



Vol. 16 No. 2

Junio de 2013

# CONSTRUYENDO REDES PARA UNA CULTURA DE LA EQUIDAD. ENFOQUE DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD

Tomasa Luengo Rodríguez<sup>1</sup> y Carmen Rodríguez Sumaza<sup>2</sup>  
Universidad de Valladolid  
España

## RESUMEN

Entre los años 2009 y 2011 un grupo de docentes, investigadores, estudiantes y personal de la administración y servicios de varios departamentos y universidades, coordinados desde la Universidad de Valladolid y acompañados por dos asociaciones de mujeres, llevaron a cabo una experiencia de trabajo colaborativo en red que, bajo la denominación de *Seminario Internacional de Formación e Investigación e Igualdad de Oportunidades*, buscaba la integración de la perspectiva de género en la docencia universitaria. La metodología de trabajo empleada, la investigación-acción participativa, se enmarca en el Espacio Europeo de Educación Superior y busca a partir del estudio, la reflexión, el diálogo y la praxis de grupo el desarrollo de competencias tendentes a la consecución de una práctica educativa capaz de visibilizar las complejas y desiguales relaciones de género existentes en nuestras sociedades y capaz de propiciar procesos de toma de conciencia y de cambio de actitudes para la promoción del cambio social. El Seminario desarrolló un amplio abanico de líneas de actuación y actividades que contaron con una alta

<sup>1</sup> Profesora Contratada Doctora. Dpto. de Psicología. Área de Psicología Social. Universidad de Valladolid. Correo electrónico: [tluengo@psi.uva.es](mailto:tluengo@psi.uva.es)

<sup>2</sup> Profesora Titular de Universidad. Dpto. de Sociología y Trabajo Social. Universidad de Valladolid. Correo electrónico: [sumaza@eco.uva.es](mailto:sumaza@eco.uva.es)

participación y generó numerosas sinergias entre los participantes que han abierto nuevas líneas de trabajo. En la actualidad el Seminario busca consolidar las sinergias alcanzadas a través de la puesta en marcha de una *Red Iberoamericana de Formación e Investigación en Igualdad de Oportunidades* que se ocupe del estudio de la igualdad entre hombres y mujeres como piedra angular en la construcción de las nuevas sociedades del conocimiento. Algunos de los planes de la red son el desarrollo de una comunidad virtual constituida por las universidades integrantes y cuya misión sea el apoyo mutuo en la búsqueda de recursos para la actividad académica y la extensión de la inclusión de la perspectiva de género, el trabajo conjunto en proyectos de investigación, conferencias, artículos y publicaciones y la facilitación de transferencia de conocimientos e intercambios de estudiantes y profesorado.

**Palabras clave:** Equidad de género, docencia universitaria, cooperación interinstitucional.

## BUILDING NETWORKS TO PROMOTE GENDER EQUITY. GENDER PERSPECTIVE AND UNIVERSITY

### ABSTRACT

Between 2009 and 2011 a group of teachers, researchers, students and administrative staff from various departments and universities, coordinated by the University of Valladolid and accompanied by two associations of women, conducted a collaborative network experience named *International Seminar for Researching and Training in Equal Opportunities* which sought to promote gender sensitive teaching at university level. The collaborative action research methodology employed was coherent with the European Higher Education Area principles. It aimed at achieving an educational practice able to visualize the complex and unequal gender relationships in our societies and promoting awareness processes and new attitudes for social change starting from the study, reflections, dialogue and practice of group skills. The seminar developed a wide range of activities that benefited from a high turnout and generated many synergies between participants which have opened up new lines of work. At present, the seminar seeks to consolidate the synergies achieved through the development of a *Latin American Network for Training and Research in Equal Opportunities* that deals with the study of equality between men and women as a cornerstone towards new knowledge societies. Some of the plans of the network are the development of a virtual community made up of the university members whose mission is mutual support in

finding resources for academic activities and the promotion of a gender sensitive teaching, the joint in research projects, conferences and scientific publications, and the promotion of knowledge transfer and students and faculty exchanges.

**Key words:** Gender equity, university teaching, inter-institutional cooperation.

Dos temas de especial relevancia en el momento actual confluyen en este trabajo. Por una parte la necesidad de integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria a fin de dar cumplimiento a los mandatos constitucionales y a la normativa que en materia de educación superior ha ido desarrollándose en los últimos años en Europa y en España. El segundo tema que se aborda es la importancia de las redes en la construcción del conocimiento, aspecto que está en el centro de interés de muchos teóricos tanto en el ámbito de las ciencias de la salud como en las ciencias sociales y de la educación, y en la promoción y el desarrollo de estrategias de empoderamiento.

La proliferación de investigaciones sobre el quehacer educativo desde la perspectiva de género no se ve correspondida, por el momento, con el avance en la construcción de un corpus teórico ni metodológico que permita asentar esta perspectiva educativa que a nuestro entender es uno de los retos más relevantes de la educación universitaria si se quiere contribuir a la democratización de la institución y de las sociedades a las que sirve. En este caso, nuestro trabajo pretende establecer una conexión entre la complejidad de incorporar la perspectiva de género en un entorno androcéntrico como es el universitario y uno de los temas más relevantes en materia de intervención psicosocial y educativa, pero también de gran interés sociológico, como es el de las redes sociales. Presentaremos para ello una experiencia de trabajo colaborativo en red, el *Seminario Internacional de Formación e Investigación en Igualdad de Oportunidades*, que se desarrolló entre 2009 y 2011 en diferentes universidades españolas y latinoamericanas con el objetivo de promover la integración de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

### Género y docencia.

El género es una categoría analítica de carácter transdisciplinar muy potente que nos permite comprender los procesos que ocurren en el seno de las estructuras sociales y que operan en el cambio social a partir del análisis de las atribuciones que histórica y culturalmente tienen asignadas los individuos de ambos sexos y que condicionan, junto con otros factores, el conjunto de las posiciones y relaciones sociales vigentes en cada momento, generalmente asimétricas y desfavorables para el colectivo femenino. Adoptar o asumir una perspectiva de género en el análisis de una realidad significa interesarse y preguntarse por la forma en la que hombres y mujeres se ven involucrados en ella y las razones que lo explican. Y supone también preocuparse por la forma en que esa realidad generalmente desigualitaria puede transformarse, de modo que se promuevan procesos de crecimiento y desarrollo de todas las personas en el contexto de un modelo de sociedad respetuoso con las diferencias, pero equitativo con las oportunidades y los resultados.

