

“Trabajamos para hacer de la UPM una comunidad que ofrezca las mismas oportunidades a mujeres y a hombres”

Con motivo de la celebración del 8M, entrevistamos a Paloma García-Maroto, directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad Politécnica de Madrid, que destaca una mayor visibilidad y presencia de los roles femeninos en la UPM.

Fuente: Web UPM (8.03.23)

Coincidiendo con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la Universidad Politécnica de Madrid ha presentado su [II Plan de Igualdad de Género](#), aprobado el pasado mes de enero, y que busca dar continuidad a las acciones en favor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres dentro de la UPM.

Para conocer los cambios más significativos que introduce este segundo plan, así como la evolución en materia de igualdad que se ha experimentado en la universidad en los últimos años, hablamos con Paloma García-Maroto, directora de la Unidad de Igualdad de la UPM. En esta entrevista, la responsable de igualdad destaca la mayor visibilidad que se está dando a las mujeres dentro de la universidad, el incremento de la presencia femenina y la necesidad de tener en cuenta a muchas mujeres con currículos excelentes para puestos de responsabilidad en la UPM.

¿Cuáles son las principales líneas estratégicas de actuación de la Unidad de Igualdad?

La principal estrategia es favorecer políticas de igualdad de género en nuestra universidad a través de la elaboración de Planes de Igualdad, que recogen medidas para conseguir unos determinados objetivos que hagan de nuestra Universidad una comunidad que ofrezca las mismas oportunidades a mujeres y a hombres.

¿Qué cambios introduce el II Plan de Igualdad de Género de la UPM con respecto a su primera edición?

Los objetivos del Primer Plan de Igualdad se consiguieron en un 71%. Así, en este Segundo Plan hemos vuelto a introducir los objetivos no cumplidos en el primero. Por lo demás, la estructura es muy similar, pues ambos tienen tres ejes para conseguir introducir la perspectiva de género: en el entorno laboral y recursos humanos, en el estudiantado y en la investigación y la docencia. Toda la información está subida a la web de la [Unidad de Igualdad](#).



¿Cómo ha cambiado la situación en la UPM desde la aprobación del I Plan hace algo más de 5 años?

Pues ha cambiado, sí. Por ejemplo, se ha normalizado ver en la web de la UPM más investigadoras, profesoras, ingenieras, arquitectas, mujeres profesionales de la actividad física y del deporte y de diseño y moda liderando proyectos o formando parte de los mismos. Es decir, se está dando visibilidad a su trabajo. Esto es sumamente importante porque a su vez sirven de referente, por un lado, a las actuales alumnas de nuestra universidad, y por otro, para las chicas que quieran realizar sus estudios universitarios en la Universidad Politécnica de Madrid.

Además, algo también fundamental es que esto se visibiliza a través de un lenguaje inclusivo. Así mismo, ya no choca ver más alumnas en las aulas estudiando ingenierías. Esto también es debido a la labor que se ha llevado a cabo por parte de la universidad al visitar colegios e institutos y fomentar nuestras titulaciones, así como los días de puertas abiertas de los centros, la puesta en marcha de proyectos como “Quiero ser ingeniera”, la labor que se hace en ferias como AULA, campeonatos como la First Lego League, actividades que organiza la propia Unidad de Igualdad, así como los Puntos de Contacto de Género en sus respectivos centros, etc.

Y no quiero dejar sin decir algo que ha cambiado de forma radical, y es la percepción del acoso y la discriminación sexual o por razón de sexo, así como el ciberacoso sexual y por orientación sexual e identidad de género. En este sentido, se ha elaborado el II Protocolo, también aprobado en Consejo de Gobierno en 2021, con medidas preventivas y procedimiento de actuación ante toda conducta de carácter sexual inadecuada e irrespetuosa entre las personas.

¿Qué porcentaje de catedráticas e investigadoras hay actualmente en la Universidad? ¿Se ha percibido un incremento en los últimos años? Sí se ha incrementado el número, tanto de investigadoras como de catedráticas. Estas últimas han pasado de un 11% en 2010 a un 16% en 2021, y las investigadoras de un 26% en 2011 a un 30,5% en 2021. Son cambios lentos, pero lo importante es que se produzcan y que siga la tendencia al alza. Además, en comparación con el resto de universidades politécnicas de la Alianza UP4, estamos en la segunda posición. Todos estos datos se pueden ver en el II Plan de Igualdad.

