que estamos lejos de alcanzar una igualdad efectiva»

Laura Nieto tiene 20 años y cursa 2º de Educación Infantil por el itinerario bilingüe. Cree que la igualdad que se vive en la Universidad aún no se ha trasladado al mundo laboral.

-La UCO tiene más estudiantes mujeres que hombres. Pero, ¿cree que existe igualdad en la Universidad?

-Es verdad que las mujeres somos mayoría en la Universidad, gran parte de las carreras tienen matriculadas más mujeres que hombres y por regla general, solemos tener mejor expediente, pero esto no se traduce en una mayor igualdad a la hora de acceder a un trabajo. Aún no hemos logrado derribar las barreras no formales que nos impiden alcanzar puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres.

-¿Crees que las alumnas se sienten respaldadas y apoyadas por los equipos de gobierno de la UCO?

-En mi opinión, creo que sí. Ante cualquier problema tanto a hombres como a mujeres nos acogen y arrojan por igual. Creo que al menos en la Universidad de Córdoba, no existe diferencia por razón de género.

-En tu opinión, ¿Las estudiantes tienen que esforzarse más que sus compañeros para demostrar su valía?

-Es cierto que aún parece que estamos lejos de alcanzar una igualdad efectiva, por lo menos en lo que respecta al ámbito laboral. Las mujeres muchas veces sentimos como que si se nos da una oportunidad tenemos que estar continuamente justificando el por qué se nos brinda a nosotras, mientras que los hombres no tienen por qué convencer continuamente de que son válidos para un puesto. Eso hace que nos sintamos infravaloradas, parece como que aún se confía más en las capacidades y aptitudes de los hombres y no en las nuestras. La conciliación entre vida laboral y familiar sigue siendo el principal escollo para las mujeres a la hora de tener las mismas oportunidades que un hombre en el trabajo. Parece que aún sigue siendo más atractivo para el empleador contratar al padre en lugar de a la madre, aún perviven los estereotipos de género en ese aspecto.

-¿Qué se debería mejorar en el ámbito universitario para que la igualdad en las aulas se traslade a la sociedad?

-Debe empezar por aplicarse ese principio de igualdad no solo al alumnado, sino también al profesorado y a sus órganos de gobierno y al resto de personal que forma parte de la universidad. A partir de ahí, es fundamental continuar educando en valores. ≡



SÁNCHEZ MORENO

▶▶ Consuelo Velasco pone el acento en la conciliación.

CONSUELO VELASCO

«Aún seguimos arrastrando esa educación sexista»

Consuelo Velasco es administradora de la Facultad de Ciencias de la Educación desde hace 6 años. Reconoce avances en temas de igualdad pero también que todavía falta conciliación y corresponsabilidad.

-Como parte del Personal de Administración y Servicios de la UCO, ¿cree que existe una igualdad real entre hombres y mujeres?

-Se ha avanzado mucho en términos de igualdad y he de reconocer el papel de algunas mujeres que han abierto camino. La Universidad tiene un compromiso con el valor de la igualdad pero hay una serie de obstáculos más ocultos que antes que suponen un impedimento en el avance hacia una igualdad real. Tenemos acceso al mercado laboral y a la promoción profesional casi en igualdad a los hombres, pero los temas de conciliación y de responsabilidad familiar siguen afectando casi en exclusiva a las mujeres.

-Los servicios administrativos se han asociado tradicionalmente a la mujer, pero las jefaturas han estado habitualmente ocupadas por hombres. ¿Ha cambiado ese panorama?

-Muy a mi pesar he de decir que no todo lo que debiera. La plantilla del PAS está formada por bastantes más mujeres que hombres, muchas de ellas con una alta cualificación y formación, y sigue habiendo un predominio de los hombres en los puestos de mayor categoría. Quizá en buena parte sea debido a que aún seguimos arrastrando esa educación sexista en la que a los hombres se les ha enseñado a ser más competitivos y destinados a adquirir responsabilidades y a las mujeres nos asignaron el papel de comprensivas, sensibles y con más empatía hacia los demás

-¿Qué cree que le aporta su condición de mujer en su trabajo?

-Mi mirada y mi percepción del mundo y mi socialización como mujer sin ninguna duda influyen en el desempeño de mi puesto de trabajo, siendo más sensible ante las diferencias individuales, lo que le da un plus.

-¿Considera que se exige más a la mujer que al hombre a la hora de evaluar su trabajo?

-Yo percibo que sí. Cuando una mujer hace mal su trabajo, se equivoca o le falta formación, el colectivo lo ve como algo negativo por el hecho de ser mujer. Si un compañero está en la misma situación, la negatividad solo está enfocada hacia esa persona en concreto. ≡