Para Burin (1998), el género es una categoría de análisis relacional, es decir, que para analizar la vida de las mujeres es imprescindible analizar la vida de los hombres y las relaciones de poder entre los dos sexos. Se trata de una construcción social que no aparece en estado puro sino en relación con otros aspectos de la subjetividad humana como la clase social, religión, etnia, educación, etc. Tiene por tanto un carácter holista e integrador.

Desde un punto de vista psicológico, para Martínez (1998), es una variable moduladora de los procesos cognitivos relativos a la dicotomía mujeres y hombres. Esos procesos cognitivos, orientados por la categoría género, estarían en la base del sistema de creencias, valores, actitudes y conductas que diferencian a mujeres y hombres. Son por tanto, variables internas que todo proceso educativo con perspectiva de género debe marcarse como objetivo de cambio si quiere contribuir a la construcción de una educación democrática.

Una docencia con perspectiva de género es una docencia que parte de la idea de que a través del proceso de enseñanza-aprendizaje las y los estudiantes desarrollan procesos de identificación modulados por el género a través de los

cuáles se articula su autoconcepto y el concepto de las y los otros. Y que entiende también que los conocimientos que se adquieren en ese proceso constituyen el entramado con el que comprender e interpretar el mundo y, a partir de ello, actuar e interactuar en él. Así, los aprendizajes, las competencias y las experiencias que se desarrollan a lo largo del proceso formativo deben contribuir a la formación de personas libres y sensibles, responsables y comprometidas con la construcción de un modelo sostenible, inclusivo e igualitario de sociedad. Aunque estas cuestiones son importantes en todos los niveles de la enseñanza, la Universidad, espacio por excelencia del conocimiento, del pensamiento crítico y la libertad, se constituye en un espacio estratégico para potenciar el desarrollo integral de las capacidades de las y los estudiantes y la promoción del cambio personal y social en aras de la igualdad.

Muchas instituciones de enseñanza superior españolas y europeas recogen entre sus valores e inquietudes los propios de la sociedad en la que están inmersos, entre ellos su deseo de contribuir con el conocimiento al desarrollo de una sociedad mejor. Sin embargo, en España desde el año 2007 con la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* resulta obligado «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres» (art. 1). Para ello, «el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo (...) incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros» (art. 23). Para poder conseguir estos fines, la citada ley prevé en el ámbito de la educación superior que las Administraciones públicas fomenten «la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. En particular (...): (a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; (b) la creación de postgrados específicos, y (c) la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia» (art. 25).

Una ley posterior, la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, se hace también eco de la necesidad de promover desde las instituciones de educación superior el principio de igualdad. En la propia exposición de motivos, que parte del reconocimiento del «papel de la universidad como transmisor esencial de valores», se insta a estas instituciones a incorporar los valores de la igualdad, la tolerancia y el respeto a los derechos y libertades fundamentales como objetivos propios y de la calidad de su actividad.

Son varios los retos y las vías que tienen las instituciones de enseñanza superior para materializar el compromiso con los valores de la igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido uno de los decretos básicos de desarrollo de la citada Ley Orgánica de Universidades, el *Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*, establece en su artículo 5 que «entre los principios generales que deberían inspirar el diseño de nuevos títulos, los planes de estudio deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse: (a) desde el respeto a los derechos fundamentales de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos»<sup>3</sup>.

En el apartado siguiente precederemos a la presentación de una experiencia de trabajo colaborativo interdisciplinar, interuniversitaria, interinstitucional e internacional diseñada para generar mayor conciencia y preocupación en el seno de la comunidad universitaria por la cuestión de la desigualdad entre hombres y mujeres y, a partir de la toma de conciencia, transformar la práctica educativa del contexto universitario y contribuir a que los procesos de equidad sean una realidad. La experiencia, dirigida y coordinada desde la Universidad de Valladolid y que contó con el apoyo del Instituto de la Mujer, se inició durante el curso 2007-2008 en el marco de un *Programa de Sensibilización y Formación en Igualdad de*

---

<sup>3</sup> Cuestión considerada también en los protocolos de evaluación de títulos desarrollados posteriormente por la Agencia Nacional para la Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA, 2008).

*Oportunidades*, avanzó durante el curso 2008-2009 con un proyecto de investigación y formación en la materia que incluyó la formación en auditoría de género, y se consolidó entre 2009 y 2011 con la puesta en marcha de un *Seminario Internacional de Formación e Investigación en Igualdad de Oportunidades (SIFIO)*<sup>4</sup>. Las sinergias generadas en el proceso han permitido mantener diversas líneas de trabajo con varias universidades españolas y latinoamericanas con gran proyección de futuro.

El Seminario. Una red social para la capacitación y el empoderamiento.

