

## RESUMEN DEL SEMINARIO 'DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LA UC3M' (25/03/2021)

El jueves 25 de marzo de 2021 tuvo lugar, a partir de las 16.00 horas, el seminario 'Diversidad, equidad e inclusión en la UC3M', el cuarto de los organizados por la Universidad Carlos III de Madrid en el marco de las acciones de impulso y comunicación de herramientas y acciones vinculadas al **sello Human Resources Award**.

El encuentro comenzó con el saludo del vicerrector de Profesorado, Ignacio Aedo, quien destacó la importancia de los temas a abordar en las dos mesas redondas programadas. A continuación, tomó la palabra la vicerrectora adjunta de Profesorado, **Montserrat Abad Castelos**, quien en su breve exposición en torno al papel de la diversidad en el marco de la estrategia HRS4R en la Universidad Carlos III advirtió de que en el momento actual y en este ámbito, todo se ha convertido en razones de discriminación, por lo que abogó por aplicar un enfoque holístico tanto de la Carta Europea del investigador como del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Tras poner sobre la mesa algunas preguntas, como la idoneidad de que la Universidad promueva estratégicamente la atracción de mayor diversidad, o el modo en que la institución puede combatir la discriminación, y recordar que la defensa de la diversidad no es solo una cuestión vinculada a la ética o a los DDHH, sino también a la eficacia, Abad Castelos destacó la importancia de la equidad, un término que da sentido a la diversidad y a la inclusión.

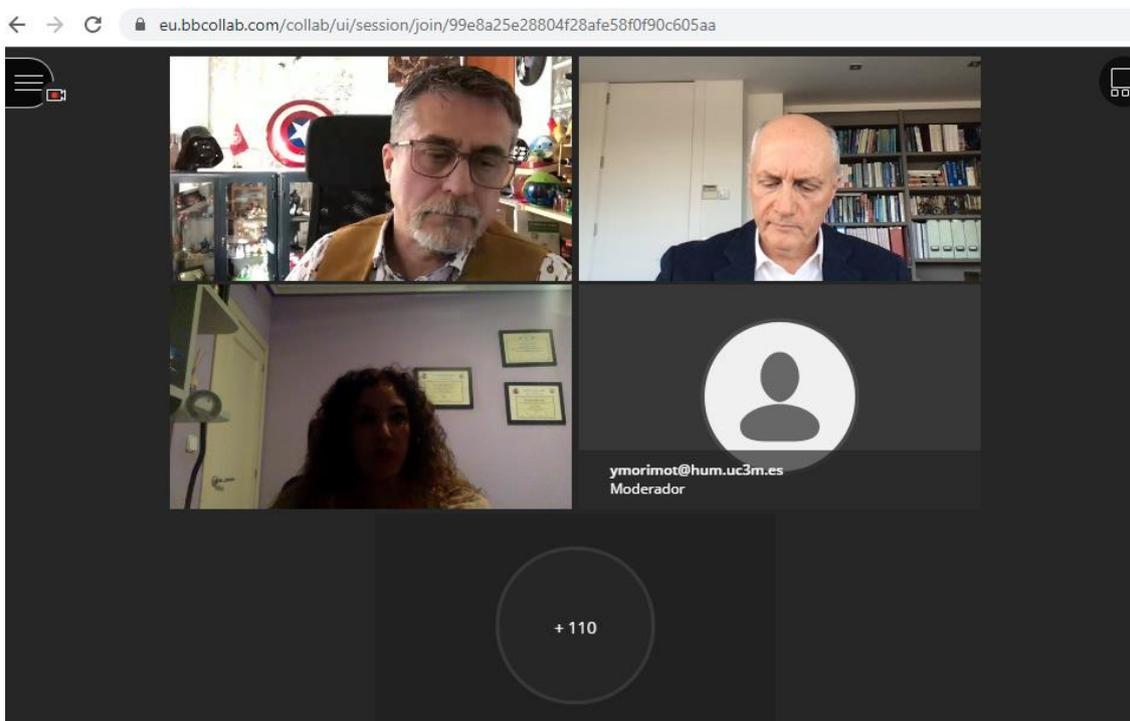
Tras su intervención tuvo lugar la primera mesa redonda del seminario, que bajo el título 'Diversidad y principios éticos: igualdad y no discriminación', fue moderada por el catedrático de Economía Aplicada y director de la Escuela Internacional de la UC3M, Álvaro Escribano, quien recordó que la diversidad y la apertura son dos requisitos para lograr la atracción de talento. La primera persona en tomar la palabra fue la directora de Estudios Asiáticos de la Escuela Internacional, vicedecana de Orientación de Estudiantes de la FHCD y profesora de Lengua Española en la UC3M, Yuko Morimoto, quien forma parte de la institución desde el año 2005.