¿Qué se puede hacer para incrementar la vocación STEAM en las mujeres? ¿Dónde están las limitaciones?

Tenemos varias iniciativas que están en funcionamiento desde hace unos años y que he comentado anteriormente, como son las visitas a institutos y colegios por parte de nuestras investigadoras fomentando las titulaciones que se imparten en la UPM para que, además, ese alumnado pierda el miedo a las ingenierías y a la arquitectura. Así mismo, participamos en ferias, campeonatos, proyectos específicos o actividades concretas para ofrecer referentes femeninos, donde las niñas vean que las ingenieras y arquitectas son mujeres normales, que tienen vida personal y que la concilian con su vida académica y profesional, y haciéndoles comprender la importancia de las titulaciones STEAM para todos los ámbitos de la vida. Por lo tanto, considero que no hay limitación alguna.

¿Hacia dónde debemos ir en el futuro para incrementar la presencia de las mujeres en la Universidad?

Todo comienza con el fomento de las vocaciones STEAM que acabo de comentar, y una vez que son alumnas UPM, y a la vista de los datos que tenemos en cuanto a sus mejores expedientes académicos, habría que motivar a esas alumnas para que desarrollaran su actividad profesional en la UPM. Para ello, hay que hacer efectivas las medidas que aparecen en el II Plan de Igualdad en cuanto a programas de mentorización, a igualdad de oportunidades, a corresponsabilidad y conciliación para que no tengan que cortar y/o retrasar la carrera investigadora y de promoción profesional por una cuestión biológica tan obvia como es tener hijos, flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, mayor presencia de mujeres en órganos de decisión y puestos altos de carrera académica, promover y apoyar la participación de mujeres jóvenes en conferencias de alto nivel, lecciones inaugurales impartidas por mujeres, más propuestas de mujeres para honoris causa, etc.

Todas estas y más son medidas del II Plan de Igualdad para implementar en nuestra universidad en los próximos cuatro años, y que han sido aprobadas por nuestro Consejo de Gobierno, por lo que no pueden quedar en papel, sino que los órganos responsables de cada medida tienen la obligación de implementarlas y hacerlas así efectivas para conseguir, entre otras cuestiones, lo que se me pregunta, es decir, un mayor número de mujeres en nuestra Universidad.



En cuanto a las estudiantes, ¿se ha visto incrementado el número de universitarias en carreras STEAM? ¿Cuáles son las diferencias más notables entre titulaciones y áreas? Según los datos del Plan de Igualdad, se ha mantenido el porcentaje en un 32% de mujeres de media en la última década, pero existen diferencias según las áreas tecnológicas. Así, en las áreas de Arquitectura o Ingenierías de lo Civil, Agroforestales y Medioambientales están en un 45%, en Tecnologías Industriales están en un 29% y en las TIC y Deporte se encuentran en un 21% aproximadamente. Destacan las áreas de Diseño y Moda, con un porcentaje de mujeres de un 85%.

¿Cómo es el rendimiento de las universitarias en estas áreas? Las estudiantes universitarias presentan un mayor grado de rendimiento que los alumnos, es decir, aprueban en un 76% mientras que los estudiantes masculinos lo hacen en un 69%; ellas tienen menos absentismo, con un 8% frente al 12% de ellos. En general, son más constantes, terminan antes las carreras y obtienen más premios extraordinarios.

Finalmente, ¿constituyen los puestos de responsabilidad el techo de cristal de las mujeres en el ámbito universitario, y más concretamente en la UPM?

Pienso que así es. Determinados puestos de responsabilidad suponen una decisión personal de las mujeres a presentarse electoralmente a ellos o no. La verdad es que participan poco, pero es una decisión particular que conlleva, en muchos casos, el tema de los cuidados, que ya sabemos que mayoritariamente recae en las mujeres, lo que les obstaculiza para su promoción a todos los niveles.

Lo que me preocupa mucho es que, en algunos casos, cuando un hombre está en esos cargos de responsabilidad y tiene que formar un equipo, no cuente con ninguna mujer. Eso sí que tiene que cambiar, y tenemos legislación para que ello se produzca. Hay muchas docentes e investigadoras con unos currículos excelentes y con capacidades de gestión que deberían ser tenidas en cuenta para puestos de responsabilidad en nuestra universidad.