Las redes sociales de apoyo constituyen una estrategia muy valiosa para el desarrollo de sistemas de ayuda natural entre las personas. Aunque el interés por estos grupos sociales es propio de muy diversas disciplinas científicas, en el ámbito de la Psicología son los modelos ecosistémicos los marcos teóricos integradores del concepto de redes y su función de apoyo social (Bronfenbrenner, 1979). Estas redes, que promueven intercambios de recursos entre sus miembros a partir de interacciones y comunicaciones, pueden llegar a cristalizar en complejas estructuras sociales. La comunidad de intereses entre sus miembros promueve el establecimiento de relaciones de confianza y reciprocidad entre los diferentes actores, siendo la participación, la implicación y la cooperación algunos de sus principios básicos de la acción.

En el contexto actual de las sociedades del conocimiento, y más en particular en el ámbito educativo, asistimos a un importante proceso de desarrollo de las denominadas *redes de aprendizaje* (learning networks), que no son sino redes sociales orientadas a promover el conocimiento a partir de la puesta en común de información y experiencia y de la colaboración entre los actores implicados (Sloep y Berlanga, 2011). Estas redes de aprendizaje constituyen una excelente oportunidad y un gran recurso para la mejora de la calidad de la enseñanza universitaria, dados los complejos retos que impone a las instituciones

---

<sup>4</sup> Aunque hay poco conocimiento de experiencias similares llevadas a cabo en otras universidades y escaso material compartido, para el diseño del proyecto resultaron de gran interés los trabajos de Ferrer y Bosch (2005), Izquierdo (2007) Fabra (2007) y Mora y Pujal (2009).

universitarias la descentralización de los recursos y la globalización de la vida social (Benkler, 2008). El trabajo en red también resulta adecuado para la puesta en marcha de los necesarios procesos de cambio y desarrollo organizacional que supone a estas instituciones la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (Rodríguez y Del Val, 2006). En este sentido, el trabajo de Vela, De Luis, Pérez y Martínez (2002), evidencia los efectos positivos del potenciamiento de los equipos de investigación universitarios sobre sus resultados y actitudes organizacionales. Por si fueran estos argumentos pocos, la creación de comunidades de aprendizaje en las que resulta fundamental la confianza, la solidaridad y el apoyo entre los miembros resultan ser un adecuado contexto no sólo para estudiar las temáticas de la igualdad/desigualdad social y la equidad, sino también para reflexionar y analizar de manera crítica sobre las actitudes y conductas personales de los propios docentes en su quehacer profesional cotidiano.

A partir de todos estos presupuestos, el Seminario se constituyó como una red social interuniversitaria e interdepartamental y se justificaba por la conveniencia de aprovechar, entre otros, los esfuerzos de quienes en el ámbito de las universidades españolas trabajan por la igualdad de género, puesta de manifiesto en los *Encuentros de Unidades de Igualdad* celebrados en Palma de Mallorca (2007), Sevilla (2008) y Lleida (2009).

La red, que aglutinaba a personal docente e investigador con una larga trayectoria de trabajo que en algunos de sus miembros se remontaba al año 1993 en el marco del Proyecto Red Now 64 que lideró la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid y la Fundación Dolores Ibárruri, había crecido entre los años 1998 y 2007 en el contexto de varios proyectos de investigación y de docencia de postgrado. Se partía, pues, de un equipo con historia, experiencias y relaciones sociales compartidas, con miembros que garantizaban los sistemas de ayuda que se esperan de una red social.



### Participantes.

Sobre la base de esa red, el equipo de trabajo del Seminario contó con la participación de un amplio espectro de miembros de la comunidad universitaria (profesorado, alumnado y personal de la administración y servicios) de diversas áreas de conocimiento (Anatomía, Biología, Pedagogía, Psicología, Psiquiatría, Sociología y Trabajo Social), universidades (Universidad de Valladolid, Complutense de Madrid, Carlos III de Madrid, Islas Baleares, Simón Bolívar de Barranquilla (Colombia), Universidad Nacional Autónoma de México sede FES Iztacala (México) y Nacional Mayor San Marcos de Lima (Perú) y países (España, Colombia, Perú y México), así como representantes de algunas organizaciones de mujeres (La Rondilla (Valladolid) y la Agrupación Volver a la Gente (Colombia)<sup>5</sup>, tal y como se recoge en el siguiente gráfico 1.

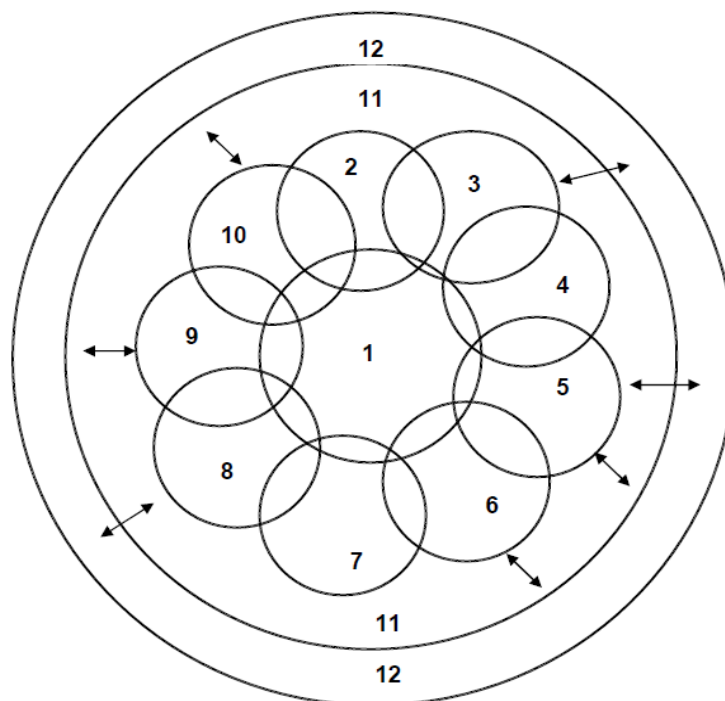
El equipo adquirió naturaleza de red de aprendizaje (*learning networks*) con el apoyo del *Centro Transdisciplinar de Investigación en Educación* de la Universidad de Valladolid (CETIE-UVa). El Centro, creado en Mayo de 2010, tiene como misión dar soporte y estímulo a las actividades de investigación de sus miembros y equipos en relación a la investigación en Educación. En la actualidad aglutina a más de 50 investigadores/as provenientes de 25 Departamentos de la Universidad de Valladolid. La enorme multi-disciplinariedad que implica este aspecto hace que el Centro se configure como un lugar de encuentro de múltiples áreas de conocimiento implicadas en la educación.

