

entrevista

Irene Epifanio López

Catedrática de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad Jaume I de Castellón

IRENE EPIFANIO LÓPEZ. Como estadística aplicada que es, Epifanio (1975) ha participado en investigaciones desarrolladas en muy diversos campos, como la medicina, la ingeniería, la educación y la igualdad de género. En la actualidad imparte docencia principalmente en el Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos, el Máster en Matemática Computacional y el Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado. Ha sido la primera presidenta de la Comisión de Mujeres en Matemáticas del Comité Español de Matemáticas (CEMat). Es integrante del Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género “Purificación Escrivano” y madre de un niño.

“La falta de perspectiva de género resulta en mala investigación que cuesta vidas y malgasta dinero”

Mari Carmen Romero Carrión

Periodista

✉ cromero@fe.ccoo.es

A LOS 21 AÑOS, SE LICENCIÓ EN MATEMÁTICAS. A los 30 consiguió una plaza de profesora contratada doctora. A los 33 se convirtió en titular de Universidad. Y, desde el año pasado, Irene Epifanio es catedrática de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad Jaume I de Castellón. Su brillante expediente solo es comparable con su compromiso con la igualdad de género, por el que lucha desde todas las perspectivas, incluidas las matemáticas.

En 2020 publicó una “Guía para una docencia universitaria con perspectiva de género en matemáticas”. ¿Las matemáticas no son tan asépticas como creemos?

Aunque las matemáticas, y la ciencia en general, son vistas por gran parte de la sociedad como campos neutros, no son así. Por un lado, las actitudes y comportamientos (aunque sean inconscientes) de las personas docentes pueden suponer un muro para la diversidad del alumnado. Pero, además, por otro lado, la materia en sí misma no es neutra: las matemáticas y la estadística son herramientas poderosas para producir un cambio social, pero mal usadas pueden convertirse en “armas de destrucción matemática”. Un ejemplo serían los algoritmos machistas por basarse en datos sesgados.

¿Ocurre lo mismo con el resto de las asignaturas del ámbito científico y tecnológico? ¿Y de Ciencias Sociales y Humanidades? ¿Dónde es más acusado el sesgo de género?

La ciencia no es neutra. El sesgo de género está presente en todos los campos. En la parte docente, los estereotipos provocan que las carreras más tecnológicas (no relacionadas con la biología) tengan un bajo porcentaje de alumnas matriculadas; en cambio, en otras carreras, como educación infantil o enfermería, encontramos un bajísimo porcentaje de alumnos. A nivel investigador, aún estamos muy lejos de que se incorpore la perspectiva de género de manera habitual tanto en lo referente a igualdad de oportunidades como en el contenido de la investigación, lo cual resulta en mala investigación que cuesta vidas y malgasta dinero.

¿Qué es necesario para que determinados estudios universitarios se quiten de encima el tufillo machista y, de paso, atraigan a más chicas a sus aulas?

Pienso que es fundamental que el profesorado de todas las etapas educativas y de todas las materias reciba formación en igualdad y diversidad de manera obligatoria. El hecho de que ni siquiera haya formación en igualdad obligatoria en las carreras de magisterio ni en los másteres de acceso del profesorado, como señala el Informe Sombra 2019 sobre la aplicación en España de la CEDAW, muestra que hay muchas tareas pendientes.

¿Está preparado el profesorado universitario para romper con las desigualdades entre mujeres y hombres que se reproducen a través de las materias que imparten?

Rotundamente no, ya que no se recibe formación en igualdad de forma obligatoria. Dicha formación solo es voluntaria y, además, en muchos casos no se valora ni se incentiva. Como prueba de lo que afirmo, nótese que en algo tan básico como que el profesorado no excluya con su lenguaje a sus alumnas, un estudio de 2020 en España sobre el uso de lenguaje sexista en las guías docentes universitarias reflejó que el 98% de dichas guías no empleaba un lenguaje inclusivo.

