



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

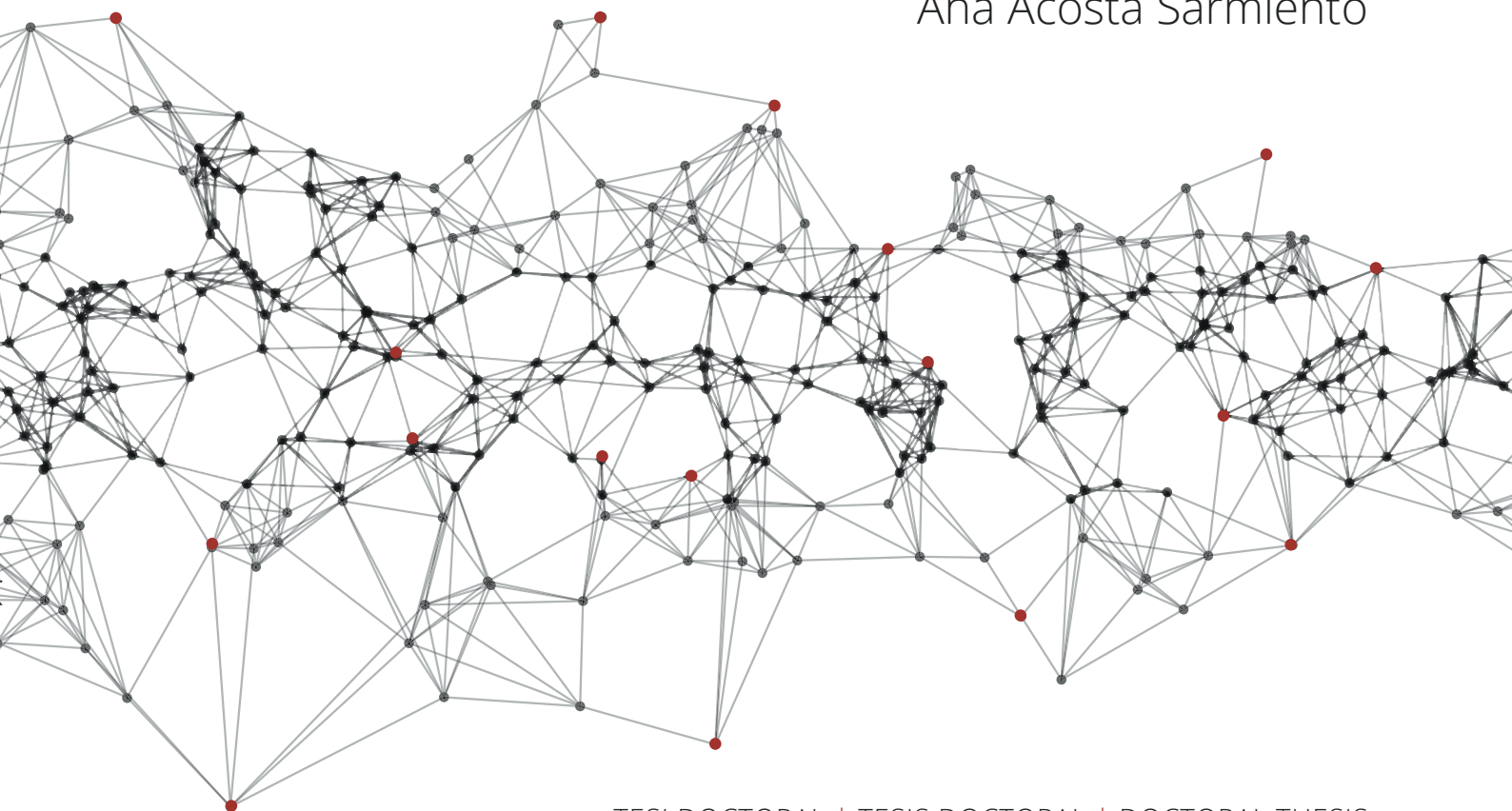
WARNING. Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento



TESI DOCTORAL | TESIS DOCTORAL | DOCTORAL THESIS

2017

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento

Ana Acosta Sarmiento

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA:
UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

TESIS DOCTORAL

Dirigida por la Dra. María Inmaculada Pastor Gosálbez

Departamento de Historia e Historia del Arte

Grupo de Investigación SBRLab – Social and Business Research Laboratory



**UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI**

Tarragona

2017

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

HAGO CONSTAR que el presente trabajo, titulado “Las políticas de Igualdad de Género en la Universidad Española: un estudio de estructuras y planes”, que presenta Ana Acosta Sarmiento para la obtención del título de Doctor, ha sido realizado bajo mi dirección en el Departamento de Historia e Historia del Arte de esta universidad.

Tarragona, 22 de junio de 2017

La directora de la tesis doctoral

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'IPG', written over a vertical line.

Dra. Ma. Inmaculada Pastor Gosálbez

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

Tema	Acrónimo / Abreviatura	Descripción
Personal universitario	PDI	Personal Docente Investigador
	PAS	Personal de Administración y Servicios
	CU	Catedrático/a de Universidad
	TU	Titular de Universidad
	CEU	Catedrático/a de Escuela Universitaria
	TEU	Titular de Escuela Universitaria
Legislación	LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
	LOMLOU	Ley Orgánica 4/2007 de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades
	LOU	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
	LRU	Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria
	LGE	Ley General de Educación
Organismos e Instituciones	RUIGEU	Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria
	MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deportes
	ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
	CRUE	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
	UPE	Universidad Pública Española
Ámbito Europeo	IMIO	Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades
	CE	Comisión Europea
	UE	Unión Europea
	EIGE	European Institute for Gender Equality
Estructura y acciones de igualdad	H2020	Programa Horizonte 2020
	PIO	Plan de Igualdad de Oportunidades
	EIO	Estructura de Igualdad de Oportunidades

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama sobre el intercambio de conocimiento operativo y metaconocimiento para la implementación de políticas de igualdad	47
Figura 2. Ciclo de la investigación sensible al género	51
Figura 3. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para actividades y seminarios (Importe Anual en euros).....	56
Figura 4. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para cursos de Postgrado	57
Figura 5. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para Postgrado y actividades	57
Figura 6. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para unidades de igualdad	57
Figura 7. Cronología de la fundación de las universidades públicas y privadas de España	59
Figura 8. Distribución de universidades públicas y privadas de España	60
Figura 9. Distribución de la enseñanza de postgrado en las universidades públicas presenciales	61
Figura 10. Distribución de universidades públicas y privadas según presencialidad	61
Figura 11. Financiación estructural de las universidades públicas presenciales	62
Figura 12. Universidades públicas presenciales. Porcentaje de participación del PDI mujer, en el total del PDI por categoría. Años 2006, 2010 y 2014.....	64
Figura 13. Esquema de la trayectoria académica ideal	65
Figura 14. Universidades públicas y privadas. Titulaciones de grado más demandadas. Estudiantes de nuevo ingreso por sexo. Curso académico 2014/2015	68
Figura 15. Nota media del expediente académico de los egresados de Grado por sexo (Curso 2013-2014) ...	69
Figura 16. Nota media del expediente académico de los egresados de Máster por sexo (Curso 2013-2014) ...	69
Figura 17. Evolución del número de profesores universitarios en España.	70
Figura 18. Proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de las universidades públicas españolas. Curso 2014-2015	70

Figura 19. Número medio de tramos de investigación reconocidos (sexenios) de las personas solicitantes de acreditación evaluadas favorablemente a través del proceso “No automático” por comisión de evaluación por área de conocimiento y sexo del solicitante	71
Figura 20. Proyectos de Investigación Fundamental otorgados a las universidades. Distribución del investigador principal por sexo y por área de gestión (Año 2015)	72
Figura 21. Cantidad de Rectoras de las universidades públicas y privadas españolas. Curso 1982-2016.	75
Figura 22. Regímenes de gobernanza configurados sobre los ejes de legitimidad y efectividad.	83
Figura 23. Impacto de la gobernanza y la gestión en el compromiso de las facultades	84
Figura 24. Plantilla de resumen de las entrevistas	89
Figura 25. Plantilla Resumen de las entrevistas a responsables de estructuras de igualdad	94
Figura 26. Descripción del universo de estudio de las universidades públicas y privadas	98
Figura 27. Razones por las cuales no se realiza la entrevista	98
Figura 28. Modalidad de las entrevistas en las universidades públicas y privadas	98
Figura 29. Modalidad de las entrevistas por género	99
Figura 30. Promotores de las políticas de igualdad en las universidades entrevistadas	99
Figura 31. Percepción del estado de la igualdad en la universidad	101
Figura 32. Percepción de las desventajas por colectivo	103
Figura 33. Tipo de área de estudios de género	115
Figura 34. Definición de la estructura de igualdad	119
Figura 35. Creación de las estructuras de igualdad en las universidades públicas y privadas	120
Figura 36. Normativas de la labor de las estructuras de igualdad	121
Figura 37. Fragmento del Boletín Oficial de la Universidad de Alicante	122
Figura 38. Dependencia funcional	123
Figura 39. Dependencia política	123
Figura 40. Representación de las estructuras de igualdad en los consejos de dirección	125
Figura 41. Personal desglosado por dedicación del tiempo de la jornada laboral	127
Figura 42. Personal de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas desglosado por sexo	128
Figura 43. Personal de las estructuras de igualdad desglosado por categoría en las universidades públicas españolas	129

Figura 44. Colaboradores de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas	130
Figura 45. Tipos de colaboraciones o contratos de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas	130
Figura 46. Forma de selección de la responsable de las estructuras de igualdad	132
Figura 47. Dedicación de la Responsable de las estructuras de igualdad al área de igualdad	132
Figura 48. Edad de las responsables de igualdad de las universidades públicas	133
Figura 49. Trayectoria universitaria al asumir el puesto de responsable de las estructuras de igualdad	133
Figura 50. Formación de la responsable de las estructuras de igualdad	134
Figura 51. Situación respecto a la descarga de créditos de las responsables que imparten docencia	134
Figura 52. Responsables de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas que realizan la descarga de créditos	135
Figura 53. Mentores de las estructuras de igualdad en la universidades públicas españolas	135
Figura 54. Presupuesto asignado a las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas	137
Figura 55. Forma de recogida de demandas de la comunidad	138
Figura 56. Inicio del primer plan de igualdad en la universidades públicas y privadas	139
Figura 57. Relación temporal entre la creación de la unidad y la aprobación del plan	141
Figura 58. Participación activa en la elaboración del Plan de igualdad	142
Figura 59. Fuentes de datos de las desigualdades de género en las universidades españolas	143
Figura 60. Seguimientos periódicos del estado de las desigualdades en las universidades españolas	143
Figura 61. Periodicidad de los seguimientos del plan de igualdad en las universidades españolas	143
Figura 62. Plan de igualdad actual en todas las universidades españolas	144
Figura 63. Evaluación del plan de igualdad anterior	145
Figura 64. Análisis del funcionamiento del plan de igualdad	145
Figura 65. Colectivos incluidos en el diagnóstico previo al plan de igualdad	145
Figura 66. Descripción del diagnóstico realizado por las universidades	146
Figura 67. Fuente de datos de los diagnósticos de las universidades públicas	146
Figura 68. Ejecutores del diagnóstico de igualdad	147
Figura 69. Participación de la comunidad universitaria en el plan de igualdad	147

Figura 70. Presencia de indicadores en el plan de igualdad	148
Figura 71. Evaluación de los planes de igualdad en las universidades públicas entrevistadas y no entrevistadas	149
Figura 72. Ejes que las responsables consideran importantes para conseguir el cambio en temas de igualdad	149
Figura 73. Medidas de acción positiva	151
Figura 74. Medidas citadas por las responsables de las estructuras de igualdad	152
Figura 75. Colectivos a los que van dirigidas las acciones fundamentales	155
Figura 76. Temas descartados	156
Figura 77. Comunicación con los diversos colectivos	159
Figura 78. Vías de intercambio de las unidades de igualdad	160
Figura 79. Evaluación del Plan de igualdad	160
Figura 80. Conclusiones principales de las unidades sobre el plan de medidas	161
Figura 81. Red de contactos de las estructuras de igualdad	165
Figura 82. Tipo (individual/colectivo) y número de contacto/s	165
Figura 83. Distribución de los contactos por ámbito	166
Figura 84. Contactos atendiendo a su situación	166
Figura 85. Ámbitos de colaboración de los contactos	169
Figura 87. Participación en redes de contacto	169
Figura 86. Sentido de las interacciones de la estructura de igualdad	169
Figura 88. Modalidades de la red de contacto	170
Figura 89. Colaboraciones con otras universidades	170
Figura 90. Limitaciones para acceder a puestos clave	174

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Debilidades de la aplicación de la transversalidad de género	41
Tabla 2. Niveles de los procesos de evaluación de políticas públicas	42
Tabla 3. Factores que dificultan el proceso de evaluación	43
Tabla 4. Escollos para la implementación de las políticas de igualdad	43
Tabla 5. Dependencia del Instituto de la Mujer desde su fundación hasta la actualidad	44
Tabla 6. Fundación de estructuras de igualdad a nivel estatal y comunitario	45
Tabla 7. Cronología de Planes de Igualdad a nivel estatal	46
Tabla 8. Evolución 2008-2013 de la financiación autonómica de programas de igualdad	48
Tabla 9. Informes sobre la situación de las mujeres en la ciencia	49
Tabla 10. Estudios españoles acerca de la situación de las mujeres en la ciencia	52
Tabla 11. Encuentros de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas	53
Tabla 12. Distribución de porcentual de las Universidades (públicas y privadas), de su alumnado y profesorado	61
Tabla 13. Segmentación de las universidades presenciales según la cantidad de alumnado	62
Tabla 14. Evolución del personal docente investigador contratado en las universidades españolas	63
Tabla 15. Evolución de la relación de Titulares por Catedráticos / as desagregado por sexo. Curso 2008-2015	71
Tabla 16. Número y proporción de hombres y mujeres por categoría y universidad	73
Tabla 17. Cronología de rectoras por universidades (Año 1982-2016)	74
Tabla 18. Resumen de las principales aportaciones a partir de la teoría económica acerca de las desigualdades de género	77
Tabla 19. Resumen de los enfoques de género en las organizaciones	78
Tabla 20. Estudios sobre conocimiento sesgado de la ciencia	79

Tabla 21. Limitaciones de las mujeres en el ámbito científico	79
Tabla 22. Definiciones de gobernanza	82
Tabla 23. Evolución legislativa y su impacto en la universidad española	86
Tabla 24. Ventajas e inconvenientes de los distintos sistemas de peer-review	87
Tabla 25. Nombre, perfil y área de experiencia de las entrevistadas	90
Tabla 26. Características de la muestra	95
Tabla 27. Descripción del universo de estudio en las distintas Comunidades Autónomas	97
Tabla 28. Cargo y colectivo de la responsable de la estructura de igualdad	131
Tabla 29. Número de créditos asignados /descargados tienen las responsables de las estructuras de igualdad	134
Tabla 30. Resumen de las responsables de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas	136
Tabla 31. Mapa de todas las universidades españolas incluyendo año de creación y ciclos de cada plan de igualdad	140
Tabla 32. Relación entre el número de plan/es de igualdad y la duración del/los mismo/s	141

APORTACIONES CIENTÍFICAS

Publicaciones

- Pastor, I.; Pontón, P.; Belzunegui, A.; Acosta, A. (2015). Gender policies in the spanish universities: a management model for equality. En Women's Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions. (pp. 34-51). Palgrave Macmillan. ISBN: 978-1-137-43213-1
- Acosta, A.; Pastor, I.; Belzunegui, A. (2015). Las políticas de igualdad de género en las universidades españolas: Aproximación desde un estudio de redes. En crisis society: 1st International Virtual SBRLab Conference. (pp. 291 - 307). Servei de publicacions de la URV. ISBN: 978-84-8424-410-3.
- Pastor, I. & Acosta A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. Investigaciones Feministas, 7(2), 247-271.
- Pastor, I; Pontón, P. & Acosta A. (ACEPTADO). El acceso a la carrera investigadora desde la perspectiva de género ¿Punto de inflexión?. Feminismo/s núm. 29: La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: retos y desafíos en la Academia.

Participación en eventos

- Acosta, A. (2014). La gestión estratégica de la comunicación en la implementación de los Planes de Igualdad en la Universidad española. (Ponència). Doctorial del Congreso Komunikazio Ere-muak/Espacios de Comunicación. Bilbao. España
- Acosta, Ana; Pastor, Inma (2015). Aproximación a las Políticas de igualdad en las universidades españolas. (Ponència). III Jornades de Recerca de l'iiEDG. Barcelona. España
- Acosta, A; Pastor, I. (2015). Aproximación a las Políticas de igualdad en las universidades españolas. (Ponència). I Jornades Predoctorals en Humanitats. Girona. España
- Inma Pastor, Ana Acosta (2015). Aproximación a las políticas de igualdad en las universidades españolas. I Congreso Internacional Mujeres, Cultura y Sociedad: 'Mujeres, feminismo y género en el siglo XXI' Almería. España
- Pastor, I.; Acosta, A.; Belzunegui, A. (2015) Aproximación a las políticas de igualdad en las universidades españolas. Jornadas Noviembre Feminista Madrid. España
- Acosta, A.; Pastor, I.; Belzunegui, A. (2015). Las políticas de igualdad de género en las universidades españolas: Aproximación desde un estudio de redes (Ponencia). 1st International Virtual SBRLab Conference. Tarragona. España
- Acosta, A.; Pastor, I.; Pontón P.; Serret, N.; Belzunegui, A.; Martín, V. (2016) Aproximación a las polí-

ticas de igualdad en las universidades españolas (Ponencia). XII Congreso Español de Sociología. Gijón. España

- Acosta, A.; Pastor, I. (2016). Avances y retos de las Políticas de Igualdad de Género en las universidades españolas. I Congreso Género, Ciencia y Conocimiento. Cadiz. España
- Acosta, A.; Pastor, I. (2017). Transversalidad de las políticas de igualdad de género en la universidad española ¿tareas pendientes?. VI Congreso de la Red Española de Política Social (REPS). Sevilla. España

- Acosta, A.; Pastor, I. (2017). Buscando la igualdad de género en la universidad española. G-NET Summit 2017. San José. Costa Rica

- Acosta, A.; Pastor, I. (2017). Buscando la igualdad de género en la universidad española. Workshop "Políticas de empleo y tiempos: una perspectiva de género". Tarragona. España.

TABLA DE CONTENIDOS

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	8
APORTACIONES CIENTÍFICAS	15
Publicaciones	15
Participación en eventos	15
RESUMEN	23
ABSTRACT	23
RESUM	23
RESUMEN EJECUTIVO	25
Contexto normativo e institucional español	26
Pregunta de investigación, hipótesis y objetivos	27
Aspectos metodológicos	28
Principales resultados	28
Conclusiones	29
Claves para el impulso de las políticas de igualdad	29
MOTIVACIONES DE LA INVESTIGACIÓN Y AGRADECIMIENTOS	31

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	33
1.1. Justificación del tema seleccionado	33
1.2. Pregunta, Hipótesis y objetivos	33
1.2.1. Preguntas de investigación	34
1.2.2. Hipótesis	34
1.2.3. Objetivos	35
1.3. Aportaciones de la tesis	35
1.4. Organización del estudio	36
CAPÍTULO 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD	39
2.1. Políticas de igualdad	39
2.1.1. Definición y desarrollo de las políticas de igualdad	39
2.1.1.1. La evaluación de las políticas de igualdad	42
2.1.1.2. Limitaciones de las políticas de igualdad	43
2.1.2. Las políticas de igualdad de género en España	44
2.1.3. Políticas de igualdad en la ciencia y la universidad	49
2.1.3.1. Despertar de las políticas de igualdad en la ciencia española	52
2.1.3.1.1. Financiamiento para la promoción de la igualdad de género en la universidad	55
2.2. Contextualizando la universidad española	58
2.2.1. Breve historia sobre la universidad Española	58
2.2.1.1. Presupuesto	62
2.2.1.2. Personal	63
2.2.1.3. Agencia evaluadora	64
2.2.1.4. Ranking universitarios	65
2.2.1.5. La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)	66
2.2.2. El encaje de las mujeres en la ciencia y la estructura universitaria española	67
2.3. Explicando la desigualdad de género en la universidad	76

2.3.1. Género y organizaciones desde una perspectiva sociológica	77
2.3.2. Género y ciencia	78
2.3.2.1. Feminismo en la universidad española	79
2.3.3. La Gobernanza	81
2.3.3.1. Gobernanza universitaria	83
2.3.4. La excelencia del conocimiento	87
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	89
3.1. Entrevistas estratégico-exploratorias a expertas	89
3.2. Mapeo del estado de las estructuras de igualdad de la universidad española	91
3.2.1. Proceso de trabajo y seguimiento	91
3.3. Análisis de contenido de los planes de Igualdad de las universidades españolas	91
3.3.1. Proceso de trabajo y seguimiento	91
3.4. Entrevistas a las responsables de estructuras de igualdad	92
3.4.1. Proceso de trabajo y seguimiento	93
3.4.2. Características de la muestra	94
3.5. Integración y análisis de los resultados	95
3.5.1. Análisis cuantitativo	95
3.5.2. Análisis cualitativo	96
3.5.3. Análisis de redes de contactos	96
CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	97
4.1. Condiciones internas y externas que influyen la articulación de acciones de igualdad	99
4.1.1. Marco interpretativo de las estructuras de igualdad de universidades españolas acerca de la igualdad	99
4.1.1.1. Percepción del estado de la igualdad en la universidad	100
4.1.1.2. Percepción de las desventajas por colectivo	102
4.1.1.3. Percepción de desigualdades del Personal Docente Investigador (PDI)	102
4.1.1.4. Percepción de desigualdades del Personal de Administración y Servicios (PAS)	109

4.1.1.5. Percepción de desigualdades del Estudiantado	110
4.1.1.6. Percepción de desigualdades del Personal externo	112
4.1.1.7. Negación de la desigualdad	112
4.1.2. Impulso legislativo	114
4.1.3. Impulso interno desde el activismo de género	114
4.1.3.1. Potencialidades	115
4.1.4. Coyuntura política favorable al diálogo	116
4.1.5. Presiones externas	117
4.2. Estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas	117
4.2.1. Definición de la estructura de igualdad	118
4.2.2. Año de creación de la estructura de igualdad	119
4.2.3. Normativa reguladora	120
4.2.4. Dependencia	122
4.2.4.1. Dependencia funcional y política	123
4.2.4.2. Representación en consejo de dirección	124
4.2.4.3. Las universidades privadas	126
4.2.5. Personal de la estructura de igualdad (Universidades entrevistadas)	126
4.2.5.1. Personal de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas desglosado por puesto	127
4.2.5.2. Personal desglosado por tipo de jornada	128
4.2.5.3. Personal desglosado por sexo en las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas	128
4.2.5.4. Hombres en las estructuras de igualdad	128
4.2.5.5. Personal desglosado por categoría en las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas	129
4.2.5.6. Colaboradores de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas	130
4.2.6. Perfil de la responsable de estructura de igualdad	131
4.2.6.1. Dedicación de la Responsable al área de igualdad	132
4.2.6.2. Edad de las responsables de igualdad de las universidades públicas españolas	133

4.2.6.3. Formación de la responsable	134
4.2.6.4. Descarga de créditos disponibles de las responsables que imparten docencia	134
4.2.6.5. Mentores	135
4.2.6.6. Resumen sobre las Responsables de estructuras de igualdad	136
4.2.7. Presupuesto asignado a la estructura de igualdad	136
4.2.8. Recogida de demandas	138
4.3. Plan de Igualdad	138
4.3.1. Universidades que cuentan con plan de igualdad	139
4.3.1.1. Fecha de inicio del primer plan de igualdad	139
4.3.1.2. Participación activa en la elaboración del Plan de igualdad	142
4.3.1.3. Diagnósticos de situación	142
4.3.1.4. Plan de Igualdad actual (Todas las universidades públicas)	144
4.3.1.5. Ejes que las responsables consideran importantes para conseguir el cambio en temas de igualdad	149
4.3.1.5.1. Las medidas de acción positiva	151
4.3.1.6. Medidas relevantes citadas por las responsables de igualdad	152
4.3.1.7. Colectivos a los que van dirigidas las acciones fundamentales	155
4.3.1.8. Temas descartados	156
4.3.1.9. Comunicación con los diversos colectivos	159
4.3.1.10. Evaluación del Plan de igualdad	160
4.4. Red de contactos	165
4.4.1. Participación en redes	169
4.4.2. Dificultad para acceder a puestos clave	174
4.4.3. Negociación y sensibilización	175
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES GENERALES	177
5.1. Retos para las políticas de igualdad	177
5.1.1. Legislación insuficiente	177

5.1.2. Políticamente correcto vs. compromiso institucional real	177
5.1.3. Escasa experiencia y articulación para la implementación de políticas de igualdad en la universidad	178
5.1.4. Resistencias al cambio estructural	178
5.1.5. Falta de implicación de la comunidad universitaria	178
5.1.6. Carencia de medios económicos y de personal	179
5.1.7. La invisibilidad de algunas formas de discriminación	179
5.1.8. Resistencias a la transversalidad de género en docencia e investigación	179
5.2. Claves para el impulso de las políticas de igualdad	180
5.2.1. El análisis y la visibilización de datos desagregados por sexo	180
5.2.2. Trabajo en red	180
5.2.3. La incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación	180
5.2.4. El desarrollo de programas específicos de liderazgo o mentoring para mujeres académicas	181
5.3. Futuras líneas de investigación	181
BIBLIOGRAFÍA	183
ANEXOS	191
Anexo I: Relación de Planes de igualdad de las universidades españolas	191
Anexo II: Guión de entrevista a responsables de estructuras de igualdad de universidades españolas	194
Anexo III: Plantillas de correspondencia	198
E-mail de solicitud de entrevista (Unidades de igualdad)	198
Llamada telefónica de solicitud de entrevista (Unidades de igualdad)	198
E-mail de respuesta a la aceptación de la entrevista (Unidades de igualdad)	199
Anexo IV: Variables	200

RESUMEN

A pesar de las acciones desarrolladas para alcanzar la igualdad de género en los campos científicos, tecnológicos y académicos, ésta continúa siendo una materia pendiente. En el caso de las universidades españolas, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, es obligatoria la creación de estructuras y planes de igualdad, lo que constituyen una vía importante, pero no suficiente, para conseguir la igualdad en este ámbito. La presente tesis doctoral realiza un análisis de la evolución y estado actual de las acciones desarrolladas por las universidades en temas de igualdad en los últimos 10 años. La metodología de investigación empleada consistió en la primera fase entrevistas estratégico-exploratorias a expertas en las áreas de interés y en una segunda fase se desarrollaron entrevistas a responsables de estructuras de igualdad y análisis de contenido de los planes de igualdad analizados empleando técnicas cuantitativas, cualitativas y de estudio de redes. Los datos arrojan que existe una gran diversidad de ritmos y formas de implementación de las políticas de igualdad en las universidades españolas, determinada por la coyuntura política de la universidad, destinación de presupuesto, compromiso de la estructura universitaria y características de las redes de contacto. Uno de elementos determinantes para su impulso pueden ser las redes intra e interuniversitarias y con otros organismos e instituciones, así como la transversalidad efectiva de las acciones, elementos que no se encuentran suficientemente desarrolladas en la actualidad.

Palabras clave: Género, Universidad, Políticas de Igualdad

ABSTRACT

Despite the actions undertaken to achieve gender equality in the scientific, technological and academic fields, gender equality remains an unresolved issue. In Spain, universities have been obliged to create structures and equality plans in this area since the entry into force of Organic Law 3/2007 on the effective equality of women and men, and Organic Law 4/2007, which amended Organic Law 6/2001 on Universities. While these are important pathways to achieving equality in this area, they are also insufficient. This doctoral thesis analyses the development and current state of the actions taken by universities in relation to equality issues over the last ten years. The first phase of the research methodology comprised strategic-exploratory interviews with experts in the areas of interest. In the second phase, discussions were held with those responsible for equality structures, and the contents of the equality plans were analysed using quantitative and qualitative techniques and network study. The data reveal the wide diversity in the pace and means by which these equality plans have been implemented in Spanish universities, which are determined by the university's political climate, budget allocation, the commitment of its structure, and the characteristics of its contact networks. Potential factors for boosting gender equality are the creation of intra- and inter-university networks, the establishment of networks with other agencies and institutions, and the mainstreaming of actions implemented to promote gender equality, which are currently under-developed.

Keywords: Gender, University, Equality policies

RESUM

Tot i les accions desenvolupades per assolir la igualtat de gènere en els camps científics, tecnològics i acadèmics, aquesta continua sent una matèria pendent. En el cas de les Universitats espanyoles, des de l'entrada en vigor de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei Orgànica 4/2007, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de Universitats, es mandatoria la creació d'estructures i planes d'igualtat, els quals constitueixen una via important, però no suficient, per aconseguir la igualtat en aquest àmbit. La present tesi doctoral fa una anàlisi de l'evolució i estat actual de les accions desenvolupades per les universitats en temes d'igualtat en els últims deu anys. La metodologia d'investigació emprada va consistir en entrevistes estratègic-exploratòries a expertes en les àrees d'interès i en una segona fase es van desenvolupar entrevistes a responsables d'estructures d'igualtat i anàlisi de contingut dels planes d'igualtat analitzats a través de tècniques quantitatives, qualitatives i d'estudi de xarxes. Les dades llancen que hi ha una gran diversitat de ritmes i formes d'implementació a les universitats espanyoles, determinades per la conjuntura política de la universitat, destinació de pressupost, compromís de l'estructura universitària i característiques de les xarxes de contacte. Un element determinant per impulsar-les poden ser les xarxes intra i interuniversitàries i amb altres organismes i institucions, així com la transversalitat efectiva de les accions, les quals no es trobi prou desenvolupades en l'actualitat.

Paraules clau: Gènere, Universitat, Polítiques d'Igualtat

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento

RESUMEN EJECUTIVO

Las mujeres en la universidad española han tenido una historia intensa y ascendente. Desde el año 1873 comienzan a autorizarse tímidamente las matrículas de algunas mujeres, pero no es hasta 1910 cuando es aprobada la primera normativa que permitía el acceso de las mismas a las aulas. Esta entrada de las mujeres a un terreno marcado por el sexismo y la discriminación (Flecha 1996; López de la Cruz 2002; Uría 2009; Rodríguez 2010; Ballarín 2010; Flecha 2011; Duch 2014) condicionado por el “ser y estar masculino” (Flecha 2013) no trajo consigo una incorporación de una nueva perspectiva más amplia en su momento inicial (Durán 1981).

Desde inicios de los años ‘90, numerosos estudios internacionales y nacionales han alertado acerca de la situación de desigualdad de género en los ámbitos científicos y académicos (Pastor & Acosta 2016). Los datos de la alta presencia de las mujeres en las aulas y sus calificaciones no se corresponden con su representación en el resto de los escalones de la carrera académica. Las “trayectorias lógicas” o el “curso natural” de la carrera científica están marcados en gran medida desde lo masculino, penalizando a las mujeres por la división sexual del trabajo aún vigente (Ballarín 2010; Flecha 2013), incluso cuando no se habían detectado diferencias significativas entre la producción científica de hombres y mujeres en la misma categoría, por lo que las diferencias de jerarquía están sustentadas en el sexismo, en lugar de la meritocracia (Pérez Sedeño, Santemas, & Alcalá, 2005), evidenciando que las mujeres en la academia necesitan más méritos que los hombres para acceder a la misma categoría (Wenneras & Wold 1997).

Por otra parte, se ha comprobado que existen tipos de discriminación más sutiles y difíciles de comprobar en el ámbito universitario. Algunos investigadores comprobaron que al enviar el mismo currículum vitae con nombre

de chico o chica, era mejor valorado él, proponiéndole mejores condiciones laborales y de superación (Rudman, Moss-Racusin, Phelan & Nauts, 2012). Otros investigadores señalan que existen sesgos de género en los procesos de promoción dependiendo de la proporción de hombres y mujeres miembros del panel de evaluación y la posición a la que se aplica, penalizando a las mujeres a medida que aumenta la proporción de hombres en los comités de evaluación (Zinovyeva & Bagues 2010; Sánchez de Madariaga et al. 2011).

Un aspecto importante que condiciona a hombres y mujeres desde la propia selección de la carrera son los estereotipos relacionados a las ramas de conocimiento y las aptitudes de unos y otras. Estudiosos de este campo demostraron que las ramas con menor porcentaje de mujeres son las que se valoran como demandantes de un mayor talento innato (Leslie et al. 2015). Este requisito de elevada inteligencia actúa negativamente sobre las mujeres, ya que predominan los estereotipos infundados que sitúan a las mujeres como no poseedoras de este talento innato. Estos estereotipos también fueron demostrados en las cartas de recomendación de hombres y mujeres analizadas por dos grupos de investigadores, donde se costata que para las mujeres se presentaban recomendaciones más cortas, dubitativas y con menores referencias a la excelencia (Bell, Cole & Floge 1992; Trix & Psenka 2003).

En las universidades, como en otras organizaciones, el poder se evidencia a través de los procedimientos, discursos, normas, expresiones simbólicas (Ely & Meyerson 2000). Estos hallazgos coinciden con las descritas como organizaciones generizadas, que actúan de forma dicotómica masculino-femenino, a pesar de que muchas de las mismas tienen la autopercepción de ser neutras al género, desde su propio origen que parte de los hombres,

las mujeres no han dejado de considerarse invitadas. En este sentido, es necesario un cambio sistémico que identifique, desajuste y modifique el universo opresivo sobre el que se sustenta (Pontón 2014).

En las tres décadas de estudios de participación femenina en la ciencia ha habido una evolución en el foco de las mismas: inicialmente el gran descubrimiento fueron las bajísimas cifras de mujeres, las cuales se justificaban con la elección de los campos de estudios y sus preferencias laborales. La siguiente década estuvo marcada por la identificación inicial de sesgos institucionales que limitaban el acceso o la trayectoria ascendente de las mujeres en este ámbito. Posteriormente, con las pruebas de una excelencia sesgada y claramente no inclusiva se volcaron en una intención por analizar todos aquellos valores, normas y estándares aparentemente neutros que imperan en este campo (Castaño 2016).

Las mujeres en las universidades españolas no escapan de estas barreras para desarrollar su carrera científica, tal como apuntan los siguientes datos:

- A pesar de que las mujeres representan el 54.9% de los estudiantes y el 50.8% de los que alcanzan el título de Doctor, su representación cae a 21% en la escala más alta académica. La proporción de mujeres TU por CU es de 5.5, mientras que en el caso de los hombres es de 2.18 (Ministerio de Educación 2015)
- Las mujeres son Investigadoras Principales en menor medida que los hombres, representando solamente el 29.8%, incluso en las áreas más feminizadas como las humanidades y ciencias sociales (37.9%) (Ministerio de Educación 2015)
- Solamente han habido 24 rectoras de universidades españolas (14 públicas y 10 privadas). El máximo número de rectoras simultáneas ha sido de 11 (15% del total) entre los años 2010 y 2012.
- Las mujeres están infrarrepresentadas en los premios y reconocimientos científicos (Díaz et al. 2015)
- El presupuesto destinado a actividades, postgrados y estructuras de igualdad ha disminuido, o desaparecido en algunos casos, en los últimos años (Convocatorias del Instituto de la Mujer)

Contexto normativo e institucional español

Los cambios experimentados por las mujeres en España se encuentran sustentados por la activación o fortalecimiento de grupos de mujeres con carácter reivindicativo y de protesta pública, accediendo a las instituciones y organizaciones a modo de conquista política, incidiendo en un cambio normativo (Pastor & Pontón 2016). Por otra parte, con la entrada de España a la Unión Europea, se vio en la necesidad de actualizar su contexto legislativo e institucional para estar a la altura de las expectativas del marco de referencia normativo, político y social, incluido el apartado de igualdad de género (Bustelo 2004; Lombardo 2004).

La voluntad inicial de igualdad queda plasmada en la Constitución Española de 1978, refiriéndose no solamente a la igualdad formal sino a la real entre hombres y mujeres, ya que indicaba que era obligatorio que las instituciones del estado garantizaran este principio.

Un punto de inflexión importante para la igualdad en España fue la creación del Instituto de la Mujer en el año 1983, seguida por la apertura de sedes de esta organización en varias comunidades autónomas. Su mandato principal ha sido velar por el cumplimiento de la igualdad, así como promover acciones para su materialización. Algunos investigadores señalan que el modelo político empleado por España, basado en la doble dependencia del Instituto de la Mujer y los ministerios, atenta contra la agilidad y libertad para la implementación de medidas, así como derivó en un divorcio entre el movimiento feminista y el feminismo institucional (Arranz, Quintanilla & Velasquez 1999).

Otra de las estructuras que ha aportado a la visibilización de los problemas de las mujeres, en este caso de los ámbitos científicos y tecnológicos ha sido la Unidad de Mujeres y Ciencia, fundada en el año 2005 y cuya dependencia actual es al Ministerio de Economía y competitividad. Sus aportaciones fundamentales se encuentran en la serie de estudios acerca de la situación de las mujeres en la ciencia, la creación de redes como la RUIGEU y la red de proyectos europeos o los lineamientos para evaluación con equidad de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), y las subsiguientes normativas de igualdad autonómicas constituye un hito importante para marcar la institucionalización de las políticas de igualdad, extendiéndose su mandato a las universidades, y complementándose con la Ley Orgánica 4/2007 de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU). Entre ambas leyes se regula la creación de estructuras y planes de igualdad, elementos claves de la institucionalización de la igualdad en las universidades. Posteriormente, con la Ley Orgánica 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se regula la incorporación de la perspectiva de género en la ciencia española, incluyéndola dentro de las medidas obligatorias.

A pesar del gran impulso normativo y de creación de organismos, estructuras y acciones de igualdad experimentado entre los años 2004 y 2008, las políticas de austeridad derivadas de la crisis económica pusieron a prueba la voluntad de priorización del estado de las mismas respecto a las prioridades económicas (Lombardo & León 2015). Su materialización se vio directamente reflejada en la bajada de rango de ministerio e instituciones comunitarias, así como en el ámbito presupuestario (Palo & Alonso 2015). Este discurso de la austeridad es descrito por Muñoz como una justificación a la anteposición de intereses económicos en detrimento de los sociales, valiéndose de la culpabilización de la población por la situación de crisis (Muñoz, 2013).

Una de las mayores aportaciones de la europeización de las políticas de igualdad española, iniciadas en 1986, fue el impulso del lobbying y el networking como estrategias para trabajar estas temáticas en la arena española, influenciando de esta manera la toma de decisiones (Lombardo 2004). Estas características de este estilo de policy-making pueden extrapolarse también al ámbito universitario, donde las redes de contacto en torno a la igualdad pueden ser un elemento de impulso importante.

Pregunta de investigación, hipótesis y objetivos

Como pregunta general de nuestra investigación se plantea la siguiente: ¿Cómo ha sido el desarrollo de las políticas de igualdad en la Universidad Española?

Para complementar esta pregunta, se definieron cuatro preguntas de investigación operativas: ¿Cuáles son las características de las acciones de igualdad desarrolladas por las universidades? ¿Qué impacto tienen las diferentes acciones de igualdad sobre la situación de la mujer en la universidad? ¿Qué características tienen las redes en torno a la igualdad en las universidades españolas? ¿Qué impacto tienen las redes sobre las acciones de igualdad desarrolladas por las universidades?

Las hipótesis serían: 1- Existe una gran diversidad de ritmo y forma en las estructuras y acciones de igualdad desarrolladas por las universidades; 2- Algunas de las características propias de la dinámica universidad dificultan o impide que se lleven a cabo transformaciones estructurales acordes con la igualdad; y 3- Las redes de contactos formales e informales en torno a la estructura de igualdad son trascendentales para el desarrollo de las políticas de igualdad, ya que a pesar de la institucionalización de las estructuras de igualdad, este es abordado de manera formal si no se desarrolla una labor de lobismo.

El Objetivo general planteado para la investigación es: Conocer y analizar el detalle, funcionamiento y características de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas: unidades y planes.

Como objetivos complementarios se plantean: 1- Identificar las características de las acciones de igualdad en las universidades; 2- Definir el impacto de las acciones sobre la situación de las mujeres en la universidad; 3- Analizar los tipos de redes que se establecen en torno a la igualdad en las universidades; 4- Definir el impacto que pueden tener las redes para la efectividad de las políticas de igualdad.

Aspectos metodológicos

En cuanto a la metodología, fueron combinadas aproximaciones cuantitativas y cualitativas con el objetivo de conocer la realidad y perspectivas de las políticas de igualdad. Se inició con una revisión bibliográfica, complementándola con entrevista a expertas y análisis de datos de la situación de la mujeres en la universidad española. En segundo lugar, se procedió a la combinación de los análisis estructural y un estudio de redes egocéntricas de los responsables de igualdad en las universidades para introducir la dimensión longitudinal. Este planteamiento metodológico se concreta con el uso de la entrevista donde se profundizó sobre las percepciones de la situación de las universidades en materia de igualdad, las características de las estructuras de igualdad y los planes y red de contactos.

La selección de estas técnicas de investigación y análisis responde a la doble voluntad de recoger las percepciones subjetivas relacionadas con las políticas de igualdad, que complementan los datos de las universidades. Se considera que el material empírico recogido a través de esta técnica de investigación permite profundizar en las razones estructurales y biográficas que explican el perfil y acciones desarrolladas por cada universidad.

Principales resultados

La institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades españolas cuenta con un ritmo dispar entre las universidades públicas españolas, destacando los siguientes ámbitos:

Situación de las universidades respecto a las estructuras de igualdad:

1. 100% de las universidades públicas cuentan con estructura de igualdad, mientras que sólo 15% de las universidades privadas cuentan con ella
2. La definición mayoritaria es Unidad de Igualdad, aunque también encontramos observatorios, oficinas, centros y secretarías

3. Según la fecha de creación de las estructuras de igualdad podemos clasificar a las universidades como:

- 3.a. Precursoras: se adelantaron a la LOIEMH (antes de 2007) 28.6%
- 3.b. Reactivas: iniciaron su labor próxima a la aprobación de la LOIEMH (2007 - 2010) 55,1%
- 3.c. De institucionalización tardía (posteriores al año 2011) 16.3%

4. Personal

- 4.a. La media de las universidades cuenta con 2 personas llevando la estructura: directora (Parcial) y personal de apoyo (Dedicación completa)
- 4.b. Su colectivo de referencia y dedicación de la responsable de igualdad de las universidades entrevistadas, vemos que se divide en: 8 PAS (Dedicación completa) y 31 PDI (Dedicación parcial)
- 4.c. Feminización en el personal de las estructuras de igualdad

5. La dependencia política y funcional no coincide en todas las universidades.

6. Suele destacarse la dependencia al rectorado como un respaldo importante, sin embargo, por las amplias responsabilidades del rectorado y la baja presencia de las responsables de estructuras de igualdad en Consejos de Dirección hace que se difumine el tema

Situación de las universidades con respecto al plan de igualdad:

1. 38.5% de las universidades se encuentran en el I Plan de Igualdad. En parte se debe a:
 - 1.a. Inicio tardío del Plan
 - 1.b. Reiteradas prórrogas
2. 11.6% de las universidades se encuentran en proceso de elaboración, el cual, en ocasiones, puede extenderse considerablemente

3. 29.5% de las universidades entrevistadas aún no cuentan con Plan de igualdad
4. Los mayores problemas detectados son: Demasiadas medidas y de difícil concreción, poco compromiso y responsabilidad por el cumplimiento de las acciones de la universidad, bajo impacto de las medidas, bajo cumplimiento de las medidas, falta de presupuesto asignado y baja implicación de la comunidad universitaria

Situación de las universidades con respecto a las redes de igualdad:

1. 31 de las 40 universidades entrevistadas tienen relación con otras universidades
2. 16 de 40 universidades han tenido limitaciones para acceder a contactos claves en temas para la promoción de políticas de igualdad
3. 159 de los 261 contactos citados forman parte de la universidad
4. Las interacciones se reparten casi al 50% entre las bidireccionales y las que se originan en la unidad
5. Existe una afiliación alta a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, materializada en una reunión anual e intercambios electrónicos

Conclusiones

Las políticas de igualdad en la universidad española se han institucionalizado a raíz de la Ley 3/2007 y la LOMLOU, cogiendo fuerzas las estructuras, creándose como servicios universitarios, así como desarrollándose planes de igualdad. En este proceso encontramos una gran diversidad de ritmo y forma en las estructuras y acciones de igualdad desarrolladas por las universidades.

Este impulso legislativo del año 2007 se ha ido diluyendo debido al escaso control de su cumplimiento y a la descendente cantidad de fondos disponibles a nivel estatal y autonómico a raíz de la más reciente crisis.

Algunas de las características propias de la universidad hacen muy complejo abordar el tema de la igualdad. En este sentido, la estática estructura universitaria, respaldada por los discursos meritocráticos, impide que se lleven a cabo transformaciones estructurales acordes con la igualdad. Por otra parte, la gobernanza y autonomía universitaria blindan a las universidades para que puedan aplicar las políticas universitarias a su ritmo, sirviendo esta suerte de "inmunidad" para que no se alcancen avances sólidos y a la par en todas las universidades.

Por último, las redes de contactos formales e informales en torno a la estructura de igualdad son trascendentales para el desarrollo de las políticas de igualdad, ya que a pesar de la institucionalización de las estructuras de igualdad en las universidades públicas, este es abordado de manera formal si no se desarrolla una labor de lobismo.

Claves para el impulso de las políticas de igualdad

La efectividad de las políticas de igualdad en la universidad pasa por incorporar al trabajo diario de las universidades y, en concreto de las estructuras de igualdad, elementos clave para conseguir una transformación de la academia y el funcionamiento de las instituciones científicas en una dirección que supere las desigualdades basadas en el género. Algunas de estas claves transformadoras serían:

1. Recoger, analizar y visibilizar los datos desagregados por sexo
2. Fomentar y consolidar las redes de igualdad
3. Asumir mayor compromiso institucional a todos los niveles institucionales y durante todas las fases del plan de igualdad
4. Revisar y depurar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y la investigación
5. Desarrollar programas específicos de liderazgo o mentoring para mujeres académica

Futuras líneas de investigación

La presente tesis doctoral diversas líneas de investigación con grandes potencialidades para profundizar aún más en la temática de políticas de igualdad en las universidades españolas. En esta ocasión, me referiré a las cinco principales:

1. Abordar una investigación más cuantitativa para probar estadísticamente la nube de problemáticas de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, detectados mediante la metodología de investigación con carácter mixto cuali-cuantitativo.
2. Profundizar en las peculiaridades y dinámicas de cada universidad, ya que con este primer acercamiento a una muestra tan amplia y compleja se gana en un análisis multidimensional a las políticas de igualdad en las universidades públicas españolas, pero deja abiertos caminos para trabajar.
3. Incluir en la muestra a otros actores implicados en las políticas de igualdad como pueden ser representantes del rectorado, vicerrectorados y gerencia, los cuales tienen un panel clave en el desarrollo de las acciones. El actual estudio, centrado

en gran medida en la perspectiva de las responsables de estructuras de igualdad y los planes de igualdad ofrece una visión inicial de las políticas de igualdad en la universidad, el cual se puede enriquecerse con otras perspectivas.

4. Desarrollar un estudio centrado en la recogida estandarizada de información clave que permita hacer una historia transversal de las políticas de igualdad en las universidades españolas. La información recopilada de cada uno de los casos ha sido irregular, por una parte por lo limitada de la información que aparece en los portales web institucionales, así como en la heterogeneidad de los propios planes o la normativa universitaria relativa a la igualdad. Estos vacíos identificados pueden complementarse en el futuro con otro proyecto de investigación.
5. Profundizar en el análisis de las redes de contactos alrededor de la igualdad en las universidades, ya que según indica este estudio, pueden constituir un elemento no solo explicativo de la situación de las universidades en términos de igualdad, sino como solución de un mejor encaje en la estructura universitaria, dada su tradición de redes formales e informales de poder.

MOTIVACIONES DE LA INVESTIGACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

El feminismo comienza a insertarse tímidamente en mi itinerario académico desde año 2003, en el Instituto Superior de Arte de Cuba, donde las temáticas de género se entrelazaban en la literatura, la filosofía y el teatro. Como cierre de licenciatura seleccioné la obra "La cenicienta alada", una pieza de teatro de títeres para adultos de Blanca Felipe, la cual era un cuestionamiento hasta la médula de los cuentos clásicos, lo que me permitió ahondar en los estereotipos de género transmitidos desde la más temprana infancia.

En el año 2005, se inicia mi colaboración con el proyecto TBVaccines, organizado por Armando Acosta y María Elena Sarmiento, manteniéndose a través de eventos, exposiciones, publicaciones y proyectos internacionales donde el género emerge en el contexto de salud, especialmente en temas de tuberculosis como una de las variables importantes.

Un acercamiento al género de manera transversal comienza en 2008, cuando comienzo a trabajar en el departamento de comunicaciones de la Oficina de UNICEF en Cuba. En este intenso período de tres años, descubrí la crucial importancia de las estadísticas desagregadas por sexo y todo su potencial para detectar desigualdades y combatirlas mediante la articulación de políticas.

De vuelta a los estudios en el año 2012 llego a la Universitat Rovira i Virgili para hacer un Master en Comunicación Estratégica, el cual, además de darme la posibilidad de desarrollarme en los aspectos de comunicación me abre un nuevo y definitorio camino hacia los estudios de género, inicialmente incentivados por Iolanda Tortajada y Marta Selva.

Hacia el final del Master una conferencia de Inma Pastor sobre Mujeres y Ciencia captó toda mi atención sobre el tema, y marcó los siguientes años de mi carrera.

Me resultó de interés abordar las temáticas de género y universidad, ya que en este ámbito en ocasiones se presupone que no padece de los males de la sociedad general, cuando no deja de ser un reflejo de la misma. Me resultaba interesante acercarme a las negociaciones y luchas por la igualdad en un contexto en el que a pesar de darle un alto valor a las estadísticas estas intentan menospreciarse si de género se trata.

Con la ayuda de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) pude incorporarme como PDI en formación al área de sociología y ver desde dentro una parte de la realidad que analizaba en el doctorado. Este tránsito por la universidad me dio la posibilidad de compartir con innumerables investigadores que cada uno desde su ámbito me han aportado mucho. Es de destacar a los integrantes del grupo de investigación SBRLab, con muchos de los cuales he coincidido en despacho, proyectos y publicaciones.

Siempre que se hacen menciones se corre el riesgo de dejar a personas importantes en el tintero, por eso pido de antemano disculpas a aquellos que saben que han sido muy importantes en este período pero que no aparecen en esta lista:

Merece una mención especial Inma Pastor, su guía, serena y constante, ha sido trascendental para el desarrollo del Doctorado, así como para la participación en proyectos de investigación, publicaciones y eventos.

En el ámbito universitario, he compartido y aprendido mucho de Ángel Belzunegui, Rosa Casas, Empar Aguado, Teresa Torres, Mario Arias, Paloma Pontón, David Dueñas, Xavi Puig y Nuria Serret.

A lo largo del trabajo de campo he tenido la gran satisfacción de entrevistar a grandes expertas que más que

concederme una entrevista me dieron clases magistrales desde cada uno de sus ámbitos. Entre ellas se encuentran Sara Berbel, Teresa Torns, María Silvestre, Coral Cuadrada, María Jesús Izquierdo, Amparo Garrigues, Capitolina Díaz, Rosario Segura, Cecilia Castaño, Luisa Moltó, Marta Selva y María Bustelo. Asimismo, la experiencia de entrevistar a las responsables de estructuras de igualdad fue muy gratificante, ya que en su mayoría son unas profundas especialistas de las cuestiones de género, feministas y grandes activistas que realizan una labor admirable casi de voluntariado.

Para finalizar, agradezco especialmente a mi familia, en su conjunto y por separado: A Kriss, Jep y Carlota, por siempre estar ahí. A Claudia y Mónica, por dar el primer paso. A mis padres, por enseñarme desde siempre que la ciencia también es cosa de mujeres. A Jorge, porque hemos hecho de la corresponsabilidad una realidad. A Lucas, por acompañarme a todas las entrevistas estando aún en la barriga y por hacer más ligero este año y medio de transcripción, procesamiento de datos y redacción.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del tema seleccionado

El camino hacia la eliminación de las brechas de género se mueve entre avances y promesas. Su ritmo va marcado por la combinación de la legislación, la implementación de las políticas y la voluntad de cambio por parte de las instituciones y la sociedad.

A pesar de las acciones desarrolladas, la desigualdad de género persiste en los campos científicos, tecnológicos y académicos. La segregación horizontal y vertical, el techo de cristal, las trayectorias interrumpidas o discontinuas, falta de visibilidad y valoración, entre otros muchos males continúan marcando los caminos de hombres y mujeres en el ámbito universitario.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y la Ley Orgánica 4/2007 de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU), se ha potenciado una institucionalización de las políticas de igualdad mediante estructuras y planes de igualdad fundamentalmente. Este proceso, con características y ritmos diferentes en las universidades españolas, ha demostrado que constituye un aporte importante, pero no suficiente de la manera en la que se está desarrollando en la actualidad.

Es de destacar que a pesar de los cambios en las políticas universitarias, el sistema universitario continúa presentando una marcada división sexual del trabajo, lo que impide el pleno desarrollo de las mujeres en este medio. Por otra parte, el escaso establecimiento de redes y la carencia de “presiones” externas para el cumplimiento de la igualdad pueden atentar contra el desarrollo a la par y la potenciación de las diferentes universidades.

En esta tesis será presentado un análisis de las diferentes políticas de igualdad desarrolladas por las universidades españolas y su impacto, así como desafíos para su implementación y posibles alternativas de abordaje.

La tesis pivotará sobre los siguientes ejes:

- Identificar las estructuras y acciones de igualdad fundamentales desarrolladas por las universidades españolas
- Mapear las redes de contactos tejidos entorno a la igualdad en las universidades
- Valorar si las políticas de igualdad universitarias han conseguido incidir sobre la valoración de la “excelencia universitaria” con una “excelencia inclusiva”
- Desarrollar una propuesta para maximizar el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, basada no solamente en la autogestión de las políticas de género en el ámbito universitario, sino que se incorporen lineamientos estratégicos marco que impulsen unos avances sustanciales en este campo.

1.2. Pregunta, Hipótesis y objetivos

Para conseguir enmarcar el tema seleccionado, se definieron las preguntas de investigación principales y complementarias a las que se deseaba responder. A partir de

ese momento se concretó la hipótesis y se plantearon los objetivos que la validarían, aclarando así la incertidumbre que existe alrededor de nuestro objeto de estudio.

1.2.1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Como pregunta general de nuestra investigación se plantó la siguiente:

P0. ¿Cómo ha sido el desarrollo de las políticas de igualdad en la universidad española?

Para complementar esta pregunta, se definieron tres preguntas de investigación operativas:

P1. ¿Cuáles son las características de las acciones de igualdad desarrolladas por las universidades?

Con esta pregunta intentamos identificar:

- las características de las estructuras de igualdad en las universidades
- las características de las acciones de igualdad desarrolladas por las estructuras de igualdad
- el impacto del contexto socioeconómico en las estructuras y acciones de igualdad en las universidades

P2. ¿Qué impacto tienen las diferentes acciones de igualdad sobre la situación de la mujer en la universidad?

Con esta pregunta intentamos identificar:

- el impacto de las diversas acciones de igualdad universitarias en la situación de las mujeres

P3. ¿Qué características tienen las redes en torno a la igualdad en las universidades españolas?

Con esta pregunta intentamos identificar:

- los contactos que forman parte de estas redes
- la direccionalidad de las interacciones con los contactos

- los factores que condicionan sus características

P4. ¿Qué impacto tienen las redes sobre las acciones de igualdad desarrolladas por las universidades?

Con esta pregunta intentamos identificar:

- el impacto de las redes en las acciones de igualdad desarrolladas por las universidades

El interés de la tesis es conocer la concreción las políticas de igualdad en las universidades españolas, por una parte destacando las diferencias o similitudes entre universidades y por otra, analizando dichas políticas en relación a las redes de contactos existentes en cada una de ellas.

1.2.2. HIPÓTESIS

La hipótesis general que articula esta tesis apunta a que el desarrollo de las políticas de igualdad en las universidades españolas se caracteriza por un proceso de institucionalización, impulsado por dos grandes transformaciones legislativas, por una parte la LOIEMH y por otra la LOMLOU, a partir de las que se crean estructuras y planes para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en este ámbito.

Esta hipótesis general se complementa con las subhipótesis más específicas:

En primer lugar, los ritmos y formas de institucionalización se manifiestan de manera dispar de acuerdo a las características de cada universidad.

En segundo lugar, entendemos que la gobernanza universitaria y la falta de presión externa para la rendición de cuentas en temas de igualdad dejan a la deriva las políticas de igualdad universitaria, haciendo que dependan en gran medida de la buena voluntad de la universidad, especialmente de su equipo de gobierno.

En tercer lugar, el escaso reconocimiento de la desigualdad de género en la universidad funciona como freno importante a la hora de debatir y responsabilizarse por las acciones de igualdad.

Por último, la lógica de trabajo de la universidad, basada en redes formales e informales, incide en las dinámica

de las políticas de igualdad. En este sentido, el encaje de las nuevas estructuras o su materialización, demanda un apoyo importante en las redes de contactos formales e informales.

1.2.3. OBJETIVOS

Dependiendo de su naturaleza, los objetivos se dividen en Exploratorios, Descriptivos, Correlacionales, Explicativos (Dankhe, 1986). Para la presente investigación haremos uso de todas las modalidades, como se muestra a continuación.

El Objetivo general planteado para la investigación es el siguiente:

Conocer y analizar el detalle, funcionamiento y características de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas: unidades y planes

Como objetivos complementarios se plantean:

1. Identificar las características de las acciones de igualdad en las universidades.
 - 1.a. Factores que influyen en la implementación de acciones de igualdad
 - Percepción de las responsables sobre situación de las mujeres en la universidad
 - Tradición de estudios de género
 - Voluntad política de la universidad
 - Contexto normativo
 - 1.b. Características de las estructuras de igualdad
 - Clasificación de las estructuras de igualdad
 - Antigüedad
 - Dependencia política y funcional
 - Recursos humanos y materiales
 - Perfil de la responsable
 - 1.c. Características de las acciones de igualdad

- Estado del plan de igualdad
- Ejes principales
- Tipos de acciones desarrolladas
- Colectivos beneficiarios de las acciones

2. Definir el impacto de las acciones sobre la situación de las mujeres en la universidad
3. Analizar los tipos de redes que se establecen en torno a la igualdad en las universidades
 - 3.a. Cantidad de contactos
 - 3.b. Tipo de contactos
 - 3.c. Direccionalidad de las interacciones
 - 3.d. Participación en redes
4. Definir el impacto que pueden tener las redes para la efectividad de las políticas de igualdad.

Con este objetivo general y los objetivos complementarios, pretendemos hacer un acercamiento integral a nuestro objeto de estudio, consiguiendo describir cómo se han desarrollado las políticas de igualdad en las universidades españolas, así como sus perspectivas actuales y de futuro.

1.3. Aportaciones de la tesis

Las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario cuentan con un recorrido reciente y una escasa cantidad de investigaciones que lo aborden en su totalidad. Al llenar este vacío, la presente investigación puede aportar elementos de reflexión interesantes para cuatro colectivos específicos:

Estructuras de igualdad universitarias: Serán el centro de una reflexión amplia sobre los aspectos de su funcionamiento, tanto individualmente como de manera colectiva. Los estudios alrededor de estas estructuras son puntuales y poco abarcativos, por lo que esta investigación permitirá a las estructuras ubicar sus características a la

luz de todo el universo universitario español. Asimismo, esperemos que sirva como herramienta de negociación para conseguir avances en este campo.

Órganos de gestión universitaria: Por una parte esta panorámica articulada de manera transversal permitirá situar a los órganos de gestión de las universidades españolas en el universo de las políticas de igualdad, encontrando de manera global las problemáticas y posibilidades de estas políticas. Asimismo, se destaca su papel clave en el impulso de las mismas y recomendaciones para potenciar el impacto de las acciones desarrolladas en cada universidad.

Agentes políticos: El impulso a la institucionalización de las políticas de igualdad en el ámbito universitario español ha venido marcado de manera determinante por la entrada en vigor en el año 2007 de la Ley de Igualdad y la LOMLOU. Por otra parte, ha resultado de gran ayuda la apertura de convocatorias específicas para financiar acciones de igualdad destinadas a las universidades. Otro impulso determinante en varias comunidades autónomas lo ha constituido las presiones desde el ámbito estatal y autonómico. Por esta razón, la sensibilización de las instancias políticas a todos los niveles constituye una de las claves para conseguir una universidad más justa en cuestiones de género, a lo cual puede contribuir el presente estudio.

Sociedad en general: La universidad, especialmente la pública, tiene una deuda importante con la sociedad, por lo que debe actuar en concordancia. Es de interés para la sociedad lo que ocurre en esta institución.

Esperamos que los resultados obtenidos en este estudio sean útiles para conocer el estado de las políticas de género en las universidades españolas y para analizar su impacto en la sociedad, así como para servir de base de acciones correctivas en el futuro

1.4. Organización del estudio

El documento estará dividido en cinco capítulos que permitirán abordar de manera articulada toda la reflexión en torno a la igualdad en las universidades españolas. El esquema general del documento será el siguiente:

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El capítulo introductorio sienta las bases del presente documento. En el mismo se recoge la justificación del tema seleccionado, situando la información relativa a la pregunta de investigación, hipótesis y objetivos. Asimismo recoge las aportaciones principales que esperamos que tesis consiga, dirigida a cuatro colectivos principales: el personal de las unidades de igualdad, los órganos de gestión universitaria, los políticos y la sociedad en general.

CAPÍTULO II: POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD

En este capítulo se sintetiza la revisión bibliográfica que permite redondear una visión general sobre el tema abordado. En esta revisión se tienen en cuenta cuatro dimensiones clave: empírica, metodológica, teórica y epistemológica (Barriga & Henríquez, 2003)

En un primer momento se hace un repaso normativo, institucional y de políticas de igualdad de género a nivel internacional, europeo y español.

Luego se desarrolla una contextualización de la universidad española y el encaje de las mujeres en la misma, destacando los problemas principales que afectan a este colectivo.

Por último, se definen los conceptos principales relacionados a las áreas temáticas que serán abordados a lo largo de toda la tesis, desarrollando una discusión bibliográfica con los postulados de los diferentes autores:

- Las políticas de igualdad
- La universidad española
- La desigualdad de género en la universidad

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

En el apartado de descripción metodológica se recoge la información relativa a la estructuración de la investigación: entrevistas estratégico-exploratorias a expertas, mapeo del estado de las estructuras de igualdad y entrevistas a responsables de estructuras de igualdad. Para finalizar, se explica el proceso de integración y análisis de resultados, el cual se basa en análisis cuantitativo, cualitativo y de redes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El capítulo de resultados de investigación y discusión se encuentra dividido en cuatro secciones que consideramos como las más englobadoras para analizar nuestro objeto de estudio.

En primer lugar se describen las condiciones internas y externas de la universidad que influyen en el camino de las acciones de igualdad en la universidad. En este caso son analizadas las percepciones sobre igualdad de las entrevistadas, el activismo de género, la normativa, la coyuntura política de la universidad y las presiones externas.

En segundo lugar se presentan las estructuras de igualdad de las universidades, analizando su definición, contexto de creación, normativa reguladora, dependencia, personal, presupuesto, así como su presencia en lugares de toma de decisiones.

En tercer lugar se aborda el plan de igualdad, su historia, participación de la comunidad universitaria, diagnóstico, ejes y medidas principales, colectivos beneficiarios, presupuesto y evaluación.

Por último se hace un análisis de las redes de contacto que se establecen en torno a la igualdad en las universidades, así como la participación en redes y las dificultades que han encontrado las responsables para acceder a puestos claves.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

El apartado de conclusiones generales se inicia con la descripción de los problemas detectados para la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito universitario como son la legislación insuficiente, la relevancia de lo políticamente correcto sobre el compromiso real, la falta de implicación de la comunidad universitaria, la invisibilidad de algunas formas de discriminación por

razón de género, las resistencias al cambio estructural, así como a la transversalidad del género en la docencia en la investigación.

Derivados de los problemas detectados, se desarrollan una serie de recomendaciones que consideramos que pueden ser claves para el impulso de la igualdad de género en el ámbito universitario. Estas claves pasarían por el análisis y visibilidad de las estadísticas desagregadas, el trabajo en red, la incorporación transversal del género en todos los ámbitos universitarios y el desarrollo de programas específicos de mentoring para mujeres.

Por último se plantean futuras líneas de investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Para las referencias bibliográficas se utilizó el formato establecido por la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association, APA). En este apartado se encontrará toda la bibliografía citada a lo largo de la tesis doctoral.

ANEXOS

En esta sección se recoge todo el contenido que por su extensión, o carácter complementario a la investigación que no consideramos conveniente incluirlo directamente en el texto. Está dividida en tres grupos:

1. Guión de entrevistas
2. Plantillas de correspondencia
3. Relación de variables trabajadas

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento

CAPÍTULO 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y UNIVERSIDAD

2.1. Políticas de igualdad

2.1.1. DEFINICIÓN Y DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

Las luchas por la igualdad de mujeres y hombres cuentan con un largo recorrido, el cual, paulatinamente se ha ido reflejando en la legislación internacional, regional y nivel estatal. Una primera declaración de intención internacional la constituye la Carta de las Naciones Unidas (1945), firmada por 153 países, en la cual se prohíbe de manera explícita la discriminación por razón de sexo.

Más centrado en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, destaca la creación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), fundada en 1946. Sus funciones se han ido ampliando a lo largo de los años, encomendándole en 1996 la supervisión del proceso de implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y posteriormente de introducir la perspectiva de género en las actividades de las Naciones Unidas. A partir de 2010 es creada ONU MUJERES como la entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, la cual la relevaría en sus funciones.

En los años '70, comenzaron a implementarse las políticas de igualdad, definidas como *“el conjunto de decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas, con relación al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y a la mejora de la situación socio-económica, política y*

cultural de la mujer” (Lombardo 2004), las cuales son determinantes para conseguir para conseguir una justicia social en este ámbito.

En este primer período de políticas de igualdad se buscaba principalmente la igualdad formal o de *iure*, basada en las reformas o ampliaciones legislativas que constituían aproximaciones jurídicas a la igualdad. Estas estaban concentradas en derechos individuales, colocando los derechos de las mujeres a la altura de los hombres, pero sin un cuestionamiento de las propias normas, marcadas según la experiencia y necesidades de los hombres (Alonso 2010; Lombardo 2004; Pastor et al. 2017; Rees 2005).

En el año 1975, comienzan a desarrollarse las Conferencias Mundiales sobre la Mujer con una frecuencia quinquenal: Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Las mismas tienen una importancia clave, ya que sirven de impulso y elemento articulador que marcará el camino de las acciones igualdad necesarias. En la primera edición, coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer, se centró en marcar las directrices para los siguientes 10 años.

Cuatro años más tarde, en 1979, es presentada la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) el tratado internacional de Naciones Unidas con mayor seguimiento y rendición de cuentas. Como señala en Artículo 1, contempla un amplísimo espectro de frentes *“A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamen-*

tales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". Para reportar avances y retos en esta áreas existen plataformas nacionales que reportan periódicamente. En el caso español es la "Plataforma CEDAW Sombra España" la encargada de esta labor.

Los años '80 vienen marcados por un mayor énfasis en la valoración de hombres y mujeres, ya que se constata que no solamente con las reformas legislativas se conseguiría la igualdad. Esta nueva década estará marcada por la búsqueda de la igualdad real o de *facto*, con acciones específicas o compensatorias para conseguir no solamente un punto de partida similar, sino que las trayectorias sean equitativas teniendo en cuenta las características de cada persona (Alonso 2010; Pastor et al. 2017; Rees 2005). Estas acciones positivas en favor de las mujeres eran en su mayoría puntuales, intentando subsanar determinados puntos álgidos que se consideraban clave para conseguir la igualdad.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, fruto de la Conferencia Internacional de la Mujer de Pekín del año 1995 abre un nuevo panorama en las estrategias en pos de la igualdad. Es en este marco donde cambia el foco de las políticas desde las mujeres al género de manera integral, como ese complejo entramado de relaciones derivadas de la estructura social que penaliza a una gran parte de la población y que debe ser abordado desde todas las aristas necesarias. Como uno de los consensos más importantes se pueden citar los obstáculos que atentan contra la igualdad, dentro de los que se encuentran la pobreza, violencia, vulnerabilidad en conflictos armados, desprotección en cuanto a los derechos humanos, así como la desigualdad en la educación, salud, estructura económica, medios de comunicación, gestión de recursos, poder y toma de decisiones.

En el año 1997, con la firma del Tratado de Ámsterdam, se establecen las bases para el Mainstreaming, al destacar la importancia de incorporar el análisis de género en las políticas y programas de los estados miembros de la Unión Europea. Con el Tratado de Lisboa (2009), se posiciona de manera contundente la Unión Europea respecto a la igualdad de género y la transversalidad.

Este nuevo enfoque, con el nuevo concepto de mainstreaming entendido como "la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de gé-

nero se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (de Europa, 2001) abandera la tercera fase de las políticas de igualdad. La transversalidad de género a lo largo de todas las políticas públicas garantizaría remover los obstáculos que restringen a las mujeres para desarrollarse plenamente (Fernández de Castro 2012; Pastor et al. 2017). Uno de sus aspectos más relevante es que debe implementarse por los protagonistas de cada política, intentando liberar a los agentes de políticas de igualdad de género de su encasillado "gueto" político, implicando a todas las áreas de su cumplimiento (Alonso 2010).

En el caso de Europa, el concepto de transversalidad se incluye por primera vez en el IV Programa para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000). A partir de este momento comienzan las denominadas intervenciones activas (inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas) y reactivas (abarcando las medidas de acción positiva) (Fernández de Castro 2012).

A pesar de todos los esfuerzos, en el siguiente programa (2001-2005) se incorporó como objetivo conseguir una mayor coherencia global en el marco de las políticas. Sus pilares fundamentales se encontraban en la cooperación y coordinación de organismos e instituciones y en los mecanismos relacionados con la formación, información y sensibilización a nivel político y legislativo, apoyándose estrechamente en el estudio, análisis y evaluación desde la perspectiva de género.

Para el período 2006-2010 ya se plantearía la necesidad de transferir mayor responsabilidad a los estados miembros de la aplicación de la transversalidad. Asimismo, establece la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), el cual se materializa a través del Reglamento (CE) nº 1922/2006, como un instrumento para difundir información, intercambiar buenas prácticas y desarrollar nuevos instrumentos metodológicos que promuevan la incorporación de la perspectiva de género (integración de la dimensión de género en todas las políticas), asignándole los siguientes objetivos generales (art. 2): "Contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género a todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género a los ciudadanos de la

UE con la prestación de asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en el artículo 3 del Reglamento por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género". Su independencia financiera y administrativa fue declarada en junio de 2010, año en el que se aprobó la estrategia para la igualdad de género 2010-2015, elaborada por la CE y adoptada por el EIGE (Instituto Europeo de Igualdad de Género 2012).

El Pacto Europeo por la Igualdad de género 2011-2020 contiene el reconocimiento de la necesidad de implementar cambios importantes en la estrategia centrándose en la eliminación de las barreras y las discriminaciones múltiples que afectan a las mujeres para poder conseguir los objetivos del 2020 (Pastor et al. 2017).

A pesar de que con estos postulados de transversalidad de género en las políticas sociales parecían tan claros e interiorizados, su materialización ha representado todo un reto. En este proceso no solamente es importante el compromiso político, sino también los marcos interpreta-

tivos de la desigualdad de género, los cuales constituyen un elemento decisivo para la definición del camino a tomar por las políticas de igualdad. En Europa, por ejemplo, existe una gran variedad de interpretaciones y de análisis diferentes sobre el tema en ámbitos clave como la violencia, conciliación e igualdad de oportunidades (Bustelo & Lombardo 2006).

Una pormenorizada revisión bibliográfica de Alonso apunta numerosas debilidades de la aplicación de la transversalidad de género como se puede observar en la **Tabla 1** (Alonso 2010).

Como describen Pastor y colaboradores, en los últimos años se ha debatido ampliamente alrededor del concepto de interseccionalidad, constituyendo un aporte importante desde la teoría política de género, aportando un enfoque multidimensional de las desigualdades (Pastor et al. 2017). Un ejemplo de esta implementación lo podemos encontrar en el Reino Unido donde la Equalities

Tabla 1. Debilidades de la aplicación de la transversalidad de género

Ámbito	Autor
Fines transformadores e irracionales, que contrastan con sus medios esencialmente burocráticos y racionales, siendo los segundos los que con mayor probabilidad puedan prevalecer	Charlesworth 2006
El concepto ha sido definido de manera muy amplia -poco clara, ambigua, no vinculante, etc.	Daly 2005; Beveridge & Nott 2002
Ha sido demasiado limitada -poco transformadora, tecnocrática, ciega a la interseccionalidad, etc.	Verloo & Lombardo 2007; Squires, 2005; Donaghy 2004
Ha contado hasta ahora con un nivel de implementación limitado y que es necesario seguir profundizando en los obstáculos y resistencias que desafían su introducción	Móssessdóttir & Erlingsdóttir 2005; Squires 2007
Inclusión habitual en normas e instrumentos no vinculantes, lo cual ha supuesto que su implementación recaiga en la voluntad de los diferentes departamentos, así como en la capacidad de "persuasión" de los organismos de igualdad	Mazey 2002; Lombardo 2004
Debido a la falta de obligatoriedad, no ha sido fácil determinar quién es el responsable de ponerlo en práctica y cuáles son los resultados requeridos	Benschop & Verloo 2006; Mazey 2002
Elevado grado de despolitización y tecnocratización con el que ha sido aplicado. Escasa materialización del mainstreaming participativo, aquel que incorpora a las mujeres -y otros grupos- en el proceso de toma de decisiones, y el burocrático, aquel que se implementa solamente mediante procesos administrativos	Donaghy 2004; Beveridge & Nott 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Alonso 2010)

Office atiende un amplio espectro de discriminaciones, consolidando el Mainstreaming interseccional (Squires 2009).

Es de destacar en cuanto a la incorporación del género como línea política importante que, a pesar de que algunas autoras denominan este cambio europeo como un feminismo de estado o institucional, existe otra corriente que prefiere ser más conservador en el término, hablando de feminismo al gobierno debido a que cuenta está condicionado por el partido político que esté al poder, así como las relaciones que consigan las activistas feministas con el gobierno (Lombardo 2004).

2.1.1.1. La evaluación de las políticas de igualdad

El seguimiento y evaluación son procesos clave para las políticas públicas, ya que estos análisis dan pistas importantes acerca del proceso, aportando información útil para reforzar, redirigir, reestructurar o mantener el plan de acción previsto. Desde los años ´90 se ha focalizado el diseño de políticas públicas con base en evidencias (evidence-based policies), lo que le concede un importante papel a estos procesos (Feinstein 2007). Por su parte, Bustelo señala que estos procesos cuentan con cuatro niveles, definidos en la **Tabla 2**. (Bustelo 2004).

Estos niveles de análisis tienen un peso importante en la definición del futuro de la políticas de igualdad, ya que,

basándose en los resultados, se desarrollan una reflexión especulativa acerca de los mismos concluyendo con una valoración y recomendaciones. Sobre estas bases se sustenta el rumbo siguiente.

Estos objetivos de mejora, rendimiento de cuentas y focalización de acciones futuras, que contempla el proceso de evaluación, pueden verse interceptados por algunos factores que pueden dificultar el proceso. Bustelo los divide en dos grandes grupos, los anteriores al proceso de evaluación y los propios de este proceso (Bustelo 2004) (**Tabla 3**).

Hay algunos factores que pueden tributar a un buen proceso de evaluación, especialmente cuando se sientan bases sólidas desde la propia concepción del plan. En este sentido, Bustelo (2004) apunta a que algunos de los determinantes. Se basan en la detallada concepción y estructuración del plan de igualdad y son:

- Sólido compromiso institucional con el cumplimiento del plan y su evaluación
- Detallado compromiso de los responsables de cada acción del plan con su seguimiento y cumplimiento
- Estabilidad y fortaleza institucional de las estructuras de igualdad
- Reconocimiento simbólico de la evaluación en los últimos años

Tabla 2. Niveles de los procesos de evaluación de políticas públicas

Nivel	Descripción
Resultados o hallazgos	Son los hechos, datos e información que se recoge, la presentación básica de los datos, los hallazgos empíricos
Interpretaciones	Son las explicaciones sobre los hechos, especulaciones entre las interrelaciones, causas, razones y significados que se dan a los datos
Juicios o valoraciones	Son las valoraciones acerca de los resultados y sus interpretaciones, criterios específicos aplicados a los hallazgos. Estableciendo si son “buenos” o “malos”, “positivos” o “negativos”, “en la dirección deseada” o “en la no deseada”, “por encima, acorde o por debajo de las expectativas”, etc.
Recomendaciones	Son sugerencias sobre posibles líneas de acción; cambios propuestos en el programa o cosas a mantener en el mismo; consejos para los patrocinadores, responsables y técnicos del programa o política que se evalúa, y que harán que mejore

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Bustelo 2004)

2.1.1.2. Limitaciones de las políticas de igualdad

Las políticas de igualdad pueden encontrar diversos escollos durante su implementación, los cuales dificultan su exitosa evolución. García Prince describe algunos de los principales problemas (García Prince 2008), los cuales han sido resumidos en la **Tabla 4**.

En los últimos años se ha hecho evidente el desmantelamiento de las políticas y estructuras de igualdad, materia-

lizado en la pérdida de rango institucional o desaparición de estructuras de igualdad a nivel estatal y autonómico, así como la reducción de presupuesto (Paleo & Alonso 2015).

A pesar de su importancia, la fragilidad de las políticas y estructuras de igualdad en contextos de crisis como describe Rubery, se concreta en tres corrientes principalmente (Rubery 2013):

Tabla 3. Factores que dificultan el proceso de evaluación

Factores anteriores	Factores inherentes
<ul style="list-style-type: none"> • La abstracción o generalidad de los planes • Su carácter de horizontalidad e integralidad • Su carácter de sensibilización y persuasión • Objetivos poco claros • Ausencia o deficiencia de los indicadores • Falta de cultura y experiencia previa en evaluación • Falta de equipos preparados • No definir la evaluación o describirla formalmente 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de claridad en el propósito de la evaluación • Falta de una visión global de la actuación • Falta de reconocimiento del carácter político de la evaluación • Percepción de la evaluación como una función secundaria • Visión parcial de la evaluación, sin contemplar diferentes tipos de evaluación • La falta de claridad en el qué evaluar • Problemas en la recopilación y los flujos de información • Deficiencia de los tiempos y el calendario de los procesos • El claro déficit de “elaboración práctica” • Los deficientes procesos de comunicación y difusión de la evaluación • La escasez de recursos dedicados

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Bustelo 2004)

Tabla 4. Escollos para la implementación de las políticas de igualdad

Contexto	Problemática	Ejemplo
Proceso de formulación	Pueden ser de naturaleza política, conceptual y técnica	La incompleta definición de conceptos claves en mandatos de alta jerarquía política que puede dar lugar a malas interpretaciones de otras políticas “aguas abajo”.
Instrumentos de expresión de la política	No son adecuados a la jerarquía de los mandatos, principalmente	Un plan de igualdad pretende imponer obligaciones a una unidad de la administración mediante un mandato que correspondería a una ley y no a un plan
Contenidos	Pueden ser incompletos, insuficientes, confusos, atrasados o muy adelantados para el contexto	Una política o plan que define objetivos que no están acordes a la realidad o las necesidades
Separación existente en las instancias responsables del proceso	Si no es resuelto con un mandato de la propia política hará que ésta caiga en el vacío	Cuando la política se hace a espaldas, sin acuerdo o negociación con las instancias responsables de la ejecución y no se crea formalmente la obligación correspondiente
Competencias	Competencias de la ejecución que exige el mandato y cuya ausencia puede determinar la inaplicabilidad	Cuando el mandato de ejecución afecta un ente u organismo que carece de las competencias legales, o técnicas, o financieras o de personal, etc., para la ejecución

Fuente: Elaboración propia a partir de: (García Prince 2008)

- Desplazamiento (Displacement): aquella que implica una migración hacia otras prioridades
- Conversión (Conversion): relativa a la resignificación de políticas existentes
- Deriva (Drift): que responde a una flexibilización, o abandono de la presión para el cumplimiento

Este “austericidio” bebe de las fuentes de las antiguas políticas deflacionistas de los años ´70, sin encontrar más justificación que la priorización de los intereses económicos por encima de los objetivos de bien social (Muñoz 2013).

2.1.2. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

No sería hasta la década de los años ´60 y ´70, en un contexto de la segunda ola del feminismo, cuando comienzan a desarrollarse las políticas de igualdad, que derivaría en un consenso público, al menos formal, sobre la necesidad de articular una serie de medidas para equiparar la situación de hombres y mujeres. Como en muchos países europeos, en España se plasma esta voluntad en la Constitución de 1978 («BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424), donde se incluían dos vertientes:

1. La igualdad formal: **“Artículo 14:** *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*

2. La igualdad efectiva: **“Artículo 9.2:** *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*

Muchos de los cambios experimentados por las mujeres en España se encuentran sustentados por la activación o fortalecimiento de grupos de mujeres con carácter reivindicativo y de protesta pública, accediendo a las instituciones y organizaciones a modo de conquista política, incidiendo en un cambio normativo (Pastor & Pontón 2016).

En el año 1983, es creado el Instituto de la Mujer con la misión de combatir las desigualdades de género con competencia estatal. Su adscripción ha variado a lo largo de los años como se puede observar en la **Tabla 5**.

En el año 2014, para racionalizar la organización de la Administración y evitar duplicidades ante organismos administrativos se integran las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de las funciones y estructura del Instituto de la Mujer, que pasa a denominarse Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. A la par de estos cambios, se desarrollaron estructuras autonómicas (**Tabla 6**)

Por otra parte, con la entrada de España a la Unión Europea, se vio en la necesidad de actualizar su contexto legislativo e institucional para estar a la altura de las expectativas, incluido el apartado de igualdad de género (Bustelo 2004; Lombardo 2004). Según Lombardo, una de las mayores aportaciones de la europeización de las políticas de igualdad española fue el impulso del lobbying

Tabla 5. Dependencia del Instituto de la Mujer desde su fundación hasta la actualidad

Período	Dependencia
1983 - 1988	Ministerio de Cultura
1988 - 2004	Ministerio de Asuntos Sociales
2004 - 2008	Secretaría General de Políticas de Igualdad
2008 - 2010	Ministerio de Igualdad
2010 - 2011	Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
2011 - actualidad	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Fuente: Elaboración propia a partir de: (web del Instituto de la Mujer)

y el networking como estrategias para trabajar estas temáticas en la arena española, influenciando de esta manera la toma de decisiones (Lombardo 2004).

Una de las tareas principales del Instituto de la Mujer ha sido desarrollar y dar seguimiento a los Planes de Igual-

Tabla 6. Fundación de estructuras de igualdad a nivel estatal y comunitario

Ámbito	Instituto / Organismo ejecutivo		Dependencia
	Nombre	Año	
ESTATAL	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	1983	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
ANDALUCÍA	Instituto Andaluz de la Mujer	1989	Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía
ARAGÓN	Instituto Aragonés de la Mujer	1993	Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales
ASTURIAS	Instituto Asturiano de la Mujer	1999	Consejería de Bienestar Social e Igualdad. Gobierno del Principado de Asturias
BALEARES	Institut Balear de la Dona	2000	Conselleria de Presidencia. Govern de les Illes Balears
CANARIAS	Instituto Canario de Igualdad	1994	Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad. Gobierno de Canarias
CANTABRIA	Dirección General de la Mujer		Consejería de Presidencia y Justicia. Gobierno de Cantabria
CASTILLA - LA MANCHA	Instituto de la Mujer de Castilla - La Mancha	2002	Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Junta de Castilla - La Mancha
CASTILLA Y LEÓN	Dirección General de la Mujer		Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades
CATALUÑA	Institut Català de les Dones	1989	Departament de Presidencia
CEUTA	Centro Asesor de la Mujer		Consejería de Educación, Cultura y Mujer. Ciudad Autónoma de Ceuta
EXTREMADURA	Instituto de la Mujer de Extremadura	2001	Consejería de Salud y Política Social. Junta de Extremadura
GALICIA	Secretaría Xeral da Igualdade		Consellería de Traballo e Benestar
LA RIOJA	Dirección General de Política Social		Consejería de Salud y Servicios Sociales. Gobierno de la Rioja
MADRID	Dirección General de la Mujer		Consejería de Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid
MELILLA	Área de la Mujer		Consejería de Educación, Juventud y Deportes
MURCIA	Dirección General de Asuntos Sociales, Igualdad e Inmigración		Consejería de Sanidad y Política Social. Región de Murcia
NAVARRA	Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua	2015	Departamento de Relaciones Ciudadanas e Institucionales
PAÍS VASCO	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	1988	Presidencia del Gobierno Vasco
VALENCIA	Dirección General de Familia y Mujer		Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Portales web institucionales)

dad. Estos se han ido moviendo a la par de las corrientes internacionales y europeas en particular respecto al enfoque de las políticas de igualdad (**Tabla 7**).

En el III Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres (1997-2000) es incorporado el concepto de transversalidad por primera vez en el terreno español.

Con la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno se marcan pautas importantes para que las cuestiones de género sean consideradas en el quehacer político.

En el año 2004 se consigue el primer gobierno paritario de la historia de España, situación que no se ha vuelto a alcanzar en ninguno de los mandatos que le han sucedido. También se aprueba la Ley Orgánica 01/2004, de Protección contra la Violencia de Género, con el voto unánime de todos los partidos.

Con la aprobación de la LOIEMH se alcanza un hito importante en la legislación española. El principio de mainstreaming en las políticas públicas, la paridad, permisos parentales, referencias a la igualdad en el empleo, prestaciones entre otras áreas de un potencial impacto social.

Uno de los artículos de mayor impacto para las instituciones y empresas lo constituye el 45, relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

1. *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
2. *En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
3. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
4. *Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador*

Tabla 7. Cronología de Planes de Igualdad a nivel estatal

Período	Nombre
1988-1990	I Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres
1993-1995	II Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres
1997-2000	III Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres
2003-2006	IV Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres
LOIEMH	
2008-2011	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
2014-2016	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Fuente: Elaboración propia

la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

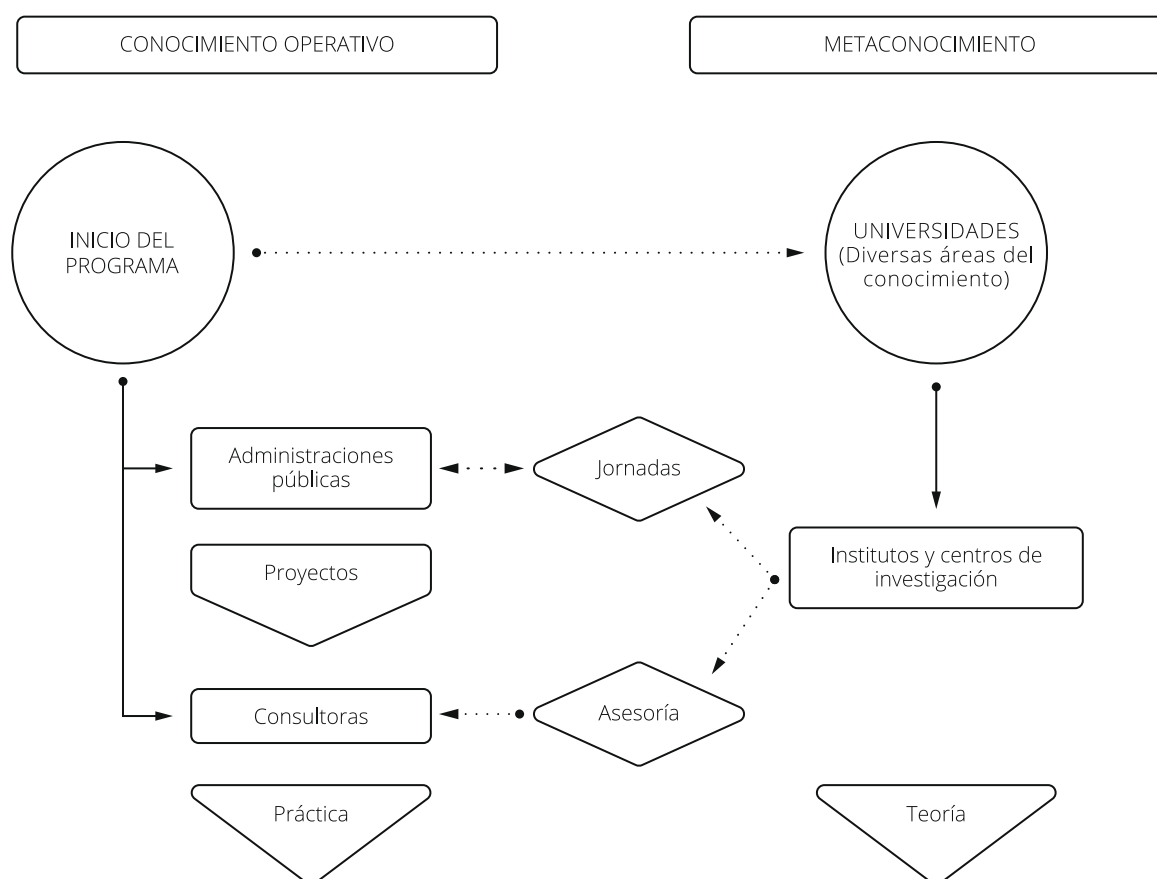
Con la aprobación de la LOIEMH, también hubo un vuelco en el rumbo de los planes de acción desarrollados por el Instituto de la Mujer, cambiando su estructura con una visión más estratégica y abarcadora (**Tabla 7**).