Desde un punto de vista axiológico el Seminario asumió la propuesta formulada por Naciones Unidas en la Conferencia de Nairobi para el avance de las políticas de igualdad y asumida en la UE por el Consejo de Europa (1998), el Seminario realizó una labor continua de sensibilización y formación de la comunidad universitaria tendente a facilitar la aplicación del *mainstreaming* avanzando en la descentralización de la experiencia hacia el resto de áreas, unidades y departamentos. El modelo operativo adoptado fue el Grupo de Trabajo (GT), dinamizado mediante ocho sesiones presenciales, siete online y dos mil

---

<sup>5</sup> Para mayor información sobre la experiencia de cooperación interinstitucional se puede consultar Luengo y Rodríguez (2012a) y Luengo y Rodríguez (2012b).

ciento noventa y dos comunicaciones. Este sistema de comunicación permanente e intensa permitió, entre otros, el despliegue de múltiples actividades en el marco del proyecto que permitieron finalmente develar necesidades formativas, resistencias y problemas de sexismo entre los y las participantes. Estas últimas tareas, arriesgadas pero apasionantes, fue la motivación que permitió alcanzar los cuatro grandes objetivos del proyecto: a) analizar los programas docentes, b) develar los sesgos de género que presentaban; c) hacer propuestas de mejora; y, d) reformular los programas docentes. Una representación ecosistémica de la Red se presenta en el gráfico 1.



**Gráfico 1.** Representación ecosistémica de las Universidades e Instituciones participantes en el SIFIO. Adaptado de Villalba (1993).

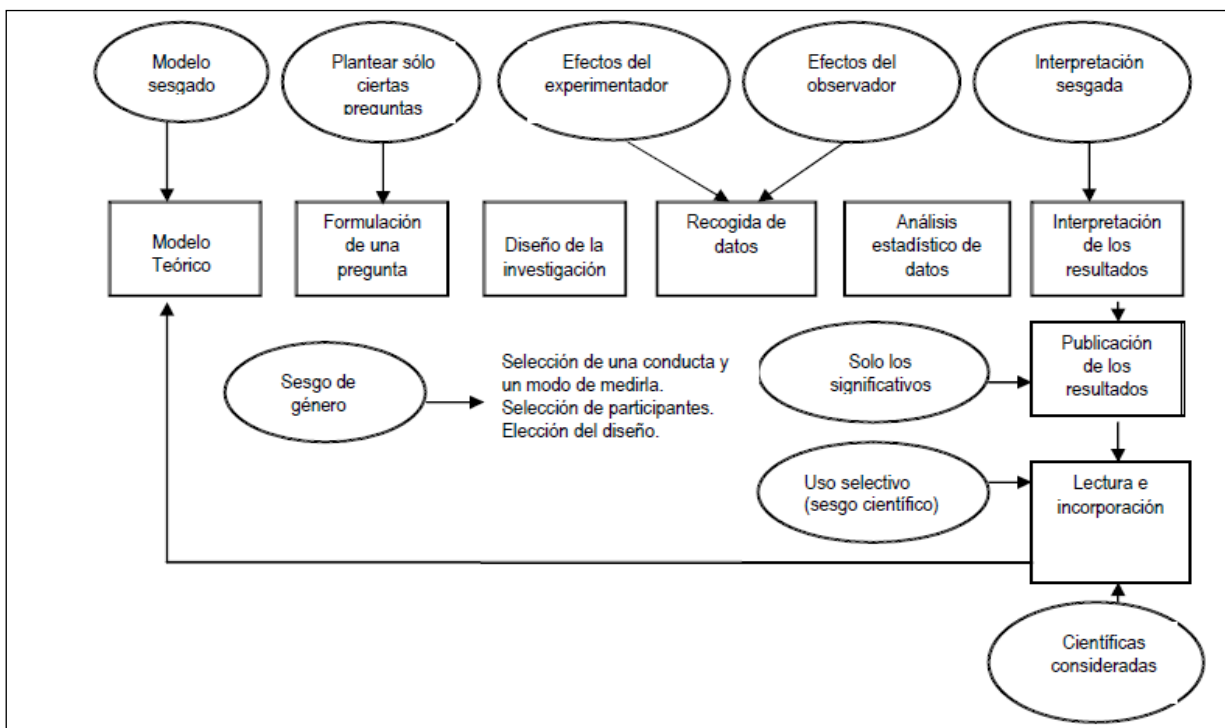
1. Profesorado, alumnado y personal de la administración y servicios de la Universidad de Valladolid y Centro Transdisciplinar de Investigación en Educación (CETI-UVa) (España).
2. Profesorado de la Universidad Carlos III de Madrid (España).
3. Profesorado y alumnado de la Universidad Complutense de Madrid (España).
4. Profesorado de la Universidad de las Islas Baleares (España).
5. Profesorado de la Universidad Nacional Autónoma de México Sede Iztacala (México).
6. Profesorado de la Universidad Nacional Mayor San Marcos de Lima (Perú).