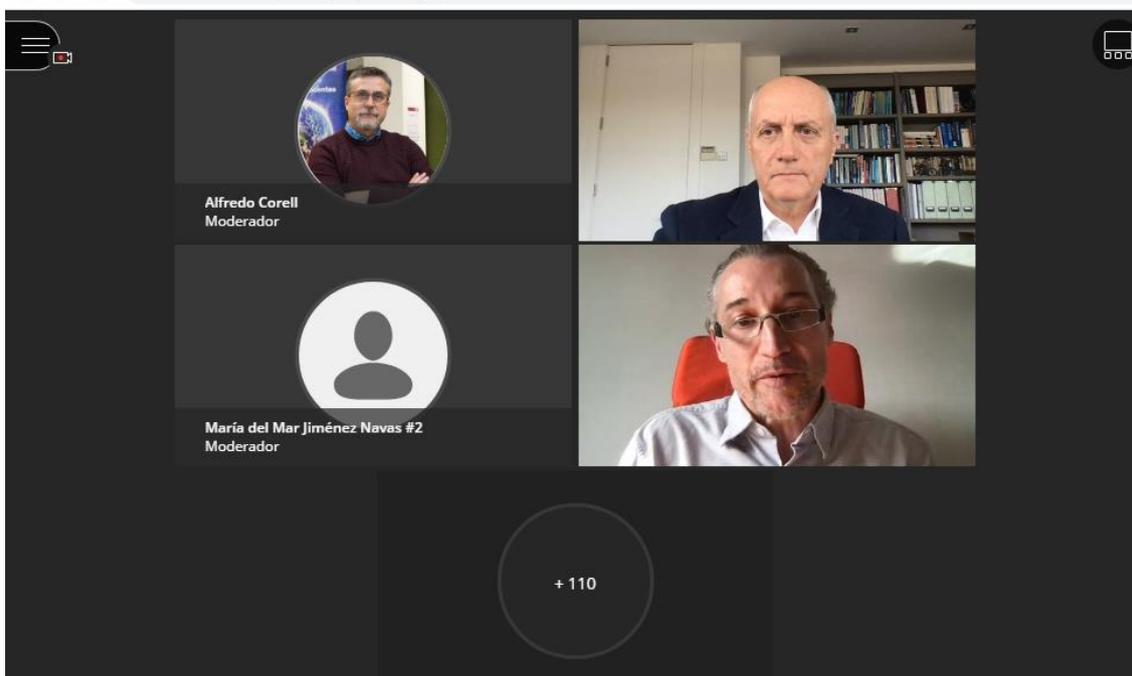
En su intervención, Morimoto aseguró que el futuro es, inevitablemente, globalizado y diverso. Por ello, es necesario que el PDI represente esa diversidad ya que, añadió, un entorno que reúna esas características “evita lo que tenemos que evitar los intelectuales y científicos: la estanciedad”. La diversidad, añadió, garantiza una perspectiva más amplia y más flexible, de modo que las instituciones que apuestan por ella son más estimulantes que las homogéneas.