Por otra parte, el papel del conocimiento experto en las políticas públicas de igualdad tiene gran importancia. En España ha tenido las siguientes características:

1. Fuerte "sectorialización",
2. Débil poder de referencia de la experticia en género,
3. Ausencia de alianzas corporativas entre expertas,
4. Institucionalización de las elecciones masculinizadas de expertos,
5. Respuesta experta del Movimiento de Mujeres (Calvo et al. 2015).

Ante esta situación, se apunta hacia un modelo integrado y estandarizado que garantice el intercambio de información y conocimiento útiles y relevantes a lo largo de todo el proceso de las políticas de igualdad (**Figura 1**).

Figura 1. Diagrama sobre el intercambio de conocimiento operativo y metaconocimiento para la implementación de políticas de igualdad



En el caso español, la drástica caída del presupuesto destinado por estas instituciones, como muestra el informe Sombra España 2008-2013 ha impactado negativamente en las acciones en favor de la igualdad (**Tabla 8**).

En este caso, las estrategias de control del déficit público sacrificando la igualdad desvelan la notable falta de priorización de las políticas sociales frente a los intereses económicos (Lombardo & León 2015; Muñoz 2013), reafirmando las estrategias de desplazamiento, conversión y deriva (Rubery 2013).

Tabla 8. Evolución 2008-2013 de la financiación autonómica de programas de igualdad

CC.AA	Población	Organismos de Igualdad	Presupuesto Igualdad		Diferencia 2013- 2008		Igualdad 2013		Total Pt°
			2008 (euros)	2013 (euros)	euros	%	€/hab	% Pt°	C.A. €/hab
Andalucía	8.449.985	Instituto Andaluz de la Mujer	40.157.879	40.560.147	402.268	1,0	4,8	0,13	3.634
Aragón	1.349.467	Instituto Aragonés de la Mujer	4.225.004	3.170.676	-1.054.328	-25,0	2,3	0,06	3.785
Asturias	1.077.360	Instituto Asturiano de la Mujer y P. Juventud	5.133.452	2.284.267'	-2.849.185	-55,5	2,1	0,06	3.530
Balears, Illes	1.119.439	Institut Balear de la Dona	3.773.604	2.190.811	-1.582.793	-41,9	2,0	0,06	3.214
Canarias	2.118.344	Instituto Canario de Igualdad	11.513.123	7.018.682	-4.494.441	-39,0	3,3	0,10	3.211
Cantabria	593.861	Dirección General de la Mujer	4.447.097	1.490.862	-2.956.235	-66,5	2,5	0,07	3.862
Castilla y León	2.546.078	Dirección General de la Mujer	13.249.453	7.053.437	-6.196.016	-46,8	2,8	0,07	3.724
Castilla-La Mancha	2.121.888	Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	25.967.200	14.107.310	-11.859.890	-45,7	6,6	0,19	3.507
Cataluña	7.570.908	Institut Català de les Dones	12.260.000	9.704.860	-2.555.140	-20,8	1,3	0,03	3.962
C. Valenciana	5.129.266	Dirección General de Familia y Mujer*	14.573.970	15.278.250	704.280	4,8	3,0	0,12	2.538
Extremadura	1.108.130	Instituto de la Mujer de Extremadura	3.868.666	5.189.589	1.320.923	34,1	4,7	0,11	4.323
Galicia	2.781.498	Secretaría Xeral da Igualdade	10.838.616	3.524.510	-7.314.106	-67,5	1,3	0,04	3.408
Madrid	6.498.560	Dirección General de la Mujer	44.806.447	22.705.132	-22.101.315	-49,3	3,5	0,12	2.954
Murcia	1.474.449	DDGG A.Sociales, Igualdad e Inmigr. y Violencia*	11.793.521	3.059.838	-8.733.683	-74,1	0,8	0,07	3.036
Navarra	644.566	Instituto Navarro para la familia e igualdad*	2.794.533	1.807.286	-987.247	-35,3	2,8	0,05	5.954
País Vasco	2.193.093	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	6.613.000	6.598.000	-15.000	-0,2	3,0	0,06	4.776
Rioja, La	323.609							0,00	3.786
Ceuta	84.018	Centro Asesor de la Mujer		347.120			4,1	0,15	2.674
Melilla	80.802	Viceconsejería de la Mujer							
TOTAL	47.265.321	TOTAL / Media	216.015.565	145.743.657	-70.271.908	- 32,5	3,1	0,09	3.511

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Informe Sombra España 2008-2013)

2.1.3. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA CIENCIA Y LA UNIVERSIDAD

Desde la década de los años '90 se han llevado a cabo diversos informes y estudios, en diferentes países, sobre la situación de las mujeres en la ciencia. Dichos estudios han identificado las desigualdades entre hombres y mujeres y han aportado evidencias empíricas de las barreras que existen, para el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, en el funcionamiento de las instituciones científicas y las universidades. A partir de estos informes se han venido articulando una serie de acciones para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la ciencia. Son de destacar los informes sobre la situación de las mujeres en la ciencia (**Tabla 9**) que han contribuido a visibilizar su situación, ayudando a modelar las políticas de igualdad.

Este esfuerzo puede ser considerado como el punto de partida en el análisis de la igualdad de género en la ciencia y la tecnología, especialmente al confirmarse mediante los estudios nacionales y regionales que es de gran importancia desarrollar políticas gubernamentales dirigidas a mejorar la calidad de la ciencia a través del empoderamiento de las comunidades científicas y particularmente del papel de la mujer en las mismas.

En el año 1998 se presenta el tema de la incorporación de la perspectiva de género en la conferencia de Mujer y Ciencia, a lo que seguiría la presentación de la Comisión Europea (CE) de la comunicación "Mujeres y ciencia: movilizar a las mujeres para enriquecer la investigación europea". En esta segunda comunicación ya se incluía una estrategia coherente dentro del V Programa Marco (1998-2002) con el fin de promover la investigación sobre y de mujeres. En esta ocasión se hacía hincapié en la necesidad de mantener una discusión dinámica sobre la situación de las mujeres en la ciencia, el desarrollo de mejores indicadores de desigualdad y la necesidad de compartir experiencias sobre estos temas. Estas prioridades se establecieron siguiendo criterios comunes para los Estados miembros, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea.

La Comisión Europea publicó en el año 2001 el informe de la Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN) sobre la promoción de la excelencia a través de la integración de la igualdad de género, con la intención de mejorar la situación de las mujeres en la ciencia y el desarrollo de las políticas científicas. El informe fue diseñado para influir en las políticas de dos maneras: a) la integración de la igualdad de género en las diferentes instituciones de la enseñanza y la ciencia a través de la financiación, la formación y contratación de personal científico, b) el logro de la igualdad en las estructuras científicas y acadé-

Tabla 9. Informes sobre la situación de las mujeres en la ciencia

Título del informe	País	Año	Alcance
The Rising Tide	Reino Unido	1994	Nacional
Excellence in Research	Dinamarca	1995	Nacional
Las dimensiones del género en Ciencia y Tecnología (Capítulo del "Informe Mundial sobre la Ciencia", UNESCO)		1996	Global
Women in Academia	Finlandia	1998	Nacional
Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science	Alemania	1998	Nacional
A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT	Estados Unidos	1999	Nacional
Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia	Unión Europea	2000	Regional
Informe Greenfield	Reino Unido	2002	Nacional
Women in Science and Technology. The Business Perspective	Unión Europea	2003	Regional
INFORME ENWISE - Waste of Talents: turning private struggles into a public issue. European Commission. ENWISE Expert Working group on Women Scientists	Comisión Europea	2004	Regional
She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science	Comisión Europea	2009, 2012, 2015	Regional

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Pastor & Acosta 2016)

50 | CAPÍTULO 2. Políticas de igualdad de género y universidad

micas, en la revisión por pares, la financiación, políticas de liderazgo, de ajuste y de ciencias de prioridad académicas (Rees 2001; Pastor & Acosta 2016).

Esa iniciativa de transversalidad de género se ha continuado implementado en los programas marco europeos (VI y VII), materializándose, por ejemplo en el objetivo de la CE de apoyar las acciones que buscan lograr un cambio estructural y cultural en la forma en que el género y la diversidad se gestionan en las universidades y centros de investigación. Su finalidad es conseguir que las universidades y centros de investigación cooperen en las acciones conjuntas de desarrollo de estrategias para aumentar la participación de las mujeres y el impulso de sus carreras. Universidades y centros de investigación han sido animados a intercambiar las mejores prácticas y crear planes de acción para lograr el cambio estructural y para hacer un mejor uso de la diversidad. De este modo, la UE reconoce que la integración de la dimensión de género en el diseño, evaluación y ejecución de la investigación es todavía muy limitada. En consecuencia, las universidades se enfrentan al reto de mejorar todos aquellos aspectos con el fin de mejorar la calidad y pertinencia de la investigación.

Estas iniciativas han tenido continuación en el programa H2020 y se han materializado, principalmente, en el impulso a la introducción de la dimensión de género en los contenidos de la investigación y la innovación, a través de dos estrategias que se han desarrollado dentro del nuevo programa marco:

1. Corregir la desigualdad en la participación en la investigación en todas las etapas de la carrera científica y en diferentes campos de la investigación. Para ello la CE ha declarado su compromiso de dedicar el 40% de miembros de todos los expertos en grupos, juntas y comités al sexo menos representado
2. Considerar el género como una dimensión de investigación teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales y económicas entre hombres y mujeres en todos los procesos de investigación.

Todos los programas incluidos en H2020 deben contener información sobre cómo hacer frente a la desigualdad de género y la forma de integrar la dimensión de género. Esto también debe reflejarse en nuevos proyectos, exigiendo el compromiso de las instituciones de investiga-

ción incluyéndolo en las cláusulas del acuerdo. Además, hay cuatro programas específicos de investigación y el apoyo a las estructuras de género. Por lo tanto, H2020 representa un paso adelante en la estrategia europea sobre la incorporación de la dimensión de género (Pastor & Acosta 2016).

Además de la estrategia en materia de políticas científicas, la sensibilización hacia la necesidad de tratamiento de género y la igualdad de oportunidades, se refleja en las acciones legales de la UE entre 2000-2010, como Directiva 2002/73 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, las condiciones de promoción y de trabajo profesional; y la Directiva 2004/113 / CE del Consejo que se aplica el principio de igualdad de trato de ambos sexos con respecto al acceso a bienes y servicios y su suministro (Pastor & Acosta 2016).

Schiebinger, en uno de sus trabajos sobre innovaciones con perspectiva de género (Schiebinger 2008) apunta ámbitos clave para conseguir este fin:

Presencia: Fomentar el acceso de las mujeres a todos los niveles mediante medidas de apoyo, equilibrando la presencia de hombres y mujeres.

Instituciones: Reestructurar las instituciones y las dinámicas para conseguir una neutralidad real. Todo el entorno institucional permeado de estereotipos culturales negativos para las mujeres en el ámbito institucional alejan a las mujeres del modelo concebido desde lo masculino. Es importante eliminar todas las formas más sutiles de discriminación relacionadas con los procesos de captación, promoción y condiciones de trabajo.

Conocimiento: Integrar la dimensión de género en los contenidos científicos y tecnológicos. A pesar de que los métodos, técnicas y epistemologías presuman del conocimiento objetivo y universal, realmente están permeados de valores de la sociedad. Este sesgo de género en la investigación limita la creatividad, la excelencia y el beneficio a la sociedad, por lo que se hace inminente cuestionar de forma sistemática cómo el sexo y el género son relevantes para él.

Tomando en consideración los hallazgos hasta el momento, se recomienda integrar tanto una perspectiva de

género en los contenidos de investigación, como igualar las oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito científico, como se grafica en la **Figura 2**.

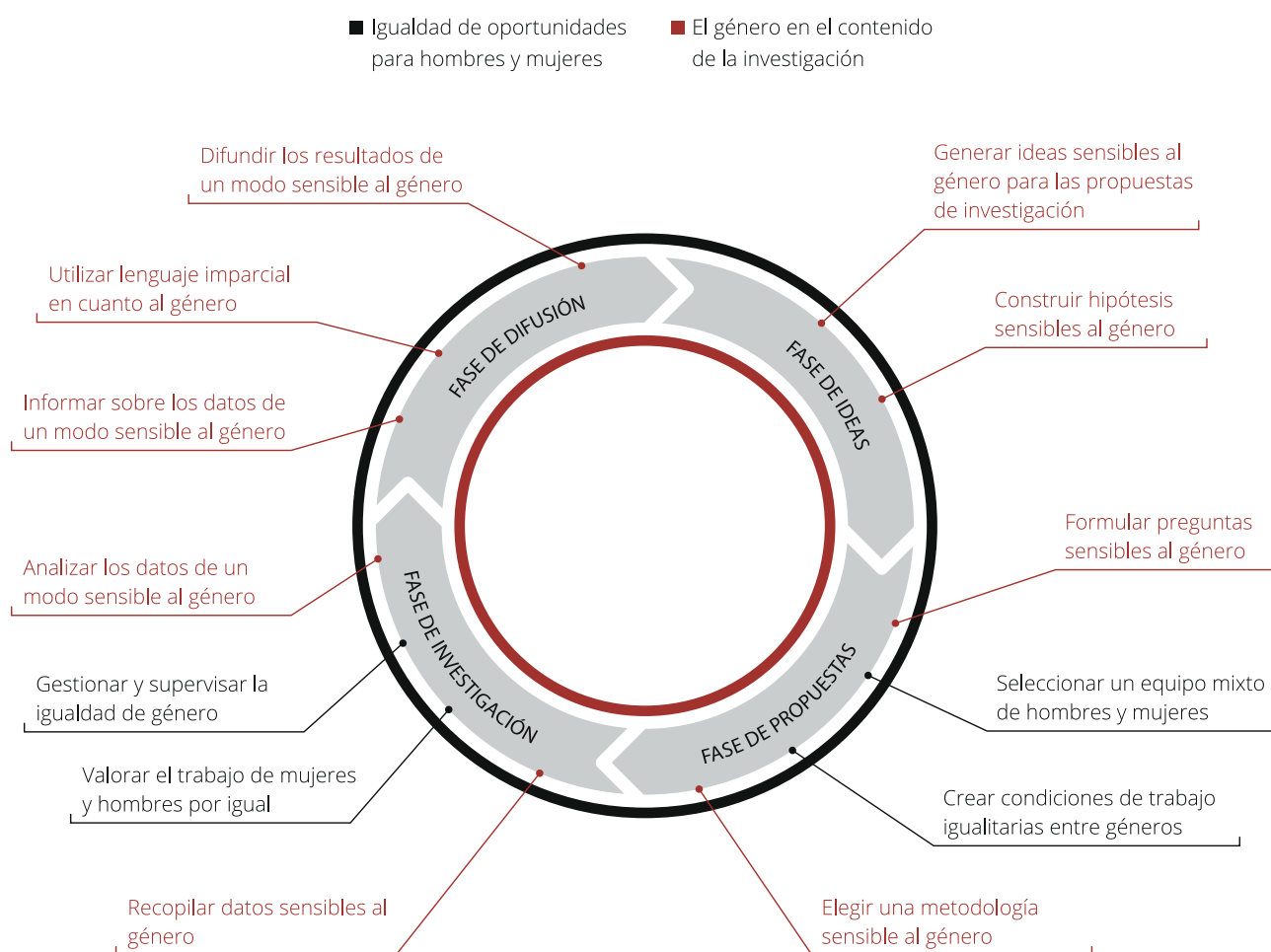
Esto pasaría necesariamente por repensar prioridades, teorías y conceptos; formular preguntas de investigación incluyentes; analizar el sexo y los supuestos de género; analizar covariables; repensar estándares y modelos de referencia así como desarrollar una investigación participativa (Caprile et al. 2012).

En los últimos años se han ido elaborando materiales para facilitar la puesta en marcha de políticas de igualdad en las universidades como es el caso de la guía 'Practical

Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations' del 2017, coordinado por el Science Europe Working Group on Gender and Diversity.

En el caso de las universidades europeas, estas se han ido orientando hacia un sistema de New Public Management que demanda mayores mecanismos de competitividad y mayor transparencia, lo que hacía pensar que serían cuestionadas con mayor profundidad las dinámicas de funcionamiento derivadas de la producción y reproducción del poder masculino (Castaño 2016). La excelencia académica y la meritocracia alcanzan nuevos hitos aunque no se ha conseguido la excelencia inclusiva, donde las mujeres se encuentren representadas de manera equilibrada en todos los niveles de la carrera académica (Izquierdo et al. 2008; Castaño 2016; Zippel et al. 2016).

Figura 2. Ciclo de la investigación sensible al género



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Ciencia e Innovación 2011)

2.1.3.1. Despertar de las políticas de igualdad en la ciencia española

Como se vio en la sección anterior, el Informe ETAN resulta de especial impacto en la comunidad científica europea. Todos los países que se encontraban reflejados en el mismo tuvieron la oportunidad de ver la situación no solamente de hombres y mujeres en su país, sino de compararla con el resto de los participantes en el informe (ETAN 2001).

En el caso español, el primer estudio nacional fue publicado en el año 2003 (Tabla 10), inaugurando así un período de informes periódicos abordando varias dimensiones acerca de la situación de las mujeres en la ciencia y tecnología española.

A nivel institucional, es importante resaltar la creación de la Unidad de Mujeres y Ciencia, asentada en el Acuerdo del Consejo de Ministros en marzo de 2005 y encargado de las políticas de transversalidad de género en la ciencia, la tecnología y la innovación (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2005, páginas 8111 a 8114). Sus objetivos principales son definir, aplicar y evaluar las políticas públicas en todos los estadios de su desarrollo: la legislación, las políticas, los programas, los presupuestos, los planes y los proyectos. Para esto se basa en la promoción de:

- La presencia de mujeres en todos los ámbitos del sistema de ciencia, tecnología e innovación, acorde con sus méritos y capacidades

- La transformación estructural de las instituciones científicas para una modernización de la gestión de los recursos humanos considerando la dimensión de género
- El análisis por género en la investigación científica, en los desarrollos tecnológicos y en la innovación, así como la investigación específica en el campo de los estudios del género y de las mujeres. (Sánchez de Madariaga et al. 2011)

Uno de los aportes clave de la Unidad de Mujeres y Ciencia ha sido la amplia serie de reportes acerca de la presencia de las mujeres en la ciencia española. El reporte inicial, Académicas en Cifras (2007) basándose en She figures incorpora la proporción de Hombre/Mujer en los diferentes niveles y abre las puertas al resto de la serie.

El año 2007 fue muy importante para sentar las bases para las estructuras de igualdad en la universidad española. Por una parte, la LOIEMH incluye en su Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. *En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*
2. *En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:*
 - 2.a. *La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*

Tabla 10. Estudios españoles acerca de la situación de las mujeres en la ciencia

Título del informe	País	Año	Alcance
La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y en su contexto internacional	España	2003	Nacional
La situación de las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología (FECYT)	España	2004, 2007	Nacional
Académicas en cifras	España	2007	Nacional
Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas	España	2010	Nacional
Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española	España	2011	Nacional
Científicas en Cifras	España	2011, 2013, 2015	Nacional
Inclusión del Género en la Investigación y la Innovación (CSIC)	España	2015	Nacional

Fuente: Elaboración propia

2.b. *La creación de postgrados específicos.*

2.c. *La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.*

Por otra parte, la LOMLOU incluye en su preámbulo: *“El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad”*. Esta declaración, respaldada en el articulado de la ley constituye un apoyo para las acciones de igualdad en el ámbito universitario.

La LOMLOU y la LOIEMH tienen un impacto directo en las universidades, por lo que comienzan a crearse estructuras y planes de igualdad. A partir del año 2008, y promovidos por la Unidad y Mujeres y Ciencia, comienzan a desarrollarse encuentros de las Unidades de igualdad

de las universidades españolas. En esta primera ocasión, Capitolina Díaz, como directora de la Unidad Mujeres y Ciencia convocó a las responsables de las unidades y observatorios españoles con el objetivo de que se debatiera acerca del rumbo que llevaban las políticas de igualdad en el ámbito universitario, así como sus potencialidades **(Tabla 11)**.

Estos encuentros se mantuvieron de manera periódica, constituyendo un espacio de intercambio importante para las universidades.

El tercer Encuentro se celebró el día 21 de noviembre de 2009 en la Universitat de Lleida. En él participaron 40 universidades españolas representadas por las unidades, oficinas, observatorios, institutos, seminarios, etc. que trabajan en materia de igualdad de oportunidades. Durante este encuentro se constituyó la creación de la Red de Unidades y Oficinas de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) a la cual se han adherido, hasta el momento, 42 universidades españolas.

Otra de las leyes que tiene un impacto potencial en la situación de las mujeres en la universidad es la Ley Orgánica 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ya que incluye una llamada de atención a las desigualdades de género. Cabe destacar las siguientes secciones:

- **Artículo 2.** Disposiciones generales: k) Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada

Tabla 11. Encuentros de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas

Encuentro	Fecha	Universidad	Universidades participantes
I	enero 2008	Universitat de les Illes Balears	13
II	octubre 2008	Universidad Pablo de Olavide	20
III	noviembre 2009	Universitat de Lleida	40
IV	marzo 2011	Universidad de Zaragoza	28
V	marzo 2012	Universidad de Barcelona	30
VI	mayo 2013	Universidad de Granada	30
VII	junio 2014	Universitat de València	33
VIII	mayo 2015	Universidad de Salamanca	*
IX	mayo 2016	Universidad Autónoma de Madrid	42
X	mayo-junio 2017	Universidad de Córdoba	*

Fuente: Elaboración propia a partir de: (informes finales de los encuentros anuales)

* Dato no reflejado en los informes.

de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Artículo 14.** Derechos del personal investigador: d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- **Artículo 28.** Derechos y deberes del personal técnico al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado: c) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- **Artículo 33.** Medidas: j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- **Disposición adicional decimotercera.** Implantación de la perspectiva de género: Recoge 1- la composición equilibrada, 2- la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal, incluidos los estudios de género, estadísticas y presencia de mujeres en grupos de investigación, 3- difusión de datos desagregados por sexo, 4- eliminación de sesgos de género en la selección y evaluación de personal, así como las ayudas y subvenciones, ocultando a los revisores el sexo de los candidatos, 5- Promoción de la perspectiva de género como categoría transversal a la Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación, 6. Adopción de planes de igualdad en un período máximo de dos años a partir de la aprobación de la ley y con seguimiento anual, así como medidas incentivadoras para los centros que mejoren los indicadores de género.

Con el impulso de esta normativa, la Unidad Mujer y Ciencia perfila su actuación hacia una mayor transversalidad de la perspectiva de género enfocado en:

1. La composición equilibrada de los órganos, consejos y comités, órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia y Tecnología
2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso (definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros), así como los estudios centrados en el género y la presencia de mujeres en equipos de investigación
3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá todos los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades Públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que sea posible, mecanismos de evaluación confidencial que impidan a la persona evaluadora conocer características personales de la persona evaluada, en particular su sexo y su raza.
5. La Estrategia Estatal de Innovación promoverá la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.
6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos

centros que mejoren los indicadores por género en el correspondiente seguimiento anual. (Sánchez de Madariaga et al. 2011)

En junio de 2016, la Unidad de Mujeres y Ciencia, emitió una nota informativa sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI), dirigida a evaluadores de las propuestas presentadas a convocatorias de ayudas del Plan Estatal de I+D+i. En ella se resaltan los siguientes puntos:

- El enfoque de investigación establece claramente de qué forma las conclusiones del proyecto se aplicarán a las necesidades específicas de hombres y/o mujeres.
- La revisión de la literatura identifica posibles diferencias y/o semejanzas de sexo/género a tener en cuenta por las implicaciones en/de los resultados de la investigación en mujeres y/o hombres (o en animales, tejidos y células).
- Las preguntas e hipótesis de la investigación incluyen un análisis riguroso de sexo y/o género que aborda claramente la cuestión de posibles diferencias y/o semejanzas que pueda haber entre hombres y mujeres
- Los métodos de investigación presentan muestras desagregadas por sexo, y, cuando es relevante, representación proporcional de mujeres y hombres (o de animales, tejidos y células) para garantizar, que la información recogida permitirá llevar a cabo un análisis de sexo/género que incorpore otros factores clave por su posible interacción con el sexo/género.
- Las cuestiones éticas pertinentes que puedan tener implicaciones particulares para hombres y/o mujeres (de forma similar o diferente) se identifican y abordan de forma adecuada.
- La difusión/transferencia del conocimiento se plantea mediante una estrategia sólida que facilitará la aplicación adecuada de los resultados de la investigación a las necesidades específicas de mujeres y/o hombres (se informará de las diferencias y/o semejanzas que el proyecto revele en este sentido).

Otra de las iniciativas relevantes de la Unidad de Mujeres y Ciencia ha sido la creación de la Red de Proyectos europeos, planteándose reuniones periódicas. El primer encuentro se llevó a cabo el 8 de marzo de 2017, participando 19 proyectos liderados o con la participación de instituciones españolas (Informe de la reunión 2017)

2.1.3.1.1. FINANCIAMIENTO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

El Instituto de la Mujer ha jugado un papel fundamental en el acompañamiento a las universidades en temas de igualdad, ya sea desde el punto de vista docente con el apoyo a actividades y seminarios, como a proyectos o la creación de las estructuras de igualdad y contratación de su personal.

El apoyo en términos de financiación a actividades y seminarios se inició en el año, 1989, donde fue destinado un pequeño presupuesto para estas acciones. Su aumento fue progresivo, sobrepasando los 100 000 € en 1993 y los 200 000 € en 1999 (**Figura 3**).

En el año 2007 hay un aumento significativo de la asignación anual, duplicando la del año anterior, y agregando un nuevo concepto de ayudas para cursos de postgrado, con 600 000 € (**Figura 4**). Del año 2007 hasta el 2013, este presupuesto estaría Cofinanciado por el Fondo Social Europeo - Programa Lucha contra la discriminación 2007-2013 (Unión Europea 2007).

Desde el año 2014, se convocaron estas ayudas conjuntamente con las de actividades y seminarios, definiéndose de la siguiente forma en la resolución: *“La presente Resolución convoca la concesión de subvenciones públicas, cuyo objeto es realizar Estudios universitarios de Postgrado sobre Estudios de Género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, siempre que estas actuaciones destaquen por su calidad y valor estratégico para la mejora del campus en el ámbito de la igualdad”* (Núm. 158 Viernes 1 de julio de 2016 Sec. V-B. Pág. 38277). La cantidad máxima que podrá recibir un proyecto de Postgrado será de 10.000 € y en Actividades (seminarios, congresos, simposios, jornadas y foros de debate) la cantidad máxima subvencionable será de 7.000 € (**Figura 5**).

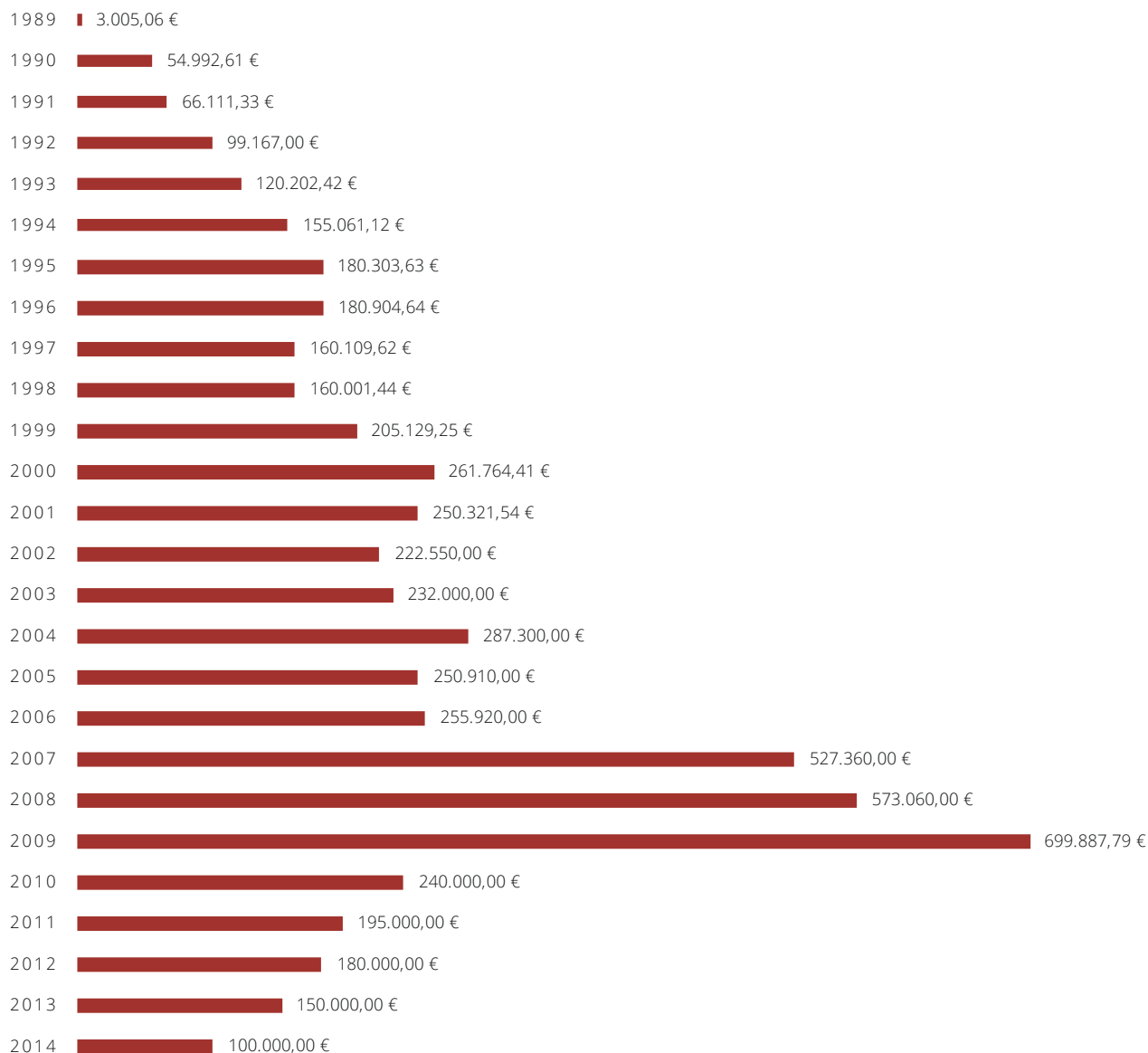
En el año 2015 se incorporaron 5 ejes para las actividades a financiar. Todas las propuestas que no tocaran alguna de estas temáticas serían descalificadas:

- Empleo, mujeres emprendedoras y discriminación salarial
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Violencia de Género
- Educación
- Salud

El 19 de diciembre de 2016, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades declaraba mediante una resolución la terminación del proceso de 2016 para las subvenciones destinadas a posgrados de género y actividades en el ámbito universitario (Resolución de 19 de diciembre de 2016, de fin de procedimiento de la convocatoria de PAC 2016). A pesar de la gran reacción frente a la misma, no se consiguió reabrir el financiamiento.

Por otra parte, entre los años 2010 y 2012, se destinó un presupuesto específico para apoyar a las nacientes unidades de igualdad (**Figura 6**). Este impulso inicial de presupuesto sería relevado posteriormente por las universidades.

Figura 3. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para actividades y seminarios (Importe Anual en euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Segura 2017)

En el año 2013 se suprime la especificidad de apoyo para las unidades de igualdad universitarias.

Otras fuentes de financiación lo constituyen los Proyectos subvencionados en la sub-área temática "FEM Estudios feministas, de la mujer y de género" en las convocatorias

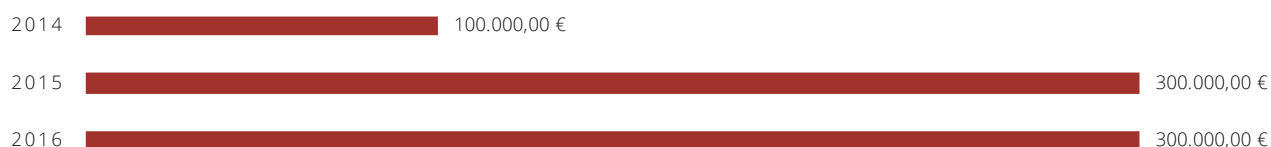
2009-2013 de Proyectos I+D o de Proyectos I+D Retos (en el marco del Plan Nacional de I+D+I o del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación), así como los proyectos Europeos para la Igualdad de Género en la ciencia.

Figura 4. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para cursos de Postgrado



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Segura 2017)

Figura 5. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para Postgrado y actividades



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Segura 2017)

Figura 6. Asignación anual de presupuesto del Instituto de la Mujer para unidades de igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Segura 2017)

2.2. Contextualizando la universidad española

2.2.1. BREVE HISTORIA SOBRE LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

Los inicios de la Universidad Española se remontan al primer cuarto del siglo XIII (Aguilar 1991; Rodríguez - San Pedro 2012), variando su dependencia y lineamientos a lo largo de los siglos hasta llegar a la Universidad que conocemos actualmente.

En el año 1968, se inicia un proceso de reflexión acerca de la educación española buscando vías para que se adaptara a cambios demográficos de los últimos años. Fruto de este proceso se publica el Libro Blanco “La educación en España: balance para una política educativa”, donde se cuestionaban los valores transmitidos a los estudiantes a lo largo de todo su recorrido por el sistema evaluativo, así como la estructura del mismo. En lo que respecta a la universidad, hacía hincapié en la desigualdad de acceso al nivel superior de enseñanza por parte de los colectivos más desfavorecidos, citando como ejemplos más ilustrativos que solo 6 de cada 100 alumnos universitarios eran hijos de obrero y 1.1 hijo de agricultor. Estos planteamientos, se tomaron en cuenta para la elaboración del proyecto la Ley General de Educación (1969) que sustituiría a la Ley Moyano (1857). La nueva ley impactaría directamente en la universidad en la concesión de una autonomía amplia en su gobierno y administración, así como la organización de sus enseñanzas en tres ciclos (Blat 1992). Con el impulso de los nuevos aires de la Reforma Educativa se crearon 17 universidades públicas entre los años 1968 y 1979 (Figura 7).

Otro hito importante para llegar a la universidad española que conocemos en la actualidad fue Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983, con la cual se impulsa un nuevo crecimiento en las universidades públicas, tanto con la creación de nuevas universidades como con la transformación de otras instituciones que asumen esta categoría debido a la carencia de universidades en la provincia y a la demanda de los habitantes de la zona.

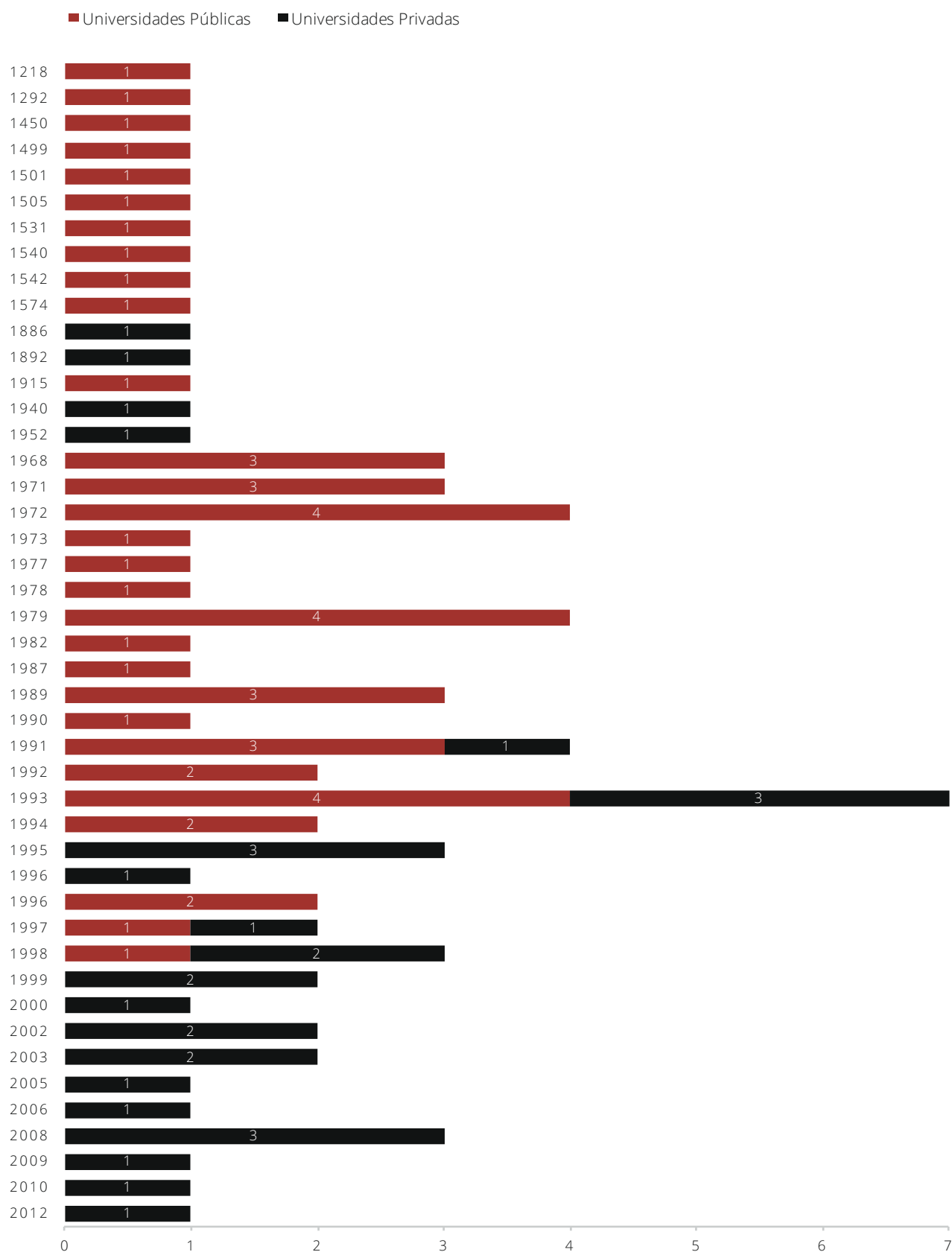
Esta descentralización de la educación universitaria, con la transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas y el reconocimiento de universidades públicas y privadas resultaron claves para la expansión del sistema universitario (Fernández 2010; Pérez & Serrano 2012). En el caso de las universidades privadas podemos situar su crecimiento más acelerado a partir de 1990 situándose principalmente en urbes, creándose una media de 1.14 universidades anualmente hasta el año 2012, creándose un total de 24 nuevas universidades en este período (Pérez & Serrano 2012) (Figura 7). De las 32 universidades (28 públicas y 4 privadas) que existían en el año 1983, se llega a las 79 universidades (50 públicas y 29 privadas) que conocemos actualmente.

Atendiendo a la densidad de universidades públicas por comunidad autónoma podemos observar que la mayor cantidad de universidades se encuentran en Andalucía (10), Madrid (7), Cataluña (7), Comunidad Valenciana (5) y Castilla y León (4); contrastando con otras comunidades como Islas Baleares, Cantabria, Asturias, Extremadura y Castilla La Mancha que solamente cuentan con una universidad pública cada una. En cuanto a las universidades privadas están concentradas mayormente en Madrid (8), Cataluña (5) y Castilla y León (5). Las provincias con mayor concentración de universidades serían Madrid (19.2%), Barcelona (11.5%) y Valencia (7.7%) (Figura 8). Esto no solamente se aprecia por el número de universidades sino por las dimensiones de las mismas, su capacidad de captación de estudiantes y talento científico, así como la demanda de presupuesto al estado y la capacidad de movilización de otros fondos.

Como señala la LOMLOU “*Las Comunidades Autónomas son responsables de la política universitaria de acuerdo con lo previsto en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía, mientras que al Estado, conforme al artículo 149.1.30.º, le corresponde establecer las normas básicas para el desarrollo del artículo 27.10 que reconoce la autonomía de las universidades. La articulación de este complejo organizativo de Estado-Comunidades Autónomas y universidades requiere alcanzar una armonía de todos los agentes implicados y una relación clara y fluida entre todos ellos. Es especialmente importante articular las relaciones intergubernamentales, de un lado, y de otro, la coordinación y cooperación en el ámbito académico.*”

La descentralización y transferencia de competencias a las comunidades autónomas ha representado un reto tanto para ellas como para el estado, ya que las primeras

Figura 7. Cronología de la fundación de las universidades públicas y privadas de España



Fuente: Elaboración propia

intentan extender el impacto de las universidades en toda la región, adaptándose a la amplia demanda docente e investigadora, mientras que el estado espera la equivalencia de todas las universidades. Esta proximidad de las universidades ha ampliado el acceso, pero representa un reto importante para la cultura europea de movilidad estudiantil, ya que al contar con universidades próximas y con una amplia oferta de titulaciones se hacen menos necesarios los desplazamientos.

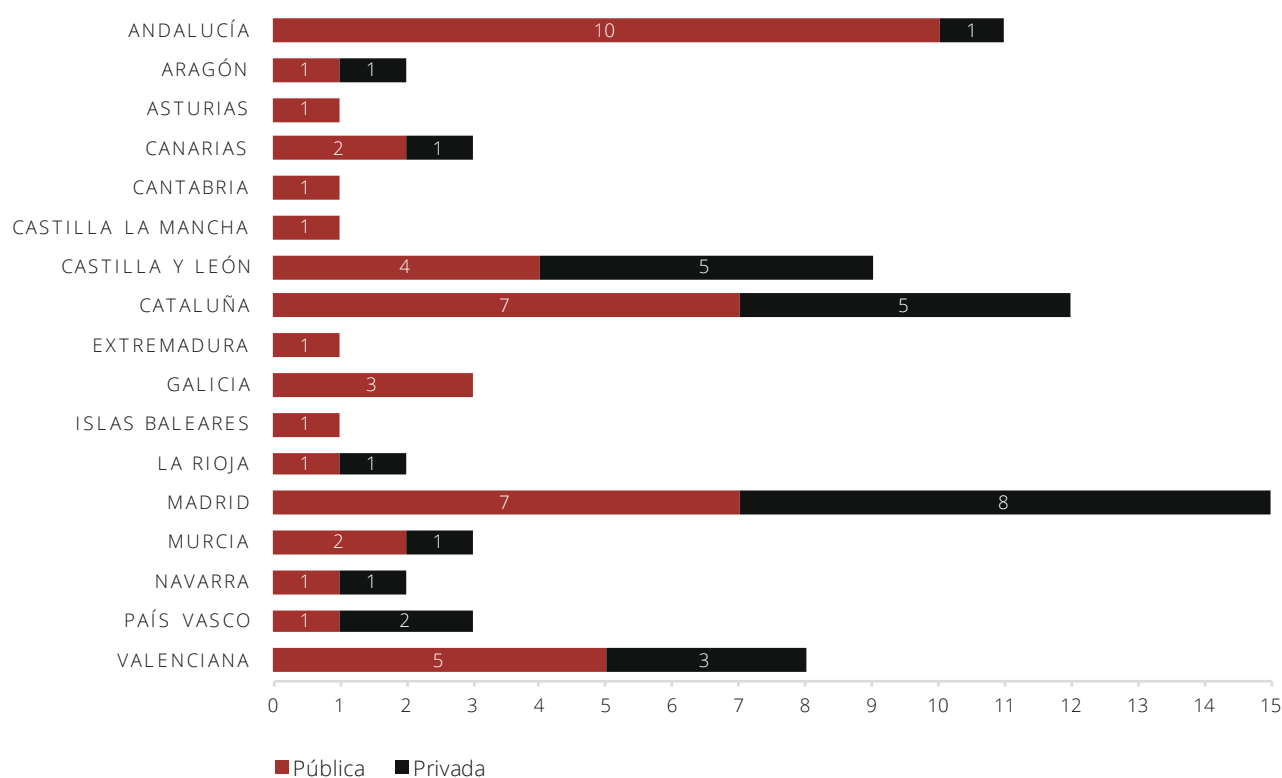
Asimismo, hay un desbalance entre oferta y demanda en muchas titulaciones que en ocasiones deriva en un gasto de recursos dispar en las diversas titulaciones según su proporción de oferta y demanda. Los grupos pequeños, a pesar de que están más vinculados con las nuevas dinámicas universitarias sugeridas por la Unión Europea no suele orientarse de la misma forma en las universidades españolas. Por otra parte, la rigidez de los programas de las universidades públicas dificulta su capacidad de cambio o redistribución de recursos y personal (Pérez y Serrano, 2012). En los cursos más recientes se ha intentado atenuar esta situación en las universidades públicas presenciales, especialmente reduciendo el número de titulaciones con menos de 20 estudiantes de nuevo ingreso, y en menor medida los que cuentan con menos de 40 estudiantes, llegando a alcanzar en el curso 2014/2015 un 76% de titulaciones con más de 40 estudiantes matriculados. Dentro de las adaptaciones de la oferta aca-

démica, ha habido un crecimiento de Máster oficiales en detrimento de los posgrados propios. Los programas de doctorado también han bajado su cantidad como se observa en la **Figura 9** (Hernández & Pérez 2016).

En el mismo sentido, Angulo y Toro (2001) señalan que *“La educación universitaria deberá, cada vez más, orientarse por premisas de aprendizaje activo, constructivo y significativo. El aprendizaje en ciencia y tecnología deberá parecerse cada vez más al proceso mediante el cual se construye ciencia y tecnología. La ciencia y la tecnología se aprenden construyéndolas y reconstruyéndolas. Es esa la manera compacta de entender, para el contexto de ciencia y tecnología, las tantas veces mentadas premisas de “aprender a aprender” y “aprendizaje activo” dentro de las teorías contemporáneas de la educación... A pesar de que la enseñanza universitaria cada vez privilegia más los procesos activos, creemos que todavía se debe hacer mucho en esta dirección. Para resumirlo de alguna forma diríamos que todavía el estudiante ocupa mucho tiempo en las aulas de clase, en procesos de transmisión de contenidos y muy poco tiempo en las bibliotecas, los laboratorios o los grupos de trabajo que conlleven experiencias de investigación”* (Angulo & Toro 2001:38-39).

En cuanto a la presencialidad podemos apreciar que solamente el 4% de las universidades públicas son exclusivamente online, mientras que las privadas cuentan con un 17.21% (**Figura 10**). Las universidades a distancia

Figura 8. Distribución de universidades públicas y privadas de España



Fuente: Elaboración propia

permiten que se eleve la proporción de alumno por profesor, así como una mayor flexibilidad de instalaciones y organización de la plantilla.

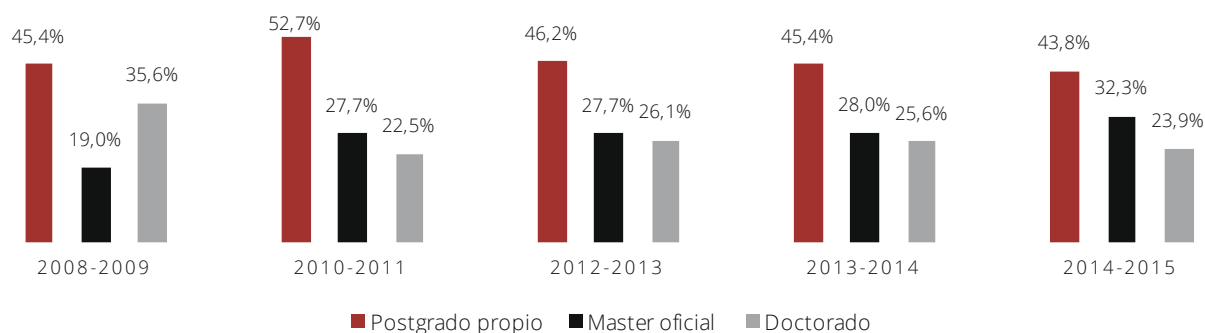
Las primeras universidades politécnicas de España se crean en 1971 en Madrid, Cataluña y Valencia. En 1998 se suma la Politécnica de Cartagena (Murcia). No existe ninguna universidad politécnica de titularidad privada.

Atendiendo a las dimensiones, la media del índice de alumnos por profesor de las universidades politécnicas es de 11.67, por debajo de la media de las universidades públicas presenciales que se sitúa en 13.24, oscilando entre la Universitat Pompeu Fabra (7.72) y Universitat Rovira

i Virgili (7.82) con un menor ratio de alumnos por profesor y la Rey Juan Carlos (25.93) con el mayor ratio. En el caso de las universidades privadas presenciales existe una media de 10.52, encontrando a las universidades Europea de canarias (2.11), IE Internacional (4.9) y Europea de Madrid (5.49) con el ratio más bajo y a la Universitat Abat Oliba CEU (32.45) y a la Universidad Católica de Ávila (28.42) como las más altas (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016).

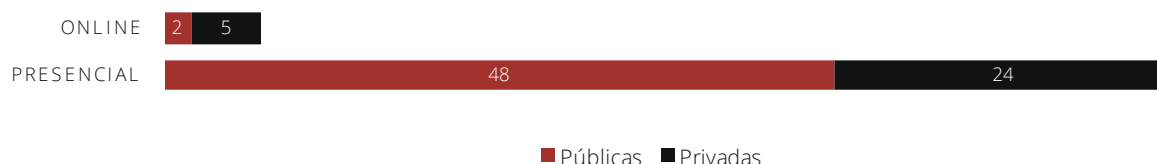
Las universidades públicas, a pesar de que representan un 66.2% del total de universidades presenciales, reúnen al 88.27% de los estudiantes y 87.06% del profesorado en el curso 2013-2014. (Tabla 12).

Figura 9. Distribución de la enseñanza de postgrado en las universidades públicas presenciales



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Hernández & Pérez 2016)

Figura 10. Distribución de universidades públicas y privadas según presencialidad



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2016)

Tabla 12. Distribución de porcentual de las Universidades (públicas y privadas), de su alumnado y profesorado.

	Antes de 1990		Después de 1990		Total	
	cantidad	%	cantidad	%	Cantidad	%
Universidad						
Pública	17	23.94	30	42.25	47	66.2
Privada	20	28.17	4	5.63	24	33.8
Estudiantes						
Pública	712660	56.42	402256	31.85	1114916	88.27
Privada	26394	2.09	121722	9.64	148116	11.73
Profesorado						
Pública	60075	55.22	34637	31.84	94712	87.06
Privada	2461	2.26	11612	10.67	14073	12.94

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Pérez & Serrano 2012; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2016)

Nota: Se han excluido las universidades exclusivas online

Las universidades privadas acogen a una menor cantidad de estudiantes encontrando que más de un 65% de las universidades públicas superan los 15000 estudiantes, cantidad a la que no llega ninguna universidad privada (**Tabla 13**). La mayor cantidad de estudiantes y profesores en las universidades privadas lo tienen la Universidad de Navarra (1475 y 9675) y la Universitat Ramon Llull (1063 y 13750). En el caso de las universidades públicas presenciales, encontramos casos como el de la Universidad Complutense de Madrid (6382 y 72353) que quintuplica a la mayor universidad privada, o la Universidad de Sevilla (4433 y 63093) que lo cuatricula (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2016).

2.2.1.1. Presupuesto

En el año 2012 España se situaba por debajo de la media europea de gasto en las universidades públicas con un 0.91% del PIB de gasto público y 0.33% de gasto privado. El gasto público en educación superior en España se contrajo un 10.6%, mientras que la inversión privada

aumentó en un 23.1% entre 2008 y 2012 (REF). Esta situación no presenta perspectivas de mejora, ya que en el documento Actualización de Programa de Estabilidad 2016 a 2019 (MINECO 2016) presentado ante la Comisión Europea se plantea reducir aún más el gasto en educación para cumplir los objetivos para superar el déficit. La financiación pública autonómica ha ido en declive, tendencia opuesta al alza de los precios de matrícula (**Figura 11**). Las comunidades que mayor reducción han experimentado entre 2010 y 2014 han sido Castilla La Mancha (47.72%) y Cataluña (32.6%) (Hernández & Pérez 2016).

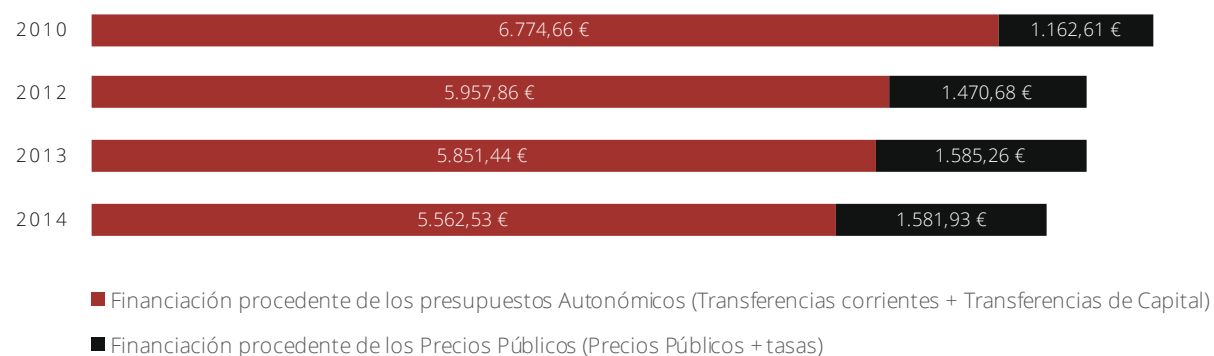
Desde el curso 2008-2009 al 2014-2015 el costo de la matrícula ha experimentado un aumento considerable en todas las comunidades, especialmente en casos como el de Cataluña, con un 158% de aumento de la matrícula (un 33% de su financiación en 2014), Madrid con un 117.3% (30.67% de su financiación), Comunidad Valenciana con un 93.9% (20.04% de su financiación) y Castilla La Mancha con un 90.4% (23.28% de su financiación). Esto implica que según los niveles de renta per cápita de cada comunidad en Cataluña implicaría un nivel de esfuerzo de 7.5%

Tabla 13. Segmentación de las universidades presenciales según la cantidad de alumnado

	<5		5-10		10-15		15-25		>25	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Pública	1	20.08	4	8.33	11	22.92	12	25	20	41.67
Privada	10	41.77	9	37.5	5	20.8	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2016)

Figura 11. Financiación estructural de las universidades públicas presenciales



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Hernández & Pérez 2016)

y en Extremadura un 5.9%, por lo que no se está velando por la equidad de acceso a la enseñanza universitaria (Hernández & Pérez 2016).

Por otra parte, en el curso 2015-2016 solamente un 28.7% de los estudiantes de primer ciclo en España se beneficiaron de ayudas de matrícula, situando a España entre los países de la Unión Europea que cuentan con tasas más elevadas y ayudas más bajas, resultando una situación potencialmente compleja para los alumnos en desventaja (European Commission/EACEA/Eurydice, 2016). Las reformas de la distribución de becas del año 2012, en las que se exige la calificación mínima de 5.5 puntos, pasando a un segundo nivel el nivel económico actúa como un elemento más que favorece la desigualdad (Hernández & Pérez 2016).

2.2.1.2. Personal

Si observamos el crecimiento del personal docente investigador en el total de las universidades (**Tabla 14**) vemos su ritmo fue ascendente hasta el curso 2010-2011, estabilizándose a partir de este curso. Si desglosamos la tendencia según la titularidad de la universidad, comprobamos que a partir del siguiente curso el personal de las universidades públicas comienza a descender, mientras que el de las universidades privadas continúa su crecimiento hasta llegar casi a duplicar la cifra del curso 2004-2005

Del año 2010 al 2014 se ha visto una media de reducción del gasto de personal en las universidades públicas presenciales 5.56%. El envejecimiento de la plantilla, de-

Tabla 14. Evolución del personal docente investigador contratado en las universidades españolas

	Curso académico									
	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	10-11	12-13	13-14	14-15
Todas las universidades	98710	101660	102300	105034	107930	110287	115218	115332	115071	115366
Universidades públicas	90309	93033	93372	96462	98622	100600	104756	101299	100018	99458
- Funcionarios	52238	52441	51125	51262	51054	50905	49468	48423	47075	45839
-- Catedráticos de universidad (CU)	8875	8786	8659	9075	9238	9850	10285	10906	10562	10234
-- Titulares de universidad (TU)	28371	28202	28069	28509	30059	30798	30082	30015	29690	29330
-- Catedráticos de escuela universitaria (CEU)	2509	2471	2348	1973	1776	1555	1378	1157	1069	1016
-- Titulares de escuela universitaria (TEU)	12238	12108	11839	11480	9568	8406	7532	6182	5610	5131
-- Otro personal funcionario	245	874	210	225	413	296	191	163	144	128
- Contratados	38071	40592	42247	45200	47568	49695			46642	47988
Universidades privadas	8401	8627	8928	8572	9308	9687	10462	14033	15.053	15908

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2005-2016)

rivando en la jubilación, así como la falta de reposición de las plazas ha provocado que algunas universidades vean una caída más pronunciada de su personal, sin ser esta una línea estratégica para la reducción del gasto. Por otra parte, el envejecimiento de la plantilla de PDI puede atentar contra el dinamismo de las acciones que se demandan cada vez más al personal docente investigador. Un rasgo a destacar es *“la menor participación de la mujer en las categorías profesionales de más alta cualificación. Aunque las mujeres suponen el 40% del total del profesorado con acreditación académica de doctor, solo el 14%, en el año 2006, y el 21%, en el año 2014 de los catedráticos de universidad son mujeres”* (Hernández et al. 2016: 75).

Centrándonos en el personal de las universidades públicas también podemos apreciar que las categorías de Catedrático y Titular de Escuela Universitaria son dos categorías que van en declive (Hernández et al. 2016). Esto es debido fundamentalmente a la unificación de categorías de funcionariado vigente en la actualidad (Figura 12)

2.2.1.3. Agencia evaluadora

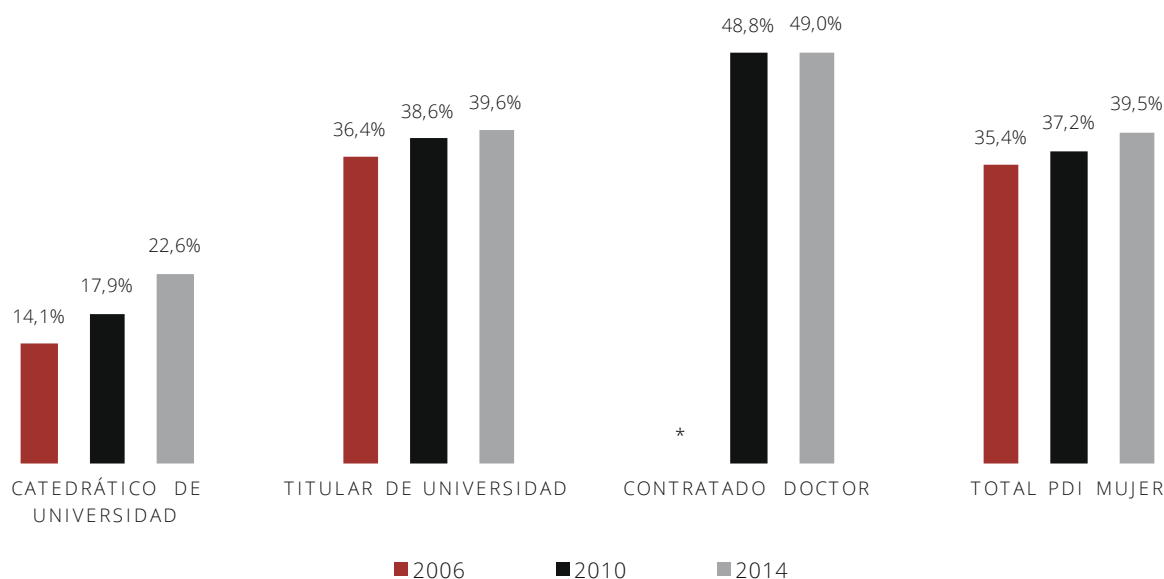
La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), es fundada a partir del mandato de la Ley Orgánica 6/2011, del 21 de diciembre, de Universidades. Esta surge en el marco de los nuevos mecanismos de fo-

mento a la excelencia, cumpliendo el objetivo de *“mejorar la calidad de la docencia y la investigación, a través de un nuevo sistema objetivo y transparente, que garantice el mérito y la capacidad en la selección y el acceso del profesorado, y mejorar, asimismo, la calidad de la gestión, mediante procedimientos que permitirán resolver con agilidad y eficacia las cuestiones de coordinación y administración de la Universidad.”*

En este sentido, la Ley de Universidades es precisa en cuanto a su mandato *“desarrollará la actividad evaluadora propia de sistemas universitarios avanzados y tan necesaria para medir el rendimiento del servicio público de la enseñanza superior y reforzar su calidad, transparencia, cooperación y competitividad. La Agencia evaluará tanto las enseñanzas como la actividad investigadora, docente y de gestión, así como los servicios y programas de las Universidades; su trabajo proporcionará una información adecuada para la toma de decisiones, tanto a los estudiantes a la hora de elegir titulaciones o centros como a los profesores y a las Administraciones públicas al elaborar las políticas educativas que les corresponden. La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación promoverá y garantizará la calidad de las Universidades, objetivo esencial de la política universitaria”*

Con la LOMLOU, se acota la definición de esta agencia evaluadora que *“tiene un papel muy importante en el binomio autonomía-rendición de cuentas. Para reforzar su pa-*

Figura 12. Universidades públicas presenciales. Porcentaje de participación del PDI mujer, en el total del PDI por categoría. Años 2006, 2010 y 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Hernández et al. 2016)

* Nota: No hay datos de este período

pel dentro del sistema universitario, se autoriza su creación como agencia de acuerdo con la Ley de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos. Con ello, se facilita la coordinación en los procesos de garantía de calidad y la definición de criterios de evaluación". Asimismo se crean otras agencias evaluadoras en las comunidades autónomas: Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares y País Vasco.

Las trayectorias "naturales", que serán cuestionadas posteriormente, se basan en el esquema de acreditaciones de ANECA (Figura 13), pero están sujetas a la disponibilidad de plazas de cada universidad.

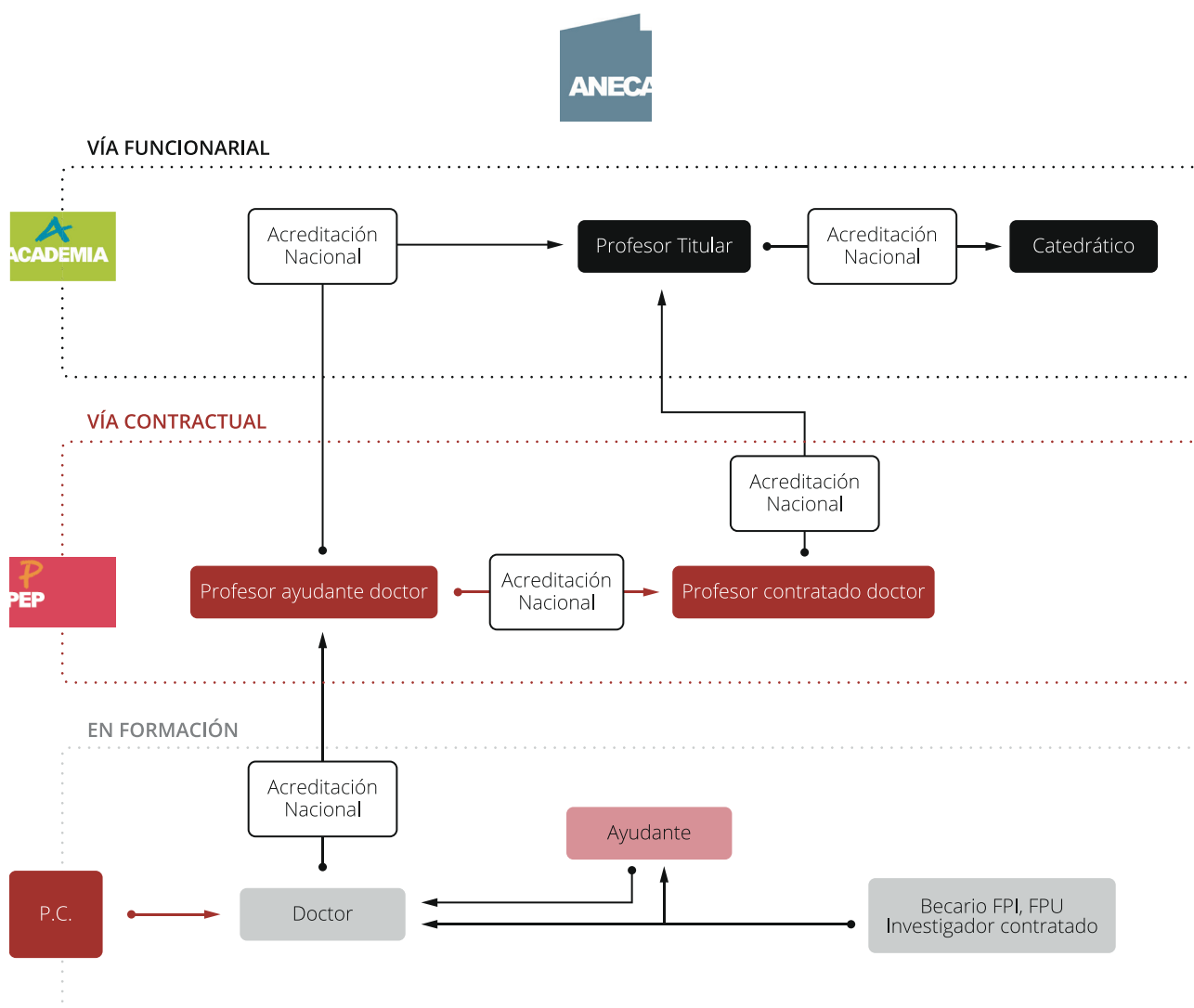
Es de destacar el creciente peso de la investigación, con su financiación asociada para la configuración de las distribuciones de responsabilidades del PDI.

2.2.1.4. Ranking universitarios

Ante los emergentes mandatos acerca del mayor control de calidad de enseñanza, investigación e innovación, las universidades se han visto obligadas a "dedicar tiempo, energía y recursos para llevar adelante procesos de autoevaluación; deben sujetarse a procedimientos, a veces engorrosos, de evaluación externa y, en general, hacer más transparentes sus modalidades de organización, gestión y enseñanza". (CINDA 2007: 162)

En este contexto, y "como derivación de los sistemas de evaluación y acreditación, han surgido también diversos rankings nacionales e internacionales, el último de ellos el llevado a cabo por la Universidad de Shanghai, basado especialmente en las actividades de investigación." (Samoilovich 2008: 334). Estos rankings son publicados en la prensa con gran repercusión, y han provocado que las universi-

Figura 13. Esquema de la trayectoria académica ideal



dades frenéticamente planteen sus hojas de ruta de cara a obtener mejores resultados en los indicadores medidos por los ranking internacionales.

Dentro de los más reconocidos se encuentran:

- Ranking Académico de las Universidades del Mundo (ARWU): desde 2003 presenta anualmente las 500 mejores universidades del mundo basándose en un conjunto de indicadores objetivos y datos de terceros y ha sido reconocido como el precursor de los rankings universitarios a nivel mundial y la clasificación más fiable. Emplea seis indicadores objetivos para clasificar las universidades del mundo, incluyendo el número de alumnos y profesores que han ganado premios Nobel y medallas Fields, el número de investigadores altamente citados, el número de artículos publicados en revistas de Nature y Science, el número de artículos indexados en Science Citation Index - Expanded y Social Sciences Citation Index, y el rendimiento per cápita. Califica cada año más de 1.200 universidades y son publicadas las 500 mejores. (www.ShanghaiRanking.com/)
- Times Higher Education World University Rankings (THE): es un listado de las mejores universidades a nivel mundial, teniendo en cuenta: Investigación (volumen, ingresos y reputación), Citas (influencia de la investigación), Perspectiva internacional (personal, estudiantes e investigación) y aporte a la industria (transferencia de conocimiento). El último ranking (2015-2016) incluyó 800 universidades de 70 países diferentes (www.timeshighereducation.com)
- QS World University Rankings: usa seis métricas simples para determinar el rendimiento universitario evaluándose de acuerdo con los siguientes seis indicadores: Reputación académica, Reputación del Empleador, Relación profesor / alumno, Citas por profesorado, Ratio de internacionalización por Facultad y Ratio de estudiantado internacional (www.topuniversities.com)
- SCImago Institutions Rankings (SIR): es una clasificación de instituciones académicas y relacionadas con la investigación clasificadas por un indicador compuesto que combina tres conjuntos diferen-

tes de indicadores basados en el desempeño de la investigación, los productos de innovación y el impacto social medido por su visibilidad web. (www.scimagoir.com/)

Samoilovich afirma que esta posición en el imaginario social edificada sobre los ranking internacionales condicionan que *“la cooperación a nivel internacional y la formación de redes académicas entre instituciones tiende a basarse, cada vez más, sobre mecanismos de intercomparación sobre los resultados del aprendizaje”* (Samoilovich, 2008: 334-335). Asimismo hay una gran competencia por la captación del talento, el cual es puntuado positivamente.

2.2.1.5. La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE)

Constituida en el año 1994 como asociación sin ánimo de lucro, actualmente está formada por un total de 76 universidades españolas: 50 públicas y 26 privadas. Es el principal interlocutor de las universidades con el gobierno central, jugando un papel clave en todos los desarrollos normativos y de toma de decisiones que implican de alguna manera a la universidad española. Además, promueve iniciativas de distinta índole con el fin de fomentar las relaciones con el tejido productivo y social, las relaciones institucionales, tanto nacionales como internacionales, y trabaja para poner en valor a la Universidad española.

La CRUE organizada por Comisiones Sectoriales que asesoran a la Asamblea General en la toma de decisiones y promover actividades en red de interés común para todas las universidades. Actualmente cuenta con las siguientes comisiones:

- Asuntos Académicos (anteriormente, CASUE)
- Asuntos Estudiantiles (anteriormente, RUNAE)
- Comunicación (anteriormente, CdCUE)
- Gerencias (anteriormente, MdG)
- I+D+i

- Internacionalización y Cooperación (anteriormente, CICUE)
- Red de Bibliotecas REBIUN
- Secretarías Generales (anteriormente, COSEG)
- Sostenibilidad (anteriormente, CADEP)
- TIC

Como se puede observar, la igualdad no está representada a manera de comisión en esta medular asociación en el ámbito de la estrategia universitaria española. Luego de varios años de propuestas de integración de las unidades de igualdad en el marco de la CRUE, en el Pleno del 6 y 7 de abril de 2017, en Santiago de Compostela, fue aprobada la su inclusión en la mesa sectorial de Sostenibilidad. Finalmente, el 9 de mayo de 2017 esta propuesta obtuvo su aprobación definitiva en la Asamblea General de la CRUE.

2.2.2. EL ENCAJE DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA Y LA ESTRUCTURA UNIVERSITARIA ESPAÑOLA

La historia de las mujeres en la universidad española es reciente e intensa. A pesar de que la primera universidad española se fundó en el primer cuarto del siglo XIII (Aguilar 1991); Rodríguez - San Pedro 2012), no fue hasta 1841 que la española Concepción Arenal obtiene el título superior universitario de Derecho en la Universidad Central. Su paso por la universidad transcurrió disfrazada de hombre y en calidad de oyente, la única fórmula encontrada para conseguir sus objetivos dada su condición de mujer (Camp 1973; Martín & Morales 1962, Cabrera 1988). Hasta el año 1873 no se aprueba la presencia de ninguna mujer en las aulas universitarias españolas y, a partir de este momento, muy pocas consiguen rebasar los numerosos permisos y concesiones especiales necesarias para matricularse. (Flecha 1996; López de la Cruz 2002; Flecha 2011)

La primera legislación que intentaba eliminar las barreras de la mujer a la universidad vio la luz el 8 de marzo de 1910, cuando una Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes firmada por su titular Don Álvaro de Figueroa y Torres, conde de Romanones, a nombre del Rey Alfonso XIII, elimina la obligación de “consultar a la superioridad”, abriéndose así las aulas y pasillos a todas aquellas mujeres que contaran con las condiciones para acceder (Flecha 1996; López 2002; Miquel & Villar 2010; Flecha 2011).

Siguiendo este impulso, son aprobados dos normativas que aportarían a la igualdad en el ámbito universitario (Flecha 2011):

- La Real Orden de 2 de septiembre de 1910 en la que se establece que la posesión de los diversos títulos académicos habilitará a la mujer para el ejercicio de cuantas profesiones tengan relación con este Ministerio.

Al reorganizar la Escuela de Estudios Superiores del Magisterio (Real Decreto de 2 de septiembre de 1911), se incluye en el Artículo 45 que “*el número de plazas que invariablemente se proveerá en el ingreso será de 40: 20 de varones y 20 de mujeres*”. Asimismo, tanto hombres como mujeres podrán optar por las ayudas destinadas a viajes al extranjero como complemento a la formación.

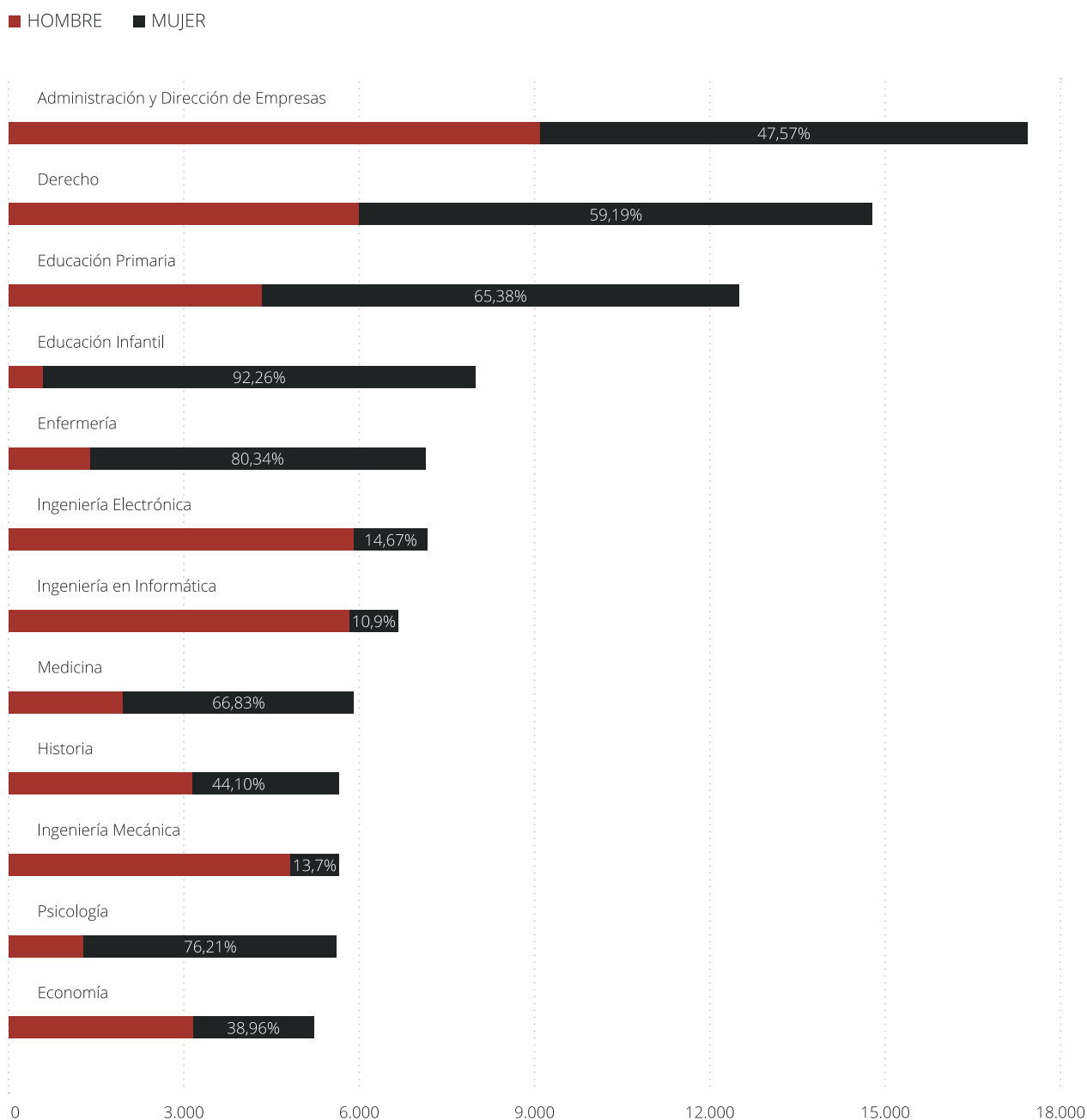
Desde sus inicios, la presencia de la mujer en la universidad estuvo rodeada de sexismo y discriminación, tanto por los catedráticos y alumnos como por la prensa del momento. Garantizar el orden en el aula y protección del ser frágil perteneciente al ámbito doméstico eran argumentos expuestos para restringir la libertad de las mujeres en la universidad. No solamente sufrían la demora de sus permisos de acceso y títulos, sino que no estaban habilitadas para el ejercicio profesional luego de graduarse ya que los estudios universitarios para las mujeres se consideraban un complemento para su “labor natural” en el ámbito reproductivo (López 2002; Duch 2011). Estas dificultades añadidas y la excepcionalidad por el simple hecho de ser mujer no hacía más que apuntalar la ya evidente jerarquía de los hombres en los espacios públicos (Flecha 1996).

A partir de la autorización de acceso de las mujeres a la universidad en el año 1910, comienza su vertiginosa inserción en la universidad. Con su incorporación no

necesariamente se incorporaría o desarrollaría la incorporación de nuevas perspectivas del conocimiento, por el contrario, intenta ser *“una forma nueva forma de colonización, en un conocimiento sobre sí y sobre los otros, desde los otros”* (Durán 1981:64). Este acceso a un terreno marcado por el *“ser y actuar masculino”* (Flecha 2013) ha implicado una adaptación (estando o no de acuerdo) o la propia renuncia de llegar a lo más alto de la carrera académica, tal como lo veremos más adelante.

A pesar de la incorporación masiva, aún persiste una brecha en varias titulaciones (**Figura 14**). Son de destacar Educación Infantil y Enfermería, eminentemente feminizadas dado su carácter de cuidados, contrastando con las ingenierías, las cuales cuentan con una alta valoración y están sobrerrepresentadas por los hombres.

Figura 14. Universidades públicas y privadas. Titulaciones de grado más demandadas. Estudiantes de nuevo ingreso por sexo. Curso académico 2014/2015

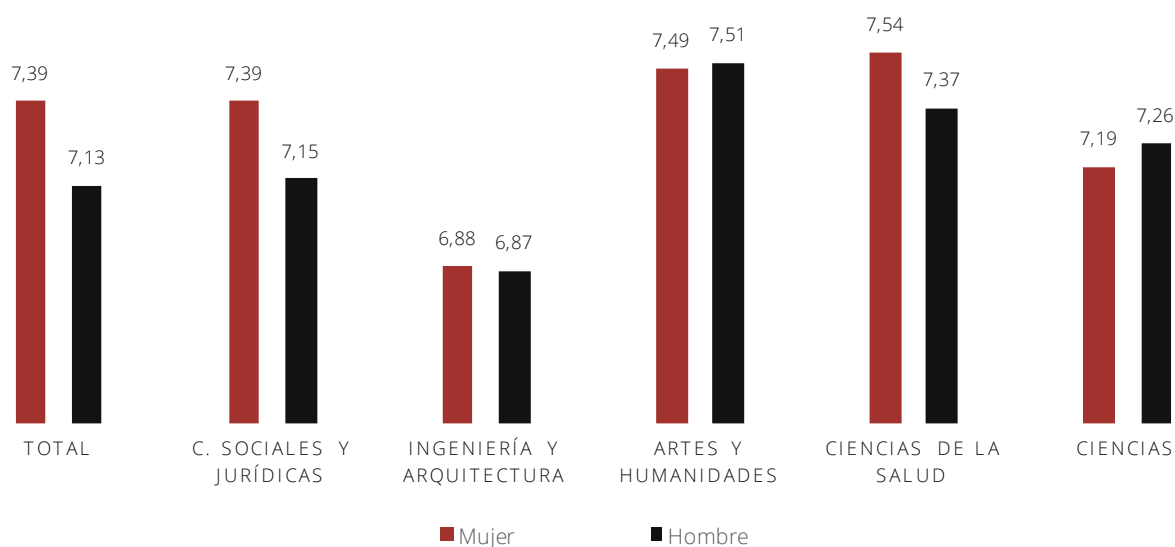


Fuente: Elaboración propia a partir de: (CRUE 2016)

Es de destacar que las notas medias de de las chicas en la universidad es mayor que la de los chicos, exceptuando las ciencias en el ciclo de grado, en las que difieren en 0.7 puntos, en los Máster de Artes y Humanidades con 0,6 puntos de diferencia y en los Master de arquitectura e ingeniería donde difieren en 0.3 puntos (**Figura 15** y **Figura 16**)

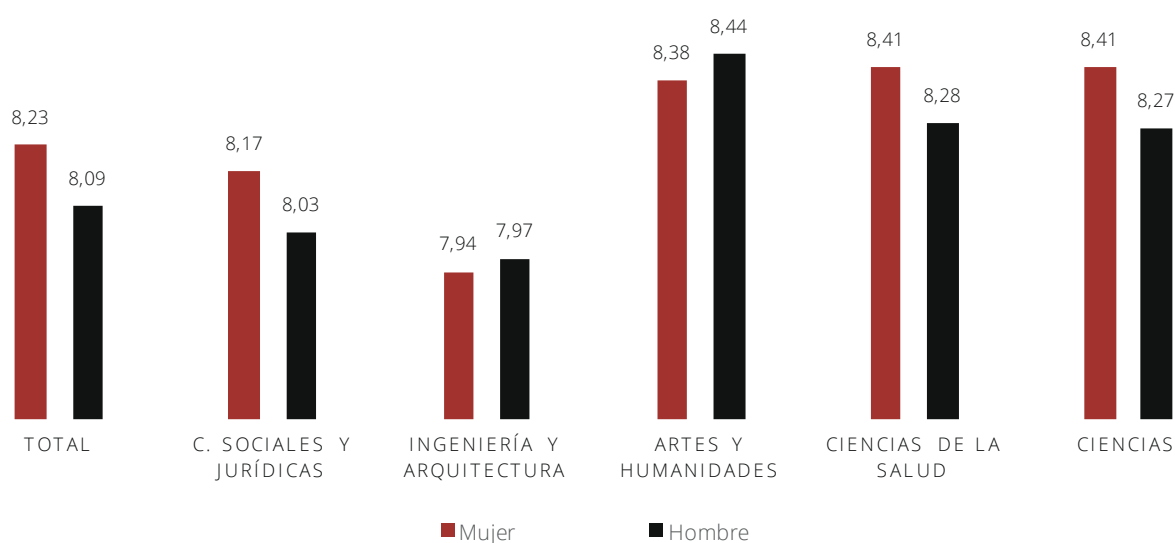
En este caso se confirma que ellas no solamente son mayoría en las aulas, sino que su potencial, de cara a la evaluación es superior en la mayoría de los ámbitos dos de conocimiento. En este temprano paso por la universidad cuentan con una presencia y aprovechamiento sustancial.

Figura 15. Nota media del expediente académico de los egresados de Grado por sexo (Curso 2013-2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de: (CRUE 2016)

Figura 16. Nota media del expediente académico de los egresados de Máster por sexo (Curso 2013-2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de: (CRUE 2016)

Por otra parte, se puede observar un crecimiento sustancial en el personal universitario desde la década del '80, tocando prácticamente la paridad en el año 2015 (39.9% de mujeres) (Figura 17). A pesar de este crecimiento, según Guil si se mantuviera esta velocidad de cambios no sería hasta el 2040 cuando veríamos una proporción del 50% de ambos sexos (Guil 2016).

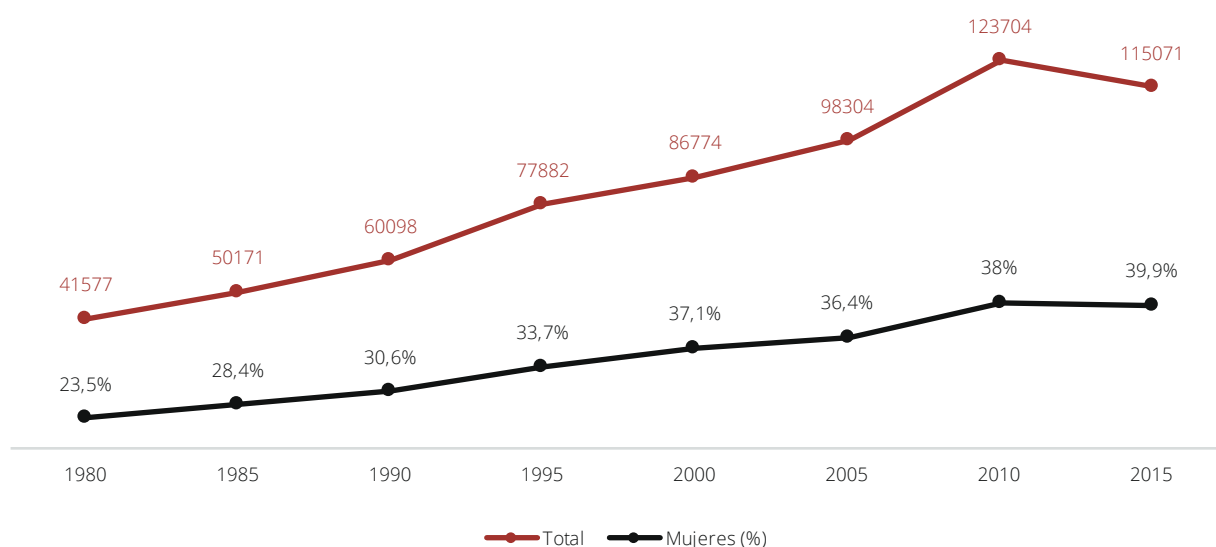
Si observamos la trayectoria de hombres y mujeres en la universidad (Figura 18) podemos observar que hay una clara diferencia entre unas y otros. Las mujeres, a pesar

de ser mayoría en el alumnado y profesorado van encontrándose obstáculos a lo largo de su carrera que les impide llegar a los puestos más altos de la carrera científica o a los puestos unipersonales de mayor peso y valoración en el ámbito universitario.

