

APRENDER A CONJUGAR ROLES. HOMBRES Y MUJERES EN IGUALDAD

Learn to combine roles. Men and women in equality

Pilar Mingorance
Miguel Ángel Ballesteros
Araceli Estebaranz
Universidad de Sevilla

RESUMEN

Presentamos el Curso Desplegando, una de las acciones formativas denominadas **Escuelas del Cambio**, desarrolladas dentro del proyecto *e-Andaluzas en la Sociedad Red*, que se organizaron con el fin de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en los nuevos escenarios laborales marcados por el impacto de la Sociedad de la Información, y específicamente como una estrategia de lucha contra la segregación vertical en el mercado de trabajo. La Universidad de Sevilla desarrolló este curso para profesoras/es noveles de Universidad, ofertándolo a todas las Universidades de Andalucía, porque consideramos la importancia de profesoras/es noveles como agentes multiplicadores del cambio, que pueden acelerar los avances hacia la igualdad laboral entre hombres y mujeres. La *complementariedad* de capacidades, visiones, valores, tipos de liderazgo, relaciones y acciones, de hombres y mujeres, puede ser la clave del cambio, a nivel social, empresarial y político.

ABSTRACT:

We present the Course Deploying, that it is one of the formative actions denominated Schools of the Change, developed inside the project *e-Andaluzas en la Sociedad Red*, that were organized with the purpose of impelling the equality between men and women in the new labor scenarios marked by the impact of the Society of the Information, and specifically like a fight strategy against the vertical segregation in the work market. The University of Seville developed this course for beginner teachers of University, offering it to all the Universities of Andalusia. We consider the importance of beginner teachers as multiplier agents of the change, that can accelerate the advances toward the labor equality between men and women. The complementarity of capacities, visions, values, types of leadership, relationships and actions, of men and women, can be the key of the change, at social, managerial and political level.

Vosotras, profesoras de universidad, sois un eslabón fundamental para generar cambios de mentalidades. Tenéis el conocimiento, la tarea de formar, la capacidad de sensibilizar y de crear redes; en definitiva, representáis la masa crítica necesaria para conseguir que la igualdad sea un hecho socialmente aceptado (M^a del Mar Moreno, 2006)¹.

INTRODUCCIÓN

La igualdad es una actitud, que no se desarrolla con leyes y normativas, supone investigación y formación, dos herramientas para construir el cambio de ideas y de prácticas sociales que hacen posible la configuración de un mundo más justo. Y un cambio de enfoque en la formación inicial y continua de hombres y mujeres, agentes del cambio cultural necesario para que avance la Igualdad de Oportunidades y con ella la integración de capacidades y personas en el mundo del trabajo. Hay un camino hecho en esta dirección y un camino por hacer.

La evolución del rol de la mujer va despacio, y su incorporación a los puestos de responsabilidad y relevancia social no es muy alta. La conciencia de género es la conciencia de la realidad sexuada en sus manifestaciones visibles (poder) e invisibles (carga) y apenas se vislumbra cierta paridad en algunos niveles. Por ello el acceso (¿imparable?) de la mujer a las diferentes esferas de la vida pública convive con otras lacras culturales (Jiménez y Pérez Serrano, 2008).

¹ Carta de apoyo y estímulo a la participación de las distintas Universidades en el Curso Desplegando por la Presidenta del Parlamento Andaluz. Actual Consejera de Educación de la Junta de Andalucía

Presentamos el Curso Desplegando que es una de las acciones formativas denominadas **Escuelas del Cambio** desarrolladas dentro del proyecto *e-Andaluzas en la Sociedad Red (2004-2007)* perteneciente a la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria Equal, del Fondo Social Europeo. Las Escuelas del Cambio se organizaron con el fin de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en los nuevos escenarios laborales marcados por el impacto de la Sociedad de la Información, y específicamente como una estrategia de lucha contra la segregación vertical en el mercado de trabajo.