El vicerrector de Innovación Docente y Transformación Digital de la Universidad de Valladolid y catedrático de Inmunología, Alfredo Corell, centró su intervención en el tema ‘Identidad y orientación sexual como factor de diversidad’. En este marco, recordó que fue en 1990 cuando la Asamblea General de la OMS eliminó la homosexualidad de su lista de enfermedades psiquiátricas. En la misma línea, explicó que el primer grupo de trabajo LGTBI interuniversitario se creó el pasado año, en 2020, a instancias de las universidades de Granada y Salamanca, a partir de un manifiesto al que se adhirieron otras 30 instituciones académicas superiores. Entre los puntos del texto figuraban algunos como el fomento de la formación no solo entre el PDI, sino en el PAS y los alumnos, así como la puesta en marcha de mecanismos para evitar agresiones. A esta iniciativa se suma la de la Asociación para la Diversidad Afectivo-Sexual y de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación PRISMA, creada en 2019 y que tiene muy buenas iniciativas, aunque poco recorrido, según reconoció. En relación a la utilidad de los

mecanismos para evitar el acoso, Corell reconoció que en su caso no funcionaron ni los puestos en marcha por la propia Universidad ni los policiales, por lo que abogó por poner en marcha una regulación que permita hacerles frente.

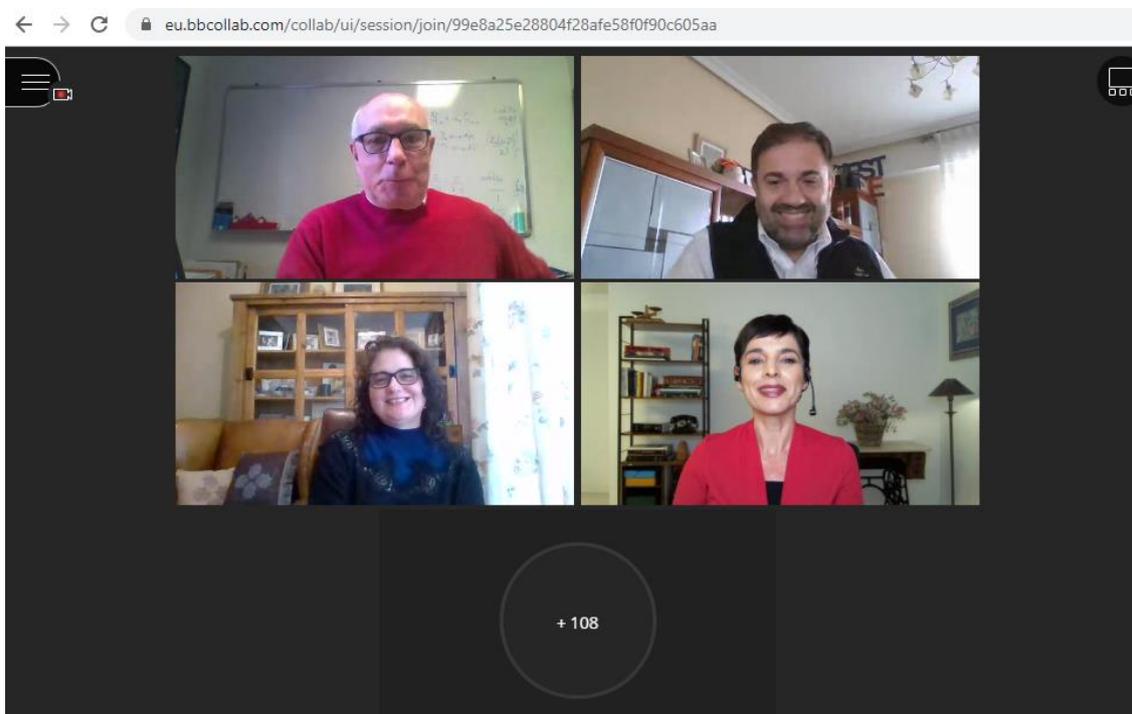


Por su parte, la profesora de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Sevilla María del Mar Jiménez Navas, primera docente ciega del sistema universitario andaluz, compartió su experiencia personal a la hora de abordar sus estudios de Derecho y, a la vez, de aprender a ser ciega, que fue su “segunda carrera”. Tras reconocer que la ceguera no supone ningún impedimento para la labor estrictamente docente, apuntó a los grandes obstáculos que se encuentra a la hora de cumplir con otros requisitos presentes en la carrera, como las estancias en el extranjero o la necesidad de publicar artículos. En el primer caso, explicó, ella tiene que viajar con su perro guía y su conocimiento del entorno implica más tiempo y dedicación, algo parecido a lo que sucede con los artículos: “Cuando mis compañeros llevan dos monografías hechas, y todavía estoy escaneando la documentación de la primera”. Por ello, puso sobre la mesa la necesidad de que la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) “adecúe, que no facilite, un camino específico” para las personas con discapacidad con el objetivo de que lleguen “al mismo fin con igual esfuerzo y trabajo”.



La última intervención de la mesa corrió a cargo del profesor de Organización de Empresas y experto en comportamiento organizativo, Ramón Rico, quien en el ámbito de la gestión de la diversidad en equipos explicó que los que aglutinan distintas visiones y no una única y especializada son los que tienen mayor capacidad de respuesta a las situaciones novedosas. No obstante, precisó, los equipos diversos deben compartir elementos comunes para lograr ese objetivo. Rico, defensor de “abrazar la diversidad”, compartió cuatro recomendaciones: que la estructura del equipo sea clara, iluminar la identidad del grupo y los objetivos comunes, formar a las personas en el valor de la diversidad y contar con un liderazgo que también proteja a todos los miembros.