La agrupación de las categorías se realiza en concordancia con las del informe "Científicas en Cifras" (2013), quedando de la siguiente forma:

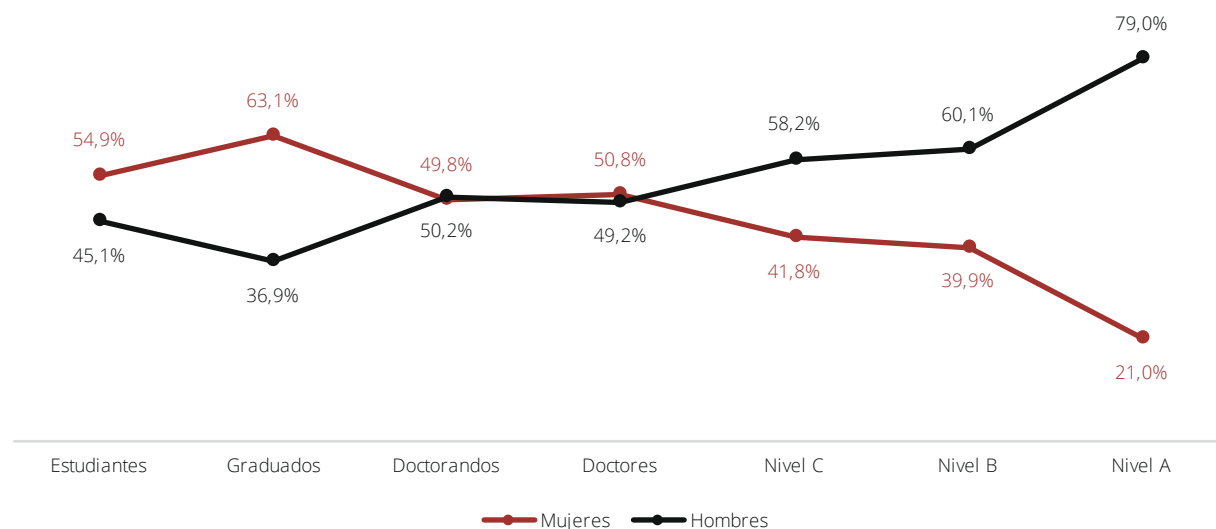
- Grado A: Catedráticos/as de Universidad y Profesorado Emérito

Figura 17. Evolución del número de profesores universitarios en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Guil 2016)

Figura 18. Proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de las universidades públicas españolas. Curso 2014-2015



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Educación 2015)

- Grado B: Catedráticas/os de Escuelas Universitarias, Titulares de Universidad y Profesorado Visitante
- Grado C: Ayudantes Doctores/as y Contratados/as Doctores/as

En la figura quedan solamente recogidas las mujeres de universidades públicas españolas ya que no ha sido posible acceder a datos equivalentes de las universidades privadas.

Uno de los argumentos más socorridos para justificar la baja presencia de mujeres catedráticas es que al estar menos representadas dentro del cuerpo de funcionarios universitarios, tienen menores posibilidades de ser acre-

ditadas como catedráticas. Sin embargo, si analizamos la proporción de profesores titulares por catedráticos en el curso 2014-2015 (2.18%) vemos que difiere considerablemente del ratio de titular por catedrática (5.5%) (**Tabla 15**).

Como observamos en la **Tabla 15**, ha habido una reducción de la proporción titulares por catedrática en la media de las universidades públicas, no obstante, si miramos al detalle los datos por universidad (**Tabla 16**) vemos que estas cifras varían considerablemente entre todas las universidades, así como a lo largo de los diversos cursos.

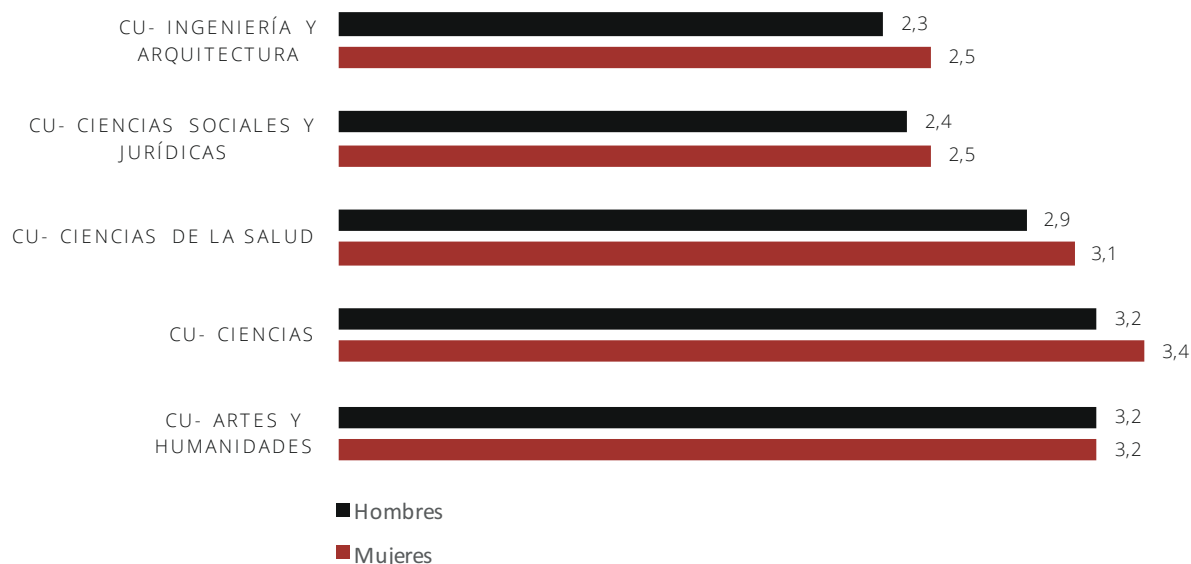
En el caso de los tramos de investigación reconocidos (**Figura 19**) podemos observar que las mujeres necesitan una mayor cantidad de los mismos, exceptuando el caso de las cátedras de Artes y Humanidades.

Tabla 15. Evolución de la relación de Titulares por Catedráticos / as desagregado por sexo. Curso 2008-2015

Curso	Mujer			Hombre		
	CU	TU	Ratio	CU	TU	Ratio
2008-2009	1365	10931	8.01	7684	18602	2.42
2009-2010	1655	11741	7.09	8195	19057	2.33
2010-2011	1890	11709	6.20	8395	18292	2.18
2011-2012	2089	11824	5.66	8609	18232	2.12
2012-2013	2213	11911	5.38	8693	18104	2.08
2013-2014	2182	11793	5.40	8380	17897	2.14
2014-2015	2127	11697	5.50	8107	17633	2.18

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Educación 2015)

Figura 19. Número medio de tramos de investigación reconocidos (sexenios) de las personas solicitantes de acreditación evaluadas favorablemente a través del proceso "No automático" por comisión de evaluación por área de conocimiento y sexo del solicitante



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Educación 2015)

Asimismo, encontramos notables diferencias entre los hombres y mujeres Investigadores Principales de proyectos de investigación, puestos de gran peso en la actividad investigadora (**Figura 20**). En este caso vemos que las mujeres son minorías incluso en las áreas más feminizadas.

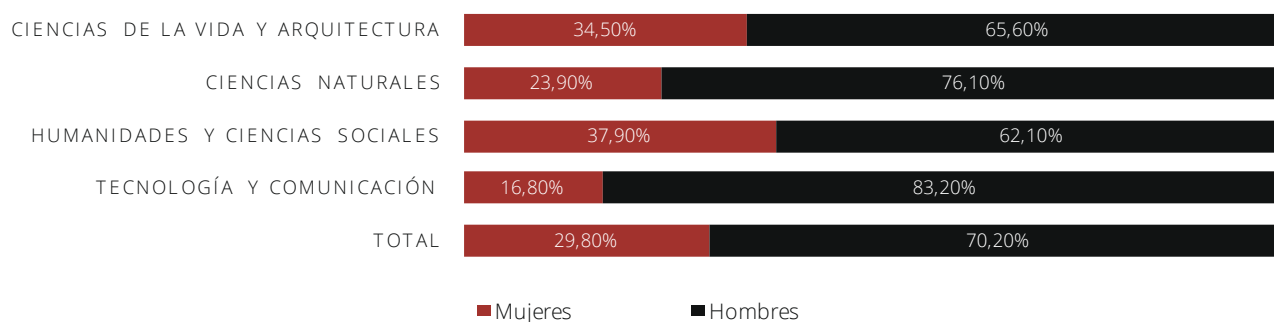
En el año 1978, Angeles Laorden y Pilar Giménez denunciaban la situación de las mujeres en la enseñanza en España "(...) la Universidad reproduce una ideología sexista y funciona también de una manera sexista. Que funciona de una manera sexista lo demuestra la discriminación entre las propias profesionales de la Universidad, pues aunque la mujer supone el 68 % del total de los enseñantes (en la preescolar -categoría menos remunerada y menos prestigiada- la presencia de la mujer enseñante es del 98 %), en la Universidad tan solo el 9 % de enseñantes es del sexo femenino, y de éstas, el porcentaje es mayor entre los contratados que entre adjuntos y catedráticos. En España no existe ni una sola mujer decano o rector" (Laorden & Giménez 1978). Tendrían que pasar 4 años para que Elisa Pérez Vera se convirtiera en la primera Rectora de Universidad española, al ocupar este cargo de 1982 a 1987 en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Es interesante observar que el mayor número de mujeres rectoras en las universidades españolas ha sido 11, es decir, solo un 15%. Sin embargo, en las universidades públicas su máximo simultáneo se sitúa en las 4, es decir, solamente un 5% (**Tabla 17** y **Figura 21**). Solamente dos universidades han repetido rectora (UNED y UAB).

Esta situación es el resultado de un proceso acumulativo de goteo a lo largo de la carrera científica de las mujeres. Si revisamos los requisitos para ser rector para las universidades públicas establecidos por la Ley Orgánica de Universidades (LOU): "el Rector será elegido por el Claustro, o por la comunidad universitaria mediante elección directa y sufragio universal, según indiquen los estatutos de cada universidad, entre funcionarios en activo del Cuerpo de Catedráticos de Universidad que presten servicios en ella". Por su parte, la LOMLOU flexibiliza "el sistema de elección del Rector o de la Rectora y permite que las propias universidades elijan la opción que consideren más adecuada". Es decir, el requisito indispensable es ser catedrático, y partiendo de que en el curso 2015-2016 solamente un 28% de las mujeres eran catedráticas (MINED 2016) hay una desventaja clara. Por otra parte, los apoyos políticos son muy importantes, y en la universidad española se sigue observando una red masculinizada de poder. Una comisión de acreditación es la encargada de la aprobación, indicando que se intentará que sea "equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas". También son tenidos en cuenta para la evaluación los méritos presentados, según su actividad investigadora y docente y su experiencia de gestión.

La LOU solamente indica en el caso de las instituciones privadas que los órganos de gobierno y representación intenten velar por "la representación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria de forma que propicie

Figura 20. Proyectos de Investigación Fundamental otorgados a las universidades. Distribución del investigador principal por sexo y por área de gestión (Año 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Ministerio de Educación 2015))

Tabla 16. Número y proporción de hombres y mujeres por categoría y universidad

	2004-2005						2008-2009						2014-2015					
	Mujeres		Hombres		Ratio Mujer	Ratio Hombre	Mujeres		Hombres		Ratio Mujer	Ratio Hombre	Mujeres		Hombres		Ratio Mujer	Ratio Hombre
	CU	TU	CU	TU			CU	TU	CU	TU			CU	TU	CU	TU		
VAL_UV	60	539	286	920	8.98	3.22	81	572	323	907	7.06	2.81	160	499	417	718	3.12	1.72
MAD_URJC	4	103	53	154	25.75	2.91	4	184	59	242	46.00	4.10	7	217	53	261	31.00	4.92
AND_UHU	3	68	37	131	22.67	3.54	2	76	37	147	38.00	3.97	4	91	60	177	22.75	2.95
AND_UJA	3	85	55	181	28.33	3.29	5	105	53	209	21.00	3.94	11	151	72	239	13.73	3.32
EXT_UEX	9	148	104	299	16.44	2.88	10	181	97	335	18.10	3.45	17	197	117	365	11.59	3.12
AND_UAL	5	104	54	224	20.80	4.15	4	116	51	244	29.00	4.78	13	149	75	231	11.46	3.08
CYL_ULE	18	136	96	167	7.56	1.74	20	162	95	186	8.10	1.96	18	176	78	176	9.78	2.26
MUR_UCA	10	127	236	522	12.70	2.21	17	142	246	526	8.35	2.14	19	169	216	506	8.89	2.34
CAN_UPGC	16	141	98	274	8.81	2.80	14	164	97	300	11.71	3.09	20	177	105	309	8.85	2.94
CLM_UCLM	12	152	119	236	12.67	1.98	13	176	119	275	13.54	2.31	26	226	137	337	8.69	2.46
AND_UCA	11	133	92	286	12.09	3.11	10	144	85	291	14.40	3.42	20	163	109	283	8.15	2.60
AND_UCO	15	134	120	223	8.93	1.86	17	141	115	241	8.29	2.10	20	162	117	248	8.10	2.12
MAD_UC3	7	110	96	205	15.71	2.14	10	156	108	274	15.60	2.54	21	169	125	270	8.05	2.16
ARA_UZA	25	353	185	678	14.12	3.66	34	462	231	708	13.59	3.06	60	469	243	608	7.82	2.50
MAD_UAL	15	179	114	259	11.93	2.27	22	198	112	300	9.00	2.68	29	214	124	300	7.38	2.42
RIO_ULR	4	49	19	71	12.25	3.74	8	67	27	84	8.38	3.11	10	73	31	83	7.30	2.68
MAD_UPM	23	256	344	862	11.13	2.51	28	317	331	948	11.32	2.86	45	310	288	834	6.89	2.90
AND_UPO	8	17	34	52	2.13	1.53	7	27	38	74	3.86	1.95	10	66	55	108	6.60	1.96
VAL_UJI	8	108	48	171	13.50	3.56	9	121	55	181	13.44	3.29	21	136	98	163	6.48	1.66
CAN_ULL	46	288	198	482	6.26	2.43	46	283	190	466	6.15	2.45	44	281	163	430	6.39	2.64
VAL_UMH	4	36	51	80	9.00	1.57	4	45	51	88	11.25	1.73	13	83	66	142	6.38	2.15
CYL_USA	29	272	180	455	9.38	2.53	31	310	189	452	10.00	2.39	50	315	189	384	6.30	2.03
AND_UMA	29	258	147	512	8.90	3.48	33	269	157	533	8.15	3.39	48	297	199	491	6.19	2.47
CYL_UBU	3	52	19	74	17.33	3.89	2	62	18	79	31.00	4.39	11	68	23	86	6.18	3.74
AST_UOV	23	339	162	590	14.74	3.64	35	397	187	618	11.34	3.30	58	351	193	542	6.05	2.81
MUR_UPC	3	14	29	97	4.67	3.34	3	21	29	119	7.00	4.10	6	36	43	138	6.00	3.21
CYL_UVA	19	269	168	474	14.16	2.82	29	288	175	503	9.93	2.87	49	291	184	442	5.94	2.40
GAL_UVI	21	211	82	342	10.05	4.17	15	71	110	482	4.73	4.38	37	219	102	354	5.92	3.47
CAN_UCA	14	93	141	227	6.64	1.61	16	96	138	223	6.00	1.62	19	112	141	216	5.89	1.53
CAT_UGI	13	79	54	156	6.08	2.89	13	87	47	172	6.69	3.66	17	96	54	166	5.65	3.07
VAL_UAL	21	118	159	234	5.62	1.47	20	172	162	288	8.60	1.78	40	222	162	330	5.55	2.04
GAL_USC	39	428	277	554	10.97	2.00	46	450	282	553	9.78	1.96	77	415	276	497	5.39	1.80
VAL_UPV	42	123	287	364	2.93	1.27	40	131	273	366	3.28	1.34	49	261	258	625	5.33	2.42
MAD_UCM	121	973	604	1239	8.04	2.05	146	1045	605	1266	7.16	2.09	183	964	502	1044	5.27	2.08
PVA_UPV	94	425	384	679	4.52	1.77	95	462	364	670	4.86	1.84	95	483	329	632	5.08	1.92
CAT_UBA	102	637	476	951	6.25	2.00	108	615	433	866	5.69	2.00	109	541	414	685	4.96	1.65
MAD_UAM	38	336	279	518	8.84	1.86	53	355	291	507	6.70	1.74	80	386	291	472	4.83	1.62
CAT_UDL	11	66	65	101	6.00	1.55	14	80	63	122	5.71	1.94	17	82	67	105	4.82	1.57
AND_USE	49	478	374	896	9.76	2.40	60	487	368	899	8.12	2.44	109	499	395	833	4.58	2.11
MAD_UNED	33	296	135	276	8.97	2.04	44	275	145	251	6.25	1.73	59	264	129	222	4.47	1.72
MUR_UMU	33	294	231	446	8.91	1.93	39	316	237	464	8.10	1.96	70	302	236	437	4.31	1.85
BAL_UIB	17	66	66	140	3.88	2.12	17	99	74	177	5.82	2.39	25	106	96	182	4.24	1.90
NAV_UPN	5	81	50	142	16.20	2.84	7	91	56	161	13.00	2.88	21	88	65	144	4.19	2.22
AND_UGR	45	537	331	956	11.93	2.89	54	562	343	956	10.41	2.79	135	546	445	848	4.04	1.91
CAT_UAB	74	335	161	589	4.53	3.66	83	343	298	537	4.13	1.80	85	317	267	500	3.73	1.87
CAT_URV	14	69	56	168	4.93	3.00	12	91	57	176	7.58	3.09	28	85	72	145	3.04	2.01
AND_UCO	14	143	125	317	10.21	2.54	17	146	139	289	8.59	2.08	45	128	160	230	2.84	1.44
CAT_UPF	15	45	67	94	3.00	1.40	12	46	69	102	3.83	1.48	17	45	66	95	2.65	1.44

Fuente: Elaboración propia a partir de: datos de Ministerio de Educación (2010-2015)

la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”, así como garantizar que “el personal docente o investigador sea oído en el nombramiento del rector”.

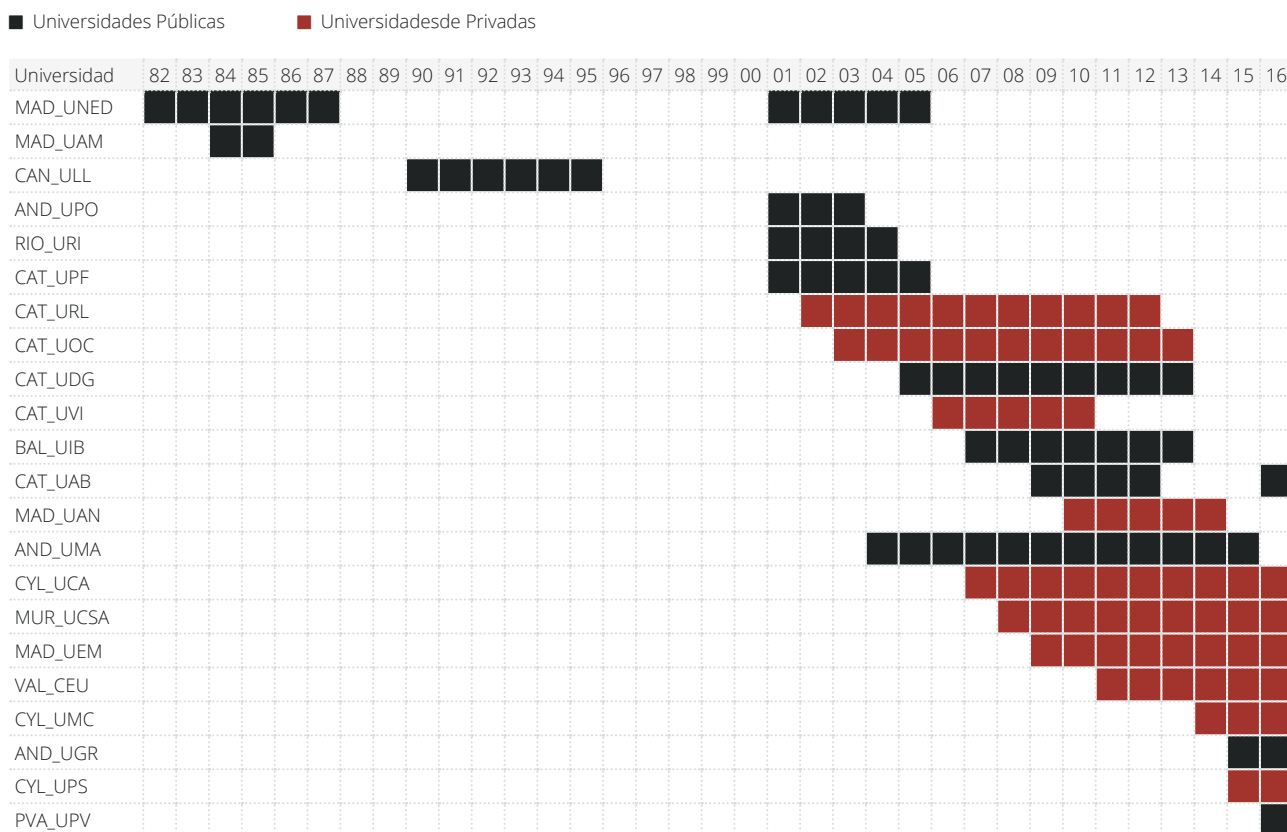
El análisis de los datos obtenidos en los diagnósticos previos a la elaboración de los planes de igualdad muestra una realidad similar en las universidades públicas españolas. Si bien, en algunas características, las cifras son levemente diferentes (Elizondo, et al.2010) y coinciden con los informes tanto internacionales (MIT, 1999) como nacionales (Sanchez de Madariaga, 2011).

En línea con estos diagnósticos y estudios se puede apuntar que hay diferencias entre hombres y mujeres PDI de las universidades en cuanto al grado de titulación, edad, año de contratación y ámbito de conocimiento (variables que se pueden agrupar bajo el nombre de variables de origen). Ante esta realidad surge la siguiente pregunta ¿Podrían estas diferencias ser una explicación del acceso desigual de hombres y mujeres a las categorías laborales de más éxito? Las conclusiones de Pastor, Solsona y Valls no responden esta interrogante de forma totalmente sa-

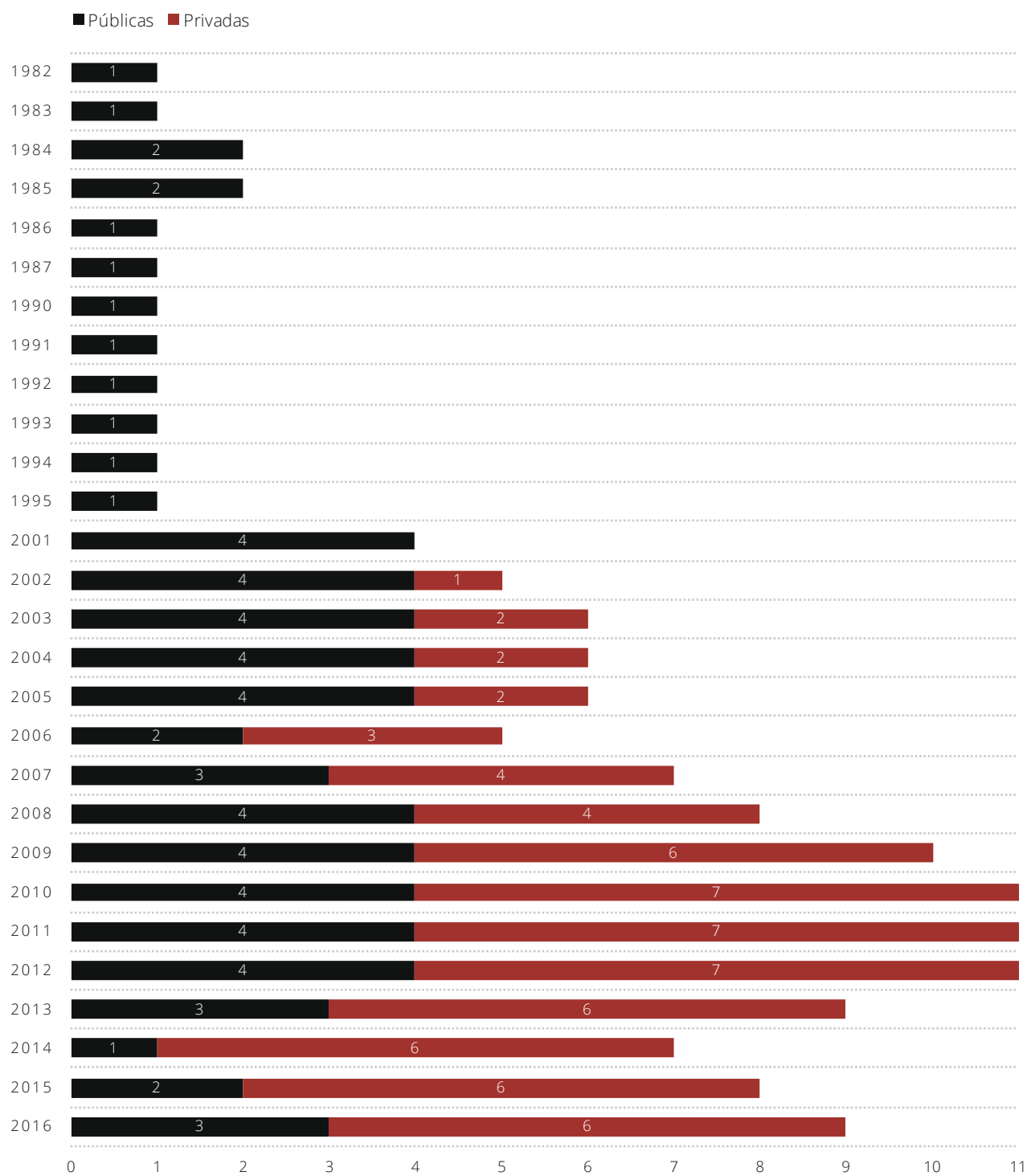
tisfactoria (Pastor et al. 2010). Es decir, las variables de origen no cuentan toda la desigualdad existente entre hombres y mujeres sino que las trayectorias de hombres y mujeres están marcadas, además, por factores internos al sistema universitario, factores que facilitan la dirección ascendente de la carrera académica de los hombres y ponen en mayor dificultad la de las mujeres.

Las leyes aprobadas en los últimos años constituyen un logro considerable para las mujeres y han permitido avanzar en lo que denominamos institucionalización de las políticas de igualdad. No obstante, coincidimos con Evangelina García Prince en identificar que ciertos avances han generado un espejismo de igualdad, de manera que se considera la igualdad entre hombres y mujeres un hecho ya alcanzado (Prince 2006). Lagarde también se ha referido a esta situación con la expresión “velo de la igualdad” para identificar el mecanismo ideológico que oculta o impide ver, en este caso, la realidad desigual (Lagarde 1993).

Tabla 17. Cronología de rectoras por universidades (Año 1982-2016)



Fuente: Elaboración propia

Figura 21. Cantidad de Rectoras de las universidades públicas y privadas españolas. Curso 1982-2016

Fuente: Elaboración propia a partir de información de los portales webs de las universidades.

En este contexto, la discriminación directa ha dado paso, gradualmente, a una más difícil para detectar, la discriminación indirecta. Tal es el caso del experimento realizado por Moss-Racusin y colaboradores, que demostró que habían sesgos de género hacia las mujeres en los departamentos de ciencias, los cuales favorecen a los estudiantes varones (Moss-Racusin et al. 2012). Para validar su hipótesis, los investigadores enviaron exactamente el mismo currículum, cambiando únicamente los nombres (John o Jennifer) para aplicar a una plaza. Las evaluaciones fueron diferentes según el sexo del solicitante a pesar de tener los mismos méritos. En el caso de John, este fue valorado de manera más positiva, proponiendo además un mayor plan de mentoring y un salario más alto de partida. Otros investigadores también han podido comprobar esta discriminación (Rudman et al. 2012).

Zinovyeva y Bagues señalan que existen sesgos de género en los procesos de promoción dependiendo de la proporción de hombres y mujeres miembros del panel de evaluación y la posición a la que los profesores a la que se aplica, penalizando a las mujeres a medida que aumenta la proporción de hombres en los comités de evaluación (Zinovyeva & Bagues 2010).

Un aspecto importante que condiciona a hombres y mujeres desde la propia selección de la carrera son los estereotipos relacionados a las ramas de conocimiento y las aptitudes de unos y otras. Leslie y colaboradores demostraron que las ramas con menor porcentaje de mujeres son las que se valoran como demandantes de un mayor talento innato (Leslie et al. 2015). Este requisito de elevada inteligencia actúa negativamente sobre las mujeres, ya que predominan los estereotipos infundados que sitúan a las mujeres como no poseedoras de este talento innato. Estos estereotipos también fueron demostrados en las cartas de recomendación de hombres y mujeres analizadas por diversos investigadores, donde se costata que para las mujeres se presentaban recomendaciones más cortas, dubitativas y con menores referencias a la excelencia (Bell et al. 1992; Trix & Psenka 2003).

Por otro lado, un análisis de la distribución de los premios científicos, los cuales aportan visibilidad, prestigio y recursos económicos a los investigadores, también muestra la existencia un marcado sesgo de género, tal como lo demuestran Díaz y su grupo (Díaz et al. 2015).

Las medidas de conciliación desarrolladas por las universidades, dentro de las que destacan la flexibilidad horaria, la reducción de la jornada laboral, los permisos

retribuidos y licencias sin sueldo (Argüelles 2011; Gala 2010) pueden considerarse de gran avance, sin embargo, la vigencia de la división sexual del trabajo en el ámbito universitario continúa siendo uno de los elementos a destacar para explicar las características de la presencia y posición de las mujeres en las mismas (Alcañiz 2014; Arranz 2001; León 2010). Este contexto se caracteriza por tres grandes hechos: por un lado se constata que las mujeres siguen asumiendo gran parte de la carga reproductiva. Si tenemos en cuenta los datos del Instituto Nacional de Estadísticas de España, en su informe Mujeres y hombres en España (2015) *"El 91,9% de las mujeres (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos"* (p. 384). Si bien estos datos son globales de toda la población, los estudios realizados en el ámbito universitario sobre distribución de las cargas del trabajo doméstico muestran que persiste la división sexual también del trabajo doméstico (Pastor 2008). Además, dicho estudio mostraba no sólo que hombres y mujeres asumen cargas diferentes -en concreto la población estudiada de la URV- sino que su percepción de la carga de trabajo que realmente asumen también es muy diferente: los hombres creen que hacen más de lo que recogen los registros de carga de trabajo.

Según datos del curso 2014-2015, el personal de administración y servicios (PAS) es mayormente femenino (60.4%) encontrando que ellas también están más representadas como funcionariado que con otros tipo de contrato. Las mujeres destacan principalmente como personal administrativo y apoyo sanitario y social al alumno, mientras que los hombres destacan en mantenimiento y servicios. A pesar de que ellas son mayoría, se encuentran menos representadas en los puestos unipersonales (Ministerio de Educación Cultura y Deporte 2016)

2.3. Explicando la desigualdad de género en la universidad

En el presente apartado se hará una revisión de los postulados que consideramos importantes para el desarrollo de la investigación y el análisis de la información obtenida.

2.3.1. GÉNERO Y ORGANIZACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA

Partiendo Simone de Beauvoir, cuando para referirse a la socialización de género sentenciaba *"No se nace mujer: llega una a serlo"*, se hace indispensable hacer un breve recorrido para explicar de qué forma ha incidido sobre la situación de hombres y mujeres.

Con respecto a la condición binaria y relación simétrica de sexo y género, Judith Butler apunta que *"Si el género es los significados culturales que acepta el cuerpo sexuado, entonces no puede afirmarse que un género únicamente sea producto de un sexo. Llevada hasta su límite lógico, la distinción sexo/género muestra una discontinuidad radical entre cuerpos sexuados y géneros culturalmente construidos. Si por el momento presuponemos la estabilidad del sexo binario, no está claro que la construcción de «hombres» dará como resultado únicamente cuerpos masculinos o que las «mujeres» interpreten sólo cuerpos femeninos. Además, aunque los sexos parezcan ser claramente binarios en su morfología y constitución (que tendrá que ponerse en duda), no hay ningún motivo para creer que también los géneros seguirán siendo sólo dos." (Butler 2001). De esta relación se deriva los hombres se les impulse y reconozca como "natural" y socialmente deseable la masculinidad con todos sus estereotipos asociados, y a la mujer se deja la feminidad con toda su carga simbólica.*

Las nociones de lo que se entiende por feminidad y masculinidad varía con el tiempo y según la cultura, manifestándose como creencias y expectativas (Pontón 2014). Tanto la masculinidad hegemónica (Connell & Messerschmidt 2005) como la masculinidad idealizada (autoritaria, autónoma y autosuficiente) solamente se sustentan en fomentar la complementariedad de dependencia, cuidado y respeto. Aunque estos extremos no se relacionan directamente con las mayoría de hombres y mujeres, son referencias importantes en el imaginario colectivo (Pontón 2014).

En las universidades, como en otras organizaciones, el poder se evidencia a través de los procedimientos, discursos, normas, expresiones simbólicas (Ely & Meyerson 2000). Estos hallazgos coinciden con las descritas como organizaciones generizadas, que actúan de forma dicotómica masculino-femenino, a pesar de considerarse que son neutras al género, desde su propio origen que parte de las hombres, las mujeres no han dejado de considerarse invitadas. En este sentido, es necesario un cambio sistémico que identifique, desajuste y modifique el universo opresivo sobre el que se sustenta (Pontón 2014).

La teoría económica ha tratado de dar explicaciones rigurosas a las desigualdades de género (salariales, de promoción, de participación, etc.) existentes en el mercado de trabajo. Según resume López-Ibor y colaboradores, la teoría económica ha realizado acercamientos para explicar las desigualdades existentes en el mercado de trabajo condicionadas por el género (**Tabla 18**) (López-Ibor et al. 2010).

Tabla 18. Resumen de las principales aportaciones a partir de la teoría económica acerca de las desigualdades de género

Ámbito	Descripción	Autores
Desigualdad por discriminación contra la mujer	Prejuicios contra las mujeres que limitan su aceptación en determinados lugares de trabajo	Arrow 1973; Heckman 1998; Blau et al. 2006; De la Rica et al. 2008
Teoría de preferencia por la discriminación	Prejuicios que hacen difícil tolerar la presencia de un grupo de trabajadores con características personales diferentes al grupo mayoritario en su plantilla, impactando desde la contratación.	Becker, 1957
Teoría de la discriminación estadística	Ante la incertidumbre de dos candidatos se decantan por el postulante hombre ya que suele impactar menos el ámbito reproductivo en su quehacer	Phelps, 1972
Teoría del "techo de cristal"	Limitación invisible que impide el ascenso laboral de las mujeres a los puestos más elevados de las organizaciones	Morrison et al. 1987; Segerman-Peck 1991; Davidson y Cooper 1992; Powell y Butterfield 1994; y Baxter y Wright 2000
Autoexclusión o auto-limitación	Límites profesionales autoimpuestos por el individuo a la hora de su formación y/o del desarrollo de su carrera profesional	Hakim 2004; Maxwell et al. 2007; Esping-Andersen 2007; Terjesen y Singh 2008

Fuente: Elaboración propia a partir de (López-Ibor et al. 2010)

Imperan cuatro enfoques para abordar el cambio organizacional, agrupados y comparados que se inician con la postura de la igualdad solamente limitada por habilidades puntuales, pasando por la valoración de la diferencia, las limitaciones de trato, acceso y oportunidades, o aquellas derivadas del sistema de opresión (Pontón 2014) (Tabla 19)

En las tres décadas de estudios de participación femenina en la ciencia ha habido una evolución en el foco de las mismas: inicialmente el gran descubrimiento fueron las bajísimas cifras de mujeres, las cuales se justificaban con la elección de los campos de estudios y sus preferencias laborales. La siguiente década estuvo marcada por la identificación inicial de sesgos institucionales que limitaban el acceso o la trayectoria ascendente de las mujeres en este ámbito. Posteriormente, con las pruebas de una excelencia sesgada y claramente no inclusiva se volcaron en una intención por analizar todos aquellos valores, normas y estándares aparentemente neutros que imperan en este campo (Castaño 2016).

2.3.2. GÉNERO Y CIENCIA

Son numerosas las investigaciones que alertan sobre el relación género - ciencia. Desde el año 1983 comienzan a presentarse estudios que descubren los sesgos del conocimiento científico (Tabla 20)

Tabla 19. Resumen de los enfoques de género en las organizaciones

ENFOQUE	Definición de género	Definición del problema	Visión de la equidad de género	Enfoques sobre el cambio	Beneficios	Limitaciones
1	Diferencias sexuales socializadas	Las mujeres no tienen las habilidades para saber cómo "jugar el juego"	No hay diferencias entre hombres y mujeres; las mujeres son como los hombres	Desarrollo de las habilidades de las mujeres a través de formación, tutorización	Supone una ayuda a las mujeres como individuos; se crean modelos de éxito	Mantiene el sistema y los estándares masculinos intactos; culpa a las mujeres del problema
2	Diferencias sexuales socializadas; esferas de actividad diferenciadas	Las habilidades de las mujeres no son valoradas ni reconocidas	Las diferencias se reconocen, valoran, y preservan	Formación en la diferencia; reconocer y valorar las diferencias	Legitimación de las diferencias; lo femenino se valora	Refuerza estereotipos; mantiene intactos los procesos que causan la desigualdad
3	Diferencias sexuales en el trato, el acceso y las oportunidades	Las estructuras diferenciales de poder y oportunidades causan en las mujeres un menor acceso y menos recursos	Crear igualdad de condiciones mediante la reducción de barreras estructurales y prejuicios	Políticas para compensar las barreras estructurales (p.e. conciliación)	Ayuda en el reclutamiento, mantenimiento y promoción de las mujeres; facilita el trabajo doméstico	Tiene un impacto mínimo en la cultura empresarial; el trabajo doméstico sigue siendo un problema de las mujeres
4	Sistema de relaciones de opresión se reproduce en y a través de las prácticas sociales	Prácticas sociales (diseñadas por y para hombres blancos heterosexuales y de clase privilegiada) parecen neutrales pero defienden que el género está prefijado y se puede clasificar	Procesos de identificación y revisión de las prácticas sociales de opresión; el género como eje de poder	Los procesos emergentes para generar cambios conllevan crítica, revisión de discursos y experimentación	Muestra la neutralidad aparente de prácticas opresivas; más propensos a cambiar la cultura empresarial; proceso continuo de aprendizaje	Resistencia a los cambios profundos; difícil de sostener

Fuente: (Pontón 2015)

Las desigualdades de género se hacen patentes a lo largo de la historia de la ciencia, llegando hasta la actualidad. Dentro de las limitaciones de las mujeres en este campo, los estudios feministas han apuntado que existen problemáticas que necesitan solucionarse para alcanzar una ciencia más justa, como se puede observar en la **Tabla 21**. (Pastor et al. 2017).

Este androcentrismo científico centrado en la perspectiva masculina produce una ciencia sesgada y con mucho campo de mejora. En este sentido, se apunta a la aplicación más exhaustiva de los instrumentos de análisis científicos con enfoque de género, integrándolo desde el planteamiento mismo de la investigación de manera igualitaria y participativa.

2.3.2.1. Feminismo en la universidad española

Independientemente de que en España los Estudios de género hayan tenido una institucionalización tardía,

las mujeres universitarias contaban con varios años de asociacionismo, ya que, que si bien no existía un estudio articulado con perspectivas de género, existían espacios comunes donde emergían debates (Rodríguez 2010; Uría 2009).

Según Ballarín *“agruparse las mujeres, tanto antes como ahora, es la fórmula habitual y efectiva de unir fuerzas para afrontar mejor las situaciones de desventaja, para resistir, para apoyarse, en definitiva, para avanzar”* (Ballarín 2010:240). En este sentido, las mujeres universitarias han formado numerosas asociaciones (Ballarín 2010; Rodríguez 2010; Uría 2009), dentro de ellas destacan:

- La Juventud Universitaria Femenina (JUF) fundada en 1920
- Asociación de Médicas Españolas, entre 1928 y 1936, que en 1972 resurgiría como la Asociación Española de Mujeres Médicos
- La Asociación Española de mujeres universitarias, fundada en 1950 y legalizada en 1953 por el Ministerio de la Gobernación, la Asociación de

Tabla 20. Estudios sobre conocimiento sesgado de la ciencia

Autoras	Título	Edición
Harding, Sandra & Hintikka, Merrill, ed.	Discovering reality: Feminist perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy of Science,	Holanda: Reidel Publishing Company. 1983
Keller, Evelyn Fox	Reflexiones sobre género y ciencia	Valencia, Edicions Alfons el Magnanim 1991
Harding, Sandra	Ciencia y Feminismo	Madrid, Morata 1996
Cruz, Marina; Ruiz, Luisa (eds.)	Mujer y ciencia	Jaén, Publ. Universidad de Jaén 1999
Wyer, Mary, et al.	Women, Science and Technology	New York-London, Routledge 2001
Pérez Sedeño, Eulalia & Alcalá, Paloma (Coords.):	Ciencia y género	Madrid, Editorial Complutense 2001

Fuente: Elaboración propia a partir de (Flecha 2003) y (Bozal 2016)

Tabla 21. Limitaciones de las mujeres en el ámbito científico

Problemática	Alternativa
Participación minoritaria de las mujeres en las instituciones científicas	Fomentar la participación de las mujeres, visibilizando los referentes
Escasa presencia de las mujeres como sujetos de investigación	Establecimiento de programas de investigación alternativos, basados en la transformación
Naturalización de las relaciones de poder condicionadas por el sexo	Cuestionamiento de los ideales que conforman la ciencia

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Pastor et al. 2017)

Universitarias Españolas, apoyada por la Iglesia y el Ministerio de Gobernación. Se integraría a la International Federation of University Women

- Asociación Amistad Universitaria fundada en 1956 que reunía a mujeres católicas universitarias
- La Asociación Universitaria para el estudio de problemas de la Mujer (AUPEM) creada durante la transición.
- La Asociación Española de Mujeres Juristas y la Asociación de Mujeres Empresarios, legalizadas en 1971.
- La Asociación de Mujeres Científicas y Técnicas, que a partir de 2006 pasa a formar parte de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) (2001)
- La Asociación Universitaria de Estudios de Las Mujeres (AUDEM) (1991)

Muchas de estas asociaciones tuvieron un rol importante para visibilizar las situaciones de desventaja de las mujeres, servir como espacios de discusión o de puesta en común de ideas y reflexiones.

El año 1975, con la celebración del Año Internacional de la Mujer, se le da nuevos aires a la movilización de las mujeres en España (Rodríguez 2010; Uría 2009).

Hacia finales de los años sesenta y principios de los ochenta comienzan a formalizarse en las universidades, inicialmente en Estados Unidos, y extendiéndose posteriormente a Europa los Estudios de Mujeres (Women's Studies). Su clasificación ha ido variando, pasando por Estudios feministas, estudios de género, entre otros. Este feminismo académico bebía de las fuentes de diversas ramas del conocimiento como es el caso de la sociología, las ciencias políticas, la historia, literatura, entre otras (Bosch et al. 2006; Ballarín 2010). En el caso español, algo más rezagado el desarrollo formal y el reconocimiento de los Estudios de género en la universidad, viéndose los primeros estudios en los años sesenta, pero sin poder hablar de un crecimiento sólido hasta el año 1985. Con la consolidación de la democracia es que se consigue una estabilización de profesoras en la universidad, una condi-

ción importante para que las investigaciones sobre mujer y ciencia y la denuncia del androcentrismo heredado tuvieran un mayor auge (Ballarín 2010).

Este cuerpo teórico y de investigaciones generado fue una piedra angular importante tanto para el desarrollo legislativo en general, como para la visibilización de problemáticas específicas de la ciencia como es la situación de las mujeres en este ámbito, así como en el empuje de políticas específicas (Pastor et al. 2015; Ventura 2008). Sin embargo, en muchos de los casos las investigadoras se han visto obligadas a buscar financiación o publicar por caminos diferentes y, en muchos casos, contando incluso con el menosprecio de la comunidad defensora del "conocimiento clásico" o "saber oficial" (Ventura 2008).

Hacia los 2000 se observa un acercamiento prosopográfico buscando explicaciones a las trayectorias diferenciadas de hombres y mujeres a lo largo de la carrera investigadora en España. No todas las investigaciones en este campo cuentan con una mirada feminista ni evidencias que exista discriminación (Ballarín 2010). El reconocimiento de estas experiencias individuales y sus reflexiones en torno a la incidencia de prejuicios, condiciones familiares y de otra índole en el desarrollo de la carrera profesional sirve a los investigadores para acercarse desde otro punto de vista a la evidente desigualdad de género en los campos científicos.

Según Flecha, los Estudios de género han sido los que han aportado mayores transformaciones a la investigación y la docencia en las últimas décadas. Su perspectiva no solamente incluye la transversalidad a todas las áreas de conocimiento, sino el replanteamiento tanto histórico como presente de los conocimientos aprendidos o generados. En la universidad española se han encontrado importantes frenos para el desarrollo de estas materias, ya sea por las trabas para incorporarlo al programa académico, como para reconocer la importancia o el nivel de estos grupos e investigaciones (Flecha 2013).

Los estudios de género comenzaron a integrarse en la docencia en las universidades españolas hace más de dos décadas, cuando comenzaron a incorporarse a asignaturas de doctorado principalmente. La razón fundamental era que la flexibilidad para introducir cambios en estos temarios resultaba mucho más sencillo que en el currículo de grado. Otro punto a favor de los estudios de

doctorado era el carácter interdisciplinar e incluso interuniversitario de algunos. Los institutos y seminarios también han tenido un papel importante en el desarrollo de la docencia en esta temática (Flecha 2013).

Por su parte, las redes han tenido un importante papel para los estudios de género en la universidad. Estas redes internas, interuniversitarias, comunitarias o internacionales dotan de un respaldo y espacio de debate que ha enriquecido y dado fuerzas renovadas al tema (Flecha 2013)

En el caso de la universidad, si observamos los datos de la presencia de mujeres es evidente que su presencia en las aulas, sus altas calificaciones y su labor docente investigadora no se corresponden con su representación. Como apunta Flecha, la clave para la igualdad de hombre y mujeres en el ámbito universitario está en no ceder ante las “trayectorias lógicas” y la normalidad miradas desde una perspectiva androcéntrica en el terreno universitario (Flecha 2010).

Por otra parte, los intentos por conseguir la igualdad entre hombre y mujeres en la universidad han buscado principalmente la homologación progresiva de la mujeres a unos estándares marcados desde lo masculino, sin cuestionar la estructura, dinámica y sistema de valoración. Estas “prácticas sustitutivas” de aquellas mujeres que deciden no seguir el camino impuesto en muchas ocasiones implica una renuncia a conseguir ese “curso natural” de la carrera universitaria que resulta tan familiar para los hombres (Flecha 2013).

Es indiscutible que el tardío acceso de la mujer al ámbito universitario respalda una desventaja para pasar de ocupar a habitar las instituciones (Ballarín 2010). Los espacios de poder se han ido adaptando y especializando, y las mujeres, muchas veces, son conducidas a labores más “sedentarias e invisibles” que las limitan a la hora de ocupar puestos clave (Ballarín 2010). En la práctica hay muchos espacios en los que continúa presente esta división del trabajo y esa asignación de tareas utilizando el sexo como argumento de manera de que una gran cantidad de mujeres terminan haciendo unas tareas y los hombres otras diferentes en valor, en peso y en rentabilidad, lo cual tiene un gran impacto en sus trayectorias ascendentes. Esta división sexual del trabajo termina siendo un arma de doble filo para las mujeres. A pesar de no ser lo moralmente deseable, es lo que materialmente

continúa siendo la realidad. Se han visto progresos pero las relaciones personales y las dinámicas universitarias todavía están muy marcadas por el sesgo de género.

2.3.3. LA GOBERNANZA

A partir de los años ‘80, el término gobernanza ha ido tomando protagonismo en la arena internacional, ocupando las reflexiones y debates políticos, académicos, institucionales y desbordándose hasta la población general. Desde sus inicios, en el contexto de las reformas del sector público iniciadas entre los ‘80 y ‘90, su bandera era transformar la burocracia jerárquica a una mayor participación de mercados y redes en los servicios públicos. Un importante impulso han sido el auge de las instituciones regionales como es el caso de la Unión Europea (1993), así como el aumento de la actividad económica transnacional. Otros términos como “nueva gobernanza” o “buena gobernanza” también han ido emergiendo para establecer subcategorías o variantes dentro del concepto marco (Bevir 2008: 3-4)

Un elemento que pudiéramos citar como común en la definición de gobernanza es la interacción entre gobierno, gestión y participación. Como afirma Bevir, uno de los problemas principales para establecer una definición clara de este término es en la misma confluyen diversas disciplinas como son las ciencias políticas, económicas, empresariales, la administración pública, las organizaciones, aportándole cada una su visión (Bevir 2008). En la **Tabla 22** pueden observarse algunos ejemplos de cómo ha sido definida la gobernanza.

Pero ¿cómo enfocar esta necesaria gobernanza? Hay varias teorías al respecto que inclinan la balanza hacia uno u otro lado. Las corrientes neoliberales apuestan por un claro protagonismo de los mercados, mientras que desde la sociología, por ejemplo, se pone el foco en las redes. Por su parte, la sociedad civil también da gran importancia a las redes, pero esta vez centrándose en redes integradas por la propia sociedad civil a través de organizaciones no gubernamentales, haciendo parte a los ciudadanos del debate público, transfiriendo poder mediante procesos deliberativos y participativos (Bevir 2008; Bevir 2010).

Tabla 22. Definiciones de gobernanza

Definición	Autor
La capacidad de la autoridad para canalizar los intereses de la sociedad civil, a la interacción que se da entre ambos segmentos y por tanto a la legitimidad del primero de ellos: el gobierno.	(Tomassini 1993)
«la capacidad de una sociedad de definir y establecer políticas y resolver sus conflictos de manera pacífica dentro de un orden jurídico vigente», reconocida como una condición necesaria del Estado de derecho, requiriéndose de instituciones basadas en los principios de equidad, libertad, participación en la toma de decisiones, rendición de cuentas, etc	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2002)
«la manera en que las instituciones se hallan organizadas y son operadas internamente —desde el punto de vista de su gobierno y gestión— y sus relaciones con entidades y actores externos con vistas a asegurar los objetivos de la educación superior»	(Brunner 2011: 137)
Is the structure of the relationships that bring about organisational coherence, authorise policies, plans and decisions, and account for their probity, responsiveness and cost-effectiveness	(Gallagher 2001)
“The language of governance includes new ways of thinking about social coordination and patterns of rule as they appear in civil society, political institutions, and in the international arena. Governance expresses a widespread belief that the state increasingly depends on other organizations to secure its intentions and deliver its policies (...) these reforms are said to have led to a shift from a hierarchical bureaucracy towards a greater use of markets, quasi - markets and networks , especially in the delivery of public services”	(Bevir 2008)
<ul style="list-style-type: none"> - The concept of governance evokes a more pluralistic pattern of rule than does government: governance is less focused on the processes and interactions that tie the state to civil society - The concept of governance has spread because new theories of politics and public sector reforms inspired by these theories have led to a crisis of faith in the state - Governance and the crisis of faith in the state make our image of representative democracy implausible - Policy actors have responded to the challenge of governance in ways that are constrained by image of representative democracy and a faith in policy expertise 	(Bevir 2010: 2)
During the industrial era, public institutions were set up much like businesses: large, centralized bureaucracies, with elaborate rules and regulations and hierarchical chains of command. But in today's world of economic flux, fierce global competition, and sophisticated information and communications technologies, such institutions are dinosaurs. To be effective in these times, institutions (public or private) must be flexible, adaptable, and innovative. They must search constantly for new ways to improve services and heighten productivity.	(Osborne 1993)
Gobernanza universitaria	
“Is concerned with the determination of value inside universities, their systems of decision-making and resource allocation, their mission and purposes, the pattern of authority and hierarchy, and the relationship of universities as institutions to the different academic worlds within and the worlds of government, business and community without (...) Governance does not contain itself the sum of teaching and research, but it affects them. it provides the conditions which enable teaching and research to take place”	(Marginson & Considine 2000)
El grado de eficacia y legitimidad en el ejercicio de la función de gobierno. La eficacia es entendida como la capacidad de dirección y coordinación del desarrollo de las partes, es decir los individuos y las unidades académicas, de cuya contribución y sinergia dependerá la eficiencia institucional. La legitimidad es el atributo, positivo o negativo, que los miembros de la institución le otorgan tanto a la cualidad de los objetivos y metas propuestos por las instancias de gobierno como a la racionalidad, legitimidad y representatividad y representatividad de los procedimientos de evaluación y elección de las autoridades de gobierno. Otra importante dimensión de la legitimidad es la evaluación de congruencias entre el programa de gobierno propuesto y las realizaciones concretas.	(Gómez 2004:15)

Asimismo, la gobernanza ha tenido un amplio desarrollo más allá del Estado, en ámbitos como la gobernanza corporativa, enfocándose en tres temas principalmente:

- La apertura a través de la divulgación de la información (*openness through disclosure of information*).
- La integridad a través del trato directo (*integrity through straightforward dealing*).
- La rendición de cuentas a través de una división clara de las responsabilidades (*accountability through a clear division of responsibilities*) (Bevir 2008:14).

Para Osborne, reestructurar las instituciones públicas es una tarea titánica, ya que no hay recetas ni paso-a-paso que puedan encaminar este proceso. Las fluctuantes intervenciones de los diversos actores, así como de las situaciones que representan frenos u oportunidades en cada momento del proceso hacen muy difícil este proceso. *“Reinvention is large-scale combat. It requires intense, prolonged struggle in the political arena, in the institutions of government, and in the community and society”* (Osborne 2007:1).

Asimismo, refiriéndose a las características del modelo burocrático y la importancia de un nuevo modelo señala que *“Bureaucratic public systems were designed to be stable. But we have reached a point in history where this stability is counterproductive. In today's fast-changing, globally competitive Information Age, systems that cannot change are doomed to failure”* (Osborne 2007: 2).

2.3.3.1. Gobernanza universitaria

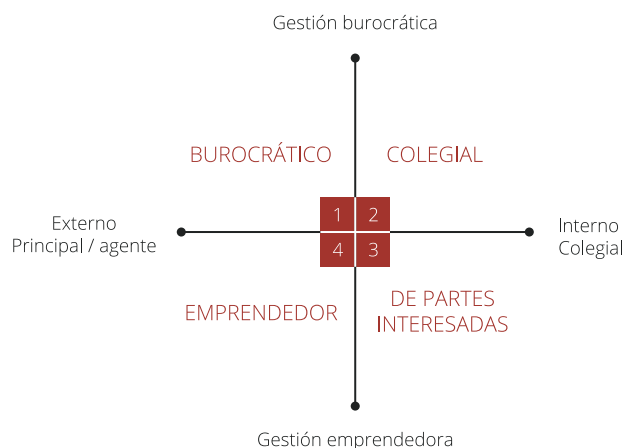
La universidad pública, como parte de la cambiante sociedad moderna, se ve llamada a reinventarse, enfatizando en su desempeño la capacidad de innovación, la adaptación a su entorno cambiante y la aportación de valor a la sociedad (Gómez 2004; Bricall 2000, Brunner 2011). Dicho en otras palabras por Askling y Kristensen: *“higher education institutions must be sensitive to challenges for expansion and renewal and they must improve their capacity for change”* (Askling & Kristensen 2000: 18). Esta capacidad de cambio y adaptación de las universidades será lo que marque su futuro.

Scherz plantea numerosas interrogantes acerca de las perspectivas de las reformas universitarias, cuestionando si eran opciones antitéticas o dilemas de una polémica (Scherz 1986):

- Apertura o selección: En este punto analiza el equilibrio entre universidad de élite o de masas. Esta es una de las primeras confrontaciones que surgen en la definición de Universidad. Los conceptos de autofinanciamiento, aporte estatal, gratuidad, pago, prioridades de presupuesto, se incorporan a la discusión
- Comunidad o tecnocracia: En este aspecto se valora la participación de la comunidad universitaria en el gobierno. La medida en la que cada segmento de comunidad universitaria participa de las decisiones define el rumbo en este aspecto
- Unidad o separación de investigación y docencia: La presencia de personal con dedicación exclusiva a la universidad, desarrollando labor de docencia y de investigación
- Autonomía o dependencia: En este sentido se valoraría sobre quien recae el peso de las decisiones fundamentales de la universidad, si tiene un componente interno fuerte o si por el contrario, viene muy condicionado por agentes externos.

Brunner realizó una tipología de universidades según su régimen de gobernanza, oscilando entre burocrático, colegial, de partes interesadas y emprendedor (**Figura 22**).

Figura 22. Regímenes de gobernanza configurados sobre los ejes de legitimidad y efectividad.



“En el plano de la gestión, en tanto, el desafío es encontrar un principio de efectividad que facilite implementar cotidianamente las decisiones estratégicas y administrar la organización de manera que se asegure la continuidad de sus funciones, obtener los recursos necesarios para ella y producir resultados satisfactorios para las diversas partes interesadas en medio de un entorno turbulento y a veces hostil” (Brunner 2011: 140)

En el eje horizontal vemos la composición del gobierno, pudiendo ser este integrado por representación externa (habitualmente organismo del estado) o, como se observa en el extremo derecho, por integrantes de la comunidad universitaria. *“Uno representa la república autogobernada; el otro, una institución de servicio estatal”* (Brunner 2011: 141). En el eje vertical encontramos la forma de gestión, transitando de la burocracia (*“referido a jerarquías formales, conductas regladas, posiciones detentadas impersonalmente, entrenamiento para el cargo, especialización de funciones”*) a la gestión emprendedora.

Según apunta Weber citado por Brunner la maquinaria universitaria funciona con *“precisión, velocidad, certeza, conocimiento de los archivos, continuidad, discreción, unidad, estricta subordinación, reducción de las fricciones y costos personales. Estas características alcanzarían su punto más alto en una administración estrictamente burocrática”* (Weber 1978; Brunner 2011),

Tanto en el eje horizontal como en el vertical podemos encontrar tanto matices como universidades existen.

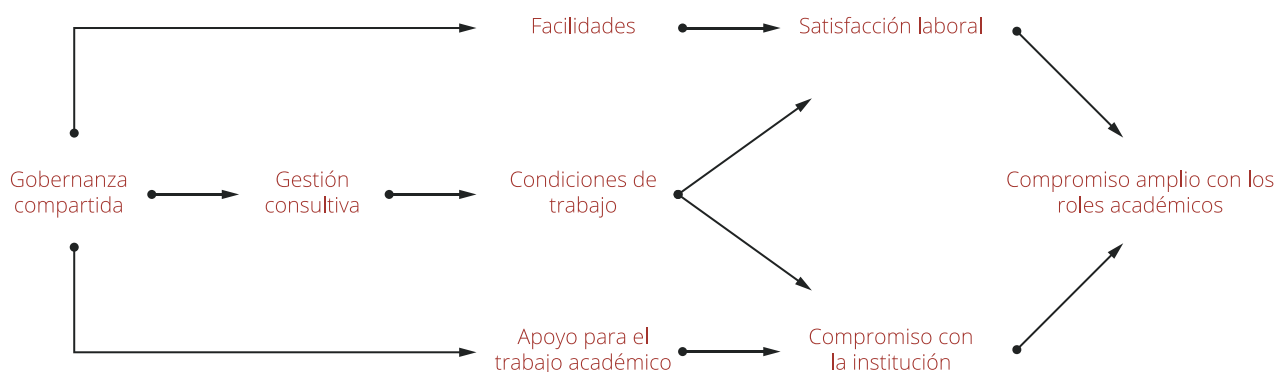
Por su parte, algunos investigadores afirman que un gobierno universitario compartido entre gestores y personal académico aumenta reporta grandes beneficios para las instituciones de educación superior, como muestra la **Figura 23** (Locke et al. 2011; Weber 1978)

En cuanto a la definición de sus líneas de actuación, la evolución de la universidad moderna puede identificarse una doble vertiente compuesta por la “profesionalizante modernizada”, derivada de la Napoleónica; y aquella que por sus rasgos presenta semejanzas con la humboldtiana (Brunner 2011; Scherz 1986)

El concepto de “universidad emprendedora” o “universidad innovadora”, con su personal científico-empresario, ha venido a definir esa institución que se muestra más proactiva que reactiva, que mantiene el diálogo con las empresas, instituciones públicas y población general, y que despliega toda su flexibilidad y creatividad para devolver a la sociedad a modo de conocimiento la inversión que la sociedad hace (Matkin 1990; Clark 1998; Askling & Kristensen 2000; Etzkowitz et al. 2000; Brunner 2010).

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) ha marcado que las Instituciones de Educación Superior deben identificar áreas prioritarias en su quehacer y destinarle un presupuesto adecuado para su desarrollo. Pero ¿cómo son definidas estas prioridades? ¿En qué medida actualmente se cuentan con valores? Es aquí donde se marca el buen juicio de las universidades y sus gobiernos.

Figura 23. Impacto de la gobernanza y la gestión en el compromiso de las facultades



Fuente: Elaboración propia a partir de: (Locke et al. 2011).

El debate sobre el *“buen gobierno universitario”* se ha desarrollado ampliamente. Samoilovich, describe el laberinto en el que se encuentra la gobernanza universitaria latinoamericana como el resultado por una parte de políticas públicas poco articuladas y financiadas, complementado con una *“inercia institucional y contraposición de intereses corporativos de los sectores académicos”* (Samoilovich 2008: 321). El triángulo funcional de la universidad sería gobierno-academia-administración, su balance es el que hará conseguir el éxito de la gobernanza. A pesar de que los modelos de universidad pueden variar, suele hacerse referencia a la capacidad de las universidades para auto-regularse lo que implica, entre otras cosas, de una autonomía institucional, colegiada e individual, con equilibrio entre un fuerte liderazgo ejecutivo y una conciencia colectiva (Askling & Kristensen 2000).

En los actuales tiempos de crisis, donde el rasgo común es la velocidad e intensidad de los cambios de su entorno y la constante amenaza de perder posición competitiva y desaparecer (Brunner 2010), existe un gran peligro de que estas reformas puedan desvirtuar muchos valores u elementos que al no ser explícitamente valorados por el entorno puedan considerarse como secundarios.

La calidad es un elemento importante a la hora de medir las políticas universitarias, una calidad aplicable a los ámbitos tanto de gestión como de docencia, investigación o innovación. Este es una de las banderas principales a la hora de establecer los líneas guía de la estrategia universitaria (Askling & Kristensen 2000).

Otros investigadores como Gómez, subrayan que *“el gobierno de la institución es uno de los principales factores que determinan su desempeño. A su vez, tanto la cultura institucional como las acciones de actores y poderes, internos y externos, conforman el contexto de la legitimidad y la gobernabilidad. Un gobierno eficaz, innovador y responsable (accountable) ante el estado y la sociedad, permite preservar la autonomía académica de la universidad en un contexto caracterizado por la demanda creciente de mayor control del gasto público en la educación superior. Inversamente, un gobierno débil e ineficaz, al mantener las inercias institucionales y los intereses creados que impiden la necesaria innovación, legítimas medidas de control e intervención externa en diversas dimensiones de la vida universitaria”* (Gómez 2004:15-16). Además, apunta a que tiene importantes pros y contra del origen de los representantes del gobierno institucional, señalando que la prevalencia de

poderes *“internos”* puede llevar a gobiernos conservadores o resistentes al cambio, mientras que los intereses *“externos”* existe un mayor intervencionismo estatal, limitando la autonomía, corriendo el riesgo de la mercantilización de la enseñanza y la investigación (Lazerson 1998; Gómez 2004). Askling y Kristensen apuntan además que el balance entre un fuerte liderazgo ejecutivo y una conciencia colectiva es muy importante, ya que, a pesar de que se demanda un liderazgo institucional más fuerte, este puede atentar contra la autonomía académica colectiva e individual (Askling & Kristensen 2000).

Pérez y Serrano señalan que en el caso de la universidad española, con la LRU se dan los primeros pasos para pasar de un tipo de *“orientación burocrática muy dependiente de las decisiones gubernamentales a otro tipo de colegial”* (Pérez & Serrano 2012:142), asimismo, basándose en reportes europeos sobre autonomía universitaria destacan que cuenta con niveles relevantes de autonomía organizacional, financiera y de personal, quedando retrasado el ámbito académico. Sin embargo, continúan siendo más activas las asociaciones de profesores con ánimo reivindicativo haciéndose eco fuera de la universidad que con los propios consejos sociales.

A partir de la LRU se han ido sentando las bases para la autonomía universitaria con un nuevo modelo de gobierno (**Tabla 23**), aunque esto no está exento de limitaciones debido a las regulaciones gubernamentales y europeas que inciden en su quehacer (Pérez & Serrano 2012).

La LOMLOU muestra una voluntad más clara de potenciar la autonomía de las universidades, así como el aumento de la rendición de cuentas de su actividad. Como señala Martínez, se impone un replanteamiento de la dinámica universitaria en pos de conseguir la mejora de *“la efectividad (capacidad de los gobiernos de generar políticas), la eficacia (capacidad de los gobiernos de aplicar con éxito sus propuestas) y la eficiencia (capacidad de optar por aquella solución que ofrezca los costes inferiores)”* (Martínez 2012:3), metas solo alcanzables si se desarrolla un replanteamiento de los órganos de gobierno universitarios. *“El buen gobierno de las universidades no es condición suficiente pero sí necesaria para asegurar una contribución efectiva de las universidades a su entorno”*. A continuación veremos algunos aspectos que impactan en la gobernanza universitaria.

Tabla 23. Evolución legislativa y su impacto en la universidad española

	Ley de 1943	Ley de 1970	Constitución española de 1978	LRU de 1983	LOU de 2001	Reforma de la LOU de 2007
Rector	Designación del Rector por el Ministerio.	Participación del Claustro en la presentación de una terna para que el Ministro nombre Rector.		Rector, máxima autoridad académica, electo por el Claustro.	Elección directa del Rector con sufragio universal y ponderación del voto.	Rector electo o por el Claustro o de manera directa por sufragio universal y ponderación del voto, según determinen los Estatutos de cada universidad
Claustro	Claustro órgano de representatividad de naturaleza consultiva.			Claustro como máximo órgano representativo aprueba líneas generales de actuación y elabora Estatutos.	Claustro capacidad de censurar gestión del rector y convocar elecciones anticipadas de Rector y Claustro.	Desaparece Junta Consultiva.
Consejo de Dirección					Creación del Consejo de Dirección, órgano de asistencia del Rector.	Desaparece el Consejo de Dirección.
Consejo / Junta de Gobierno				La Junta de Gobierno es el órgano ordinario de gobierno.	- Desaparece la Junta de Gobierno y se crea el Consejo de Gobierno al que se atribuye la aprobación de líneas generales de actuación. - Creación de la Junta Consultiva como órgano asesor de Rector y Consejo.	Desaparece la cuota de miembros del Consejo de gobierno de designación rectoral y los vicerrectores pasan a ser miembros natos.
Gerente		Gerente nombrado por el Ministro.		Gerente nombrado por el Rector, oído el Consejo Social.		
Nombramiento puestos unipersonales		Nombramiento Directores Escuela y Decanos de Facultad por el Ministro.		Decanos y Directores elegidos por sus centros.		
Selección del personal funcionario						Se incorpora un modelo de acreditación que permita que las universidades seleccionen a su profesorado entre los previamente acreditados
Participación de estudiantes			Derecho del alumnado, con carácter general, a intervenir en el control y gestión de las instituciones del sistema educativo financiadas con fondos públicos			Desarrollo de la participación de los estudiantes a través del Estatuto del Estudiante y la constitución de un Consejo del Estudiante Universitario
Estructura	Estructura basada en Facultades.	Consolida el Departamento como unidad estructural y sus directores son nombrados por el Rector.				
Consejo Social				Creación del Consejo Social.	Consejo Social reforzado en lo económico aprueba presupuesto y mayor presencia externa.	
Autonomía / Dependencia	Férreo control Gobierno Central.		- Reconocimiento de la libertad de enseñanza y libertad de cátedra. - Reconocimiento del derecho de autonomía universitaria.			
Rendición de cuentas		Integró una memoria económica que garantizaba la financiación.				
Patronato		Articulación de un Patronato.				
Igualdad de Género						- Introduce perspectiva de género en el gobierno. - Incorpora la unidad de igualdad dentro de la estructura universitaria

Fuente: Elaboración propia

La gobernanza universitaria ha ido tomando protagonismo en los últimos años en el contexto de la universidad española. En el año 2000 vio la luz el Informe Universidad 2000 (Bricall 2000), donde se planteaba un análisis profundo de la dinámica universitaria, así como recomendaciones a implementarse señalando que *“La cuestión más importante de la universidad actual es su adaptación a los cambios que la sociedad le exige, tanto en relación a las enseñanzas que imparte como a la investigación que realiza”* (Bricall 2000:2). La redefinición propuesta para la universidad española no solamente incluía su proyección en docencia e investigación, sino que marcaba una relación más estrecha con su entorno.

El debate entorno al modelo de gobernanza universitaria a implementar en España ha encontrado sus referentes más cercanos en las reformas llevadas a cabo en las universidades europeas, heredado a su vez de las universidades norteamericana. Este ha sido asumido por actores españoles planteando la reforma de estructuras, sistema electoral, rendición de cuentas, control, toma de decisiones (Martínez 2012).

2.3.4. LA EXCELENCIA DEL CONOCIMIENTO

Las concepciones de excelencia suelen relacionarse con dos variantes (Izquierdo et al. 2008):

Gradacional: Sistema jerarquizado en función de algún criterio evaluativo. Este modelo es eminentemente competitivo y tiende a favorecer a aquellas personas que ya se encuentran en situación de poder

De umbral o de suficiencia excelente: Nivel de calidad definido que permite abarcar a cuantas aportaciones lo alcancen, estableciendo condiciones para una mejora colectiva y fomentando la colaboración

En el caso del sistema universitario español recientemente se ha intentado migrar hacia un modelo de umbral, aunque no ha fraguado de manera sólida la colaboración por encima de la salvaguarda de los méritos personales.

El Efecto Mateo, acuñado por Merton y colaboradores refiriéndose a la forma en la que el mérito científico es atribuido con mayor facilidad a los autores de renombre que a los nuevos, puede ser aplicado también al prestigio universitario relacionado con convocatorias, premios y otras evaluaciones. (Merton et al. 1968)

Según apunta Izquierdo, la evaluación de la excelencia del conocimiento científico despierta muchas sensibilidades, primando emoción sobre racionalidad, cuando se abordan las posibles desigualdades o sesgos de género (Izquierdo et al. 2008). La autoimagen de la comunidad científica de la meritocracia se sostiene más en un plano desiderativo que instrumental o científico. Estos resultan frenos para conseguir una excelencia inclusiva, ya que no se abre un diálogo participativo y comprometido con el cambio en muchos contextos.

Uno de los elementos clave para atenuar los sesgos de género durante las revisiones es incluir variantes a ciegas, en alguna de las tres modalidades descritas por Izquierdo y colaboradores (**Tabla 24**) (Izquierdo et al. 2008)

Por último, como se comentó anteriormente, los ranking universitarios tienen un Efecto Pigmalión sobre las universidades, condicionando sus líneas estratégicas en muchas ocasiones sin siquiera cuestionarlo. Aspectos como la internacionalización son vistos como cuestiones positi-

Tabla 24. Ventajas e inconvenientes de los distintos sistemas de peer-review

	VENTAJAS	INCONVENIENTES
Anonimato del revisor/a	La información del solicitante es útil para que el evaluador/a conozca el contexto de la producción y pueda detectar posibles conflictos de intereses	Se hacen posibles sesgos de género, sesgos por relación previa, sesgos por el prestigio asociado al nombre, etc.
Anonimato doble	Puede evitar el Efecto Mateo inverso (ataques desde el anonimato a investigadores famosos) Pérdida de información contextual del evaluado.	En muchas ocasiones el nombre del autor/a es deducible indirectamente
Publicidad doble	Puede reducir el impacto de los malos evaluadores/as	Puede llevar a evaluaciones condicionadas y excesivamente diplomáticas, por miedo a represalias posteriores

Fuente: Elaboración propia a partir de: (Izquierdo et al. 2008)

vas y deseables aunque con ellos se vaya en contra de las líneas de interés de la universidad como su impacto en la comunidad más próxima. En este sentido, al ser la igualdad una de las temáticas no tenidas en cuenta dentro de los parámetros de medición, no suele entrar en las prioridades de las universidades que están muy enfocadas en su visibilidad mediante estas mediáticas listas.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

La naturaleza compleja del objeto de estudio invitó a diseñar una estrategia metodológica amplia y variada. Una aproximación, entrelazando el análisis de contenido, el mapeo de estructuras de igualdad y entrevistas exploratorias-estratégicas y en profundidad, con técnicas cuantitativas, facilitó abordar el estudio de caso de forma completa. Esta triangulación metodológica nos permitió obtener respuestas a los diversos interrogantes de investigación desde las diversas perspectivas de análisis.

Durante la investigación se realizó un análisis global de la definición de las políticas de igualdad en las universidades españolas, partiendo de su historia, situación actual y perspectivas, enfocándonos para ello en la fuerza que puede tener el establecimiento de las redes intra, inter y extrauniversitarias para su impulso.

3.1. Entrevistas estratégico-exploratorias a expertas

Para iniciar el trabajo de campo se llevaron a cabo entrevistas exploratorias, individuales a especialistas en la materia de la igualdad en el campo científico y académico. Estas conversaciones sirvieron para plantear nuevas hipótesis, para ampliar las áreas de interés y perfilar el trabajo de campo (**Tabla 25**).

Se realizaron entrevistas estratégicas-exploratorias en profundidad a las doce expertas en ámbitos de interés de la tesis doctoral (**Tabla 25**).

Se utilizó una plantilla de resumen para recoger la información esencial de las entrevistas y utilizarlo posteriormente. (**Figura 24**):

Figura 24. Plantilla de resumen de las entrevistas

INFORME DE IMPRESIONES DURANTE LAS ENTREVISTAS			
FECHA		NOMBRE AUDIO	
HORA		LUGAR	
ENTREVISTADO/A			
Comentarios destacados: (breve resumen de la entrevista y qué mensaje destacaría)			
Comentarios no grabados: (comentario o información relevante que nos hayan aportado después de cerrar la grabadora)			
OTRAS IMPRESIONES:			

Tabla 25. Nombre, perfil y área de experiencia de las entrevistadas

Nombre de la entrevistada	Perfil	Ámbito
Sara Berbel	Doctora en psicología social, especialista en políticas de igualdad de oportunidades. Desde junio de 2016 es directora general de Barcelona Activa	Políticas de igualdad
María Silvestre	Doctora en Ciencias Políticas y Sociología. Miembro del Patronato FOESSA en representación de la Universidad de Deusto. Ha sido Decana de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Deusto (2004-2009) y Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer del Gobierno Vasco (2009-2012)	Implementación de políticas de igualdad a nivel comunitario. Políticas de igualdad en la universidad
Marta Selva	Licenciada en historia Moderna y Contemporánea por la UAB. Codirige la Mostra Internacional de Films de Dones de Barcelona desde 1993-2003 y 2011-2015. Miembro de la cooperativa Drac Màgic, colabora en diferentes medios de comunicación como analista política. Entre 2003 y 2010 ocupó el cargo de Presidente del Institut Català de les Dones.	Implementación de políticas de igualdad a nivel comunitario.
Rosario Segura	Licenciada en Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales. Jefa del Servicio de Gestión de Estudios del Instituto de la Mujer (1990-2014)	Implementación de políticas de igualdad a nivel estatal
Capitolina Díaz	Catedrática en Sociología de la Universidad de Valencia y especializada en Sociología de la Educación, Sociología del Género y Metodología de las Ciencias Sociales. Ha sido la primera directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia (2006-2008) y Directora General para la Igualdad en el Empleo del Gobierno de España (2008-2010). Desde el 2013 es presidenta de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).	Ciencia y género
Amparo Garrigues	Catedrática acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Directora de la Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I (2010-2013)	Legislación y género
Teresa Torns	Doctora en Sociología. Profesora del departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona desde el curso 1982-83. Su actividad investigadora se centra en las desigualdades de género en relación al trabajo: el mercado de trabajo, el trabajo doméstico y la vida cotidiana, el tiempo y el bienestar cotidiano, las políticas de tiempo, la conciliación y mujeres y la ciencia.	Universidad y género
Coral Cuadrada	Profesora de historia medieval, de historiografía y de historia de las mujeres. Es especialista en estudios feministas y de género. Fue cofundadora en 1989 del grupo de investigación interdisciplinar GREC (género, raza, etnia y clase) de la Universidad Rovira y Virgili, del que fue coordinadora e investigadora principal desde 2003 hasta 2009. Ha Sido Miembro de la junta directiva del Instituto Interuniversitario de Estudios Feministas, de Mujeres y de Género.	Estudios de género
Luisa Moltó	Catedrática de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y Directora del Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València (España). Sus líneas de investigación fundamentales se centran en la situación de las mujeres en el mercado laboral (discriminación salarial, segregación ocupacional, patrones de empleo y tiempo de trabajo), indicadores sociales sobre la situación de las mujeres y los patrones de desempleo y consumo de los hogares españoles. Es miembro del grupo de expertos de la Comisión Europea "Género y Empleo". Directora del IUED desde abril de 2002 a septiembre de 2010.	Estudios de género
María Jesús Izquierdo	Doctora en economía y fundadora del Grupo de Estudios Sentimientos, Emociones y Sociedad (GESES), centrándose en la manifestación emocional de la vida social y las relaciones entre maltrato y cuidado en el ámbito familiar, relación entre actividad doméstica y trabajo remunerado, personal de las universidades públicas catalanas. Fundadora del Observatorio de Igualdad de la Universitat Autònoma de Barcelona	Políticas de igualdad en la universidad
Cecilia Castaño	Doctora en Ciencias Políticas, catedrática de Economía Aplicada y profesora del Departamento de Economía Aplicada V de la Universidad Complutense de Madrid. Es experta en tecnologías de la información y su efecto sobre el empleo y el trabajo de las mujeres. Ha realizado numerosas investigaciones sobre la brecha digital de género y el acceso de las mujeres a la Sociedad de la Información.	Género y universidad
María Bustelo	Doctora en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, es profesora de Ciencia Política y de la Administración y dirige el Máster en Evaluación de Programas y Políticas Públicas en la UCM. Su actividad académica y profesional se centra en la evaluación de políticas públicas, especializándose en ámbitos tales como la formación de evaluadores/as, la meta-evaluación, el desarrollo de la cultura y la función de evaluación en los sistemas político-administrativos, así como la evaluación de políticas sociales, culturales, de salud y de género. Otro de sus focos de investigación es el análisis de políticas públicas de género. Actualmente es la Delegada del Rector para la Igualdad en la UCM	Género y universidad. Europeización de las políticas de igualdad

3.2. Mapeo del estado de las estructuras de igualdad de la universidad española

Se llevó a cabo el análisis de los Planes de Igualdad de las universidades españolas, así como su presencia en la web, redes y sus materiales de comunicación más relevantes. En este caso, los objetivos eran:

1. Identificar las estructuras de igualdad de las universidades españolas
2. Desarrollar un directorio de contactos para las entrevistas semiestructuradas

3.2.1. PROCESO DE TRABAJO Y SEGUIMIENTO

La información se obtuvo a través de:

1. Revisión de las webs de las universidades, principalmente en la sección dedicada a la estructura de igualdad
2. Revisión de documentos generados por la estructura de igualdad (Normativa de fundación, Plan de igualdad)
3. Contacto vía mail con la agentes clave de la universidad, siguiendo el orden:
 - 3.a. Personal de contacto de la estructura de igualdad
 - 3.b. Responsable de la estructura de igualdad
 - 3.c. Vicerrectorado responsable de las políticas de igualdad
 - 3.d. Especialistas que participaron en la elaboración del diagnóstico o el Plan de igualdad
 - 3.e. Rectorado

Para la recolección inicial de datos y la creación del directorio de contactos se utilizó la aplicación online Hojas de cálculo de Google.

Todos los datos fueron incorporados en el programa informático IBM SPSS Statistics 23, y corroborados posteriormente en las entrevistas semiestructuradas. Las variables recogidas pueden encontrarse en el Anexo IV.

3.3. Análisis de contenido de los planes de Igualdad de las universidades españolas

Se llevó a cabo el análisis de los Planes de Igualdad de las universidades españolas. Los planes fueron descargados de los portales web universitarios. En un segundo momento se solicitó directamente a la responsable de estructura de igualdad vía mail el archivo digital de los planes de igualdad que han estado vigentes en su universidad.

Los ficheros digitales fueron nombrados de acuerdo a la estructura:

Las tres primeras letras de la comunidad autónoma_ acrónimo de la universidad_ PI (plan de igualdad)_año de inicio-año de final_número de plan

La relación de planes analizados pueden observarse en el Anexo I

3.3.1. PROCESO DE TRABAJO Y SEGUIMIENTO

Se identificaron una relación de variables importantes para identificarlas en los Planes de igualdad analizados:

1. Nombre del Plan
2. Período de vigencia
3. Dependencia de la estructura de igualdad
4. Características del diagnóstico
 - 4.a. Metodología utilizada
 - 4.b. Fuente de los datos
 - 4.c. Colectivos representados
 - 4.d. Profundidad del diagnóstico
5. Detalles comisión de igualdad
6. Participación de la comunidad universitaria en la elaboración del plan
 - 6.a. Colectivos participantes
 - 6.b. Información detallada
7. Referencia a Acciones correctoras / positivas
8. Evaluación
 - 8.a. Programación de evaluaciones parciales
 - 8.b. Referencia a evaluación final
9. Indicadores
 - 9.a. Descripción de indicadores
 - 9.b. Precisión de indicadores
10. Presupuesto
 - 10.a. Referencia
 - 10.b. Cantidad de presupuesto
 - 10.c. Presupuesto detallado
11. Responsables de las acciones
 - 11.a. Descripción de relaciones por conjunto de acciones
 - 11.b. Precisión en la distribución de responsables
12. Cronograma
 - 12.a. Precisión del cronograma
13. Referencias al inicio de las política de igualdad en la universidad
14. Referencias en la normativa de igualdad de la universidad
15. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

Todos los datos fueron incorporados en el programa informático ATLAS.ti y corroborados posteriormente en las entrevistas semiestructuradas.

3.4. Entrevistas a las responsables de estructuras de igualdad

En el presente apartado se describen las características de las entrevistas semiestructuradas realizadas a las responsables de las estructuras de igualdad de las universidades españolas, con el objetivo de profundizar en el estado de las acciones de igualdad, características de la estructura, así como de sus percepciones y reflexiones sobre el pasado, presente y futuro del abordaje de género en su universidad. Asimismo hicieron posible la realización del estudio de redes estratégicas en torno a la igualdad.

Buscando una mayor comodidad de las entrevistadas y para evitar autocensura a la hora de hablar sobre temas sensibles que pudieran comprometer posteriormente a las entrevistadas, se decide mantener el anonimato de las entrevistadas, procediendo a codificar las referencias siguiendo el formato:

REI (responsable de estructura de igualdad)_número consecutivo. Ejemplo: REI_01

La entrevista fue concebida con orden determinado pero con elevada flexibilidad para favorecer la comodidad de los entrevistados, así como obtener una mayor cantidad

de información. Para abarcar los aspectos más importantes de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, se dividió el cuestionario en 6 bloques:

BLOQUE 0: DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

Centrado en la recogida de datos generales de la universidad, el entrevistado y el contexto de la entrevista

BLOQUE 1. La igualdad entre mujeres y hombres en la universidad

Centrado en la percepción de la responsable de estructura de igualdad acerca del estado de la igualdad entre hombres y mujeres en la universidad. Asimismo se indaga sobre el contexto institucional y las condiciones que dieron origen a las políticas de igualdad en la universidad.

BLOQUE 2. La estructura de igualdad

Se aborda las características de la estructura de igualdad con la que cuenta la universidad en aspectos como su definición, año de creación, dependencia funcional, personal y recursos.

BLOQUE 3. Plan de igualdad de la universidad

Ahonda sobre las características del Plan de igualdad, la fase en la que se encuentra, su negociación, participación de la comunidad universitaria, medidas más relevantes, seguimiento y dificultades encontradas para su aprobación.

BLOQUE 4. Red de contactos

Busca los contactos estratégicos de la responsable de igualdad para conseguir avances. Se centra básicamente en el tipo de contactos, campo de interacción, procedencia, así como la participación en redes externas especializadas en igualdad y su relación con otras universidades.

BLOQUE 5: Perfil del responsable de la unidad de igualdad

Indaga sobre la formación, inicios en la igualdad y mentores de la responsable de la estructura de igualdad de la universidad

En el Anexo II se encontrará el guión completo de las entrevistas.

3.4.1. PROCESO DE TRABAJO Y SEGUIMIENTO

Antes de comenzar el contacto con las responsables de igualdad se confeccionó un directorio con toda la información de contacto de las universidades:

- Universidad
- Tipo de estructura de igualdad
- Nombre de la responsable de igualdad u otro personal relacionado con la igualdad
- Cargo de la responsable de igualdad u otro personal relacionado con la igualdad
- Email de contacto
- Teléfono de contacto

Estos datos fueron obtenidos a través de las webs de las universidades. En el caso de que no se encontrara información acerca de la estructura de igualdad o su responsable era recogido el contacto del vicerrectorado más afín con esta temática, de Secretaría general o Rectorado.

Una vez completada la compilación de información de contacto se desarrolló el siguiente proceso:

- Email de presentación (Anexo III.1)
- Llamada (Anexo III.2)
- Email de confirmación de fecha, hora y lugar de la entrevista (Anexo III.3)
- Realización de la entrevista
- Email de agradecimiento de la entrevista (Anexo III.4)
- Codificación de la entrevista en SPSS
- Transcripción de entrevistas

Se realizó un minucioso seguimiento de los contactos en la matriz de datos, donde se fueron anotando los contactos realizados por mail, llamada y los resultados de los mismos:

- Nombre de la persona de contacto
- Universidad
- Cargo
- Web
- Teléfono
- Dirección
- Mail
- Seguimiento

La realización de las entrevistas presenciales fue entre septiembre y noviembre de 2015. Durante el primer trimestre de 2016 se realizaron las entrevistas telefónicas.

En todos los casos se completó una plantilla de resumen **(Figura 25)**

La transcripción y codificación terminó en el tercer trimestre de 2016.

3.4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Metodológicamente se quiso incluir a las universidades públicas y privadas en las entrevistas, partiendo de un universo de 78 universidades, distribuidas en 17 comunidades autónomas. La distribución según la titularidad era de 49 universidades públicas (62.9%) y 29 universidades privadas (37.1%) **(Tabla 26)**.

Figura 25. Plantilla Resumen de las entrevistas a responsables de estructuras de igualdad

INFORME DE IMPRESIONES DURANTE LAS ENTREVISTAS			
FECHA		NOMBRE AUDIO	
HORA		LUGAR	
ENTREVISTADO/A			
Dónde nos han recibido: Describir un poco el espacio físico			
Ambiente de la entrevista: (la persona entrevistada tiene prisa, o nos recibe amablemente, nos enseña las instalaciones, conoce el proyecto, se interesa por él, ...)			
Comentarios destacados: (breve resumen de la entrevista y qué mensaje destacaría)			
Comentarios no grabados: (comentario o información relevante que nos hayan aportado después de cerrar la grabadora)			
OTRAS IMPRESIONES:			

3.5. Integración y análisis de los resultados

3.5.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para realizar el análisis cuantitativo se procedió a la codificación de las entrevistas en el programa informático IBM SPSS Statistics 23. Fueron identificadas 510 variables (Anexo IV), entre variables obtenidas directamente de las entrevistas y otras calculadas para su mejor interpretación, tanto mediante agrupaciones e intervalos, como de índices.

La reducción y simplificación de los datos permitió una descripción general de la situación de las universidades

en temas de igualdad, así como la localización de elementos a los que se debería prestar una mirada más pormenorizada dada su frecuencia. Este objetivo metodológico descriptivo se complementó con un procedimiento explicativo, basado en el análisis de las entrevistas de las responsables de estructuras de igualdad.

A pesar de que la muestra es estadísticamente representativa, (el 88.9% del universo de universidades públicas españolas fue entrevistado), el número de entrevistas (40 en total) restringió la posibilidad de realizar ciertos análisis (por ejemplo la creación de clusters), de carácter multivariante. Por otra parte, la complejidad y multidependencia de las políticas de igualdad en el ámbito universitario hacen que sea muy complejo establecer relaciones de dependencia estadística al uso de los procedimientos que cuentan con muestras grandes. Es por esto que las relaciones establecidas entre variables se han basado en el análisis no paramétrico, tal como aconsejan Belzunegui y colaboradores para el caso del Análisis Cualitativo Multinivel (Belzunegui et al. 2012).