1- DESPLEGANDO COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES

El curso Desplegando se destinó a mujeres con potencial de liderazgo económico y social (empresarias de pymes, profesoras de universidad, psicólogas, alcaldesas y concejalas de pequeños municipios, y periodistas, con la implicación de las diferentes entidades). La Universidad de Sevilla desarrolló el curso Desplegando en 2007 para profesoras y profesores noveles de Universidad, ofertándolo a todas las Universidades de Andalucía. Por una parte, se pretendía ofrecer la posibilidad de una formación orientada a la sensibilización ante las desigualdades y las barreras personales, familiares e institucionales en el desarrollo de la carrera profesional, y por otra parte se valoraba su potencial para generar cambios debido a su propia actividad como formadore/as de lo/as futuro/as responsables del mundo social y laboral. Consideramos la importancia de profesoras y profesores noveles como agentes multiplicadores del cambio, que pueden acelerar los avances hacia la igualdad laboral entre hombres y mujeres. La *complementariedad* de capacidades, visiones, valores, tipos de liderazgo, relaciones y acciones, de hombres y mujeres, puede ser la clave del cambio a nivel social, empresarial y político. Por eso, el proyecto pretendía también crear redes y espacios de encuentro estables que vayan generando una masa crítica favorable hacia el cambio de modelos y el logro de la equidad social. Este curso se apoya en un modelo de *planificación deliberativa* y asume dos principios fundamentales:

- *La *Colaboración interinstitucional*. La elaboración de los contenidos del curso y de los recursos tecnológicos ha sido una obra de cooperación. Diversas instituciones (integrantes de la Agrupación de Desarrollo) han aportado su trabajo y su conocimiento y recursos a la construcción de un curso on-line que requería trabajo especializado, y utilización del conocimiento construido en los últimos años sobre aprendizaje de las mujeres, aprendizaje a lo largo de la vida y aprendizaje on-line (Estebaranz, 2007)
- *Colaboración interuniversitaria* La Universidad de Sevilla, tiene claro que los esfuerzos individuales son necesarios, pero la fuerza del cambio está en las redes, en el conocimiento y en el apoyo de muchas mujeres, y de hombres y mujeres en el pensamiento y la acción hacia las transformaciones que vamos viendo necesarias. Por eso, convocó a mujeres relevantes en el mundo universitario andaluz, con interés en el estudio de la desigualdad de género, y por ser directoras de equipos de investigación, con dos objetivos fundamentales: a) *Conocer y compartir el conocimiento* que, con visión de género, se está construyendo sobre el mundo laboral andaluz: tejido empresarial, estructuras de poder y liderazgo, y estructuras salariales, y el papel de la Universidad en el cambio de la cultura hacia la Igualdad de Oportunidades, un desafío que tiene planteado la Unión Europea en esta década; y b) *Utilizar el conocimiento en la formación*.

Finalmente, la colaboración planteada en estos términos puede hacer posible el logro de un tercer objetivo que teníamos planteado a lo largo del proyecto y en esta acción específicamente: *Transferir buenas prácticas de formación con visión de género*: sobre la necesaria integración de competencias entre hombres y mujeres para el cambio cultural en las empresas, etc. Ello tuvo como resultado el compromiso de organización del curso por la colaboración entre la Universidad Internacional de Andalucía y las responsables del proyecto; la planificación del Symposium, tal como se ha llevado a cabo, con las aportaciones de profesoras de diferentes universidades andaluzas; y el apoyo para la información y *captación de usuarias y usuarios*, profesores noveles, de diversas Universidades Andaluzas.

2. PROFESORAS/ES PARTICIPANTES

El 77,8% del profesorado que ha participado en el curso son mujeres, y el 22,2% varones. Son de nacionalidad española, a excepción de una profesora francesa. Pertenecen a las Universidades de Sevilla, Pablo de Olavide, Jaén, Málaga. La edad del grupo se distribuye entre los 24 y los 44 años, concentrándose la mayor parte de la misma en el intervalo comprendido entre los 30-34 años. De los 27 participantes del curso, el 88,9% proviene del *área de conocimiento* de las ciencias sociales, un 3,7% pertenece a las ciencias de la salud y otro 3,7% pertenece al área técnica. En cuanto a la *formación de postgrado* que poseen los participantes, el mayor porcentaje está realizando su Tesis Doctoral (40,7%), otro grupo importante son ya doctores (29,6%); el resto prepara el DEA. Han realizado cursos de máster (25,9%) o expertos (18,5%); y un subgrupo ha realizado estancias en el extranjero (22,2%). Tienen un interés claro y normal por su formación.