7. Profesorado y alumnado de la Universidad Simón Bolívar. Barranquilla (Colombia).
8. Profesorado de la Universidad de Vigo (España).
9. Asociación de Mujeres La Rondilla. Valladolid (España).
10. Asociación Volver a la Gente. Barranquilla (Colombia).
11. Organización comunitaria.
12. Elementos culturales, físicos y políticos.

## MÉTODO

La metodología empleada fue la investigación-acción, considerada por Bosch, Ferrer, Riera y Alberdi (2003) como un marco de investigación adecuado que contribuye a evitar los métodos sexistas. En la adscripción a dicho enfoque metodológico el Grupo asumió los siguientes planteamientos: a) el objetivo del seminario era resolver el problema del sexismo en los programas de las asignaturas; b) el cambio era necesario y para ello había que resolver dudas y resistencias; c) era importante implicar en la experiencia a la comunidad universitaria y, por ello, el Seminario permanecía abierto a posibles salidas y entradas de otros miembros; y d) era necesaria la implicación de las personas del Grupo en su práctica docente y en la necesidad de utilizar nuevas estrategias de investigación para dar voz a colectivos mayoritariamente silenciados.

Los análisis se realizaron a partir del modelo de Hyde (1995) utilizando la metodología feminista, pero también a partir de la investigación equilibrada, que con respecto al género consiste en aplicar las mismas reglas de investigación del método tradicional pero haciéndolo de tal modo que se observen con equidad. Una representación gráfica de investigación equilibrada en Psicología se presenta en el gráfico 2.



**Gráfico 2.** “El proceso de investigación psicológica (rectángulos) y las posibles formas de introducir sesgos de género (circunferencias)”. Fuente: (Hyde, 1995, 23). Interpretación de Ferrer y Bosch (2005, 2).

**Procedimiento.**

El procedimiento de trabajo se concretó en la sucesión de las siguientes fases del bucle de la investigación-acción participativa:

a. *Plan de Acción.* El aprendizaje se diseñó a partir de la recuperación y toma de conciencia acerca de lo que se sabe, lo que se piensa y lo que se hace. En esta etapa surgieron preguntas y debates en relación a las discriminaciones que sufren las mujeres, sobre la neutralidad del conocimiento y/o sobre las diferencias entre sexo y género. De esas preguntas y de la toma de conciencia de las resistencias entre algunos miembros del Grupo surgió un objetivo: autoevaluar el programa de las asignaturas y, a la luz de las deficiencias detectadas, diseñar un plan de formación.

b. *Acción.* Las actividades previstas y realizadas en el marco del Seminario tuvieron como finalidad el contraste y el enriquecimiento del conocimiento. En este

proceso fue fundamental la interacción entre los miembros del grupo (éste es un potente medio formativo, en tanto que facilita y refuerza el aprendizaje individual) y la experimentación (el conocimiento tiene una finalidad práctica, que en este caso es la mejora de la práctica educativa en el aula).

c. *Observación de la acción*. Las acciones se sometieron a evaluación interna con el objeto de ir adecuando las acciones a las necesidades del grupo, y a una evaluación de carácter externo que reforzó los aspectos positivos y orientó el cambio en aquellos aspectos que así lo requerían.

d. *Reflexión*. El bucle de la investigación-acción se trabajó animando la autorreflexión. En este sentido se propició la autoevaluación con el fin de facilitar el análisis personal y crítico de la acción y las resistencias y la interiorización de los aprendizajes.

Los instrumentos empleados para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

La experiencia permitió el desarrollo de los siguientes tres instrumentos que se erigen como el elemento formativo del grupo y que son, a la vez, marco y consecuencia de su reflexión y su praxis.

a) *Autoinforme del programa de la asignatura*.

Como respuesta al primer objetivo del plan de acción (autoevaluar el programa de las asignaturas) se elaboró un cuestionario semi-estructurado que recogía cuarenta y dos preguntas organizadas en cinco bloques temáticos: a) Identificación de la asignatura; b) análisis con perspectiva de género de los objetivos generales, objetivos específicos, unidades temáticas y contenidos; c) análisis de metodologías de trabajo en el aula, materiales bibliográficos y planteamiento de prácticas; d) escenario del proceso formativo (para el estudio del currículum oculto); y, e) valoración de la asignatura (cuestiones sobre el estilo de las relaciones en el aula y la naturaleza nuclear o neutra de las materias que se imparten).

b) El *Plan de formación del alumnado y profesorado*.

Los resultados del autoinforme y su análisis orientaron la elaboración del plan de formación para alumnado, profesorado y personal de la administración y servicios y con ello se dio respuesta al segundo objetivo del plan acción, que se concretó en dos cursos: 1) un *Programa de Formación en Igualdad de Oportunidades*, destinado al alumnado de las Universidades participantes y 2) un curso online denominado *Universidad y Equidad de Género* que tuvo como destinatarios al profesorado y PAS de dichas universidades.

b.1. El *Programa de Formación en Igualdad de Oportunidades*.

En concordancia con el mandato de la *Ley de Igualdad* y en sintonía con las actuaciones y compromisos de las políticas europeas, se diseñó un Programa que, en el marco de la innovación docente que promovía la Universidad de Valladolid, incorporaba los nuevos procedimientos del espíritu del Espacio Europeo de Educación Superior y tenía como fines la formación del alumnado en materia de igualdad de oportunidades y, con ello, la creación de un espacio de aprendizaje para la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la comunidad universitaria.