Tabla 26. Características de la muestra

CCAA	TOTAL		TITULARIDAD		ESPECIALIDAD	
	Cantidad	%	Pública	Privada	General	Politécnica
Andalucía	11	14,1	10	1	11	0
Cataluña	12	16,7	7	5	12	1
Islas Baleares	1	1,3	1	0	1	0
Castilla y León	9	11,5	4	5	9	0
Madrid	15	19,2	7	8	14	1
La Rioja	2	2,6	1	1	2	0
País Vasco	3	3,8	1	2	3	0
Valenciana	8	10,3	5	3	7	1
Cantabria	1	1,3	1	0	1	0
Navarra	2	2,6	1	1	2	0
Murcia	3	3,8	2	1	2	1
Galicia	3	3,8	3	0	3	0
Aragón	2	2,6	1	1	2	0
Canarias	3	3,8	2	1	3	0
Asturias	1	1,3	1	0	1	0
Extremadura	1	1,3	1	0	1	0
Castilla la Mancha	1	1,4	1	0	1	0
Total	78	100	49	29	75	4

3.5.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cualitativo se desarrolló a partir de los discursos de las responsables de estructuras de igualdad, indagando por una parte su percepción sobre la igualdad en la universidad para valorar su agudeza y profundidad en el análisis de situación. Por otra parte, se obtienen datos importantes que contextualizan el estado de la igualdad y de las políticas de igualdad en las universidades entrevistadas.

Para procesar y etiquetar las transcripciones se utilizó el programa ATLAS.TI 7.

3.5.3. ANÁLISIS DE REDES DE CONTACTOS

El análisis de redes es un apartado importante de la investigación, ya que éstas nos proporcionan grandes pistas de los fenómenos a estudiar *"To speak of social life is to speak of the association between people – their associating in work and in play, in love and in war, to trade or to worship, to help or to hinder. It is in the social relations men establish that their interests find expression and their desires become realized"* (Blau 1964:12). Esta estructuración relacional de la cultura y la naturaleza puede ser una de las claves para, por una parte entender y por otra también potenciar las políticas de igualdad.

Por medio de una aproximación cualitativa a la metodología de redes, en este caso ego centradas de las responsables de estructuras de igualdad y construidas mediante la entrevista, se pretende analizar su relación con el entorno de estas políticas.

Para el análisis de redes se tuvo en cuenta el Bloque 4 de la entrevista, dedicado a la red de contactos. A partir de la información obtenida, se analiza el capital socio-relacional atendiendo a los siguientes parámetros:

1. Contactos (máximo 10 contactos)
 - Cantidad de contactos citados
 - Ámbitos de los contactos
 - Ámbito de interacción
 - Frecuencia de interacción
 - Sentido de la relación
2. Redes de contactos
 - Pertenencia a redes internas, externas o mixta
 - Valoración de las redes
3. Relación con otras universidades
4. Contactos que fortalecerían la red de igualdad en la universidad
 - Razones por las que estos contactos no forma parte de la red

A pesar de que una de las mayores riquezas el estudio de redes sociales se sustenta en la construcción de sociogramas, este no fue posible ya que la profundidad de la información recabada no era suficiente para desarrollar esta técnica, sino que se restringía a un acercamiento más exploratorio y descriptivo de las tipologías de contacto, su valoración por parte de la entrevistada, así como los contactos que, a pesar de considerarse claves, no ha sido posible hacerlos formar parte de la red.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Del total de universidades españolas (nuestro universo de estudio), conseguimos entrevistar al 57.7%, siendo más relevante el grupo de entrevistas de las universidades públicas (**Tabla 27**).

A pesar de que inicialmente estaba concebida la inclusión de universidades privadas, esto no fue posible dada su baja respuesta, consiguiendo entrevistar solamente a 5

de las 29 universidades (17.24%), a diferencia de las universidades públicas que se consiguió entrevistar a 40, un 81.6% del total (**Figura 26**).

La baja respuesta de estas universidades privadas estuvo dada principalmente por la carencia de estructuras de igualdad o de responsable de la misma (22 universidades, un 75.8%). Esto es consistente con lo apuntado por in-

Tabla 27. Descripción del universo de estudio en las distintas Comunidades Autónomas

CCAA	General				Titularidad						Especialidad			
	Total		Entrevistado		Total		Pub. entrev		Priv. entrev		Total		Entrevista	
	#	%	#	%	Púb	Priv	#	%	#	%	Gen	Pol	Gen	Pol
Andalucía	11	14,1	7	63.6	10	1	7	70.0	0	0.0	11	0	7	0
Cataluña	12	16,7	9	75.0	7	5	7	100.0	2	40.0	12	1	8	1
Islas Baleares	1	1,3	1	100.0	1	0	1	100.0	0	0.0	1	0	1	0
Castilla y León	9	11,5	2	22.2	4	5	2	50.0	0	0.0	9	0	2	0
Madrid	15	19,2	9	60.0	7	8	7	100.0	2	25.0	14	1	8	1
La Rioja	2	2,6	1	50.0	1	1	1	100.0	0	0.0	2	0	1	0
País Vasco	3	3,8	2	66.7	1	2	1	100.0	1	50.0	3	0	2	0
Valenciana	8	10,3	5	62.5	5	3	5	100.0	0	0.0	7	1	4	1
Cantabria	1	1,3	1	100.0	1	0	1	100.0	0	0.0	1	0	1	0
Navarra	2	2,6	1	50.0	1	1	1	100.0	0	0.0	2	0	1	0
Murcia	3	3,8	1	33.3	2	1	1	50.0	0	0.0	2	1	0	1
Galicia	3	3,8	3	100.0	3	0	3	100.0	0	0.0	3	0	3	0
Aragón	2	2,6	1	50.0	1	1	1	100.0	0	0.0	2	0	1	0
Canarias	3	3,8	1	33.3	2	1	1	50.0	0	0.0	3	0	1	0
Asturias	1	1,3	0	0.0	1	0	0	0.0	0	0.0	1	0	0	0
Extremadura	1	1,3	1	100.0	1	0	1	100.0	0	0.0	1	0	1	0
Castilla la Mancha	1	1,4	0	0.0	1	0	0	0.0	0	0.0	1	0	0	0
Total	78	100	45	57.7	49	29	40	81.6	5	17.2	75	4	41	4

Notas: Púb= Universidades públicas, Priv= Universidades privadas, Gen= Universidades generales, Pol= Universidades politécnicas

investigadores como Pérez y Serrano, que reconocen que existe una notable falta de información pública acerca de su estructura y funcionamiento de las universidades privadas, no obstante, ellas representan poco más del 10% del alumnado y aún menos significativas en el ámbito de investigación por lo que su exclusión *“no marca decisivamente el comportamiento del sistema”*. (Pérez & Serrano 2012) (Figura 27).

La modalidad de entrevista buscada era principalmente presencial, consiguiendo un 75.6% de las entrevistas en esta modalidad (Figura 28).

Las entrevistadas fueron mayormente mujeres, representando un 88.9% de los entrevistados totales. No hay diferenciación evidente a la hora de acceder al tipo de entrevista, decantándose más el tipo de la misma por la congestión de las agendas que por el sexo del entrevistado (Figura 29).

Figura 26. Descripción del universo de estudio de las universidades públicas y privadas

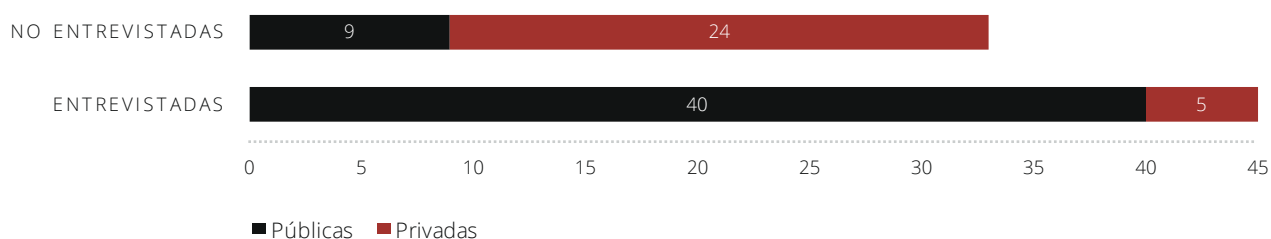


Figura 27. Razones por las cuales no se realiza la entrevista

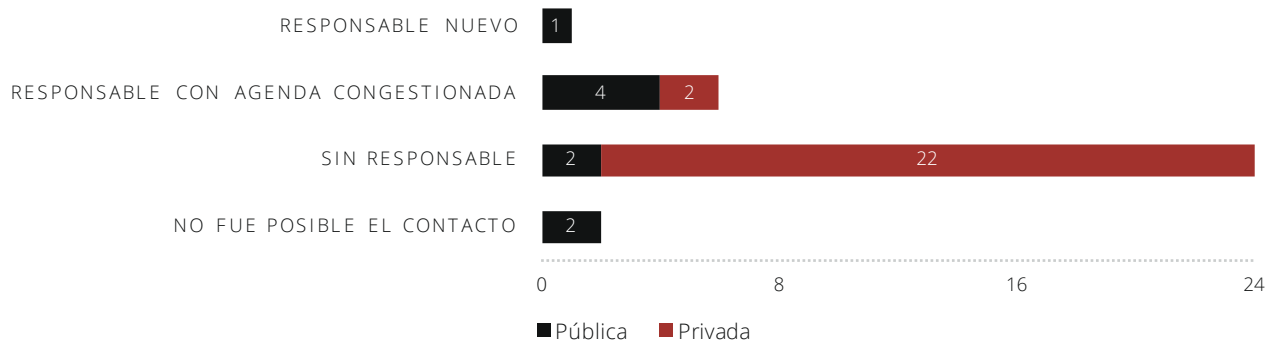
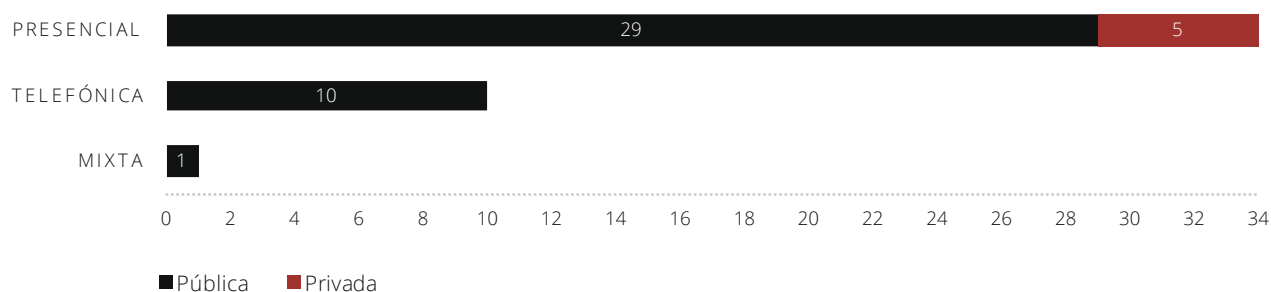


Figura 28. Modalidad de las entrevistas en las universidades públicas y privadas



4.1. Condiciones internas y externas que influyen la articulación de acciones de igualdad

Al reflexionar acerca de los factores importantes que pueden condicionar el inicio del trabajo en políticas de igualdad de las universidades y su desarrollo posterior las opiniones se distribuían entre:

- el impulso legislativo
- marcos interpretativos de la responsable de estructura
- el impulso interno, con la presión desde las activistas de género
- la coyuntura política favorable al diálogo por parte del equipo rectoral
- la presión externa de institucionalizar las políticas de igualdad en toda la universidad derivada de todo el trabajo de la Unión Europea y los avances legislativos.

Las entrevistadas identificaron los autores claves de su universidad como se ve en la **Figura 30**

La interacción entre los diversos factores es analizada de manera heterogénea en las diversas universidades, de acuerdo a su experiencia y contexto.

4.1.1. MARCO INTERPRETATIVO DE LAS ESTRUCTURAS DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS ACERCA DE LA IGUALDAD

El estudio de marcos interpretativos en políticas de igualdad es altamente relevante, ya que estos definen la orientación de las mismas. (Bustelo & Lombardo 2006)

A pesar de que la situación de las mujeres es bastante general en el conjunto de las universidades españolas, existen características especiales dentro de cada una que pueden derivar en variaciones en los discursos de las entrevistadas. Por otra parte, elementos como la formación, experiencia en el activismo feminista, los campos de estudios de género o las políticas públicas condiciona el sentido y profundidad de los discursos de las entrevistadas.

Figura 29. Modalidad de las entrevistas por género

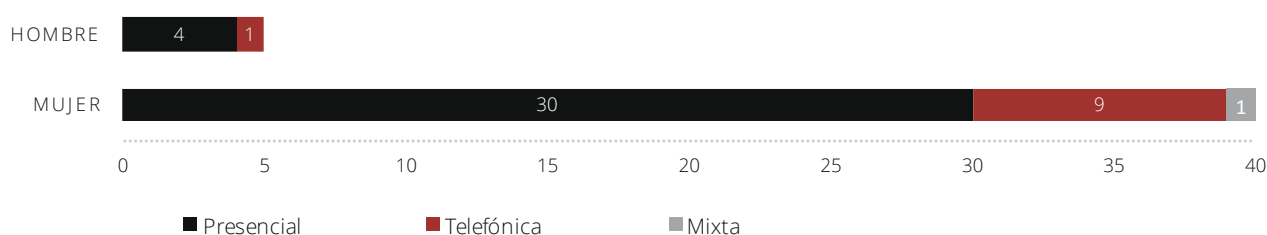
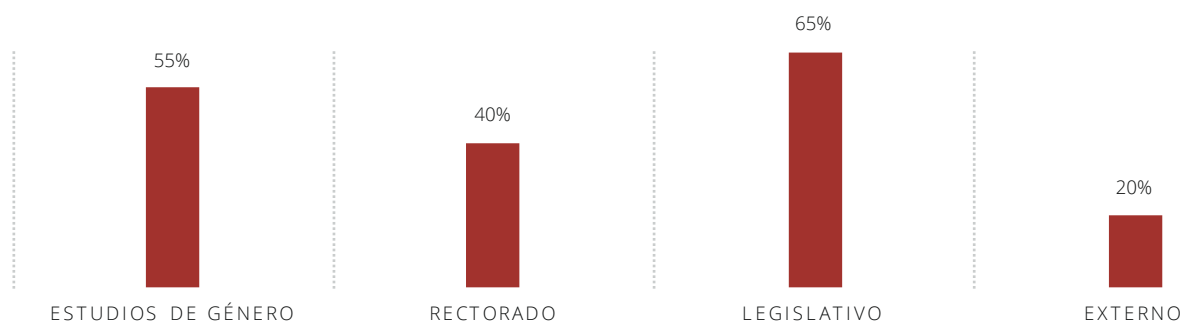


Figura 30. Promotores de las políticas de igualdad en las universidades entrevistadas



4.1.1.1. Percepción del estado de la igualdad en la universidad

Una de las interrogantes iniciales trasladadas a las responsables de estructura de igualdad fue la definición de igualdad de género y su estado actual en el ámbito universitario. La respuesta mayoritaria coincidía en que el primer paso para conseguir la igualdad efectiva es garantizar la igualdad de oportunidades. Son recurrentes las afirmaciones de que *“todos tengan los mismos derechos, deberes y responsabilidades y que el género no se utilice como una herramienta de discriminación”* (REI_03), encontrando en algunos discursos la aclaración de que debe ser *“igualdad de oportunidades ante igualdad de méritos evidentemente”* (REI_16). Es recurrente la aclaración desde el inicio de las entrevistas de que no se piden concesiones especiales a las mujeres por el simple hecho de serlo sino por sus méritos, ya que, como se verá más adelante, aquí radica una de las mayores resistencias del sistema universitario para la aplicación de políticas de igualdad de género. *“Aquí el primer handicap que me he encontrado es que desde la comunidad universitaria se entienda que no es un tema de intentar poner a la mujer por delante del hombre, incluso en el ámbito universitario eso sigue siendo una gran dificultad”* (REI_32)

Esta igualdad entre hombres y mujeres, definida como igualdad de oportunidades, responsabilidades y reconocimiento cuenta con *“una parte formal que es más fácil de conseguir que es toda esta parte más estructural de salarios, etc, y luego hay otra parte funcional donde ya ves que hay más deficiencias como es la dificultad en conciliar, el valorar de manera diferente a hombres y mujeres”* (REI_02). En este sentido, se señala que no existe igualdad de oportunidades porque muchas veces nos encontramos con una sobreexigencia a las mujeres además de las sobrecargas en el ámbito reproductivo, señalando en este sentido que *“La igualdad exacta y real no la tenemos todavía, ni en las oportunidades. Siempre tenemos que demostrar más, mucho más, para llegar al mismo sitio que un hombre y luego la sobrecarga que tenemos las mujeres porque normalmente asumimos la conciliación nosotras. Las cargas familiares siguen llevándolas principalmente las mujeres. Y hay otros aspectos que están implícitos y no explícitos”* (REI_04).

Otra de las universidades resalta las oportunidades desde otro punto de vista apuntando que *“Nosotros le hemos llamado oportunidades para la igualdad y no igualdad de oportunidades porque entendemos que de esta forma es de la que se corrigen desigualdades, se llaman de desigual-*

dades manifiestas y no de igualdad oportunidades, así que se trata de dar oportunidades para que esa igualdad sea real” (REI_11).

A pesar de estas posiciones, resultó muy complicado conseguir que fuera valorada cuantitativamente el estado de la igualdad en la universidad. Un 60% de las responsables de igualdad no accedieron a responder a esta pregunta debido a la multidimensionalidad de la igualdad en el ámbito universitario. Resulta interesante que en el caso de la igualdad formal, que es más acotada y objetiva se encuentren tantas reservas para hacer una valoración (Figura 31).

En cuanto la igualdad formal, un 28.9% de las entrevistadas la valoraban plenamente igualitaria, un 4.4% como bastante igualitaria y un 6.6% como medianamente igualitaria. En la valoración de la igualdad real encontramos que las valoraciones son más negativas, encontrando que un 13.3% considera que la situación de igualdad es bastante igualitaria, un 17.8% que es medianamente igualitaria y un 8.8% como poco igualitaria (Figura 31).

La estructura de valoración recurrente indica que la igualdad formal es satisfactoria, pero que existen aún desventajas que hacen que el paso a la igualdad real aún no es un logro conquistado *“Igualdad formal en principio tiene un 5 porque no hay nada que nos prohíba asistir ni llegar a donde queramos pero en igualdad real vamos a ver, estamos en un 3, voy a dar un aprobado porque ciertamente estamos mejor que cuando empezamos a hacer los estudios pero no al nivel que queríamos”* (REI_16).

Al analizar las causas de las desigualdades y cómo corregirlas varias responsables se encuentran ante la incertidumbre de cómo abordarlas, no obstante, queda claro que *“En todo caso las causas son muy complejas, no se trata solo de dar una igualdad formal a través de la ley, se trata de las oportunidades reales por las que una mujer puede acceder a determinados puestos”* (REI_16).

Es común en los discursos encontrar el argumento de que la universidad es parte de la sociedad, y como parte de ella refleja sus mismos problemas *“Y hay cosas en las que ves que la universidad no es un lugar diferente a lo que es la sociedad, es una parte de ella y se reproduce en ella la mismas actitudes, estereotipos, y actuaciones que ocurren fuera de la universidad”* (REI_02). Si bien es cierto que los integrantes de la comunidad universitaria forman parte de la sociedad con sesgos de género importantes, esto

no debe servir de consuelo o pretexto para que la propia estructura universitaria esté permeada de estas desigualdades.

Por otra parte, encontramos discursos más críticos acerca del estado de la igualdad en la universidad, afirmando que *“no creo que la universidad sea igualitaria cuando las estadísticas nos demuestran que las aulas están llenas de chicas, en el profesorado en general hay más mujeres que hombres y que en el PAS hay más mujeres que hombres pero que los puestos más altos, los cargos más altos e importantes los tienen hombres”* (REI_16).

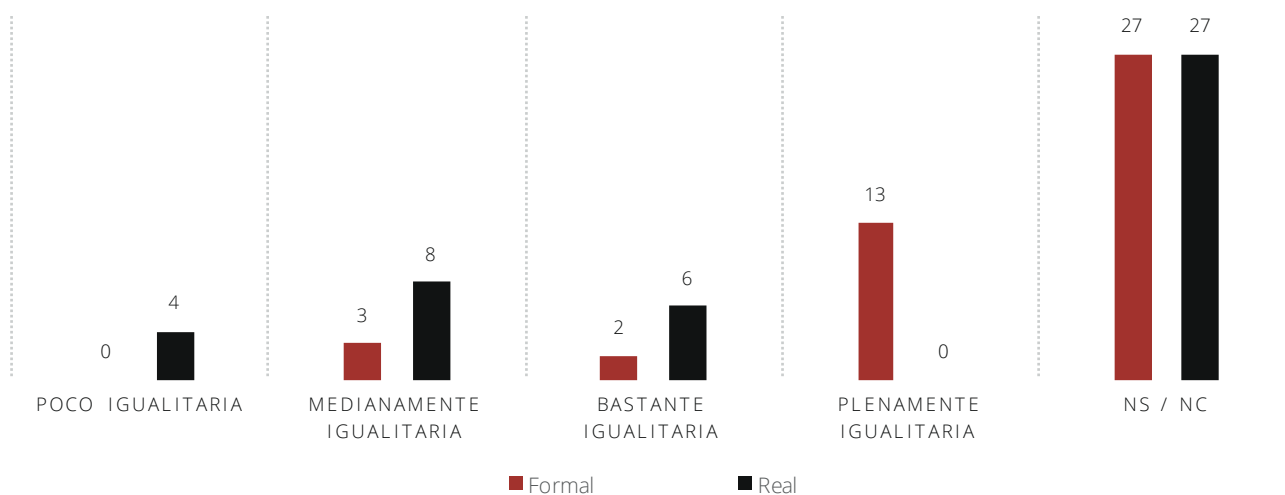
A pesar de que no es mayoritario, encontramos discursos que defienden el cumplimiento por parte de la universidad de sus acciones para conseguir la igualdad de acceso, pero toman el camino del innatismo para justificar que estas políticas no consigan una incorporación plena de las mujeres: *“Yo creo que la universidad está bien en el sentido de que tenemos planes para la igualdad, planes de conciliación que funcionan bien y que no recibimos quejas. Los planes de conciliación se cumplen escrupulosamente, dependen de gerencia y el gerente lo gestiona y no tenemos ninguna queja, solo que son las mujeres las que se acogen a los planes de conciliación, y los hombres aun pudiendo hacerlo no lo hacen. Claro, eso es una elección libre y las mujeres la asumen de una manera natural”* (REI_26). *“Aquí hay un doble sentido. A mí la profesión me encanta y es lo que más echo de menos en el puesto, eso y mis niños. Mis compañeros pueden decir, chica!, pero claro, ellos pueden*

tener a alguien que les cuide a los niños y no se preocupan. El tema es nuestro, la mentalidad que nosotras tenemos de cuidadoras” (REI_01). *“Cuando yo hablo de la universidad hablo de hombres y mujeres, a lo mejor somos nosotras las que tenemos que cambiar”* (REI_01).

Por otra parte, la identificación de socialización diferenciada del género también está presente de manera crítica por los responsables de las estructuras de igualdad, apuntando que se valora de manera diferente según el sexo *“A los hombres como si tuvieran una dedicación más concienzuda y muy reflexiva y a la mujer como si fuera más una iniciativa de gusto, de inquietud”* (REI_02), llegando a repercutir también en las evaluaciones como ha sido descrito por varios autores citados anteriormente. *“Son los típicos matices de percepción y significado que se le da a determinada actuación investigación, dependiendo si es hombre o mujer. No sistemáticamente, por supuesto, pero esos matices sí se ven. Actitudes sexistas contra compañeras”* (REI_02).

Asimismo, es fácil identificar el background acerca del feminismo en muchas de las entrevistadas, cargando el discurso de crítica a la estructura patriarcal, como causa de la situación de la mujer en la universidad: *“La desigualdad existe desde tiempos inmemoriales desde ese patriarcado en el que las mujeres han tenido que conquistar cada paso y cada logro con muchísimo esfuerzo, y eso se puede ver aún hoy en día en esta universidad y en todas”* (REI_04). *“Otro caso, el tema de la visibilidad del PDI en la universidad. Es que las mujeres a día de hoy todavía no están visibilizadas,*

Figura 31. Percepción del estado de la igualdad en la universidad



quienes están visibilizados son los hombres, quienes aparecen son los hombres, quienes continuamente están siendo nombrados, y salen a la esfera pública y salen en las revistas son los hombres, no son las mujeres. Aquí hay mucho que discutir ¿Por qué no son las mujeres? Y es que hay un sistema patriarcal al que ya le interesa, tiene ese interés permanente por que la mujer no salga. Y también por la manera de ser de las mujeres, quizás no buscan tanto el prestigio público, tal vez tienen otras maneras de trabajar, quizás no se han dado cuenta o quizás están secuestradas por el patriarcado para no hacerlo tampoco, porque tenemos tanto que descubrir sobre el tema este. Creemos que sabemos muchísimo, pero en realidad hay muchísimo que descubrir todavía” (REI_06)

La desigualdad no se puede considerar un tema puntual, ya que algunas entrevistadas han identificado cómo funcionan los estereotipos, por ejemplo, *“cuando había una pareja cómo se priorizaba en el propio departamento y se le ofrecían una mejores oportunidades al hombre, porque el hombre existe esa idea del hombre cabeza de familia, proveedor que incluso llega hasta nuestros días, eso no se ha eliminado” (REI_04).*

La igualdad entre hombres y mujeres en la universidad se enfoca en algunas universidades no solamente como igualdad de derechos, igualdad de trato, igualdad de posibilidades, sino como ocuparse de todo el desnivelamiento acumulativo *“El tema de la igualdad tiene que ocuparse del nivelamiento, no es igualdad solo, es llegar a la equidad. Es que tanta igualdad que nos hemos olvidado de la equidad, que es la justicia, que no le puedes dar lo mismo a una persona que necesita un plato de lentejas que a otro que lo que necesita es un vaso de leche. Pues eso es equidad, y hay que tenerlo en cuenta tanto en la universidad como en cualquier otro ámbito. Yo creo pues que la universidad se tiene que ocupar de la igualdad de derechos, de la igualdad de trato, de la igualdad de posibilidades en función de las características iniciales y presentes de cada uno, porque si no, si no tenemos eso en cuenta” (REI_06).*

4.1.1.2. Percepción de las desventajas por colectivo

En cuanto a la percepción de las desigualdades de los diferentes colectivos universitarios por parte de las responsables de estructuras de igualdad, observamos su desarrollo en la **Figura 32**:

Podemos resaltar que:

En el colectivo de PDI es en el que reconocen mayores desventajas, siendo la de mayor coincidencia la *“Segregación vertical”*

En el caso del PAS también se reconoce la *“Segregación vertical”* como la principal desventaja del colectivo de mujeres.

En el caso de los estudiantes la *“Segregación horizontal”* es la desventaja más citada. Puntualmente se citan otras como los referentes, velo de igualdad y las carencias de formación

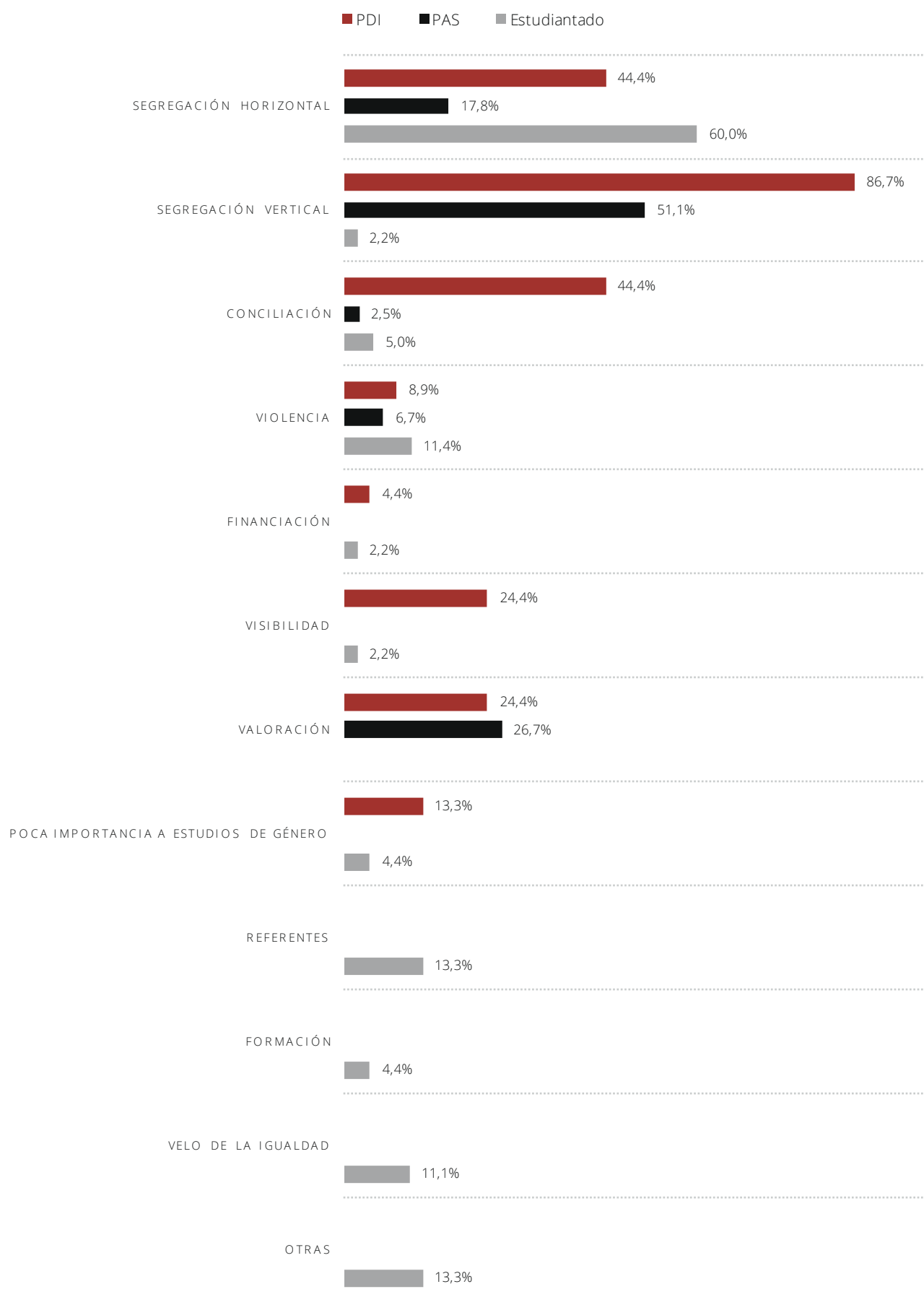
Para una mejor comprensión de la percepción de desigualdades por parte de las responsables de estructuras de igualdad, calculamos un índice de percepción para cada colectivo y un índice de percepción global de las desigualdades.

4.1.1.3. Percepción de desigualdades del Personal Docente Investigador (PDI)

En el caso del PDI se perciben más claramente las desventajas y suelen enumerarse de manera fluida, posteriormente desgranándose cada uno de los puntos *“El PDI es una cosa tremenda, vemos ahí bastante más diferencias porque además las medidas de conciliación no se pueden plantear fácilmente, porque el techo de cristal es muy muy fuerte, no solo en esta universidad sino en todas, y bueno luego está la cultura de la meritocracia que justifica a veces situaciones de desigualdad en tribunales, etc, etc.” (REI_36).* *“Donde se produce más una mayor desigualdad es en el terreno del PDI. Ahí es donde sí tenemos que poner un poquito más de énfasis porque la cosa está bastante peor” (REI_25).*

En el colectivo del PDI se cuestiona incluso la justicia en temas de acceso debido a la forma en la que esta se desarrolla *“En la universidad el mecanismo que hay de selección de profesorado digamos que esos mecanismos corremos con desventaja las mujeres porque es un mecanismo de cooptación en el que las redes de hombres funcionan muy bien y creo que ahí estamos en desventaja, por lo tanto a nivel de, digamos, de progresar en la escala académica de la universidad yo creo que no es nada igualitaria” (REI_37).*

Figura 32. Percepción de las desventajas por colectivo



Para las PDI los temas de representación funcionan como una pescadilla que se muerde la cola, a falta de la corresponsabilidad en el ámbito reproductivo, hay una menor posibilidad de representación en el resto de los ámbitos. *“La conciliación de la vida personal y familiar, a pesar de que su origen no está en la universidad pero sí que tienen su fin, donde la mujer por el hecho de ser mujer tiene que conciliar más en su esfera doméstica y eso tiene una incidencia en su esfera universitaria como no puede ser de otra manera y por lo tanto le afecta a sus menores posibilidades de promoción profesional, menos posibilidades de tener capacidad de representación puesto que su tiempo libre no lo utiliza para representar sino para conciliar”* (REI_33). Por esta razón, hay un llamamiento importante a que se desarrollen acciones desde los diversos ámbitos para conseguir incidir de manera positiva en la representación de las mujeres *“Es que todo va unido, es decir, una mujer que podría ser una representante sindical su tiempo libre lo utiliza en la conciliación, no se mete a representar a nadie porque tiene que hacer sus tareas domésticas, entonces es lo que decía de que todo tiene que ser escalonado, de que si tú no consigues la conciliación no consigues que se incremente la representatividad de las mujeres en los órganos de representación de la universidades porque esa mujer tiene otras responsabilidades, entonces en ese sentido tienes que ir atacando poquito a poquito en las distintas medidas para conseguir algo que sea universal para todos”* (REI_33).

Algunas de las voces más críticas afirman que la mujer continúa subordinada al hombre claramente en el ámbito universitario, a pesar de que en un ambiente basado en el conocimiento se presupone que no ocurra de esta manera *“Yo creo que la posición de la mujer sigue estando subordinada al hombre, en general, y en la universidad esto no es tan visible precisamente porque estamos en un entorno más fácil, en un entorno educativo donde se presupone que que con un determinado nivel de erudición ciertos comportamientos deben estar erradicados ¿no? Pero nada distinto de lo que ocurre en la sociedad, se sigue percibiendo la subordinación de la mujer al hombre y sigue existiendo una evidente situación de desigualdad. Por más que sea políticamente incorrecto afirmarlo es así”* (REI_28).

Por otra parte se señala que se vive sobre el espejismo de la igualdad de acceso y de promoción en tanto para el estudiantado, PDI y PAS, siendo esta una problemática común en todas las universidades. Este paradigma que predomina en las universidades de individualismo, de asunción absoluta del principio meritocrático, confunde

muchas cosas, como se puede observar en las entrevistas: *“Que precisamente porque nos creemos tanto el principio meritocrático, y tenemos agencias que nos acrediten la docencia, la investigación, bueno pues casi si no llegas es porque no quieres, porque ya tenemos ahí un criterio objetivo para medir quien vale, quien sirve para ser promocionado, sin tener en cuenta que por lo tanto cuáles son estas barreras invisibles que pueden estar en los procesos de selección en las promociones y así mismo todas las barreras que también son invisibles relacionadas con la maternidad y el cuidado de los niños y personas dependientes que como, ni las agencias que acreditan, ni las universidades posteriormente tienen en cuenta pues dan como resultado que unos se presenten a plazas o promociones más que otras no porque sepan más, sino porque pueden más por disponibilidades de tiempo, etc.”* (REI_15). Asimismo, y desde una perspectiva más autorreferencial una de las entrevistadas afirmaba *“Entonces, en lo que respecta a mi universidad, hasta ahora, si yo miro mi experiencia de trabajo, claro que yo considero que no tienen las mismas posibilidades un hombre que una mujer”* (REI_01).

En este sentido, también señalan que la carrera profesional de un PDI tiene unas características propias, y que no se contemplan como tal especialmente para las acreditaciones, para las que aún no está integrada la perspectiva de género de una manera integral. Una de las entrevistadas afirmaba *“Cuando una chica entra en la carrera universitaria y al mismo tiempo que entra en la carrera universitaria quiere por lo que quiere, porque le da la gana, quiere tener una maternidad, se le complica enormemente la vida y hay muy pocas actuaciones y acciones que contemplen esas situaciones”* (REI_06). Un ejemplo de esta situación puede ser el de una mujer con contrato de PDI que pasa por una maternidad, razón por la cual se le extiende el tiempo de contrato, pero no se le considera esta baja a nivel de las exigencias curriculares, por lo tanto, se le va a pedir igual a un hombre y a una mujer a la hora de hacer las acreditaciones, sin contemplar la interrupción temporal, por lo tanto termina penalizándolas. *“Por ejemplo, y esto es nuevo, de hace unos 3 o 4 años, que el tiempo que estás de baja maternal no computan, es decir, si tienes un contrato que termina en tal fecha e intermedio has estado 2, 3, 4 o 6 meses por temas de bajas vinculadas a la maternidad el contrato se prorroga después, es decir que yo misma tengo gente que está en esta situación, en prórroga de contrato por maternidad. Pero siempre esto es un handicap, les prorroga el contrato pero la has tenido 3, 4, 5 o 6 meses fuera del entorno laboral, es una desventaja”* (REI_05).

De la misma manera, la reincorporación suele ser más dura para las mujeres luego de una baja por maternidad *“Yo me veo mirada por mis compañeros muy bien, sin embargo, respecto a mi trayectoria, yo soy profesora titular, y yo cuando he tenido una baja maternal me ha costado muchísimo volver a retomar la investigación. Eso, quieras que no, te hace pasar a ser una investigadora de segundo plano. La gente al final te ve así. Aunque tú luego te reenganches y sigas parece que nosotras tenemos que demostrar mucho más que ciertas personas. Sin embargo, eso no es palpable a la luz de las personas, a lo que ve la gente”* (REI_01). Esta carga *“oculta”* de las mujeres, que marca su carrera no solo a nivel de producción sino a nivel de consideración del resto por parte del resto del profesorado. En cierta manera es como si fueran vistas desde la sospecha las mujeres luego de ser madres, haciendo aún más difícil la reinserción en la carrera investigadora. *“Si que tenemos iguales derechos, iguales deberes, cobramos lo mismo, eso indiscutiblemente, pero sí que he visto yo que no ha habido hasta ahora ¿no? una sensibilización, una concienciación de que en algunos ámbitos no somos iguales”* (REI_01).

“Los sexenios, de la manera que son evaluados, también implican un agravio importante hacia las mujeres en general y obviamente mi universidad se ve reflejada como cualquier otra. Entiendo que eso es una cuestión de una política más general, más de arriba pero que las propias universidades también pueden colaborar para que eso se intente solventar” (REI_10). En este caso la entrevistada hace referencia a la reducción de la carga docente derivada de un sexenio vivo. Los hombres suelen tener más sexenios desde el inicio de la propia carrera investigadora, ya que en este momento de despliegue profesional, las mujeres se encuentran en el periodo de mayor probabilidades de tener hijos, y eso tiene unas consecuencias directas sobre la carrera como se vio en la anteriormente. *“Como la producción científica es el criterio, no el exclusivo pero sí el más importante a la hora de la promoción, a la hora de estabilización en el puesto de trabajo, y a la hora de disfrutar de algunos beneficios como este de que te reduzcan horas de docencia pues lógicamente las mujeres nos vemos más perjudicadas y eso se ve claramente aquí y se ve en cualquiera”* (REI_10).

La baja representación de las mujeres en las esferas más altas de la carrera investigadora no solamente marca en el reconocimiento, de sus méritos y valor, sino que la falta de presencia impacta en otros ámbitos. *“A efectos de investigación, los equipos de investigación suelen ser liderados en su mayoría por investigadores, hombres. También es cierto*

que se reproduce porque como suelen ser catedráticos principalmente pues quienes lideran los proyectos de investigación pues tienen esa categoría. Es como la pescadilla que se muerde la cola. Poco a poco se va cambiando esa forma de hacer porque vamos teniendo más mujeres que son catedráticas, pero bueno, digamos que la situación más o menos viene siendo ésta” (REI_07). En el mismo sentido *“Las mujeres como investigadoras principales están muy por debajo de lo que representan las profesoras en el conjunto de la universidad, por lo tanto tenemos ahí un problema mucho más grave todavía cuando no tenemos el servicio de investigación el que gestiona los proyectos sino la entidad adscrita o la fundación de la universidad que es la que gestiona los grandes proyectos, grandes entre comillas, los que cuentan con subvenciones altas y ahí la presencia femenina cae mucho más”* (REI_38).

El impacto directo de las tareas de cuidados en la situación de las mujeres PDI fue citado por el 50% de las entrevistas *“La desventaja principal viene derivada de la condición de género nuevamente, es decir, como somos un reflejo de la sociedad que nos rodea, las mujeres siempre por construcción os veis de una u otra manera abocadas a atender determinadas cuestiones que están relacionadas con el hogar y el cuidado de los hijos que se terminan trasladando al ámbito laboral necesariamente y eso hace que partáis siempre en una situación de desigualdad con respecto a nosotros los hombres. Yo creo que en la universidad eso también pasa”* (REI_28). En el caso del PDI, la percepción es que *“El profesorado conciliamos como yo digo, conmigo misma”* (REI_42), dado el bajo impacto de las políticas de conciliación si se desea llevar una carrera exitosa.

“Ahí creo que el problema es la conciliación, siempre el espinoso asunto de la corresponsabilidad, siempre la mujer en algún momento de su vida tiene que elegir entre ser madre o seguir ascendiendo en la escala profesional. Es curioso pero en nuestra universidad solo el 20% son catedráticas, y de ellas solo el 8% tienen hijos. Yo creo que es bastante representativo, el tema es la corresponsabilidad, el tema es que las mujeres seguimos asumiendo las labores de cuidados pero no solo respecto de los hijos, sino también de los mayores” (REI_16). Las tareas de cuidados en la universidad tan envejecida como es la española no son exclusivas del cuidado de los hijos, sino que se hace cada vez más extensiva a los padres *“esto difícilmente es conciliable con el ascenso profesional, sobre todo cuando hablamos de PDI, porque las mujeres ahora mismo para promocionar tenemos obviamente que hacer estancias en el extranjero, participar en eventos, escri-*

bir libros, es decir, todas esas labores que en alguna manera implican ausencia del hogar. Entonces claro ¿qué ocurre con las personas dependientes de nosotras? ¿Qué ocurre con nuestros padres, que ocurren con nuestros mayores? ¿Qué ocurre con nuestros hijos? Entonces son las mujeres las que al final acaban optando o abandonando sus aspiraciones profesionales para asumir las tareas de cuidado mientras los hombres perfectamente las combinan porque tienen una mujer que se ocupa de esa parte. Ese para mí es el principal escollo, el principal problema” (REI_16). Los cuidados extendidos a descendientes y ascendientes se ve con preocupación por el envejecimiento de la plantilla de las universidades, dado que no solamente las mujeres se encuentran los problemas de conciliación cuando deciden tener hijos, sino que la renuncia de los mismos no las exime de los cuidados. Es tal vez el cuidado de ascendientes el que marca la cuesta arriba más pronunciada para acceder a las cátedras de una carrera que ya había sido inicialmente ralentizada por el cuidado de los hijos “El acceder a cátedra tiene una dedicación que probablemente las mujeres tengamos mayores obstáculos porque recae sobre todo en nosotras el rol de cuidadoras. Todavía seguimos siendo las que nos ocupamos bien de nuestros descendientes, o bien de nuestros ascendientes según la edad, por tanto este es un problema que se ve claro en los diagnósticos que hacemos, el número de catedráticos es mayor al número de catedráticas, conforme la escala va más hacia arriba, pues evidentemente es donde más ausentes están las mujeres” (REI_17).

Las variaciones en la valoración de méritos no ha sido favorable para las mujeres, especialmente los relativos a la duración de las estancias en el exterior “En las estancias en el extranjero, así como en los estadios iniciales de lo que es la carrera académica tanto hombres como mujeres suelen tener la misma predisposición de salir fuera y hacer estancias de un período medio largo, pues bueno, las estancias cortas cada vez se valoran menos, con lo cual pues si no te vas de cuatro meses a un año pues esas estancias pues ya no se tienen tan en cuenta a la hora de valorar el currículum, pues como te decía, en lo que son los estadios iniciales de las carreras tanto las mujeres como los hombres no tienen inconveniente, o si lo tienen no están ligados a su condición de hombre o mujer ni al hecho de poder tener responsabilidades familiares, el caso es que, a medida que pasa el tiempo y por tanto estas personas o tienen pareja o tienen más responsabilidades de carácter familiar, pues en este caso si que se observa unas mayores reticencias a dejar durante periodos largos de tiempo el domicilio habitual” (REI_07).

No deja de sentirse en algunos discursos esta justificación desde “lo natural”, donde esta labor de cuidados, limita la carrera pero es intrínseca a la condición de mujer, a diferencia de los hombres “La maternidad y la dedicación a la familia, yo creo que aunque las generaciones actuales son mucho más corresponsables en los ámbitos familiares sigue habiendo muchas más mujeres que dedican mucho más tiempo a los hijos y a los mayores también, y yo creo que no se si es que la mujer lo lleva más en los genes que los hombres pero al final nos condiciona mucho eso, le dedicamos mucho tiempo a lo que son los cuidados” (REI_22).

En la mayoría de los casos se cita como una situación en exclusivo de este colectivo “Conciliar un horario muy amplio que exige la vida universitaria, la vida académica sobre todo en el profesorado creo que es donde más afecta. Exige una dedicación muy grande de horas que las mujeres que tienen familia no tienen una disponibilidad horaria al 100%, en el PAS y en el alumnado no veo diferencia porque el PAS tiene un horario que cumplen escrupulosamente pero el profesorado tiene un horario sin límites” (REI_26). A pesar de que en muchos casos se muestra a la universidad como parte de un entorno donde la gran carga reproductiva es asumida por la mujer, suelen desmarcar a dos de los colectivos de estos problemas. Asimismo se señalan que en el caso del PDI “La única opción que tenemos para conciliar es cogerte una excedencia por maternidad o por paternidad y luego después por los centros hay una circular que emitimos desde el vicerrectorado de profesorado que dice que en la medida de lo posible se respeta la conciliación cuando se distribuyen los horarios, pero se queda en palabras porque por ley, por orden de jerarquía es que se eligen los horarios, entonces puede venir una catedrática o un catedrático y decir: yo impugno esos horarios porque yo elijo y yo quiero entrar a tal hora. Hoy en día, por ley lo pueden hacer, tendrían que cambiar las cosas” (REI_42). Es decir, existen incongruencias entre la normativa meritocrática y las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito universitario, ganado las primeras. Es de señalar que las mujeres catedráticas representan cerca de un 20%, por lo que el escenario más frecuente es que un catedrático tenga prioridad de horario con respecto a una mujer con cargas reproductivas, perpetuando así el goteo de mujeres a lo largo de la carrera investigadora.

Sin embargo, en algunos casos, se menciona que las condiciones del profesorado hacen más fácil la conciliación “Es cierto que la flexibilidad horaria que tenemos el profesorado también no se permite que los hombres también en este

sentido puedan asumir más responsabilidades de este tipo, pero lo cierto es que en general al menos en los últimos estudios que hemos realizado en nuestra universidad, las mujeres son las que asumen de una forma entre comillas más natural estas tareas" (REI_06). A pesar de que unos y otras pueden disfrutar de esta relativa flexibilidad horaria a pesar de lo extenso de las jornadas, los cuidados continúan siendo un terreno mayoritariamente de las mujeres.

Por otra parte, se pueden apreciar testimonios autorreferenciales, donde se identifican las diferencias de cargas en la pareja "Una profesora me decía: "Tú tienes un hijo que te admira", el de 17 años. Pero es que no es que me admire solo a mí, me admira a mí y admira a su padre. Pero es que lo que él ve es que yo soy capaz de todo como su padre. La única diferencia entre su padre y yo es que los dos trabajamos en la calle, los dos aportamos las cosas, pero yo llego a la casa y soy incansable. Entonces, ellos ven que yo soy una superwoman. Yo me levanto, hago de comer, friego, barro, hago todo. Entonces preparo mi trabajo por la mañana. Yo necesito mi concentración a las 6:30 o 7 menos cuarto ya yo estoy en mi ordenador y ese rato él dice: "Ya está mamá con sus cosas", y es que yo me preparo el día a día así. Mi marido se levanta, se ducha, mi marido es una persona estupenda, pero la mujer tiene asumidas una serie de cosas por educación, porque en el fondo es lo que nos mueve. Pero en la universidad eso no se ve" (REI_01). Este discurso es la evolución de una reflexión que había comenzado negando las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a condiciones y posibilidades.

En el caso del PDI, un 95% de las entrevistas citan la segregación vertical como una de las problemáticas más evidentes de las mujeres PDI. La infrarrepresentación de las mujeres en puestos unipersonales y en las esferas más altas de la carrera investigadora, que no está en correspondencia con el peso de las mujeres en la plantilla universitaria y es que "No improvisas un catedrático o catedrática, no improvisas una línea gerencial potente. Es decir, hace falta que todas estas mujeres que están todavía en las capas intermedias puedan llegar a coger los puestos importantes. Esto vinculado también a la aplicación de leyes de conciliación. Porque aquí también las que suelen pedir más los permisos etc. son las mujeres. En cuanto tú vas segregando a una mujer del mundo laboral le estás destrozando la carrera profesional" (REI_05). Esta alerta sobre el doble filo de las políticas de conciliación, las cuales están siendo un arma de doble filo para la carrera de las mujeres, es recurrente en varias de las entrevistas. "Tenemos que avanzar

mucho en la corresponsabilidad y conciliación, que consideramos que debe funcionar de la misma forma para hombres que para mujeres porque ambos tienen responsabilidades familiares, familiares dependientes ya sea mayores o menores y que lo justo es que deban afrontarlas de igual manera hombres y mujeres" (REI_02).

Son minoritarias las reflexiones que incluyen a PAS (2.5%) y estudiantado (5%) como es el caso de "Yo creo que esa (la conciliación) es la mayor situación de desventaja, no solo en PDI y PAS sino también estudiantes, es decir, el rol que tradicionalmente asume la mujer sea en cualquiera de los tres ámbitos de la comunidad universitaria que he descrito hace que sea más difícil en el caso de los estudiantes cursar sus estudios y en el caso de PAS y PDI asumir unas mayores responsabilidades en la organización e incluso progresar en su carrera administrativa o docente" (REI_28).

Hay otras interferencias en la universidad que están saliendo a flote y que se han demostrado por estudios empíricos (Moss-Racusin et al. 2012; Wenneras & Wold 1997; Sánchez de Madariaga et al. 2011; Zinovyeva & Bagues 2010) acerca de la evaluación de un trabajo científico de manera diferente para hombres y para mujeres, por lo tanto las mujeres están siendo discriminadas de manera invisible "cuando se están evaluando proyectos de investigación para darles financiación como cuando se están evaluando documentos académicos para sacarlos en revistas. Hay más evaluaciones negativas para las mujeres en los dos casos que para los hombre. Y es así" (REI_06).

Con la entrada de las mujeres se ha introducido el tema de cuidados a la universidad. "Mira, cuando yo entré a la universidad el tema de si tenías hijos, hablar de ellos, si tenías la cena, si tenías algo comprado o si tenías que salir corriendo a hacer la compra. Eso era tema que hablabas en tu despacho o en la cafetería con otras mujeres, si se encontraban en petit comité porque eso no era para hablarlo en alto porque una mujer, haciendo comida y tal, te miraban mal los hombres. Yo la experiencia que tengo ahora es de haber estado en el pasillo en el pasillo de mi departamento, dos hombres y tres o cuatro mujeres, y un hombre, profesor, estar hablando de cómo ha bañado a su niño pequeño que ha cumplido ahora un mes, y se metió media hora hablando del baño de su hijo" (REI_06). Esta normalización es altamente valorado por la entrevistada ya que se trae a la esfera privada y el tema cuidados a la universidad, que siempre ha sido blindada a cosas que no fueran ciencia, y luego que un hombre estaba hablando de un tema propio

del cuidado en un pasillo universitario y mostrándose orgulloso. “Pues estos son los cambios que yo digo que se deben lograr. quizás no sean conscientes ni las mujeres ni los hombres pero son reales y por lo tanto ahora. Por eso digo yo que hemos construido espacios, que hemos construido pasillos para otro tipo de acciones y otro tipo de valores que antes no se hacía. Eso lo hemos hecho. tendríamos que decírselo a los hombres, porque no lo saben, y tendríamos que decírselo también a las mujeres jóvenes que también están entrando y que tampoco lo saben. Porque ellas ahora mismo pueden decir tranquilamente: oye, la reunión tiene que acabar antes, porque sale mi hijo. Antes, si tú decías que sale mi hijo y la reunión a tal hora, algún profesor te podía contestar: pues no trabajes, que te mantenga tu marido, porque esto lo he oído yo” (REI_06).

Uno de los llamados es a la revisión de lo que se está haciendo para dar con respuestas claves para conseguir el cambio “Las mujeres pues no están presentes en muchos casos en muchos niveles de representación y bueno, vamos promoviendo esa cuestión poco a poco pero hay un asunto también más allá de las cifras, y es si las mujeres no están participando hay un problema, y hay un problema estructural. No vale con decir que hay que animar solamente. Si no está hay algo que no cuadra en los planes, algo no responde, las estructuras no responden seguramente a las expectativas que tienen las mujeres mayoritariamente o a muchas de las mujeres que estarían dispuestas a participar y no lo hacen” (REI_38). Y es que esta revisión estructural, de la esencia de la universidad y sus dinámicas, en ocasiones genera grandes resistencias.

El colectivo PDI no está exento de otros males, como es el caso de la violencia, la cual representa un tema sensible a abordar en muchas universidades “En otro sentido muy mal, ¿en cual? en el problema que te he dicho del acoso. Como en todos los sitios hay situaciones de acoso y a nosotros como unidad de igualdad nos llegan, nos han llegado dos en los dos últimos años, digamos que una cada año y medio (...) y la forma en la que está actuando la universidad bajo mi punto de vista no es la más adecuada y ahí estamos peleándonos (...) Mi pelea ahora mismo con secretaría es: se va a caducar, se va a caducar, lo están dejando caducar” (REI_10). En ocasiones se vuelve la cara escudándose en que no hay espacio en la universidad para estos problemas.

El sistema se ha desarrollado de manera que, aunque exista una proporción equilibrada de hombres y mujeres en los gobiernos universitarios, los cargos de mayor valoración conti-

núan ocupados por hombres “En el tema de cargos y todo eso está superbien, está muy equilibrado, incluso es posible que haya más mujeres que hombres, aunque los cargos gordos los tienen dos varones, que ahí está el techo de cristal” (REI_10).

En este sentido, se apuntan los desafíos que representan para las mujeres vicerrectoras moverse en estos terrenos “Yo también estoy en un equipo de gobierno donde hay más vicerrectores que vicerrectoras, y a pesar de que tengo unos compañeros formidables si que es verdad que tenemos la sensación la otra vicerrectora y yo que a veces decimos que tenemos que demostrar más” (REI_01). No es solamente estar en minoría, sino que se observa una sobreexigencia a las mujeres para ser reconocidas.

“Una de las cosas donde se ve una desigualdad en los nombramientos de los honoris causa, de los doctores honoris causa no hay ni una mujer, este año vuelven a sacar dos y dos hombres. Tú sabes que eso es muy ya te digo” (REI_10). Asimismo, en otros aspectos también la universidad da muy poca visibilidad a las mujeres “Por ejemplo, la proyección social, tenemos el dato sobre conferencias que se habían impartido desde la estructura que tiene la universidad para promover la difusión, la imagen de la propia universidad y ahí claramente es masculino, los conferenciantes eran hombres, no había habido una apuesta por mujeres” (REI_20).

En las universidades continúa existiendo el espejismo de igualdad, el cual contrasta con la realidad “El compromiso de la institución, eso que muchos creen que ya está logrado: “no, pero si eso ya está”, y esa idea de que en la universidad no ocurre y sabemos que no es así. Yo siempre digo que las universidades no somos islas, somos personas como el resto que hay en otros ámbitos” (REI_31). Esta idealización de la universidad como espacio de conocimiento, donde no tienen cabida los comportamientos que son extendidos en la sociedad general.

Por otra parte, se resalta la poca importancia que se le da a los estudios de género en el ámbito universitario. Estas afirmaciones están en sintonía con las afirmaciones de otras investigadoras que destacan esta diferenciación del “conocimiento clásico” o “saber oficial” (Ventura, 2007), a pesar de haber sido los que han tenido mayor generación de contenido en menor tiempo (Flecha, 2013): “En la Universidad las mujeres encuentran las dificultades propias de las desigualdades por su condición de mujeres. En el profesorado hay una parte digamos de mujeres que están abor-

dando temas de igualdad en sus diferentes especialidades donde muchos de esos temas se consideran temas menores dentro de la investigación. Hay una especie de falta de reconocimiento a su labor cuando se dedican exclusivamente a temas de género. Cuando tratan otros temas, dependiendo si la disciplina está muy feminizada como enfermería, psicología, toda la parte de cuidado y educación históricamente ha estado muy feminizada, por los trabajos que hacen y por el protagonismo que tienen no se ve tanta la dificultad. Cuando te vas a otras disciplinas ya ves que aparecen menos en los puestos de responsabilidad y que imagino que ahí no debe ser casualidad. Todos los estereotipos sobre su capacidad, conocimiento, dedicación, horarios puede influir para que no haya una proporción similar” (REI_02).

En este sentido, son comunes las afirmaciones como la siguiente: *“Yo creo que para mí, ese es el gran campo de activismo, porque una vez que los estudios de género sean reconocidos multidisciplinariamente con marca de prestigio por la academia española, eso lo dotará de una estructura intangible que permitirá que de arriba a abajo se puedan hacer muchísimas más cosas. ¿Por qué? Pues porque nos permite que en los comités de investigación haya expertos en estudios de género que podrán valorar con criterios científicos esos proyectos o esas propuestas que dejarán de ser algo que hacen estas locas de género, y ponerlo también en el mapa internacional” (REI_41).*

“No se han enterado todavía que en el mundo anglosajón hay un campo de estudios muy serio de estudios interdisciplinarios de género, un campo muy serio que está también en esa lista tan adorada para los evaluadores que es el JCR, que tiene más de 40 revistas de las que otras áreas carecen. Pero eso que aquí en España miramos tanto a la cultura científica de otros lugares con gran admiración, eso no lo hemos importado, entonces lo que dicen es: vamos a darles un espacio y las tenemos ahí, sin recursos, pero identificadas y entretenidas con sus cositas y ya está. Es que es algo transversal, es un problema transversal a la cultura científica, la cultura de promoción del profesorado, la cultura de espacios de toma de decisión donde están los hombres y las mujeres, lo del alumnado. Todo es respecto a lo mismo, cómo se construyen discursivamente los marcos conceptuales de reconocimiento a la cuestión del género. Y como se ha construido está ya en el debate, está conceptualizada de una manera débil, cosmética, no transversal, no estructural, y salir de ahí es el gran reto, salir de ese marco de conceptualización que el término de igualdad incluye” (REI_41).

4.1.1.4. Percepción de desigualdades del Personal de Administración y Servicios (PAS)

En cuanto al PAS, la gran cuestión laboral pendiente no es solo la universidades, sino en la administración pública en general, es la promoción. Las mujeres que trabajan en los puestos de administración y servicio en general no tienen problemas de acceso porque las mujeres, incluso en las oposiciones suelen tener mejores resultados. El problema de las mujeres es que no promocionan, o promocionan muy poco *“Los hombres tienen una presencia en cargos directivos desproporcionada en proporción a su peso en el colectivo de PAS” (REI_15). “En nuestra universidad lo que vimos es que las categorías más altas de PAS los hombres están sobrerrepresentados en relación al peso que tienen los hombres del total, y las mujeres están infrarrepresentadas porque son muchísimas en la base pero en las categorías superiores son muy poquitas” (REI_08). Sin embargo, otras entrevistadas apuntan a que “Habría que estudiar la propuesta que existe en otras universidades que es la de la flexibilidad horaria precisamente para cubrir las necesidades de conciliación del PAS que aquí no está contemplada. Esta puede ser una vía de trabajo, siempre que desde las diferentes vías sindicales lo consideren” (REI_03).*

La existencia de esta red masculinizada de poder es también señalada por las entrevistadas como una de las causas de la segregación vertical *“los hombres de manera consciente o inconsciente favorecen a los hombres” (REI_04). Algunas entrevistadas han señalado que existen cuestiones “que tienen que ver con el acoso, con una relación personal con los jefes muy marcada por el género. Porque las mujeres siguen siendo vistas, y además, muchas entran cómodamente en ese rol de mujer subordinada que responde a una socialización y que muchos acaban ejerciendo ese rol que también les va bien, más masculino. Entonces ese es un componente que a las que no se sienten cómodas les dificulta muchísimo la vida laboral” (REI_08).* En este sentido, se hace mucho hincapié en fomentar estudios por parte de las estructuras de igualdad para detectar el estado del acoso especialmente en colectivos PAS.

Por otra parte, suelen asociarse las condiciones del PAS como favorables a la conciliación *“No suelen haber grandes problemas de conciliación porque los horarios y la disponibilidad de tiempos y de permisos suele ser algo favorable”*

(REI_08), sin embargo, esto funciona como un arma de doble filo para las mujeres ya que, el contar con estas condiciones no garantiza la corresponsabilidad

4.1.1.5. Percepción de desigualdades del Estudiantado

Existe una sensación bastante generalizada de que las políticas de igualdad son percibidas por el estudiantado como innecesarias *“Cuando salió en consejo de gobierno que yo iba a ser delegada del rector para la igualdad, uno de los alumnos se acercó y me preguntó: ¿Es que tú tienes algún problema? ¿Es que aquí hay ese problema?. La gente joven no es consciente de lo que deben tener presente en la universidad. Se han normalizado tantas cosas que no son normales”* (REI_01). Esta falsa percepción de conquista de la igualdad o velo de igualdad en la etapa estudiantil es fruto del desconocimiento de las condiciones del mercado laboral *“El alumnado cree que estamos en la igualdad real totalmente y el alumnado no ve que hay discriminación hasta que no terminan la carrera e intentan entrar al mundo laboral. Yo creo que perciben lo que se llama el velo de la falsa igualdad, que tú puedes no llegar simplemente por el tema reproductivo. Y hay estudios hechos, de que mandando el mismo currículum poniendo el nombre de un hombre o una mujer se escoge al hombre, porque cuentan de ventipocos y a cuarentimuchos es la edad reproductiva de la mujer, nada más que por eso ya hay una discriminación”* (REI_04). *“Con respecto a los alumnos parece que hay una mayor igualdad, pero es una igualdad que deberíamos ahondar ahí para ver si es una igualdad real o no. Porque luego cuando una universitaria llega al mundo laboral parece que se sorprende de muchas cosas. Como que no le habían advertido”* (REI_01).

“En el consenso, en esos pactos cognitivos está ya el concepto de igualdad, el problema, al igual que la autopercepción de los alumnos es qué se entiende, cómo se dota, cómo se estructura, no tiene una verticalidad, no se entiende como un problema estructural” (REI_41).

El currículo académico no tiene incorporado de manera obligatoria ni sistemática las asignaturas de género *“No es obligatorio que en cada carrera haya una asignatura de género ¡qué va!. Hay asignaturas optativas. Todo ha estado siempre como te diría yo, en función de la motivación de gente de los departamentos, que han luchado por alguna asignatura optativa y lo han logrado. Incluso algunas ve-*

ces por una asignatura obligatoria también, pero ni mucho menos es aquello que transversal a toda la universidad que en todos los grados encontrarás una asignatura de género, que va, para nada” (REI_05). Asimismo al no dar a conocer que tienen derechos relacionados con incorporación de la perspectiva de género en la docencia, se están privando de la posibilidad de ser críticos en este sentido y exigir su incorporación *“Uno de los mayores problemas del alumnado es que no se entera, es completamente ignorante. Es que tú no puedes reclamar los derechos que tienes pero no sabes que tienes, tú no puedes reclamar esos derechos. Tú no puedes decirle al profesorado que está explicándote los resultados de una investigación: Oiga, pero estos resultados de investigación tienen contemplados el impacto que tienen en hombres y mujeres o solo en hombres, o cómo se puede detallar. Es que no tienen ni idea, eso no lo saben. O cuando le presentan la bibliografía decir: ¿Pero cuantas mujeres hay en esta bibliografía porque yo solo veo apellidos? Es decir, no pueden reclamar lo que no saben”* (REI_06). Esta deficiencia, también fue descrita por Verge y Cabruja en el contexto de las universidades de la Xarxa Vives (Cataluña, Valencia e Islas Baleares) (Verge & Cabruja 2017). Las investigadoras apuntan a que para conseguir una incorporación sólida de la perspectiva de género en la docencia y la investigación sería necesario:

- El compromiso de los órganos universitarios a través del reconocimiento a las facultades y al PDI que promuevan el cambio
- El establecimiento, por parte de las agencias de evaluación y acreditación, de guías específicas con indicadores para medir de manera efectiva el grado de implementación de la perspectiva de género en los programas de grado y de postgrado
- La inclusión en los contratos-programa de las administraciones públicas con las universidades indicadores de género que supervisen la promoción de la investigación y de la docencia de género (Verge & Cabruja 2017)

“También de reconocimiento de autoridad, pueden haber prácticas sexistas dentro del aula, entonces este es un trabajo completo como de empoderar a las mujeres en los espacios académicos” (REI_24).

La carencia de referentes y de visibilidad de la mujer es motivo de preocupación *“Yo creo en la importancia de la mujer, en la ciencia, en las humanidades, en la cultura. Por-*

que la mujer ha hecho ciencia siempre, ha hecho cultura siempre, ha escrito siempre. y lo que pasa es que las niñas de hoy en día no tienen modelos" (REI_01). En este sentido "Otra de nuestras actividades ha sido de vocación científica. Lo importante de que nuestras niñas desde pequeñas tengan modelos, y cómo se puede desarrollar la intuición y la vocación científica de las mujeres" (REI_01).

En temas del estudiantado, se ve con preocupación que las universidades no siempre vean los problemas de las mujeres como un tema al que darle mayor seguimiento y apoyo "Por un lado si se ve que las aulas son más o menos paritarias en cuanto a la composición, es bueno, para que nos vamos a ocupar de tratar asuntos relacionados con el género si ya vemos que hay mujeres en una proporción más o menos similar a la de los hombres, claro que hay excepciones como las ingenierías, pues están más masculinizadas (...), aunque en esos casos tampoco se ve la necesidad de actuar, por lo tanto, el tema de interacciones en el aula, de problemáticas específicas pues de entrada no se considera un problema, no se considera la posibilidad de abordar la perspectiva de género en la docencia" (REI_15). En este sentido, algunas universidades plantean las acciones positivas para llamar la atención de las mujeres a las áreas donde están menos representadas "Para paliar un poco esta desigualdad de hecho tan rotunda que hay a la hora de acceder a los estudios técnicos, tecnológicos, ingenierías, lo que hacemos es como medida de promoción para sensibilizar a las mujeres, tú también puedes ser ingeniera pues prepara todo, las llevamos a los laboratorios, ven a las profesoras, ven que hay ingenieras, se pueden sentir representadas en este mundo" (REI_35). "Siguen habiendo estudios que están muy feminizados y son aquellos que de alguna manera son los que mantienen los roles tradicionales de las mujeres: enfermería, educación infantil, psicología, pedagogía, trabajo social, todos aquellos estudios que implican una atención y un cuidado hacia a los demás. Entonces los estudios más técnicos como las ingenierías siguen siendo mayoritariamente masculinos" (REI_12). "En otros ámbitos, por ejemplo, en el caso de los estudiantes, por qué no eligen las carreras técnicas yo creo que es una cosa cultural porque la realidad es que las chicas tienen normalmente unas calificaciones más altas que los chicos y normalmente no existiría una razón que hiciera pensar que no pueden, por lo que creo que es una cuestión cultural" (REI_22). Es de señalar que en ninguna de las entrevistas se citó la infrarrepresentación de hombres en otras áreas.

Otro elemento que preocupa en temas de estudiantado es la representación en los puestos de de representación, el cual no se corresponde con la proporción de hombres y mujeres en este colectivo "En la universidad tenemos el 50% de alumnos y de alumnas, exacto, el 50% por tanto cabría esperar que en la representación se cumpliera, y no, no llega ni al 20% la representación de alumnas, y rechazan cualquier tipo de alteración de ese orden, o sea, ellos consideran que las cosas son así y que no hay por qué cambiarlas, que si ellas no se presentan es problema de ellas y ya está" (REI_26). La escasa representación va más allá de los cargos electos, radica en la presentación de candidaturas. "En la representación de hombres y mujeres en los consejos de estudiantes hay una desigualdad grande porque las mujeres no se presentan a las elecciones, no es que no sean elegidas, es que nuestras alumnas no se presentan a las elecciones, no tienen interés" (REI_26). En este sentido, la fórmula asumida por algunas universidades es "Educar, educar, educar, educar. Educar en igualdad, yo creo que hay una involución tremenda en lo que a los estudiantes se refiere. Me preocupa enormemente que las alumnas no se presenten para puestos de representación. Decimos es que hay poca presencia femenina dentro de la asociación de delegados, pero es que no se presentan. Me preocupa esa falta de presencia pública por falta de iniciativa por parte de los alumnos. He ido a alguna fiesta de colegios mayores y me desola comprobar como son la mayoría chicas residentes pero todos los puestos representativos son chicos, las chicas no están en ningún sitio. Entonces habría que preguntar y hacer el correspondiente estudio de por qué la chica no da ese paso. ¿Todavía estamos educados en que las cuestiones públicas son para los hombres? No se, en materia de alumnas eso es lo que me preocupa, también la infrarrepresentación en carreras técnicas, en carreras de ingenierías, etc, y la involución en materias de igualdad con el incremento de la violencia de género entre los más jóvenes" (REI_16).

Profundizando en las razones por las que las estudiantes no eligen las carreras técnicas "yo creo que es una cosa cultural porque la realidad es que las chicas tienen normalmente unas calificaciones más altas que los chicos y normalmente no existiría una razón que hiciera pensar que no pueden, por lo que creo que es una cuestión cultural" (REI_22).

A nivel de alumnado la segregación que hay en algunas carreras, las ingenierías están más masculinizadas y la psicología, la educación y las ciencias sociales y humanas están más feminizadas, sin embargo, aquellas carreras que han introducido un examen de ingreso y que inclu-

yen la valoración del expediente son carreras mucho más paritarias "porque claro, al tener normalmente mejores calificaciones acceden en mayor proporción a carreras que antes estaban muy masculinizadas, por ejemplo ADE, o Derecho o relaciones internacionales son carreras que si hay muchas mujeres es gracias a que ellas tienen mejores expedientes y que son carreras en las que se hace una prueba de ingreso y ahí se ha introducido bastante la paridad" (REI_20).

Al no contemplar las diferencias entre hombres y mujeres "se enseña igual a los hombres que a las mujeres, se les atiende igual a los hombres que a las mujeres, se le evalúa igual a los hombres que a las mujeres, y no, es que es falso. Es que mira te podría poner mil ejemplos. En mi facultad, que es la facultad de educación, el 90% son mujeres, y eso es mucho número porque además tenemos mucho alumnado (...). Empezando por los aularios, tú vas a los aularios que son muchos y hay baños de hombres y de mujeres, idénticos, para 5 hombres que entran en el baño de hombres y cuántas mujeres entran al baño de mujeres. Y eso es una forma, podría explicarte muchas más. No tiene que haber diferencia de trato, pero tienen que estar al tanto de que hay diferencias que hay que tratar" (REI_06).

Hay otros campos donde se debe incidir, este es el caso del "lenguaje igualitario que también es una lucha importante" (REI_36). El sexismo tanto a través textos e imágenes envuelve las dinámicas universitarias "Recientemente recibimos la queja de publicidad sexista colgada dentro del campus y nosotros tenemos un proyecto que prohíbe la publicidad sexista, entonces cuando alguien ve estas cosas informa al área y nosotros intervenimos inmediatamente. Nos costó mucho que quitaran los carteles, es que la gente no percibe como sexistas, ese es el problema" (REI_26).

Por último, se teme que "Hay una vuelta al neomachismo porque los y las adolescentes confunden el amor con el control, los celos con un plus de amor, y eso no puede ser" (REI_35).

4.1.1.6. Percepción de desigualdades del Personal externo

Es minoritaria la percepción de desigualdades del personal externo, afirmando "Nosotros sí hemos detectado, nos ha llegado desde los sindicatos hace muy poquito la noticia de que la empresa de limpieza solamente para hacer las

tareas de limpieza de cristales solamente contrata hombres porque pone que requiere una especialización, y al requerir esa especialización pagan más. Sin embargo, el resto de limpiadoras, las que hacen la limpieza de los pasillos, los despachos, los váteres, los baños, todo lo demás, son mujeres y cobran menos porque no requieren especialización. Para mí ahí se está dando una discriminación clara, lo que pasa es que no sé hasta qué punto, es una cosa que tenemos pendiente, no sé hasta qué punto nosotros tenemos posibilidades de intervenir en eso ¿no? (...) En principio el plan de igualdad solo cubre lo que es la comunidad universitaria directamente, pero otra de las cuestiones por ejemplo que también serían un signo de que nuestra organización fuera igualitaria es que no hubiera ningún tipo de discriminación por ejemplo, de acoso sexual o por razón de género, y ahí en ese protocolo, si se incluyen las empresas que trabajan dentro aunque no fueran de dentro (...) Nosotros no podemos hacer nada, bueno, prácticamente nada directamente pero yo creo que sí podemos hacer con la discriminación salarial ¿como? Pues cuando nosotros sacamos el pliego de condiciones, cuando lo saca la universidad ahí se puede poner, que no se permitirá pues que se den ese tipo de cuestiones" (REI_10).

4.1.1.7. Negación de la desigualdad

Los discursos de negación de la desigualdad solamente fueron encontrados en tres de las universidades privadas entrevistadas. La estrategia en estos casos era citar ejemplos muy concretos que evidenciaran que no existían limitaciones de acceso, como es el caso de la contratación a mujeres embarazadas: "Yo aquí también, cosa que puede chocar mucho desde fuera, de estar firmando contrato o en una entrevista una mujer te diga que está embarazada o que es evidente que está embarazada y se le contrata y o hay ningún problema, que eso en la empresa privada casi ni se te ocurre ir a una entrevista pues con un embarazo de 7 u 8 meses. Pues aquí yo he firmado contrato con gente de 8 meses de embarazo, porque es la visión de ir un poco más allá, ya sabes que inicialmente no se incorporará, pero después sí" (REI_13). Pero a pesar de que este es un elemento que citaban como totalmente natural para la institución, se dejan ver los prejuicios de eslabones clave en el proceso de contratación "Cosa que a nuestro jefe de recursos humanos le alucina ¿no?

Porque siempre dice: Pero si esta mujer está embarazada, pero bueno ¿es inválida? No! Pues vale, fantástico, tendrá su bebé y será una persona que pueda aportar mucho a nuestra organización porque las características que tiene son las que buscamos” (REI_09).

Por otra parte, se intenta contraponer la importancia de abordar los temas de igualdad de género en contraposición con otras temáticas como la discapacidad “No me preocupa tanto la relación de géneros en la universidad, de verdad que no es problemática, me preocupan más otras... Me preocupa muchísimo la discapacidad y ese sí que está siendo un tema súper complicado” (REI_09). Con este tipo de argumentos no solamente se le quita importancia al tema de igualdad, sino que es probable que al concebirse las políticas específicas de atención a la discapacidad no se tenga en cuenta el género como un elemento importante de análisis.

Las afirmaciones “Aquí en esta universidad realmente te puedes encontrar de todo, o sea, tenemos en puestos directivos tanto hombres como mujeres, y te digo tanto en partes puramente de gestión como de otras cuestiones más académicas” (REI_18) y “Que haya mujeres en los puestos de responsabilidad lo tenemos, pero que haya hombres en otro tipo de puestos no se ha tenido tanto en cuenta” (REI_09) a medida que avanza la conversación se va matizando con que algunas mujeres han llegado a puestos de responsabilidad. “Tampoco creo realmente que deba de haber una igualdad, es decir, que si hay 10 puestos directivos 5 deban de ser hombres y 5 mujeres, o sea, yo creo que ese puesto lo debe ocupar el mejor candidato independientemente de que sea hombre o mujer. Realmente para mi esa es la igualdad. No creo en la discriminación positiva ni en este tipo de cosas que sé que a veces se hacen o que intentan implantar. Yo también por la parte que me toca de selección yo lo que intento hacer es eso, escoger al mejor candidato sea hombre o sea mujer” (REI_18).

Por otra parte, suele asociarse la falta de representación en los cargos más altos en que pueden faltar mujeres con cualidades “Es cierto que de momento no ha habido ninguna rectora, pero nadie lo vive como uff, supongo que si hay algún día una mujer que es catedrático y que sabes que es brillante, pues tendrá las puertas tan abiertas. De hecho, en el órgano que también es propietario de la universidad, que también gobierna, son mitad hombres y mitad mujeres, y allí todos opinan igual” (REI_09).

Asimismo, se intenta disolver las estadísticas valorando la distribución general de la plantilla, sin desglosar por niveles “A día de hoy en la universidad, yo creo que no se mira realmente si el candidato es hombre o es mujer a la hora de ocupar un determinado cargo o un determinado puesto, yo creo que va más allá de todo esto, independientemente de que después a lo mejor las cifras puedan apuntar más hacia un lado o hacia otro, objetivamente si que te puedo decir que la mayor parte del personal administrativo son mujeres no porque seamos una universidad, sino porque creo que es la práctica totalidad de España ahora mismo, puede ser un poco así (...)” (REI_18).

Hay elementos como la feminización de determinados puestos que, aunque son identificados por la entrevistada, lo justifica mediante la naturalización del rol complementario de la mujer en el mantenimiento económico del hogar “Entonces lo que nos propusimos fue vamos a conseguir ponderar y que más o menos todo, pero no es posible, la realidad es que no es posible, porque para esos supuestos no te vienen hombre, por qué no se, pero es así. Sigue habiendo un tema que quizás estos siguen siendo trabajos con un salario que sirven de ayuda pero no son la fuente principal y por tanto no lo se, supongo que eso tiene algo que ver, pero realmente, esto no lo hemos conseguido ni es una batalla que estemos librando” (REI_09). Por otra parte, se ve con más preocupación la situación de los hombres en la universidad que el de las mujeres: “La universidad en estos últimos años clarísimamente está siendo una universidad de mujeres para lo cual se puede tener muchas lecturas: que bien, la mujer en la universidad y tal, pero a mi me preocupa también el descenso del hombre, por qué el hombre no llega tanto a la universidad como está llegando la mujer. Nosotros no tenemos carreras tecnológicas que son de mayor presencia de varones, pero en todas nuestras facultades hay una mayor presencia de mujeres” (REI_09).

Asimismo se naturaliza la vocación de cuidados de las mujeres, mostrándolo como un gusto y sin tener en cuenta otros elementos que influyen en esta decisión: “La mayoría que quieren hacer una reducción de jornada han sido mujeres, te hablo de memoria pero creo que el año pasado un único hombre fue el que hizo esa reducción de jornada. Las mujeres somos las que tenemos más esa necesidad vital de cuidar de los niños, quizás pueda ser por eso, no lo se. Bueno, cada uno en su casa sabrá pero si que es cierto que el porcentaje es abrumadoramente superior de las mujeres que deciden acogerse a una reducción de jornada” (REI_18).

4.1.2. IMPULSO LEGISLATIVO

Como se planteó anteriormente, ha habido un impacto de la legislación en el impulso a la institucionalización de las políticas de igualdad de manera general (Lombardo & León 2015; Bustelo & Lombardo 2006; Pastor & Pontón 2016), así como en la universidad (Pastor et al. 2015; Pastor & Acosta 2016; Collado 2016).

Durante las entrevistas, al reflexionar sobre los factores claves de cada universidad que han hecho posible el impulso de las políticas de igualdad en el universidad, en la mayoría de los casos se cita a la Ley 3/2007 como punto de inflexión importante, tanto si venía impulsada desde los grupos de estudio de género como del rectorado: *“A nivel organizativo, hay que reconocer que la universidad, hasta que no lo estableció por ley la obligatoriedad de que las empresas de más de 250 trabajadores tuvieran plan de igualdad ni se lo hubieran planteado, y se lo han planteado mucho más en serio a raíz de que el gobierno vasco se planteó que en el plan de universidades se iba a tener en cuenta el plan de igualdad”* (REI_20).

Algunas universidades apuntan a que, a pesar de que el impulso inicial fue por el mandato legislativo, se desarrolló una activación del PDI y PAS que ha funcionado de manera satisfactoria *“Mira, la creación de la unidad de igualdad en esta universidad fue por ley, y ya está, es decir, obligatoriamente tenía que estar ahí y ya está. Ahora, es verdad que también hay mucha gente en la base, pero no solo personal docente, es que de PAS también hay bastante gente que han activado, porque por ejemplo, en las comisiones de igualdad”* (REI_06).

4.1.3. IMPULSO INTERNO DESDE EL ACTIVISMO DE GÉNERO

Como se ha visto en secciones anteriores, los estudios de mujeres y de género han tenido una institucionalización tardía en España si lo comparamos con las universidades norteamericanas y europeas. Si bien es cierto que las luchas por la incorporación de la mujer española a la universidad han servido de impulso para consolidar su presencia en las aulas y departamentos, estos fueron

movimientos no institucionalizados, basados en el activismo y asociacionismo de las mujeres principalmente (Rodríguez 2010; Ríos 2009; Ballarín 2010). A partir del año 1985 se puede hablar de un mayor reconocimiento institucional por parte de las universidades españolas de los estudios de género, vinculado principalmente a ramas como la sociología, las ciencias políticas, la historia, entre otras (Ballarín 2010).

Actualmente, el 100% de las universidades públicas españolas entrevistadas cuentan con investigaciones sobre género. La mayoría cuentan con áreas o grupos específicos donde se centraliza el estudio y docencia de estos temas, solo un 15% de las universidades desarrollan las investigaciones de género a través de líneas de investigación en grupos que también desarrollan otros temas de investigación.

Los grupos de estudios de género son las estructuras más frecuentes (62.5% de las universidades públicas), contando en menor medida con seminarios (25%), Institutos, Cátedras, Centros, así como estructuras como Fundaciones (**Figura 33**).

La institucionalización de las estructuras de igualdad no ha conseguido una conexión de las mismas con los estudios de género. Esta situación recuerda a la observada por (Arranz et al. 1999), en el marco de la implementación de las políticas de igualdad en el estado español, donde a mayor institucionalización mayor divorcio con los movimientos feministas. Esta desconexión es vista como una deficiencia en varias de las entrevistas *“Ha habido tal desvinculación, pero tal entre lo que es la unidad de igualdad y los grupos de género que están de espaldas unos a otros. No hay ninguna conexión. Claro, todo esto es por lo que se ha hecho anteriormente, porque yo no concibo ninguna unidad de igualdad que no esté conectada con los grupos de género de su casa”* (REI_06). A pesar de que estas afirmaciones son recurrentes, la mayoría de las universidades no cuentan con un mapeo completo de grupos, proyecto, líneas de investigación ni investigadores dedicados a las investigaciones de género.

En algunos casos que tienen identificados grupos cuya investigación principal está relacionada con el género, en algunas entrevistas ha surgido la reflexión sobre la conciencia con la que estos grupos desarrollan líneas potentes alrededor de estos estudios: *“El tema no es que hayan grupos, ni cómo se califican los grupos sino que hay detrás*

de los grupos. Cuando yo llegué a la universidad pedí una relación de grupos relacionados con el género, y me dieron una relación de casi todos los grupos que trabajaban en esta universidad, y cuando me pongo a hacer el estudio de esos grupos algunos no habían hecho ni un solo estudio de género y otros los estudios que habían hecho es hacer análisis de las investigaciones por sexo. Eso no es trabajar el género. Lo mínimo que puede hacer hoy un grupo de investigación es que si está trabajando investigaciones empíricas, es dividir la investigación que está haciendo por hombres y mujeres. Claro. Entonces no sé por qué la etiqueta de trabajamos con género hoy va bien, porque amplía, sobre todo porque amplía las opciones de financiación, es por eso, pero no porque estén trabajando género. Ni tienen conciencia, ni tienen perspectiva de género ni trabajan el género. Se ha ampliado muchísimo la etiqueta y todo el mundo se apunta al carro. Ahora, muchos otros sí que lo trabajan" (REI_06).

En este sentido, es recurrente encontrar dentro de los planes próximos de las universidades realizar esta identificación del mapa institucional de la investigación y docencia de género, para generar una mayor interacción entre estos actores "Lo que vamos a hacer y lo publicaremos es un catálogo de grupos de investigación en género porque también lo que hemos visto es que más allá de que la gente que colabora en el máster y de áreas específicas y de esta titulación si que está habiendo mucha investigación con perspectiva de género en disciplinas de lo más variado. Entonces si que por eso también ha ido surgiendo y se ha ido visibilizando con unas fichas que hemos enviado y estamos ahora compilando. Y luego también con una iniciativa que hemos llevado a cabo de las tres universidades que hemos llevado a cabo una convocatoria de una jornada universitaria gallega en género (...) Ha sido mucho de visibilizar que

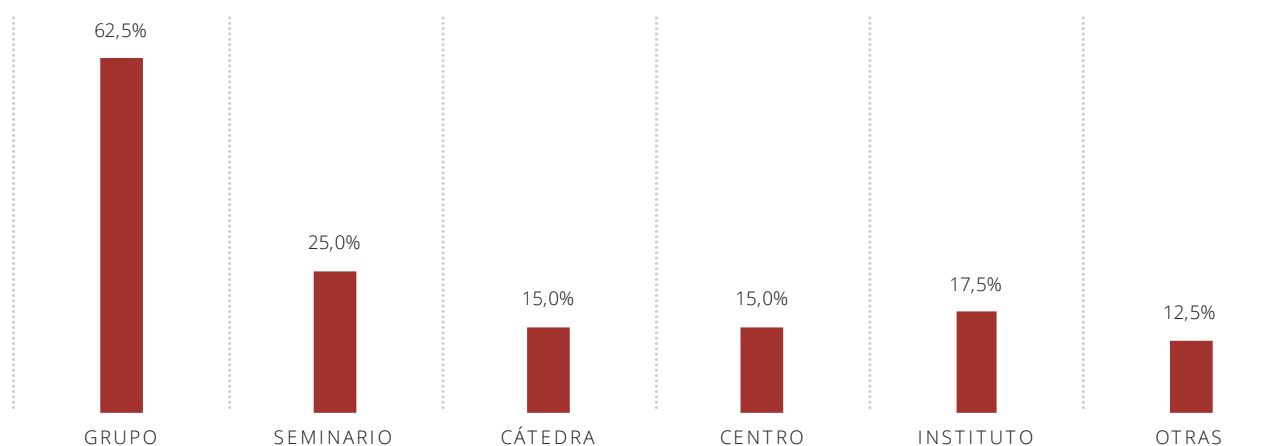
en distintas disciplinas y sobre todo algo que me parece muy positivo el poder conocerse que me parece que muchas veces en la propia universidad no sabes qué otras investigaciones hay y eso si que crea puntos de encuentro para futuras colaboraciones en trabajos interdisciplinarios que me parece fundamental en temas de género, que el género sea algo transversal" (REI_31).

Por otra parte, se apunta como un problema la pérdida de financiamiento que ha llevado a contraerse e incluso a desaparecer "En estos momentos y coyunturalmente no hay estudios de posgrado de género aunque si que los ha habido y si que los habrá. La crisis económica ha barrido muchos programas sociales y muchas temáticas que tenían una cierta carga de financiación pública y uno de ellos ha sido el curso de posgrado, el máster en igualdad de oportunidades que se ha celebrado durante bastantes ediciones pero que en estos momentos no lo tenemos" (REI_33).

4.1.3.1. Potencialidades

A pesar de que en varias de las universidades entrevistadas existe un corpus de estudios de género que contaba con fuerza y legitimidad para la visibilización y denuncia de las situaciones desigualdad en el ámbito universitario muy anterior a la aprobación de la Ley 3/2007, no es hasta la aprobación de la misma que se consiguen dar pasos sólidos para la institucionalización de las políticas de igualdad. De esta manera, se encuentra en los discursos un equilibrio diverso de la relación causa-efecto de esta institucionalización.

Figura 33. Tipo de área de estudios de género



En este sentido, la posición más frecuente es la que apunta a que fue el desarrollo legislativo, pero también -y tal vez como verdadero motor- a partir de la demanda de grupos de investigación en estudios de mujeres y género, lo que ha hecho que las universidades españolas hayan ido institucionalizando el desarrollo de políticas de igualdad.