“Las matemáticas y la estadística son herramientas poderosas para producir un cambio social, pero mal usadas pueden convertirse en ‘armas de destrucción matemática’”

¿Por qué, a pesar de los esfuerzos, hay muchas chicas que todavía no se decantan por las carreras de ingeniería y ciencias, por matemáticas o tecnología?

Son muchos los factores, y es lo que se conoce como “tubería que gotea”. En los primeros años de escolarización, muchos niños y niñas ya tienen la idea de “trabajos de mujeres” y “trabajos de hombres”, y las matemáticas y tecnología se perciben como masculinas. En años posteriores, surgen otros factores que van haciendo que la tubería se vaya vaciando de chicas, entre ellos, la falta de referentes, sexismo, etc. En un estudio publicado en 2021, realizado entre alumnado de Primaria en Aragón, concluyeron que las niñas se perciben a sí mismas (aunque no lo sean) peores en matemáticas; tienen más ansiedad en los exámenes de matemáticas, situación que se va incrementando con la edad, y el profesorado no es consciente de esto. En definitiva, romper con los estereotipos (de género, de la utilidad social de las matemáticas y la tecnología, etc.) es clave.

La evolución que está experimentando nuestro país al calor del movimiento feminista, ¿se nota también en el alumnado que llega a la universidad? ¿Son las chicas y los chicos más conscientes de las desigualdades entre sexos?

El alumnado es parte de la sociedad, así que hay buena parte del estudiantado que es más consciente, pero hay otra que sigue sin serlo. Como anécdota, en 2010 preparé una webquest en una asignatura básica de estadística, en la cual el estudiantado debía recoger y analizar datos de salarios y horas dedicadas a cuidados. En el cuestionario posterior que realicé para conocer su opinión sobre la actividad, mencionaron que uno de los puntos que más les había sorprendido fue comprobar la brecha salarial y de cuidados, con sus propios datos... ¡no eran conscientes de dicha brecha! En cambio, diez años después, en 2020, cuando les propuse realizar individualmente un proyecto de estadística de temática libre, hubo un grupo de estudiantes chicos en ingeniería que optaron por realizar proyectos de estadística sobre igualdad de género por propio interés.

¿Qué papel está jugando el sistema educativo en la configuración de una sociedad más justa e igualitaria?

El hecho de no contar con formación en igualdad y diversidad obligatoria no ayuda. Un sistema educativo de “talla única” de manera generalizada, puede convertirse en una apisonadora para muchas niñas y niños. En la parte que más conozco, que es lo referente a matemáticas, la inmensa mayoría de las discusiones sobre docencia en matemáticas o estadística giran en torno a contenidos, metodología, etc., pero muy raramente se discute sobre cómo promover la equidad en la clase de matemáticas o el papel que una persona matemática tiene en una sociedad democrática. Los trabajos sobre cómo integrar en matemáticas la responsabilidad social, la ética, la equidad y la justicia en el currículo y pedagogía son muy escasos, diría que residuales. Por ello, en 2020 decidí organizar una jornada virtual en coeducación matemática dirigida a profesorado de todos los niveles educativos, para difundir cómo llevar a cabo una enseñanza de las matemáticas igualitaria. Esta sesión fue gratuita y todo su contenido sigue accesible para cualquier persona en la web¹. Posteriormente, en 2021, recibí el Premio UJI Compromiso Social - Banco Santander por mi trabajo docente acerca de las matemáticas para la justicia social.

“Es fundamental que el profesorado de todas las etapas educativas y todas las materias reciba formación en igualdad y diversidad de manera obligatoria”

Además de por su brillante experiencia académica, su nombre saltó a la palestra hace menos de un año por hacer bandera de la igualdad de género en propia carne y presentar un recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (TSJCV) contra una convocatoria de ayudas a la investigación que le penalizaba por ser madre. ¿Por qué se sintió discriminada?

En esa convocatoria se valoraba el currículum de los últimos años de la carrera académica. Yo había sido madre en esos años y había sufrido un parón (más largo de lo habitual) por enfermedad derivada del embarazo y el permiso de maternidad, más largo de lo habitual por hospitalización del bebé. Es obvio que eso repercutió en el número de resultados, y no es lo mismo competir con quien ha estado trabajando todos los años al completo. En esa convocatoria no se contemplaba ninguna corrección en la valoración del currículum para no ser penalizada por haber sido madre y haber disfrutado de permisos legales.