A continuación se celebró la segunda mesa redonda, titulada ‘Carreras académicas, profesionales... y vitales: la necesidad de aplicar el enfoque holístico de la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores’, moderada por la periodista Susana Roza.



La primera interviniente fue Maribel Canto, Associate Professor de la Leicester Law School, University of Leicester, quien, de manera contundente, aseguró que la universidad española castiga la interrupción de las carreras. En su caso, tras unos años de residencia en Reino Unido quiso volver a España y a la Universidad en 2007 pero no lo consiguió por no mantener contacto con ningún departamento. “Haberlo dejado era una barrera demasiado grande”. Reino Unido le abrió las puertas que España le cerró y en aquel momento comenzó de nuevo su carrera con una beca doctoral. Su experiencia le lleva a considerar que el sistema universitario español debe “ensanchar” la vía actual por la que se transita para hacer carrera académica o bien construir caminos paralelos. Se trata, a su juicio, de flexibilizar ya que la sociedad es cambiante y es importante adaptarse a esas nuevas realidades, lo que hace necesario dar voz a las personas que, como ella, han interrumpido su carrera ya que la respuesta tiene que ir de abajo a arriba.

Por su parte Javier López, director de Impacto Social Santander Universidades y experto en carreras profesionales, abogó por poner en marcha un modelo de carrera investigadora como medio para “marcar el camino” del investigador, que tiene que conocer sus alternativas en la carrera científica. “Hay que marcar reglas transparentes”.

De este modo, además, se puede lograr el objetivo de atraer el talento y se fomenta que otros estamentos del PDI, como el de los catedráticos, lideren equipos. En este mismo ámbito y en la línea de lo que ya se hace en otros países, López apostó por trabajar las competencias transversales (gestión de tiempo, liderazgo...), aspecto defendido por la propia UE en el marco del HRS4R.

El catedrático de Matemática Aplicada de la UC3M, presidente de la Real Sociedad Matemática Española y ex secretario General de Política Científica y Tecnológica, Francisco Marcellán, se centró en la movilidad entre el sector público y la Universidad y apuntó a dos cuestiones: la sensación existente en la universidad de que el tiempo es indefinido y la falta de motivación para salir de ella. Todo ello, junto a las barreras burocráticas, hace que no sea fácil llevar a la gestión pública lo aprendido en la universidad, que tiene que aprender de sus alumnos y también de los docentes que han sido gestores en el sector público. “La universidad no nos aprovecha”, aseguró antes de abogar por adquirir capacidades más allá de las puramente académicas y por “tocar la vida real”, ya que lo contrario genera malas prácticas y vicios.