Al preguntarles por las motivaciones para matricularse en el curso Desplegando, vemos que el interés predominante es el profesional (75,6%) y luego el interés intelectual y cultural (58,8%), menos para el incremento del Currículum Vitae (29,4%), lo cual puede ser una de las mayores motivaciones que a los profesores noveles de universidad, que son los destinatarios del curso, les mueve en su iniciación profesional.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El curso se organiza en *cuatro módulos de trabajo*. Los tres primeros on-line y el cuarto en forma de Symposium presencial (Mingorance, 2008). El modelo propuesto permite flexibilizar el proceso de aprendizaje, acomodándolo a los diferentes ritmos, aunque también necesita de una mayor implicación y compromiso personal, ya que el aprendizaje es una cuestión autónoma y activa.

La actividad profesional demanda cualidades que no forman parte de ningún plan de estudios, pero que están presentes en todos los trabajos. Son competencias que se adquieren con el desarrollo personal. Hablamos así de cualidades como la resistencia al estrés, la responsabilidad ante errores, la solución de problemas, el espíritu emprendedor, el compromiso de equipo, la igualdad de hombre y mujeres y sobre todo la convivencia profesional, donde el respeto a la diversidad es imprescindible para el desarrollo personal y profesional.

3.1. Objetivos. El objetivo general de la Escuela del Cambio Desplegando fue el de impulsar a través de la formación la igualdad entre hombres y mujeres en los nuevos escenarios marcados por el impacto de la Sociedad de la Información”, lo que a su vez se concreta en tres objetivos que han orientado el desarrollo del plan formativo de la Escuela Desplegando:

- *Descubrir y construir conocimiento* sobre factores de desigualdad en las oportunidades de desarrollo profesional en el contexto universitario.
- *Desarrollar competencias* que induzcan a cambios personales y organizativos.
- *Desarrollar actitudes de participación* en los espacios de gestión y dirección de las universidades andaluzas.

3.2 Contenidos. Los contenidos se estructuran en bloques temáticos que intentan propiciar el conocimiento y la reflexión informada y colectiva sobre las barreras y factores de desigualdad en la promoción universitaria y la propuesta de medidas de discriminación positiva; la necesidad de constituir redes de apoyo para el cambio social; las competencias transversales que posibilitan la igualdad en el mundo laboral y especialmente en el mundo universitario; y la estrategia de conseguir la formación de equipos directivos mixtos como instrumentos de cambio social en las instituciones y en las empresas. Son:

1. *Desarrollo de la carrera universitaria. El techo de cristal en la Universidad.*
2. *Competencias transversales:* Habilidades personales; Habilidades de comunicación; Motivación y negociación; Gestión del tiempo.
3. *Participación y gestión en la Universidad:* Integrar competencias; Nuevos estilos de liderazgo.
4. *El Cambio Cultural hacia la Igualdad de Género en el Mundo del Trabajo y en la Universidad.*

Responden a la idea de que analizar el mundo laboral *con visión de género* significa analizar el estatus de las mujeres en el mundo del trabajo en relación con los hombres, pero también enfocar los problemas desde la complejidad de la realidad. Es decir, no podemos pensar en el trabajo sin tener en cuenta los problemas de conciliación que trae consigo; ni pensar en la formación identificando competencias descontextualizadas de la situación del empleo, y al margen de las capacidades de la mujer para aprender y emprender su propio camino en el mundo del trabajo, globalizado y dominado por las TIC; ni entender la desigualdad de la participación de hombres y mujeres en el gobierno de las empresas e instituciones, sin poner los datos estadísticos en relación con la cultura de las propias empresas y de los contextos sociales y culturales en los que operan (Estebaranz, 2005).

3.3. Metodología. El diseño didáctico, plantea una metodología innovadora que se orienta a propiciar una *comprensión amplia e integrada* de la desigualdad en el mundo laboral y en el desarrollo profesional de hombres y mujeres, potenciando la *construcción personal y grupal de conocimiento*, necesario para ir construyendo un cambio cultural más amplio, cuyos principios se relacionan con el *autoaprendizaje y el aprendizaje cooperativo utilizando las Nuevas Tecnologías*. El curso se desarrolla fundamentalmente en forma on-line, facilitando el uso de estrategias centradas en las mujeres adultas que aprenden, como profesionales y como personas, así como la *flexibilidad* de los horarios y la adaptación a las características individuales de las personas que realizan el curso. Precisamente características de la innovación en la formación. La metodología responde a algunos criterios:

- *Reconocerse como grupo.* Para ello se propone una actividad introductoria de presentación personal.
- *Usar estrategias de tipo reflexivo y comunicativo.*
- Integrar contenidos y metodología de trabajo a través de la organización del programa en *módulos de aprendizaje*. Su *estructura* es la siguiente:

3.3.1 Actividad inicial de reflexión: Exploración de ideas previas. El cambio cultural se apoya en un cambio conceptual importante que exige la toma de conciencia explícita de las propias concepciones, y de los dilemas, paradojas y problemas que se plantean a cada persona.