¿Qué ha supuesto la sentencia favorable del TSJCV en 2021?

Ha supuesto un hito en el derecho antidiscriminatorio en cualquier campo, no solo en el investigador. La sentencia establece lo que se denomina “discriminación por omisión”, es decir, la discriminación que sucede porque la Administración no hace nada por evitarla. No solo se discrimina por lo que se hace, sino también por lo que no se hace. De esta manera, la sentencia establece la obligación de adoptar acciones para corregir situaciones discriminatorias. Previo a la presentación del recurso a través de la Federación de Enseñanza de CCOO en el País Valencià (FECCOO-PV), que me apoyó en todo momento, y en especial su secretaria general, Xelo Valls, traté de que se corrigiera la convocatoria. Por otro lado, a raíz de mi denuncia, me ofrecieron escribir una proposición no de ley (PNL) de medidas de igualdad para la carrera investigadora y docente, que acabó aprobándose por unanimidad en las Cortes Valencianas en noviembre de 2018. Parte de dicha PNL fue aprobada también en el Congreso de los Diputados, también en noviembre de 2018, e incorporada en la Ley de la Ciencia, a través del Real Decreto-ley de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad en 2019.

¿Hasta qué punto la investigación y la docencia arrinconan a la mujer?

Son varios los peajes que debemos pagar las mujeres o aquellas personas que no se acoplan al arquetipo de científico blanco, heterosexual, que no dedica tiempo a cuidados, etc. Algunos de dichos peajes son: el de maternidad, cuidados y conciliación, ya que si no se tienen en consideración dichos parones en acreditaciones, obtención de ayudas para investigación, incentivos como los sexenios, supone una discriminación; el peaje por la falta de perspectiva de género, porque los criterios de valoración de currículums no son siempre neutros al género; el peaje por la doble vara de medir, los sesgos inconscientes juegan en nuestra contra; y el peaje por acoso y otras violencias machistas. Por ejemplo, en Estados Unidos las mujeres académicas tienen la segunda tasa más alta de acoso sexual, solo por detrás de las militares.

¿Cuáles son los ámbitos en los que esta discriminación es más evidente?

En 2021, el profesor Ismael Cabero y yo publicamos un artículo sobre la carga de trabajo del personal académico en las universidades españolas, donde la brecha de género quedaba al descubierto. De acuerdo con la muestra considerada, a pesar de que las tareas docentes son básicamente idénticas entre ambos sexos, las mujeres dedican de media más tiempo a la tutoría, la preparación de clases, tareas posteriores a la docencia y supervisión del estudiantado, lo que podría considerarse como más tiempo dedicado a la mejora en la calidad de la enseñanza. Sin embargo, la calidad de la enseñanza no se tiene prácticamente en cuenta en el sistema nacional de evaluación para la promoción de categoría docente. En cuanto a la investigación, apenas había diferencia entre sexos. Donde surgían grandes diferencias era en el apartado de las tareas domésticas o familiares. Las mujeres académicas dedican una media de 10 horas más a la semana que los hombres al cuidado de personas y a los trabajos y responsabilidades relacionadas con el hogar. En el caso concreto de los cuidados, la diferencia entre los dos sexos es de 30 horas semanales de media en el rango de 35 a 40 años, que es el periodo de crianza más frecuente. Lo cual es una clara señal de que los roles de género siguen estando presentes entre el personal académico universitario.

¿Qué está fallando para que esto suceda?