“En esta universidad han habido una serie de gente voluntaria, y con muy buena voluntad que son las que han trabajado. Por ejemplo, te podría citar a gente de derecho, a gente de económicas, de documentación, que de alguna manera son las que han ido... a ver, para el I plan de igualdad si que había gente muy referente, y luego esta gente se fue, y la gente que vino después para ocuparse de la unidad de igualdad, yo creo que se dedicó a ocupar una silla y nada más, pero sí que creo que había mucha gente alrededor que trabajó muchísimo para hacer funcionar el segundo plan de igualdad y para potenciar todo lo que se ha hecho después” (REI_06).

“Yo creo que el hito importante es la ley 3/2007, que establece y consagra la igualdad de género, la transversalidad, la representación equilibrada, el tema de la corresponsabilidad, claro, el gran impulso, el punto de inflexión lo marca esta ley. En todas las universidades, que en la nuestra tuviéramos estas investigadoras de igualdad fue una ayuda, por supuesto” (REI_17). “A raíz de digamos el impulso de los estudios de género del instituto y la fundación y la aprobación de la ley de igualdad que obligaba a tener unidades de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, eso por una parte, la ley, los estudios y la voluntad política del rectorado se creó la unidad de igualdad” (REI_30). “La institucionalización de las políticas de igualdad viene por la ley. Sin la ley los grupos de investigación hubieran estado ahí, hubieran estado trabajando pero yo creo que tener impacto sobre la gestión directa lo ha tenido la LOMLOU cuando ha dicho que tenían que crearse las unidades de igualdad. Vamos, seguro que con los años lo hubieran conseguido, pero se hubiera tardado mucho más. Yo creo que es muy importante contar con esta y con todas las leyes porque son las que al final son las que hacen que se creen las cosas” (REI_04).

A pesar de que más de un 50% de la muestra señala los grupos de estudios de género, como un impulsor importante para las políticas de igualdad, están citadas como un contacto estratégico en una menor proporción como se verá en apartados posteriores.

4.1.4. COYUNTURA POLÍTICA FAVORABLE AL DIÁLOGO

Una parte de las entrevistadas se decanta por el papel decisivo del equipo rectoral *“Yo creo que fue directamente del equipo del gobierno y sobre todo del rector que anterior a esa fecha de creación se había publicado la ley que modificaba la ley orgánica de universidades y ahí aparecía que la universidad debía contar con una unidad de igualdad. Por eso decidieron crear la unidad y como paso previo el vicerrectorado pues para darle un poquito más de apoyo dentro del equipo de gobierno” (REI_22).*

En este sentido, también se hace una mención a la diferencia entre las políticas desarrolladas por un equipo rectoral sensible al género y otro que impulsa las acciones pero desde la formalidad *“Ahora el equipo rectoral nuevo empezó hace pocos meses, pues está impulsando todo este tipo de actuaciones de igualdad. Por ejemplo, ha impulsado la unidad, ha creado el secretariado de inclusión para no solo abordar la desigualdad entre hombre y mujer, sino también otros tipos de desigualdades. Yo creo que la universidad está en un claro período de crecimiento y de avance hacia la igualdad, tanto por la estructura que ha creado, como por las actuaciones que se están desarrollando. Recuerda que son 3 meses los que llevamos. La situación anterior era la clásica: formal correcto, pero luego funcionalmente se necesitaba de más apoyo, más dedicación, y de más coordinación” (REI_02).*

Otros apuntan a que la llegada a puestos unipersonales de profesoras con una gran sensibilidad y experiencia en temas de género, fundadoras de grupos de investigación, hizo posible el impulso de las políticas de igualdad *“El Grupo fue la semilla, pero la circunstancia de que dos personas de ese grupo ocupan cargos de vicerrectores y desde ese interés materializado en un interés académico alrededor de las políticas de igualdad de género es lo que lo permite” (REI_08).*

Por otra parte, esta política desde el rectorado, no solo con su aval y motivación formal, sino con una voluntad mantenida de impulsar las políticas de igualdad favorece la implicación de los diversos colectivos *“Aparte de que es voluntad del rector, y que surge de este estudio que te comentaba, se proponen políticas o medidas que se proponen es crear un observatorio y crear un plan de acción y el rector dice que sí. Entonces se crea y se aprueban las normativas*

que regularán su funcionamiento, se aprueba en consejo de gobierno, luego el plan de acción y el consejo asesor del observatorio que está formado por las expertas. Todo esto está en cambios, porque evoluciona, todo va evolucionando porque se va impulsando cada vez más todo. Hay que decir también que sin apoyo institucional tampoco las personas hubiéramos podido desarrollar muchas cosas. También el apoyo de todas las profesoras al observatorio, la participación y apoyo al plan de acción, pero si es cierto que si el apoyo del rector. Es política ya desde el rectorado” (REI_05).

4.1.5. PRESIONES EXTERNAS

Según la LOMLOU, la Conferencia General de Política Universitaria, cuenta entre sus funciones con:

“TÍTULO IV De la coordinación universitaria Artículo 27 bis. Conferencia General de Política Universitaria. 1. La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de: (...)

e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”

Como apuntábamos anteriormente, puede ser relevante el papel jugado por las instituciones políticas autonómicas. En algunos casos, como el de Cataluña, hay que apuntar la existencia de un catalizador importante de origen externo a cada una de las universidades pero interno al propio sistema universitario en su conjunto. Nos referimos a la creación, para toda Cataluña, dentro del Consejo Interuniversitario en el que están representados los Rectores de todas las universidades catalanas, de la Comisión Mujer y Ciencia, en el marco de la cual se impulsó que todas las universidades incorporasen de manera institucional una línea de igualdad, desarrollando todas las acciones necesarias para conseguirla. En el conjunto de España no se ha conseguido que el tema de género tenga protagonismo a modo de comisión sectorial en la Conferencia de Rectores de la Universidad Española (CRUE). Esta petición reiterada por las representantes de

las Unidades de Igualdad en los diversos encuentros que se han realizado desde 2008 -año de realización del primer encuentro- se ha materializado recientemente en la comisión intersectorial de igualdad.

De igual forma, la Unión Europea ha aportado un impulso no solamente normativo, sino de financiación y respaldo a modo de proyectos de investigación, promoción o desarrollo de políticas de igualdad en instituciones científicas, dentro de las que se enmarca también la universidad.

“Y la ANECA que no está sensibilizada, porque lo hubiéramos tenido muy fácil. En la ANECA, plan de estudios que no traiga como mínimo unos contenidos de género que no sea aceptado. Pero qué han hecho, lo han puesto como unos objetivos transversales que en la mayoría de los casos se pierde. Entonces, si la ANECA lo hubiera tenido claro, ahí hubiera sido ideal meter a gente experta y que hubieran revisado los planes de estudios. Como mínimo hacía falta un buen bloque temático como mínimo de horas para poder aprobarlo. Yo ya no digo ni una asignatura, que hubiera sido lo ideal, aunque fuera optativa, pero una asignatura al menos. Pero qué menos que un bloque de 20h, aunque sea de ingeniería química” (REI_04).

“También es un déficit grandísimo de la universidad que tampoco nos está ayudando nada la ANECA, es el déficit que hay de formación y contenidos de género en todos los planes de estudio, que como ya sabrás en estudios que se han hecho han disminuido con respecto, anterior al espacio europeo de educación superior cuando la intención era todo lo contrario. Eso es gravísimo, porque no formamos a la gente en igualdad y esa gente mañana son los que van a dirigir el mundo, y claro si no los formamos es muy difícil cambiarlo” (REI_34).

4.2. Estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas

La institucionalización de las políticas de igualdad y su desarrollo se ha producido de forma bastante similar en todas ellas si bien se dan diferencias tanto en el ritmo

como en la intensidad de las medidas. El primer mecanismo desarrollado, y que nos permite reconocer la institucionalización de dichas políticas, ha sido la creación de estructuras dentro del organigrama universitario, dedicadas al impulso de planes y políticas de igualdad, las llamadas unidades, oficinas, centros, áreas u observatorios de igualdad. De esta forma, en los últimos años, un elevado porcentaje de las universidades españolas cuentan con un área dedicada a la igualdad, así como un Plan estratégico para conseguirla, encontrándose algunas en su segunda o tercera edición.

El mandato para la creación de estas estructuras, recogidas en la LOMLOU en su Disposición adicional duodécima Unidades de igualdad, define que *“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

En este sentido, observamos que el 100% de las universidades públicas cuentan con una estructura específica de igualdad. En el caso de las Universidades privadas, solamente el 17.24% (5 de las 29 universidades) cuentan con una estructura específica. Algunas solamente cuentan con un responsable o comisión que tiene un trabajo muy puntual dirigido principalmente al Plan de Igualdad **(Figura 34)**.

Su mandato es bastante común para todas las universidades, centrandose su labor en los siguientes ámbitos:

- Elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad: La responsable de la estructura de igualdad suele ser la responsable del plan de igualdad. La condición ideal es que cada área universitaria se responsabilice del cumplimiento de una serie de medidas definidas en el plan, y que la responsable de la unidad solamente funcione como un apoyo a las mismas.
- Normativa en materia de igualdad: Vela por el cumplimiento de la aplicación de la normativa relativa a igualdad de género, así como participa activamente para regular normativamente esta temática en el terreno específico de su universidad.
- Perspectiva de género: Impulsa que se incluya la perspectiva de género en todas las esferas universitarias: formación, docencia, investigación, transferencia.

- Estadísticas: Mantener un control estadístico de la situación de las mujeres en la universidad, así como exhortar a la universidad acerca del desglose de género de todos los datos universitarios.
- Fomento de las redes de conocimiento sobre género: Crea ambientes presenciales o digitales que favorezcan el intercambio entre investigadores que incluyan las temáticas de género en sus investigaciones.
- Campañas de sensibilización en temas de igualdad: Transmitir a la comunidad universitaria las estadísticas principales para visibilizar la situación del a mujeres en el ámbito universitario, así como se alienta a la comunidad a formar parte de las acciones para disminuir la brecha de género.
- Violencia de género: Se mantiene alerta frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de violencia, impulsando normativa para prevenirlo, acciones de formación o apoyando y orientando a las víctimas.

4.2.1. DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DE IGUALDAD

La denominación más común para las estructuras de igualdad de las universidades públicas es Unidad. Según la web de la Universidad Politécnica de Cartagena, las funciones generales adscritas a todas las Unidades o Servicios son:

- Despliegue de políticas y estrategias de la universidad.
- Asesoramiento técnico para la definición de políticas y estrategias de la universidad.
- Generación de información para la rendición de cuentas por parte de la universidad.
- Justificación de subvenciones y ayudas a la universidad.
- Emisión de certificados y otros documentos vinculados a la información de que dispone la universidad para uso particular.

La definición de unidad viene dada por la labor fundamental de prestación de servicios a estudiantes, profesores y personal de administración y servicios para el cumplimiento de las metas establecidas por la propia universidad (Figura 34).

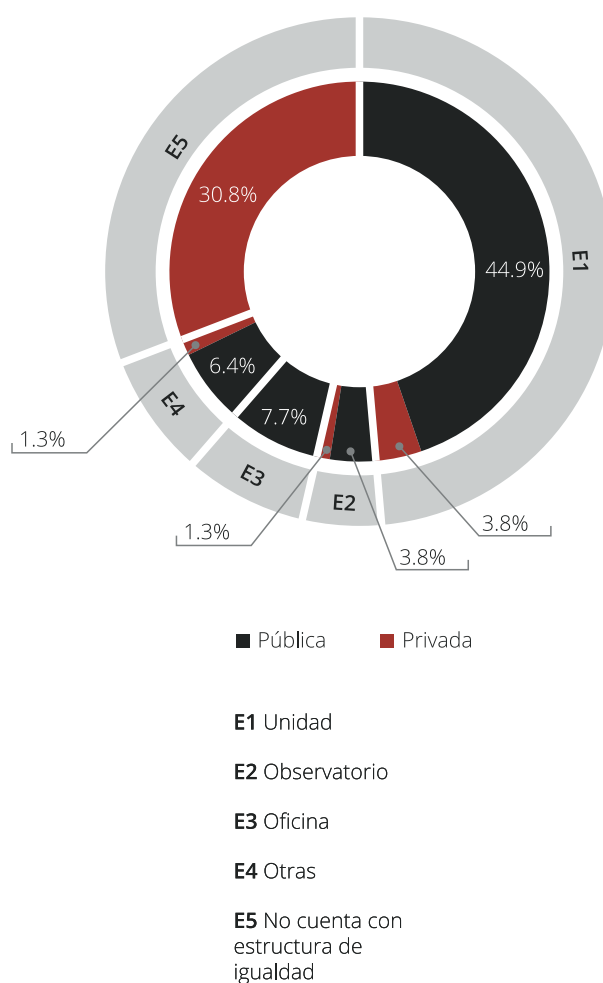
En el caso de las universidades que tienen otras estructuras suelen defenderla basándose en la mayor amplitud de su mandato o en su interacción con otros niveles universitarios *“va más allá de lo que son las típicas unidades de igualdad. Tal vez por la misma forma en la que surge, va mucho más allá en competencias, yo casi diría por lo que he visto desde que estoy como directora que es casi, casi un vicerrectorado transversal. Nosotros dependemos del rector ahora y estamos trabajando con todos los vicerrectorados para garantizar la transversalidad de la igualdad en todos los ámbitos”* (REI_05). *“No se le quiso poner que era unidad, aunque tiene la consideración dentro de lo que es la estructura orgánica de la universidad como servicio, no se le quiso dar la denominación de servicio ni de unidad porque desde el principio, y así se recoge en su reglamento de constitución, la función va más allá de lo que representa una unidad de igualdad, porque al hablar de una unidad de igualdad habitualmente se está pensando siempre en ese sitio que se está encargando de llevar a cabo las políticas de igualdad que se están llevando a cabo dentro de un plan de igualdad. Desde un primer momento, incluso con anterioridad a la ley del 2007 siempre ha sido mucho más ambicioso”* (REI_07).

Asimismo, la forma en la que fue concebida esta estructura, especialmente cuando parte de los estudios de género, condiciona la resistencia a no utilizar términos administrativos, sino más orientados a la investigación *“También es cierto que se crea a partir de toda una serie de estudios de igualdad que se venían desarrollando aquí en la universidad. Lo que se planteaba era que el Seminario ya no tenía capacidad suficiente para abarcar las metas que se entendía debían de buscar desde la universidad, y por eso se crea el centro. Entonces, el centro si que es verdad que tiene esa parte de unidad de igualdad pero también es un centro de formación, al menos quiere ser y entre sus funciones está el de formación, aparte del de sensibilización que si que entra dentro de lo que sería la unidad también el de investigación y el de desarrollar lo que son los estudios de género. Ya desde su fundación tiene unos objetivos que superan los... que superan los propios de la unidad de igualdad tal como lo entiende la universidad”* (REI_07).

4.2.2. AÑO DE CREACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE IGUALDAD

Analizando la cronología de la creación de las estructuras universitarias de promoción de la igualdad en las diversas universidades públicas podemos apreciar un universo complejo y nada uniforme, encontrando que el 21% de las universidades contaban con área de igualdad anterior incluso a la Ley 3/2007. El mayor porcentaje de universidades (44.9%) creó su estructura de promoción de igualdad justamente después de la aprobación de la ley, incluyendo en este grupo a las universidades que crearon unidades los años 2007, 2008 y 2009. A partir del año 2010 se han ido sumando el resto de las universidades para cumplir este mandato legislativo; universidades que representan casi el 45% del total. En el caso de las univer-

Figura 34. Definición de la estructura de igualdad



sidades privadas, solamente 5 cuentan con estructuras de igualdad, quedando 24 universidades sin ninguna unidad que se haga cargo de este tipo de políticas (Figura 35).

A partir del año 2007 comienzan también las universidades privadas a incorporar estructuras de igualdad. A pesar de los avances, en la actualidad todavía un 30.8% de universidades (todas privadas) no cuentan con estructuras de igualdad (Figura 35).

4.2.3. NORMATIVA REGULADORA

La normativa que regula la labor de la estructura de igualdad es diversa, no solamente en clasificación, sino en el contenido de la misma y la profundidad de la misma (Figura 36).

El 67.5% de las universidades entrevistadas contaban con la aprobación de la estructura de igualdad en el Consejo de Gobierno, donde quedaban reflejadas las funciones principales que tendría.

Aquí se pueden ver ejemplos de la inclusión de la Estructura de igualdad en los Estatutos de la Universidad:

Caso 1: Universidad de Santiago de Compostela

“1. La Universidad de Santiago de Compostela se organizará de modo democrático y asegurará la participación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria en su gobierno, llevará a cabo una decidida defensa de la igualdad entre hombres y mujeres con la promoción de su participación igualitaria en la toma de decisiones, según las recomendaciones de la Unión Europea, y asumirá los principios de libertad, igualdad, justicia y pluralismo como inspiradores de la vida universitaria.

Con el fin de hacer efectivo el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres aquí proclamado, se crea la Oficina de Igualdad de Género que tiene como misión fundamental la de llevar a buen término el compromiso de la Universidad de Santiago de Compostela con la sociedad en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, asumiendo los principios de dignidad humana con independencia del sexo de las personas, igualdad y equidad de género como elementos fundamentales de la actividad universitaria.”

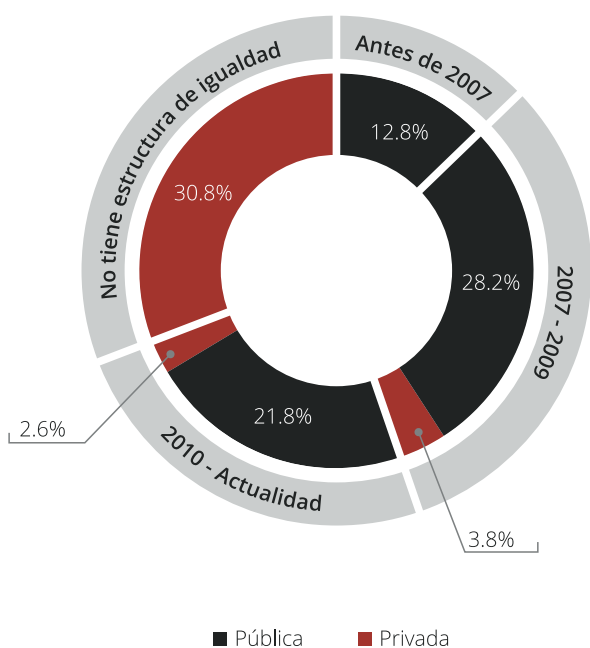
Caso 2: Universidad de Salamanca

ARTÍCULO 177 DE LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

1. Corresponde a la Unidad de Igualdad la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca, el seguimiento del desarrollo y cumplimiento de la legislación y de los planes y medidas de igualdad que se adopten. Desempeña además las funciones que a continuación se relacionan:

- a) Recabar la información estadística elaborada por la Universidad y asesorar a los órganos o servicios competentes en relación con su preparación.
- b) Redactar estudios y propuestas para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad, así como favorecer la adopción de políticas y medidas transversales que contribuyan a este fin.

Figura 35. Creación de las estructuras de igualdad en las universidades públicas y privadas



c) Asesorar a los órganos competentes en la elaboración del diagnóstico de situación, en la definición de los planes y medidas de igualdad y en la evaluación de su cumplimiento.

d) Fomentar el conocimiento por la comunidad universitaria del alcance y significado del derecho de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y de campañas informativas.

e) Velar por el cumplimiento en la Universidad de la legislación sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la promoción y la tutela del derecho de igualdad.

f) Todas aquellas funciones que le encomienden el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno acordes a sus fines.

2. Anualmente la Unidad de Igualdad presentará una memoria de actividades al Claustro Universitario en la que recoja, en su caso, recomendaciones y sugerencias.

Artículo 177. Tor

1. La Unidad de igualdad estará compuesta por nueve miembros de la comunidad universitaria elegidos por el Claustro, conforme al procedimiento que éste establezca, que deberá ser representativo de los distintos sectores de la comunidad universitaria.

2. El Claustro Universitario aprobará el Reglamento de la Unidad de Igualdad, que regulará su régimen de funcionamiento.

3. El Director de la Unidad de Igualdad será elegido por sus componentes de entre sus miembros.

4. El mandato será de cuatro años, excepto en el caso de los estudiantes, que será de dos.

Caso 3: Universidad Politécnica de Madrid

El objetivo de esta Unidad es favorecer políticas de igualdad de género en el seno de nuestra Universidad y así, en el artículo 177 de nuestros Estatutos (Decreto 74/2010, BOCM de 15 de noviembre de 2010), las competencias que tiene asignada la Unidad de Igualdad son:

- Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los planes de igualdad en la Universidad.

- Informar y asesorar a los órganos de gobierno de la Universidad en materia de políticas de igualdad.
- Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad de género.
- Fomentar el conocimiento en la comunidad universitaria del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

Asimismo, observamos algunos casos de la incorporación en el Plan Estratégico de la Universidad

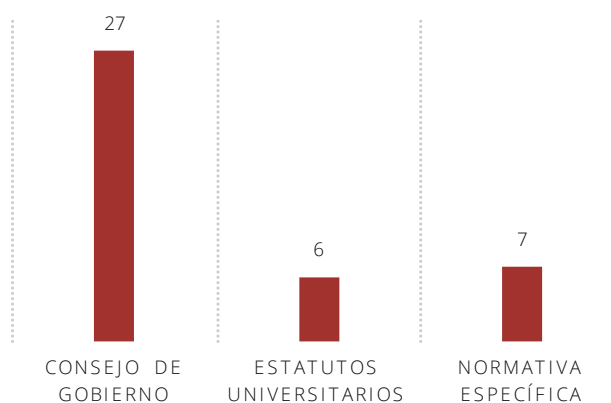
Caso 1: Universidad de Huelva

El Plan Estratégico 2008-2011 incorpora la "creación de la Unidad para la Igualdad de Género y realización de un estudio que diagnosticara la situación en materia de género" (PE010401).

Las actividades que la Unidad para la Igualdad de Género llevará a cabo aparecen recogidas en el nuevo Plan Estratégico 2012-2015 de la Universidad de Huelva, particularmente en:

- Mejorar la presencia de la unidad de igualdad y realizar un estudio que diagnostique la situación en materia de género (PE010201).
- Elaboración de un plan de igualdad para la comunidad universitaria; puesta en marcha de acciones para favorecer la Igualdad (PE010202).

Figura 36. Normativas de la labor de las estructuras de igualdad



- Impulsar la paridad de género en los órganos de gestión/dirección de la universidad (PE010203).
- Impulsar la formación en género (EN010501).

Por aprobación en consejo de gobierno y publicado en el Boletín de la Universidad:

Caso 1: Universidad de Alicante (Figura 37)

En algunos casos, la normativa fue aprobada en un momento donde el ambiente para el fomento de la igualdad fue más favorable de lo que era en el momento de la entrevista, señalando en una de las entrevistas: *“la verdad es que te tengo que decir que intentamos mencionar lo menos posible el reglamento porque es un reglamento que nos brinda mucho lo que nos permite. Cualquier entrada en el reglamento a lo mejor nos nos llevaría a perder, a lo mejor, algunas de las funciones que se habían adjudicado originalmente al centro, entonces intentamos no tocarlo, pasa totalmente desapercibido”* (REI_07).

4.2.4. DEPENDENCIA

Analizando su dependencia funcional y política, remitiéndonos a la clasificación descrita por Cerdá, las unidades de igualdad quedan configuradas como *“el órgano técnico de referencia en la respectiva comunidad universitaria”*, definición que le aporta a las universidades un amplio margen para la creación de sus propias estructuras acordes a la visión de cada universidad (Cerdá 2010). De este modo, se pueden identificar cuatro modelos: dependiente del Rectorado (con o sin representación en Consejo de Dirección) ó perteneciente de las áreas de Bienestar Social, de Ordenación Académica o de Calidad.

Figura 37. Fragmento del Boletín Oficial de la Universidad de Alicante

BOUA - Butlletí Oficial de la Universitat d'Alacant
BOUA - Boletín Oficial de la Universidad de Alicante

1 de febrer de 2008
1 de febrero de 2008



Títol: CREACIÓ DE LA UNITAT D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT.
Categoria: DISPOSICIONS GENERALS
Òrgan: Consell de Govern
Data d'aprovació: 30 de gener de 2008

Título: CREACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.
Categoría: DISPOSICIONES GENERALES
Órgano: Consejo de Gobierno
Fecha de aprobación: 30 de enero de 2008

CREACIÓ DE LA UNITAT D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT.

El Consell de Govern de la Universitat d'Alacant, reunit en sessió ordinària el dia 30 de gener del 2008, complint al que disposa la Disposició Addicional dotze de la LLEI ORGÀNICA 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de Desembre d'Universitats, va acordar la CREACIÓ DE LA UNITAT D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT.

Componen la Unitat d'Igualtat:

- La delegada del rector per a Polítiques de Gènere. Tindrà les funcions d'impulsar i coordinar l'elaboració i el seguiment del Pla d'Igualtat, així com la direcció de l'Observatori per a la Igualtat.

Per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, podran constituir-se comissions, amb representació dels diferents estaments de la Universitat, que comptaran amb l'assessorament especialitzat del Centre d'Estudis sobre la Dona.

CREACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante, reunido en sesión ordinaria el día 30 de enero de 2008, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional duodécima de 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, acordó la CREACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

Componen la Unidad de Igualdad:

- La Delegada del Rector para Políticas de Género. Tendrá las funciones de impulsar y coordinar la elaboración y el seguimiento del Plan de Igualdad, así como la dirección del Observatorio para la Igualdad.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, podrán constituirse comisiones, con representación de los diferentes estamentos de la Universidad, que contarán con el asesoramiento especializado del Centro de Estudios sobre la Mujer.

4.2.4.1. Dependencia funcional y política

La dependencia funcional (**Figura 38**) y política (**Figura 39**) varían de una universidad a otra. En ocasiones estas no coinciden por cuestiones de gestión interna de las universidades.

La instancia de la que depende la estructura de igualdad varía a la par que los cambios de equipo de gobierno. La estructura de dependencia más frecuente es la de los vicerrectorados. Es común que con la redistribución de vicerrectorados y prioridades de los entrantes equipos de gobierno vaya rotando esta estructura *“La oficina de igualdad de género ha siempre dependido de algún vicerrectorado, de qué vicerrectorado ha ido cambiando con los cambios de equipo de gobierno y la reestructuración de los equipos de gobierno” (REI_31)*. En otras ocasiones lo que varía es la definición de la estructura, manteniéndose su dependencia *“Al principio no se creó como unidad de igualdad, al principio se llamaba comisionada del rector para temas de igualdad ¿vale? Hasta hace un mes la persona era delegada del rector en temas de igualdad. Con el nuevo equipo rectoral han creído conveniente que a partir de ahora se llame unidad de igualdad” (REI_29)*. Esta dependencia del vicerrectorado es considerada como positiva siempre que se cuente con un vicerrector o vicerrectora sensible e implicado con temas de igualdad *“Nosotras nos sentimos muy cómo-*

das en este vicerrectorado porque hasta ahora todos los vicerrectores que han pasado hasta ahora por él, han manifestado mucha sensibilidad sobre la materia y por lo tanto en ese sentido pues no tenemos ninguna queja. Quizás a lo mejor hemos valorado que sería un servicio que podría depender mejor directamente del rectorado porque la política de igualdad es transversal, por lo tanto sería mejor pues que dependiera directamente del rectorado. También de calidad habíamos planteado alguna vez que pudiera depender de ahí, pero bueno, finalmente no hemos querido, porque como siempre nos hemos sentido a gusto, en el sentido en el que hemos tenido siempre muy buena sintonía con las personas que han ocupado este vicerrectorado, pues bueno, la verdad es que de momento no hemos propuesto ningún cambio orgánico” (REI_07).

Con relación al Vicerrectorado o Delegación del Rector también suele existir matices *“Frente a la apuesta de los que dependen del rector creo que ganamos en agilidad y eficacia, pero es una posición, claro. También hay otros que cuentan con un delegado del rector para la igualdad, pero los delegados del rector no tienen una jerarquía tan clara como los vicerrectores, por lo tanto tiene más potencia representativa un vicerrector que un delegado del rector, que se suele entender como un vice vicerrector” (REI_45)*.

Formar parte el Rectorado, el órgano que ejerce el poder se valora de manera general como un valor *“Estando en el equipo de gobierno es difícil encontrar dificultades, ya que*

Figura 38. Dependencia funcional

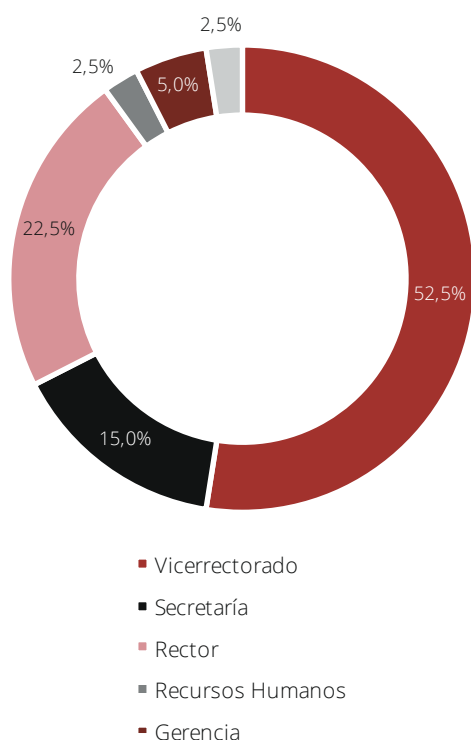
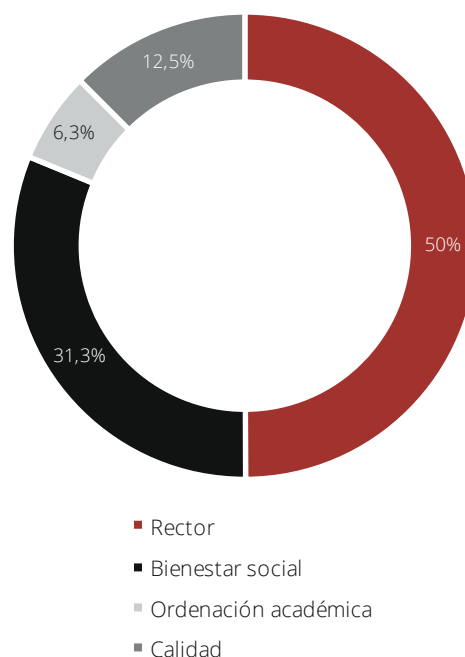


Figura 39. Dependencia política



formas parte del organismo que ejerce el poder” (REI_03). “Yo creo que todas estas estructuras cuanto más altas estén, más capacidad de influir. Si en lugar de depender de un vicerrectorado depende del rector, la práctica te dice que la capacidad de influir y de llegar es más amplia. Porque al final así es la rectora, la que a través de una estructura de su rectorado actúa sobre la realidad, mientras que ahora es una vicerrectora, siempre hay un elemento funcional interno que en aquellas personas que no reconocen o no quieren reconocer la unidad de igualdad porque no le gusta la igualdad y este tipo de cosas pues no les complete tanto como si fuera una actuación de una rectora o de un rector. Pero vamos, es por matizar, porque en la práctica no siento ninguna limitación de estar aquí o estar en algún otro sitio” (REI_02). “Todos son ventajas porque en algunas etapas ha estado adscrito, no se por qué, a un vicerrectorado concreto y así hay muchos más problemas para garantizar la transversalidad. Además, digamos que por las funciones que tiene el observatorio de igualdad yo diría que su ubicación natural es en dependencia del rector” (REI_05).

Un llamado de atención recurrente es la importancia de la transversalidad, pasando necesariamente por la dependencia directa al Rectorado *“Yo creo que, y así lo he propuesto para el futuro, la unidad de igualdad y el cargo que lleve la unidad de igualdad debe ser una delegación directa del rector, porque si lo que pretendemos de verdad es la transversalidad esa persona tiene que depender solo del rector, en igualdad de condiciones que los otros vicerrectorados y esa persona hablando directamente, teniendo de interlocutores a los rectores diciéndoles, necesitamos que la transversalidad que en tu caso, de infraestructuras sea ésta, necesitamos que la transversalidad en el caso de docencia sea tal. Entonces, la manera de llevar esa transversalidad toda la universidad es a través de los vicerrectorados” (REI_04). Apoyándose en las experiencias de otras universidades que dependen del rectorado defienden esta posición como una ventaja para la transversalidad, frente a otras dependencias “Queda como algo aislado y es difícil entroncar con esa definición que debería ser de políticas de género de una forma transversal, que yo, de acuerdo a la experiencia que me cuentan compañeras que dependen directamente del rector creo que esa es una ubicación interesante para una oficina que no es que lleve un tema concreto, es que tiene que atravesar y que tiene que estar presente en todas las acciones de la universidad” (REI_31). “Yo sería de la opinión de que las oficinas deberían depender no de un vicerrectorado concreto sino del rector, de la oficina del rector o de la rectora, porque de esa manera quedaría más transversalizado su papel. Son*

procesos complicados, aunque yo pueda parecer que tengo un discurso optimista naturalmente hemos pasado y pasamos por dificultades, no todo el mundo lo ve bien, no todo el mundo entiende la igualdad, no todo el mundo entiende que sea necesario las actuaciones positivas, por ejemplo, el plan de igualdad que tenemos ha costado un poquito porque se han discutido muchas cosas y yo creo que si la oficina colgara del rectorado, facilitaría y se visibilizaría, y también se pondría más en valor” (REI_12).

En otros casos, no se ve mucha claridad con esta posición, ya que a pesar de reconocer como privilegiada la dependencia directa del rectorado, en su caso no había funcionado, llegando incluso a cuestionarse si funcionaba como ventaja o desventaja *“La desventaja era que no dependía directamente del rector, pero hasta cierto punto mi experiencia es distinta. No tengo muy claro que sea una ventaja o una desventaja aunque creo que es mejor que las políticas que llevan igualdad de género dependan directamente del rector. Tampoco lo se ahora que lo dices porque depende mucho de la persona y del compromiso que hay con el tema. No te lo se decir bien” (REI_24).*

Sin embargo, la dependencia al Rectorado no lo muestran todas las universidades como la solución ideal, ya que la comunicación con el Rector, y la disponibilidad de este para tener presente el tema de la igualdad en todo momento y transmitirlo en los momentos adecuados es más limitada que la de otros puestos claves *“Antes dependía directamente del rector pero no tenía presencia en el consejo de gobierno, ni en el consejo de dirección, entonces el rector como sabemos está mucho más ocupado también por una parte claro era más autónomo sin depender de un vicerrectorado porque ahora hay una vicerrectora, aunque todo se hace desde la unidad hay una vicerrectora, entonces tiene la ventaja que todo lo que yo le digo lo presenta en el consejo de dirección o en el consejo de gobierno, entonces está presente la unidad de igualdad en el consejo, pero claro, siempre está dentro de ese vicerrectorado, claro” (REI_30).*

4.2.4.2. Representación en consejo de dirección.

Para cumplir con la deseada transversalidad de las políticas de igualdad de género es trascendental que el tema esté sobre la mesa en los lugares donde se toman las decisiones institucionales importantes (Alonso 2010;

Squires 2009; Lombardo 2003). En el ámbito universitario español vemos que las responsables de estructuras de igualdad no están presentes en el principal lugar de toma de decisiones de la universidad (**Figura 40**)

No estar presente en los contextos donde se toman las decisiones claves de la universidad se ve como una traba importante “La unidad de igualdad no está en el equipo de gobierno, ni en la junta de gobierno, por lo tanto no asiste a las reuniones, no sabe lo que pasa. Tampoco puede hablar en muchas de las ocasiones porque tampoco se le permite, no tiene autonomía, digamos que queda muy restringido lo que puede hacer” (REI_06). Entre las universidades españolas encontramos una bajísima presencia de las estructuras de igualdad en el consejo de dirección. En ocasiones las responsables de estructura de igualdad no acuden ni tan siquiera para la presentación del Plan de igualdad o en la discusión de herramientas clave: “Yo aunque esté en el gabinete de gobierno no me entero de nada, quiero decir, siempre tengo que estar preguntando temas de acoso y tal. No formo parte del consejo de gobierno tampoco, y no me convocan pero muchas de las herramientas que he diseñado tienen que pasar por consejo de Gobierno, por ejemplo, ahora estoy a la espera de que pase la guía de lenguaje inclusivo que ya está elaborada, pues que pase por consejo de gobierno pero no se cuando. La asesora lo presenta en consejo de gobierno, pero yo dependo de las voluntades de ella y del rector, no estoy ahí para saber cuando es el próximo consejo, para saber si se va a aprobar o no no tengo acceso a la agenda del consejo, entonces depende de que ella me de la información y claro, a lo mejor pasan dos consejos y no se aprueba la guía, entonces yo tengo que estar oye que pasa con esto. Digo la guía pero puede ser cualquier otra herramienta” (REI_36).

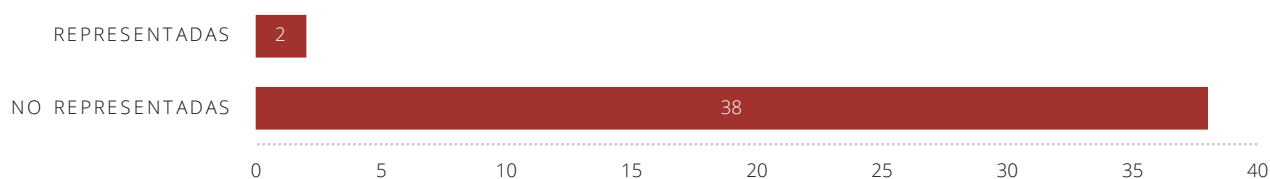
El trabajo del día a día, la cercanía con el resto de las áreas, formar parte de todos los procesos universitarios de manera general es lo que marca la diferencia para conseguir que la igualdad forme parte del ADN universitario “Cuando tú tienes que aplicar una política de carácter

transversal no es solo contarle a los demás, se te puede ocurrir una idea de como incluir el género y tal sino que te viene fantástico saber qué es lo que están haciendo el resto de los vicerrectores para poder actuar. Tanto es así que si yo no estuviera no se como estaría enterandome, probablemente yendo uno por uno y dándoles la lata a los diferentes vicerrectores. Hay una parte que tienes que hacer por tu cuenta pero hay una parte clarísima de incorporación, es decir, en muchos casos no se trata que desde la unidad de igualdad hagamos cosas a partes o diferentes sino que de lo que se trata es que lo que se haga desde otros vicerrectorados se haga con perspectiva de género” (REI_38).

Hay universidades que defienden una mayor autonomía de la estructura de igualdad “Lo bueno sería no pertenecer a un equipo de gobierno, sino estar constituida como una unidad que da continuidad a la política de la universidad independientemente del equipo del gobierno. Calidad, por poner un ejemplo, calidad, el plan de calidad es continuo, no va a depender de un equipo de gobierno, evidentemente el vicerrector correspondiente tendrá unas preferencias que afinarán más, pero no va a perder su función. Defensoría universitaria va a seguir con esa trayectoria y va a seguir defendiendo y no va a ser discutida, pero no así las políticas de igualdad si siempre se hacen depender de un plan de igualdad que se percibe o que se ha percibido como un instrumento laboral, ahí está el problema” (REI_44) “¿Cuál sería la mayor ventaja de estar en la defensoría universitaria? que evidentemente, estás en una estructura obvia a lo que son derechos humanos que parece que eso sea de otras realidades, dentro de nuestra propia estructura universitaria y le das un carácter formal, un carácter técnico sin restarle la parte social” (REI_44).

Otras universidades apuntan a que hay momentos como la creación de la estructura de igualdad que demanda una mayor comunicación con el Rectorado, sin embargo, una vez que todo comienza a funcionar, la comunicación se hace menos intensa y periódica “Yo creo que es muy

Figura 40. Representación de las estructuras de igualdad en los consejos de dirección



importante tener siempre un canal abierto con el rector de una comunicación directa y esta universidad como no es muy grande lo permite. Los primeros años era imprescindible, porque había cosas que la propia vicerrectora en aquel momento tenía el interés en aquel momento de que fuera el rector el que lo escuchara, y de hecho las primeras reuniones por decirlo así donde se diseña todo lo que va a ser el plan de igualdad y su puesta en marcha fueron reuniones a tres bandas rector-vicerrectora y observatorio, pero una vez que todo eso está canalizado, claro, también tiene sentido que para ser más fluida la relación se haga directamente con un vicerrector, preo creo que no hay que renunciar a un canal directo con el rectorado porque muchas veces es la única manera de apretar algunas cosas, pero bueno, como al final esto es una cuestión de ir implicando en el cumplimiento del plan cuantas más estructuras mejor, tampoco creo que el foco haya que ponerlo exclusivamente en el rector, sino creo que es un trabajo que hay que hacer muy en abanico con muchas estructuras” (REI_08).

La voluntad política y la sensibilización es muy importante para conseguir el encaje de estas estructuras *“No importa de quien dependes, importa la voluntad de que no sea algo cosmético, que no sea algo accesorio, es la gran paradoja, morir de éxito, no se puede prescindir pero no se dota” (REI_41). “Mira, yo creo que las unidades de igualdad deben ser totalmente independientes y depender solo del rectorado, y deben estar aprobadas en claustro. Una delegada de la rectora o el rector. Y tendría que tener unas clases de funciones que no tengan que estar dependiendo del equipo rectoral que puede estar de acuerdo o no con lo que tú estás llevando a cabo. Y debe tener unas prerrogativas para poder llevar a cabo las cosas sobre todo cuando se va a tratar temas complejos. Todo va muy bien cuando tenemos una conferencia o montar un espectáculo. pero en el tema por ejemplo de discriminación en la universidad, sin una cierta capacidad de acción pues no puedes hacer nada” (REI_06).*

4.2.4.3. Las universidades privadas

En el caso de las universidades privadas apuntan que “Pues porque estoy en un vicerrectorado que tiene un nombre muy genérico y que todo lo que no se sabe muy bien donde va lo ponen aquí. No, fue un poco, en realidad sí, aunque sea el rectorado que se ocupa un poco de los estudiantes siempre teníamos la ilusión desde el principio de que no solo se ocupara de los estudiantes sino también de muchos aspectos de

la comunidad universitaria. Y luego, por haber estado en el Instituto de Estudios de la Familia, la investigación que estamos acostumbrados a hacer ahí, y además, siendo jurista y tal, bueno pues. Y luego pues lo que decía antes, esta es una universidad privada pequeñita y estamos muchos en muchas cosas, porque somos pocas manos, y simplemente por esto, no hay ningún motivo así” (REI_09).

En estas universidades es común que las acciones de igualdad recaigan sobre el área de recursos humanos *“Ventajas es que desde recursos humanos tenemos muchísima información, información que quizás una unidad concreta dedicada únicamente a eso le sería más difícil. Yo creo que tenemos información está ahí. Desventaja es que quien mucho abarca poco aprieta ¿no? Que a veces pasan estas cosas, yo reconozco que vas al final a lo más urgente y pospones muchas veces lo que se puede posponer y muchas veces los temas de igualdad o políticas exactas de igualdad es lo que se puede posponer” (REI_18).*

4.2.5. PERSONAL DE LA ESTRUCTURA DE IGUALDAD (UNIVERSIDADES ENTREVISTADAS)

El personal de las estructuras de igualdad varía considerablemente de una universidad a otra, encontrando las principales variaciones en cuanto a:

- Perfil de la responsable
- Cantidad de personal
- Jornada del personal
- Perfil del personal de apoyo
- Estabilidad del personal de apoyo
- Otros colaboradores

A continuación se detallan cómo se comportan estas características en las unidades entrevistadas.

4.2.5.1. Personal de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas desglosado por puesto

Todas las estructuras de igualdad cuentan con un responsable designado, el cual puede tener una liberación/descarga de parte de sus funciones anteriores para desempeñar el puesto, contar con una ampliación en su contrato o ser una contratación exclusiva para asumirlo.

El resto de los puestos van descendiendo de manera relevante, encontrando que el 72.5% de las universidades cuentan con un segundo puesto de apoyo y solamente un 25% cuentan con una tercera persona (**Figura 41**).

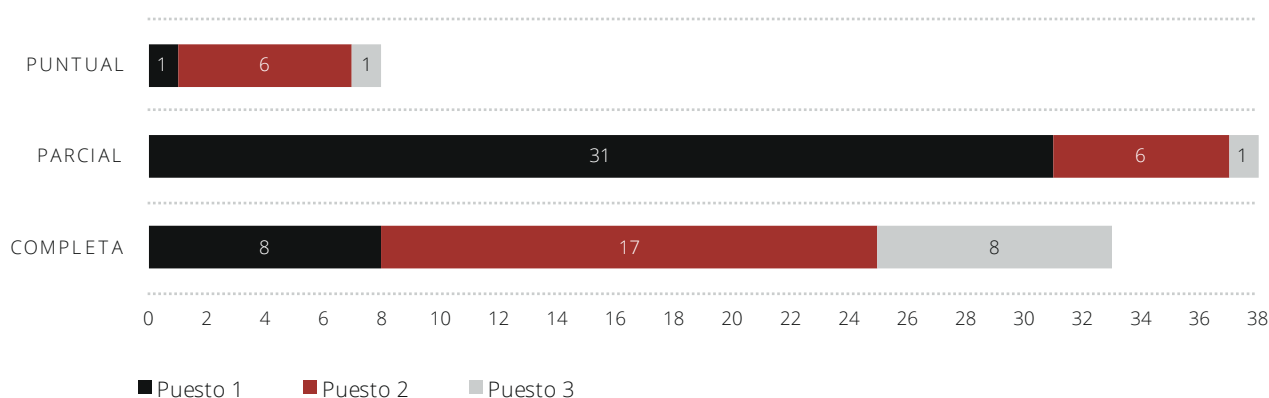
La carga de trabajo de la estructura de igualdad de muchas universidades ubica a las universidades en una disyuntiva entre las necesidades de desarrollo de acciones y el personal con el que se cuenta para desarrollarlas *“Sucede que con el volumen de trabajo que tenemos, fíjate de todo lo que te he ido hablando, todo eso la becaria y el técnico evidentemente trabajan y lo sacan adelante pero digamos que la precariedad de recursos humanos hace que no se pueda llegar a todo”* (REI_35).

Se apuntan unos requisitos mínimos donde suele incluirse como base un apoyo administrativo u otro técnico, los cuales se complementarían con la labor de la responsable *“Debería tener un presupuesto regular y un apoyo administrativo, un apoyo de gestión, por lo menos una técnica y un secretariado, alguien de administración que se encargue del mail, de la difusión, de las tareas básicas, de gestión y organización administrativa, alguien que se encargue de las*

tareas básicas de elaboración de contenidos, etc. especialista en igualdad, luego sí que se pide de las personas que conforman esa unidad de igualdad de su propio trabajo pero al menos esa estructura básica, pero es que cuantas unidades de igualdad y cuantas tienen dotación económica” (REI_41).

Este déficit de personal de apoyo, especialmente en aquellas universidades que solo cuentan con un único puesto provoca una sobrecarga de la responsable, la cual se plantea como un perfil político, sin carga administrativa *“No es estructural, realmente no está en la RPT, no existe en ningún puesto en la relación de puestos de trabajo de la universidad, no existe ningún puesto para la unidad de igualdad, ni administrativo ni técnico ni de ningún tipo, yo soy la representación política, lo que pasa es que hago funciones de representación política, hago funciones administrativa y funciones de técnica, pero hay una estructura política por empeño del rector”* (REI_34). *“Mira, sin engañarte, la unidad de igualdad soy yo. Porque ni siquiera la gente que está conmigo en la comisión participa. De hecho es avisamos de los eventos y no acuden (...) Entonces claro, con esa falta de medios, con esa falta de infraestructura es muy muy complicado hacer nada. Vamos haciendo, porque pese a todo hacemos un montón de cosas, pero esta formalidad de que vamos valorando si se aplica o no se aplica, cada tres meses, yo para eso necesitaría un técnico encargado ya no solo de la unidad de igualdad sino de hacerlo cumplir, de supervisar dónde están la carencia y demás. pero nunca hemos tenido un técnico desde que se ha creado la unidad de igualdad”* (REI_16). Esta sensación de orfandad por parte de las responsables es uno de los elementos recurrentes en los discursos.

Figura 41. Personal desglosado por dedicación del tiempo de la jornada laboral



No solamente nos encontramos casos de universidades que nunca han tenido personal de apoyo, sino alarmantemente cada vez son más frecuentes los casos de retirada de personal de apoyo que en algún momento estuvo designado a la estructura de igualdad *“Cuando llegué había una secretaria y yo. La secretaria se trasladó y al trasladarse se llevó el puesto por lo que la unidad se quedó sin secretaria. (...) Como la unidad se ha movido mucho y ha tenido mucha repercusión en la comunidad universitaria en este momento por el proyecto que estamos montando que ha salido en los medios de comunicación, por todo, pues nos están prestando más atención. Pero van juntos los presupuestos con los palos, que no se te olvide”* (REI_06).

La fragilidad de la asignación del personal a la estructura y las dificultades para nuevas asignaciones es un tema que preocupa a algunas de las responsables entrevistadas *“Llega el año 2011 aproximadamente, cambia la directora de la unidad y a través de la Junta, los Institutos de la Mujer firman un convenio con las universidades y nos dan un dinero para dotar de un personal técnico a las unidades, entonces de pronto, claro, no es que la universidad apueste, es que de pronto el Instituto Andaluz de la Mujer apuesta y entonces se contrata a una persona técnica. En cuanto esa subvención que dura 3 años se va, el personal nos lo quitan, en cuanto yo entro sale la persona porque ya se terminaba la subvención”* (REI_10)

4.2.5.2. Personal desglosado por tipo de jornada

La responsable, el puesto principal de la estructura de igualdad suele tener una dedicación parcial. La razón es que la mayoría son PDI que comparten sus funciones de docencia e investigación con las de igualdad. Casi un 75% de las estructuras cuentan con personal de apoyo. En

este caso, la mayoría (58.6%) están contratados a tiempo completo. Solo un 25% cuenta con un tercer personal (**Figura 41**).

4.2.5.3. Personal desglosado por sexo en las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas

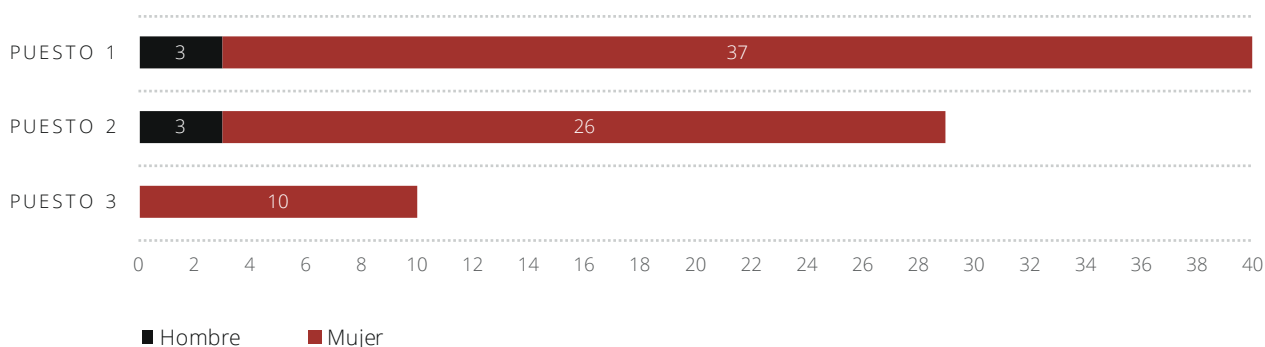
Hay una feminización bastante homogénea en todos los puestos de las estructuras de igualdad. La mayoría de las responsables (Puesto 1) son cargos de libre elección del rector pero el resto de los puestos es personal de la universidad que aplica al mismo (**Figura 42**).

4.2.5.4. Hombres en las estructuras de igualdad

Algunos de los entrevistados reflexionan acerca del rechazo que han experimentado en algunos momentos por al ocupar un cargo de defensa de derechos de las mujeres desde su posición de hombre:

“Te tengo que decir sinceramente que alguna vez y explícitamente alguna vez me he sentido rechazado por ser un chico, eso te lo digo porque en un caso concreto fue en una reunión en creo que en 2006, justo antes de entrar aquí, había en el Instituto de la Mujer y había un acto que coincidía pues a nivel español todos los grupos y estaban pues las feministas muy reconocidas todo mujeres, y en una comida informal el comentario de la mujer de al lado fue: no sé qué hacéis los hombres ahora aquí que empiezan a dar dinero europeo y todos los hombres empiezan a trabajar en este tema. Entonces, claro, si yo tenía alguna idea, que no estaba muy convencido de hacer algo de género pues entonces evidentemente se me pasó en ese momento cuando vi lo que pasaba” (REI_13).

Figura 42. Personal de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas desglosado por sexo



“El primer desafío que he tenido al asumir esta responsabilidad es un rechazo por ser varón. Parece ser que las unidades de igualdad deben ser obligatoriamente ocupadas por mujeres, lo cual es un error, es decir, ni tienen que serlo por mujer ni por hombres, tienen que serlo por personas técnicas con el conocimiento y la sensibilidad adecuada. Es decir, el primer rechazo lo he tenido por lo personal, lo mismo que he tenido un rechazo personal, he tenido un muy fuerte apoyo institucional, es decir, hubiese sido más fácil que lo ocupase una mujer pero nadie se lo ha planteado a nivel institucional porque pensaban que yo era la persona más adecuada para el puesto independientemente de mi género” (REI_33).

4.2.5.5. Personal desglosado por categoría en las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas

El nombre del puesto más común es de Directora, correspondiendo siempre con el puesto principal. En el caso de los puestos de apoyo, son recurrentes los de técnico de igualdad y Administrativa (Figura 43).

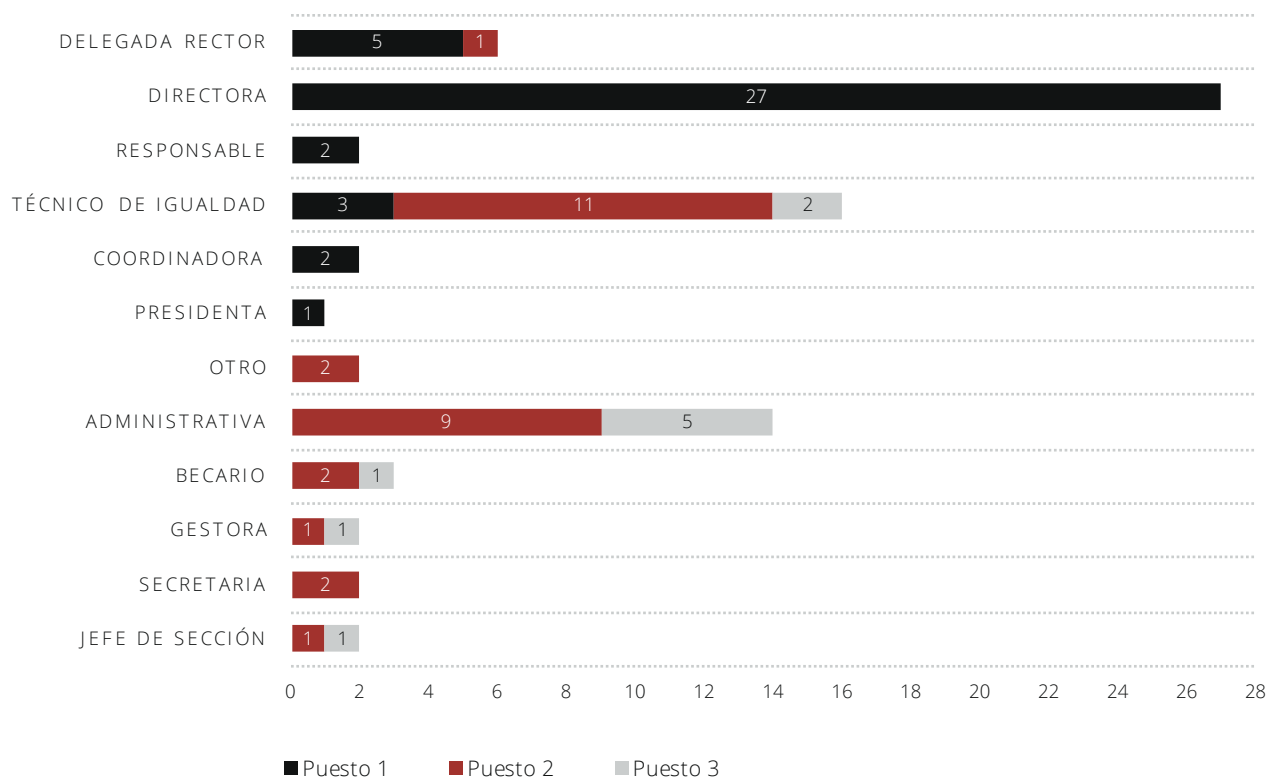
Como hemos visto en secciones anteriores, las unidades de igualdad, en su mayoría, no solamente cuentan con una cantidad de personal que no permite cubrir las ac-

ciones planificadas, además de una fragilidad en la asignación de estos puestos al área, sino que su situación se ve agravada por el perfil del personal de apoyo.

Es recurrente la demanda de personal especializado en temas de género, así como un perfil administrativo “Lo que sí que habría de desventaja a otro nivel es que considero que tiene que haber un apoyo administrativo especializado, aunque sea mínimo, una técnica especializada en igualdad de género, esto lo considero indispensable, y bueno, después otro tipo de apoyo administrativo que pueda ofrecer la universidad y yo no tenía esto, esto seguro que es una desventaja” (REI_24). Las unidades reconocen que tienen una desventaja con respecto a su personal, que otras áreas universitarias tienen solventada.

La responsable de la estructura de igualdad, al ser mayormente PDI, con una importante carga de docencia e investigación, por lo que contar con personal de apoyo es indispensable “Una de nuestras batallas eternas es que la oficina es una administrativa puesto base y la coordinadora. La coordinadora que también es profesora, investigadora, intentas llegar a todo. Algo que tenemos en el segundo plan de igualdad y que es una demanda constante es que en la relación de puestos de trabajo, la RPT de la universidad, cuente con un puesto más y sobre todo con una persona experta en temas de género, una técnica en género” (REI_31).

Figura 43. Personal de las estructuras de igualdad desglosado por categoría en las universidades públicas españolas



4.2.5.6. Colaboradores de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas

Un 57.5% de las estructuras de igualdad cuentan con colaboradores además del personal fijo destinado a la unidad (Figura 44).

Las colaboraciones o contratos puntuales se dividen principalmente en las categorías de proyectos o subvenciones, prácticas y becarios (Figura 45).

Ante esta situación se van buscando alternativas para aumentar las manos que trabajen por la igualdad. Una de las estrategias recurrentes es la captación de becarios "Lo que hemos ido contando es con gente que hace prácticas en nuestra oficina, por ejemplo, y sobre todo gente del máster en género que tiene nuestra universidad y que eso, trabajan entre tres y seis meses colaboran con nosotros y es muy enriquecedor, pero eso, es mínimo" (REI_31). En estos casos, suele haber una dualidad entre el apoyo que realmente ofrecen este tipo de colaboración, ya que por la limitada experiencia (especialmente de los estudiantes de grado) y el tiempo muy limitado de las prácticas hacen que la inversión en formación supere al beneficio para la unidad. La valoración como experiencia para los estudian-

tes se valora como muy positiva ya que cuentan con una inmersión en la temática de género, pero no así para las unidades especialmente aquellas que cuentan con muy poco personal.

Desde luego, en este aspecto, encontramos una gran diversidad en cuanto a la distribución de personal de las estructuras y sus diversos colaboradores "Y claro luego me comparo con mis compañeras que tienen tres técnicos y luego otras que son ellas solas. Las realidades son muy duras, son momentos complicados" (REI_31).

Por otra parte, puede haber una red informal que sirve de apoyo a la estructura "Yo digo siempre que la unidad de igualdad no somos esas tres personas, la unidad de igualdad es el trabajo que hacemos en conjunto con esa comisión permanente de igualdad, con todos los grupos de mujeres. Si no, no llegaríamos a absolutamente nada. Yo creo que el acierto de nuestra unidad es haber integrado los grupos de mujeres que están ya formados, que están trabajando como asociaciones, haberlos integrado a la unidad, haberles dado participación, voz y voto. (...) Trabajamos con dos comisiones con misiones diferentes: la comisión permanente es la manera que hemos tenido de entendernos para llegar a toda la comunidad universitaria, y la de seguimiento del plan es porque los planes deben tener un seguimiento de la universidad"

Figura 44. Colaboradores de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas

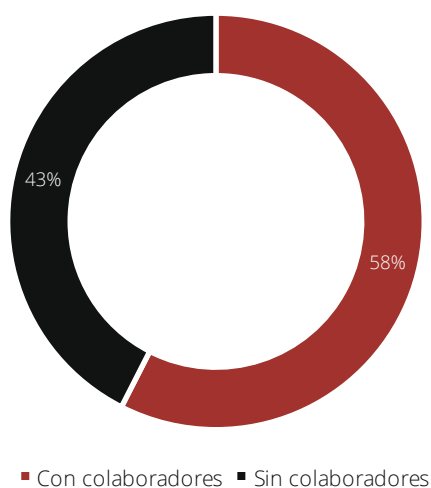
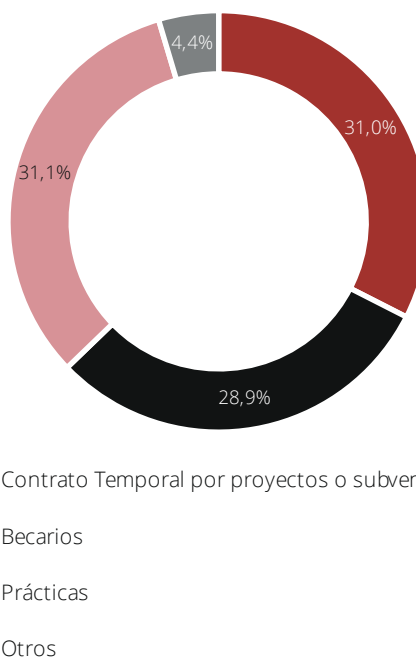


Figura 45. Tipos de colaboraciones o contratos de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas



(REI_04). *“También he tenido la suerte de que con la gente que me he encontrado aquí es muy implicada, es gente pues que hace militancia del tema de la igualdad, que eso es una cosa que tiene muchas ventajas pues bueno pues no tienes que motivar al personal para que desarrollen lo que a ti te parece que tiene que hacer el centro”* (REI_07). Desgraciadamente esta es la realidad de muy pocas universidades de las entrevistadas.

4.2.6. PERFIL DE LA RESPONSABLE DE ESTRUCTURA DE IGUALDAD

La heterogeneidad encontrada en la forma de implementación de la igualdad en las universidades españolas se hace también extensiva al perfil de responsable de estructura de igualdad desde el cargo que desempeña, colectivo, estudios, sexo, edad, antigüedad en la universidad y la forma en la que hacen frente a la compaginación de sus funciones.

En el caso del cargo, observamos que un 75% de las responsables de estructura de igualdad forman parte del colectivo PDI, siendo su cargo más recurrente (70%) el de directora. En el caso de las universidades que cuentan con un PAS al frente de la estructura de igualdad (25%), encontrando que la mitad ocupan el cargo de directora y un 30% el cargo de técnico de igualdad. Las cuatro universidades politécnicas cuentan con un PAS al frente de la estructura de igualdad. En estas universidades cuentan con un menor desarrollo del corpus de investigaciones e investigadores de género (**Tabla 28**).

En la mayoría de las universidades entrevistadas, el equipo de gobierno tiene potestad discrecional en cuanto a la definición, funciones, dependencia y selección de la persona responsable de la estructura de igualdad. En este sentido, suele verse como un valor la mayor institucionalización de las políticas, lo cual blinda a la estructura dejando solamente con carácter discrecional la selección de la persona que estará a cargo *“Por eso es el gran interés de las políticas de igualdad de que se institucionalice, porque así tiene que haber una persona, da igual que se llame delegada de un vicerrectorado, del rectorado que eventualmente se llame directora de la unidad de igualdad, pero si existe la*

Tabla 28. Cargo y colectivo de la responsable de la estructura de igualdad

Cargo	Total	PDI		PAS			
	#	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Delegada del rector	6	6	6	0	0	0	0
Directora	26	21	20	1	5	5	0
Responsable	2	1	1	0	1	0	1
Técnico de Igualdad	3	0	0	0	3	3	0
Coordinadora	1	1	1	0	0	0	0
Presidenta	1	1	1	0	0	0	0
Tecnico resp. social	1	0	0	0	1	0	1
Total	40	30	29	1	10	8	2

unidad, esta discrecionalidad también se reduce a qué nombre le pones, pero no a que un equipo rectoral decida que existe o que no existe” (REI_15)

La selección de la responsable suele estar en manos del equipo rectoral en el 60% de los casos, distribuyéndose en menor medida entre el resto de los niveles universitarios (Figura 46).

Existe un debate acerca de la forma en la que debe elegirse este puesto, dado que por sus funciones incluso llegan a situarla más como un perfil cercano a lo sindical. En este sentido, una de las entrevistadas comentaba “Yo soy la primera directora de unidad, o la actual unidad de igualdad somos la primera que ha sido elegida por el claustro. Nosotros ahora somos un órgano de garantía al nivel del defensor del universitario, por tanto somos nombrados por el rector pero elegidos por el claustro lo cual nos dispone de cierta autonomía en cuanto al trabajo porque no dependemos de ningún vicerrectorado ni del rectorado. De hecho no coincidimos con el gobierno del rectorado, estamos nombrados durante 4 años y coincide justo en el medio que se elige el nuevo equipo de gobierno” (REI_16).

Por otra parte, el nivel de acceso a los diversos sectores de la universidad, depende mucho del apoyo con el que se cuenta e incluso del colectivo al que pertenece la responsable “No puedo acceder a muchos lugares si no tengo

el apoyo de mi vicerrectora, yo soy una técnica, no hay una directora de igualdad, ni una profesora ni una titular de universidad, entonces es muy difícil dirigirte a una cátedra o una facultad desde mi nivel de técnica si no tengo un respaldo ni un apoyo desde arriba” (REI_27).

4.2.6.1. Dedicación de la Responsable al área de igualdad

La dedicación de la Responsable de igualdad es mayormente parcial. Esto se debe a que la mayoría son PDI, y comparten su actividad docente e investigadora con la responsabilidad de la estructura de igualdad (Figura 47).

En el caso de las responsables que forman parte del PDI, “Yo en realidad hasta el momento presente trato de compatibilizar la docencia, la investigación que quizás es el plano que más cueste, pero ya digo que intento seguir con la investigación y compatibilizar esas 3 grandes tareas de investigación, gestión y docencia y tratarlo es el gran reto, conciliar estas tres parcelas. Claro, luego le unes tus responsabilidades familiares que las tengo, claro, y a veces tienes que estar no sin sufrimiento en ocasiones por hacer una cosa u otra, siempre sacrificas algo, siempre” (REI_17).

Figura 46. Forma de selección de la responsable de las estructuras de igualdad

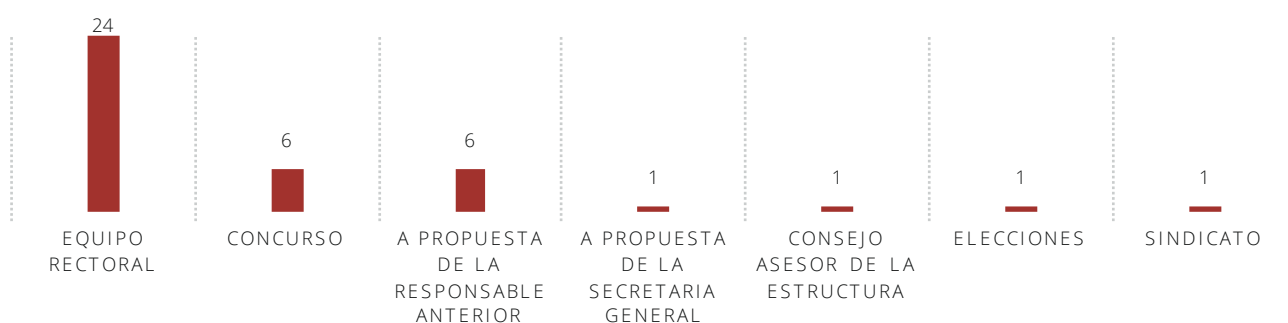
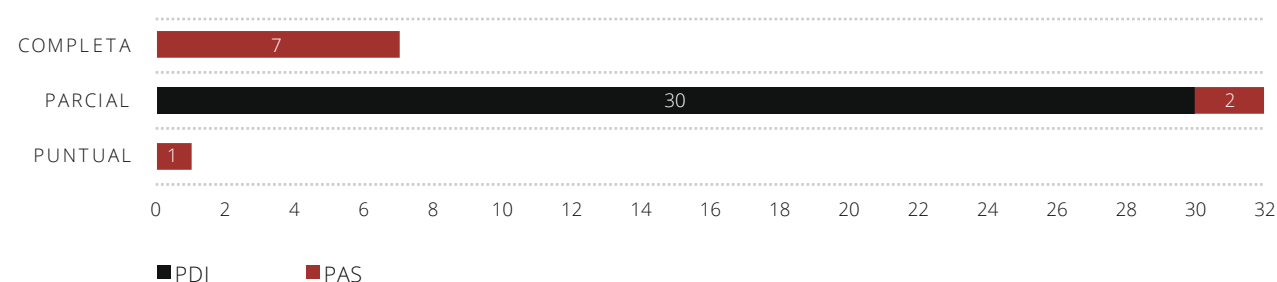


Figura 47. Dedicación de la Responsable de las estructuras de igualdad al área de igualdad



Muchas universidades lo que buscan en el perfil de la responsable es alguien que se haga cargo de manera integral de todas las necesidades de la estructura, las que abarcan desde el puntos políticos, estratégicos, de gestión, entre otros *“Se buscan para estos temas figuras más polivalentes. Esto en la práctica a mi me ayuda a 0. A bote pronto, a salto de mata, ahora qué toca, esto, esto y esto, pero te impide tener alguien que te ayude a tener algo continuado y con la que puedas planificar las estrategias, entonces, buena parte del tiempo yo he estado haciendo mucho voluntariado y de ahí vino mi queja, porque hacía el impulso político y al mismo tiempo la parte técnica”* (REI_15). La falta de apoyo con el que cuentan estas estructuras, como se vio en secciones anteriores, conlleva a una sobrecarga notable de la responsable.

Las luchas por conseguir un reconocimiento y encaje a nivel institucional de las políticas de igualdad de género en la universidad española representan una gran preocupación para algunas entrevistadas *“Con lo cual este proceso de institucionalización sabemos que no todas las batallas se ganan a la primera y yo insistía en esto, no estoy pidiendo nada que lo vea como un favor especial para mi, yo hoy estoy, mañana igual no estoy. Lo que pasa es que considero*

que lo que estoy haciendo es voluntariado, y que la compensación económica no me compensa tenerme que quedar hasta tarde preparando mis clases o mis investigaciones por esto” (REI_15). En este sentido, son recurrentes las críticas acerca del enfoque institucional, que va contemplando las concesiones como puntuales o relacionadas con la persona que dirige puntualmente la estructura en lugar de enfocarlo al puesto de manera estable.

4.2.6.2. Edad de las responsables de igualdad de las universidades públicas españolas

La edad de las responsables de las estructuras de igualdad se concentra en gran medida en el intervalo de 45 a 55 años, coincidiendo tanto para PDI como para PAS (Figura 48).

Suelen llegar al puesto con una media de 20 años de trayectoria en la universidad, lo que las dota de un conocimiento de la estructura universitaria, así como una madurez en su trayectoria profesional (Figura 49).

Figura 48. Edad de las responsables de igualdad de las universidades públicas

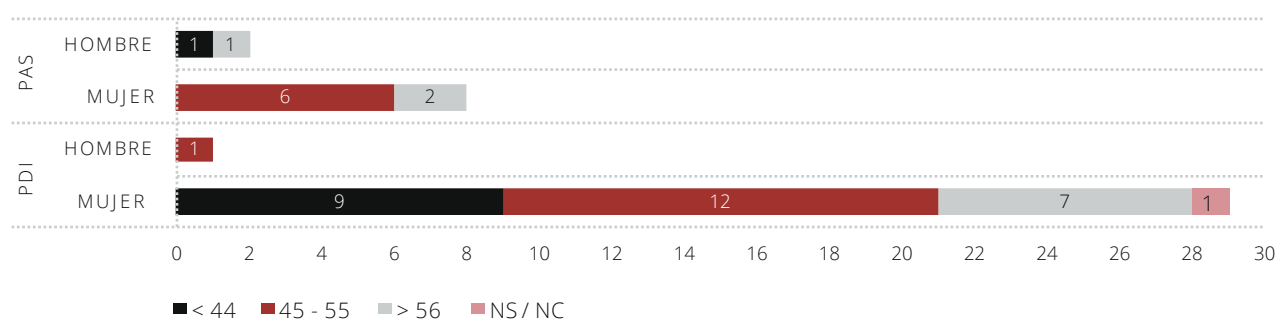
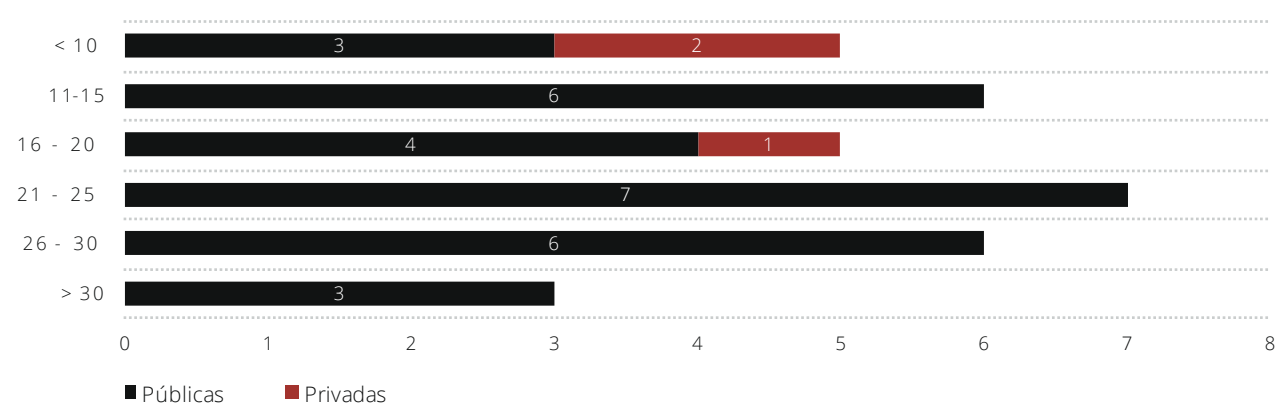


Figura 49. Trayectoria universitaria al asumir el puesto de responsable de las estructuras de igualdad



4.2.6.3. Formación de la responsable

Ciencias políticas y sociales, así como jurídicas suelen ser las bases de formación más recurrentes, concentrando al 47.5% de las responsables entrevistadas. En el caso de las PDI han mantenido viva su actividad en su rama de conocimiento integrando el género a su quehacer docente investigador (Figura 50).

4.2.6.4. Descarga de créditos disponibles de las responsables que imparten docencia

La descarga de créditos derivados del cargo de responsable de estructura de igualdad es aplicable a un 75.8% de

las PDI. El 24.2% restantes no cuenta con esta liberación parcial para asumir las tareas propias del cargo (Figura 51).

Según el Artículo 68.2. Régimen de dedicación del Real Decreto-ley 14/2012 "Con carácter general, el personal docente e investigador funcionario de las Universidades en régimen de dedicación a tiempo completo dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS". Asimismo, puede bajar hasta a 16 créditos los PDI con 3 sexenios activos o llegar hasta a 32 créditos si no se cumplen con el complemento de productividad.

En el caso de las responsables entrevistadas, suelen situarse en una media de 24 créditos, y contar con una descarga del 50% (12 créditos) (Tabla 29).

Figura 50. Formación de la responsable de las estructuras de igualdad

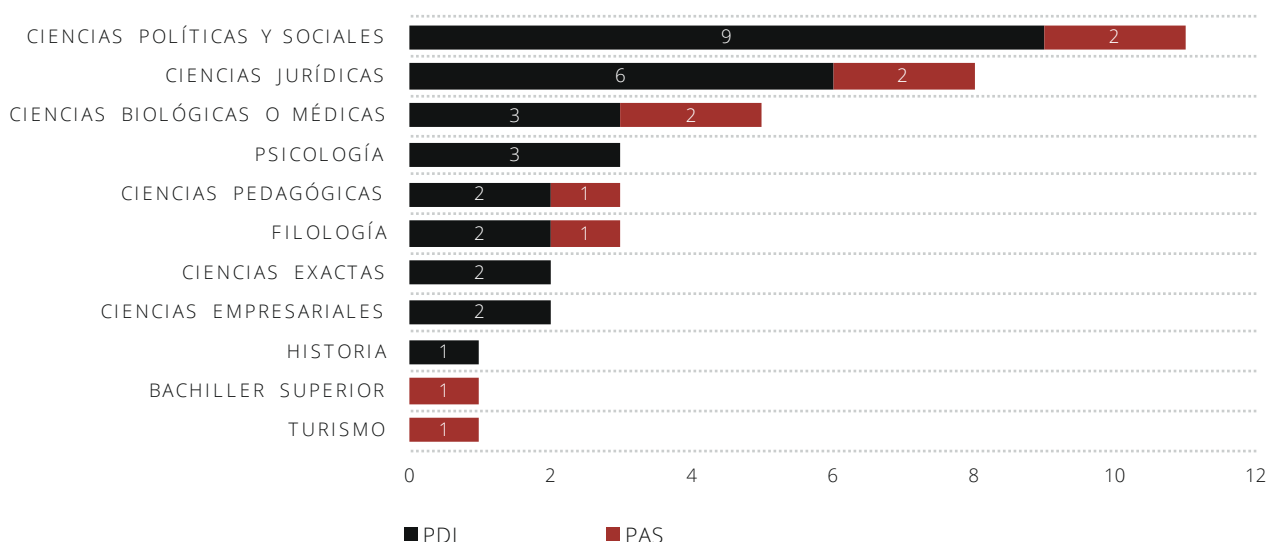


Figura 51. Situación respecto a la descarga de créditos de las responsables que imparten docencia

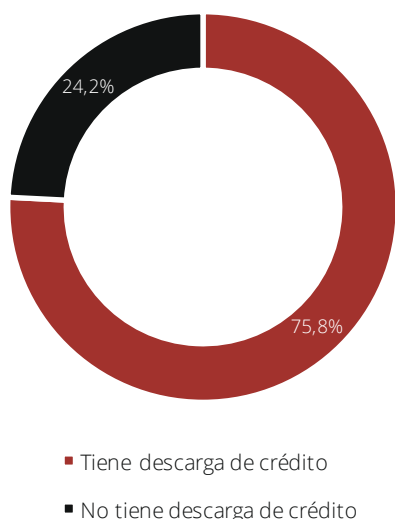


Tabla 29. Número de créditos asignados /descargados tienen las responsables de las estructuras de igualdad

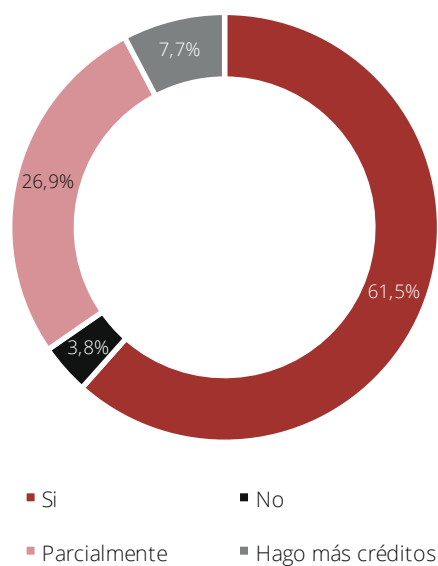
Estadígrafos	¿Cuántos créditos tiene de descarga?	¿Cuántos créditos tiene asignados? (Antes de la descarga)
N	18	21
Media	11,83	24,48
Mediana	12,00	24,00
Moda	12	24
Mínimo	3	16
Máximo	24	32

Esta concesión de descarga de créditos ha representado un gran desgaste en algunas universidades, terminando algunas solicitudes con la aprobación de descargas que continúan siendo insuficientes *“Yo esperaba que cuando pedía el aumento de horas de descarga yo no pedí que fueran de 30 a 40 horas, sino que fueran alrededor de 60, es decir, digamos que pedía un 40% de reducción, entre un 40 y el 50% y esto sigue siendo un 25% básicamente”* (REI_15).

Por otra parte, cerca de un 35% no realiza la descarga, descarga parcialmente o hace más créditos. Esta situación provoca que cuente aún con menos tiempo para dedicar a la estructura de igualdad o cayendo en la misma trampa con la que luchan *“Porque eso es otra cosa ¿cómo concilia la de la unidad de igualdad? Eso ya ni te lo cuento. Mi hija dice que no tiene madre, así que para qué te cuento”* (REI_04) (Figura 52).

“En este proceso de institucionalización de la unidad yo consideraba que mi figura, no yo personalmente sino la figura de la responsable tenía poca compensación docente y tenía poca remuneración, es decir, que en el fondo estaban exigiendo un trabajo voluntario que no me parecía correcto, porque yo para hacer activismo lo hago en mi tiempo privado. Igualmente activismo en mi centro de trabajo lo voy a

Figura 52. Responsables de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas que realizan la descarga de créditos



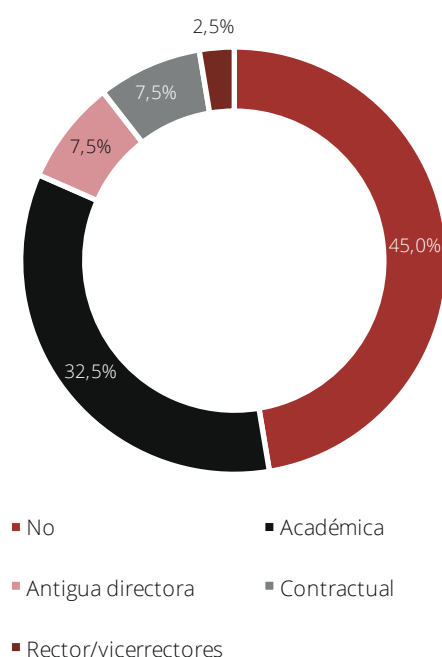
hacer porque al final lo vas haciendo en todas partes, pero vamos, a costa de limpiar el nombre de la universidad no. Una cosa es que yo lo haga pero como cargo institucional que tuviera que hacer voluntariado ahí me parece que había un límite importante” (REI_15)

4.2.6.5. Mentores

Muchas de las entrevistadas son las fundadoras de la estructura de igualdad, por lo que han tenido que abrirse camino en todos los ámbitos: creación de la estructura, desarrollo de normativa, preparación del plan, establecimiento de redes y el resto de los ámbitos relacionados (Figura 53).

En este sentido se apunta como un handicap importante que retrasa el proceso el hecho de que se esté haciendo camino al andar en temas de igualdad en la universidad. Los mentores citados por las entrevistadas suelen mencionarse en el contexto de apoyo puntual y no como una guía estructurada para desempeñar las funciones del cargo.

Figura 53. Mentores de las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas



4.2.6.6. Resumen sobre las Responsables de estructuras de igualdad

Existe una disyuntiva importante con respecto al colectivo al que pertenece las responsable de estructura. Tanto para las responsables provenientes del colectivo Docente Investigador, como de Administración y Servicios se exponen pros y contras, los que quedan resumidos en la **Tabla 30**:

4.2.7. PRESUPUESTO ASIGNADO A LA ESTRUCTURA DE IGUALDAD

Para el desarrollo de acciones de igualdad no solamente es necesaria la voluntad política y la creación de una estructura con un personal asignado, también es de vital importancia destinar presupuesto.

Es de señalar que solamente un 42.2% de las estructuras cuenta con un presupuesto asignado formalmente para su actividad. El 57.8% de las mismas debe solicitar el presupuesto puntual para acciones determinadas, o solamente cuentan con el apoyo para el mantenimiento de la unidad y su personal (**Figura 54**).

La mayoría de las universidades carecen de presupuesto asignado a la estructura o al plan de igualdad *“No propio de la unidad sino que estamos dentro de un centro de coste que nos ha facilitado gerencia de políticas de responsabilidad social (...) pero que no es solo nuestra, no es solamente de la unidad sino cualquier acción o política que tenga que ver con responsabilidad social. Hay una auxiliar administrativo que realiza tareas para la unidad de discapacidad, la unidad de igualdad y colabora también con inspección de servicios” (REI_32)*. *“En estos 8 años en el presupuesto de la universidad no se ha tenido un presupuesto concreto para la unidad de igualdad, en un momento puntual para hacer alguna acción o cualquier otra cosa se ha pedido a gerencia y gerencia no ha tenido ningún problema en asignar o en pagar ese tipo de factura. Yo se que no voy a tenerlo, pero yo hablando con secretaria general comenté y me dijeron que este año por lo menos no contamos con presupuesto para la unidad de igualdad pero se va a tener en cuenta para el próximo año, o sea, que yo estoy convencida que el próximo año va a tener asignado algo la unidad de igualdad para yo poder llevar a cabo lo que necesito llevar a cabo. No obstante, a pesar de no tener presupuesto para todo lo que lleve a cabo solicitaré dinero a la universidad y no creo que tenga ningún problema” (REI_29)*.

Otras cuentan con un reducido presupuesto anual, hay una parte importante destinada a los salarios, u otras acciones que estaban establecidas incluso antes de la creación de la estructura. Esto deja muy poco margen

Tabla 30. Resumen de las responsables de las estructuras de igualdad de las universidades públicas españolas

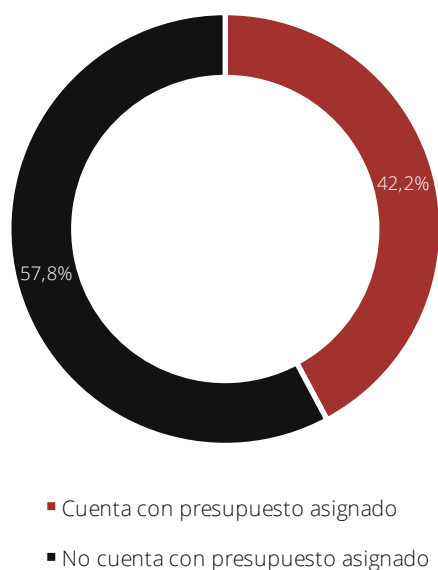
	PDI	PAS
Dedicación al puesto	Compartida con funciones de docencia e investigación	Suele ser exclusiva
Experiencia previa en estudios de género e investigación	En su mayoría han realizado investigaciones de género	Suelen tener sensibilidad al género pero no necesariamente han realizado investigaciones o formación previa al respecto
Red de contactos	Red de contactos más extensa, derivada de su actividad anterior a ocupar el puesto	Red de contactos débil
Abordaje de temáticas relacionadas con docencia e investigación	Mayor conocimiento de la dinámica universitaria en estos aspectos	Encuentran resistencias por parte del PDI para dejarlas incidir en estas áreas
Representación en consejo dirección	En casos puntuales están presentes en consejo de dirección	Ninguna está incluida en los consejos de dirección
Acceso al puesto	Suele ser por libre elección del equipo rectoral	Suele ser por concurso

de acción para nuevas acciones que requieran de presupuesto *“Si, contamos con presupuesto, son cincuenta y algo, en lo que ahí está incluido el becario y con este presupuesto también se tienen que financiar los campamentos para facilitar la vida laboral y familiar de las personas que trabajamos en la universidad, que es un gasto bastante grande”* (REI_35).

Por una parte, hay fe en que el presupuesto se irá aprobando a medida que se solicite, siempre teniendo en cuenta que debe pedirse con una prudencia imprecisa *“No creo que el equipo de gobierno me vaya a virar para atrás nada, yo se que me apoyan completamente en todo, que tengo total libertad para iniciar acciones, ya me lo han dicho, lo único es el tema económico, que quizás sea un poquito debido a la situación que hay, la que ya todos conocemos. Por lo demás no creo que vaya a tener ningún problema”* (REI_29). La percepción de libertad de acción por parte del rectorado, pero sin garantizar los recursos es recurrente entre las entrevistadas. La limitación del presupuesto funciona como una limitación práctica a un asunto político. *“La verdad es que quema, y sobre todo te están diciendo la importancia que de boquilla si le dan mucha importancia pero la hora de la verdad, cuando tienen que aportar, por ejemplo, la unidad de igualdad de aquí no tiene unidad de gastos propios, yo saco el dinero del otro servicio, y por ahí pasó todas las facturas, que no me ponen ningún problema, pero no hay un presupuesto para igualdad”* (REI_10).