El curso se estructuró en cinco Unidades Didácticas divididas en temas. En la primera unidad se definía el contexto educativo y la perspectiva de género. La segunda unidad abordaba los conceptos de ciudadanía, derechos humanos y cooperación al desarrollo desde la perspectiva de género. La tercera unidad se centraba en los procesos de identidad y la dicotomía sexo-género. En la cuarta unidad se definían las políticas de igualdad y sus instrumentos básicos: las acciones positivas y la transversalidad de género (mainstreaming). La quinta unidad se ocupaba de la economía y el empleo. La enseñanza se impartía de forma presencial y a distancia mediante supervisión y asistencia tutorial.

El curso estuvo apoyado por los siguientes recursos didácticos: a) una *Guía Didáctica* con indicaciones sobre el equipo docente, los objetivos y contenido del curso, metodología y criterios de evaluación; b) material escrito con publicaciones y monografías específicas de cada tema y, en algunos casos, material audiovisual

referente a la misma, y c) una página web con la información y documentación sobre el curso (<http://www.uva.es/sifio>).

*b.2. El Curso de Formación Universidad y Equidad de Género.*

Con esta acción formativa se proporcionó al profesorado información, formación y recursos acerca de los nuevos procedimientos docentes propios del Espacio Europeo de Educación Superior y se intentó dar respuesta a las recomendaciones del vigente *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011* de «formación del profesorado en materia de género al objeto de impulsar su inclusión en las materias troncales de los grados, especialmente en las Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud» (Objetivo estratégico 1. Eje 6: actuación 1.3) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007).

El Curso se estructuró en cinco *Unidades Didácticas*, las tres primeras obligatorias y las dos últimas optativas. En la primera unidad se definía el contexto educativo y la perspectiva de género. La segunda unidad acercaba al profesorado en formación a las políticas de igualdad y sus instrumentos básicos: las acciones positivas y la transversalidad de género (mainstreaming). La tercera unidad se centraba en las concepciones científicas desde la perspectiva de género. La cuarta y quinta unidades didácticas pretendían contextualizar los contenidos estudiados en el ámbito de las ciencias de la salud y las ciencias sociales, respectivamente. El alumnado, integrado por docentes y personal de la administración y servicios, debería elegir una de ellas en función de su formación previa.

El Curso, de naturaleza virtual, obedeció al objetivo de facilitar la compatibilidad de esta actividad con otras que el profesorado y personal de la administración y servicios pudiera realizar, además de permitir el acceso a la formación de personas de un amplio abanico de ámbitos de procedencia.

Como en el caso de la formación para las y los estudiantes, el curso estuvo apoyado por una *Guía Didáctica*, material audiovisual y escrito específico de cada tema y una plataforma online diseñada y mantenida desde el *Centro Transdisciplinar de Investigación en Educación* de la Universidad de Valladolid y alojada en la dirección <http://www.cetie.uva.es>.

c) *La Guía Didáctica para la integración de la perspectiva de género.*

La tercera herramienta, resultado de un complejo proceso de investigación-formación e incluida dentro del curso *Universidad y Equidad de Género*, tenía como objetivo servir de apoyo al profesorado en el reto de alcanzar los objetivos propuestos del curso, es decir, la programación de sus asignaturas incluyendo la perspectiva de género.

Así, integradas en un marco global de revisión, se presentaban las nueve dimensiones propuestas en el autoinforme de la asignatura y se proponían una serie de interrogantes en relación a los elementos básicos del proceso de aprendizaje en el marco de una asignatura o materia, tanto los referidos al curriculum explícito (y que se manifiestan abiertamente en el programa o guía docente) como los propios del curriculum oculto (que tienen que ver con concepciones, actitudes y conductas de los y las docentes afectando de manera subrepticia y constante los aprendizajes). Se abordaban de este modo cuestiones relativas al cuerpo legal y axiológico, al lenguaje utilizado, los objetivos formativos, los contenidos, la metodología docente, las fuentes bibliográficas recomendadas a los y las estudiantes, las formas de relación entre docente y discentes y la evaluación.

Por último, cada una de las nueve dimensiones de análisis se completaba con lecturas específicas y ejemplos de posibles acciones a seguir que pudieran facilitar la integración de la perspectiva de género en el diseño del proceso de enseñanza-aprendizaje.

## CONCLUSIÓN

La integración de la perspectiva de género en la docencia universitaria es una cuestión compleja que con frecuencia se deja al buen criterio y/o a la buena voluntad de las y los docentes. Sin embargo, se trata de un tema crucial si queremos que se hagan efectivos los compromisos de nuestras instituciones académicas, que en el marco del diseño de los nuevos títulos universitarios afirmaron apostar por una enseñanza comprometida con los valores de equidad y



democracia entre hombres y mujeres, y si deseamos contribuir a una docencia de calidad.

Las medidas de mejora pasan, entre otras, porque las universidades, desde sus Unidades de Igualdad, hagan los análisis pertinentes acerca de cómo están organizadas sus instituciones, cómo es su cultura, cómo son las relaciones de poder entre profesoras y profesores, entre alumnas y alumnos, entre las mujeres y hombres que desarrollan a diario su actividad profesional en ellas. Este análisis debe incluir los diversos aspectos que influyen en esas relaciones para buscar soluciones o recomendaciones concretas para cada uno de ellos. Pero también es tarea del profesorado revisar y reflexionar permanentemente sobre la medida en la que desde sus actividades docentes e investigadoras se contribuye a la formación de ciudadanos y ciudadanas comprometidos con el desarrollo de una sociedad más equitativa, solidaria, integradora y justa.