3.3.2 Trabajo Individualizado: Lectura y reflexión escrita. El aprendizaje es un proceso personal y grupal. El trabajo individualizado se basa en la lectura, que es la primera actividad de aprendizaje de un universitario/a. Leer y pensar. Leer y analizar. Leer y reaccionar a las ideas. Leer y proponer, porque las acciones también son de los individuos. La lectura es una conversación. Por ello, la lectura y el trabajo escrito sobre textos teóricos, o sobre situaciones prácticas, son tareas individuales y se evalúan también de forma individual. Hemos propuesto algunas *lecturas obligatorias* para poder participar en una discusión sobre temas pensados con una base común, y otras de elección personal, dentro de la bibliografía que se les ofrece. Así se trata de equilibrar lo independiente, lo individual, lo grupal, y lo común. También procuramos un equilibrio entre actividades más teóricas, lecturas, y actividades prácticas, análisis y propuestas de intervención de situaciones personales e institucionales.

3.3.3 El estudio de casos. Propicia la actividad, la participación y la actitud de investigación social, pero además la aplicación de conocimiento y la transferencia de conocimiento a otras situaciones, siempre que el análisis no se limite a problemas estrictos, únicamente relacionados o analizados desde el punto de vista del tema que se esté tratando. Los casos deben ser historias reales que ejemplifican modelos de desarrollo profesional, que captan sucesos o experiencias particularmente significativas o memorables en la vida de las profesoras universitarias. Por eso nosotras hemos propuesto casos cercanos, profesoras de la Universidad de Sevilla de distintas Facultades, utilizando historias de vida del Observatorio sobre *Andaluzas que abren caminos en la Educación y en la Ciencia*², realizado dentro del Proyecto Equal *Andalucía en e-Igualdad*. El trabajo de estudio de casos tiene dos fases principales:

² Mingorance, P.; y otras (2004) *Andaluzas de hoy. Mujeres que abren caminos en la Educación y en la Ciencia*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad.

- a) *El análisis del caso.* Integra diferentes tareas: Comprender la tarea en el contexto de un tema y para ello se proponen los objetivos; la lectura del caso; y la reflexión orientada por algunas cuestiones. El principal objetivo de esta fase es intentar comprender los problemas tanto manifiestos como ocultos. Al finalizar esta tarea cada persona debe tener una lista de problemas y una comprensión de las causas de estos problemas.
- b) *Desarrollar propuestas de solución.* Los casos requieren soluciones a los problemas que ejemplifican, sobre todo para focalizar el análisis y entender el mundo real del acceso al mundo profesional y de los problemas relacionados con el desarrollo profesional de las mujeres en las instituciones universitarias y empresariales, y orientar la toma de decisiones y la acción en torno a la propia vida personal y profesional, y como profesoras en relación con las aportaciones que puedan hacer, sabiendo que no hay una decisión perfecta. Éste el sentido de los *foros* que se desarrollan en cada módulo.

3.3.4. La discusión en grupo. Es uno de los métodos que ofrecen mayores ventajas para el aprendizaje en grupos. Las discusiones pueden enriquecerse si disponen de tiempo suficiente aunque limitado para hacer aportaciones que integran el contenido de las lecturas con el análisis de los casos. El programa trata de facilitar la comunicación, a través de la discusión de los casos que potencia la comprensión más profunda de los hechos por la interacción entre el conocimiento disponible, la situación real de la desigualdad de género, y las concepciones de otro/as compañero/as para una construcción significativa del conocimiento, con la finalidad de que puedan usarla en su propia tarea y en su propia vida. En este caso se usan los *foros on-line* y el Symposium final.

3.3.5. Materiales disponibles: El desarrollo del curso es posible por la disponibilidad de un conjunto de materiales y recursos tecnológicos y didácticos, que han sido elaborados con la colaboración de distintas instituciones y personas:

- **Plan de trabajo:** Una guía de estudio que facilita las orientaciones necesarias para que cada participante pueda desenvolverse en el Curso Desplegando con soltura y las indicaciones necesarias para ubicarse en la formación.
- **Guía tecnológica:** Consiste en un manual que explica paso a paso el uso y manejo de las herramientas de la plataforma de formación del portal www.e-andaluzas.org
- **Plataforma del curso:** Disponible en Internet en la dirección <http://www.escuelase-andaluzas.net/>, para cada persona alumna/o o Tutor/a.