Cabe apuntar que se ha hecho un gran esfuerzo pero el gran y temido problema que se apunta es que las cuestio-

Figura 54. Presupuesto asignado a las estructuras de igualdad en las universidades públicas españolas



nes de igualdad de género en la universidad, se queden en el ámbito político, más aún en campaña. Son varias las universidades que a lo largo de su historia han visto como queda en cuestión meramente cosmética ya que nadie puede prescindir en la agencia política de las cuestiones de igualdad pero el gran riesgo es hasta qué nivel de profundidad, donde se sitúa el género en la jerarquía de la agenda política, de la agenda mediática, de la agenda social. Nadie en ninguna de estas agendas prescinde de las cuestiones de género pero no hay una definición precisa del nivel de profundidad que se le quiere dar. La muestra es la financiación *“La unidad tiene toda la atención del mundo, todo el voluntarismo, pero una estructura no se puede sustentar solo en el voluntarismo, si se quiere hacer proyectos de calado lo mismo en la universidad que en cualquier otro lugar. Podemos hacer el plan de igualdad, un seguimiento, pero yo, aunque tenga dedicación completa tengo que sacar el tiempo de otros lugares, sin financiación y sin descarga, es decir, es un trabajo casi de ONG, de voluntariado, y yo creo que debe ser un trabajo serio y necesario, y creo que desafortunadamente esto no es así, en ninguno de los ámbitos ni el político, la ley de igualdad, qué recursos, cómo se ha dotado económicamente”* (REI_41).

Una salida a esta situación es conseguir fondos fuera del ámbito universitario *“La unidad nuestra tiene un presupuesto propio, entonces a partir de ahí hay convocatorias propias de ayuda y de subvenciones y hay una oferta formativa en materia de igualdad a lo largo del año bastante amplia, y a la que puede acceder de manera gratuita cualquiera”* (REI_11). Sin embargo, muchas responsables y sus equipos han visto como en los últimos años se reduce cada vez más los fondos y que a la par aumenta la demanda de documentación al respecto *“En total hemos conseguido unos 60 000 euros en proyectos. Pero ¿qué ha pasado? Este tipo de subvenciones cada vez se han ido limitando más, al principio podíamos pagar personas para hacer análisis de datos, al segundo año quitaron esa opción de la convocatoria, solo se podían hacer acciones formativas, y ya la parte del observatorio no la pudimos financiar por lo tanto tuvimos que hacerlo nosotras y nos tomó cantidad de tiempo, y cada año han ido reduciendo las posibilidades de acciones dentro de las convocatorias, e incluso la cuantía de las convocatorias, y aumentando la burocracia”* (REI_36). *“Entonces he decidido buscar otras alternativas que asumir una gestión que no estoy pudiendo llevar como yo quería. Entonces ya este año no he pedido subvención y lo que he hecho es tirar de red, y tirar de redes de voluntariado aunque no es que esté muy a fin de*

estos planteamientos pero es que no me ha quedado otra, y buscar financiaciones parciales locales, para actividades que requirieron menos burocracia" (REI_36).

La fórmula para conseguir sacar adelante las acciones previstas es común en muchas universidades "Una unidad nunca va a tener una gran dotación por mucho que se quiera, pero tampoco la necesita si sabe encontrar unos buenos apoyos y si cuenta con el apoyo institucional" (REI_04). "Esto se trata de aunar esfuerzos y optimizar recursos" (REI_01). Por otra parte, se apunta a otras estructuras universitarias como las responsables de ejecutar las acciones poniendo el presupuesto, por lo que la unidad funcionaría como acompañante "El problema para mi no es una cuestión presupuestaria porque obviamente son los vicerrectores o vicerrectoras los que están asumiendo el coste de implementar, introducir dentro de sus políticas ya bien sean las acciones positivas o la perspectiva de género" (REI_43).

"De una manera natural en el sentido de que la gente sabe que puede venir, puede comentar, nos puede plantear su problemática y nosotras intentamos vehiculizar esta problemática, darle el curso necesario, procuramos que todas estas demandas tengan al menos una respuesta. De una manera muy natural, no hay protocolo específico, nos llaman, nos mandan un correo, y a partir de ahí nos ponemos en contacto" (REI_12)

"Las atiendo en cuanto llegan, creo que es una de las labores principales, me ha costado mucho el que de alguna manera se reconociera la existencia de la unidad de igualdad y que lleguen las atenciones, entonces, en cuanto llegan las atenciones inmediatamente yo las atiendo o las reconduzco si no fueran mías. Llegan tanto de información como de asesoramiento, y luego temas puntuales de violencia y si que van llegando también peticiones de colaboración de otros departamentos y servicios" (REI_27)

4.2.8. RECOGIDA DE DEMANDAS

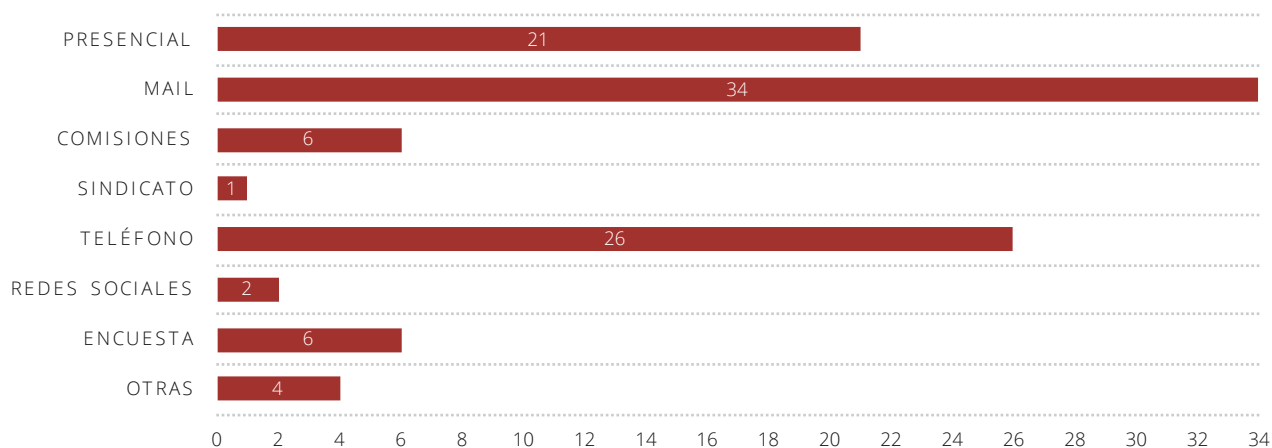
Las estructuras de igualdad tienen en todo momento una puerta abierta para recoger las demandas de la comunidad. El medio más común para recoger las demandas de los diversos colectivos es el correo electrónico, usado por un 80% de las entrevistadas. A continuación se encuentran el teléfono (60%) y presencial (51.1%). Métodos de recogidas de información más proactivos como es el caso de las encuestas son solamente usados por el 4,4% de las universidades entrevistadas (Figura 55).

4.3. Plan de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres define los planes de igualdad en su Artículo 46 de la siguiente forma:

"1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hom-

Figura 55. Forma de recogida de demandas de la comunidad



bres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

En la LOMLOU se refleja la unidad de igualdad como una estructura obligatoria, pero no se definen los planes de igualdad.

4.3.1. UNIVERSIDADES QUE CUENTAN CON PLAN DE IGUALDAD

La mayoría de las universidades públicas cuentan con un plan de igualdad activo, pero es interesante ahondar en sus características, ya que algunos de ellos:

- tienen un bajo cumplimiento
- no realizan acciones de monitoreo y evaluación
- tienen reiteradas prórrogas

Entre otras características que pueden dar pistas de que no son planes funcionales

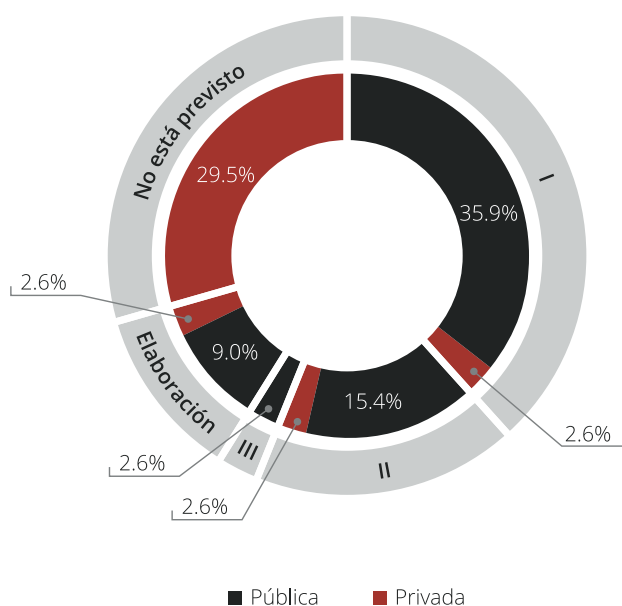
En el caso de las universidades privadas, menos de un 15% cuentan con plan de igualdad, y cerca de un 70% no cuentan con plan ni tienen previsto hacerlo (al menos no de manera pública) (**Figura 56**).

4.3.1.1. Fecha de inicio del primer plan de igualdad

Al igual que ocurre con las unidades de igualdad, los planes tuvieron su mayor auge los 3 años posteriores a la ley 3/2007. Los planes han tenido un recorrido más lento que las estructuras de igualdad, ya que aún a día de hoy 7 de las universidades públicas se encuentran inmersas en la elaboración de su primer plan de igualdad (**Figura 56**).

A continuación se puede observar un mapa de todas las universidades españolas ubicando la creación de la unidad y los ciclos de cada plan de igualdad (**Tabla 31**):

Figura 56. Inicio del primer plan de igualdad en la universidades públicas y privadas



Si observamos la cantidad de años que transcurren entre la creación de la unidad y la aprobación del plan, podemos dividir a las universidades públicas en 4 modalidades (Figura 57):

- Las que cuentan con unidad pero aún no han concluido o no han conseguido la aprobación del Plan (14.2% de las universidades públicas)
- Las que simultáneamente han aprobado el plan y la creación de la unidad (10.2% de las universidades públicas)

- Las que aprobaron el plan luego de contar con una unidad (69.9% de las universidades públicas)
- Las que aprobaron el plan antes de la creación o la modificación de la estructura de igualdad (6.1% de las universidades públicas)

Las universidades que tienen más de un plan de igualdad suelen situarse en una media de 4 o 5 años de duración del plan. De las universidades que solamente tienen un plan encontramos algunas que van incluso por 9 años de prórrogas del mismo (Tabla 32).

Figura 57. Relación temporal entre la creación de la unidad y la aprobación del plan

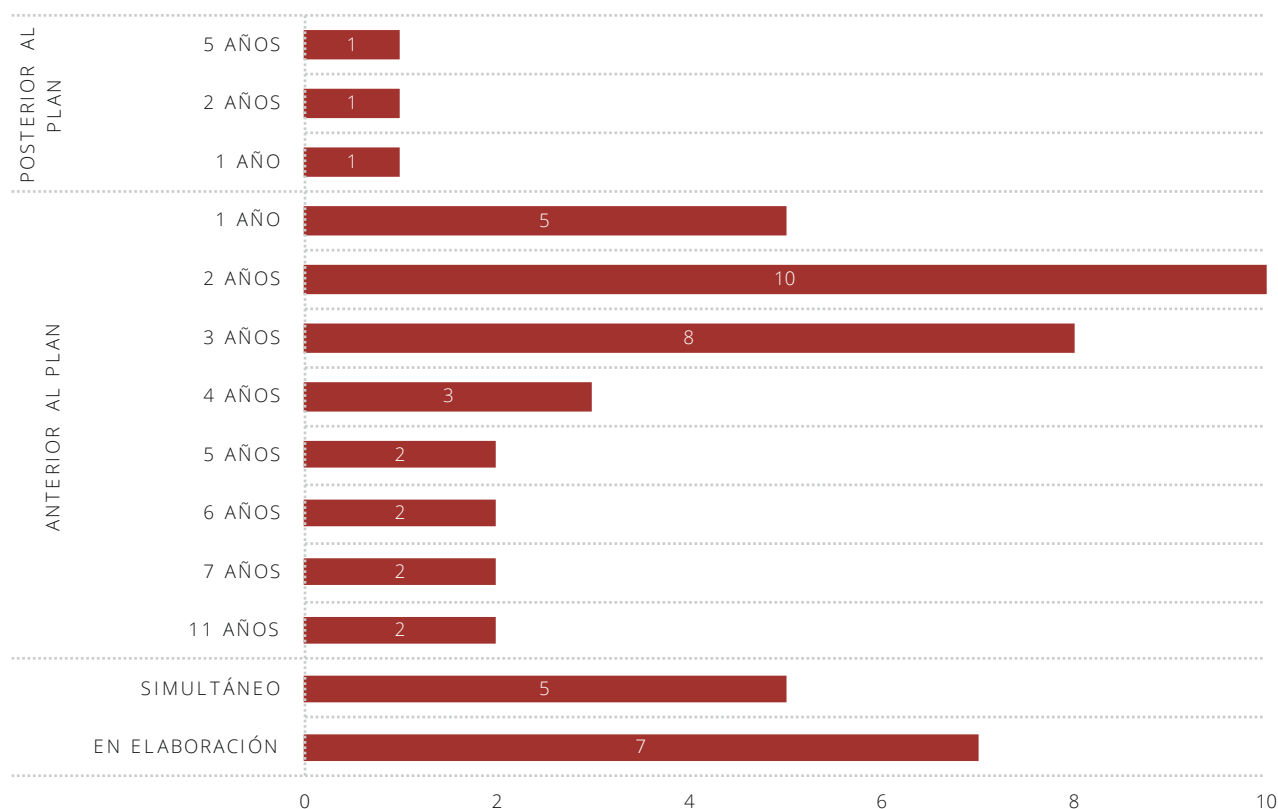


Tabla 32. Relación entre el número de plan/es de igualdad y la duración del/los mismo/s

Años transcurridos	Plan actual			Total
	Plan 1	Plan 2	Plan 3	
9	4	0	0	4
8	3	0	0	3
7	2	0	0	2
6	4	2	0	6
5	1	2	0	3
4	5	7	2	14
3	4	2	0	6
2	2	0	0	2
1	2	0	0	2
Total	27	13	2	42

Resumiendo la situación de las universidades con respecto al plan de igualdad podemos ver que:

1. 38.5% de las universidades se encuentran en el Plan de Igualdad. En parte se debe a:
 - 1.a. Inicio tardío del Plan
 - 1.b. Reiteradas prórrogas
2. 11.6% de las universidades se encuentran en proceso de elaboración, el cual, en ocasiones, puede extenderse considerablemente
3. 29.5% de las universidades entrevistadas aún no cuentan con Plan de igualdad

4.3.1.2. Participación activa en la elaboración del Plan de igualdad

Podemos apreciar que hay una baja implicación de la comunidad universitaria en la elaboración del plan. Este proceso recae en la mayoría de los casos en la unidad de igualdad, contando con apoyos, en menos de un 50% de los casos de los miembros de la Comisión. Cuentan con otros apoyos puntuales pero en muy baja proporción (**Figura 58**).

Es interesante destacar la baja implicación de los sindicatos en el Plan de igualdad. También se han obtenido pistas similares en el caso de la red de contactos de la unidad, para la cual los sindicatos son prácticamente inexistentes (**Figura 58**).

Por otra parte, son comunes los planes de igualdad que no han sido participativos *“No tengo mucha información pero vamos, por lo que me han contado, se hizo una especie de borrador a través de un equipo específico y luego se dio a conocer, con algunas críticas porque creo que no se incluyó a los diferentes representantes de los estamentos de la universidad: PDI, PAS, sindicatos y estudiantes. Pero creo que no se hizo así y yo recibí críticas en ese sentido, de que tenía que ser mucho más abierto, más participativo”* (REI_02).

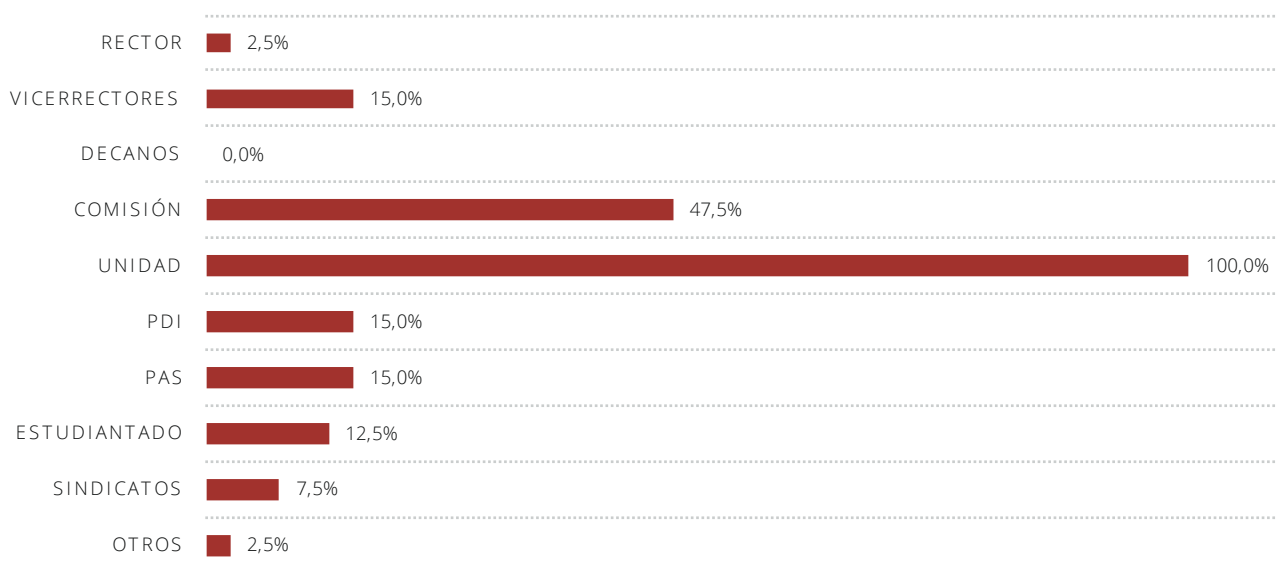
4.3.1.3. Diagnósticos de situación

Las unidades obtienen los datos de las desigualdades de género principalmente de las estadísticas universitarias. Esto ha implicado una carga bastante grande de negociación, sensibilización y constancia ya que el acceso a las estadísticas desagregadas constituía (y aún constituye para algunas universidades) un gran reto (**Figura 59**).

Solamente dos de las universidades entrevistadas han incluido la entrevista dentro de su análisis de situación, intentando llegar más al fondo de las razones que se esconden tras las estadísticas *“Y además, lo hemos recogido como acción en este segundo plan, con el servicio de calidad de la universidad se está llevando a cabo un estudio cualitativo a mujeres que hayan sido investigadores principales y a otras que pudiendo haberlo sido no lo han sido para preguntarles por qué creen que es”* (REI_42).

Por otra parte, se apunta a la escasez de recursos como una limitante para hacer estudios profundos sobre la situación de las mujeres en la universidad *“No tenemos pre-*

Figura 58. Participación activa en la elaboración del Plan de igualdad



visto ningún diagnóstico porque seguramente eso supondría contar con los servicios de alguna empresa especializada externa y tendría un coste económico y la situación de la universidad no es muy boyante económicamente. Y además partimos de la base de que el hecho de tener la comisión de igualdad ya donde se ha generado cierta conciencia sobre el tema nos puede ayudar a hacer el segundo plan de igualdad sin necesidad de un diagnóstico. El año que viene convocaré la comisión de igualdad y redactaremos en el primer trimestre del año el plan de igualdad que partirá de un diagnóstico de las medidas previstas en el primero, o sea que intentaremos hacerlo todo en clave interna. El primero sí lo hizo una empresa externa” (REI_28). Esta responsabilidad se desplaza en la medida de lo posible a la propia comisión.

Por otra parte, hay datos que resultan especialmente sensibles como es la cuestión de complementos salariales “En el tema económico como nos regimos por el gobierno prácticamente sabemos lo que cobramos todos por estamento, pero no nos hemos metido en el tema de la investigación en cuanto a que quien más proyectos desarrolla más cobra, pero claro, ahí nos es imposible saber económicamente cuánto ganan porque no está estipulado que está

por el servicio de presupuestos y nóminas, cada uno lo sabe por su declaración de la renta pero no podemos averiguarlo. Nos resultó muy complicado, lo intentamos con el servicio de nóminas de gestión presupuestaria pero es que nos resultó caótica” (REI_40)

Ya sea por la dificultad de acceso a estadísticas desagregadas, a la sobrecarga de trabajo u otras causas, casi un 50% de las universidades no realizan seguimientos periódicos del estado de las desigualdades (Figura 60).

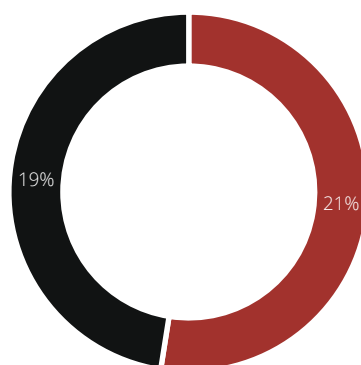
Las que realizan estos seguimientos suelen tener una periodicidad bianual o anual. Más de la mitad no tienen una frecuencia fijada sino que se refieren a diagnóstico de situación previo al Plan de Igualdad, o algunos reportes estadísticos puntuales (Figura 61).

A pesar de que la realidad de las universidades españolas dista mucho de la rendición de cuentas sistemáticas en temas de igualdad, una reflexión común es la necesidad solucionar este aspecto “Es necesario realizar una evaluación más periódica y no solamente al final del plan, hay que realizar un control al menos anual” (REI_33)

Figura 59. Fuentes de datos de las desigualdades de género en las universidades españolas

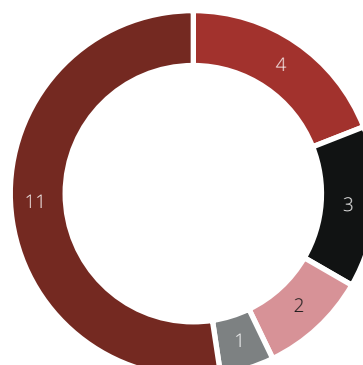


Figura 60. Seguimientos periódicos del estado de las desigualdades en las universidades españolas



- Se hace seguimiento
- No se hace seguimiento

Figura 61. Periodicidad de los seguimientos del plan de igualdad en las universidades españolas



- Bianual
- Anual
- Cuatrienal
- Esporádico
- NS / NC

Solamente dos de las entrevistadas detallaron el protocolo que tiene su universidad para el desarrollo del informe anual “Anualmente se le ha pedido a cada uno de los vicerrectorados responsables, cada uno de los ejes de cada acción, y cada uno de los ejes lleva sus indicadores. Cada uno de esos indicadores está especificado en el plan de igualdad quien es el responsable, el órgano competente para ejercer o para llevar a cabo esta acción. Entonces se ha pedido que puntualmente creo que ha sido en dos ocasiones, una evaluación, es decir, una puesta al día por todos los organismos responsables de esa acción. Ahora para evaluarlo se ha hecho lo mismo, se le ha pedido a cada uno de los rectorados, a gerencia, en fin, a los que indica cada una de las acciones que son los responsables pues se les mandó una ficha en excel para que en cada uno de los indicadores se señalaba si se había realizado, si estaba en proceso o si no se había realizado. Podrían añadir también en qué había consistido esa realización, cuales habían sido las dificultades en caso de que estuvieran en proceso y propusieran cosas. Podían dar datos también del proceso de ejecución” (REI_03).

En cuanto a la rendición de cuentas a la comunidad, suele hacerse mayormente en cascada, presentando en un primer momento a grupos clave y extendiéndolo posteriormente “Un poco de ese rendimiento de cuentas de final de año de cómo se han cumplido las acciones o cómo van y siempre desde la oficina apoyando, un poco cómo ha ido. Y luego la presentación del plan se comenzó haciendo una presentación a las decanas y decanos de los centros, y luego también se fueron haciendo presentaciones con asociaciones estudiantiles, con representantes de PAS, se hizo toda una campaña y sobre todo, año a año, que te vayan llegando a principios de año todas las acciones que tienes que hacer, los indicadores, lo que te vamos a pedir a final de año, si necesi-

tas algo estamos aquí, incluso acercarnos a hacer propuestas de iniciativas ha hecho al menos intentar implicarnos con todo el organigrama y llegar” (REI_31)

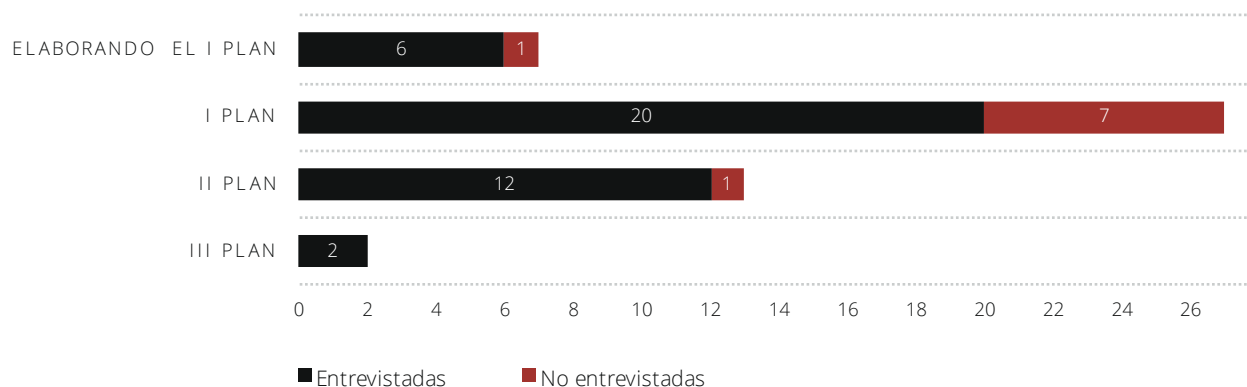
4.3.1.4. Plan de Igualdad actual (Todas las universidades públicas)

Como vimos en las secciones anteriores, la mayor parte de las universidades públicas se encuentran actualmente en su primer plan de igualdad, esto nos limita bastante si intentáramos hacer una comparación entre los diversos planes para ver cómo se van adecuando las experiencias y se van plasmando en los nuevos planes (Figura 62).

Por lo que se ha podido observar en el análisis de los Planes de Igualdad de las universidades y los testimonios de las entrevistadas, se hace evidente que cada plan tiene sus retos específicos. El primer Plan es clave para las universidades, ya que no solamente deben capacitarse para desarrollarlo sino que para muchas representa un impacto con la estructura universitaria para ir avanzando en cada fase (aprobación del inicio de preparación del plan, aprobación de la comisión, diagnóstico, implicación de la comunidad universitaria, aprobación del plan y su posterior desarrollo). En esta salida, suelen solicitar un mayor apoyo a las universidades que ya tienen su primer plan de igualdad aprobado (Anexo).

Una vez que se cierra este primer plan, toca hacer resumen y plantear el siguiente, el cual suele ser más acotado y realista. Se puede observar en el 81.25% de las universidades que cuentan con más de un Plan de igualdad, se incluye la evaluación del plan anterior, aunque es una

Figura 62. Plan de Igualdad actual en todas las universidades españolas



evaluación que en muchos casos se remite a una tabla de cumplimiento de las medidas y actualización de datos de la universidad, sin una reflexión acerca de las experiencias aprendidas, por ejemplo (Figura 63).

En cuanto al diagnóstico observamos que están presentes en la casi totalidad de las universidades, encontrando una mayor profundidad en el primer plan y una actualización en los planes sucesivos (Figura 64).

En el caso de los colectivos analizados se encuentran en primer lugar el PDI y PAS, incluidos en todos los diagnós-

ticos. Muy cerca de ellos se encuentra el estudiantado, el cual solamente quedó excluido del diagnóstico de uno de los planes. En el caso de los cargos de gestión vemos que no son los que menos se tienen en cuenta, a pesar de que los puestos unipersonales del ámbito de gestión y dirección suelen presentar también una brecha de género importante en algunas universidades (Figura 65).

La metodología para el diagnóstico, así como su profundidad no está detallada en todos los planes, encontrando en algunos casos que a pesar de que se contemplan a la mayoría o a la totalidad de los colectivos, no siempre se

Figura 63. Evaluación del plan de igualdad anterior

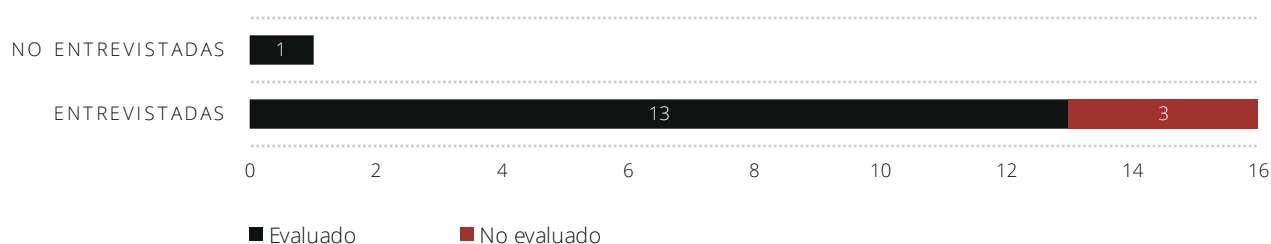


Figura 64. Análisis del funcionamiento del plan de igualdad

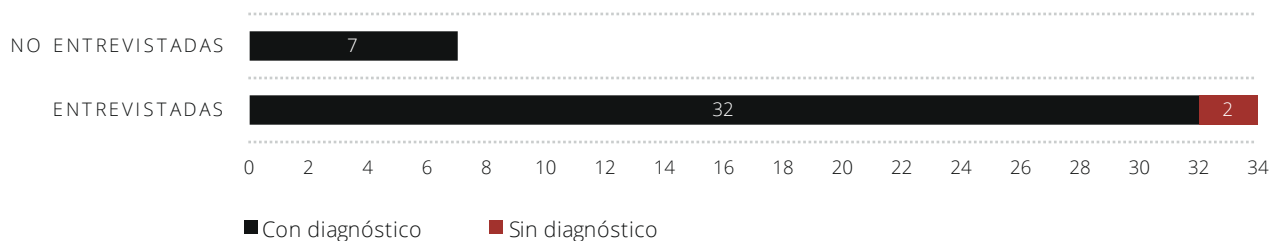
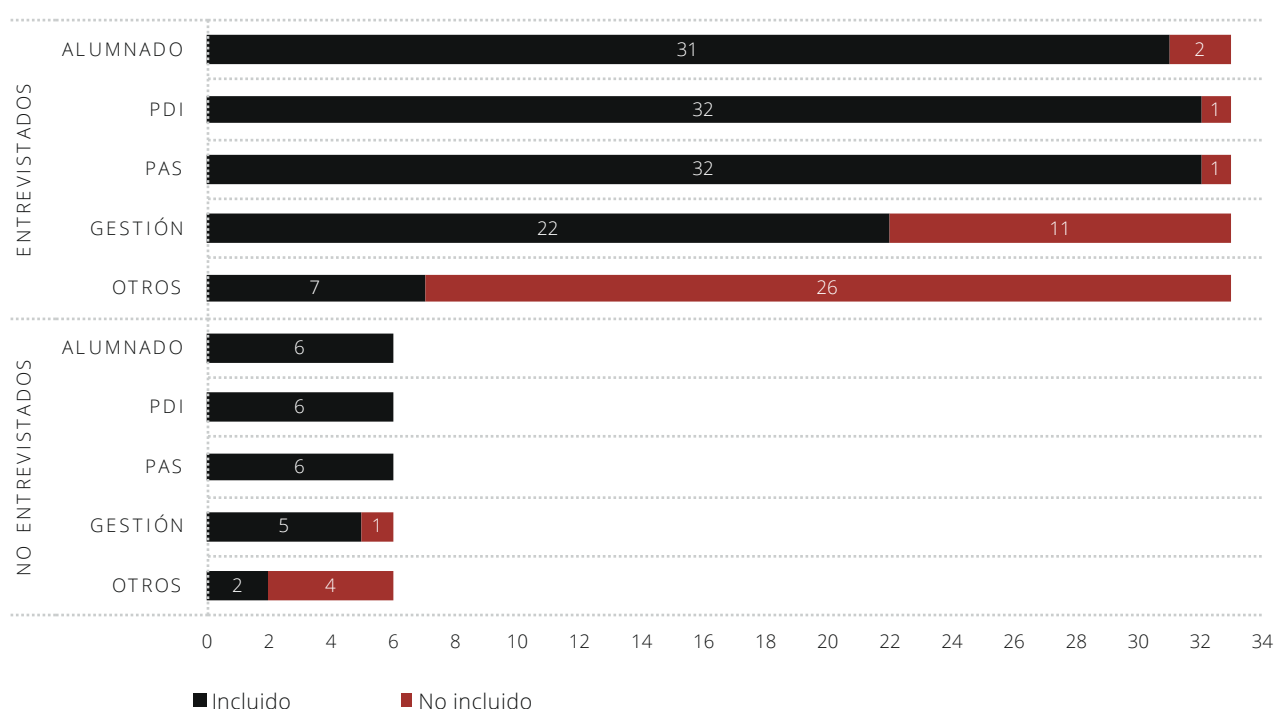


Figura 65. Colectivos incluidos en el diagnóstico previo al plan de igualdad



aborda el diagnóstico con profundidad sino que se trabajan los datos principales sin análisis o quedándose en la superficie solamente de las desventajas de las mujeres en la universidad (Figura 66).

Analizando las fuentes de datos del diagnóstico observamos que todas las universidades se valen de los datos secundarios que son aportados por los diversos servicios y áreas de la universidad. En menor medida aplican otras fuentes de datos como pueden ser la encuesta, entrevista y grupos de discusión (Figura 67).

Las estadísticas básicas de las universidades al inicio de los procesos de diagnóstico del plan de igualdad fueron un gran desafío para la mayoría de las universidades. La resistencia o lentitud por parte de las áreas que controlaban los datos, unido a una estructura de recogida de datos que no contaba con la desagregación por sexo hicieron muy duro este proceso “Una parte muy básica de alumnado, profesorado y PAS estaban desagregadas, pero la mayoría de las cosas no estaban desagregadas y ha sido

una lucha tener que hacerlo. El gabinete de análisis y planificación que es el que maneja las estadísticas de la universidad ha colaborado mucho con la unidad de igualdad y nos ha facilitado datos en la medida en la que han podido siempre. Entonces si tenemos datos desagregados para analizar por ejemplo temas de representatividad de hombres y mujeres en todos los colectivos bastante bien pero luego hay unidades más resistentes que otras. En temas laborales que dependen de recursos humanos, esos cuestan un montón obtener los datos porque ahí el personal es bastante más resistente a las cuestiones de género, no desagregan y también porque están saturados de trabajo y esto lo consideran como un castigo casi, entonces pues responden de aquella manera” (REI_36). A medida que va avanzando el trabajo con la igualdad, en las universidades se ha ido reestructurando el sistema estadístico para que el sexo sea una variable fija al menos en los datos básicos.

El diagnóstico fue asumido por la comisión de igualdad o directamente por la unidad en la gran mayoría de los casos, acudiendo a personal externo solamente en dos

Figura 66. Descripción del diagnóstico realizado por las universidades

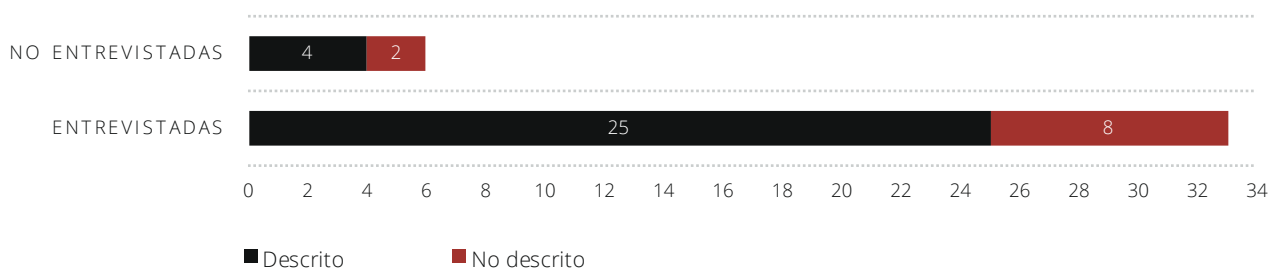
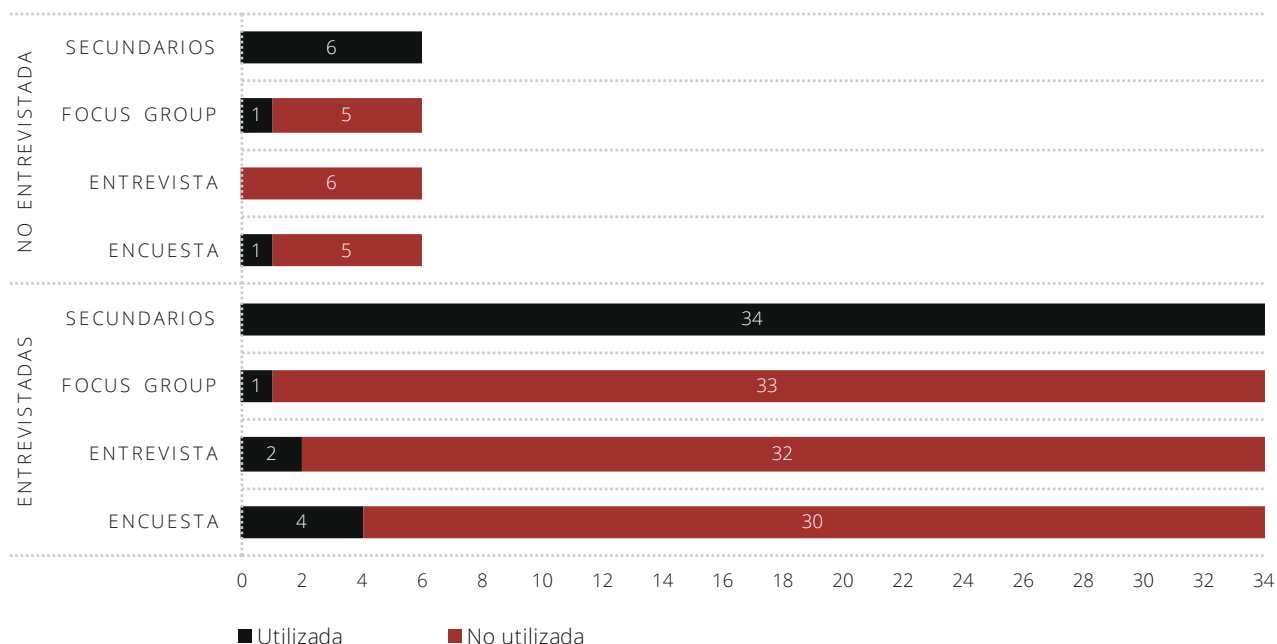


Figura 67. Fuente de datos de los diagnósticos de las universidades públicas



de los casos. Externalizar esta fase implica una inversión de presupuesto que solamente dos de las universidades pudieron asumir (**Figura 68**).

En cuanto a la participación en la elaboración del plan de igualdad actual de las universidades vemos que recae sobre la unidad de igualdad en la amplia mayoría de los casos, encontrándose compartido con la comisión de igualdad en menor medida. La participación de la comunidad universitaria se da en un bajo porcentaje de los casos. En este sentido, la deducción de los detalles de la participación de los diversos colectivos a partir del contenido del Plan de igualdad se hace difícil, ya que solamente aparece detallada en la mitad de los planes, en el resto de los casos solamente hacen una mención ligera a los implicados en el proceso sin describir sus roles (**Figura 69**).

Relativo a la participación en el plan de igualdad, una de las universidades explicaba su experiencia de la siguiente forma “El plan en si tiene una metodología participativa, es decir, que se gestionó a partir de las demandas de los distintos colectivos de la universidad. Para elaborar el plan y todas

las acciones importantes del plan hicimos una metodología de debate, incluso con puntuaciones en diversas ideas y las que salieron por encima pues esas fueron las que se pusieron como prioritarias en los primeros dos años del plan. Y eso ha sido gente de los sindicatos, de estudiantes, del gobierno, representantes del PAS, del PDI, del propio Instituto de Estudios de las Mujeres. Tenemos también una red de representantes de igualdad que hemos promocionado desde la unidad de igualdad y entonces en cada una de las facultades hay o bien una comisión de igualdad o bien una persona que es la representante de igualdad y en los departamentos y unidades técnicas también. No es obligatorio pero podemos decir que prácticamente la mitad de los departamentos y casi todas las facultades han enviado y ha nombrado a la persona representante de igualdad. Si hay algún problema vinculado a un determinado centro sabemos que podemos contar con esa persona” (REI_36)

La elaboración del plan de igualdad por personal externo a la universidad es señalado por una de las entrevistadas como una imitación para la participación de la comunidad universitaria en su preparación “Si que se encarga a

Figura 68. Ejecutores del diagnóstico de igualdad

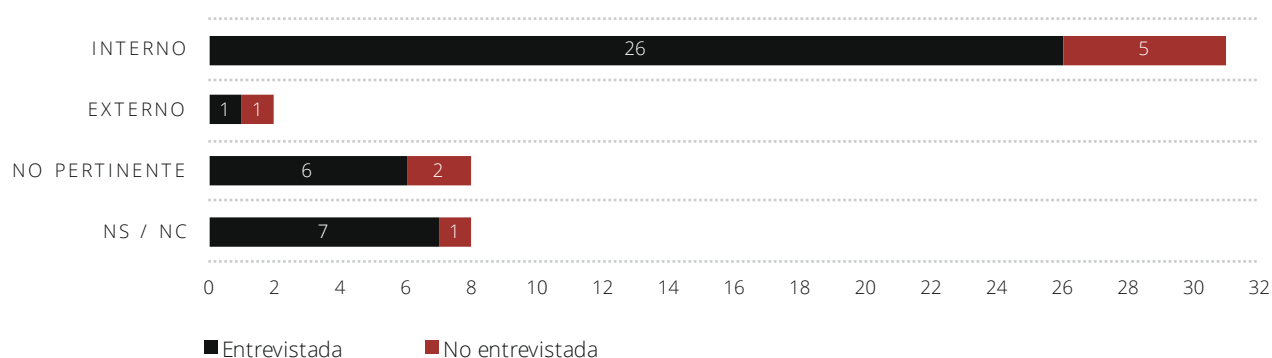
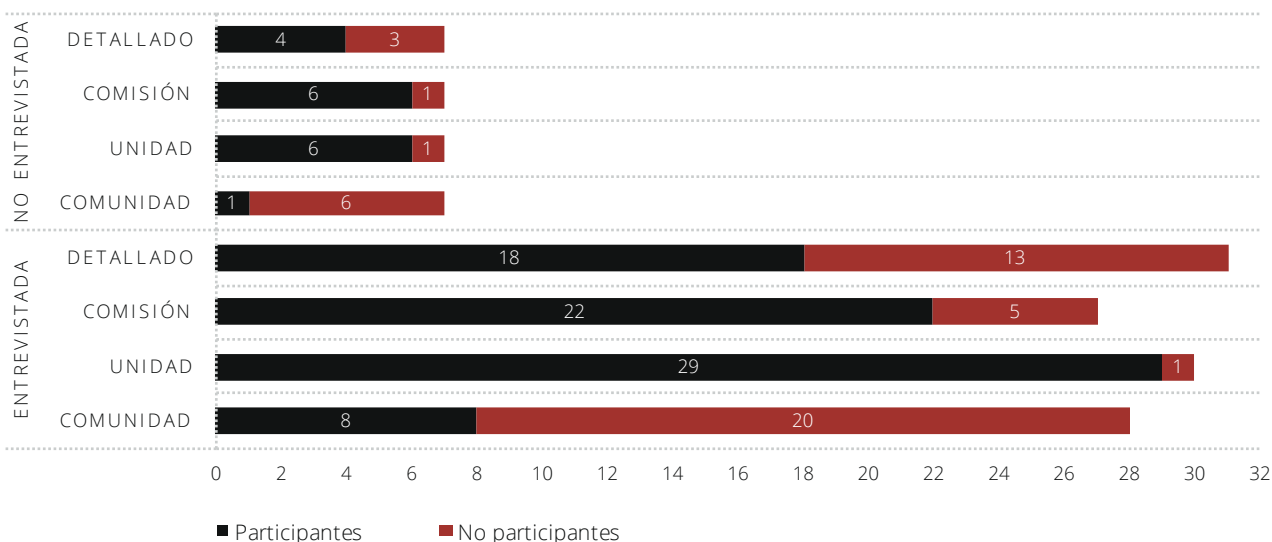


Figura 69. Participación de la comunidad universitaria en el plan de igualdad



una consultora antes de llegar yo, pero si que se hizo bastante abierto, porque se pidió colaboración a las facultades, departamentos, sindicatos, al alumnado, se hicieron entrevistas también en profundidad y grupos de discusión, creo que fue muy participativo” (REI_27)

La definición clara de indicadores desde el planteamiento de las acciones de igualdad es clave para poder darle seguimiento y poder evaluarlo con posterioridad (Figura 70).

Este punto del plan es señalado como el que ha resultado más complejo *“La parte que más costó fue definir los indicadores, porque claro, muchas cosas en el tema de los indicadores estás haciendo mucha inferencia de cosas que intuyes que van a funcionar así el indicador, porque es un proceso como de materializar la acción ¿no? Y decir, cómo se desarrollará esta acción y cómo la puedo medir y entonces en ese sentido fue más laborioso” (REI_13)*

El cronograma es otra de las tareas pendientes para algunos de los planes. Este acápite del plan de igualdad es muy importante, ya que la fecha de cumplimiento esperado de las medidas, con un indicador de cumplimiento correctamente construido es lo que permite ir avanzando de una manera más escalonada y consistente (Figura 70).

El tercer elemento clave para la materialización del cumplimiento de las medidas es la designación de responsables comprometidos con el cumplimiento de las mismas. Por supuesto, la designación de un responsable de cumplimiento de las medidas no exime a la unidad o la comisión del necesario acompañamiento, sino que señala a los que tienen una verdadera posibilidad de consecución del objetivo a sentirse responsable del mismo y actuar en pos de su cumplimiento (Figura 70).

En cuanto a la organización de acción-indicador-responsable una de las entrevistadas apuntaba *“Cuando veas el plan de acción verás que las medidas las agrupamos en 4 ámbitos y para cada medida está el instrumento, la entidad responsable y luego la entidad ejecutora. Entonces verás que hay muchas, casi todas las áreas, oficinas, departamentos, etc están implicadas. Entonces claro, la misma implementación del plan que implica casi toda la comunidad, a veces dificulta. Porque además, son medidas bastante concretas y cada departamento tiene su propio sistema. Quizás la dificultad es que cuesta un poco la implementación porque a la hora de concretar no se sabe muy bien cómo, entonces tal vez en ese sentido si que tendría que haber un poco más de soporte a las diferentes áreas. Un soporte tal vez un poco más, tal vez para que se impulsará y fuera un poco más allá” (REI_05)*

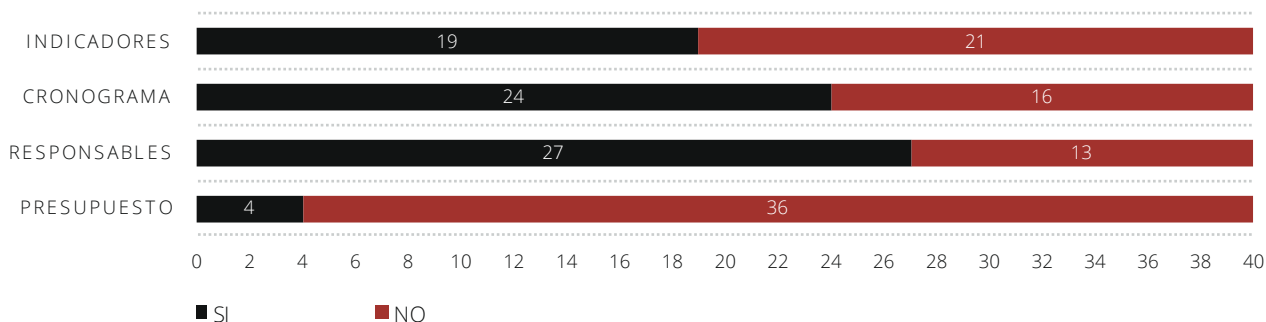
La mayor parte de los Planes cuentan con un planteamiento de evaluaciones parciales y finales del plan (Figura 71).

El presupuesto es el gran ausente de los planes de igualdad actuales, encontrando solamente 4 planes que lo incluyen. Si analizamos las medidas y acciones incluidas se deduce que requerirán de presupuesto, pero al no ser aprobado el mismo en el momento de aprobación del plan deja entrever una falta de compromiso institucional en el cumplimiento de las mismas (Figura 70).

Resumiendo las características de los planes actuales de las universidades públicas podemos decir que:

- La mayor fuente de datos para el diagnóstico son datos secundarios aportados por las universidades, los cuales representan un desafío ya que la maquinaria institucional no siempre se muestra

Figura 70. Presencia de indicadores en el plan de igualdad



colaborativa con relación a la desagregación por sexo, ya sea por deficiencias en la recogida de datos o en el cruzamiento del mismo, como de congestión en su propio contenido de trabajo

- La falta de responsables de las acciones, a pesar de que estas no pueden ser realizadas desde la unidad de igualdad, deja entrever el escaso compromiso institucional con las mismas
- El cronograma e indicadores imprecisos o la ausencia de los mismos no muestran fases claras y medibles, lo que puede atentar contra una jerarquización de las medidas y acciones
- Un bajísimo porcentaje de universidades cuentan con un presupuesto asignado al plan, lo que puede comprometer el cumplimiento de los mismo

4.3.1.5. Ejes que las responsables consideran importantes para conseguir el cambio en temas de igualdad

Los Planes de igualdad identifican una serie de ejes claves, los que coinciden de una universidad a otra, variando solamente su denominación o encontrando agrupaciones de los ejes.

Remitiéndonos a los resultados de la entrevista en profundidad, el eje más importante citado por las responsables fue el de Sensibilización. Es coherente esta identificación con las medidas mencionadas como más relevantes en el apartado siguiente (**Figura 72**).

En todos los casos se apunta que es necesario desarrollar políticas activas de igualdad, ya que dejar estas cues-

Figura 71. Evaluación de los planes de igualdad en las universidades públicas entrevistadas y no entrevistadas

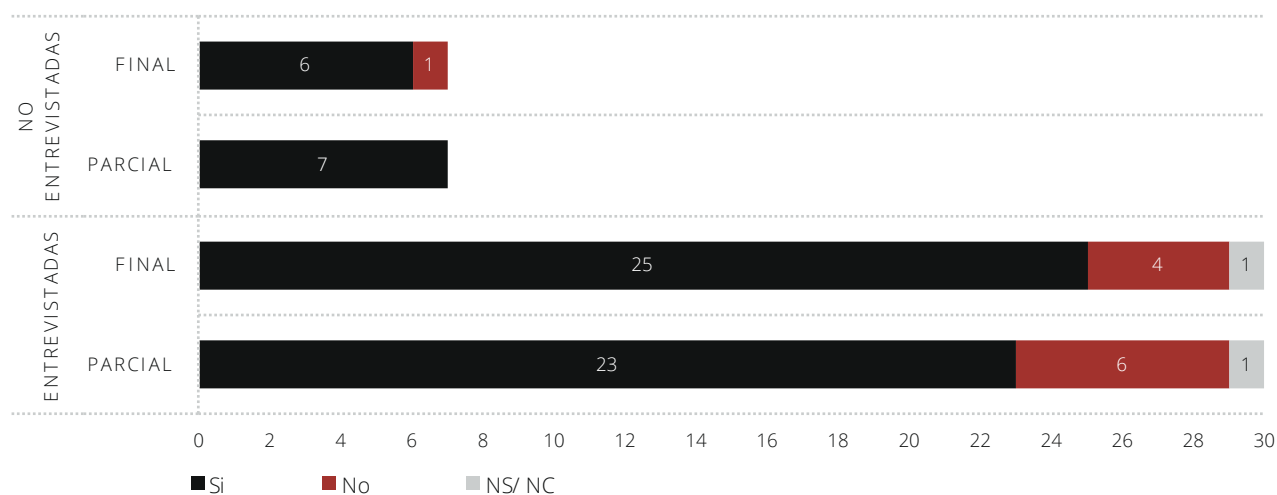
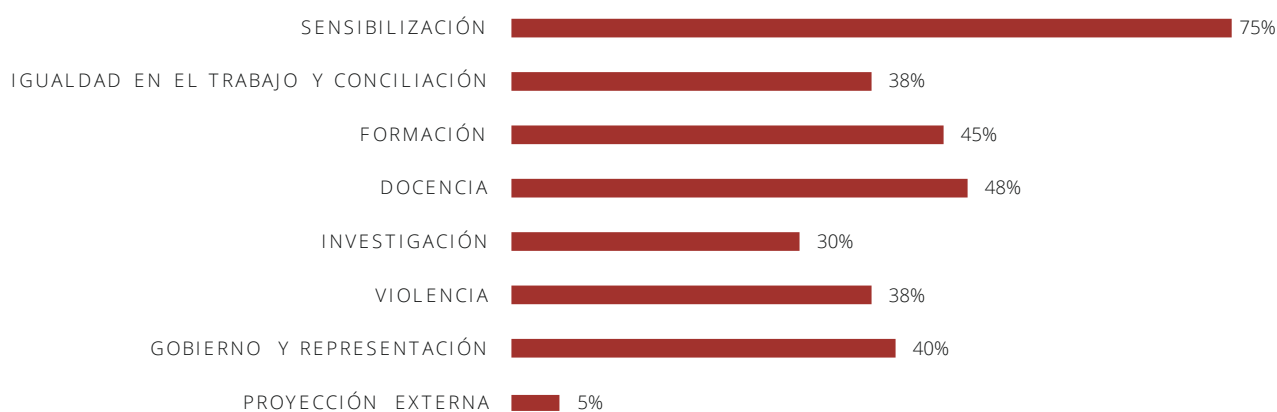


Figura 72. Ejes que las responsables consideran importantes para conseguir el cambio en temas de igualdad



350 | CAPÍTULO 4. Resultados y discusión

tiones de la mano de las buenas voluntades al final no funcionan. Un buen desarrollo de políticas activas, vinculada a un plan, con unas acciones formativas dirigidas al profesorado, al personal administrativo de la universidad, incluso al propio alumnado para que se comprometan con la igualdad conociendo la desigualdad previamente sienta las bases para refutar la falsa imagen de que la universidad “es un poco como si fuera una jaula de oro o un sitio específico donde no hay desigualdades” (REI_36). En este sentido, es importante mostrar las cifras y las evidencias, mostrar que hay desigualdades porque en principio no se lo creen “hay una primera parte que es que todo el mundo vea cuales son esos datos y yo creo que esto es importante porque si tú no conciencias a la gente” (...) “si la gente no es consciente eso poco caso van a hacer a todas las demás acciones que plantees” (REI_36)

En otros casos se señala importancia de todos los ejes, donde no es posible jerarquizarlos “La verdad es que para mi son todos, es como si me preguntas qué pata es más importante de una mesa, si te falta una la mesa se cae, sea la de alante, la de atrás, la de la derecha o la de la izquierda. Para mi son importantes son todos los ejes” (REI_33). En estos casos, apuntan a que pueden establecer un orden en función del retraso que llevan unos ejes con respecto al resto y que por lo tanto sea conveniente apretar más en unos sitios en los que tengamos más retrasos y a lo mejor en otros hayamos ya conseguido desde la igualdad plena en algunos aspectos hasta estar cerca en otros. La necesidad de que las políticas de igualdad tienen que ser transversales sin exclusivamente centrar todas las fuerzas en uno de los ejes.

La lógica de la universidad, como una entidad que genera investigación y que genera profesionales a través de la formación, es un elemento clave en el que incidir si lo que se busca es contribuir a la sociedad puesto desde la perspectivas de las universidad pública “Esos dos ejes tienen que ser fundamentales: el fomento de la investigación en igualdad de género y el trabajar en la formación de profesionales cualificados también con valores en materia de igualdad que posteriormente vayan a redundar en nos profesionales que puedan ejercer con mayores garantías su trabajo y que por lo tanto generar una mejor sociedad” (REI_33). Esta concepción de que la universidad es motor de

cambio social, no solo universitario, la transversalización del conocimiento tanto en su generación como en su transmisión “La propia generación y transmisión del conocimiento con perspectiva de género mejorará las cuestiones de género dentro de la universidad pero son fundamentalmente motivo de cambio social, se transmite ese conocimiento a los estudiantes que después son profesionales y por lo tanto estás generando cambio social y además un cambio de envergadura y de calado porque hasta ahora se investigaba con perspectiva masculina principalmente, entonces, meter a muchas investigadoras principales, a muchas catedráticas generando conocimiento con esa perspectiva harán que luego ese conocimiento que se ha generado, de manera natural se transmita también incorporando esa perspectiva, porque las mujeres no aspiramos a que solo nuestra perspectiva se conozca, sino incorporar nuestra perspectiva a la otra para sumar” (REI_45)

Es recurrente la afirmación de que los cambios más importantes son los que remueven las brechas, de manera que tengamos una igualdad real, no solo formal.

Por otra parte, también se señala como la participación real e igualitaria en todos los ámbitos como un resumen de la dirección en la que trabajar “Si tuviera que trazar una única línea, diría que la igualdad en la universidad, la clave está en el impulso en la capacidad de participación, en como se puede participar desde cada uno de los colectivos en el desarrollo de cada una de estas demandas” (REI_44)

Es interesante apreciar cómo se citan el eje de sensibilización en la mayoría de las entrevistas, por encima del resto de los ejes. En este punto, puede surgir la duda de que la razón sea porque es el más “sencillo” y “económico” de implementar o si realmente consideran que es el eje clave para un cambio en la realidad de las mujeres en el ámbito universitario. En este caso vemos que cuando se cita el eje solo como el principio para acceder al resto, pero no en todas las entrevistas se aborda de la misma manera: “Lo prioritario de este primer plan es sensibilizar, que sepan lo que son los planes de igualdad, que sepan lo que son las políticas de igualdad, que se sepa que tiene que haber paridad en los tribunales, en los órganos de gobierno, eso es fundamental” (REI_40)

4.3.1.5.1. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Las medidas de acción positiva están incluidas en el 50% de los planes, lo cual no garantiza su cumplimiento, sino la voluntad de llevarlas a cabo (**Figura 73**).

Las entrevistadas señalan estas acciones como clave, ya que con factores de corrección, como las exigencias que hay en el tiempo que debes dedicar a investigación, existe una disyuntiva por parte de las mujeres, las cuales pueden ser expulsadas de la carrera investigadora, sin tener en cuenta que *“ese tiempo que pasa también como un servicio a la sociedad criando esa generación de sustitución, tendrá que haber una compensación, darle un margen para que recupere ese tiempo frente a los compañeros que egoístamente o no eso ya son decisiones personales, no han dedicado ese tiempo a la crianza, no han dedicado ese tiempo al cuidado, y eso se puede hacer, en Europa lo están haciendo y aquí debería de ir implantándose”* (REI_44).

En términos del impacto de la maternidad en las trayectorias laborales *“La propuesta va a ser en el siguiente plan de igualdad desde luego, lo que vamos a incidir es en la carrera profesional, claro, es que tenemos que hacer algo, está clarísimo, si sabemos que la maternidad incide debemos hacer planes ad-hoc, para no perder el potencial de esas mujeres y que por lo tanto estén competitivas pero a costa de algo, y por supuesto, tendría que ser de reducción de docencia, esta fórmula ya se hizo en otras épocas para que los titulares de escuela que no tenían tesis para poder promocionar en la universidad, entonces la universidad trazó estrategias para hombres y mujeres de reducción de créditos, no creo que esto suponga ninguna, bueno, por supuesto habrá que negociarlo pero es una medida que todo el mundo va a reivindicar. Yo creo que lo importante es probar que hay discriminación y desigualdad y que hay que adoptar nuevas medidas que algunas veces a priori parece que les perjudica a ellos aunque realmente no les perjudica, si total a ellos no les impacta la maternidad qué más les dará”* (REI_43)

En ocasiones estas medidas no son citadas solamente como que tienen efectos positivos para las mujeres, sino también para los hombres *“Cuando comience a implantarse en alguna universidad, especialmente en alguna politécnica, yo creo que el ejemplo se extenderá y no se privará tampoco al hombre de esa faceta suya que realmente pierde. Nosotras perdemos algunas cosas, pero ellos pierden otra, pierden esa faceta personal”* (REI_44).

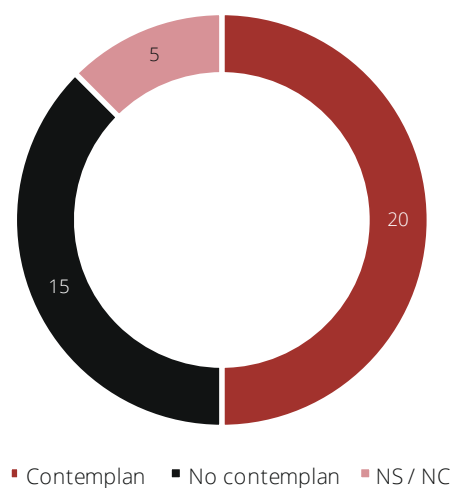
A pesar de que estas medidas son defendidas por la gran mayoría de las mujeres, en general hay mucha resistencia

para las misma *“se le tiene pánico pero pánico ¿eh? pero realmente sí que se metieron en el plan aunque después no se llegaron a realizar las acciones porque probablemente como nunca hubo intención de realizarla, pero si que se incluyeron”* (REI_34). *“Las medidas positivas, esto es muy importante, sin embargo, hacer medidas positivas para las mujeres en el plan anterior no se consiguió hacer y ahora yo tengo la impresión de que sería difícil. No entienden, es que no entienden, como máximo puedes llegar a sensibilizar, formar ¿sabes? acciones de este tipo”* (REI_24). *“Hay cierto ¿como decirlo? cuando se intentan hacer medidas de acción positiva hay cierto debate. Hay quien le parece bien y hay a quien le parece mal”* (REI_22). *Es recurrente la afirmación “Cansancio es la palabra, esto realmente aunque no lo hagan del todo se lo crean o al menos lo cuiden, siempre estás tú negociando, llamando a la puerta”* (REI_24)

Un ejemplo de concreción de acciones positivas lo encontramos en el siguiente testimonio: *“En el diagnóstico nos planteamos que el problema es conseguir que más mujeres lideren proyectos de investigación, entonces se habló con el vicerrector de investigación y se consiguió que los proyectos de investigación de 2015, si la investigadora principal es mujer, les dan dos puntos más de entrada, añadir en la evaluación total, claro, en la convocatoria de proyectos de la universidad. Después lo mandan a evaluar al exterior, pero tienen dos puntos, no es mucho, pero es algo”* (REI_42). Tal vez estamos dentro de uno de los casos más concretos, medibles y con impacto directo.

Sin embargo, algunas entrevistadas rechazan las acciones positivas *“Por ejemplo, ahora que he dicho mujeres y hombres, lo que yo no estoy a favor es de la discriminación positiva”* (REI_01).

Figura 73. Medidas de acción positiva



4.3.1.6. Medidas relevantes citadas por las responsables de igualdad

Dentro de la entrevista se le daba a las responsables de estructuras de igualdad la posibilidad de citar las siete acciones más relevantes desarrolladas en los últimos años, teniendo en cuenta el impacto en la situación de las mujeres. Dos de las entrevistadas no citaron ninguna acción ya que tenían muy poco camino recorrido en términos de igualdad.

Si analizamos las medidas citadas, vemos que la capacidad de las entrevistadas para identificar las siete acciones en el ámbito de su universidad era limitado, encontrando que el 95% citaron una medida, 92.5% dos medidas, 87.5% tres medidas y a partir de la cuarta medida comienza a reducirse de manera más acelerada la cantidad de entrevistadas que la citaban, llegan a un 20% solamente que consiguen citarlas 7 acciones (**Figura 74**).

Una vez más, emergen las acciones de sensibilización como las mayormente citadas, ubicándose en el 41.34%. En el otro lado de la balanza se situaron las que incidían en gestión, gobierno y representación, con solo un 2.79% (**Figura 74**).

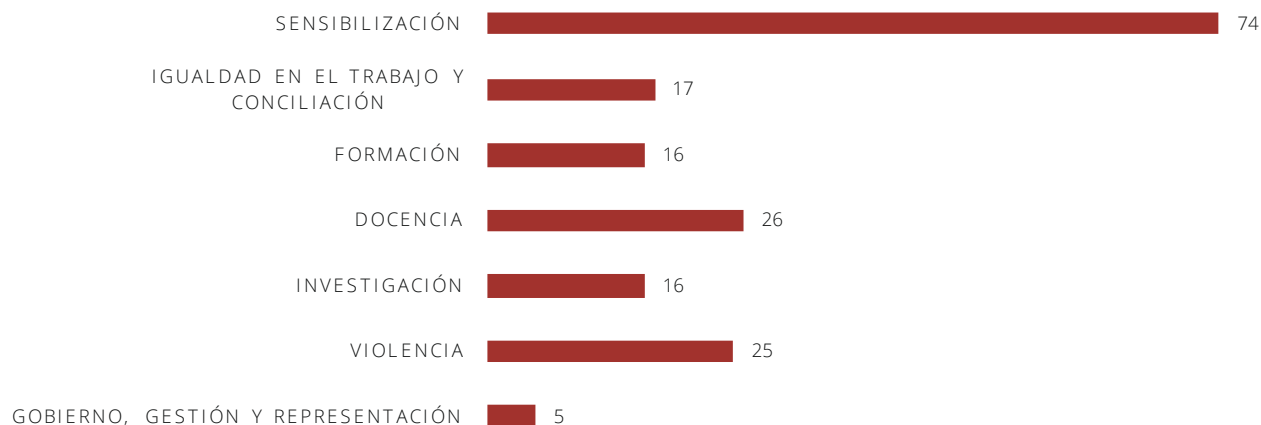
Se señala como muy importantes las acciones que implican dar a conocer a la comunidad que existe una unidad y plan de igualdad *“por eso hacemos concursos respecto a la nueva imagen corporativa de la unidad de igualdad, hemos hecho un concurso de fotografía de micromachismos para darnos a conocer, o sea, hacemos muchos cursos de concienciación y bueno”* (REI_16).

Por otra parte, se insiste desde algunas de las estructuras de igualdad que dentro de las líneas estratégicas en que no exista ningún tipo de desventaja por el hecho de ser mujer a la hora de calcular los tiempos para acceder a una plaza, a tener una beca y demás. A pesar de la insistencia, no se ha conseguido que pase de ser una recomendación o derecho blando de *“se recomendará, se velará, se procurará”*, por ejemplo en los tribunales, las comisiones, los jurados y demás que de cada 5 miembros 2 tienen que ser del sexo que esté menos representado. Asimismo, visibilizar a las mujeres en las ponencias, en los congresos, en los honoris causa, que haya, que estén que se les oiga.

Otro eje mencionado es la formación, insistiendo mucho en que exista y que aporte créditos a los estudiantes, lo cual las hace más atractivas *“El seguir trabajando formando a estudiantes a través de lo que son las actividades académicas complementarias porque yo por ejemplo las actividades que he organizado tienen 0.5 créditos, pero es que el seminario tiene 0.5, la idea es que a lo largo del año haya actividades que computen dos créditos para que en dos años, tres años un estudiante o una estudiante pueda tener, aunque en su grado no exista una asignatura de género, pueda formarla, la pueda incorporar en su currículum a través de las actividades académicas complementarias”* (REI_35).

Hay una fina línea entre las acciones formativas y las acciones de sensibilización, ya que cuando se realiza formación terminas haciendo sensibilización *“entonces, nuestra política es intentar hacer acciones formativas específicas que estén relacionadas con las titulaciones que se están ofertando de tal manera que pueda acceder a esas acciones el*

Figura 74. Medidas citadas por las responsables de las estructuras de igualdad



alumnado de esos centros, y por supuesto una vez que realizas la tarea formativa la tarea de sensibilización va intrínsecamente relacionada” (REI_33).

Las acciones de formación a PAS y PDI suelen ser más sencillas y de rápida implementación que las que comprometen el plan de estudios de grado o postgrado *“Hemos incidido mucho en formación pero no hemos conseguido incrementar el número de asignaturas de género en los planes de estudio, es decir que hemos organizado muchos cursos de formación para el estudiantado, para el PAS y para el PDI pero no hemos conseguido, pese a que estaba en el plan de igualdad, incrementar las asignaturas de género en los planes de estudio porque ahí se han cerrado y eso de poner nuevas asignaturas bueno pues ahí no lo hemos conseguido”* (REI_30). La organización de cursos de formación, congresos para visibilizar la investigación en género, premios a tesis doctorales, de máster o de fin de grado, suelen potenciarse para llegar a los estudiantes sin penetrar en la estructura docente de la universidad, en la cual no han podido entrar.

Si se intenta analizar la integración de la perspectiva de género en la docencia, se hace prácticamente imposible ya que no hay evaluación del impacto ha tenido ese enunciado en las guías docentes, llegando algunas entrevistadas a aseverar *“yo creo que poco, sinceramente creo que muy poco. Si no tenemos evaluación no lo sabemos, me temo lo peor y es que como es obligado se coloca, se pone pero luego la gente se olvida”* (REI_38)

Algunas universidades cuentan con una base de datos donde están registrados todos aquellos grados que tienen contemplada alguna asignatura específica de género, ya sea como troncales, que hay pocas, ya sea como optativas o de libre configuración específica o posgrados específicos. Este desarrollo y documentación de acciones formativas e investigadoras en materia de género algunas universidades lo tienen como una apuesta de futuro para conseguir una presencia más fuerte de los mismos *“más a largo plazo y dependiendo en gran medida de que todas las cosas que se activen, se potenciará desde la unidad de igualdad la constitución de una Cátedra de Estudios de Género, pero eso será más a largo plazo porque primero hay que asentar un master que tenga un mínimo de repercusión”* (REI_03).

Otro de los temas en los que se busca incidir es en la igualdad de oportunidad, consiguiendo el desarrollo de

la carrera, ya sea de personal administrativo o docente investigador en la cual no haya cabida a condiciones de desigualdad, en ninguno de los niveles de la trayectoria laboral:

- acceso
- desarrollo de carrera
- condiciones laborales
- promoción

Una de las primeras medidas mencionadas para alcanzar la igualdad en el ámbito laboral es el establecimiento de los tribunales igualitarios para selección de personal tanto de PAS como de PDI. A pesar de que se realizan muchos esfuerzos, en la composición de los tribunales sigue habiendo importantes desequilibrios entre representantes mujeres y hombres. *“Esa es una cuestión que también nos preocupa mucho e intentamos en este nuevo plan de igualdad insistir sobre ello”* (REI_07). En este aspecto, es muy valorado por las responsables que quede asentado como reglamento general, en lugar de quedar solamente como una medida dentro del plan vigente, pudiendo incluso desaparecer. La normativa de paridad debe incluir *“todo lo que son las representaciones equilibradas en los órganos de gobierno, en cargos académicos, en representaciones de los estudiantes, cuando se realiza lo que son las elecciones para los diferentes órganos de gobierno de la universidad, etc.”* (REI_07).

En el caso del PDI existe una condición que sobrepasa la aplicación de la ley en términos salariales y de conciliación ya que *“en el caso de la ciencia necesita una atención especial porque el desarrollo de una carrera investigadora para una mujer no tiene que ver sólo con temas ni salariales ni de horario”* (REI_24). En este sentido, una parte de desarrollo de carrera científica igualitaria tiene que ver con trabajar para desarticular cuestiones patriarcales, relaciones de poder marcadas por el sistema patriarcal, así como las problemáticas del androcentrismo del conocimiento.

Asimismo, en aras de una mayor igualdad en la ciencia para las mujeres, se intenta trabajar en la construcción del hacer de la universidad, del conocimiento científico. Este aspecto se presenta como más sutil y complicado, por ejemplo *“Lo que quiere decir participar en una evaluación de investigación, que son unas evaluaciones específicas que no siempre son respetuosas con las carreras académicas”*

cas de las mujeres o que tienen sesgos de género machistas, bueno y después habría definir qué sería hacer una ciencia no androcéntrica, y no sexista” (REI_24).

La perspectiva de género en la docencia y en la investigación se califica como fundamental debido a los círculos viciosos que genera, ya que un profesorado ciego al género forma a un alumnado que no solo tendrá menos capacidad crítica como ciudadano o ciudadana, sino que además, cuando esté trabajando no sabrá implementar la perspectiva de género. *“Si no rompemos este círculo no cambiamos ni el funcionamiento de la universidad ni el funcionamiento de la sociedad en la parte en la que la universidad puede contribuir” (REI_15).*

En la gestión también es vital para la planificación y presupuesto universitario, pero actualmente muchas universidades plantean que *“me es imposible considerarlos una prioridad cuando cuando todavía no me entienden cuando les planteo cuestiones mucho más básicas, de pequeños cambios organizativos que son más factibles sin tener tanta competencia de género” (REI_15).*

Unos de los temas más sensibles de abordar desde las universidades, debido a las resistencias que genera es el de la violencia de género. A pesar de que muchas universidades han puesto en marcha los protocolos contra el acoso sexual, continúan los reclamos acerca de tener una mirada valiente sobre lo que está pasando en las universidades en relación a la violencia de género y particularmente al acoso sexual, ya que aún es necesaria mucha información y mucha destreza para que estos temas se visibilicen de una manera real y que deje de ser algo normal *“por ejemplo, yo que se, que un profesor entre en un aula y le diga un piropo a una alumna” (REI_12).*

Es recurrente que la sociedad general, e incluso los miembros de la comunidad universitaria tengan la falsa percepción de que la universidad es un lugar donde no ocurren situaciones de acoso o violencia de género *“Cuando llevaba ya un año el protocolo me entrevistaron para ver cuántos casos había habido, yo les dije, bueno afortunadamente no lo hemos tenido que activar todavía. Entonces me dijeron “Ah es que en su universidad no debe haber acoso”, entonces yo le dije: “mire, aunque sea por una ley de probabilidades usted cree que en una comunidad de cuarentitantas mil personas, lo que sucede es que se para antes, existe un proceso de mediación en lo que son los centros donde ha habido, donde se ha empezado a detectar se*

ha frenado antes, y cuando ha existido un caso realmente punitivo las personas implicadas han hecho una denuncia a la policía, entonces si está la policía, la universidad no puede hacer nada ahí ya. Afortunadamente no se activan porque se hacen otro tipo de campañas de prevención” (REI_35).

La adecuación de las instalaciones a lo que son las necesidades de conciliación, esa es otra de las medidas que han surgido en algunas universidades *“pues hemos conseguido que se pueda prever espacios en los que si fuera necesario, disponer de unos espacios más íntimos pues para según qué cosas contar con ellos” (REI_07).*

Las universidades que cuentan con un mayor avance en acciones concretas y con inversión institucional previa al plan han integrado estas medidas al plan *“Esto claro, no es algo que hayamos conseguido ni mucho menos en cuatro años aquí en este equipo sino que es una trayectoria desde hace ya mucho. La primera guardería es ya de hace bastante, por lo menos 10 años o más. Esto tiene mucho tiempo, no es algo que se consiga de hoy para mañana, y siempre lo estamos intentando mejorar con la voluntad de valorar nuestras fortalezas” (REI_11).*

Muy pocas universidades desbordan sus acciones fuera de la universidad, uno de los ejemplos sería *“el programa que tenemos de formación en igualdad para las administraciones públicas. Este programa tienen que ver con que el gobierno de aragón, a través del instituto aragonés de la mujer quiere formar a sus profesionales de todos los departamentos en igualdad, entonces todos los años el funcionario hace un curso en la universidad a propósito de estas acciones” (REI_35).* En este sentido, se reafirma que es muy importante que la igualdad esté por todos los sitios *“y que vaya más allá, que salga de la universidad porque si nos la quedamos no puede ser” (REI_35).*

“Yo creo que hasta ahora no hemos tenido políticas de igualdad. Hemos tenido cuestiones puntuales pues de alguna actividad de formación, alguna actividad de sensibilización, pero que no tenían una estrategia detrás” (REI_15). En ocasiones las acciones se centran en fechas señaladas como son el 8 de marzo o el 25 de noviembre, pero no se plantea como un conjunto coherente de actividades con objetivo común.

El sistema de premios se ha intentado implantar en algunas de las universidades entrevistadas, encontrándose como casos exitosos los siguientes *“En los proyectos de innovación docente uno de los criterios que premian, que te*

dan puntos es que para conseguir un proyecto es que incorpore criterios de responsabilidad social entre ellos igualdad de género" (REI_15) y "Hemos conseguido que todo el trabajo que se hace en género les cuente en la evaluación docente, eso es importante también, eso de participar en tribunales, de concursos, de becas, en principio se valora en la evaluación docente" (REI_34).

4.3.1.7. Colectivos a los que van dirigidas las acciones fundamentales

Si analizamos los colectivos a los que van dirigidas las acciones mencionadas, observamos que Estudiantes y PDI son los principales, con muy poca diferencia entre ellos. En menor medida, aunque relevante, se encuentran las acciones dirigidas al colectivo de PAS. De manera puntual se citaron acciones dirigidas al gobierno universitario o para la sociedad en general (Figura 75).

Son frecuentes las acciones transversales, que tienen que ver con los tres colectivos. Este es el caso de trabajar y estudiar en un lugar seguro, un lugar en el que no seas susceptible de ser acosada, que no haya ningún tipo de descalificación, todo lo que tenga que ver con el acoso sexo-género-sexualidad "un lugar más seguro sería transversal, eso es una cosa en la que trabajar". (REI_24).

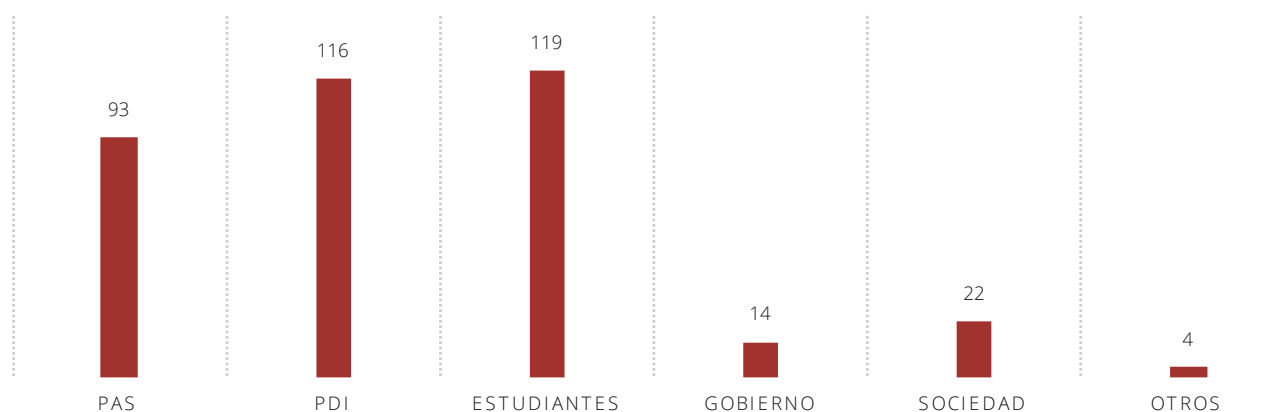
Con respecto al trabajo externo a la universidad vemos opiniones encontradas. Por una parte, tenemos los discursos que reafirman la importancia del vínculo de la universidad - sociedad en este aspecto "La universidad es un agente social y cuando trabajamos la igualdad no podemos

trabajarla como un gueto de igualdad para nuestra comunidad universitaria y el resto que se fastidie. No, en esto me parece fundamental el ir de la mano con la sociedad en la que nos encontramos, con las entidades que tienen competencias en materia de igualdad de género, entonces la colaboración interinstitucional es fundamental" (REI_33). En este caso encontramos a las universidades activas al externo de la universidad, formando parte de diversas comisiones a nivel regional donde se trabajan temas concretos de la igualdad, asociados con la sensibilización, en colaboración con todas las entidades que forman el mapa social del lugar donde se encuentran.

Otras universidades defienden la postura de que el trabajo al externo de la universidad se desborda de su misión "las unidades de igualdad no son las que tienen que hacer a lo externo de la universidad sobre cuestiones de igualdad. Las unidades de igualdad, justo lo que tienen que hacer es elaborar políticas a lo interno de la universidad e integrar la perspectiva de género en todo lo que se hace en la universidad" (REI_38).

Las universidades que no cuentan con acciones con los estudiantes argumentan que son muy poco colaboradores por ejemplo "el consejo de estudiantes, que preside ahora una mujer, una alumna, una estudiante, los hemos llamado aquí cuando yo empecé y han venido dos veces pero no tienen intención de colaborar, no tienen interés por la igualdad" (REI_26). Esta falta de interés viene dada en gran medida porque creen que es una cosa del pasado, piensan que es redundante hablar de un problema que no ven. Como no perciben elementos sutiles en su entorno, creen que no existe la violencia de género "los estudiantes creen que no existe, que es un problema de los viejos, no tienen conciencia

Figura 75. Colectivos a los que van dirigidas las acciones fundamentales



de desigualdad y lo ven mal. Por ejemplo, las cuotas están muy mal vistas, se rechazan, aquí rechazan cualquier intervención política de este carácter” (REI_26).

Es interesante que estudiantes y profesores sean beneficiarios casi en la misma medida de acciones relevantes cuando en la identificación de desventajas por parte de los responsables de igualdad se había señalado que claramente el PDI era el colectivo que contaba con mayores desigualdades. Este desbalance puede verse fundamentado en la mayor desventaja del PDI que identificaban era la relacionada con las segregación vertical, un tema cuyo abordaje implica muchas resistencias institucionales, tiempo y mucho presupuesto para ser revertido.

Uno de los ejemplos de acciones en este ámbito es el proyecto ADVANCE del NSF.

4.3.1.8. Temas descartados

A lo largo del proceso de preparación y aprobación del Plan de Igualdad, se encuentran diversos problemas para abordar temas que son considerados como muy importantes para impulsar la igualdad (Figura 76).

“La transversalidad para mi es el caballo de batalla ahora mismo” (REI_36)

Es significativo el optimismo de las universidades que están iniciando el proceso de negociación del Plan de Igualdad “Yo creo que podremos con todos, hombre siempre hay algún problemilla que podamos encontrar por ahí que intuyo yo que pueda ir hacia temas con los investigadores, pero es solo una percepción, no es que hayamos propuesto algo y hayamos encontrado resistencias” (REI_25).

Es recurrente la queja de encontrarse en una administración pública en la que los responsables políticos, desde el propio equipo rectoral, parten de la premisa de que se accede y se desarrollan hombre y mujeres por igual, por mérito, o sea que no es posible que existan desigualdades “Por ejemplo, el tema retributivo ni se lo planteaban hasta que hicimos el diagnóstico cuantitativo” (REI_32). Esta labor de hacer visibles las desigualdades a todos los niveles no es bien recibida por todos los equipos “El desafío de convencer, o Intentar convencer a la gente de la necesidad de determinadas políticas de igualdad” (REI_22).

La promoción del PDI, en algunos casos “se trató de incluir pero luego vimos que no era posible por pura normativa” (REI_40). Sin embargo, son detectados elementos que distan de un ambiente para una promoción justa “Si tú cuando,

Figura 76. Temas descartados



a la hora de conseguir un objetivo ves que los criterios que se utilizan son criterios arbitrarios, criterios subjetivos, criterios no medibles, lógicamente ahí te puedes meter en faena” (REI_40).

El lenguaje no sexista se encuentra con fuertes resistencias a todos los niveles universitarios ya que *“hay gente que piensa que es una tontería, que no hay que dedicarle tiempo a eso y ese es nuestro principal problema ahora” (REI_22).* En este aspecto, apuntan a que *“Los principales desafíos que tenemos son convencer e intentar implicar a la gente porque lo mejor es explicarles para que formen parte de todo lo que se vaya a poner en marcha” (REI_22).*

Continúan encontrándose ciertas resistencias cuando se apunta que hay pocas mujeres en las comisiones o consejos, en premios y condecoraciones *“Seguimos proponiendo Doctoras honoris causa porque tenemos muy pocas mujeres o proponiendo nombres de mujeres para los edificios” (REI_22).* Otra entrevistada señalaba que aunque en su caso fue incluida la paridad, esta aparecía como recomendación en lugar de un mandato *“Se decía “se tenderá a la paridad”, pero ese se tenderá a la paridad es tan laxo que cada uno lo entendía como le daba la gana, y si no se tendía a la paridad y tú aportarás un tribunal constituido 100% masculino pues no pasaba nada” (REI_37).*

“Supone un desgaste estar explicándole a todo el mundo en todo momento que es algo que se aprobó para toda la universidad, lo ven más como un mero trámite, algo que hay que tener ahí aprobado para que no nos den la lata” (REI_37). Los planes de igualdad poblados con cursos, jornadas y celebraciones cuentan con el visto bueno de la institución, sin embargo, cuando entran al cuestionamiento de dinámicas institucionales se estancan las negociaciones o se encuentra una negativa directa.

El tema de la introducción de la perspectiva de género tal vez se considera bastante complicado porque eso implica modificar los planes y ahora mismo eso no está previsto en las universidades. La reestructuración de planes y titulaciones ha implicado en muchos casos la reducción o desaparición de contenidos, por lo que no suele encontrarse un ambiente propicio para abordar estos temas. Por otra parte, es muy complicado abordar aspectos en el ámbito laboral *“que son cruciales para que no se de esta discriminación de la que te he hablado antes, que no se tenga menos sexenios y tal, pero ahí en este sentido no se está haciendo nada, nada absolutamente” (REI_10).*

“Realmente lo veían todo como “uffff, ahora me vienes con esto, más complicaciones”, al final si lo incorporaron. Pero digamos que no hay de verdad un sentimiento de que el plan de igualdad es el plan de igualdad de la universidad que afecta a todos los órganos de la universidad” (REI_37).

En los temas de conciliación o corresponsabilidad prima mayormente el discurso de la conciliación. La política que sería más transformadora que es la de promover la corresponsabilidad para las universidades suele considerarse palabras mayores, con características similares a lo que ocurre en el resto del mercado laboral *“lo que es una política de ausencia del puesto de trabajo para hacerse cargo se entiende y se respeta pero en el fondo no cambia, no remueve” (REI_15).*

Las resistencias institucionales no solamente se remiten a los cargos directivos, sino también a todos los cuadros medios que tienen capacidad de toma de decisiones como las facultades y departamentos, donde es necesario incorporar la perspectiva de género en estas distintas fases: en la política de personal, desde la contratación, de las condiciones de trabajo con relación a los temas de conciliación y de corresponsabilidad, incorporar la perspectiva de género en la docencia, o en la investigación *“tienes a veces un lenguaje de sordos porque se niega la relevancia, pero también porque no hay una formación previa, no tienen, mucha gente no tiene una formación previa en igualdad de género para hablar en el mismo lenguaje en el que se lo estás explicando” (REI_15).* En este sentido, se señala la responsabilidad de las universidades, ya que *independientemente de competencia de género por formación o por experiencia profesional del personal universitario, las universidades deberían asumir la responsabilidad de impulsar esa competencia, y debería asumirse con más empeño las iniciativas de este estilo. “El profesorado no está formado, los equipos de decanatos y departamentos tampoco, que son quienes están arriba, A nivel de vicerrectorado, tampoco. Entonces dices, toda esta estructura de ceguera al género hace muy difícil la implementación de muchas de las medidas, y hace por lo tanto que las medidas que sean más fácilmente implementables, digamos, son aquellas en las que tal vez hay menos contestación social, respecto a que significan, por ejemplo, en temas de acoso sexual, por razón de género, todo el pack digamos que entraría en el pack de relaciones laborales como más en general, todas las violencias machistas que puede haber pues ahí no se contempla que haya que trabajarlo” (REI_15).*

En el proceso de elaboración de los protocolos algunas universidades han notado la falta de competencia en el ámbito tanto de redacción como de negociación *“en ocasiones excesivamente pesada porque estas unidades desconocen las normas que deben estar aplicando. Al final la negociación funciona, pero la hacen más larga por no partir de un conocimiento que deberían tener”* (REI_15).