El proceso de trabajo y los instrumentos que se han presentado en este documento, fruto del trabajo de un grupo plural de docentes, estudiantes, personal de la administración y servicios y representantes del movimiento asociativo de mujeres, resultaron ciertamente de utilidad para la reflexión sobre la perspectiva de género en el desempeño de las actividades docentes. Por lo que respecta al alumnado, los resultados más destacables fueron la sensibilización, el desarrollo de un pensamiento crítico y la capacitación para la identificación y análisis desde una óptica científica de las situaciones de desigualdad de género dentro y fuera de las aulas. Asimismo, el trabajo proporcionó experiencias inusuales y enriquecedoras de participación y colaboración y de capacitación profesional.

Por lo que respecta al profesorado, resultó especialmente relevante el trabajo realizado tanto desde la autoevaluación como del trabajo en grupo para la toma de conciencia acerca de las actitudes y los prejuicios y sesgos sexistas y androcéntricos que se producen tanto en la práctica docente como en otros ámbitos<sup>6</sup>. Todo ello facilitó la generación de ideas para la incorporación de la perspectiva de género como componente de los procesos de enseñanza y

---

<sup>6</sup> Resulta de especial interés para la comprensión de las nuevas formas de manifestarse estas actitudes el trabajo de Lameiras (2002).

aprendizaje y para la incorporación de la perspectiva de género en las guías docentes de las titulaciones participantes en el Proyecto.

Ahora bien, el camino no es fácil. Las resistencias que se produjeron a lo largo de la experiencia evidenciaron que el cambio en las concepciones con relación a las asimetrías de género es difícil y en muchos casos (básicamente entre el profesorado) no se logrará alcanzar. El cambio asusta y el conocimiento sobre las propias emociones que cuestiona los pilares de los conocimientos oficiales, no reflexionados, actúa como revulsivo. La estructura académica, impregnada habitualmente de una cultura ancestral androcéntrica, actúa como contingencia de esos valores individuales que construye y refuerza.

Son necesarias acciones de formación que permitan superar la idea de que lo que ocurre en la vida privada está alejado de la influencia del espíritu democrático de nuestras sociedades, como si se pudiesen recortar ambos aspectos de la vida de una persona y otorgarles valores y principios ajenos entre sí. Esta disociación es poco saludable y se produce como efecto de las resistencias inconscientes a integrar el principio de equidad como filosofía de vida, tanto en el ámbito público como en el privado.

El objetivo es sin embargo factible dado que el espíritu de Bolonia exige el trabajo coordinado del profesorado. En esta tarea de coordinación deben asumirse reflexiones conjuntas sobre la igualdad entre hombres y mujeres y los Comités de Título deberían ser el marco que permitiera cuestionar el conocimiento construido, institucionalizado, de forma que podamos incorporar nuevos modos de concebir la construcción del conocimiento, de la ciencia. En este sentido, en la actualidad se trabaja, en la línea de lo así apuntado en Luengo y Rodríguez (2009), en la elaboración de un *Código de Buenas Prácticas* que facilite al profesorado la inclusión de la perspectiva de género en los programas de sus asignaturas.

El trabajo cooperativo resulta por tanto fundamental y necesario, tanto en el seno de las propias instituciones universitarias como entre ellas y en colaboración con otras entidades de la sociedad civil. Las nuevas tecnologías facilitan, como en el caso que acabamos de describir, la generación de nuevos espacios de conocimiento, de intercambio y de transferencia que permiten romper con la

clásica atomización institucional y disciplinar del saber, superar las distancias y las fronteras físicas entre instituciones y entre países, democratizar el acceso y la difusión del saber, promover la reflexión crítica sobre el quehacer universitario y potenciar la acción reflexiva en favor de un modelo social más inclusivo. Ese *pensar globalmente para actuar localmente* que se ha sabido ir aplicando a las cuestiones medioambientales, urbanísticas o de negocios tiene plena validez en el caso de las redes sociales para el conocimiento y en el caso más particular de las redes sociales para la promoción del conocimiento sensible al género. Estos nuevos espacios virtuales con estructura reticular que estamos configurando constituyen una gran oportunidad para hacer alianzas estratégicas, para promover nuevos modelos de desarrollo, para configurar otra sociedad más igualitaria, para potenciar un nuevo paradigma social centrado en la equidad.

Cabe por último señalar que el grupo de trabajo ha sabido mantener activo un espacio de encuentro virtual que sigue permitiendo en la actualidad el intercambio de experiencias, la difusión de elementos de reflexión y la creación de redes de trabajo y líneas de actuación coordinadas para la transferencia de conocimientos y experiencias en materia de igualdad de oportunidades.