3.3.6 Recursos. Los recursos son variados: La *página personal* que hace posible la identificación de las personas participantes, y realizar algunas actividades. El *Correo interno* como medio de comunicación con el/la tutor/a, compañeros y compañeras, recibir archivos, preguntar dudas al tutor/a o a los compañeros/as. Los *Foros temáticos*: programados para la discusión en grupo para el desarrollo del curso. El *Tablón de anuncios*. La *Mediateca*: Espacio importante en el que los alumnos pueden acceder a materiales para realizar las actividades obligatorias del curso, bajarse los documentos, acceder a direcciones electrónicas, archivos de interés disponibles, etc. Y los *Documentos compartidos*, espacio para compartir con la tutora/r documentos y archivos de diversa naturaleza.

4. LA COMUNICACIÓN FACTOR FUNDAMENTAL DEL CAMBIO DE ACTITUD

El programa formativo de la Escuela del Cambio Desplegando da gran importancia al componente comunicativo. El análisis de la comunicación en los *foros on-line* muestra las preocupaciones y los temas de debate e intercambio:

4.1. Los temas de Igualdad en el foro de la Escuela del Cambio Desplegando. La igualdad tiene cara... y la desigualdad también. Contarse unos a otros, hombres y mujeres, las experiencias tenidas en uno u otro sentido, hace aterrizar al grupo en lo que significa la igualdad de género, la necesidad de conseguirla y -¿por qué no?- conocer la realidad cultural de hombres y mujeres, puede hacernos conscientes de la necesidad de cambiar la cultura de desigualdad y confrontación entre los sexos por otra de igualdad y cooperación. Podemos intuir que no hablamos únicamente de asumir conceptos -que también-. Tiene ciertamente un valor terapéutico para los participantes en el debate

on-line, rompiéndose la frialdad atribuida a los medios tecnológicos. Al conocimiento científico de los datos, común a otros cursos, el programa formativo de la escuela Desplegando pone en valor el conocimiento idiosincrásico de las personas participantes en el proceso formativo.

Una de las particularidades de este foro es que no tiene unas pautas para participar en él, de ahí la variedad de temas que incluye. Si bien en los primeros momentos del curso fueron las tutoras las que iniciaron los temas que suscitaron mayor debate -esto es, cadenas de mensajes-, más tarde es el alumnado el que inicia los debates. En la tabla siguiente se recogen los temas que suscitaron mayor número de mensajes en el foro general.

Temas que suscitaron mayor debate	Origen
Maternidad y hacer la tesis	Tutora
Ciclo una mirada desde las mujeres	Alumna
Salud, apariencia física y género	Tutora
Organizamos el foro	Alumno
Lenguaje y género	Alumna

Extraemos del análisis de contenido cualitativo algunos textos que reflejan los temas objeto de los debates on-line, que han servido también para constatar que estamos en un momento de cambio cultural en el tratamiento de la cuestión de género, en temas como **la salud**: “...van empezando los artículos y reportajes destinados a los hombres en relación con sus cuidados de salud y hasta de buena apariencia física. Hasta la publicidad va haciéndose eco de esta nueva necesidad masculina...” (FG, TM5).

O la **apariciencia física**: “...A lo largo de los últimos diez años la asistencia a las salas de musculación ha ido en aumento para las mujeres, que recelosas por no querer aumentar su masa muscular no acudían antes. Ahora, ese mito está siendo desterrado de muchas mentes femeninas y, afortunadamente, las mujeres también realizan entrenamientos de fuerza. Con los chicos ha ocurrido justo lo contrario. Una década atrás sólo había afluencia de mujeres a las clases de aerobic, danza o step. Actualmente los chicos acuden de manera evidente a estas clases y utilizan una indumentaria a la moda para ello. En gimnasios de cierto nivel, se reparten revistas para ambos géneros. Es más, hay algunas específicas para chicos, para chicas o incluso para ambos (en esas, si empiezas por una página, entras en la zona femenina y si entras por la última página encuentras reportajes más orientados a lo "masculino"). De cualquier manera la preocupación por la imagen, a pesar de seguir siendo prioritaria en la mujer, es cada vez más importante en el hombre (depilación, cosmética, ejercicio, moda, peluquería...)...” (FG, AM1)

Aunque al mismo tiempo queda patente la **resistencia al cambio**: “...me da pena que la igualdad entre hombres y mujeres se tenga que imponer desde arriba, bien desde la Universidad o desde el Gobierno, como una ley que obliga y no desde el convencimiento real de la importancia de la complementariedad de los sexos en cualquier ámbito...” (FG, AM27).

“...lo de tratar de combatir los tradicionales mandatos de género para mujeres y para varones, hay otras instituciones sociales que siguen reproduciendo, ante esto, a veces, sólo una imposición desde arriba es la única que posibilita, al menos la entrada de mujeres en ciertas posiciones, eso no significa que automáticamente cale en la sociedad, de hecho a veces puede incluso que se utilice para atacar precisamente las posibilidades de igualdad que trata de extender...” (FG, AM4).

Igualmente durante el discurso han ido apareciendo posibles **estrategias para desarrollar la Igualdad**: “...Tendríamos que pensar cuando educamos a nuestros hijos, enseñamos a nuestros alumnos, etc., si realmente estamos educando en igualdad o si seguimos reproduciendo patrones que nos vienen heredados...” (FG, AM27). “... muchas veces hay que "imponer" para que se produzca el cambio, aunque cantidad no es sinónimo de calidad...” (FG, AM23). “...la responsabilidad también es de la sociedad que debería proveer de servicios que permitan a todo el mundo tener tiempo propio, y bueno, de los horarios laborales, que son incompatibles con los horarios de la vida...” (FG, AM4).

Se constata la existencia de **desigualdades** con nombre y apellido: “... sí creo que hay muchas mujeres preparadas que no acceden a puestos de dirección porque simplemente son mujeres...” (FG, AM23). También

dentro del ámbito universitario: “...es bien cierto que son más las mujeres que terminan su licenciatura (frente a los hombres) y menos las que leen su tesis doctoral!!...” (FG, TM5).

“...En mi universidad, ya se han presentado dos candidaturas, ambas masculinas. La segunda candidatura (por orden cronológico) viene respaldada por vari@s profesor@s que apoyan al candidato. Entre estas 25 personas, sólo 5 mujeres. Tengo la suerte de hacer este curso para poder ver la realidad ilustrando la teoría de forma abrumadora...” (FG, AM15)

Uno de los temas que fue objeto de mayor debate fue el de la **maternidad** en el período de realización de la tesis doctoral, planteado por una de las tutoras en los términos siguientes: “...¿Tener hijos/as se convierte en un "obstáculo" para el logro de objetivos profesionales?...” (FG, TM5)

4.2 ¿Qué han aprendido sobre la Igualdad de Género? En el cuestionario de evaluación del curso incluimos un ítem abierto, en el que pedíamos las impresiones de cada participante sobre el aprendizaje de la igualdad que ha supuesto el curso. Los resultados son los siguientes:

- a) **Es positivo trabajar juntos.** “Que juntos -hombres y mujeres- es más posible que cambien las conciencias, y que al fin y al cabo todos somos sujetos pasivos o activos de discriminación”.(C.16)
- b) **Hay que pasar de la teoría a la acción.** “Que la teoría no sirve de nada si no nos empeñamos en aplicarla, empezando por nosotras mismas. Hemos avanzado mucho, pero aún queda mucho por recorrer, aunque a algunos les parezca que eso es imposible”.(C.19)
- c) **Y no está todo conseguido.** “Muchas cuestiones, como que es una categoría de análisis vigente y aplicable a todos los contextos, como es el universitario. Que hay una opinión generalizada sobre que la igualdad está conseguida y es difícil que muchas personas asuman las desigualdades presentes pero más sutiles que en el pasado. Me da mucha pena que algunas profesoras de Universidad, aún siendo conscientes de las desigualdades por razón de género a las que tienen que enfrentarse todos los días, haya momentos en los que parezca que piensan que con esfuerzo y constancia basta, no es el mismo esfuerzo y la misma constancia para varones o para mujeres”. “... He aprendido mucho sobre la Igualdad de Género entre otras cosas que aún queda mucho por hacer”. ... “Queda mucho por hacer y no es sólo cuestión de mujeres, debemos concienciar a los hombres y sobre todo a los niños y niñas para que adopten relaciones más igualitarias (C.25)
- d) **Es importante reflexionar sobre casos reales.** “De los estudios de caso y de las diferentes lecciones, he aprendido que aún quedan barreras que superar para alcanzar una verdadera igualdad”.(C.05)
- e) Y sobre todo que **hay que seguir trabajando por la** igualdad en todos los sentidos: “Que hay que seguir investigando, a la vez que intentando cambiar en nuestra vida diaria (sobre todo) el reparto de las tareas habituales (me refiero sobre todo a la conciliación de la vida familiar y profesional, ya que aunque estoy convencida de que esta generación ha cambiado respecto de la anterior, aún le queda mucho, muchísimo camino por recorrer”, ...”desde la familia, el trabajo, la formación, etc. Y sobre todo, que es algo posible”.(C.04)

5. CONCLUSIONES.

A través de la palabra de la/os participantes podemos concluir que el curso ha sido efectivo y bien valorado tanto en sus contenidos como en su metodología:

“De todos los bloques he aprendido algo; siempre se aprende con las lecturas y reflexiones dadas, a través del foro, etc., aunque, a veces, es difícil ponerlo por escrito en unas cuantas líneas o cuantificarlo. Además, se han acentuado algunas ideas que tenía con las lecturas y tareas realizadas (y con los foros), aunque ya sabemos que la realidad, a veces, supera las teorías y escritos teóricos revisados en el curso” (C.019).

“Sobre el curso indicar que me ha parecido un buen curso, por los materiales, el trato con las tutoras, y sobre todo las posibilidades de intercambiar experiencias entre personas que estamos empezando en la universidad y otras que ya llevan más años y cuentan con mayor experiencia; concluir con el Symposium y que las reflexiones escritas y expuestas allí vean la luz en forma de publicación también me parece muy positivo” (C. 15) .

“Es cierto que no todos los contenidos que se han tratado en el curso los he considerado novedosos, pero sí me ha gustado el tratamiento que se les ha dado, la secuencia que han seguido y el hecho de permitirme reflexionar sobre

aspectos teóricos a partir de casos prácticos de mujeres (profesoras) reales. Por eso en general me siento muy satisfecha por haberlo realizado” (C.004).

6. BIBLIOGRAFÍA

- Ayesterán, S. (2003) Género y Liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. *Revista de Psicología Social* Vol.18 pp. 315- 325.
- Arranz Lozano, F.(2004) Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario. *Política y Sociedad*, Vol. 41, pp. 223-242.
- Ballesteros, M.A. y Elizondo, I.(Coords.) (2005) *Modelos de rol. Una visión transnacional y formativa* Sevilla Edición Digital @ tres S.L.L.
- Cano Lozano, M.C. (2007) Factores Psicosociales implicados en la actual situación socio-laboral de la mujer. En Míngorance,P. (coord) *El cambio cultural hacia la igualdad de género en la empresa y la Universidad* Sevilla Edición Digital @ tres S.L.L.
- Estebaranz, A. (2005) Modelos de Rol: Cambios en los roles de la mujer trabajadora. En *Modelos de rol. Una visión transnacional y formativa* Sevilla Edición Digital @ tres S.L.L.
- Estebaranz, A. (Dir.) (2007) *Teleformación para la igualdad de género en el empleo*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad.
- Estebaranz, A. (coord.) (2007) *Avanzando hacia la Igualdad: Argumentos para el Cambio* Sevilla, Edición Digital@tres S.L.L.
- Jiménez Fernández, C. Pérez Serrano, G. (Coords.) (2008) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch.
- Marcelo, C. (Coord.) (2006) *Prácticas de E-Learning*. Barcelona, Octaedro
- Míngorance, P. Calderón, C. Estebaranz, A (2004) *Andaluzas de hoy. Mujeres que abren caminos en la Educación y en la Ciencia*. Córdoba, Diputación de Córdoba
- Míngorance, P. (coord.) (2007) *El cambio cultural hacia la Igualdad de Género en la Empresa y en la Universidad*. Sevilla Edición Digital @ tres S.L.L.
- Sallé, M.A. y Estebaranz A. (Coords.) (2005) Potenciar las competencias de las mujeres para la Sociedad del Conocimiento. Sevilla, Edición Digital@tres S.L.L.
- Troyano, Y. (2007) Las mujeres profesoras: Expresión de Emociones. *El cambio cultural hacia la igualdad de género en la empresa y la Universidad*. Sevilla Edición Digital@tres S.L.L.