“Introducir el debate en las universidades sobre la igualdad, sobre la violencia de género, el acoso sexual no ha sido fácil ni para mí ni para nadie. Hay muchas resistencias, hay resistencias activas y resistencias pasivas” (REI_12). En este proceso, han encontrado personas que directamente se enfrentan o se oponen directamente a determinadas cosas y otras que, desde postulados que aparentemente son más paternalistas, de una manera pasiva ponen el freno o al menos intentan ponerlo. A esto también se suma la red de complejidades que se va generando con los diversos colectivos universitarios.

En algunos casos no se encontraban negativas al abordaje de algunas medidas o temas, sino que se instaba a no utilizar verbos taxativos, por temor de que no se pudieran cumplir estos objetivos *“Entonces, donde tuvimos más resistencias es en la forma verbal, poniendo muchos condicionales: siempre que se pueda, se instará, si fuera posible, un poco en este sentido”* (REI_12)

En otras ocasiones, la condición de cargo de libre elección del rector, condiciona la estabilidad y la seguridad de la responsable. En ocasiones se considera este puesto como una extensión de la voluntad del rector, subordinándose a su visión únicamente *“Cuando estás puesta por el rector, cualquier medida que no le guste puede implicar el cese, entonces, yo creo que todavía no hay mucha creencia. Yo a veces hablo con el rector y me dice, no, es que es lo primero que me preocupa, es que primero hay otros agujeros que cubrir”* (REI_16). Es decir, *“aquí en la universidad tienen cosas muy claras las cosas que aportan y si les pides algo diferente te dicen que no, ni se molestan. Así es de claro tristemente”* (REI_04)

Las medidas o acciones más costosas de aprobación son definidas como *“esas que implican cambio de organización, los servicios, los tiempos de trabajo, los tiempos de docencia también. Claro, es que venimos de una cultura determinada que cambiarlo en 3 años resulta difícil, sobre todo cuando las personas tienen una manera de trabajar. Cambiar esa forma de trabajar cuesta”* (REI_07)

Existe una resistencia en las medidas de acción positiva hacia las mujeres, en que se entienda que la paridad en tribunales y en cualquier situación de este tipo es obligatoria *“siempre está el discurso de es que no hay mujeres, es que para este tribunal de tal tesis o tal TFM o de tal plaza res que no había mujeres. Un poco romper este mito”* (REI_12)

Otras universidades señalan que abordar los temas de igualdad resulta incómodo, especialmente cuando se buscan transformaciones más profundas *“Hay bastante resistencia, bastante. Es que la gente ve a la unidad de igualdad como una seta, pero que si se mueve molesta y bastante. Muestras no se mueve ni haga nada, pues bueno, que haga lo que quiera esta, pero como empieces a llamar y a reclamar, y a decir podemos hacer, molesta, es que molesta. No a todo el mundo. Hay la gente indiferente que le da igual, pero hay otra que ataca, y siempre busca un pretexto para atacar amparada muchas veces en la ley pero al final lo que hay detrás es un machismo tan recalcitrante que no veas. Es que sale por todas partes. Es que no pueden aguantar que tú estés trabajando por el tema de los derechos de las mujeres, porque principalmente trabajamos por el derecho de las mujeres. Esa es la verdad ”* (REI_06).

Especialmente las acciones centradas en flexibilización de horarios y conciliación son de difícil aprobación, alejando principalmente limitaciones económicas. *“Yo creo que donde hemos tenido más problemas, bueno, problemas no, dificultades, ya que nunca nos hemos encontrado con una oposición frontal, nos han hecho ver que no era posible por cuestiones económicas, y en otras pues porque el plan de igualdad no se tiene la idea de que sea un instrumento de negociación entre los representantes de los trabajadores y la empresa”* (REI_07).

Por otra parte, hay una parcelación de las cuestiones relacionadas con el género, las cuales llegan incluso a retener acciones para emplearlas en momentos de negociación *“por ejemplo gerencia nos ha dicho que no quiere incluirlas en el plan de igualdad porque las quieren tener como instrumento de negociación en el momento en el que tengan que introducir algún cambio en lo que son las negociaciones de los trabajadores”* (REI_07). El plan de igualdad no llega a considerarse en muchas universidades como un elemento de negociación, como lo puede ser cualquier convenio colectivo.

En el caso del PAS la flexibilidad horaria por el hecho de que las personas con determinada carga pueden elegir el

horario suele estar más regulado que en el caso del PDI, ya que para este colectivo la normativa establece que se elige por rango. Los primeros en elegir son o mayores y no tienen hijos a su cargo o son hombres *"pero si otra persona no elige la primera hora, la de las ocho y media, pues le toca a lo mejor alguien que no tiene niños porque ha decidido que no quiere que sean obstáculos, en fin, que es complicado conjugar, no es lo mismo que cuando alguien si no va a su trabajo a las 8:30 otra persona lo va a hacer, en este caso una clase y no vas tú otra persona la tiene que dar, entonces es complicado conjugarlo todo, así que lo tenemos marcado hacer un estudio para ver cómo se puede incluir en el plan"* (REI_11).

Algunas de las universidades que han tenido intentos fallidos de incorporación de acciones positivas para valorarse como un valor agregado la incorporación de las mujeres o las temáticas de género. En estos casos la universidad argumenta que existe una neutralidad de la evaluación, por lo que no se pueden agregar criterios discriminadores *"No, perdona, si alcanza, porque luego se lee de una manera totalmente tergiversada. Tú tienes que alcanzar una puntuación y a partir de ahí es un extra, eso no te permite alcanzar la excelencia para que puedas ser financiado, sino una vez llegados ahí, que eso sea algo más para aplicar medidas de discriminación positiva para fomentar la cultura científica y no esa soledad de tener que estar entre un club de chicas"* (REI_41).

Los temas de promoción del profesorado resultan complejos de abordar, ya que existe una situación de crisis derivada del gran grupo de profesores ya acreditados *"en esas largas listas que se forman intentar pues que ahí aparezca un criterio de género para el diseño de esa jerarquía en las listas de acceso a la promoción. Yo creo que eso va a ser difícil. La persona que está en la lista en el número 20 no va a querer moverse al 23 porque hay solo 3 mujeres delante"*

(REI_41). Al existir tanta congestión para el acceso y promoción, es recurrente que se apunte a este tema tal vez como el más de difícil incidencia.

Para las responsables de estructura de igualdad que forman parte del PAS es especialmente complejo abordar temáticas docencia e investigación *"El tema académico yo por ejemplo cuando se proponen y cuando se hacen los planes de estudio pues yo no estoy, es que yo no soy docente, ahí no puedes hacer hincapié"* (REI_40).

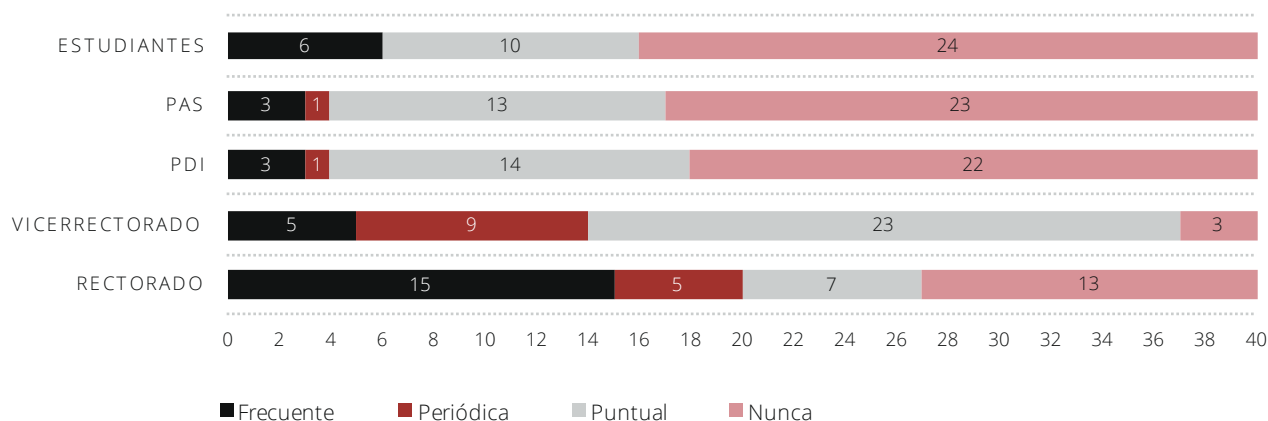
Las acciones de conciliación, a pesar de que son tachadas por algunas universidades como menos válidas que las que fomentan la corresponsabilidad, algunas de las entrevistadas señalan la vital importancia para definir las trayectorias de las mujeres en la universidad *"porque hay que reconocerlas y si no estuviesen ahí pues si no no se hubiese incrementado tanto el número de mujeres catedráticas, de mujeres titulares, porque lamentablemente aunque pongamos corresponsabilidad en muchos casos hablamos de conciliación de las mujeres, y entonces estas son algunas de las cosas que se pueden hacer, y por supuesto fomentando también que no sea de conciliar nosotras solas sino de corresponsabilizar"* (REI_11).

4.3.1.9. Comunicación con los diversos colectivos

Desde la estructura de igualdad se mantiene relación con mayor o menor frecuencia con los diversos colectivos de la universidad. La mayoría de las entrevistadas apuntan que la comunicación con estos colectivos es inferior a la que desearían (**Figura 77**).

El Rectorado destaca dentro de las áreas con las que se desarrolla un contacto frecuente (**Figura 77**). En el caso

Figura 77. Comunicación con los diversos colectivos



del Vicerrectorado, este destaca como el nivel en el que se establecen contactos periódicos y puntuales en mayor medida.

Por escrito y mediante reunión son las vías más frecuentes para intercambiar con el Rectorado y Vicerrectorado. En el caso del PDI, PAS y estudiantes, la comunicación se desarrolla mayormente a través del medio online, haciendo uso de los boletines, la web y las redes sociales (Figura 78).

4.3.1.10. Evaluación del Plan de igualdad

El seguimiento y evaluación es clave para conseguir los resultados óptimos de cualquier plan estratégico, tal como señala Bustelo (2004). Sin embargo, esta no es una realidad mayoritaria en el contexto de los Planes de Igualdad en las universidades (Figura 79).

Demasiadas medidas y de difícil concreción han sido las conclusiones principales de las unidades. Esto se ve reafirmado con el análisis de ejes y medidas de los diversos planes y por los discursos de las responsables en torno al tema, donde definen a los planes como *“una carta a los reyes magos”* y como *poco realistas o muy soñadores, sin el debido respaldo institucional. “Las acciones, las que no se han cumplido ha sido porque era un plan muy extenso (...). Y claro, era el primero, y como en el resto de España los primeros son un poco la prueba”* (REI_30) (Figura 80).

Uno de los elementos clave señalados es que la definición de las acciones debe ser consensuada con los responsables y las responsables de cada servicio u órgano de gobierno, ya que en ocasiones no es que no hubiese interés, sino que por la formulación de las medidas no era posible llevarlas a cabo. Es importante conseguir que los puestos que tienen posibilidad de acción en cada medida se responsabilicen durante la elaboración del plan. *“Importante también para animarlos, porque detectamos que*

Figura 78. Vías de intercambio de las unidades de igualdad

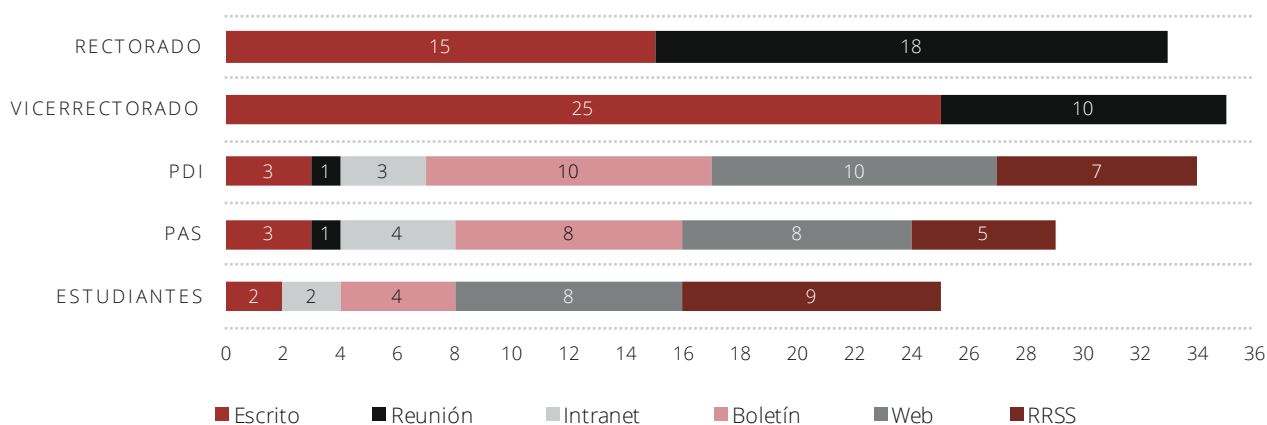
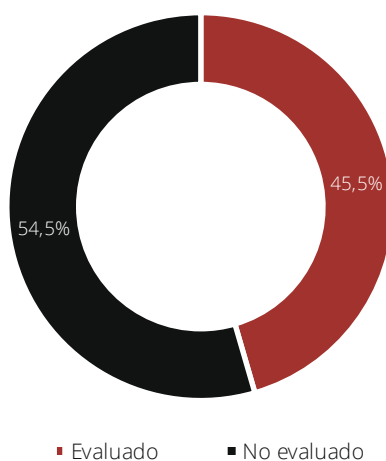


Figura 79. Evaluación del Plan de igualdad



el trabajo del día a día te va comiendo, que a veces son solo cambios de hábitos por ejemplo en el lenguaje que después no les cuesta tanto y muchas veces digamos que es como impulsarlos, pocas veces me he encontrado con una resistencia fundamentada y clara frente a este tema, entonces creo que son los hábitos, la falta de reflexión sobre ello pero que si los ayudas a reflexionar, los haces ver determinadas cosas en general la colaboración es buena pero hace falta el empuje, por si solo no aparece” (REI_34).

Otras responsables apuntan a que el plan de igualdad aprobado *“es bastante declarativo, acciones y estrategias concretas no tiene” (REI_32). Es decir, funciona para romper el hielo y destacar todas esas acciones que se consideran importantes para conseguir un cambio pero realmente no han pasado de esta exposición, concretándose en muy baja medida. “Una vez aprobado el plan nunca más se supo de él. El plan establecía digamos un conjunto de acciones y se asignaba a un vicerrectorado el impulso político, de iniciativa de esas medidas, y se asignó a una persona técnica con funciones de apoyo más administrativo a esta iniciativa política de igualdad. Simultáneamente se crea la comisión de igualdad que la composición no ha variado desde entonces porque son colectivos los que están ahí presentes con una frecuencia de reuniones digamos interrumpida, no siempre consistente que en el fondo no dejaba de denotar que ese plan al que no se había dotado de recursos específicos, que no tenía un personal formado específicamente en temas de igualdad par llevarlo a la práctica y que ningún vicerrectorado asumió el contenido del plan bueno pues ahí se quedó. El plan tenía*

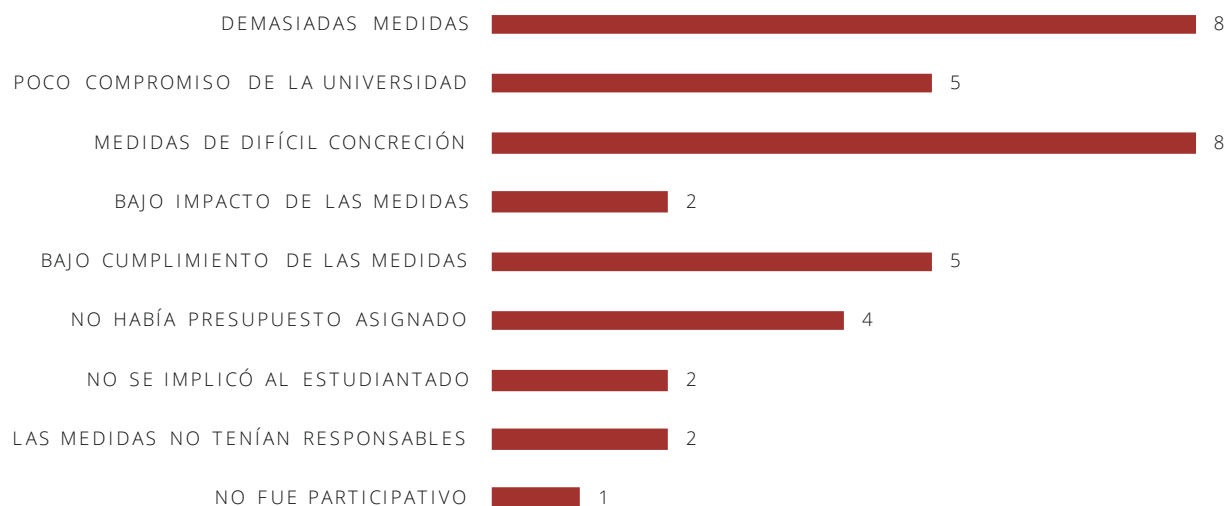
una vigencia de dos años que se fue prorrogando porque es obligatorio para las instituciones tener un plan de igualdad pero sin desarrollarse” (REI_15).

Poner sobre la mesa el tema de igualdad en la universidad ha implicado un trabajo muy delicado, debido a la hipersensibilidad al respecto *“Hay mucha hostilidad con las políticas de igualdad, no es fácil, no es nada fácil, sobre todo el profesorado mucho más que el PAS” (REI_36). En este sentido la estrategia de abordaje consiste en “Intentar convencer y no imponer porque es un tema en el que enseguida saltan las alarmas, parece que estás atacando personalmente a alguien, entonces creo que ha sido fundamental para sacar adelante el trabajo” (REI_34).*

Los años de la crisis han afectado considerablemente, ya que se ha reducido las posibilidades de subvención, así como se han detenido ley como la del 2012, de empleo público *“pues bueno claro, había muchas acciones pensando en que las nuevas plazas que se contraten que sean paritarias tanto en la composición del tribunal como en la selección del nuevo profesorado, eso no se ha hecho porque no se ha podido contratar a nadie más con lo cual claro hay una serie de acciones que no se han podido hacer” (REI_30).*

El cumplimiento deficiente del plan también se achaca a la dinámica institucional *“Ha habido un poco de no realización por eso, hay veces que la maquinaria institucional es fuerte, inmutable, inamovible ¿no?” (REI_30). En este punto se destaca que “Todas las organizaciones son resistentes al cambio, y más estas estructuras tan burocráticas, primero es*

Figura 80. Conclusiones principales de las unidades sobre el plan de medidas



identificar el problema, luego que se convenzan, pero luego de ahí a que acabe pasando algo, pues los procesos son dilatados en el tiempo” (REI_15).

El cronograma concreto y realista también se señala como uno de los problemas de los planes, vinculado especialmente a la redacción de las propias medidas *“Es curioso porque se hizo un plan sin una fecha de finalización, cuando se hizo el plan en su momento era un plan muy amplio, con mucho recorrido, entonces seguimos tirando con ese plan, y como no hemos tenido apoyo desde arriba se hace lo que puede, pero en principio seguimos con el primero (...) Es un plan muy ambiguo, entonces no tiene una temporalización de que estas acciones se harán el primer año, estas en el segundo como ahora sí que se van concretando los planes, ha sido muy de los de antes, muy ambiguos, se trabajará en sensibilización, se trabajará..., con acciones como muy grandes, no están concretadas” (CNT_UNP).*

Continuar avanzando e intentar ir poco a poco sobre todo concretando se señala como otra de las estrategias *“porque yo creo que muchas veces teniendo objetivos más modestos se puede llegar a más cosas, que es un poco el problema que nos ha pasado con el primer plan, que era demasiado optimista, demasiado expansivo y nos hemos dado cuenta de que no sirve porque quien mucho abarca poco aprieta, entonces yo creo que con este nuevo vamos a hilar más fino y a conseguir más cosas” (REI_23).*

Por otra parte, un buen inicio no garantiza que se consigan buenos resultados en el plan, ya que las voluntades oscilantes de las universidades condicionan en todo momento la implementación *“El inicio del plan de igualdad fue muy bueno, pero duró muy poco, es decir, no se instaló, no se consolidó una unidad, no se consiguió que hubiera un agente de igualdad, estaba a tiempo parcial, no se consolidó, no hubo personal de apoyo administrativo, entonces quiere decir que al segundo año o tercero lo retomé yo pero no conseguí tampoco consolidarlo y en el 2011 hubo un bajón respecto a las políticas de igualdad en general” (REI_24).* En este aspecto se señala una vez más la fragilidad de las estructuras y acciones de igualdad.

Uno de los principales problemas detectados es la intención de abarcar mucho, quisimos tocar todos los asuntos de una forma demasiado profunda *“y nos hemos dado cuenta de que eso es imposible, hay que intentar ir a cuestiones más concretas, ser un poco más modesto en eso, porque claro, son objetivos, cambiar de arriba a abajo una organi-*

zación en tan poco tiempo y con cosas que nos hemos dado cuenta de que algunas incluso no se pueden hacer” (REI_23). En algunas universidades ya se han ido incorporando estas lecciones aprendidas para los planes que se encuentran actualmente en funcionamiento *“El primer plan era un plan como el de todas las universidades, que abarcaba todo. Planes ambiciosos, el segundo plan se limitó a una serie de temáticas tiene 4 ejes y una serie de objetivos y en el tercero vamos a ver de qué manera lo vamos a colocar, pero la idea es siempre, ya no va a ser siempre abarcarlo todo, sino ir trabajando temas” (REI_15).* *“Le estamos dando vueltas a lo que te comentaba antes, concretar un poco las medidas, que no sean tan generales, tan etéreos y tan difíciles de cumplir, vamos a ser más modestos en eso para intentar cumplir medidas más concretas que al final es lo que la gente puede agradecer. Porque al final tú pones una cosa ahí que es muy bonita pero sin embargo es imposible de cumplir pues sirve de poco. Sin embargo, si dices vamos a mejorar el convenio, pues el convenio tiene una serie de derechos pues nosotros te los mejoramos” (REI_23).* *“Ahora nos toca renovarlo y hacer de nuevo el plan de igualdad y claro, ahora con la experiencia y el rodaje de este primer plan de igualdad quizás podemos ser más concretas e incisivas en lo que verdaderamente afecta” (REI_17).*

El presupuesto es una cuestión clave, y esto depende mucho de la voluntad de los máximos órganos universitarios *“Por incluirse en el plan de igualdad se incluye todo, porque son casi utópicos. Ahora hacen falta muchos medios y hace falta dinero. Hace falta que los rectorados se lo tomen en serio” (REI_16).* Una de las salidas más socorridas para compensar las cuestiones presupuestarias son los proyectos internacionales *“Tenemos un proyecto institucional europeo para intensificar la perspectiva de género en la docencia, investigación y la gestión en la universidad” (REI_05).*

El compromiso activo de las unidades es muy difícil de conseguir, incluso en los planes en los que está todo especificado y cada unidad tiene definido lo que tendría que hacer, las medidas, su compromiso, así como su nivel de responsabilidad (responsable, corresponsable o complementaria) *“pero no lo ven, no se lo leen ni nada. Entonces tienes que estar enviándoles cartas para que te manden los datos, preguntándoles. Es decir que si no hay una acción muy muy casi coactiva de la unidad de igualdad la gente no responde, o responden siempre las mismas unidades que son las de formación del profesorado y el PAS que colaboran directamente con nosotras, el gabinete de análisis y planificación que suministran datos y el rectorado y los re-*

presentantes de igualdad. Los sindicatos por ejemplo están muy poco comprometidos, son en su mayoría hombres, hay que decirlo” (REI_36).

“¿Qué es más importante para conseguir un cambio? Pues un compromiso de verdad con la igualdad. Vamos a ver, yo creo que debería haber un compromiso más claro de la universidad para cumplir simplemente la ley de igualdad” (REI_37).

Por otra parte, existe la percepción de que la estructura de igualdad parece que es algo que no le dan el valor que debería tener. A esto se une la percepción de que no se está invirtiendo suficiente debido a la sobrecarga que tienen las responsables y sus reducidos equipos *“yo empiezo a pensar que como hice tantas cosas estando yo sola y con tan poco personal pues dice genial, desde ese punto de vista siento como que mi estrategia fue equivocada porque a base de mi esfuerzo personal y mi dedicación fui sacando adelante muchas cosas pues la percepción que tienen es bueno, ya nos ha solucionado esto para qué quieren más. Entonces en este sentido no he percibido el apoyo ni siquiera del vicerrectorado del que yo dependo, no tienen la suficiente fuerza como para decir, se necesita un técnico de apoyo” (REI_37).*

“En el personal académico cuando tienes que montar por ejemplo tribunales, etc. es complicado porque son siempre las mismas mujeres, y más si te vas o a que sean catedráticas que estamos con un 7.8% que es poquísimo con lo cual también tienes las quejas de estas catedráticas que están constantemente demandadas para participar en todo tipo de comisiones porque claro, tiene como un doble filo y algunas a veces pueden decir que dejan de dedicarse a otras cosas para dedicarse a esta función, porque están en esta comisión, están en la otra que más o menos son las mismas” (REI_15).

“Hemos observado por los resultados estadísticos y analíticos que están saliendo en cada uno de los ejes que hay algunos ejes que se han cumplido parcial o completamente, y que hay otros que son deficitarios. Hay algunos en los que hay que mejorar porque las medidas están en proceso, o que hay que continuar por esa línea porque necesitan uno o dos años más para llevarse a cabo” (REI_03).

Los cambios se perciben como muy lentos, por lo que *“habrá que arbitrar sistemas para que esos cambios tengan una velocidad un poco mayor, porque de diagnóstico a diagnóstico, de informe a informe, los cambios eran muy muy pocos”*

(REI_12). “Todas las organizaciones son resistentes al cambio, y más estas estructuras tan burocráticas, primero es identificar el problema, luego que se convenzan, pero luego de ahí a que acabe pasando algo, pues los procesos son dilatados en el tiempo” (REI_15). En este sentido, se apunta a que “los cambios efectivos en los comportamientos, en las conductas, en los hábitos digamos eso es muy lento y bueno ahí es donde deberíamos mirar cómo se podría mejorar estos ritmos” (REI_12).

La lógica institucional muchas veces se enfoca en prorrogar los planes en lugar de cerrar, evaluar y diseñar uno nuevo y más acorde a la realidad de la universidad, sin embargo, algunas responsables se oponen *“A mi lo que me gustaría es hacer ahora el diagnóstico del segundo para poder comenzar con el tercero, por eso es que le he pedido una becaria al Rector, porque había dos opciones, o bien haces una prórroga del que hay, le pones 3 años más o lo que sea, o bien te implicas más y tienes que hacer un diagnóstico para hacer el tercero, que es muchísimo trabajo, pero bueno. Opté por esa porque me parecía más honesta” (REI_06). Este testimonio corresponde a una universidad que cuenta con un plan con un cumplimiento muy bajo. En este caso, la responsable defiende que el plan de igualdad es práctica y acción, en el que no deben tener cabida acciones que no se van a llevar a la práctica nunca, sino encaminarlos en cosas más pequeñas, haciendo acciones concretas, articulándose entre sí para conseguir los avances sólidos. “Pero claro, es que hemos entrado en la dinámica de que todo debe ser así, las grandes propuestas que no llevan a nada. Pero yo me pongo a pensar ¿pero donde pasa eso? ¿Hay alguna normativa que esté llena de grandes propuestas que ya sabes que no se van a llevar a cabo? ¿Lo admitiría una sociedad, una empresa, una organización, un gobierno? ¿Y en los planes de igualdad sí? Es que no lo entiendo, no lo entiendo” (REI_06).*

Se han encontrado grandes resistencias para aceptar que en la universidad existe desigualdad de género *“Bueno decir que hemos hecho una evaluación, hemos hecho un diagnóstico y hemos visto que hay situaciones de desigualdad y por tanto que se tiene que poner freno. Claro, pues esto en un primer momento choca mucho a la comunidad universitaria, le chocó mucho, y se aceptó más como una obligación normativa que se tenía que cumplir que como verdaderamente una asunción de una responsabilidad que había que cumplir” (REI_07).*

La experiencia adquirida en el primer plan y su aplicación en el siguiente lleva a las universidades a sentirse muy

seguras y satisfechas con el plan, a pesar de ser más acotados *“Yo creo que se aprendió del otro a enunciar acciones, a medirlas (...) Yo creo que el aprendizaje es positivo, en el primero se hizo una carta a los reyes, algo se hizo, en este además se han puesto menos acciones pero más ejecutables y se va introduciendo con mucha fuerza la medición que eso a muchos planes es lo que les falta, y sobre la base de esos aprendizajes el tercero saldrá niquelado porque haremos un diagnóstico con plazos muy acotados para ser más eficientes, instauraremos acciones que se puedan desarrollar y las mediremos, veremos el grado de consecución de las acciones y por tanto tendremos la posibilidad de hacer planes de contingencia y estaremos viendo si cumplimos los objetivos o reorientar”* (REI_45). Una de las estrategias ha sido evitar los temas que quedaban fuera de su alcance *“Nuestro plan de igualdad fue un plan muy consciente. No quiso entrar en cuestiones de muy difícil alcance”* (REI_44).

Yo creo que en general, en todo lo que hace referencia a poner en práctica las políticas de igualdad sea en la universidad o sea donde sea lo importante es creerselo, tener una clara conciencia de que esto no es un tema menor, no es un tema caprichoso, no se trata de cosas de mujeres, sino que es un derecho, es un derecho fundamental y que además es una dinámica en beneficio de todas las personas, por lo tanto, tener conciencia y el creerselo sería fundamental. Después tener buenos sistemas para informar y para que esta información sea una información avalada por los datos, por eso es que es tan importante tener datos y poderlos aportar y no quedarnos en la discusión un tanto metafísica de aspectos casi como filosóficos sino que plantearlo con datos. Y después tener dotación económica suficiente para poderlos poner en marcha, claro, es que todo termina siendo cuestión de dinero, pero lo primero de todo es creérselo de verdad y tener una clara conciencia y una clara percepción de que el tema de igualdad no es en absoluto un tema menor sino que es un tema vertebrador en cualquier sociedad democrática y en cualquier institución democrática que es lo que tiene que ser la universidad (REI_12).

Por otra parte, existe un debate importante acerca de la duración del plan y su sincronización o no con el mandato de los equipos rectorales. Una de las entrevistadas defendía *“La estrategia de 3 años es fabulosa porque primero hay una vinculación directa con el equipo que lo aprueba, con lo*

cual la responsabilidad es muchísimo mayor y la exigencia de esa responsabilidad también, cuando tú heredas algo lo hago, no lo hago, me lo creo no me lo creo, pero cuando tú apruebas algo, cómo explicar que no los hace ¿no? Y luego en tres años es que es tan inmediato, en 3 años te das perfectamente cuenta de lo que ha salido, de lo que no ha salido y de las necesidades, 4 años es 5 en realidad, porque lo cierras en 4 y luego con la evaluación, 5 y si no más. 5 años, es que la vida universitaria va muy rápido, los cambios legislativos que, es que la vida es muy rápida. Entonces yo prefiero 3 años y con una cantidad de medidas manejable, como tú lo vives tú sabes lo que ha funcionado, lo que no ha funcionado y lo que necesitas” (REI_43). Sin embargo, muchas universidades defienden que se desligue el plan de igualdad de los ciclos de gobierno por diversas razones:

- El proceso de toma de poder del nuevo equipo rectoral toma tiempo y energía, al igual que la preparación del plan de igualdad. En estos casos tardaría mucho en abordarse el tema del Plan de igualdad por no considerarse prioritario en este contexto de cambio
- Dependería demasiado de la voluntad política de cada equipo rectoral, poniéndolo en una situación aún más frágil que en la actual que se encuentra

“Ha habido aquí una sensación ambivalente, por una parte tener que explicar a un nuevo equipo todo lo que es la política de igualdad es muy complicado, lugares donde antes teníamos apoyos ya no los tenemos porque depende mucho del carácter de la gente. Entonces si un vicerrectorado antes respondía muy bien, lo cambias y ahora es hostil a las políticas de igualdad eso es un handicap que tienes, pero en general ahora que ha habido un cambio de gobierno más conservador a gobierno más progresista pues claro, solo con decirte que tenemos una administrativa dos días a la semana ya te lo digo todo, cuando estuvimos 4 años con el otro gobierno y no conseguimos nada” (REI_36).

A pesar de que se destacan muchas deficiencias en los planes de igualdad, así como lecciones aprendidas, las responsables también apuntan las cuestiones positivas de estos años de trabajo en temas de igualdad en el ámbito universitario *“Hay un trabajo puesto en valor, es decir, cuando ya se llevan unos años y están viendo que salen cosas pues es más fácil apoyar ¿no? También ha cambiado un*

poco lo políticamente correcto, es decir, que ahora hay que tener más cuidado con no meter la pata en cuestiones de igualdad que antes. Antes se podía decir cualquier cosa y se aguantaba todo pero ahora ya es más complicado” (REI_36).

Conseguir que la comunidad perciba el tema como importante, que se pongan serias cuando se habla de igualdad, sin poner sonrisas enigmáticas, ser capaces de transmitir que es un reto, pero que a la vez merece la pena son mencionadas como claves, y en los que ha habido avances *“se va notando como dice mi antecesora en el cargo, esto es como un chirimiri, una lluvia fina que va calando y de hecho, según me han hecho notar es verdad que ha habido un salto desde la aprobación del primer plan al segundo plan en cuanto a presencia, interés, extensión ya de los temas, o sea que podemos decir que esa lluvia va calando, va calando un poquito” (REI_38).*

4.4. Red de contactos

Uno de los elementos claves para el impulso de las políticas de igualdad en las universidades lo constituyen los contactos estratégicos que se tejen para la promoción de las mismas. Para conocer el estado de contactos de las estructuras de igualdad, solicitábamos que citaran un máximo de 10 contactos. Solamente un 10% de las universidades completaron los 10 contactos estratégicos, lo que nos hace deducir que, a pesar de que para el desarrollo de las acciones contempladas en el plan existen muchas áreas implicadas, la relevancia de estos contactos no es considerable (**Figura 81**).

Las entrevistadas suelen señalar como contactos estratégicos en mayor medida colectivos, apuntando a niveles, servicios, departamentos, mencionando en muy pocos casos a personas concretas, independientes del cargo que ocupan (**Figura 82**).

Figura 81. Red de contactos de las estructuras de igualdad

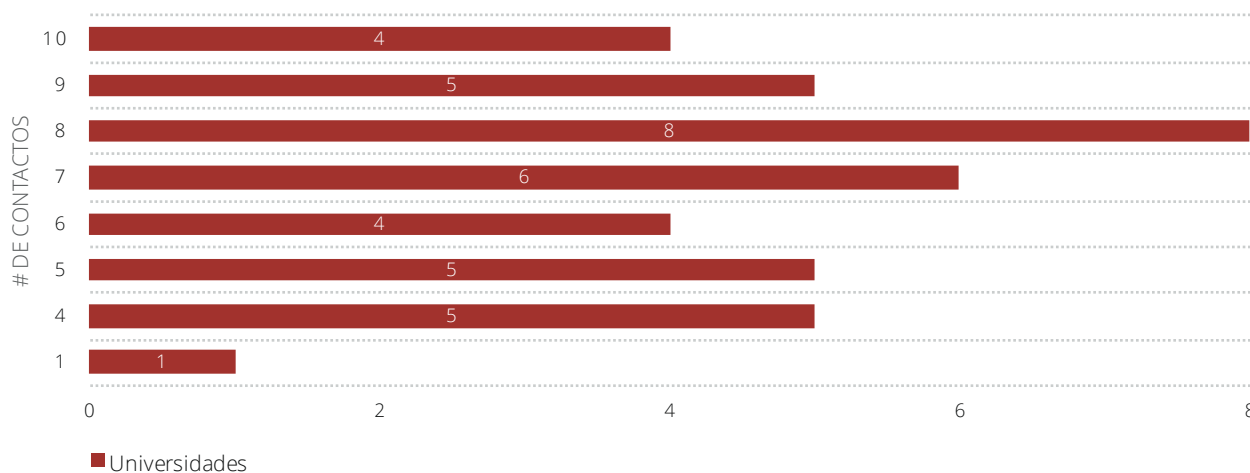
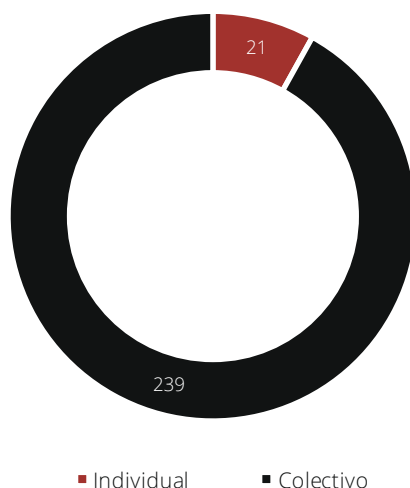


Figura 82. Tipo (individual/colectivo) y numero de contacto/s



Son más frecuentes los contactos del interno de la universidad, representando un 75.4% del total. Estos contactos se sitúan más dentro de las primeras posiciones, por lo que se deduce que su relevancia sea mayor (Figura 83).

Desglosando los contactos externos, vemos que la mayoría responden al ámbito local, seguido por el autonómico y español. Los contactos internacionales representan un porcentaje muy bajo.

Si desglosamos los contactos atendiendo a su situación, vemos que el mayor número se encuentra en la Gestión universitaria, seguidos de Docencia e investigación. En

menor medida se encuentran las administraciones públicas de los diversos niveles, así como las asociaciones (Figura 84).

Las entrevistadas otorgan gran importancia a las alianzas *"Sola no trabajas prácticamente nada, cuando tienes que trabajar cualquier tema debes conseguir complicidades, otras personas que tiran adelante procesos, procedimientos, pues que claro"* (REI_15).

Se le asigna especial importancia al apoyo del equipo de gobierno, con su apoyo a rasgos generales o de carácter general la existencia y la práctica de la unidad de igualdad *"y creo que en eso tenemos mucha suerte porque sin eso sería imposible. Yo no estaría aquí sin el apoyo del equipo rectoral, eso lo tengo claro"* (REI_38).

La fluidez de comunicación con los contactos estratégicos, en muchos de los casos está condicionada por una relación previa, lo que favorece una interacción más fructífera y frecuente *"El viernes estuve con todos los vicerrectores, fui pasando de despacho en despacho porque algunos de ellos han sido compañeros míos de años, con lo cual además del tema laboral nos une amistad que también ayuda"* (REI_25). Asimismo, se destacan *"Estas redes informales que puedes tejer con personas estratégicas que a lo mejor no son la jefa del servicio o la unidad, pero que sabes que tiene capacidad de poner el tema en la mesa, de empujar, bueno pues esto se ha buscado con la unidad de investigación, con la unidad de innovación docente, y después con departamentos y facultades pero aquí hay un solapamiento obvio entre los cargos que estas personas pueden ocupar y la propia persona, es decir, la relación que tú ya tengas con esa persona, vía pues el grupo de investigación o la identificación mutua digamos como feminista. Sabes que la entrada va a ser fácil"*

Figura 83. Distribución de los contactos por ámbito

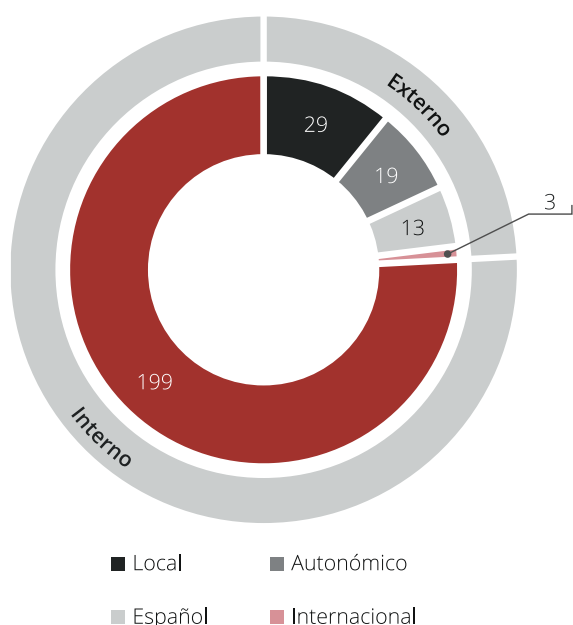
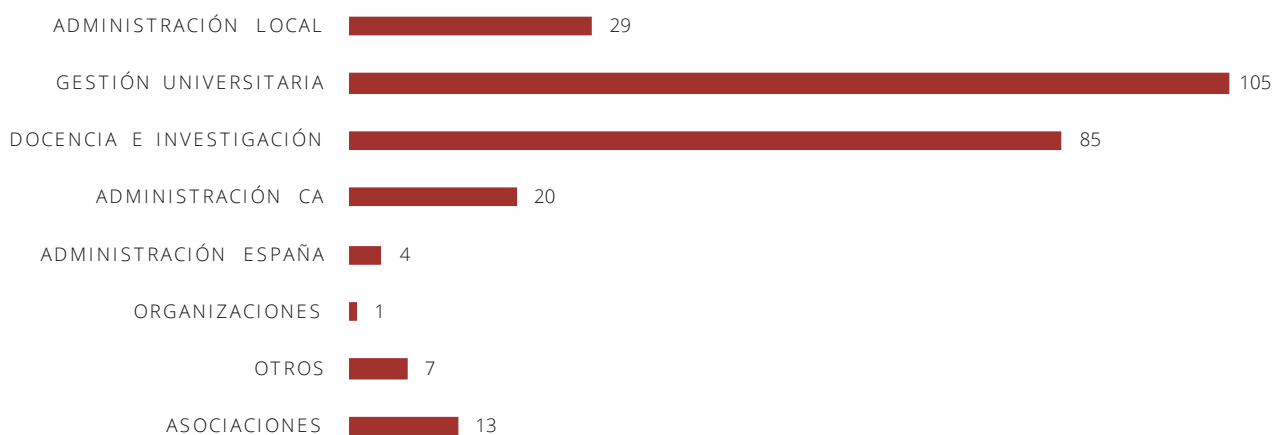


Figura 84. Contactos atendiendo a su situación



y que además en la medida en que se pueda va a exponer ese tema o va a promover que su facultad o su departamento también adopten la medida” (REI_15).

Por otra parte, en la mayoría de las entrevistas se echa a faltar la colaboración de algunos colectivos universitarios, como es el caso de los sindicatos. Algunas responsables se muestran perplejas ante la falta de implicación de los sindicatos ya que *“Dentro de la lógica de lo que es un sindicato, la igualdad de oportunidades tiene que ser uno de sus objetivos intrínsecamente relacionados con su función, y es que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades” (REI_33).*

Las redes están bastante condicionadas por el carácter y la trayectoria de la responsable de la estructura de igualdad *“Tiene que ver con el carácter de la gente, no es lo mismo trabajar con gente distante, con gente que está acostumbrada al discurso político pero a la poca acción, que trabajar con la gente de acción, es decir, trabajar con gente que viene de los movimientos sociales, con conocimientos y especialidades vinculadas al género pero que actúa, yo soy más de esta parte” (REI_36).* Es de resaltar el nivel de formalidad o institucionalización de estas redes *“No es lo mismo porque se crea una red que en parte es formal porque estamos en instituciones pero en parte es informal, o sea que da igual en las instituciones que estemos porque por ejemplo yo si dejo el cargo de directora de igualdad yo voy a seguir teniendo esa vinculación con mis compañeros y colegas, de los movimientos, es decir, que hay como dos planos, un plano institucional en el que al final las mismas personas nos vamos moviendo y es muy agradable saber por ejemplo que puedes contar con tal o cual persona. Hay una parte grande de voluntariado, una parte que terminamos haciendo por la motivación” (REI_36)*

Estas redes también están condicionadas en parte por la proximidad, ya que al existir recursos limitados la movilización se hace más compleja, a pesar de la relación que puedan tener *“También ha colaborado profesorado de otras universidades, pero también un poco a través de la vía de la amistad porque no ha habido recursos económicos para financiar su participación, con lo cual al final realmente eran redes de proximidad, por lo tanto yo conozco y tal, y bueno, salvo algunas excepciones que hemos tenido la posibilidad bueno de traer a gente de reconocido prestigio, pero vamos, por contactos de alguien que conoce y te facilita el poder hablar con esas personas” (REI_32).*

Con respecto al trabajo con redes internas, algunas universidades han optado, con mayor o menor éxito, por desarrollar un entramado de representantes o puntos de igualdad en la estructura universitaria *“Una novedad que hicimos en este plan que está empezando a funcionar es crear enlaces de igualdad y comisiones de género en los centros, que ellos también hacen llegar el plan y luego colaboramos con iniciativas que surjan más para el perfil del centro. Y luego también los servicios y unidades” (REI_31).* Otras universidades han intentado identificar y conectar a su red de expertas en género para impulsar la docencia e investigación *“Más que departamentos con personas concretas con las que trabajan siempre en estos temas y que siempre nos traen propuestas o que están dispuestas a colaborar con nosotras. Son diferentes profesoras” (REI_22).*

Por otra parte, se identifican instituciones como el Instituto de la Mujer y sus representaciones comunitarias y locales como un contacto que ha ido centrándose únicamente en acciones de sensibilización *“Lo que hemos hecho es colaborar con el Instituto de la Mujer para hacer campañas de prevención pero un poco con acciones in situ, folletos y demás” (REI_35).*

Los contactos internacionales son minoritarios, señalando principalmente *“Bueno, ahora mismo nosotros tenemos un proyecto de colaboración con Latinoamérica, estamos solicitando otro proyecto de investigación, pues mira, a veces, viendo con quien sea a veces el aula iberoamericana es la que se implica o el aula del estrecho, a veces son grupos de investigación muy consolidados o personas con recorridos conocidos que quieren montar un grupo de investigación y nos piden nuestra intervención activa, en fin, tanto en investigación como en innovación docente” (REI_17).*

Por otra parte, encontramos estructuras que cuentan con grandes dificultades para contar con el apoyo de áreas clave para el desarrollo de su acciones *“Con el servicio de comunicación a veces las relaciones son... complicadas... porque ellos son los responsables de lo que se publica en las páginas webs y a veces chocamos un poco con el tema del lenguaje o de las imágenes y ellos son los responsables también del boletín, por lo que nos mantenemos bastante en contacto con ellos” (REI_22).*

La falta de formación es uno de los elementos señalados que impiden una colaboración saludable, ya que una cosa es tener la voluntad y otra es tener los conocimientos sobre lo que es adecuado o no en políticas de igualdad

“pero también entiendo que los rectores no tienen por qué saber de todo pero sí es bueno tener buenos asesoramientos, tener unas buenas habilidades de escucha, y de entender y de dar prioridad también a cuestiones de igualdad además de otras” (REI_36).

Por otra parte, se resalta la importancia de estar siempre en contacto e intentando implicar a los diferentes niveles de la estructura docente-investigadora universitaria *“Este foro lo hemos puesto en marcha nosotros, lo que si te puedo decir es que la única forma de hacer que esto vaya para adelante es hacer cómplices a las facultades. Nosotras habíamos pensado en un principio hacer una mesa redonda entre los centros que forman la comunidad universitaria. ¿Qué pasa? Que ahora mismo estamos en un período que estamos con elecciones en los centros y a pesar de que se supone que esto esté por encima de todo esto nosotros dijimos ¿A quien ponemos? Pero bueno, nosotros mantenemos nuestra idea de siempre contar con los centros, los departamentos y con todo el mundo” (REI_01).* En estos casos es importante destacar que los ciclos propios de la universidad interfieren o condicionan la intensidad de los contactos en cada momento.

La colaboración con las administraciones locales y comunitarias tiene sus peculiaridades según la sensibilidad de su equipo *“También estamos colaborando no solamente dentro de la universidad sino también fuera, recientemente he tenido reuniones con distintos alcaldes o delegadas de igualdad de los distintos municipios de la provincia, próximamente me veo con otros, y estamos en contacto tanto con los ayuntamientos como con la diputación también, y sobre todo también con el Instituto Andaluz de la Mujer” (REI_17).* Algunas experiencias no han sido tan exitosas y estables *“El equipo anterior del ayuntamiento para empezar no hacía casi nada de igualdad, pero lo poquito que hacía o que nosotros tocábamos en su puerta para colaborar jamás hemos podido hacer nada. Esta gente ahora han entrado nuevos, ahora en junio, julio y la verdad es que se está notando muchísimo” (REI_10).*

El mapa de contactos de las estructuras puede ser muy amplia, dependiendo del tipo de acciones que se intenten desarrollar *“Nos toca a nosotros intentar trabajar con otras personas, personas que tienen algún interés o alguna iniciativa y luego hay cosas que son simplemente de la normativa o de acciones positivas que también tienen que partir de nosotros, entonces es a otro nivel, hablarlo con servicios generales. Es que es diferente, cuando hablas de sensibilizar,*

hablas de formar, hablas de problemáticas concretas en los centros, vale pues esto puede ser a nivel de responsables. Cuando hablas de acciones que puede hacer la universidad a según qué niveles, a parte del tema político tienes que hablarlo con servicios generales porque son los que realmente te dirán: la universidad tiene este margen de acción porque el resto depende pues de la administración del estado, depende de la administración catalana, son las agencias de evaluación, la universidad no puede hacer nada” (REI_15).

Contactos estratégicos, fieles e implicados se suelen encontrar en el personal docente investigador activista en temáticas de género, los que son citados como uno de los soportes de las políticas de igualdad universitarias *“Estamos también bien identificadas quienes somos las investigadoras y profesoras feministas de diferentes facultades, departamentos y entonces a veces intentamos que haya como una especie de difusión de proyectos. Por ejemplo, en mi departamento empezamos precisamente cuando estaba como directora de innovación docente presentando un proyecto que te financia esta propia unidad de evaluar el grado de incorporación de la perspectiva de género en la docencia del grado de todas a las asignaturas” (REI_15).*

“Hay también un trabajo con asociaciones de estudiantes. Un poco para, con múltiples objetivos, pero uno de ellos es que a veces el alumnado tiene esta perspectiva como tan institucional y burocrática de la universidad que no quiere como oír hablar de nada, nada que se organice desde la universidad resultará interesante, o nos quieren cooptar, entonces ha sido un trabajo muy de que podemos hacer para vosotros como asociaciones. Vosotras entidades también organizamos cosas, porque no nos hacemos difusión conjunta? por qué no evitamos contra programaciones que no serán liberadas, pero qué pena que dos actividades interesantes el mismo día y a la misma hora, es decir, trabajar conjuntamente. Hay un trabajo de picar piedra para ganar la confianza y que haga también posible que cuando tengan una iniciativa te la vengán a plantear. Siempre la iniciativa va a seguir siendo suya, pero si los puedes poner en contacto con una persona sea de la universidad o sea de fuera que trabaje concretamente este tema para que les venga a dar una charla. Es decir, este trabajo en red que en el fondo no es que lo quiera subrayar, pero en la práctica no deja de ser así, y por eso creo que es circunstancial, del capital social personal que tiene la propia persona que dirige la unidad” (REI_15).

La mayor cantidad de contactos se distribuyen entre sensibilización y transversalmente con el plan de igualdad, ya sea en su proceso de concepción como de aplicación (Figura 85).

Para una de las entrevistadas es clave el trabajo a varios niveles para conseguir un mismo objetivo, abordándolo desde varios ángulos. En este caso, la unidad de igualdad promueve que las facultades o departamentos fomenten proyectos de género, así como que el vicerrectorado introduzca criterios de igualdad en las convocatorias de proyectos *“Es decir que en el fondo no ha sido un montaje espontáneo por aprendizaje sino que ha sido la movilización feminista de cada departamento que digamos la ha promovido”* (REI_15).

Las estructuras de igualdad identifican como interacciones motivadas por la propia estructura en la mayoría de los contactos. A estos les siguen las interacciones bidireccionales, las que pueden partir tanto de la estructura

como de su contacto, dependiendo de las necesidades puntuales. Solamente uno de los contactos era siempre el iniciador de la interacción con la estructura (Figura 86).

4.4.1. PARTICIPACIÓN EN REDES

La participación en redes es frecuente en las estructuras de igualdad, participando un 90% de las universidades públicas entrevistadas (Figura 87). En este sentido, se valora positivamente este trabajo *“Yo considero que el trabajo en red es esencial, y además, cada red tiene sus características. Nos vale de mucho decir cuando te encuentras en tu universidad sola, que quieres llevar algo a cabo, y dices pues mira, de la red nacional tantas lo han hecho y de la andaluza todas estas. Ya parece que no ha sido una locura tan grande porque ya se ha hecho en otros sitios”* (REI_04)

Figura 85. Ámbitos de colaboración de los contactos

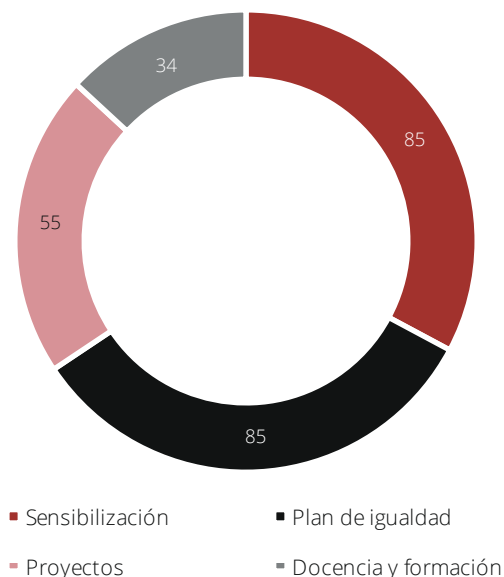


Figura 86. Sentido de las interacciones de la estructura de igualdad

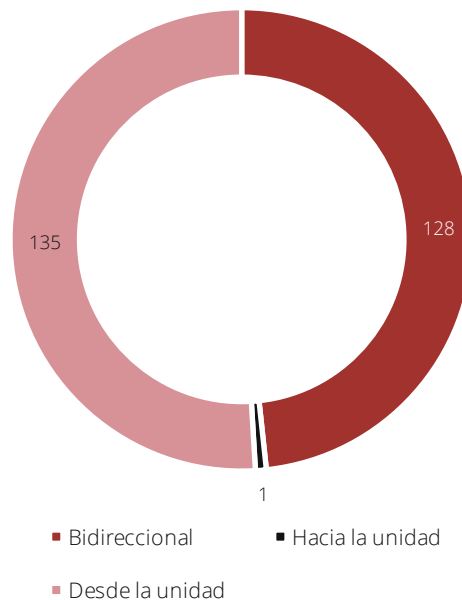


Figura 87. Participación en redes de contacto



Dentro de las modalidades más frecuentes encontramos Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), redes comunitarias, internas, entre otras (Figura 88).

La valoración de estas redes varía de una unidad a otra. A continuación analizaremos algunas características que influyen en esta valoración:

Una red fortalece a todos sus miembros, no es lo mismo ser una unidad de igualdad perdida que hace lo que puede, que formar parte de una red con la que se puede hacer cierta presión, con miembros fortalecidos tanto individualmente como a raíz de esta unión.

Por otra parte, la posibilidad de recibir y enviar información de valor para el resto de la red, ya sea haciendo cosas y se van poniendo en común, ya sea a modo de experiencia derivada de la acción o de otras informaciones que se consideren relevantes *“nos puede valer lo que ya otros han hecho y lo que nosotros hemos hecho puede valer a otras unidades que están en la misma situación”* (REI_33).

La colaboración con otras universidades es muy importante para el 77.5% de las universidades, las cuales cola-

boran de manera puntual o a través de alianzas con otras universidades de su propia comunidad autónoma (Figura 89).

Algunas comunidades con una mayor concentración de universidades establecen redes de cooperación o presión más fuertes. Estas funcionan tanto para las presiones políticas, como para la propia cooperación para el desarrollo de acciones conjuntas *“Hace poco hemos estado en el encuentro de las universidades españolas y hemos quedado que la sede del siguiente encuentro va a ser la universidad de Córdoba pero que todas lo vamos a hacer en colaboración con todas las universidades andaluzas. De hecho antes de la reunión de unidades del ámbito estatal tuvimos una reunión previa las andaluzas, las distintas unidades de la comunidad autónoma y ya nos estuvimos poniendo de acuerdo en la posibilidad de organizar el próximo encuentro, hacerlo, aunque geográficamente se haga en Córdoba, que fue la universidad que se eligió, realmente organizamos la red de unidades de igualdad de Andalucía, por tanto todas las unidades de igualdad de las universidades públicas estamos ahí como organizadores”* (REI_17).

El nivel competencial de las políticas de igualdad condiciona que las universidades se unan a nivel comunitario

Figura 88. Modalidades de la redes de contacto

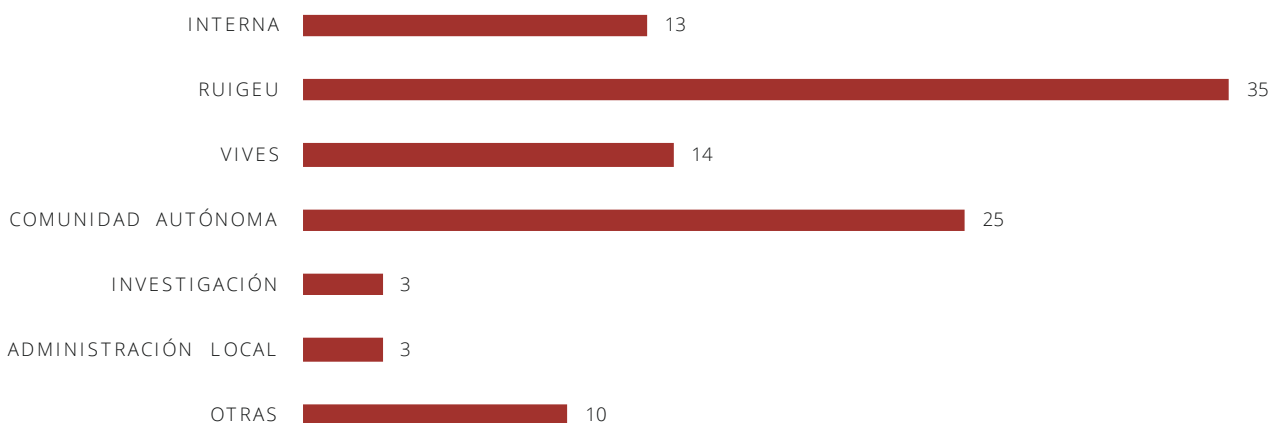


Figura 89. Colaboraciones con otras universidades



para conseguir apoyos *“Las tres de Castilla y León trabajamos en conjunto, pero no porque trabajen mejor o peor que las otras sino por el ámbito competencial. Es decir, las competencias en materias de educación son a nivel de regional, entonces cualquier tipo de política que genere la Junta de Castilla y León bien sea a través de la Consejería de Educación o bien sea a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades nos afecta a todas por igual, por lo tanto nosotros somos los que debemos aplicar esas políticas o por el contrario los que debemos intentar matizar esas políticas, por lo tanto nos interesa mucho trabajar juntos. Ya te digo, hasta el punto de formar una propia red porque tenemos muchos puntos en común y muchos temas que tratar”* (REI_33).

Este caso también es aplicable a las universidades gallegas, las que mantienen una comunicación fluida y estratégica de cara a la consecución de acciones o de la propia presión política *“De forma informal pero muy activas estamos en la red de las 3 oficinas unidades de igualdad de Galicia, somos 3, trabajamos mucho por Skype, cuando vamos a la Secretaria de Igualdad a pedir dinero, apoyo, ayuda, vamos juntas, la Jornada Universitaria Gallega en género funcionó gracias a la unión de las 3 y si que compartimos iniciativas y nos vamos comunicando y si que realmente es muy fructífera y hacemos buen equipo”* (REI_31).

Esta proximidad legislativa y geográfica se muestra como motor impulsor también en las universidades catalanas *“Claro, a mi me parecería ideal que pudiéramos trabajar de manera más coordinada las unidades de otras universidades especialmente en el ámbito autonómico, porque a veces la legislación puede variar un poco, también por una cuestión de proximidad porque te permite que cada x tiempo pero con mayor frecuencia que la red de unidades a nivel estatal que es una vez por año y casi no sirve de nada ¿no?”* (REI_15).

En cuanto a las reuniones anuales de la RUIGEU, algunas entrevistadas apuntan a que tiene *“una intencionalidad organizativa, reivindicativa y proactiva en el sentido de proponer cosas para hacer”* (REI_03).

La RUIGEU es bien valorada por las entrevistadas, sin embargo, en los últimos años en los encuentros estatales se ha estado repensando el papel que asumía y la necesidad de un mayor apoyo de la misma, mediante una comisión específica de la CRUE, formalizando su labor. *“Ahora esa labor ha decaído por falta de recursos económicos, o de recursos humanos y sobre todo de un reconocimiento institu-*

cional, la necesidad de que en la CRUE también haya una comisión específica de temas de igualdad y que represente a las unidades de igualdad” (REI_32). *“Es cierto que entre nosotras tampoco nos hemos organizado muy bien, que solamente la única actividad que tenemos es ese encuentro anual pero también es cierto que todo lo que hemos intentado no hemos tenido apoyo por la parte de las instituciones, somos como un reducto ahí, ni siquiera de la CRUE, que está bastante masculinizada, como puedes comprender porque son todos los rectores de todas las universidades, es también una falta de apoyo muy grande, y medios propios, claro”* (REI_34).

Para algunas universidades las redes son un consuelo importante, un apoyo para buscar estrategias y reencastrar la lucha al interno de su propia universidad *“A mi me dan la vida (las redes) con eso creo que te lo resumo. Te aporta muchísimo, mira primero, yo vengo muy fortalecida tanto personalmente, yo estaba bastante mal ¿eh? pero bastante mal que te digo que yo justo después de semana santa caí en cama, mi cuerpo dijo ya, ya no puedo más y era por todo esto que te estoy diciendo, por exceso de carga de trabajo sobre todo porque creo, a mi, yo creo que manejo bastante bien el tema de las sobrecarga de trabajo, toda mi vida he estado con sobrecarga de trabajo, pero cuando lo que te encuentras enfrente más que, yo no te digo que te lo agradezcan, ni que te lo reconozcan, sino lo que te encuentras es un reproche, y solamente ves lo que no hace y no estás viendo lo que se hace y todo el esfuerzo y la piel que te estás dejando, a mi eso me mató, me mató. Y por eso voy a reunirme mañana con la vicerrectora, hasta ahora no he podido porque yo estaba mal, a punto de decir: yo voy a dejar esto, porque yo soy psicóloga y yo se en qué momento estaba”* (REI_10).

La puesta en común de problemáticas y la búsqueda de estrategias conjuntas ayuda mucho a las responsables de estructura que tienen situaciones más delicadas en su universidad *“después de venir de Madrid, de darme cuenta, que mi situación no es solamente así ¿no? es algo compartido, pero es algo que se puede cambiar y que la universidad puede cambiar, y además, intercambiar muchísima información, te dan ideas para hacer cosas que además son factibles, entonces vienes como fortalecida, la típica palabra que está muy de moda, empoderada, yo ahora mismo me siento bastante más fuerte y vengo como renovado, yo estaba ya quemada, quemada de decir yo esto lo voy a dejar porque ni yo apporto ni a mi me aporta pero ahora mismo vengo con fuerzas renovadas y con ganas de terminar”* (REI_10).

En otros casos se apunta a que *“Mi valoración no es muy positiva porque han habido muy buenas intenciones pero todas las unidades estamos en una situación bastante precaria y yo creo que ya estamos metidas como en una especie de bucle de quejarnos, de victimismo pero no avanzamos nada y eso salimos de los encuentros cada año con ganas de hacer cosas y de ponernos, pero no estamos funcionando como red”* (REI_34).

Por otra parte, el liderazgo de la red en los últimos años ha sido itinerante, pasando de una a otra unidad que se responsabiliza de la organización del encuentro anual. Resulta muy complejo coordinar a tantas personas, y más aún con su ya de por sí sobrecargada agenda como responsables de su propia unidad y las tareas vinculadas a la universidad *“con lo cual es difícil continuar y hacer un proyecto conjunto y poder aportar en un proyecto conjunto, y eso me parece que se está desvirtuando y es una pena, retomarlo, pero alguien tendría que tirar y eso lo encuentro complicado. De todas formas yo valoro mucho las reuniones de coordinadoras que es un poco terapia de grupo, pero sí que es interesante comparar, más allá de lo bien lo mal lo difícil que es esto también compartir y a veces llevar esto de se vale copiar me parece muy interesante y muy enriquecedor”* (REI_31). Los cambios recientes han despertado optimismo en algunas entrevistadas *“se creó con un objetivo bueno pues de colaborar, de hacer incluso proyectos conjuntos, de compartir buenas prácticas, se quedó un poco, la abandonamos un poco entre todas porque necesitábamos alguien que la gestionara y estábamos todas con mucha carga de trabajo, se ha vuelto a actualizar ahora últimamente y creo que positivamente”* (REI_27).

En ocasiones, las jornadas son percibidas como una forma de compartir el lamento acerca de lo difícil que es instrumentar las políticas de igualdad más que una plataforma de acción, sin embargo, existen otras acciones muy valoradas como cuando se trasladó a la CRUE la petición de reconocimiento, o la creación grupos de trabajo para compartir acciones concretas.

En definitiva, las redes, especialmente la RUIGEU ayudan a *“mantener de alguna manera el vínculo con otras unidades de igualdad a mi me ha servido de muchísimo. Me siento mucho menos sola ante el peligro. Entonces tienes referencias, tienes teléfonos y tienes gente a la que acudir y pedir ayuda, asesoramiento, y bueno, una palmadita en la espalda y no sentirte tan sola en este tema”* (REI_16).

Según apuntan varias de las entrevistadas, los recortes presupuestarios en términos de igualdad han impactado negativamente en la actividad de la RUIGEU, apreciándose mayor colaboración y organización de eventos e intercambios. Ahora se organiza simplemente la reunión anual y algunas de las universidades no pueden acudir debido a que su limitado presupuesto no les permite cubrirse los gastos de viaje y estancia *“Desde el momento en que el Instituto de la Mujer cortó las ayudas a las unidades de igualdad, que de hecho ya no da ayudas a las unidades de igualdad se las da siempre que sea a través de un determinado proyecto o investigación, no por el simple hecho de las unidades y la aplicación del plan, digamos que todos los cursos y demás no”* (REI_16).

Voces más críticas apuntan a que queda mucho por hacer para que la RUIGEU se considere realmente una red de que aporte al impulso de las políticas de igualdad en el ámbito universitario *“Tienen una reunión por año, con un trabajo al final que se limita mucho al periodo muy cercano al de la propia reunión, y el trabajo lo asume básicamente la persona que le toca coordinar ese año la reunión, como mucho se le pide ayuda a otras universidades para hacer una ponencia o algo así pero eso no es un trabajo colaborativo, eso es montar un seminario de un día ¿sí? Entonces a mi estas instancias que me parecen fundamentales creo que las tenemos muy poco aprovechadas para por un lado hacer acción colectiva y pedir más rendición de cuentas a las instancias gubernamentales y en segundo lugar para tener mayor capacidad de presión frente a nuestras propias universidades aunque sea aplicar esta propia estrategia del naming and shaming, eso sabemos que funciona en todas partes y tenemos que jugar con estos elementos estratégicos, y en tercer lugar por una cuestión de economías de escala, es decir, todas las universidades nos encontramos con que tenemos que aprobar o renovar o reformar los protocolos de acoso sexual, que hay que hacer uno nuevo o adaptar el anterior para incluir el colectivo de estudiantes. (...) Es decir, hay muchos temas que parece que todas las universidades estamos inventando la rueda y que si funcionamos de manera más colectiva, si tuviéramos grupos de trabajo que funcionan y tienes una o dos universidades liderando estos proyectos pudieras tener como documentos marcos que nos permitieran, dado que estamos todas ahogadas de recursos sin personal ni presupuesto, pues qué mejor que hacer esta economía de escala ¿no? para no gastar tanta energía para tener un documento base y no poder pasar a la fase de cómo lo pones en la práctica”* (REI_15).

Cuando se habla de redes, las entrevistadas tienen muy claro de qué red han de tirar para determinadas cosas. Algunas sirven más de apoyo para buscar experiencias exitosas, otras para fomentar apoyos políticos, otras de docencia e investigación “Yo considero que el trabajo en red es esencial, y además, cada red tiene sus características. Nos vale de mucho decir cuando te encuentras en tu universidad sola, que quieres llevar algo a cabo, y dices pues mira, de la red nacional tantas lo han hecho y de la andaluza todas estas. Ya parece que no ha sido una locura tan grande porque ya se ha hecho en otros sitios” (REI_04). Por otra parte, poner ejemplos de otras universidades que han desarrollado aquello que plantean al rectorado se destaca como una presión que funciona.

Otras universidades apuntan a que el problema de la RUI-GEU es que hay demasiada diferencia entre la realidad de las distintas universidades. Al ser una red tan grande no se trabaja en cosas concretas, o las cosas concretas en las que se trabaja están más orientadas a algunas universidades solamente, como por ejemplo el abordaje de la conciliación, la cual está enfocada principalmente desde la perspectiva de las universidades públicas y sus características. Asimismo, su concepción como punto de encuentro, más que como nodo de trabajo limita mucho sus posibilidades.

Varias universidades han considerado importante crear una red de igualdad dentro de la universidad porque es existe una gran carencia en temas de género “Con esta red que se va creando de participantes en actividades, por proyectos diferentes, tal tal tal, que vas sumando, con los miembros de la comisión de igualdad y los responsables de igualdad” (REI_15). “De las fórmulas alternativas es tirar de redes, tirar de gente que tiene muchas ganas de hacer cosas, por ejemplo, organizar las prácticas, las prácticas del máster de género, las prácticas de sociología, que yo doy clases ahí y formo parte de la junta de facultad pues las he gestionado yo desde aquí y siempre planteo a la gente que hace las prácticas aquí, que son prácticas de carrera o de master, pues alguna acción que tenga un poco que ver con los ejes, lo dejo un poco a la elección de la gente ¿no? pero bueno, tengo un alumno por ejemplo que está coordinando toda la red corresponsable de violencia de género que está vinculada al protocolo de acoso. Otra chica está haciendo un concurso buscando ideas de buenas prácticas de conciliación en la universidad. Es decir, así vamos. Y luego dedicando más horas de lo previsto a las cosas” (REI_36).

“Lo que hemos tenido es grandes redes de profesores de otras universidades de ayuda y de amistades que se han ido generando y de colaboración que se ha ido gestando. Claro que sí!” (REI_12). Estas redes informales, que desbordan el propio marco de la universidad convencional, “esta universidad invisible con cantidad de profesoras y algún profesor de diferentes universidades tanto de España como de fuera de España que generamos pues eso, una universidad invisible que es un concepto que a mi me gusta mucho y que apoyamos mutuamente, que intercambiamos conocimiento, que intercambiamos información, que ponemos nuestras experiencias a debate entre nosotras y que claro, todo eso enriquece muchísimo” (REI_12).

Otras redes internas muy valoradas son las de temáticas concretas “La red de voluntariado contra la violencia yo creo que es la que tiene más impacto porque por un lado formas a profesionales de muy distinto grado porque los hemos formado en los cinco campus, y entonces la posibilidad de formar estudiantes, alumnos y alumnas, bueno también hubo un grupo de PAS y de PDI. Primero el objetivo es que esas mujeres que están sufriendo esa violencia no estén solas, que alguien esté pendiente de ellas y la puedan derivar a los recursos que hay, pero a la vez estamos formando a profesionales de muy distintas especializaciones que van a llevar ya para siempre esa mochila y les va a ser más sencillo detectar desigualdades e intentar de intervenir para corregirlas” (REI_11).

La autonomía universitaria en el caso de la igualdad funciona como una cortina que blindada a cada institución en su propia parcela, lo que queda demostrado con los intentos de inserción del género en la CRUE “Ahora mismo, cada unidad es tan autónoma y hay tan poca posibilidad de coordinación que para hacer el manifiesto llevamos como 150 correos, claro porque cada una pone su granito de arena, todos somos muy voluntariosos, aportamos pero falta ese órgano central que pueda coordinar y potenciar lo que se haga en común. Entonces yo creo que por ejemplo a través de la secretaría de la CRUE podría conseguirse” (REI_45).

Por otra parte, cada universidad está inmersa en la dinámica de su universidad, y eso ya absorbe bastante como para además añadir trabajo al mantenimiento de una red, a pesar de la voluntad que tengan algunas universidades. A pesar de todos los problemas, esta toma de conciencia de lo colectivo, materializándolo en una red estatal y su encuentro anual es recalable. “Yo creo que puede serlo

más, que puede ser todavía más eficaz y en ese sentido estamos trabajando para ver si el encuentro del año que viene pues obtenemos algunos resultados que nos vinculen a todos y a todas las unidades de modo que lo sintamos propio y además que lo sintamos como parte de nuestro quehacer, que no sea algo ajeno, que no sea algo que tenemos que imponer porque la red o el encuentro ha decidido que esto merece la pena seguir adelante" (REI_38).

"Quizás ahí faltaría un poco más de apoyo o de ayuda por parte de las universidades porque en ocasiones las unidades pueden tener mucha voluntad, pero no tienen capacidad política. Lo único que pueden hacer es trasladar las propuestas a las universidades, pero claro, si en las universidades no contamos con la sensibilidad suficiente o con el tiempo suficiente pues se priorizan temas y estos temas pasan a un segundo lugar, es complicado. Yo creo que está muy desaprovechado. Yo creo que darían para mucho porque nos permitirían bueno pues poner en común experiencias en temas de políticas de igualdad, reciclarnos y me da la sensación de que no se aprovecha demasiado todo ello" (REI_07).

4.4.2. DIFICULTAD PARA ACCEDER A PUESTOS CLAVE

El acceso a los puestos clave es determinante para conseguir desarrollar las políticas de igualdad en el ámbito universitario. En este sentido, un 40% de las universidades entrevistadas han encontrado limitaciones para desarrollarse en ese aspecto (Figura 90).

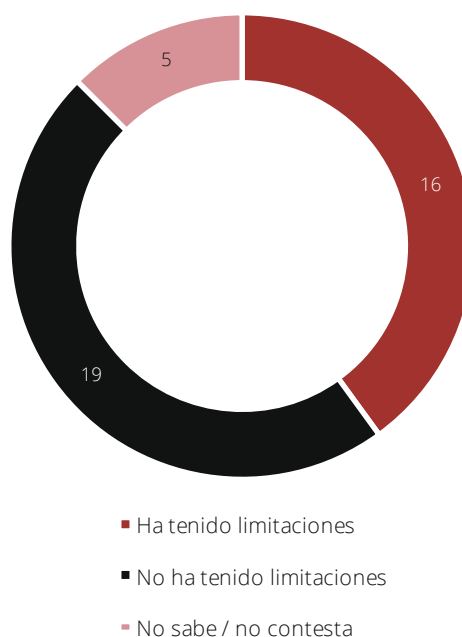
En este aspecto algunas entrevistadas argumentan que estas deficiencias las han encontrado más relacionadas con personas poco sensibilizadas que con puestos en general "A veces nos hemos encontrado que personas en los mandos intermedios se han puesto prepotentes y chulas y han intentado boicotear de una manera activa y a veces no tan evidente retrasar peticiones, criticar y a veces no necesariamente en altos puestos ¿eh?" (REI_36). "Yo, por ejemplo, el rector tiene muy buena disposición, él fue el que me llamó, me puso una becaria de más, me va a poner el técnico para que ayude con lo de la violencia y tal, pero es que debajo del rector, hay un montón de gente que si te ponen las trabas no puedes conseguir nada por mucho que el rector quiera, no puedes. Eso es así" (REI_06). "Dificultades a puestos por el

hecho de ser puestos no, por el hecho de las personas que ocupan temporalmente esos puestos si, porque al final nos encontramos con personas y a lo mejor te encuentras con un decano que es un cerril en una universidad y que es más machista que no se qué pero al final no es que sea machista por ser decano sino porque ese decano es así, y luego cambia y ponen a otro decano y son todas facilidades" (REI_33).

Asimismo, se hace mucho énfasis en la jerarquía institucional que impide el contacto directo de las responsables con instancias clave "Por otra parte, las relaciones suelen ser entre puestos de igualdad jerárquica, es decir, muchas responsables no pueden hablar con la Consejera directamente sino tienen que iniciar un procedimiento interno para que la persona con el puesto asociado a la Consejera sea la que hable con ella" (REI_33).

Por otra parte, hacen diferenciación entre la formalidad en la respuesta y la materialización de las acciones "formalmente no, lo que pasa es que a veces el resultado no es el esperado. Siempre he tenido muy buena predisposición por ejemplo aquí con el rector. Si yo le enviaba el plan de igualdad tenía su respuesta inmediatamente pero no en el sentido esperado, o sea que hay una voluntad por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres pero nos falta dar el salto cualitativo realmente para que realmente esto se haga efectivo. O sea, hay voluntad política se podría decir pero luego materialmente no lo veo" (REI_32). En otros casos, hay una delegación de responsabilidades a "instancias superio-

Figura 90. Limitaciones para acceder a puestos clave



res” como justificación a la falta de colaboración “Alguna dificultad sí que ha habido porque hemos intentado contar con determinadas personas y la respuesta siempre ha sido habla con el vicerrector, o habla con mi superior porque yo no voy a ningún lado sin que me autoricen, y nosotros lo tomamos como que no es una cuestión de que te autoricen sino de que no se toman muy en serio lo que hacemos” (REI_22).

Algunos casos se encuentran en una situación muy vulnerable, ya que no cuentan con el apoyo del vicerrectorado al que están subordinadas. En este caso tienen un bloqueo importante para las acciones “Se está generando mucho rechazo, y especialmente el que viene por parte de la vicerrectora porque la vicerrectora es la primera que no se cree ni el plan, ni el servicio, pues mi trabajo va siendo un poco por ahí, no a escondidas pero como por la puerta de atrás muchas veces, entonces pues no lo se. El tema del lenguaje inclusivo está siendo muy difícil, el tema de la paridad en los tribunales, pues es la primera que no se lo cree, y el tema del presupuesto que parece ser que para el año que viene si vamos a contar con algo, pero claro, llevamos casi 5 años” (REI_27).

Por otra parte, la obsesión por los ranking, en su totalidad ciegos al género, marcan las prioridades de las universidades “Mi mayor reto es el vicerrector de comunicación que solo le interesan los rankings, no otra cosa, yo intento venderlo por ahí, que también es importante el tema de género para los rankings pero no” (REI_32).

De manera general continúa percibiéndose que no se le da la importancia necesaria al tema de igualdad por diversas razones:

No creen en el tema “Seguimos teniendo mucha gente que no cree en esto y que no nos hace caso o que incluso critica nuestro trabajo o lo desprecia” (REI_22).

Menosprecian el tema “Yo creo que en general primero hay una resistencia o ninguneo por parte de gran parte del personal de la universidad con respecto a la formación en materia de género. Tenemos que insistir mucho más en la utilización del lenguaje no sexista en toda la documentación no solo la documentación que se genera en la universidad sino de toda la documentación emanada de los distintos colectivos, por ejemplo del estudiantado. Que los trabajos de fin de grado, de fin de máster por lo menos contemplen dentro de su normativa para su elaboración medidas para que se utilice el lenguaje no sexista. Eso depende directamente del vicerrec-

torado de grado, posgrado y de formación permanente, y es una cosa que tendremos que negociar para el segundo plan, por ejemplo, se me ocurre” (REI_03).

Priorización de otros temas “Siempre hay problemas y obstáculos. No siempre te encuentras con personas con una misma sensibilidad sobre la materia o como se decía antes pues se entiende que hay temas que son mucho más prioritarios que estos y se entiende que en muchas ocasiones las cuestiones que tú planteas pues pasan a un segundo término, pues eso está claro. No te diría tanto desde un punto de vista político de la universidad pero si te encuentras que hay ámbitos en los que hay mayor recepción, mayor sensibilización y eso se nota a la hora de poner en marcha las políticas, eso está clarísimo” (REI_07).

Es llamativa la falta de implicación de los sindicatos en los procesos de implementación de políticas de igualdad. Son muy pocas las universidades que han contado con ellos “Me he encontrado a sindicatos, con una persona en concreto que tenían a alguien muy consensuado con el tema de género se ha acercado muy bien. Ten en cuenta que yo llevo dos mandatos, son las mismas personas. Sin embargo, en otros sindicatos pues la persona que han puesto para estos temas no era tan experta, no estaba tan concienciada y ha sido mucho más difícil el diálogo, el entendimiento y el enfoque” (REI_04).

4.4.3. NEGOCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las negociaciones en el ámbito universitario son descritas casi a nivel de batalla constante, insistiendo a todos los niveles para conseguir los resultados “Es ser muy peji-gueras, muy pesadas, desde abajo sin parar con todas estas cuestiones” (REI_10).

Una estrategia socorrida es comenzar exponiendo las cifras para sensibilizar “Hasta que no empiezas a demostrarlo con cifras, por ejemplo, este es el tiempo que una mujer tarda en desarrollar lo mismo que se ha desarrollado un hombre, que está influyendo, qué no está influyendo Hasta que no pones la cifras en la mesa, hasta que no pones la teoría, y lo demuestras con cifras la gente no toma conciencia en sus problemáticas” (REI_04).

Sin embargo, a algunas universidades les ha costado mucho aceptar que existen desigualdades de género, incluso presentando las cifras *"Yo por ejemplo, que soy socióloga y estoy acostumbrada a trabajar con estadísticas y a defender cualquier cosa, vinculando a las representaciones y a los porcentajes, pues nunca he tenido que explicar tanto cómo hago los porcentajes, en una tasa no te piden la fórmula de la tasa, dan por hecho que tú has aplicado la tasa específica y punto. Aquí lo que pasa es que cada vez que presentas una tabla tienes que mostrar la metodología de la tabla, porque la gente de antemano desconfía que los datos sean reales, les cuesta muchísimo asumir que esos datos sean reales, desconfían e incluso, aunque no le quede otro remedio, pues siempre el argumento siempre es la meritocracia"* (REI_36). En estos casos argumentan que se presentan más mujeres pero con peores currículos, con la composición de los tribunales que a lo mejor las mujeres no están capacitadas para los tribunales porque tienen peores CV o hay menos y les cuesta más por lo tanto participar. *"Nunca se van a plantear que exista una cuestión de desigualdad directa, ni incluso inconsciente, que las personas de una manera inconsciente puedan estar pues identificándose por cuestiones género más con los hombres que con las mujeres en la universidad, por ejemplo, a la hora de elegir becarios. Eso no se admite, hay mucha resistencia con esa cuestión"* (REI_36).

A partir de la aprobación de la Ley de Igualdad y la LOMLOU se ha ido estableciendo un umbral de lo políticamente correcto en términos de género que ha derivado en la creación de estructuras y aprobación de Planes de Igualdad para cumplir con la normativa vigente. *"La situación en la universidad yo diría que hay una cierta inclinación del equipo de gobierno hacia la igualdad, nos ha costado un poco pero yo creo que poco a poco va entrando y se van aprobando algunas medidas que pueden favorecer a las mujeres, o al menos intentar evitar las desigualdades. Ahí vamos poco a poco, yo creo que es a base de oír mucho el tema de igualdad y de intentar convencer a la gente, de sensibilizar"* (REI_22). Este trabajo permanente de las responsables de estructura de igualdad para visibilizar y sensibilizar ha sido clave para que el tema permanezca en la agenda.

Esto no necesariamente implica un compromiso institucional efectivo, evidenciándose por ejemplo, en la baja responsabilidad adquirida por las diversas áreas universitarias con el cumplimiento de acciones o en el presupuesto asignado al plan y la estructura de igualdad. *"No se cree todavía en el tema de la igualdad. nadie se atrevía a negarlo porque es políticamente incorrecto pero no hay una*

apuesta decidida por este tema. Se considera que es mucho más importante cualquier tema de la universidad. Entonces digamos que hay que ir arañando todo. Hay que arañarlo todo" (REI_16). *"Yo se de historias de unidades que existen porque tienen que existir y después hay una decisión en relación al género tienen que enfrentarse a un conjunto de gente que les tienen que convencer que el tema es importante"* (REI_10).

Por otra parte, no todas las unidades, áreas o direcciones son iguales *"hay otras direcciones de servicios, de mi universidad te hablo que para empezar tienen mejor remuneración siendo una única dirección, que aquí son dos las que asumo. (...) Pero claro, hay como direcciones de primer orden y como direcciones de segundo orden y la igualdad está claro que no es de primer orden, a la vista está que te ponen ahí compartida, que no te remuneran, en fin, esa es mi queja. Ya no por mi personalmente, que también, porque quema mucho, porque eso también repercute en la importancia. Anoche el rector tuvimos un claustro hizo una especie de memoria, el informe del rector y habló de muchos servicios, y habló de cosas de mi servicio que se están haciendo y de igualdad no dijo nada, 0, no hubo el más mínimo comentario de las cosas que se estaban haciendo ahí"* (REI_10).

Este desgaste experimentado por muchas universidades, luchando contra posturas que hablan de igualdad sin comprometerse con ella aún continúa siendo un reto. *"Lo que más me desola es que todavía no se cree realmente en la necesidad de esta figura y aunque se crea se han limitado solamente a cumplir con la ley, pero sin dotarla ni de la infraestructura ni el material humano necesario. Voy consiguiendo cosas que me llenan de orgullo pero que suponen un esfuerzo tremendo cuando no tenía por qué ser tan complicado"* (REI_16).

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES GENERALES

A modo de conclusiones generales del trabajo de campo se pueden analizar algunos aspectos clave de la situación actual y los retos de futuro de las políticas de igualdad en la universidad española.

5.1. Retos para las políticas de igualdad

El proceso de institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades españolas, constituyen una importante declaración política acerca de la voluntad de avanzar en la eliminación de las discriminaciones que continúan afectando a las mujeres. En este sentido, son de destacar dos elementos clave: la creación de estructuras de igualdad universitarias en todas las universidades públicas y la elaboración de planes de igualdad. A pesar del gran potencial de la estructura creada, aún son necesarios algunos elementos clave para el desarrollo de una política de igualdad productiva y coherente, como los que señalan Pastor, Pontón, Belzunegui, Acosta (2015), poniendo la prioridad en la efectiva mejora de la realidad de las mujeres y no sólo en el mero cumplimiento de la legislación.

Los retos más relevantes para el proceso de institucionalización de las políticas de igualdad identificados a lo largo de la presente tesis son:

5.1.1. LEGISLACIÓN INSUFICIENTE

La legislación española actual es insuficiente para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres ya que marcan las medidas necesarias pero no garantizan su puesta en práctica. Si miramos el impulso de la institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades españolas (tanto la creación de estructuras como la aprobación de planes), fue determinante la legislación, sin embargo, este paso se ha ido diluyendo o estancando en muchas de las universidades.

Teniendo en cuenta las dinámicas y actitudes que aún persisten en las universidades españolas hacia la desigualdad, es razonable suponer que la intervención legal en este tema seguirá siendo necesaria en el futuro inmediato. Al hilo de las evidencias de los diferentes estudios existentes, para evitar las discriminaciones por razón de género, son necesarios cambios que pasan fundamentalmente por modificar la manera de funcionar de la universidad, y que, probablemente, no quedarán recogidos en un plan de igualdad.

5.1.2. POLÍTICAMENTE CORRECTO VS. COMPROMISO INSTITUCIONAL REAL

A partir de la aprobación de la Ley de Igualdad y la LOMLOU se ha ido estableciendo un umbral de lo políticamente correcto en términos de género que ha derivado en la creación de estructuras y aprobación de Planes de

Igualdad para cumplir con la normativa vigente. El trabajo permanente de las responsables de estructura de igualdad para visibilizar y sensibilizar ha sido clave para que el tema permanezca en la agenda. Esto no necesariamente implica un compromiso institucional efectivo, evidenciándose por ejemplo, en la baja responsabilidad adquirida por las diversas áreas universitarias con el cumplimiento de acciones o en el presupuesto asignado al plan y la estructura de igualdad. Este desgaste experimentado por muchas universidades, luchando contra posturas que hablan de igualdad sin comprometerse con ella aún continúa siendo un reto.

5.1.3. ESCASA EXPERIENCIA Y ARTICULACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD

Un gran reto para las responsables de estructuras de igualdad es pasar de la teoría a la práctica, incluso las responsables que han tenido experiencia anterior en cargos de gestión se enfrentan a un nuevo reto, esa vertiente más política que en otros servicios no tienen. Es importante integrar hacia donde se dirigirá la unidad, con qué medios cuenta, que apoyos tenga, cuales son las vías que puede desarrollar para poder llevar a cabo con los objetivos.