Considero que las leyes españolas están siendo buenas, el problema está siendo su falta de cumplimiento. En 2020, desde la Comisión de Mujeres y Matemáticas de la Real Sociedad Matemática Española escribimos un documento denominado “Stop discriminación” donde se revisa la aplicación

de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en lo referente a la disposición adicional decimotercera de dicha ley, relativa a la implantación de la perspectiva de género. En concreto, se analiza y evalúa su aplicación en distintos ámbitos que comprenden la selección y evaluación del personal docente e investigador de las universidades públicas y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación. El análisis se centró en el ámbito estatal, pero las conclusiones son similares si el análisis se realiza en el ámbito de comunidad autónoma o universitario. La falta de eficacia de la Ley, por su falta de aplicación, es un resultado decepcionante. En ese mismo documento, realizamos propuestas para paliar las discriminaciones.

“Ojalá se cumpliera lo que ya aparece en leyes previas como la Ley de igualdad, la Ley contra la Violencia de Género o la propia Ley de la Ciencia, en lo referente a la perspectiva de género”

La futura Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) incorporará medidas específicas para conseguir la equidad entre mujeres y hombres, ¿qué opina de estas iniciativas?

La cuestión es que ojalá se cumpliera lo que ya aparece en leyes previas como la Ley de igualdad, la Ley contra la Violencia de Género o la propia Ley de la Ciencia, en lo referente a la perspectiva de género. Lo bueno es que se refleje en una ley, eso nos permite denunciar la falta de cumplimiento. Ahora también está en marcha la reforma de la Ley de Ciencia. Yo formé parte del grupo de trabajo ad hoc para integrar la perspectiva de género en la reforma, por invitación de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio. Las iniciativas de dicha reforma son buenas, pero la gran cuestión es ¿se aplicarán? Desde julio de 2021, fui seleccionada como integrante del Grupo de trabajo para el seguimiento de las actuaciones en igualdad de género en I+D+I del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio. Esperemos que se apliquen y, si no, seguiremos denunciándolo.

Una de las medidas, la que apuesta por la discriminación positiva para favorecer el acceso de las mujeres a las plazas, ha generado cierta polémica. ¿Está justificada?

El hecho de otorgar alguna preferencia por sexo “en igualdad de condiciones de idoneidad”, como se plantea en la LOSU, dudo que tenga ninguna consecuencia a nivel práctico, ya que la “igualdad de puntos” en un baremo es muy improbable que ocurra. Lo que debería generar una gran indignación ciudadana es el hecho de que las administraciones estén faltando a su obligación de cumplir con la legislación vigente. La ley de Igualdad en su artículo 11 ya proponía que se adoptaran acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, porque así lo indica la propia Constitución española en su artículo 9.2. La cuestión es que dicho artículo no se está cumpliendo hoy en día.

En su opinión, ¿qué otros aspectos de la ley no se están cumpliendo en el acceso a plazas?

Tampoco se cumple la Ley de la Ciencia. Ni en las acreditaciones a personal contratado ni a categorías funcionariales se hacen las correcciones a nivel investigador para que, por ejemplo, los parrones por maternidad, que son algo muy evidente, no nos pasen factura y tengamos que retrasar el momento de solicitarlas para cumplir con los requisitos de cierto número de artículos, etc., lo cual resulta discriminatorio. En la inmensa mayoría de los baremos para plazas tampoco se tienen en

consideración los parones como los mencionados, ni se establecen mecanismos de eliminación de sesgos de género inconscientes de los miembros de las comisiones, etc., tal como marca la ley.

En 2014 obtuvo el Premio a la Excelencia Docente Universitaria de la Universitat Jaume I. Desde su experiencia, ¿qué cualidades cree que debe tener un buen docente?

Lo fundamental es la empatía. Esta debe impregnar el currículo visible y el invisible, la metodología, la evaluación, es decir, toda la docencia. En niveles inferiores al universitario, resulta imprescindible el respeto a los distintos ritmos de niñas y niños, así como sus intereses. En niveles superiores, igualmente cada persona es un mundo, es necesario conocer al alumnado y poner todo de nuestra parte para ayudarle. No es una utopía, pero obviamente supone un esfuerzo, a realizar con entusiasmo y sinceridad. Al final, el factor más importante en el proceso educativo es contar con un profesorado que entienda las diferencias individuales de su alumnado y esté deseoso de ayudarles a aprender.