Evidencia de esa vocación es el *Seminario Iberoamericano de Formación en Corresponsabilidad*, proyecto presentado en el marco de la Resolución de 17 de julio de 2012, del Instituto de la Mujer, por la que se convoca la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario. Con esta experiencia la red interuniversitaria e interinstitucional, formada actualmente por profesorado de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), Universidad Islas Baleares (UIB), Universidad de Valladolid (UVa), Universidad Nacional Autónoma de México, Sede Iztacala (México), Universidad Simón Bolívar de Barranquilla (Colombia), Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (Bolivia), el Centro de Estudios Doctorales de Interculturalidad y Desarrollo (Bolivia) y Asociaciones de Mujeres de Valladolid (España) y Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), espera contribuir, desde la docencia universitaria con enfoque de género, al desarrollo de una cultura de equidad y democracia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA (2008) Protocolo de evaluación para la verificación de Títulos Universitarios Oficiales Grado y Master (4 de Septiembre de 2008). Disponible en: [http://www.aneca.es/media/164042/verifica\\_protocoloyplantilla\\_gradomaster\\_080904.pdf](http://www.aneca.es/media/164042/verifica_protocoloyplantilla_gradomaster_080904.pdf)
- Benkler, Y. (2008) The tower and the cloud. Higher education in the age of cloud computing. En R.N. Katz (Ed) ***The university in the networked economy and society: challenges and opportunities***. Educause, 51-61.
- Bosch, E., Ferrer, V., Riera, T., Alberdi, R. M<sup>a</sup> (2003) ***Feminismo en las aulas***. Palma: Universidad de las Islas Baleares.
- Bronfenbrenner, U. (1979) ***La ecología del desarrollo humano***. Barcelona: Paidós.
- Burin, M. (1998) Estudios de género. Reseña histórica. En M. Burin e I. Meler (Eds) ***Género y familia. Poder amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad***. Buenos Aires: Paidós.
- Consejo de Europa (1998) ***Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming***. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L204, 26-7-2006).
- Fabra, M<sup>a</sup> L. (2007) Guia de bones pràctiques des d'una perspectiva de gènere. La introduccio de la perspectiva de gènere en la docència universitària. *Observatori per a la Igualtat. UAB. Banco de recursos para la docencia*. Barcelona.
- Disponible en: [http://observatori-diagnostics.uab.es/Recursos/pps/Fabra\\_Guia\\_Bones\\_Practiques.pdf](http://observatori-diagnostics.uab.es/Recursos/pps/Fabra_Guia_Bones_Practiques.pdf) . Consultado: 12/6/2009.
- Ferrer, V. y Bosch, E. (2005) Introduciendo la perspectiva de género en la investigación psicológica sobre violencia de género. ***Anales de Psicología***, nº 21, 1-10.
- Hyde, J. (1995) ***Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana***. Madrid: Morata.

Izquierdo, M<sup>a</sup> J. (Dtora.) (2007) Introducció de la perspectiva de gènere en la docencia universitaria: diagnosi de la situació a la Universitat Autònoma de Barcelona. *Observatori per a la Igualtat*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Disponible en:

[http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Docencia\\_universitaria\\_y\\_no\\_universitaria/Informe\\_Perspectiva\\_Genere\\_Docencia\\_UAB.pdf](http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Docencia_universitaria_y_no_universitaria/Informe_Perspectiva_Genere_Docencia_UAB.pdf). Consultado: 2/4/2010.

Lameiras Fernández, M. (2002) El sexismo y sus dos caras: de la hostilidad a la ambivalencia. *Anuario de Sexología*, **8**, 91–102.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (BOE nº 71, de 23 marzo).

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE nº 89, de 13 de abril).

Luengo Rodríguez, T. y Rodríguez Sumaza, C. (2009) Enfoque de género en la docencia universitaria: apuntes para la elaboración de un protocolo de buenas prácticas. En M<sup>a</sup>. E. Jaime de Pablos (Ed) *Identidades femeninas en un mundo plural*. Almería: AUDEM.

Luengo Rodríguez, T. y Rodríguez Sumaza, C. (2012a) Una experiencia de trabajo interuniversitario para integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria. *Comunicación presentada a las III Jornadas de Cooperación Universitaria al Desarrollo de Castilla y León. Sinergias*. Salamanca, Universidad de Salamanca, 27 de Enero de 2012.

Disponible en:

[http://campus.usal.es/~cooperacion/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=129:iii-jornadas-de-cooperaci%C3%B3n-universitaria-al-desarrollo-de-castilla-y-le%C3%B3n-2012-sinergias&Itemid=29](http://campus.usal.es/~cooperacion/index.php?option=com_k2&view=item&id=129:iii-jornadas-de-cooperaci%C3%B3n-universitaria-al-desarrollo-de-castilla-y-le%C3%B3n-2012-sinergias&Itemid=29)

Luengo Rodríguez, T. y Rodríguez Sumaza, C. (2012b) La integración de la perspectiva de género en la docencia universitaria a partir de una experiencia de cooperación interinstitucional. *IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*. Sevilla. Universidad de Sevilla, 21 y 22 de Junio de 2012 (actas pendientes de publicación).

Martínez Benlloch, I. (1998) El sexo como variable sujeto: aportaciones desde la Psicología diferencial. En J. Fernández (Ed) *Género y Sociedad*. Madrid: Pirámide.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007) *Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/>

Mora, E. y Pujal, M. (2009) Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria. *II Congreso Internacional 'Claves para la implicación de los estudiantes en la Universidad'*. Gerona: Universidad de Gerona, 12-13 noviembre de 2009.

Disponible en:

[http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Docencia\\_universitaria\\_y\\_no\\_universitaria/PdG\\_docencia\\_UdG.pdf](http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/fileadmin/Recursos/Docencia_universitaria_y_no_universitaria/PdG_docencia_UdG.pdf)

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (BOE nº 260, de 30 de Octubre).

Rodríguez Sumaza, C. y Del Val Valdivieso, I. (2006) El trabajo en red como estrategia de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. En C. Rodríguez y M.J. de la Calle (Coords.) ***La innovación docente ante el Espacio Europeo de Educación Superior***. Valladolid: Universidad de Valladolid.

Sloep, P. y Berlanga, A. (2011) Redes de aprendizaje, aprendizaje en red. ***Comunicar. Revista Científica de Comunicación y Educación, v. XIX*** (37), 55-64.

Vela, M<sup>a</sup>.J., De Luis, M<sup>a</sup> P., Pérez, M. y Martínez, A. (2002) Trabajo en equipo y potenciamiento: un estudio empírico en equipos de investigación universitarios. ***Capital humano: Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos***, nº 161, 56-87.

Villalba Quesada, C. (1993) Redes sociales: Un concepto con importantes implicaciones en la intervención comunitaria. ***Intervención Psicosocial, Vol. II***, nº 4, 69-85.