5.1.4. RESISTENCIAS AL CAMBIO ESTRUCTURAL

En general, en las entrevistas se destaca la lentitud en los cambios universitarios, un rasgo característico de las mismas. En este sentido, se reflexiona acerca del camino que aún falta por recorrer, a pesar de que este tema se reconozca como de interés institucional. Los cambios estructurales son vistos como un ataque o intromisión. La meritocracia medida de una forma no inclusiva, las redes masculinizadas de poder en la universidad, el androcen-trismo científico entre otras características inherentes a la

actual universidad española sólo pueden ser modificadas para dar cabida en igualdad a las mujeres si se replantean muchas de las dinámicas actuales. Las posiciones de defensa de la falsa neutralidad universitaria son un muro importante para desarrollar las acciones en pos de una igualdad de género en este ámbito. Formalmente se han ido dando avances importantes que van en la línea de consolidar la meritocracia. En este sentido, cabe destacar los procesos de acreditación externa a las universidades y la publicitación de los requisitos necesarios para ello, así como la exigencia de méritos de investigación para participar de determinados procesos de selección. Esta claridad y transparencia es una buena noticia especialmente para las mujeres, ya que hace posible que se vayan dando pasos para evitar los sesgos de género que se producen, especialmente en los procesos de acceso y de promoción. En la medida en la que sean más transparentes y claros, resultará beneficiada toda la institución, y por lo tanto también las mujeres, protegiendo a la organización de la influencia de esos otros criterios habitualmente presentes, si bien de manera oculta.

5.1.5. FALTA DE IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Para conseguir un cambio es importante contar con una implicación de los diversos colectivos universitarios, que entiendan la importancia y magnitud de la desigualdad y actúen en consecuencia. Precisamente, uno de los mayores desafíos planteados por las entrevistadas es promover la autopercepción de todos los actores implicados PAS, PDI y alumnado, porque sin esa fase previa que está vinculada al diagnóstico y su visibilidad, no se consigue una complicidad con la comunidad universitaria. Esta persuasión, es clave, y depende de factores personales, así como otras condiciones como estrategia política y su entrada para poder transmitirlo.

La implicación institucional no solo debería existir a nivel de equipo de gobierno, sino tendrían que estar implicadas todas las facultades y en una medida alta. Y eso es lo más importante, lo que habría que abordar ahora en el punto que estamos es esa implicación sobre todo de los centros. Que en todas las facultades hubiese primero

una sensibilización del equipo de gobierno de esa facultad y una persona designada desde la facultad para este tema de trabajar con la unidad de igualdad.

Una característica de las universidades que pueden hacer que sea difícil para trabajar en el desarrollo de planes y unidades de género es la falta de discusión entre los campos académicos. Puede resultar muy importante incluir esta dinámica para una mayor implicación de la comunidad académica.

Las políticas de igualdad como un tema principalmente “*de mujeres*”: es importante conseguir que la comunidad universitaria cambie su forma de ver este tema y comience a verlo con absoluta normalidad, sin pensar que es algo anecdótico o propio exclusivamente de las mujeres sino que es un tema que trasciende a la sociedad en su conjunto.

Por otra parte, existe una tendencia a mezclar o disolver las áreas que consideran que tienen objetivos comunes, atenuando la fuerza de ambas por separado.

5.1.6. CARENCIA DE MEDIOS ECONÓMICOS Y DE PERSONAL

Los recursos económicos son imprescindibles para desarrollar las políticas de igualdad. Se ha desarrollado una petición unánime para que las unidades sean dotadas de presupuesto y personal suficiente para llevar a cabo los objetivos reflejados en el plan de igualdad. En este sentido, como lo observado por investigadoras sobre políticas de igualdad (Lombardo & León 2015; Muñoz 2013; Alonso & Paleo 2015), esta situación, agravada por el contexto de crisis, evidencia que hay una prioridad clara por las acciones económicas o que aportan prestigio, dejando de la igualdad.

5.1.7. LA INVISIBILIDAD DE ALGUNAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Como se ha apuntado anteriormente, los estudios realizados muestran que la desigualdad de género en las universidades se presentan bajo el espejismo de la igualdad formal y la creencia en la meritocracia (Arranz, 2001). Esto confiere una dificultad añadida al trabajo de las unidades de igualdad. La existencia de estas unidades presupone la posibilidad de ser capaz de ver y denunciar los casos en que las mujeres, puedan resultar discriminadas. Por lo tanto, el mayor reto es la detección de los casos fundamentales de discriminaciones indirectas, invisibles o informales.

5.1.8. RESISTENCIAS A LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Desde el feminismo académico y, especialmente, las expertas en estudios de género, además de promover la incorporación de las mujeres y su desarrollo profesional en las instituciones académicas y científicas, se defiende, como vía prioritaria para eliminar la desigualdad por razón de género, la necesidad de transformar el conocimiento. Quitar el sesgo de género o “*desgenerar la ciencia*” en el sentido que apuntaba Susan Harding (1996) se convierte en una línea de actuación en consonancia con otras iniciativas internacionales, como el programa “*Gendered Innovations*” de la Universidad de Stanford que cuenta con el apoyo de Comisión Europea y de la National Science Foundation de Estados Unidos. Es importante tener en cuenta que las mujeres sólo serán capaces de transformar el conocimiento si están bien posicionadas en los lugares en los que se define el valor de los conocimientos. El aumento del número de mujeres en estos lugares no garantiza el cambio, pero sin duda aumenta las posibilidades de progreso. Coincidimos con Schiebinger (2007) en afirmar que el desarrollo de la perspectiva de género en las investigaciones, así como una mayor participación

de las mujeres en las mismas añaden creatividad, nuevas preguntas y un abanico de nuevas áreas de investigación por desarrollar.

Hay planes de estudio que tienen más medidas de género fundamentalmente porque tienen a profesorado ya implicado y la intervención en estos caso sirve de refuerzo, de recordatorio. Donde difícilmente se puede llegar, más en una situación en la que la mayoría de los planes pasaban de 5 a 4 años, por lo que todas las áreas perdían docencia, es incluir asignaturas específicas de género, a no ser que ya estuvieran o que ya estuvieran las personas ahí consensuadas y luchando por ellas. Por esta razón, los esfuerzos se centran en programas, cursos o actividades.

5.2. Claves para el impulso de las políticas de igualdad

La efectividad de las políticas de igualdad en la universidad pasa por incorporar, al trabajo diario de las universidades y, en concreto de las estructuras de igualdad, elementos clave para conseguir una transformación de la academia y el funcionamiento de las instituciones científicas en una dirección que supere las desigualdades basadas en el género. Algunos de estos elementos son los que a continuación se exponen:

5.2.1. EL ANÁLISIS Y LA VISIBILIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Este elemento tiene una importancia clave ya que un diagnóstico minucioso y basado en las más estrictas líneas académicas favorece la aceptación por parte de la universidad, atendiendo a que el conocimiento es el elemento articulador. Dar forma de datos, de artículos, de

informes, de diagnóstico, a la discriminación por razón de género, es imprescindible para favorecer el debate por parte de la comunidad universitaria. En este sentido, todas las acciones que impliquen diagnosticar y dar a conocer ese diagnóstico son necesarias. Este es un punto esencial en esta primera batería de acciones.

5.2.2. TRABAJO EN RED

La promoción y consolidación del trabajo conjunto de las unidades de igualdad con la red de expertas en materia de género en cada Universidad: Entendemos necesaria la colaboración de las estructuras universitarias que deben impulsar las políticas de igualdad, con las académicas especialistas en estudios de género. Esta colaboración se nos presenta como imprescindible tanto para identificar las nuevas desigualdades de género como para trasvasar el conocimiento generado por la investigación tanto a la docencia como a las propias políticas. De hecho, nuestros datos muestran que la existencia anterior de los grupos de estudio de género, la trayectoria desarrollada y su tamaño, se presentan como factores relevantes que explican las diferencias entre las universidades en cuanto a la rapidez y a la forma que toma el proceso de institucionalización que estamos analizando.

5.2.3. LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN

Consideramos esencial que una masa crítica de mujeres y hombres puedan incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación. Para ello se hace necesario articular grupos de investigadores y profesores que ya habían introducido la variable de género en sus programas y su investigación.

5.2.4. EL DESARROLLO DE PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE LIDERAZGO O MENTORING PARA MUJERES ACADÉMICAS

La experiencia en algunas universidades, como la Universidad del País Vasco, o comunidades autónomas, como Cataluña, en línea con experiencias internacionales muestran la conveniencia de apoyar las carreras profesionales de las mujeres mediante la figura de la mentora y desarrollo de habilidades específicas de liderazgo.

5.3. Futuras líneas de investigación

La presente tesis doctoral ha identificado diversas líneas de investigación con grandes potencialidades para profundizar aún más en la temática de políticas de igualdad en las universidades españolas. En esta ocasión, me referiré a las cinco principales:

En primer lugar, abordar una investigación más cuantitativa para probar estadísticamente la nube de problemáticas de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, detectados mediante la metodología de investigación con carácter mixto cuali-cuantitativo. En este caso, se han señalado factores derivados de las condiciones actuales de producción del conocimiento que estarían dificultando, en estos momentos, la efectividad de las políticas de igualdad. En este sentido se pueden destacar:

- El incremento de competitividad, entre los trabajadores de la ciencia -ya sean profesores de las diferentes categorías o personal investigador en general
- La lógica cuantificadora de la actividad científica que no reconoce con el mismo valor a todas las tareas que son requeridas en dicha actividad
- Un contexto de austeridad que reduce los recursos a invertir en ciencia y tecnología

Esta línea de análisis se ha desarrollado como análisis crítico de las actuales condiciones de trabajo en las universidades y su impacto en la producción del conocimiento (Cuninghame, 2015). Medir el impacto cuantitativo de esas condiciones en el desarrollo de las políticas de igualdad puede ser un camino interesante para explorar.

En segundo lugar, profundizar en las peculiaridades y dinámicas de cada universidad, ya que esta investigación constituye un primer acercamiento a una muestra amplia y compleja, ganándose en un acercamiento multidimensional a las políticas de igualdad en las universidades públicas españolas, pero deja abiertos caminos para trabajar.

En tercer lugar, incluir en la muestra a otros actores implicados en las políticas de igualdad como pueden ser representantes del rectorado, vicerrectorados y gerencia, los cuales tienen un panel clave en el desarrollo de las acciones. El actual estudio, centrado en gran medida en la perspectiva de las responsables de estructuras de igualdad y los planes de igualdad ofrece una visión inicial de las políticas de igualdad en la universidad, el cual se puede enriquecer con otras perspectivas.

En cuarto lugar, desarrollar un estudio centrado en la recogida estandarizada de información clave que permita hacer una historia transversal de las políticas de igualdad en las universidades españolas. La información recopilada de cada uno de los casos ha sido irregular, por una parte por lo limitada de la información que aparece en los portales web institucionales, así como en la heterogeneidad de los propios planes o la normativa universitaria relativa a la igualdad. Estos vacíos identificados pueden complementarse en el futuro con otro proyecto de investigación.

En quinto y último lugar, profundizar en el análisis de las redes de contactos alrededor de la igualdad en las universidades, ya que según indica este estudio, pueden constituir un elemento no solo explicativo de la situación de las universidades en términos de igualdad, sino como solución de un mejor encaje en la estructura universitaria, dada su tradición de redes formales e informales de poder.

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Piñal, F. (1991). Historia de la Universidad de Sevilla. Universidad de Sevilla.
- Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., & Fernández Cornejo, J. A. (2010). La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(1), 203.
- Alcañiz, M. (2014): La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. Castellón de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Alonso Álvarez, A. (2010). El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad (es). *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (47). Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/3575/357533679002/>
- Argüelles, RA. (2011): Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas. *RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género*, (1), 0015-29.
- Arranz, F., Quintanilla, B., & Velasquez, C. (1999). Predicting the impact of policy: gender-auditing as a means of assessing the probable impact of policy initiatives on women. University of Liverpool: Feminist Legal Research Unit.
- Arranz, F. (2001). Hombres y mujeres en el profesorado: un análisis de género en las académicas. García de León, M y García de Cortázar, M. , *Profesorado universitario y género*, 337-404.
- Askling, B., & Kristensen, B. (2000). Towards“ the learning organisation”: implications for institutional governance and leadership. *Higher Education Management*, 12(2), 17-42.
- Ballarín, P. (2010). Entre ocupar y habitar. Una revisión historiográfica sobre Mujeres y Universidad en España. *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, 17(2), 223-254.

- Barriga, O. & Henríquez, G. (2003). La Presentación del Objeto de Estudio. Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales, 0(17). Retrieved from <http://200.89.78.45/index.php/CDM/article/view/26143>
- Bell, S. E., Suzanne Cole, C. & Floge, L. (1992). Letters of recommendation in academe: Do women and men write in different languages? *The American Sociologist*, 23(3), 7–22.
- Belzunegui Eraso, A. G., Brunet Icart, I. & Pastor Gosálbez, I. (2012). El diseño del Análisis Cualitativo Multinivel: una aplicación práctica para el análisis de entrevistas. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (24), 15–44.
- Bevir, M. (2008). *Key Concepts in Governance*. London: SAGE.
- Bevir, M. (2010). *Democratic Governance*. New Jersey: Princeton University Press.
- Blat Gimeno, J. (1992). Apuntes sobre la elaboración y aplicación de la reforma educativa de 1968-1970. *Revista de Educación*, (1), 289–296.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Transaction Publishers.
- Bozal, A. G. (2016). Género y construcción científica del conocimiento. *Revista Historia de La Educación Latinoamericana*, 18(27), 263–288.
- Brunner, J. (2011). Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencias. *University governance: typology, dynamics and trends. Revista de Educación*, 355(2), 137–159.
- Bustelo, M. (2004). *Evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2006). Los “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, (14), 117–140.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa. El Feminismo y La Subversión de La Identidad*. México: Paidós
- Calvo Borobia, K., Gutierrez Sastre, M., Mena Martínez, L., & Murillo de la Vega, S. (2015). El papel del conocimiento experto en las políticas públicas de igualdad en España. *Investigaciones Feministas*, 5(0), 157–183.
- Caprile, M., Valles, N., & Palmen, R. (2012). *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*. Madrid: Fundación CIREM.
- Castaño, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 225–245.

- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity rethinking the concept. *Gender & Society: Official Publication of Sociologists for Women in Society*, 19(6), 829–859.
- Consejo de Europa (1999) Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS) (versión español e inglés). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28.
- Dankhe, G. (1986). Metodología de la investigación. En Hernández Sampieri, R. et al. *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill
- Duch, M. (2014). A empentes i rodolons. Els obstacles sexistes en l'accés de les dones a la universitat espanyola. En Pastor (Ed.), *Cent anys de dones a la universitat*. Tarragona: Publicacions de la URV.
- Durán, M. A. (1981). Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia. *Liberación y utopía*, 7-34.
- Gala, C. (2010): Políticas de igualdad en el ámbito universitario: nuevas perspectivas. *Doctas, doctoras y catedráticas. Cien años de acceso libre de la mujer a la universidad*. pp 33-44
- Elizondo, A., Novo, A., & Silvestre, M. (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. *Organization*, 7(4), 589–608.
- European Institute for Gender Equality (2012). *Informe Anual 2011*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Feinstein, O. (2007). Evaluación pragmática de políticas públicas. *Información Comercial Española*, 836, 19–31.
- Fernández de Castro, P. (2012): El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género; en *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 16, julio 2012, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III, Madrid, España.
- Flecha, C. (1996). *Las primeras universitarias en España, 1872-1910*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Flecha, C. (2011). Por derecho propio: universitarias y profesionales en España en torno a 1910. *Tabanque: Revista Pedagógica*, (24), 157–174.
- Flecha García, C. (2003). La mirada de las mujeres al mundo académico. *Revista Argentina de sociología*, 1(1)

- Flecha García, C. (2013). Políticas y espacios para mujeres en el origen y desarrollo del sistema educativo español. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 65(4), 75-89.
- Gálvez, L. (2013) 'Una lectura feminista del austericidio', *Revista de Economía Crítica* 15, pp. 80-110.
- García Prince, E. (2008). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. San Salvador: PNUD
- Díaz, C., González, L., & Gómez, A. (2015). Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014. Madrid: Unidad de Mujeres Y Ciencia de La Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo E Innovación Del Ministerio de Economía Y Competitividad.
- García Sainz, C. (1999). La carga global de trabajo (Tesis doctoral). Un análisis sociológico. Universidad Complutense de Madrid.
- Guil, A. (2016). Techos universitarios de cristal blindado. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 25-39.
- Hernández, J., Pérez, J. A., Furió, B., & Salinas, L. (2016). La universidad española en cifras. Madrid: CRUE.
- Izquierdo, M.J., León, F.J., Mora, E. 2008, 'Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica', *Arxius de Ciències Socials*, vol.19, pp. 75-90.
- Lagarde, M. 1993. *Los Cautiverios de las Mujeres: Madresposas, Monjas, Putas, Presas y Locas [Women's Captivities: Mothers-wives, Nuns, Whores, Prisoners, and Crazy]*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Laorden, Á., & Giménez, P. (1978). La mujer en la universidad española. *Papers: Revista de Sociologia*, (9), 073-088.
- Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262-265.
- Locke, W., Cummings, W. K., & Fisher, D. (2011). *Changing Governance and Management in Higher Education: The Perspectives of the Academy*. London: Springer Science & Business Media.
- Lombardo, E. (2003). El mainstreaming de género en la Unión Europea. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 10(15), 6-11.
- Lombardo, E. (2004). La europeización de la política española de igualdad de género. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Lombardo, E., & León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5(0). https://doi.org/10.5209/rev_infe.2014.v5.47986
- López de la Cruz, L. (2002). La presencia de la mujer en la Universidad Española. *Revista Historia de La Educación Latinoamericana*, (4), 291–299.
- Marginson, S., & Considine, M. (2000). *The Enterprise University: Power, Governance and Reinvention in Australia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Martín, E. (1977). *Tres mujeres gallegas del siglo XIX: Concepción Arenal, Rosa-lía de Castro, Emilia Pardo Bazán*, Barcelona: Aedos
- Meil, G.; García, C.; Luque, M.A. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 71: 17.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science. *Science*, 159(3810), 56–63.
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2011). *Manual. El género en la investigación*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). *Las cifras de la educación en España. Curso 2014-2015*. Madrid: Ministerio de Educación
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2012) *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2012/2013*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones (Datos 2009-2011)
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013) *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2013/2014*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones (Datos 2010-2012)
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014) *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2014/2015*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones (Datos 2011-2013)
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016) *Las cifras de la educación en España. Curso 2013-2014*. Madrid: Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (2007). *Programa operativo Fondo Social Europeo 2007-2013 de lucha contra la discriminación*.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479.

- Osborne, D. (1993). Reinventing government. *Public Productivity & Management Review*, 349–356.
- Paleo, N., & Alonso, A. (2015). ¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España. *Investigaciones Feministas*, 5(0), 36–68.
- Pastor, I., & Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. *Avances y retos. Investigaciones Feministas*, 7(2), 247–271.
- Pastor, I. & Belzunegui, A. (2008): *Dones i homes a la URV*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- Pastor, I., & Pontón, P. (2016). Mujeres en transición: de las políticas para mujeres a las políticas de igualdad de género. un apunte sobre el caso de España. In A. Reig & J. Sánchez (Eds.), *Transiciones en el mundo contemporáneo*. Tarragona: Publicacions URV.
- Pastor, I.; Pontón, P.; Serret, N. (2015). Guía para la elaboración de Planes de Igualdad . En *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad* . (pp. 1 - 43) . Proyecto Equality. Comisión Europea . ISBN: 978-9968-641-20-3
- Pastor, I., Pontón, P., Belzunegui, Á., & Acosta, A. (2015). Gender Policies in Spanish Universities: From Regulation to Equality Plans. In H. D. Syna & C.-E. Costea (Eds.), *Women's Voices in Management* (pp. 34–51). London: Palgrave Macmillan UK.
- Pastor, I., Román, L., & Zapata, M. (Eds.). (2017). *Integración y políticas de igualdad. El caso de la Unión Europea y América Latina*. Barcelona: Thompson Reuters.
- Pastor, I., Solsona, G., & Valls, F. (2010). Desigualtat a la universitat per raó de gènere? La situació de les dones a la Universitat Rovira i Virgili: de la diagnosi a les mesures d'igualtat. *Revista Catalana de Sociologia*, 55–72.
- Pérez Sedeño, E., Santesmases, M. J., & Alcalá, P. (2005). *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Madrid: FECYT.
- Pontón, P. (2014). *Igualtat de gènere i organitzacions. Una avaluació dels continguts de gènere a la negociació col·lectiva de la indústria química del Camp de Tarragona* (Tesis doctoral). Universitat Rovira i Virgili, Tarragona
- Rees, T. (2001). Mainstreaming gender equality in science in the European Union: The "ETAN report." *Gender and Education*, 13(3), 243–260.
- Rees, T. (2005). Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 555–574.

- Rodríguez, S. (2010). El patio de la cárcel: la Sección Femenina de FET-JONS en Almería (1937-1977). Andalucía: Centro de Estudios Andaluces.
- Rubery, J. (2013). From “women and recession” to “women and austerity”: a framework for analysis. In M Karamessini And (Ed.), *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. (pp. 17–37). Abingdon: Routledge.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012/1). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179.
- Sánchez de Madariaga, I. (2011). *Científicas en Cifras 2011. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Sánchez de Madariaga, I., De la Rica, S. y Dolado, J.J. (2011). *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Secretaría General Técnica (2008) *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2008/2009*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones (Datos 2004-2007)
- Secretaría General Técnica (2009) *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2009/2010*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones (Datos 2005-2008)
- Secretaría General Técnica (2010) *Facts and figures of the Spanish University System. Academic year 2010/2011*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones (Datos 2006-2009)
- Secretaría General Técnica (2011) *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2011/2012*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones (Datos 2007-2010)
- Schiebinger, L. (2008) *Gendered innovations in science and engineering*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Segura, R. (Archivo personal inédito). *Apoyo del Instituto de la Mujer a las políticas de igualdad en la universidad española*. Madrid: Inédito
- Squires, J. (2009). Multiple inequalities, intersectionality and gender mainstreaming: Potential and pitfalls. *Teaching Intersectionality: Putting Gender at the Centre*, 53–63.
- Tomassini, Luciano. “Governabilidad y Políticas Públicas em América Latina”. In: FLÓREZ, Fernando Carrillo (editor). *Democracia em déficit. Governabilidade y desarrollo em América Latina y el Caribe*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo, 2001.

- Trix, F., & Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191–220.
- Uría, P. (2009). *El feminismo que no llegó al poder. Trayectoria de un feminismo crítico*. Madrid: Talasa.
- Ventura, A. (2008). Normativa sobre estudios de género y universidad. *Feminismos*, 12, 155- 184.
- Verge, T., & Cabruja, T. (2017). La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Wenneras, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(6631), 341–343.
- Zinovyeva, N., & Bagues, M. (2010). Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1618256
- Zippel, K., Ferree, M. M., & Zimmermann, K. (2016). Gender equality in German universities: vernacularising the battle for the best brains. *Gender and Education*, 28(7), 867–885.

ANEXOS

Anexo I: Relación de Planes de igualdad de las universidades españolas

Comunidad Autónoma	Universidad	Nombre del Plan	Nombre del archivo
Andalucía	U. de Cádiz	I Plan de Igualdad	AND_UCA_PI_2001-_1.pdf
	U. de Córdoba	I Plan de Igualdad	AND_UCO_PI_2010-2014_1.pdf
	U. de Granada	I Plan de Igualdad	AND_UGR_PI_2010-2014_1.pdf
	U. de Granada	I Plan de Igualdad	AND_UHU_PI-2012-2013_1.pdf
	U. de Huelva	I Plan de Igualdad	AND_UIA_PI_2014-2016_1.pdf
	U. de Jaén	I Plan de Igualdad	AND_UJA_PI_2011-2015_1.pdf
	U. de Málaga	I Plan de Igualdad	AND_UMA_PI_2010-2012_1.pdf
	U. de Málaga	II Plan de Igualdad	AND_UMA_PI_2014-2018_2.pdf
	U. Pablo Olavide	I Plan de Igualdad	AND_UPO_PI_2012-2015_1.pdf
	U. de Sevilla	I Plan de Igualdad	AND_USE_PI_2009-2012_1.pdf
Aragón	U. de Zaragoza	II Plan de Igualdad	AND_USE_PI_2014-2018_2.pdf
	U. de Zaragoza	I Plan de Igualdad	ARA_UZA_DI_2016-20_1.pdf
Aragón	U. de Zaragoza	I Plan de Igualdad	ARA_UZA_PI_2016-20_1.pdf
Asturias	U. de Oviedo	I Plan de Igualdad	AST_UOV_PI_2013-_1.pdf
Balears	U. de Islas Baleares	I Plan de Igualdad	BAL_UIB_DI_2015-2017_1.pdf
	U. de Islas Baleares	I Plan de Igualdad	BAL_UIB_PI_2015-2017_1.pdf

Comunidad Autónoma	Universidad	Nombre del Plan	Nombre del archivo
Cataluña	U. Autònoma de Barcelona	I Plan de Igualdad	CAT_UAB_PI_2006-2007_1.pdf
	U. Autònoma de Barcelona	II Plan de Igualdad	CAT_UAB_PI_2008-2012_2.pdf
	U. Autònoma de Barcelona	III Plan de Igualdad	CAT_UAB_PI_2013-2017_3.pdf
	U. Abad Oliva	I Plan de Igualdad	CAT_UAO_PI_2010-2012_1.pdf
	U. de Barcelona	I Plan de Igualdad	CAT_UBA_PLA_2008-2009-1.pdf
	U. de Barcelona	II Plan de Igualdad	CAT_UBA_PLA_2011-2014-2.pdf
	U. de Girona	I Plan de Igualdad	CAT_UDG_PI_2009-1.pdf
	U. de Lleida	I Plan de Igualdad	CAT_UDL_PI_2008-2011_1.pdf
	U. de Lleida	II Plan de Igualdad	CAT_UDL_PI_2016-2019_2.pdf
	U. Internacional de Cataluña	I Plan de Igualdad	CAT_UIC_PI_2009-2012_1.pdf
	U. Oberta de Catalunya	I Plan de Igualdad	CAT_UOC_PI_2011-2013_1.pdf
	U. Oberta de Catalunya	II Plan de Igualdad	CAT_UOC_PI_2016-2019_2.pdf
	U. Politècnica de Catalunya	III Plan de Igualdad	CAT_UPC_DI_2016-2020_3.pdf
	U. Politècnica de Catalunya	I Plan de Igualdad	CAT_UPC_PI_2007-2010_1.pdf
	U. Politècnica de Catalunya	II Plan de Igualdad	CAT_UPC_PI_2013-2015_2.pdf
U. Politècnica de Catalunya	III Plan de Igualdad	CAT_UPC_PI_2016-2020_3.pdf	
U. Pompeu fabra	I Plan de Igualdad	CAT_UPF_PI_2008-2010_1.pdf	
U. Rovira i Virgili	I Plan de Igualdad	CAT_URV_PI_2007-2010_1.pdf	
U. Rovira i Virgili	II Plan de Igualdad	CAT_URV_PI_2011-2015_2.pdf	
Canarias	U. de Gran Canaria	I Plan de Igualdad	CNR_UGC_DI_2016-2019_1.pdf
	U. de La Laguna	I Plan de Igualdad	CNR_ULL_PI_2014-2012_1.pdf
Cantabria	U. de Cantabria	I Plan de Igualdad	CNT_UCA_PI_2009-1.pdf
Castilla y León	U. de Burgos	I Plan de Igualdad	CYL_UBU_PI_2013-2015_1.pdf
	U. de león	I Plan de Igualdad	CYL_ULE_PI_2010-2013_1.pdf
	U. de Salamanca	I Plan de Igualdad	CYL_USA_PI_2007-2009_1.pdf
	U. de Valladolid	I Plan de Igualdad	CYL_UVA_PI_2012-2014_1.pdf
Extremadura	U. de Extremadura	I Plan de Igualdad	EXT_UNE_PI_2009_1.pdf
Galicia	U. da Coruña	I Plan de Igualdad	GAL_UDC_PI_2014-2017_1.pdf
	U. Santiago de Compostela	I Plan de Igualdad	GAL_USC_PI_2009-2011_1.pdf
	U. Santiago de Compostela	I Plan de Igualdad	GAL_USC_PI_2014-2018_2.pdf
	U. de Vigo	II Plan de Igualdad	GAL_UVI_DI_2016-2019_2.pdf
	U. de Vigo	I Plan de Igualdad	GAL_UVI_PI_2012-2014_1.pdf
Madrid	U. Autónoma de Madrid	I Plan de Igualdad	MAD_UAM_PLA_2011-2014-1.pdf
	U. Autónoma de Madrid	II Plan de Igualdad	MAD_UAM_PI_2015-2018_2.pdf
	U. Carlos III	I Plan de Igualdad	MAD_UC3_PI_2010-1.pdf
	U. Complutense de Madrid	I Plan de Igualdad	MAD_UCM_PI_2009-2011_1.pdf
	U. Complutense de Madrid	I Plan de Igualdad	MAD_UCM_PI_2015-2018_1.pdf
	U. de Educación a Distancia	I Plan de Igualdad	MAD_UNE_PI_2014-2018_1.pdf

Comunidad Autónoma	Universidad	Nombre del Plan	Nombre del archivo
Murcia	U. de Murcia	I Plan de Igualdad	MUR_UMU_PI_2013-2015_1.pdf
	U. Politécnica de Cartagena	I Plan de Igualdad	MUR_UPC_PI_2010-2011_1.pdf
Navarra	U. Pública de Navarra	I Plan de Igualdad	NAV_UNP_PI_2007-2008_1.pdf
	U. Pública de Navarra	I Plan de Igualdad	NAV_UNP_PI_2008-2009_1.pdf
País Vasco	U. de País Vasco	I Plan de Igualdad	PVA_UPV_PI_2010-2013_1.pdf
	U. de País Vasco	II Plan de Igualdad	PVA_UPV_PI_2014-2017_2.pdf
Valencia	U. de Alicante	I Plan de Igualdad	VAL_UAL_PI_2010-2012_1.pdf
	U. de Alicante	II Plan de Igualdad	VAL_UAL_PI_2014-2016_2.pdf
	U. Jaume I	I Plan de Igualdad	VAL_UJI_PI_2010-2014_1.pdf
	U. Jaume I	II Plan de Igualdad	VAL_UJI_PI_2016-2020_2.pdf
	U. Politécnica de Valencia	I Plan de Igualdad	VAL_UPV_PI_2014-2016_1.pdf
	U. de Valencia	II Plan de Igualdad	VAL_UVA_PI_2013-2016_2.pdf
	U. de Valencia	I Plan de Igualdad	VAL_UVA_PI_2010-2012_1.pdf

Anexo II: Guión de entrevista a responsables de estructuras de igualdad de universidades españolas

BLOQUE 0: CUESTIONARIO INTRODUCTORIO

Datos personales

1. Nombre
2. Apellidos
3. Sexo
4. Edad
5. Cargo y puesto de trabajo en la universidad
6. ¿Desde qué año estás vinculada laboralmente a la universidad?
7. Dedicación a la unidad de igualdad (Parcial /completa)
8. ¿Cual es tu descargo de créditos?
9. ¿Qué labor desempeñabas antes de asumir la responsabilidad de la unidad

Datos de la Universidad

1. Nombre
2. Titularidad de la Universidad. Seleccionar:
 - Pública
 - Privada
3. Comunidad autónoma. Seleccionar:
 - Andalucía
 - Aragón
 - Asturias
 - Canarias
 - Cantabria
 - Castilla y León
 - Castilla-La Mancha
 - Cataluña

- Comunidad
- Comunidad de Madrid
- Extremadura
- Galicia
- Islas Baleares
- La Rioja
- Murcia
- Navarra
- País Vasco
- Valenciana

BLOQUE 1. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD

1. ¿Cómo definirías la igualdad entre mujeres y hombres en la universidad? ¿Calificaría de igualitaria la universidad en la que trabajas?
2. ¿Cuáles son las desventajas fundamentales con las que se encuentran las mujeres de los diferentes colectivos universitarios?
3. ¿Cuenta tu universidad con grupos de estudio de género? ¿Cual es su nombre? ¿Año de creación?
4. ¿Qué actores han tomado parte en los procesos de concepción y seguimiento de las políticas de igualdad en tu universidad en los últimos años?

BLOQUE 2. LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. ¿Dispone su universidad de un área específica encargada de la Igualdad?
2. ¿Cuál fue su fecha de creación?
3. ¿Cuál es su Definición? Unidad / Observatorio / Oficina / Área
4. ¿Qué normativa universitaria que recoge sus funciones?
5. ¿Cuál es su ubicación en el organigrama universitario? (Dependencia funcional y política)
6. ¿Qué ventajas y desventajas presenta al estar en esta posición en el organigrama universitario?
7. ¿Cuántas personas trabajan en la misma? ¿Cual es su dedicación? ¿Y su perfil?
8. ¿Hay otras personas que colaboren con la unidad a través de contratos temporales por proyectos, subvenciones, becarios?
9. ¿De qué modo tu unidad recoge las demandas de igualdad de los diversos colectivos universitarios?

BLOQUE 3. PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD

1. ¿Dispone tu universidad de un Plan de Igualdad?
2. ¿Quién o quiénes son las personas que participaron la elaboración del plan de igualdad?
3. ¿Miden la desigualdad en la Universidad y hacen diagnósticos periódicos? ¿Con qué frecuencia?
4. ¿Puedes explicar el proceso de elaboración, negociación y aplicación del plan de igualdad?
5. ¿Cuáles son los ejes de acción que considera más importantes para conseguir un cambio en temas de igualdad?
6. Organiza los ejes de actuación según el peso que ha tenido en el plan de igualdad:
 - Sensibilización
 - Formación
 - Docencia
 - Investigación
 - Gobierno gestión y representación
 - Igualdad en el trabajo y conciliación
 - Acoso y violencia de género
 - Cita las medidas principales por cada eje
7. Cita las medidas más relevantes que han sido desarrolladas en los últimos años

Medida	Eje	A quién va dirigida	Puntual o periódica	Prevista en el plan?	Descripción	Importancia (del 1 al 5)	Efectividad (del 1 al 5)

8. En el proceso de concepción e implementación del plan de igualdad, ¿se ha tratado algún tema que finalmente no se haya incluido?
 - ¿Qué temas?
 - ¿Por qué razón no ha habido acuerdo?
9. Por favor, indica una opción para cada una de las afirmaciones siguientes sobre la frecuencia con la que comunica el seguimiento del Plan de igualdad:

	Nunca / Mensual / Trimestral / Anual	Por escrito / Reunión / Intranet / Boletín / Web / Redes sociales / No informo
Equipo de dirección (Rector y vicerrectores)		
Otros cargos de gestión: Jefes de Dpto. de la Universidad / Decanos/as		
PDI		
PAS		
Estudiantes		
Otros		

10. ¿Se ha realizado algún tipo de evaluación del plan de igualdad?

- En caso afirmativo, por favor, haz una reflexión sobre el proceso
- ¿A qué conclusiones se ha llegado?

BLOQUE 4. RED DE CONTACTOS

1. Menciona los contactos más importantes con los que te relacionas

Sexo	Cargo	Departamento / Institución	Otros detalles	Tipo de relación - Razón de la interacción	Frecuencia de interacción	Vía de comunicación	Sentido de la relación
------	-------	----------------------------	----------------	--	---------------------------	---------------------	------------------------

2. ¿La unidad de igualdad de tu universidad forma parte de alguna red para la igualdad? (Puede ser interna de la universidad, externa, mixta)

Nombre	Alcance (institucional, regional, estatal, internacional)	Rol que desempeña la unidad	Valoración de la red
--------	---	-----------------------------	----------------------

3. ¿Has encontrado dificultades de acceso a determinados puestos o niveles que consideres clave par el desarrollo de las políticas de igualdad en la universidad?

BLOQUE 5: PERFIL DEL RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

1. ¿Puedes describirme tu background educativo?

2. ¿Cuándo empezaste tu incursión en temas de género? ¿Y de políticas de igualdad?

3. ¿Cómo te conviertes en responsable de la unidad de igualdad?

4. No es un trabajo fácil. ¿Por qué sigues adelante en el campo?

5. ¿Podrías decirme de un desafío específico que has tenido que enfrentar y superar en este puesto? ¿Te ha ayudado a desarrollar tus habilidades?

6. ¿Has tenido mentores para el desarrollo de tus funciones? ¿Qué tipo de relación era? Describe cómo funcionaba la relación

7. Tienes algo más que añadir sobre cualquier cosa que hemos conversado

Anexo III: Plantillas de correspondencia

E-MAIL DE SOLICITUD DE ENTREVISTA (UNIDADES DE IGUALDAD)

Asunto: Políticas de Igualdad en la Universitat

Buenos días,

Mi nombre es Ana Acosta y soy investigadora predoctoral en la Universitat Rovira i Virgili, donde realizo mi tesis sobre *“Las políticas de igualdad en las universidades españolas: un estudio desde el análisis de redes”* bajo la dirección de Inma Pastor.

Como parte de esta fase de la tesis tengo planificada la realización de entrevistas a responsables de las unidades de igualdad de las universidades españolas. Dada tu posición y experiencia sería muy importante contar con tu colaboración, por lo que agradecería que me permitieras entrevistarte.

Gracias por tu tiempo y por contribución a la realización de mi investigación de doctorado.

Quedo a la espera de la tu propuesta de fecha.

Un saludo,

Ana Acosta

LLAMADA TELEFÓNICA DE SOLICITUD DE ENTREVISTA (UNIDADES DE IGUALDAD)

Presentación

Buenos días, mi nombre es Ana Acosta y soy investigadora predoctoral en la Universitat Rovira i Virgili, donde realizo mi tesis sobre *“Las políticas de igualdad en las universidades españolas: un estudio desde el análisis de redes”* bajo la dirección de Inma Pastor.

El objeto de la llamada

Como parte de esta fase de la tesis tengo planificada la realización de entrevistas a responsables de las unidades de igualdad de las universidades españolas. Dada tu posición y experiencia sería muy importante contar con tu colaboración, por lo que agradecería que me permitieras entrevistarte.

[INTENTAR CONCRETAR CITA]

Cuánto durará:

Soy consciente de tu apretada agenda. En cuanto a la duración de la entrevista, la mayoría de las entrevistas realizadas han tomado alrededor de un una hora, aunque algunas han sido más breves.

Condiciones de la entrevista:

Por otra parte, te comparto algunas características de la entrevista:

- Estará garantizada la confidencialidad de los nombres de todos los participantes y las universidades en las que trabajan
- Suelo grabar las entrevistas exclusivamente para facilitar la codificación posterior. Este audio no será usado con ningún otro fin

CONFIRMAR:

- Fecha, hora y lugar
- Persona
- Teléfono de contacto
- Correo electrónico.

E-MAIL DE RESPUESTA A LA ACEPTACIÓN DE LA ENTREVISTA (UNIDADES DE IGUALDAD)

Buenos días, _____,

Muchas gracias por aceptar participar en el estudio. Como hemos acordado, la entrevista se realizará el día _____ a las _____ en _____.

La mayoría de las entrevistas realizadas han tomado alrededor de un una hora, aunque algunas han sido más breves. Por otra parte, te comparto algunas características de la entrevista:

- Estará garantizada la confidencialidad de los nombres de todos los participantes y las universidades en las que trabajan
- Suelo grabar las entrevistas exclusivamente para facilitar la codificación posterior. Este audio no será usado con ningún otro fin

Tengo muchas ganas de conocerte en persona y escuchar tus experiencias.

Gracias una vez más,

Un saludo,

Ana Acosta

Anexo IV: Variables

Cuadro de variables utilizadas para la codificación de las características y estadísticas universitarias (A), mapeo de las estructuras de igualdad (B), análisis de los planes de igualdad (C), las entrevistas a las responsables de estructuras de igualdad (D) y calculada (E) en IBM SPSS Statistics 23

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
1	CodEntrevista	Código de la entrevista				X	
2	Universidad	Nombre de la Universidad	X	X	X	X	
3	CodUniversidad	Código de la Universidad	X	X	X	X	
4	TitularidadUniversidad	Titularidad de la Universidad	X			X	
5	EspecialidadUniversidad	Especialidad de la Universidad	X				
6	AnyUniversidad	Año de creación de la universidad	X				
7	AnyUniversidad_R	Antigüedad de las universidades					X
8	CCAA	Comunidad Autónoma de la Universidad	X				
9	FechaEntrevista	Fecha de realización de la entrevista				X	
10	TipoEntrevista	Tipo de entrevista				X	
11	EntrevistaSiNo	Se ha realizado entrevista				X	
12	NoEntrevista	Razón por la que no se hizo la entrevista				X	
13	NombreResponsable	Nombre de la Responsable del área de igualdad		X		X	
14	ApellidoResponsable	Apellidos de la Responsable del área de igualdad		X		X	
15	SexoResponsable	Sexo de la Responsable del área de igualdad		X		X	
16	EdadResponsable	Edad de la Responsable del área de igualdad				X	
17	IntervalosEdad	Edad de las responsables por intervalos etarios					X
18	CargoResponsable	Cargo de la Responsable del área de igualdad		X		X	
19	PuestoResponsable	Puesto de la Responsable del área de igualdad		X		X	
20	AnyVinculacionResponsable	Año de vinculación a la Universidad de la Responsable del área de igualdad				X	
21	AnyVinculacionResponsable_R	Cantidad de años que lleva la responsable vinculada laboralmente a la universidad					X
22	AnyVinculacionResponsableIntervalo	Cantidad de años que lleva la responsable vinculada laboralmente a la universidad (Intervalos)					X
23	DedicacionIgualdadResponsable	Dedicación al área de igualdad de la Responsable				X	
24	TieneDescargaCrditosResp	¿La responsable tiene descargas de créditos?				X	
25	CantCrditosDescargaResp	¿Cuántos créditos tiene de descarga?				X	
26	CantCrditosTotalResp	¿Cuántos créditos tiene asignados? (Antes de la descarga)				X	
27	DescargaCrditosResp	¿Disfruta de la descarga de créditos?				X	
28	LaborAntResponsable	Labor anterior de la Responsable del área de igualdad			X		
29	Rectora	Han habido Rectoras en la universidad	X				
30	CantProfesorado	Cantidad de profesorado de la Universidad	X				
31	CantProfesorado_R						X
32	CantAlumnado	Cantidad de alumnado de la Universidad	X				
33	CantAlumnado_R						X

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
34	DimensionesUniversidad	Dimensiones de la universidad según cantidad de alumnado y profesorado					X
35	RatioAlumProf						X
36	PercMujeresProfesorado	Porcentaje de profesoras de la Universidad	X				
37	PercMujeresFuncionarias	Porcentaje de profesoras funcionarias de la Universidad	X				
38	PercCatedraticasUniv	Porcentaje de profesoras catedráticas de la Universidad	X				
39	PercTitularUniv	Porcentaje de profesoras titular universitaria de la Universidad	X				
40	PercCatedraticasEU	Porcentaje de profesoras catedráticas de Escuela Universitaria de la Universidad	X				
41	PercTitularEU	Porcentaje de profesoras titulares de Escuela Universitaria de la Universidad	X				
42	PercOtras	Porcentaje de profesoras en otras categorías de la Universidad	X				
43	PercContratadas	Porcentaje de profesoras contratadas de la Universidad	X				
44	PercEmeritas	Porcentaje de profesoras eméritas de la Universidad	X				
45	MPDI1415	Mujeres PDI 2014-2015	X				
46	MFun1415	Mujeres Funcionarios: 2014-2015	X				
47	MFunCU1415	Mujeres Catedrático de Universidad (CU) 2014-2015	X				
48	MFunTU1415	Mujeres Titular de Universidad (TU) 2014-2015	X				
49	MFunCEU1415	Mujeres Catedrático de Escuela Universitaria (CEU) 2014-2015	X				
50	MFunTEU1415	Mujeres Titular de Escuela Universitaria (TEU) 2014-2015	X				
51	MFunOtros1415	Mujeres Otros funcionarios 2014-2015	X				
52	MCont1415	Mujeres Contratados: 2014-2015	X				
53	MContAyu1415	Mujeres Ayudante 2014-2015	X				
54	MContAyuDoc1415	Mujeres Ayudante Doctor 2014-2015	X				
55	MContDoc1415	Mujeres Contratado Doctor 2014-2015	X				
56	MContCol1415	Mujeres Colaborador 2014-2015	X				
57	MContAsoc1415	Mujeres Asociado 2014-2015	X				
58	MContAsocSalud1415	Mujeres Asociado de C.C. de Salud 2014-2015	X				
59	MContSust1415	Mujeres Sustituto 2014-2015	X				
60	MContVisit1415	Mujeres Visitante 2014-2015	X				
61	MContLect1415	Mujeres Lector 2014-2015	X				
62	MContOtros1415	Mujeres Otros contratados 2014-2015	X				
63	MContEmerit1415	Mujeres Eméritos 2014-2015	X				
64	HPDI1415	Hombres PDI 2014-2015	X				
65	HFun1415	Hombres Funcionarios: 2014-2015	X				
66	HFunCU1415	Hombres Catedrático de Universidad (CU) 2014-2015	X				
67	HFunTU1415	Hombres Titular de Universidad (TU) 2014-2015	X				
68	HFunCEU1415	Hombres Catedrático de Escuela Universitaria (CEU) 2014-2015	X				
69	HFunTEU1415	Hombres Titular de Escuela Universitaria (TEU) 2014-2015	X				

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
70	HFunOtros1415	Hombres Otros funcionarios 2014-2015	X				
71	HCont1415	Hombres Contratados: 2014-2015	X				
72	HContAyu1415	Hombres Ayudante 2014-2015	X				
73	HContAyuDoc1415	Hombres Ayudante Doctor 2014-2015	X				
74	HContDoc1415	Hombres Contratado Doctor 2014-2015	X				
75	HContCol1415	Hombres Colaborador 2014-2015	X				
76	HContAsoc1415	Hombres Asociado 2014-2015	X				
77	HContAsocSalud1415	Hombres Asociado de C.C. de Salud 2014-2015	X				
78	HContSust1415	Hombres Sustituto 2014-2015	X				
79	HContVisit1415	Hombres Visitante 2014-2015	X				
80	HContLect1415	Hombres Lector 2014-2015	X				
81	HContOtros1415	Hombres Otros contratados 2014-2015	X				
82	HContEmerit1415	Hombres Eméritos 2014-2015	X				
83	MRatioTUCU1415	Ratio de mujer titular por catedrática 2014-2015					X
84	HRatioTUCU1415	Ratio de hombre titular por catedrática 2014-2015					X
85	MHRatioTUCU1415	Diferencia porcentual entre ratio de hombre y mujer titular por catedrático					X
86	MFunCU0405	Mujeres CU 2004-2005	X				
87	MFunTU0405	Mujeres TU 2004-2005	X				
88	HFunCU0405	Hombres CU 2004-2005	X				
89	HFunTU0405	Hombres TU 2004-2005	X				
90	MRatioTUCU0405	Ratio de mujer TU por CU 2004-2005					X
91	HRatioTUCU0405	Ratio de hombre TU por CU 2004-2005					X
92	MHRatioTUCU0405	Diferencia porcentual entre ratio de hombre y mujer TU por CU 2004-2005					X
93	MFunCU0809	Mujeres CU 2008-2009	X				
94	MFunTU0809	Mujeres TU 2008-2009	X				
95	HFunCU0809	Hombres CU 2008-2009	X				
96	HFunTU0809	Hombres TU 2008-2009	X				
97	MRatioTUCU0809	Ratio de mujer TU por CU 2008-2009					X
98	HRatioTUCU0809	Ratio de hombre TU por CU 2008-2009					X
99	MHRatioTUCU0809	Diferencia porcentual entre ratio de hombre y mujer titular por catedrático 2008-2009					X
100	MHRatioTUCU04051415	índice que marque la evolución de la igualdad en cuanto a ratio de TU por CU al menos entre los cursos 2004-2005 y 2014-2015					X
101	ConceptoIgualdad	Definición de igualdad de las responsables de área de igualdad				X	
102	CalificaciónFormal	Calificación de la Igualdad formal en la universidad				X	
103	CalificaciónReal	Calificación de la Igualdad real en la universidad				X	
104	DesvPDIVisibilidad	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: Visibilidad				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
105	DesvPDIsegHorizontal	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: Segregación horizontal				X	
106	DesvPDIsegVertical	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: Segregación vertical				X	
107	DesvPDIFinanciacion	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: Financiación				X	
108	DesvPDIConciliación	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: Conciliación				X	
109	DesvPDIValoracion	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: Valoración				X	
110	DesvPDIpocaImportanciaEstGenero	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: poca importancia a los estudios de género				X	
111	DesvPDIViolencia	Identificación de desventajas de las mujeres PDI en la universidad: Violencia				X	
112	IndiceDesvPDI	Indice de desventaja PDI					X
113	IndiceDesvPDI_R	Indice de desventaja PDI RECODIFICADA					X
114	DesvPASVisibilidad	Identificación de desventajas de las mujeres PAS en la universidad: Visibilidad				X	
115	DesvPASsegHorizontal	Identificación de desventajas de las mujeres PAS en la universidad: Segregación horizontal				X	
116	DesvPASsegVertical	Identificación de desventajas de las mujeres PAS en la universidad: Segregación vertical				X	
117	DesvPASFinanciamiento	Identificación de desventajas de las mujeres PAS en la universidad: Financiamiento				X	
118	DesvPASValoración	Identificación de desventajas de las mujeres PAS en la universidad: Valoración				X	
119	DesvPASConciliación	Identificación de desventajas de las mujeres PAS en la universidad: Conciliación				X	
120	DesvPASViolencia	Identificación de desventajas de las mujeres PAS en la universidad: Violencia				X	
121	IndiceDesvPAS	Indice de desventaja PAS					X
122	IndiceDesvPAS_R						X
123	DesvEstudianteVisibilidad	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Visibilidad				X	
124	DesvEstudianteReferente	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Referentes				X	
125	DesvEstudianteSegHorizontal	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Segregación horizontal				X	
126	DesvEstudianteSegVertical	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Segregación vertical				X	
127	DesvEstudianteFinanciamiento	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Financiamiento				X	
128	DesvEstudianteConciliación	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Conciliación				X	
129	DesvEstudianteValoracion	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Valoración				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
130	DesvEstudianteViolencia	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Violencia				X	
131	DesvEstudianteFormacion	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Formación				X	
132	DesvEstudianteVeloligualdad	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Velo de igualdad				X	
133	DesvEstudianteOtras	Identificación de desventajas de las mujeres Estudiantes en la universidad: Otras				X	
134	IndiceDesvEstud	Indice de desventaja Estudiantes					X
135	IndiceDesvEstud_R						X
136	IndiceGlobalPercepcion	Indice global de percepción					X
137	IndiceGlobalPercepcion_R						X
138	AreaEstGenero	Áreas de estudios de género en la Universidad		X		X	
139	AreaEstGeneroCatGrupo	Áreas de estudios de género en la Universidad: Grupos		X		X	
140	AreaEstGeneroCatSeminario	Áreas de estudios de género en la Universidad: Seminario		X		X	
141	AreaEstGeneroCatCatedra	Áreas de estudios de género en la Universidad: Cátedra		X		X	
142	AreaEstGeneroCatCentro	Áreas de estudios de género en la Universidad: Centro		X		X	
143	AreaEstGeneroCatInstituto	Áreas de estudios de género en la Universidad: Instituto		X		X	
144	AreaEstGeneroCatOtras	Áreas de estudios de género en la Universidad: Otras		X		X	
145	AreaEstGeneroCatAny	Año de inicio de los estudios de género en la Universidad		X		X	
146	ActoresClaveEstGenero	Actores clave en la promoción de las políticas de igualdad en la universidad: Estudios de género				X	
147	ActoresClaveRectorado	Actores clave en la promoción de las políticas de igualdad en la universidad: Rectorado			X	X	
148	ActoresClaveVicerrectorado	Actores clave en la promoción de las políticas de igualdad en la universidad: Vicerrectorado				X	
149	ActoresClaveInsTrabajo	Actores clave en la promoción de las políticas de igualdad en la universidad: inspección de trabajo				X	
150	ActoresClaveOtros	Actores clave en la promoción de las políticas de igualdad en la universidad: Otros				X	
151	Arealgualdad	Área específica de igualdad		X		X	
152	ArealgualdadAny	Año de creación del área específica de igualdad		X		X	
153	ArealgualdadAny_R	Año de creación del área específica de igualdad RECODIFICADA					X
154	ArealgualdadDefUnidad	Definición del área específica de igualdad: Unidad		X		X	
155	ArealgualdadDefObservatorio	Definición del área específica de igualdad: Observatorio		X		X	
156	ArealgualdadDefOficina	Definición del área específica de igualdad: Oficina		X		X	
157	ArealgualdadDefArea	Definición del área específica de igualdad: Área		X		X	
158	ArealgualdadDefCentro	Definición del área específica de igualdad: Centro		X		X	
159	ArealgualdadDefVicerrectorado	Definición del área específica de igualdad: Vicerrectorado		X		X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
160	ArealgualdadDefDelegacion	Definición del área específica de igualdad: Delegación		X		X	
161	ArealgualdadDefOtra	Definición del área específica de igualdad: Otra		X		X	
162	ArealgualdadExclusivaIgualdad	¿El área de igualdad es exclusiva de género?		X		X	
163	ArealgualdadNormativa	Normativa específica que regula las funciones del área de igualdad		X		X	
164	ArealgualdadNormativaAny	Año de aprobación de la normativa que regula las funciones del área de igualdad		X		X	
165	ArealgualdadDepPoliticaNombre	Dependencia Política del área de igualdad		X		X	
166	ArealgualdadDepFuncionalNombre	Dependencia funcional del área de igualdad		X		X	
167	ArealgualdadDepFuncional	Dependencia funcional del área de igualdad					X
168	ArealgualdadDepPolitica	Dependencia política del área de igualdad					X
169	ArealgualdadDepVentajaComunicacion	Ventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Comunicación				X	
170	ArealgualdadDepVentajaTransversalidad	Ventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Transversalidad				X	
171	ArealgualdadDepVentajaRapidez	Ventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Rapidez				X	
172	ArealgualdadDepVentajaNoIntermediario	Ventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: No hay intermediarios				X	
173	ArealgualdadDepVentajaIntermediarioSensible	Ventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Intermediario muy sensibilizado				X	
174	ArealgualdadDepVentajaOtra	Ventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Otras				X	
175	ArealgualdadDepDesventajaComunicacion	Desventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Comunicación				X	
176	ArealgualdadDepDesventajaTransversalidad	Desventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Transversalidad				X	
177	ArealgualdadDepDesventajaLentitud	Desventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: lentitud de aprobación				X	
178	ArealgualdadDepDesventajaNoIntermediario	Desventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: no hay intermediarios				X	
179	ArealgualdadDepDesventajaIntermediarioNOSensible	Desventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Intermediario poco sensibilizado				X	
180	ArealgualdadDepDesventajaOtras	Desventajas de la dependencia funcional del área de igualdad: Otras				X	
181	ArealgualdadConsejoDireccion	Representación en el Consejo de Dirección				X	
182	ArealgualdadPuesto1	Personal del área de igualdad: Puesto 1		X		X	
183	ArealgualdadPuesto1DedicacionCompleta	Personal del área de igualdad: Puesto 1 / Dedicación Completa				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
184	ArealgualdadPuesto1DedicacionParcial	Personal del área de igualdad: Puesto 1 / Dedicación Parcial				X	
185	ArealgualdadPuesto1DedicacionPuntual	Personal del área de igualdad: Puesto 1 / Dedicación Puntual				X	
186	ArealgualdadPuesto1Sexo	Personal del área de igualdad: Puesto 1 / Sexo		X		X	
187	ArealgualdadPuesto2	Personal del área de igualdad: Puesto 2		X		X	
188	ArealgualdadPuesto2DedicacionCompleta	Personal del área de igualdad: Puesto 2 / Dedicación Completa				X	
189	ArealgualdadPuesto2DedicacionParcial	Personal del área de igualdad: Puesto 2 / Dedicación Parcial				X	
190	ArealgualdadPuesto2DedicacionPuntual	Personal del área de igualdad: Puesto 2 / Dedicación Puntual				X	
191	ArealgualdadPuesto2Sexo	Personal del área de igualdad: Puesto 2 / Sexo		X		X	
192	ArealgualdadPuesto3	Personal del área de igualdad: Puesto 3		X		X	
193	ArealgualdadPuesto3DedicacionCompleta	Personal del área de igualdad: Puesto 3 / Dedicación Completa				X	
194	ArealgualdadPuesto3DedicacionParcial	Personal del área de igualdad: Puesto 3 / Dedicación Parcial				X	
195	ArealgualdadPuesto3DedicacionPuntual	Personal del área de igualdad: Puesto 3 / Dedicación Puntual				X	
196	ArealgualdadPuesto3Sexo	Personal del área de igualdad: Puesto 3 / Sexo		X		X	
197	CantCompleta	Cantidad de personas que trabajan en el área de igualdad a tiempo completo					X
198	CantParcial	Cantidad de personas que trabajan en el área de igualdad a tiempo parcial					X
199	CantPuntual	Cantidad de personas que trabajan en el área de igualdad puntualmente					X
200	CantPersonal	Cantidad de personas que trabajan en el area de igualdad					X
201	ArealgualdadColaboradores	Colaboradores del área de igualdad				X	
202	ArealgualdadColaboracionContrato	Colaboradores del área de igualdad: Contrato				X	
203	ArealgualdadColaboracionTemporales	Colaboradores del área de igualdad: Temporal				X	
204	ArealgualdadColaboracionProyectos	Colaboradores del área de igualdad: Proyecto				X	
205	ArealgualdadColaboracionSubvenciones	Colaboradores del área de igualdad: Subvenciones				X	
206	ArealgualdadColaboracionBecarios	Colaboradores del área de igualdad: Becarios				X	
207	ArealgualdadColaboracionPracticas	Colaboradores del área de igualdad: Prácticas				X	
208	ArealgualdadColaboracionOtros	Colaboradores del área de igualdad: Otros				X	
209	ArealgualdadPresupuesto	Asignación de presupuesto del área de igualdad		X		X	
210	ArealgualdadPresupuestoCuanto	Cantidad de presupuesto asignado al área de igualdad		X		X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
211	ArealgualdadDemandas-Presencial	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Presencial				X	
212	ArealgualdadDemandas-Mail	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Mail				X	
213	ArealgualdadDemandas-Comisiones	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Comisiones de Igualdad				X	
214	ArealgualdadDemandas-Sindicatos	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Sindicatos				X	
215	ArealgualdadDemandasA-nonimo	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Anónimo				X	
216	ArealgualdadDemandasR-Telefono	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Teléfono				X	
217	ArealgualdadDemandas-RRSS	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Redes sociales				X	
218	ArealgualdadDemandas-Encuesta	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Encuesta				X	
219	ArealgualdadDemanda-sEntrevista	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Entrevista				X	
220	ArealgualdadDemanda-sOtras	Recogida de necesidades o demandas en temas de igualdad: Otras				X	
221	Plan	¿Cuenta la Universidad con un Plan de Igualdad?		X	X	X	
222	Plan1Inicio	Fecha de inicio del I Plan de Igualdad		X	X	X	
223	Plan1Fin	Fecha de fin del I Plan de Igualdad		X	X	X	
224	Plan2Inicio	Fecha de inicio del II Plan de Igualdad		X	X	X	
225	Plan2Fin	Fecha de fin del II Plan de Igualdad		X	X	X	
226	Plan3Inicio	Fecha de inicio del III Plan de Igualdad		X	X	X	
227	Plan3Fin	Fecha de fin del III Plan de Igualdad		X	X	X	
228	Plan1Inicio_R	Fecha de inicio del I Plan de Igualdad RECODIFICADA					X
229	CantAnysUnidadPlan	Cantidad de años entre la creación de la estructura de igualdad y la aprobación del I Plan de Igualdad					X
230	CantAnysUnidadPlan_R	Cantidad de años entre la creación de la estructura de igualdad y la aprobación del I Plan de Igualdad RECODIFICADA					X
231	PlanObjetivos	Cantidad de Objetivos / Ejes del actual plan de igualdad			X		
232	PlanAcciones	Cantidad de Acciones / Medidas del actual plan de igualdad			X		
233	PlanAcciones_R	Cantidad de Acciones / Medidas del actual plan de igualdad RECODIFICADA					X
234	PlanParticipantesRector	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Rector			X	X	
235	PlanParticipantesVicerrectores	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Vicerrectores			X	X	
236	PlanParticipantesDecanos	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Decanos			X	X	
237	PlanParticipantesComision	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Comisión			X	X	
238	PlanParticipantesUnidad	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Unidad			X	X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
239	PlanParticipantesPDI	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Representantes del PDI			X	X	
240	PlanParticipantesPAS	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Representantes del PAS			X	X	
241	PlanParticipantesEstu- diantes	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Representantes del Estudiantado			X	X	
242	PlanParticipantesSindi- catos	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Sindicatos			X	X	
243	PlanParticipantesOtras	Participantes en la elaboración del actual plan de igualdad: Otros			X	X	
244	ParticipacionPlan	Cantidad de colectivos que participan en el plan			X	X	
245	ParticipacionPlan_R	Índice de participación de la comunidad universitaria en el plan			X	X	
246	MidenDesigualdad	Miden la desigualdad en la Universidad			X	X	
247	DiagnosticoDatosSecun- darios	Fuente de datos para el diagnóstico: Datos secundarios			X	X	
248	DiagnosticoDatosEncuesta	Fuente de datos para el diagnóstico: Encuesta			X	X	
249	DiagnosticoDatosEntrevista	Fuente de datos para el diagnóstico: Entrevista			X	X	
250	DiagnosticoDatosOtros	Fuente de datos para el diagnóstico: Otros			X	X	
251	DiagnosticoPeriodico	Se realizan diagnósticos periódicos			X	X	
252	DiagnosticoFrecuencia	Frecuencia con la que se realizan los diagnósticos			X	X	
253	PlanParticipativo	Ha participado la comunidad universitaria en la elaboración del Plan de Igualdad			X	X	
254	PlanEjesSensibilizacion	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Sensibilización				X	
255	PlanEjesFormacion	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Formación				X	
256	PlanEjesDocencia	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Docencia				X	
257	PlanEjesInvestigacion	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Investigación				X	
258	PlanEjesGobierno	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Gobierno y representación				X	
259	PlanEjesTrabajo	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Igualdad en el trabajo y conciliación				X	
260	PlanEjesViolencia	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Violencia				X	
261	PlanEjesProyeccionEx- terna	Ejes que se consideran relevantes para conseguir la igualdad en el ámbito universitario: Proyección externa				X	
262	PlanPoliticapositivas	Inclusión de Políticas de Acción Positiva en el Plan de Igualdad				X	
263	PlanMedida1	Acción relevante 1				X	
264	PlanMedida1Eje	Acción relevante 1: Eje				X	
265	PlanMedida1PAS	Acción relevante 1: Para el PAS				X	
266	PlanMedida1PDI	Acción relevante 1: Para el PDI				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
267	PlanMedida1Estudiante	Acción relevante 1: Para el Estudiante				X	
268	PlanMedida1Gobierno	Acción relevante 1: Para el Gobierno				X	
269	PlanMedida1Sociedad	Acción relevante 1: Para el Sociedad				X	
270	PlanMedida1Otros	Acción relevante 1: Para el Otros				X	
271	PlanMedida2	Acción relevante 2				X	
272	PlanMedida2Eje	Acción relevante 2: Eje				X	
273	PlanMedida2PAS	Acción relevante 2: Para el PAS				X	
274	PlanMedida2PDI	Acción relevante 2: Para el PDI					
275	PlanMedida2Estudiante	Acción relevante 2: Para el Estudiante				X	
276	PlanMedida2Gobierno	Acción relevante 2: Para el Gobierno				X	
277	PlanMedida2Sociedad	Acción relevante 2: Para el Sociedad				X	
278	PlanMedida2Otros	Acción relevante 2: Para el Otros				X	
279	PlanMedida3	Acción relevante 3				X	
280	PlanMedida3Eje	Acción relevante 3: Eje				X	
281	PlanMedida3PAS	Acción relevante 3: Para el PAS				X	
282	PlanMedida3PDI	Acción relevante 3: Para el PDI				X	
283	PlanMedida3Estudiante	Acción relevante 3: Para el Estudiante				X	
284	PlanMedida3Gobierno	Acción relevante 3: Para el Gobierno				X	
285	PlanMedida3Sociedad	Acción relevante 3: Para el Sociedad				X	
286	PlanMedida3Otros	Acción relevante 3: Para el Otros				X	
287	PlanMedida4	Acción relevante 4				X	
288	PlanMedida4Eje	Acción relevante 4: Eje				X	
289	PlanMedida4PAS	Acción relevante 4: Para el PAS				X	
290	PlanMedida4PDI	Acción relevante 4: Para el PDI				X	
291	PlanMedida4Estudiante	Acción relevante 4: Para el Estudiante				X	
292	PlanMedida4Gobierno	Acción relevante 4: Para el Gobierno				X	
293	PlanMedida4Sociedad	Acción relevante 4: Para el Sociedad				X	
294	PlanMedida4Otros	Acción relevante 4: Para el Otros				X	
295	PlanMedida5	Acción relevante 5				X	
296	PlanMedida5Eje	Acción relevante 5: Eje				X	
297	PlanMedida5PAS	Acción relevante 5: Para el PAS				X	
298	PlanMedida5PDI	Acción relevante 5: Para el PDI				X	
299	PlanMedida5Estudiante	Acción relevante 5: Para el Estudiante				X	
300	PlanMedida5Gobierno	Acción relevante 5: Para el Gobierno				X	
301	PlanMedida5Sociedad	Acción relevante 5: Para el Sociedad				X	
302	PlanMedida5Otros	Acción relevante 5: Para el Otros				X	
303	PlanMedida6	Acción relevante 6				X	
304	PlanMedida6Eje	Acción relevante 6: Eje				X	
305	PlanMedida6PAS	Acción relevante 6: Para el PAS				X	
306	PlanMedida6PDI	Acción relevante 6: Para el PDI				X	
307	PlanMedida6Estudiante	Acción relevante 6: Para el Estudiante				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
308	PlanMedida6Gobierno	Acción relevante 6: Para el Gobierno				X	
309	PlanMedida6Sociedad	Acción relevante 6: Para el Sociedad				X	
310	PlanMedida6Otros	Acción relevante 6: Para el Otros				X	
311	PlanMedida7	Acción relevante 7				X	
312	PlanMedida7Eje	Acción relevante 7: Eje				X	
313	PlanMedida7PAS	Acción relevante 7: Para el PAS				X	
314	PlanMedida7PDI	Acción relevante 7: Para el PDI				X	
315	PlanMedida7Estudiante	Acción relevante 7: Para el Estudiante				X	
316	PlanMedida7Gobierno	Acción relevante 7: Para el Gobierno				X	
317	PlanMedida7Sociedad	Acción relevante 7: Para el Sociedad				X	
318	PlanMedida7Otros	Acción relevante 7: Para el Otros				X	
319	CantMedidasRelevantes	Cantidad de medidas relevantes citadas por las responsables del área de igualdad					X
320	PlanTemaDescartado_R						X
321	PlanTemaDescartado	Temas descartados durante la elaboración del actual plan de igualdad				X	
322	PlanTemaDescartado-RRHH	Temas descartados durante la elaboración del actual plan de igualdad: Recursos humanos				X	
323	PlanTemaDescartadoPre-supuesto	Temas descartados durante la elaboración del actual plan de igualdad: Presupuesto				X	
324	PlanTemaDescartadoViolencia	Temas descartados durante la elaboración del actual plan de igualdad: Violencia				X	
325	PlanTemaDescartadoLenguaje	Temas descartados durante la elaboración del actual plan de igualdad: Lenguaje no sexista				X	
326	PlanTemaDescartadoFormacion	Temas descartados durante la elaboración del actual plan de igualdad: Docencia y Formación				X	
327	PlanTemaDescartadoOtros	Temas descartados durante la elaboración del actual plan de igualdad: Otros				X	
328	ComunicacionRectorado	Frecuencia de comunicación con el Rectorado				X	
329	ComunicacionRectoradoEscrito	Vía de comunicación con el Rectorado: Escrito				X	
330	ComunicacionRectoradoReunion	Vía de comunicación con el Rectorado: Reunión				X	
331	ComunicacionRectoradoIntranet	Vía de comunicación con el Rectorado: Intranet				X	
332	ComunicacionRectoradoBoletin	Vía de comunicación con el Rectorado: Boletín				X	
333	ComunicacionRectoradoWeb	Vía de comunicación con el Rectorado: Web				X	
334	ComunicacionRectoradoRRSS	Vía de comunicación con el Rectorado: Redes sociales				X	
335	ComunicacionRectoradoOtros	Vía de comunicación con el Rectorado: Otros				X	
336	ComunicacionGestion	Frecuencia de comunicación con Otros cargos de gestión				X	
337	ComunicacionGestionReunion	Vía de comunicación con Otros cargos de gestión: Reunión				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
338	ComunicacionGestionIntranet	Vía de comunicación con Otros cargos de gestión: Intranet				X	
339	ComunicacionGestionBoletin	Vía de comunicación con Otros cargos de gestión: Boletín				X	
340	ComunicacionGestionWeb	Vía de comunicación con Otros cargos de gestión: Web				X	
341	ComunicacionGestionRRSS	Vía de comunicación con Otros cargos de gestión: Redes sociales				X	
342	ComunicacionGestionOtros	Vía de comunicación con Otros cargos de gestión: Otros				X	
343	ComunicacionPDI	Frecuencia de comunicación con el PDI				X	
344	ComunicacionPDIEscrito	Vía de comunicación con el PDI: Escrito				X	
345	ComunicacionPDIReunion	Vía de comunicación con el PDI: Reunión				X	
346	ComunicacionPDIIntranet	Vía de comunicación con el PDI: Intranet				X	
347	ComunicacionPDIBoletin	Vía de comunicación con el PDI: Boletín				X	
348	ComunicacionPDIWeb	Vía de comunicación con el PDI: Web				X	
349	ComunicacionPDIRRSS	Vía de comunicación con el PDI: Redes sociales				X	
350	ComunicacionPDIOtros	Vía de comunicación con el PDI: Otros				X	
351	ComunicacionPAS	Frecuencia de comunicación con el PAS					
352	ComunicacionPASEscrito	Vía de comunicación con el PAS: Escrito				X	
353	ComunicacionPASReunion	Vía de comunicación con el PAS: Reunión				X	
354	ComunicacionPASIntranet	Vía de comunicación con el PAS: Intranet				X	
355	ComunicacionPASBoletin	Vía de comunicación con el PAS: Boletín				X	
356	ComunicacionPASWeb	Vía de comunicación con el PAS: Web				X	
357	ComunicacionPASRRSS	Vía de comunicación con el PAS: Redes sociales				X	
358	ComunicacionPASOtros	Vía de comunicación con el PAS: Otros				X	
359	ComunicacionEstudiantes	Frecuencia de comunicación con el Estudiantado				X	
360	ComunicacionEstudiantesEscrito	Vía de comunicación con el Estudiantado: Escrito				X	
361	ComunicacionEstudiantesReunion	Vía de comunicación con el Estudiantado: Reunión				X	
362	ComunicacionEstudiantesIntranet	Vía de comunicación con el Estudiantado: Intranet				X	
363	ComunicacionEstudiantesBoletin	Vía de comunicación con el Estudiantado: Boletín				X	
364	ComunicacionEstudiantesWeb	Vía de comunicación con el Estudiantado: Web				X	
365	ComunicacionEstudiantesRRSS	Vía de comunicación con el Estudiantado: Redes sociales				X	
366	ComunicacionEstudiantesOtros	Vía de comunicación con el Estudiantado: Otros				X	
367	EvaluacionPlan	Evaluación del Plan de Igualdad				X	
368	QuienEvaluo	Evaluadores del Plan de Igualdad				X	
369	ConclusionMuchasMedida	Conclusiones de la evaluación: Demasiadas medidas				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
370	ConclusionPocoCompromiso	Conclusiones de la evaluación: poco compromiso de la universidad				X	
371	ConclusionDificilConcrecion	Conclusiones de la evaluación: Medidas de difícil concreción				X	
372	ConclusionBajoImpacto	Conclusiones de la evaluación: Bajo impacto de las medidas				X	
373	ConclusionBajoCumplimiento	Conclusiones de la evaluación: Bajo cumplimiento de las medidas				X	
374	ConclusionFaltaPresupuesto	Conclusiones de la evaluación: No tenía presupuesto				X	
375	ConclusionEstudiantesNoImplicados	Conclusiones de la evaluación: No se implicó al estudiantado				X	
376	ConclusionSinResponsables	Conclusiones de la evaluación: Las medidas no tenían responsables				X	
377	ConclusionNOParticipativo	Conclusiones de la evaluación: No fue participativo				X	
378	PlanNumeroActual	Número del Plan de Igualdad actual			X	X	
379	PlanActualInicio	Año de inicio del Plan de Igualdad actual			X	X	
380	PlanActualFin	Año de fin del Plan de Igualdad actual			X	X	
381	PlanActualAnys	Cantidad de años que lleva el plan actual					X
382	PlanActualResultadosAnterior	Incluyen resultados del plan de igualdad anterior en el Plan actual			X	X	
383	PlanActualDiagnostico	Se incluye el diagnóstico en el Plan de igualdad actual			X	X	
384	PlanActualDiagnosticoAlumnado	Colectivos incluidos en el diagnóstico: Alumnado			X	X	
385	PlanActualDiagnosticoProfesorado	Colectivos incluidos en el diagnóstico: PDI			X	X	
386	PlanActualDiagnosticoPAS	Colectivos incluidos en el diagnóstico: PAS			X	X	
387	PlanActualDiagnosticoGobierno	Colectivos incluidos en el diagnóstico: Gobierno			X	X	
388	PlanActualDiagnosticoOtros	Colectivos incluidos en el diagnóstico: Otros			X	X	
389	PlanActualDiagnosticoDetallado	El diagnóstico es detallado			X	X	
390	PlanActualDiagnosticoDatosEncuesta	Fuente de los datos para el diagnóstico: Encuesta			X	X	
391	PlanActualDiagnosticoDatosEntrevista	Fuente de los datos para el diagnóstico: Entrevista			X	X	
392	PlanActualDiagnosticoDatosFocusGroup	Fuente de los datos para el diagnóstico: Focus group			X	X	
393	PlanActualDiagnosticoDatosSecundarios	Fuente de los datos para el diagnóstico: Datos secundarios			X	X	
394	PlanActualDiagnosticoRealizadores	Realizadores del diagnóstico			X	X	
395	PlanActualParticipacionComunidad	Participación en el actual plan de igualdad: Comunidad			X	X	
396	PlanActualParticipacionUnidad	Participación en el actual plan de igualdad: Área de igualdad			X	X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
397	PlanActualParticipacion-Comision	Participación en el actual plan de igualdad: Comisión de igualdad			X	X	
398	PlanActualParticipacion-Detallado	Participación detallada en el Plan de Igualdad			X	X	
399	PlanActualIndicadores	Tiene indicadores el actual plan de igualdad			X	X	
400	PlanActualIndicadoresPro-fundidad	Tienen profundidad los indicadores			X	X	
401	PlanActualCronograma	Tiene cronograma el actual plan de igualdad			X	X	
402	PlanActualCronograma-Profundidad	Tiene profundidad el cronograma			X	X	
403	PlanActualResponsabili-dades	Tiene desglose de responsabilidades el actual plan de igualdad			X	X	
404	PlanActualEvaluacionPar-cial	Está prevista evaluación parcial del actual plan de igualdad			X	X	
405	PlanActualEvaluacionFinal	Está prevista evaluación final del actual plan de igualdad			X	X	
406	PlanActualEvaluacionPre-supuesto	Tiene presupuesto el actual plan de igualdad			X	X	
407	PlanActualCalidad						X
408	PlanActualCalidad_R						X
409	Contacto1	Contacto del área de igualdad 1				X	
410	Contacto1IndivCol	Contacto del área de igualdad 1: Colectivo o individual				X	
411	Contacto1Tipo	Contacto del área de igualdad 1: Tipo de contacto				X	
412	Contacto1Procedencia	Contacto del área de igualdad 1: Procedencia				X	
413	Contacto1Ambito	Contacto del área de igualdad 1: Ámbito				X	
414	Contacto1Interaccion	Contacto del área de igualdad 1: Interacción				X	
415	Contacto1Sentido	Contacto del área de igualdad 1: Sentido				X	
416	Contacto2	Contacto del área de igualdad 2				X	
417	Contacto2IndivCol	Contacto del área de igualdad 2: Colectivo o individual				X	
418	Contacto2Tipo	Contacto del área de igualdad 2: Tipo de contacto				X	
419	Contacto2Procedencia	Contacto del área de igualdad 2: Procedencia				X	
420	Contacto2Ambito	Contacto del área de igualdad 2: Ámbito				X	
421	Contacto2Interaccion	Contacto del área de igualdad 2: Interacción				X	
422	Contacto2Sentido	Contacto del área de igualdad 2: Sentido				X	
423	Contacto3	Contacto del área de igualdad 3				X	
424	Contacto3IndivCol	Contacto del área de igualdad 3: Colectivo o individual				X	
425	Contacto3Tipo	Contacto del área de igualdad 3: Tipo de contacto				X	
426	Contacto3Procedencia	Contacto del área de igualdad 3: Procedencia				X	
427	Contacto3Ambito	Contacto del área de igualdad 3: Ámbito				X	
428	Contacto3Interaccion	Contacto del área de igualdad 3: Interacción				X	
429	Contacto3Sentido	Contacto del área de igualdad 3: Sentido				X	
430	Contacto4	Contacto del área de igualdad 4				X	
431	Contacto4IndivCol	Contacto del área de igualdad 4: Colectivo o individual				X	
432	Contacto4Tipo	Contacto del área de igualdad 4: Tipo de contacto				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
433	Contacto4Procedencia	Contacto del área de igualdad 4: Procedencia				X	
434	Contacto4Ambito	Contacto del área de igualdad 4: Ámbito				X	
435	Contacto4Interaccion	Contacto del área de igualdad 4: Interacción				X	
436	Contacto4Sentido	Contacto del área de igualdad 4: Sentido				X	
437	Contacto5	Contacto del área de igualdad 5				X	
438	Contacto5IndivCol	Contacto del área de igualdad 5: Colectivo o individual				X	
439	Contacto5Tipo	Contacto del área de igualdad 5: Tipo de contacto				X	
440	Contacto5Procedencia	Contacto del área de igualdad 5: Procedencia				X	
441	Contacto5Ambito	Contacto del área de igualdad 5: Ámbito				X	
442	Contacto5Interaccion	Contacto del área de igualdad 5: Interacción				X	
443	Contacto5Sentido	Contacto del área de igualdad 5: Sentido				X	
444	Contacto6	Contacto del área de igualdad 6				X	
445	Contacto6IndivCol	Contacto del área de igualdad 6: Colectivo o individual				X	
446	Contacto6Tipo	Contacto del área de igualdad 6: Tipo de contacto				X	
447	Contacto6Procedencia	Contacto del área de igualdad 6: Procedencia				X	
448	Contacto6Ambito	Contacto del área de igualdad 6: Ámbito				X	
449	Contacto6Interaccion	Contacto del área de igualdad 6: Interacción				X	
450	Contacto6Sentido	Contacto del área de igualdad 6: Sentido				X	
451	Contacto7	Contacto del área de igualdad 7				X	
452	Contacto7IndivCol	Contacto del área de igualdad 7: Colectivo o individual				X	
453	Contacto7Tipo	Contacto del área de igualdad 7: Tipo de contacto				X	
454	Contacto7Procedencia	Contacto del área de igualdad 7: Procedencia				X	
455	Contacto7Ambito	Contacto del área de igualdad 7: Ámbito				X	
456	Contacto7Interaccion	Contacto del área de igualdad 7: Interacción				X	
457	Contacto7Sentido	Contacto del área de igualdad 7: Sentido				X	
458	Contacto8	Contacto del área de igualdad 8				X	
459	Contacto8IndivCol	Contacto del área de igualdad 8: Colectivo o individual				X	
460	Contacto8Tipo	Contacto del área de igualdad 8: Tipo de contacto				X	
461	Contacto8Procedencia	Contacto del área de igualdad 8: Procedencia					
462	Contacto8Ambito	Contacto del área de igualdad 8: Ámbito				X	
463	Contacto8Interaccion	Contacto del área de igualdad 8: Interacción				X	
464	Contacto8Sentido	Contacto del área de igualdad 8: Sentido				X	
465	Contacto9	Contacto del área de igualdad 9				X	
466	Contacto9IndivCol	Contacto del área de igualdad 9: Colectivo o individual				X	
467	Contacto9Tipo	Contacto del área de igualdad 9: Tipo de contacto				X	
468	Contacto9Procedencia	Contacto del área de igualdad 9: Procedencia				X	
469	Contacto9Ambito	Contacto del área de igualdad 9: Ámbito				X	
470	Contacto9Interaccion	Contacto del área de igualdad 9: Interacción				X	
471	Contacto9Sentido	Contacto del área de igualdad 9: Sentido				X	
472	Contacto10	Contacto del área de igualdad 10				X	
473	Contacto10IndivCol	Contacto del área de igualdad 10: Colectivo o individual				X	

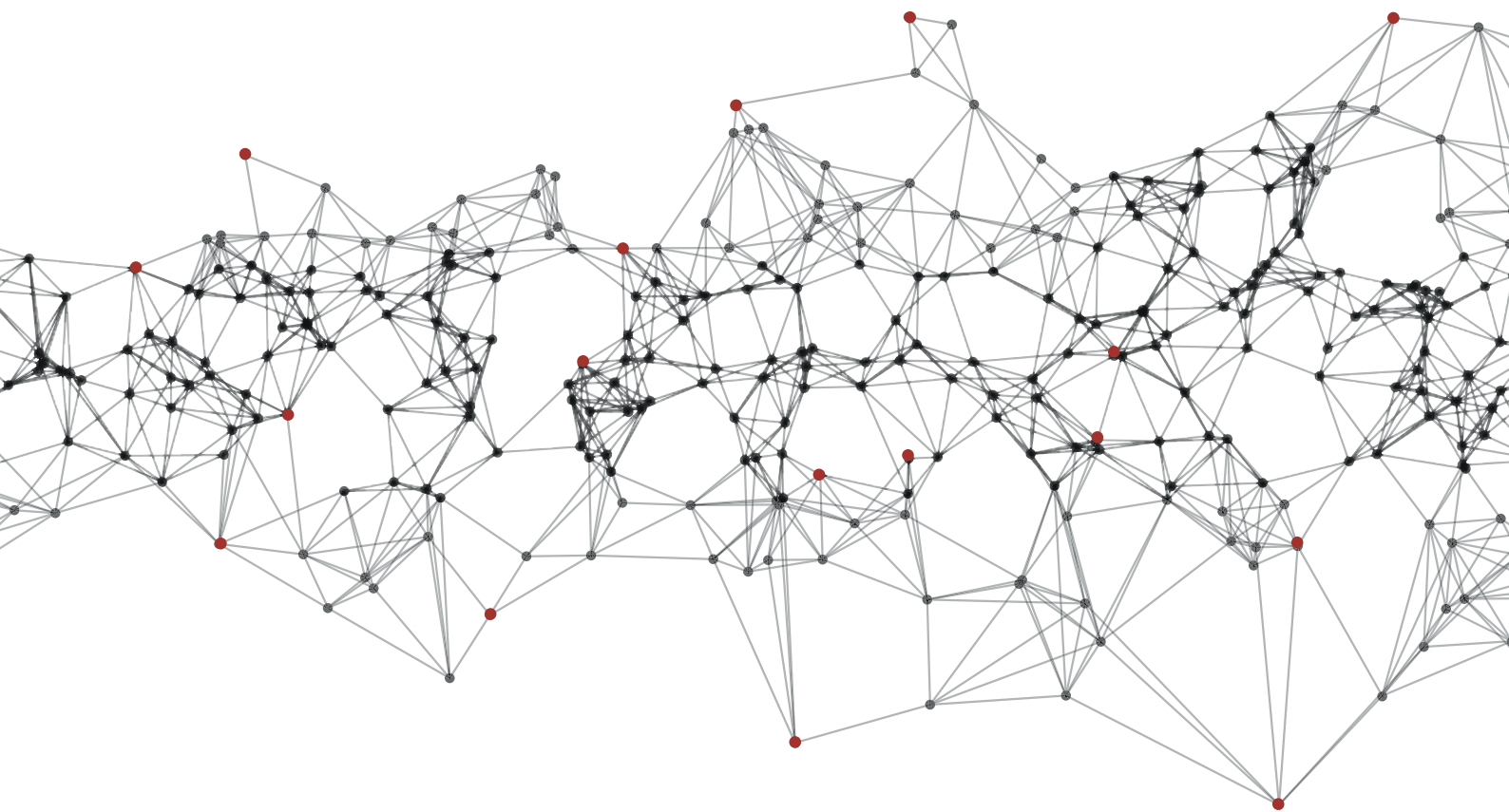
#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
474	Contacto10Tipo	Contacto del área de igualdad 10: Tipo de contacto				X	
475	Contacto10Procedencia	Contacto del área de igualdad 10: Procedencia				X	
476	Contacto10Ambito	Contacto del área de igualdad 10: Ámbito				X	
477	Contacto10Interaccion	Contacto del área de igualdad 10: Interacción				X	
478	Contacto10Sentido	Contacto del área de igualdad 10: Sentido				X	
479	CantidadContactos	Cantidad de contactos				X	
480	Redes	Participación en redes				X	
481	RedesInterna	Tipo de redes en las que participa: Interna				X	
482	RedesRuigeu	Tipo de redes en las que participa: RUIGEU		X		X	
483	RedesVives	Tipo de redes en las que participa: Vives				X	
484	RedesCA	Tipo de redes en las que participa: Comunidad Autónoma				X	
485	RedesInvestigacion	Tipo de redes en las que participa: Investigación				X	
486	RedesAdministracion	Tipo de redes en las que participa: Administración Local				X	
487	RedesAMIT	Tipo de redes en las que participa: AMIT				X	
488	RedesOtras	Tipo de redes en las que participa: Otras				X	
489	ColaboracionUniversidades	Colaboración con otras universidades				X	
490	ColaboracionUniversidadesCuales	Con qué universidades colabora				X	
491	DificultadAccesoPuestos	Ha detectado dificultad para acceder a puestos clave				X	
492	RespFormacionCienciasPolitSoc	Formación de la responsable del área de igualdad: Ciencias políticas y sociales				X	
493	RespFormacionBiolMedicas	Formación de la responsable del área de igualdad: Ciencias biológicas o médicas				X	
494	RespFormacionExactas	Formación de la responsable del área de igualdad: Ciencias Exactas				X	
495	RespFormacionPedagogicas	Formación de la responsable del área de igualdad: Ciencias pedagógicas				X	
496	RespFormacionEmpresariales	Formación de la responsable del área de igualdad: Ciencias Empresariales				X	
497	RespFormacionJuridicas	Formación de la responsable del área de igualdad: Ciencias jurídicas				X	
498	RespFormacionOtras	Formación de la responsable del área de igualdad: Otras				X	
499	RespniciosIgualdad	Año de inicio de la incursión en temas igualdad de la responsable del área de igualdad				X	
500	RespComoLlega	Cómo llega a responsable del área de igualdad				X	
501	DesafioNegociacion	Desafíos encontrados en el desarrollo de sus funciones: negociación				X	
502	DesafioComunicacion	Desafíos encontrados en el desarrollo de sus funciones: comunicación				X	
503	DesafioGestion	Desafíos encontrados en el desarrollo de sus funciones: gestión				X	
504	DesafiotransmitirImportancia	Desafíos encontrados en el desarrollo de sus funciones: Transmitir la importancia de la igualdad				X	

#	Nombre de la variable	Descripción de la variable	A	B	C	D	E
505	DesafioViolencia	Desafíos encontrados en el desarrollo de sus funciones: violencia				X	
506	DesafioOtros	Desafíos encontrados en el desarrollo de sus funciones: otros				X	
507	RespMentores	Ha tenido mentores para el desarrollo de sus funciones				X	
508	RespMentoresRelacion	Tipo de relación con los mentores				X	
509	IndiceActividadUnidad	Índice de actividad de la unidad de igualdad (calculado a partir de medidas, contactos y redes)					X
510	IndiceActividadUnidad_R						X

UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: UN ESTUDIO DE ESTRUCTURAS Y PLANES

Ana Acosta Sarmiento



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI