

## POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD: UNA REFLEXIÓN SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EN AMÉRICA LATINA Y ESPAÑA

**Pastor Gosálbez, Inma**

Departamento de Gestión de Empresas. Área de Sociología  
Universidad Rovira i Virgili, Tarragona

[inma.pastor@urv.cat](mailto:inma.pastor@urv.cat)

**Pontón Merino, Paloma**

Departamento de Gestión de Empresas. Área de Sociología  
Universidad Rovira i Virgili, Tarragona

[paloma.ponton@urv.cat](mailto:paloma.ponton@urv.cat)

**Serret Prunera, Núria**

Observatorio de la Igualdad  
Universidad Rovira i Virgili, Tarragona

[nuria.serret@urv.cat](mailto:nuria.serret@urv.cat)

### RESUMEN

El presente artículo describe la implantación de leyes y políticas de género de la Unión Europea y España en diferentes universidades españolas, especialmente mediante la creación de planes de igualdad. Analizamos su utilidad, los obstáculos en la ejecución y los resultados de su instauración para después realizar una comparativa con el caso latinoamericano estudiado mediante el proyecto EQUALITY de cooperación Europa-América Latina. Basándose en la necesidad de avanzar hacia la igualdad de género en la educación superior, 18 universidades latinoamericanas están elaborando planes de igualdad para conseguir la equidad en su estructura institucional, en la carrera académica, en el empleo y las posiciones de liderazgo.

### PALABRAS CLAVE

Universidades, planes de igualdad, brecha de género, desigualdad.

### ABSTRACT

This paper addresses the main initiatives for the gender equality in Higher Education Institutions not also in Europe but in Latin America, too, by means of gender plans. Based on the need to move towards gender equality in Latin America, 18 universities in the region have been working on the development and implementation of gender plans. Through the training provided by the cooperation project EQUALITY between the European Union and Latin America, the universities have learnt from experiences of different European universities and the goals achieved by the European Union in gender issues. We present a comparative study on gender plans firstly developed in Spain and later in Latin America through EQUALITY project. The usefulness of the gender plans, the obstacles in their execution and the results of their approval and implementation are analyzed in this paper. We provide as well strategies to address the difficulties encountered during the development process, as they have been created and tested by EQUALITY project in order to reach equity in the institutional structures, in the academic career and leadership positions. Finally, we point out the impact of gender plans in the universities of EQUALITY Network.

### KEYWORDS

Universities, Gender Plans, Gender Gap, Inequality

## INTRODUCCIÓN

La falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la universidad y en el desarrollo de una carrera investigadora está siendo abordada en diferentes países del mundo, cada uno de los cuales ha optado por impulsar iniciativas distintas y que se encuentran en un mayor o menor grado de implementación. Los planes de igualdad en las instituciones de educación superior son una de las acciones que concretan las políticas desarrolladas básicamente en la Unión Europea pero que actualmente se están extendiendo como una buena práctica hacia otras zonas geográficas. Este es el caso de universidades de 18 países del Centro y el Sur de América que, mediante su participación en el proyecto EQUALITY, están implantando sus propias políticas de igualdad mediante planes de igualdad para conseguir la equidad en su estructura institucional, en la carrera académica, en el empleo y en las posiciones de liderazgo. El presente artículo describe el desarrollo de leyes y políticas de género en la Unión Europea y España en el ámbito de la ciencia y, en concreto, expone la situación de las mujeres en las universidades españolas. También se explica la implementación que se está llevando a cabo de planes de igualdad y se presenta un análisis de los contenidos de dichos planes así como un análisis de su utilidad, los obstáculos en la ejecución y los potenciales resultados de su instauración. Esto se presenta en el contexto del caso latinoamericano mediante la exposición del trabajo que se desarrolla en el marco del proyecto EQUALITY de cooperación Europa-América Latina y que supone la posibilidad de construir estructuras que permitan la mejora de la situación de las mujeres en las universidades así como poner las condiciones para desarrollar universidades más igualitarias para hombres y mujeres.

## LAS INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE LOS PAÍSES EUROPEOS EN EL ÁMBITO DE LA CIENCIA

La situación de las mujeres en la ciencia se trató por primera vez en Europa en los años 80, más concretamente en los países nórdicos, y Alemania publicó su primer informe nacional sobre la promoción de la mujer en el mundo científico en 1989. Este puede ser considerado como el punto de partida del análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en la ciencia y la tecnología. Estas iniciativas fueron tomando cuerpo e importancia en los estados miembros de la Unión Europea, siendo ejemplo de ello los documentos publicados por diferentes países que tienen por objetivo contribuir a modelar las políticas gubernamentales y contribuir a aumentar la calidad de la ciencia mediante la mejora de la situación de las mujeres en el ámbito científico. Es el caso del Reino Unido con la publicación de *The Rising Tide* (1994); Dinamarca, con *Excellence in Research* (1995); Finlandia, con *Women in Academia* (1998) o Alemania, con *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* (1998).

La introducción del tema del *mainstreaming* en la política científica comunitaria europea fue un punto de inflexión que se visualizó en la conferencia *Mujeres y Ciencia* en 1998. La Comisión Europea emitió en 1999 la Comunicación *Mujeres y Ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea*, en la que proponía una estrategia coherente dentro del Quinto Programa Marco<sup>1</sup> para promover la investigación por, para y en relación a las mujeres,

---

<sup>1</sup> El Quinto Programa Marco estableció las prioridades de las actividades de investigación, desarrollo tecnológico y demostración de la Unión Europea para el periodo 1998-2002. Estas prioridades se fijan en base a un criterio común a los Estados miembros, al Parlamento Europeo y a la Comisión Europea.

insistiendo en mantener un debate dinámico sobre la situación de las mujeres en la ciencia, desarrollar mejores indicadores de desigualdad y compartir experiencias sobre estos temas. Para ello, la Comisión Europea creó un sistema de vigilancia *genderwatch* que controlaría y aplicaría la integración de la perspectiva de género en el Quinto Programa Marco.

Desde que se introdujo en el Quinto Programa Marco, el *mainstreaming* de género se ha implementado a cada programa marco europeo (VI y VII). En el último, la Comisión Europea se propuso apoyar acciones que persiguieran el cambio estructural y cultural de forma que el género y la diversidad fueran gestionados en las universidades y las instituciones de investigación. Así, se esperaba de éstas que cooperaran en acciones comunes para implementar estrategias sistémicas que incrementaran la participación y el avance de las carreras de las mujeres investigadoras y se las animaba a intercambiar buenas prácticas y crear planes de acción para realizar cambios estructurales, abordar problemas organizacionales específicos y hacer un mejor uso de la diversidad. Aun así, desde la propia Unión Europea se reconoce que la integración de la dimensión de género en el diseño, evaluación e implementación de la investigación es aún demasiado limitada, por lo que el reto es mejorar todos esos aspectos para incrementar la calidad y la relevancia de la investigación. Es por ello que la misma Comisión Europea se declara comprometida para que se asegure el 40% del sexo infrarrepresentado en todos los grupos de expertos, paneles y comités y así lo pondrá en práctica bajo el Horizon 2020<sup>2</sup>. En lo que respecta a la introducción de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación, se han anunciado dos estrategias en el nuevo programa marco: la primera, corregir el desequilibrio en la participación de las científicas en todos los estadios de la carrera científica y en los diferentes campos de investigación; la segunda, considerar el género como una dimensión de la investigación teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales y económicas entre mujeres y hombres en todos los procesos de investigación. De hecho, todos los programas incluidos en el Horizon 2020 deberán contener información sobre cómo se abordarán los desequilibrios entre hombres y mujeres y cómo se integrará la dimensión de género. Ello también se reflejará en los proyectos que se presenten puesto que el compromiso de las instituciones de investigación figurará en las cláusulas del acuerdo de concesión de la ayuda y además se abrirán cuatro programas específicos de investigación y de apoyo a estructuras sobre género. De esta forma, el Horizon 2020 representa un paso adelante dentro de la estrategia europea en la incorporación de la perspectiva de género.

Además de la estrategia en la política científica, la sensibilización hacia la necesidad de una igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la primera década del siglo XXI llevó a la UE a aprobar una legislación que permitió desarrollar acciones políticas que han tenido resultados importantes. Es el caso de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se

---

<sup>2</sup> Horizon 2020 es el instrumento financiero para la investigación y la innovación en la Unión Europea, del que se aprobó a 21 de noviembre de 2013 su borrador, y que deberá implementarse desde 2014 a 2020. El programa combina la financiación para la investigación y la innovación que hasta el momento proporcionaban los Programas Marco para el Desarrollo de la Investigación y la Técnica, el Programa Marco para la Competitividad y la Innovación y el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología.

refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva del Consejo 2004/113/EC por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a los bienes y servicios y su suministro. A ello debe sumarse el hecho que en 2006 la Comisión Europea creó el *European Institute for Gender Equality (EIGE)* como instrumento para la disseminación de información, intercambio de buenas prácticas y desarrollo de herramientas metodológicas que promuevan el *mainstreaming* de género. Fue en el año 2010 cuando se adoptó el primer Programa Anual del EIGE, que incluye seis líneas de acción: 1) igual independencia económica; 2) igual salario para igual trabajo y para trabajo del mismo valor; 3) igualdad en la toma de decisiones; 4) dignidad, integridad y erradicación de la violencia de género; 5) igualdad de género en acciones exteriores y 6) aspectos horizontales.

Parejo con el desarrollo de políticas, ha ido la periodización del diagnóstico de la situación de las mujeres en la ciencia y la evaluación del impacto de género. Fue a partir del Quinto Programa Marco, con el sistema de vigilancia *genderwatch*, que se previó la recogida y difusión de estadísticas, el fomento de la participación de la mujer en los grupos de evaluación y las asambleas consultivas y la elaboración de estudios que determinasen el impacto de género en los programas de investigación.

El Consejo de la UE se sumó a la estrategia y su respuesta a la comunicación de la Comisión Europea sobre Mujeres y Ciencia de 1999 fue la elaboración de una Resolución aquel mismo año en la que invitaba a los Estados miembros a revisar los mecanismos de recogida de estadísticas desagregadas por género, comprometerse con el diálogo propuesto por la Comisión sobre las políticas aplicadas a los estados, y perseguir el objetivo de la igualdad entre géneros en la ciencia utilizando los medios adecuados.

En el año 2000 la Comisión Europea publicó el informe ETAN<sup>3</sup> sobre la promoción de la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros con el que se quería mejorar la situación de las mujeres en la ciencia y en el desarrollo de la política científica. El informe pretendía influir en la política con dos objetivos: integrar la igualdad en las diversas instituciones que enseñan y financian ciencia, y que forman y contratan a científicos y científicas; y conseguir la equidad en las estructuras científicas y académicas, en la evaluación por pares, la financiación, el liderazgo académico y la determinación de prioridades y políticas en la ciencia.

A partir del informe ETAN se empezó a editar trianualmente el informe *the Figures. tatistics and Indicators on Gender Equality in ciencia*, una publicación de la propia Comisión Europea y el Grupo de Helsinki que recoge los datos sobre la situación de las mujeres en la ciencia para monitorizar la situación y los avances hacia la igualdad de género en los ámbitos de la educación superior y del mercado de trabajo en todos los Estados de la UE, así como también de su área de influencia (Croacia, Islandia, Israel, Noruega, Suiza y Turquía). *the Figures* permite observar

---

<sup>3</sup> Informe sobre la mujer y la ciencia en la UE que la Comisión Europea encarga a la *European Technology Assessment Networ (ETAN)* en 1999, y que ha tenido continuidad mediante el Grupo Helsinki sobre mujeres y ciencia que la Comisión Europea estableció aquel mismo año con el mandato de fomentar la participación de las mujeres en las carreras científicas y la investigación y desarrollar indicadores relacionados con este aspecto.

la evolución de la situación de las mujeres en la ciencia y compararla temporalmente y geográficamente.

Desde la primera publicación de *the Figures*, los países de la UE controlan los datos referentes a la situación de las mujeres científicas en su propio territorio, de forma que han podido estudiar el sesgo de género en el ámbito científico. Este es el caso de España, donde en 2011 se publicó el *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*, que analiza la Encuesta de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología del Instituto Nacional de Estadística, mostrando datos para el conjunto de las universidades españolas además de un análisis de las desigualdades por razón de género en el sistema universitario español. De los datos publicados en el *Libro Blanco* se extraen algunas conclusiones relevantes: la feminización de la universidad afecta básicamente al colectivo del alumnado, puesto que las mujeres representan más de la mitad del colectivo (54,1% en datos del curso 2010-11) y de las personas tituladas (59,7% en el curso 2010-11). El colectivo del personal de administración y servicios también tiene una fuerte feminización: según el informe del Ministerio de Ciencia e Innovación, las mujeres representaban el 58,6% en el curso 2006-07. Contrariamente, la feminización de la universidad no afecta al personal docente e investigador, siendo la participación femenina en este colectivo del 36,1% de media en España en el curso 2010-2011. Este porcentaje es aún más reducido entre las catedráticas, que representan un 16,89% (Sánchez de Madariaga et al., 2011). La universidad acaece, pues, de una pérdida de las mujeres que ha formado, puesto que si se compara el porcentaje de mujeres entre los estudiantes y titulados universitarios del sistema español, y el porcentaje de mujeres con titulación ocupadas en la institución universitaria se comprueba que sólo el 36,1% de docentes universitarios son mujeres, frente al 59,7% de mujeres del total de personas tituladas.

Los datos más recientes a nivel europeo, los publicados en el informe *the Figures 2012. Gender in Research and Innovation*<sup>4</sup>, reflejan una situación similar. De hecho, aunque crece el número de mujeres en la obtención del doctorado por encima de lo que lo hace el número de hombres, éstas siguen siendo minoría en el ámbito científico: el 33% de investigadores en la UE en 2009 eran mujeres, tres puntos porcentuales más que en 2006. La proporción de mujeres investigadoras tiene diferencias considerables entre países; no obstante, hay un patrón claro de infrarrepresentación en todos ellos. *the Figures* aporta los siguientes datos: en cuanto al doctorado, el número de mujeres crece más rápidamente que el de hombres, del orden del 3,7% de media entre los años 2002 y 2010 en comparación con el 1,6% de hombres, pero el crecimiento no es suficiente para que se produzca una autocorrección del desequilibrio de género. También ha mejorado la proporción de mujeres en el grado académico A (catedráticas y eméritas) en 2010 respecto de 2002<sup>5</sup>, aunque existe disparidad entre países, del 10 al 30%, de forma que, globalmente, aun habiendo mejorado sigue existiendo un profundo desequilibrio de género.

<sup>4</sup> Publicado por el Directorado General para la Investigación y la Innovación de la Comisión Europea el 5 de abril de 2013.

<sup>5</sup> En la UE-27 hay una media del 20% de mujeres en grado A (catedráticas y eméritas) en 2010, según *the Figures 2012*.

El resultado publicado en *the Figures* a nivel europeo, así como también el resultado del análisis econométrico del *Libro Blanco* en España, confirman la existencia de diferencias significativas en los procesos de promoción para ocupar las cátedras universitarias. De hecho, reafirma el sesgo que ya encontraron y describieron *ennessy y old* (1997): la probabilidad que un profesor titular sea catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer, aunque tengan características similares (misma edad, misma antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y misma productividad en artículos y libros). Además, se observa que tener hijos afecta más negativamente a las mujeres: un hombre con hijos tiene 4 veces más probabilidades que una mujer con hijos y características similares de ser promocionado a catedrático. En cambio, y contrariamente a lo que ocurre en la promoción a cátedra, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la promoción a profesorado titular. Sánchez de Madariaga et al. (2011) y *inovieva y Bagués* (2010) demostraron la existencia de sesgos de género en los procesos de promoción a cátedra según el sexo de los evaluadores y el rango de la posición a la que aspiran los candidatos, de forma que un evaluador adicional que sea hombre en un comité de siete personas disminuye la probabilidad de promoción de la mujer respecto a otro candidato que sea hombre en un 14%. Aun así, cuando en un comité de evaluación para la titularidad hay un evaluador adicional hombre, se incrementa la probabilidad de promoción de una mujer respecto a un hombre con características similares en un 5%. De ello se deduce que la presencia de mujeres miembros en un comité evaluador para titular de universidad genera un efecto negativo para las candidatas.

También es destacable la falta de mujeres en determinadas disciplinas técnicas. *the Figures* cuantifica esta segregación por ámbitos científicos y apunta como una causa del techo de cristal para las mujeres para ocupar posiciones de responsabilidad en la universidad. Las mujeres investigadoras están más representadas en el campo de las ciencias sociales en 12 de los 28 países, mayoritariamente los del sur de Europa (es el caso de España) y los incorporados más recientemente a la Unión. Las mujeres están más presentes en las ciencias médicas en 11 de los 28 países, básicamente en los que integran la UE-15<sup>6</sup> y Japón. En la mayoría de países (20 de 28, entre los cuales está España), la mayor brecha se produce en el ámbito de la ingeniería. Por lo contrario, la brecha menor está en las humanidades.

Cabe añadir el análisis de *the Figures* en cuanto a la brecha en el liderazgo de las instituciones científicas: la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y como máximos cargos de las instituciones de educación superior se identifican como una de las causas de la perpetuación del desequilibrio de género en la ciencia. Así, en la UE-27<sup>7</sup>, la proporción de rectoras de instituciones de educación superior es del 15,5% respecto al total.

## INICIATIVAS LEGISLATIVAS EN ESPAÑA EN MATERIA DE GÉNERO Y CIENCIA: LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES

<sup>6</sup> Los países que integran la UE-15 son Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, España, Suecia y Reino Unido.

<sup>7</sup> La UE-27 la integran los países de la UE-15 más Bulgaria y Rumanía.

Los datos estadísticos mencionados confirman la existencia de una brecha entre el número de mujeres graduadas en la universidad, por un lado, y el número de mujeres profesoras, por otro. Además, se constata una menor participación de mujeres en determinadas disciplinas técnicas y en los órganos decisorios de las instituciones. Es por ello que el marco legal vigente en España no considera la igualdad un logro alcanzado en las universidades; para dar respuesta, las leyes propugnan algunas medidas que se dirigen directamente a incidir en la reversión de los datos

Si bien el marco legal europeo se focaliza hacia el desarrollo de acciones políticas que, de forma transversal, se encaminan a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y en el sistema científico en particular, el marco legal español recoge también estas iniciativas que concretan una estrategia política para reconducir la situación descrita anteriormente. En su Constitución se expresan principios específicos de igualdad: 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”; 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”; Artículo 35.2. “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

La primera ley que previó la introducción de la perspectiva de género en las universidades fue la Ley Orgánica 1/2004 sobre medidas de protección integral contra la violencia de género, que en su Artículo 4.7 dice: “Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

La perspectiva de género se consagra en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En su preámbulo se indica que ésta pretende ser la ley de más amplio alcance de entre todas las leyes y códigos españoles en lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres en España. La Ley de Igualdad da respuesta a un doble propósito para avanzar en la lucha contra la discriminación de género y, aun más importante, para priorizar la promoción de la igualdad de género de forma transversal en diferentes ámbitos así como también en los cuerpos de leyes más relevantes.

En cumplimiento de la Ley de Igualdad, las autoridades públicas deben asegurar la efectividad de las medidas transformadoras para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, y, de hecho, la administración pública debe evaluar de forma periódica sus áreas políticas. La Ley de Igualdad propone la elaboración de planes de igualdad como medida para la promoción de la igualdad, y de la misma forma requiere que los datos, estadísticas y estudios públicos tengan en cuenta y, por tanto, incorporen los factores relacionados con el género de forma detallada. También compete a la administración promover la educación para la igualdad mediante la oferta de postgrados y la investigación, ofreciendo apoyo al ámbito científico y académico. Dichas

obligaciones establecidas en la ley deben ser cumplidas también por las universidades en tanto que administraciones públicas.

Poniendo el foco en los artículos concretos de la Ley de Igualdad, son los Artículos 23 al 25 los que contienen disposiciones sobre igualdad de género en la educación. El Artículo 25 regula específicamente el campo de la educación superior, centrándose en la educación y la investigación en igualdad de género y en la promoción de medidas concretas tales como la inclusión de asignaturas sobre igualdad en el currículum de la educación superior, la creación de programas de postgrado relacionados específicamente con la igualdad, y la promoción de investigación especializada en el campo de la igualdad.

Aun así, la regulación de la educación superior es insuficiente en el sentido que la Ley de Igualdad no hace referencia al principio de representación paritaria en los órganos de gobierno (Saldaña Díaz, 2008), pero que sí se regula, en cambio, en la posterior Ley Orgánica 4/2007, de universidades.

Las universidades se rigen por la Ley Orgánica 4/2007, de universidades, que muestra en todos sus artículos una especial sensibilidad hacia la igualdad de género que, por otro lado, no mostraba la anterior Ley Orgánica 6/2001, la cual modifica. La modificación tiene un mayor compromiso con la igualdad de género y llena los vacíos que dejó la Ley de Igualdad. Así, el preámbulo de la ley resalta “el papel de la universidad como transmisor esencial de valores” y añade que “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.”

La Ley Orgánica 4/2007 establece diferentes medidas que tienen por objetivo alcanzar la paridad en los órganos representativos y de gobierno en las universidades, así como también que se produzca una mayor representación de las mujeres en los grupos de investigación y en los escalafones más altos de las facultades y de los grupos y centros de investigación, “proporcional con el porcentaje de graduados universitarios que son mujeres”. La igualdad de trato entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades son valores que las universidades deben incorporar en sus estructuras y en su funcionamiento como objetivos específicos, y que además deben promover en su compromiso con la sociedad.

En un plano más concreto, la ley establece que las universidades deben crear unidades de igualdad de género “para llevar a cabo funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres” (Disposición Adicional 12). De hecho, la Disposición Adicional 12 de la Ley Orgánica 4/2007 requiere que las universidades mantengan, como parte intrínseca de su estructura, una unidad de igualdad con un presupuesto propio, personal técnico especializado en género y personal administrativo, considerando el modo de funcionamiento e idiosincrasia de cada institución. Fruto de ello las universidades españolas han creado en los últimos años unidades de igualdad de género y han promovido la cooperación entre ellas.

Las unidades de igualdad se han convertido en los instrumentos clave con los que las universidades españolas se proponen la consecución de los objetivos marcados en materia de igualdad entre hombres y mujeres, aunque no han estado exentas de obstáculos para su



funcionamiento. Antes de su creación, fueron los grupos de investigación sobre mujeres, feminismo e igualdad los que contribuyeron a estudiar la discriminación contra las mujeres en las universidades.

Además de la creación y mantenimiento de unidades de igualdad, las universidades tienen la obligación de desarrollar y aprobar un plan de igualdad. Lo establece la Ley Orgánica 3/2007 en el artículo 45.2: “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”. En el artículo 46 se estipula el concepto de plan de igualdad como “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 hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. En cuanto al contenido, especifica: “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” y establece que para su consecución “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 este momento, los planes de igualdad son una de las herramientas transformadoras de la realidad de las universidades. Gracias al conocimiento científico existente y recogido en numerosas publicaciones, todos los planes de igualdad universitarios trabajan con una serie de objetivos generales que la Red de Unidades de Igualdad por la Excelencia Universitaria (RUIGEU) ha unificado en un documento con las recomendaciones que siguen:

1. La eliminación de la segregación vertical y horizontal.
2. El cambio de roles de género y estereotipos que influyen en la concentración de hombres y mujeres en áreas concretas de estudio, de expertise o de servicios.
3. Incrementar la visibilidad de las mujeres tanto en el lenguaje como en los programas curriculares.
4. Incorporar la perspectiva de género en toda investigación, como también se establece en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
5. La recuperación de la memoria histórica de las mujeres.
6. El reconocimiento y la publicación de resultados científicos en estudios de género y logros.
7. Consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en el gobierno, la gestión y la investigación universitaria.

8. Involucrar la gestión y la gobernanza de la institución universitaria con iniciativas relacionadas con la igualdad.
9. *Mainstreaming* de género.
10. Implementar una política de tolerancia cero con la violencia de género en las universidades y diseñar instrumentos para su prevención y erradicación.
11. Dar pasos hacia la conciliación entre trabajo y familia y responsabilidades compartidas.
12. Asegurar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actividades de la institución universitaria.

De las 52 universidades públicas que hay en España, 33 (63,46%) tienen plan de igualdad vigente a diciembre de 2013, 35 puntos porcentuales más que en el primer trimestre de 2012. Pero aun teniendo en cuenta el incremento de universidades que han aprobado un plan de igualdad, la sensibilización en igualdad de género está aún lejos de ser aceptada plenamente en las universidades españolas.

Figura 1. Universidades públicas españolas con planes de igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la RUIGEU y el Instituto de la Mujer de España.

A continuación se presenta un análisis de una muestra de planes de igualdad (14) de universidades españolas. A pesar de no ser homogéneos ni en el formato ni en el diseño conceptual, las estrategias y líneas de acción de estos 14 planes pueden dividirse en 7 categorías que ilustran las principales líneas de trabajo que han realizado las universidades españolas en el área de la igualdad de género: 1) garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato; 2) promover la conciliación entre trabajo y familia y el reparto de responsabilidades; 3) asegurar una participación y representación equilibrada; 4) aumentar la sensibilización e incrementar la visibilidad; 5) incorporar la perspectiva de género en la educación y la investigación; 6) *mainstreaming* de género y 7) promover la seguridad y la salud laboral.

Es destacable el hecho que la distribución desigual de estudiantes hombres y mujeres por ámbito de estudio no se percibe como un problema que requiera corrección. De los planes analizados, sólo 2 incluyen una línea de acción que aborde este tema. La Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) lo trata en dos objetivos: Objetivo general 4: “Promover el equilibrio de la proporción entre mujeres y hombres estudiantes las titulaciones de la universidad” y Objetivo específico 14: “Impulsar programas de promoción específicos para interesar y atraer a las chicas hacia los estudios técnicos. Velar por la igualdad de oportunidades en el acceso a la Universidad.” (UPC, 2008). Por su parte, la Universitat Rovira i Virgili (URV) también contempla una medida concreta en su Eje 5 sobre género y ciencia: “Es importante alentar a las mujeres jóvenes a desarrollar sus carreras científicas, para lo que necesitamos medidas que eliminen las barreras como la escasa financiación de los proyectos, que se pueden encontrar por el camino” (Pastor, 2010).

Los ejes de acción más recurrentes en los planes de igualdad de las universidades españolas son, por este orden, los siguientes: 1) visibilidad, sensibilización y comunicación; 2) igualdad en el trabajo: acceso, promoción y retribución; 3) representación en órganos de gobierno; 4) docencia y formación; 5) investigación; 6) conciliación de la vida laboral, familiar y personal; 7) relaciones externas; 8) prevención y erradicación de la discriminación y la violencia de género y 9) uso no sexista del lenguaje

## **HACIA UNA POLÍTICA DE GÉNERO COM N EN LAS UNIVERSIDADES DE AMÉRICA LATINA MEDIANTE EL PROYECTO E QUALITY**

La Unión Europea no es la única región que trabaja con el objetivo de implementar políticas para el avance y acceso de las mujeres a todos los ámbitos; América Latina ya está desarrollando una agenda en este sentido. Aunque no existe una estructura política supranacional, como es el caso de la Unión Europea, sí existen líneas de trabajo y proyectos internacionales conjuntos entre diferentes países del Sur y Centro de América. En esta línea se está llevando a cabo el proyecto EQUALITY: *Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en las instituciones de educación superior y en la sociedad en América Latina*<sup>8</sup>, en el que participan 18 universidades latinoamericanas y 4 europeas. Paralelamente, la constitución de la Red EQUALITY asegurará la continuidad de los objetivos y líneas de trabajo del proyecto en los años futuros.

EQUALITY pretende mejorar la educación superior en los países latinoamericanos promoviendo la igualdad de género y la contribución a la visibilidad y la participación de las mujeres en los ámbitos científico, académico y laboral para generar efectos económicos positivos mediante la mejora del uso e integración del talento femenino en las economías nacionales a largo plazo. Esto se concreta en la modernización de la gestión de las universidades para la promoción de la igualdad de género en la educación y el empleo mediante el establecimiento de estructuras permanentes que den apoyo al objetivo de la consecución de la igualdad: la creación de unidades de igualdad en las instituciones que integran el proyecto, y el desarrollo de políticas que implementen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la

---

<sup>8</sup> Referencia DCI-ALA/19.09.01/11/21526/279-455/ALFA III(2011)-132.

educación superior y al desarrollo de una carrera académica e investigadora, y programas formativos. Mediante la Red Regional de Mujeres Líderes de América Latina se pretende fortalecer las capacidades de trabajo en red de las universidades del sur del continente buscando que sea una plataforma permanente y sostenible para dar apoyo a los esfuerzos en materia de igualdad de género y promover el interés de las mujeres por la ciencia, la academia y el mercado de trabajo. La finalidad del proyecto se alinea, por lo tanto, con las prioridades en materia de género de la Unión Europea.

Entre sus objetivos específicos está la creación o refuerzo de políticas de igualdad de género en las universidades latinoamericanas, siguiendo la tendencia europea, lo que se concreta en la gestación y aprobación de planes de igualdad institucionales, siendo la Universitat Rovira i Virgili la institución coordinadora para la consecución de dicho objetivo.

La situación de partida de las diferentes universidades participantes se presenta en el siguiente DAFO (Pastor y Serret, 2013):

Figura 2. DAFO Equality



Fuente: *Primer avance estudio comparativo*, presentado por la Oficina de Equidad de Género - Instituto Tecnológico de Costa Rica en el I Taller de Capacitación de EQUALITY.

Se optó por aplicar una tricotomía exitosa para la estrategia en igualdad en las universidades europeas, esto es: 1) elaboración de un diagnóstico de la situación de la universidad a partir del análisis de los datos desagregados por sexo; 2) redacción e implementación de un Plan de Igualdad y 3) creación de una instancia de igualdad que, por un lado, lidere el tema generando información y conocimiento en clave de género, y, por el otro, ejerza la vigilancia y seguimiento de casos de discriminación. Dada la situación de las universidades participantes, y en función de los recursos disponibles y de la existencia previa o inexistencia de alguno de estos factores, las universidades pudieron escoger cómo impulsar estas tres actividades: en momentos sucesivos, en paralelo o en orden inverso en función del contexto de cada universidad, siempre dentro de la planificación del proyecto.

La existencia de una instancia, ya sea una unidad de igualdad, un observatorio o incluso un centro de estudios, permite vehicular la realización de diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres y el desarrollo de indicadores que revertirán en una mejor revisión y actualización de los planes. De las experiencias existentes, también se observa que algunas universidades han conseguido crear una masa crítica de docentes e investigadores hombres y mujeres que han incorporado la perspectiva de género en sus disciplinas, tanto en los proyectos de investigación como en el programa formativo.

La estrategia planteada es útil para que los temas de género e igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en universidades sean ejes sobre los que los órganos de gobierno de estas instituciones deban rendir cuentas de forma periódica, especialmente cuando las unidades de igualdad, formal o informalmente, participan de los órganos decisorios. La existencia de la tricotomía Diagnóstico - Plan de Igualdad - Unidad de Igualdad descrita anteriormente influye, además, en el debate sobre la forma de gobernanza de las universidades para que den pasos hacia un sistema más transparente y meritocrático.

Para llegar a la implementación de políticas de igualdad en el ámbito científico y específicamente a la redacción y aprobación de un Plan de Igualdad se utilizó una metodología basada en la formación y capacitación de las personas clave de cada universidad que deberán liderar el proceso técnico y político. El proceso de capacitación iniciado en 2012 permitió construir las condiciones adecuadas en cada universidad para elaborar el plan e impulsarlo con éxito, teniendo en cuenta el contexto institucional, social y económico de cada universidad social. De hecho, la capacitación y el resto de actividades de EQUALITY han sido aprovechadas en el 47% de los casos para formar o capacitar a los participantes en la redacción del Plan.

En una primera fase de la estrategia de capacitación se formó a personas de cada institución referentes en igualdad y que ocupan cargos de responsabilidad en la metodología para la elaboración de políticas de género y planes de igualdad, tomando como base las políticas de mujeres que aplica la Unión Europea y el análisis de los resultados estadísticos que la UE publica periódicamente sobre mujer y ciencia, de forma que quedaran sentadas las bases teóricas.

Más tarde se formó a estas mismas personas en las técnicas de diseño estratégico de un plan de igualdad, creación de tipologías de datos para la construcción de indicadores y ejecución de un análisis estadístico. Esta capacitación técnica y metodológica tenía como fin que las universidades elaboraran su propio diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en sus instituciones de educación superior, lo que les permitió detectar e ilustrar si había y cuáles eran las desigualdades por razón de género existentes. El trabajo de los indicadores tiene una relevancia destacable puesto que son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en las instituciones participantes de EQUALITY. De esta forma, los indicadores posibilitan el conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, etc. desde una perspectiva de género para facilitar la comparación de mujeres y hombres e identificar las diferencias que pueden alimentar estereotipos y discriminaciones indirectas. La utilización de indicadores y la desagregación de los datos estadísticos por sexo suponen una aproximación a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos.

Una vez concluida la capacitación, las instituciones socias de EQUALITY de América Latina dieron comienzo a la elaboración del diagnóstico de la situación institucional en materia de género, que incluyó, además de una serie de indicadores desagregados por sexos descriptivos de la situación en cada universidad, la relación de aliados internos y externos con que contaban las impulsoras del futuro Plan de Igualdad para que éste se aprobase y también la identificación de la normativa interna, la legislación del país y las convenciones internacionales que pudieran sustentar el plan. Pese a que no todas las instituciones disponían de los datos desagregados para la elaboración de indicadores previamente al proyecto, EQUALITY incluye como actividad la obtención de datos para un sistema de información conjunto en Latinoamérica (GRIS: Gender-Responsive Information System), de forma que a partir de dicho momento se están obteniendo los datos desagregados por universidades para que pueda sistematizarse la información y hacerla comparable.

Este es un logro importante del proyecto EQUALITY, puesto que la sistematización de datos sobre la situación de las mujeres en el ámbito académico y científico es un tanto menor que en Europa o Estados Unidos. De hecho, Gloria Bonder en su informe *Equidad de género en ciencia y tecnología en América Latina: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades* elaborado en 2004 ya apuntaba que en América Latina no existen diagnósticos consistentes sobre las políticas de igualdad en el ámbito de la Ciencia y la Tecnología debido a limitaciones como la brecha entre el discurso que se enuncia en los documentos de los organismos internacionales, las políticas que se proponen en cada país y las prácticas que finalmente se concretan, la falta de anclaje en la realidad de cada institución de las propuestas de *mainstreaming* basadas en un modelo ideal y la escasa producción de evaluaciones de políticas que recojan lecciones, entre otras (Bonder, 2004).

Ello se reflejó en el hecho que las universidades reportaron dificultades para obtener datos para elaborar el diagnóstico, siendo más dificultosos de obtener los siguientes: actividad y producción científica del profesorado, concesión de becas para el alumnado, categoría laboral del PAS, y ratio de titularidades y cátedras.

Con el diagnóstico realizado, las universidades latinoamericanas dieron comienzo a la redacción de sus planes de igualdad o, en el caso de las que ya tuvieran uno, se mejoraron o reeditaron. Las estrategias escogidas en cada caso difieren entre ellas puesto que el contexto institucional y social también es diferente, si bien se ofrecieron pautas en función de la existencia o no de una oficina de igualdad y de un plan.

En el aspecto estratégico en el que más difirieron fue en la selección de los diferentes tipos de liderazgos para llevar a cabo todo el proceso. El 10% de las instituciones pudieron seguir la pauta recomendada a nivel metodológico para la creación de una Comisión de Igualdad que integrara una persona miembro del rectorado o vicerrectorado, una persona representante de la Oficina, Instituto o Centro, en el caso de que exista, una persona representante de la oficina técnica de planificación o similar, representantes claustrales (tales como el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y el estudiantado) y personas invitadas de la propia universidad, como docentes expertas en género, representantes del personal y representantes de gerencia. El 40% de las universidades vehicularon el liderazgo para obtener

un Plan de Igualdad mediante un centro de estudios o similar integrado por miembros del propio proyecto. En el 40% de los casos restantes fue la Unidad de Igualdad el órgano responsable de la redacción, lo que entronca con la importancia de la existencia de unidades de igualdad en la educación superior.

La pertenencia a la red EQUALITY favorece que las universidades vinculen a la consecución del Plan el resto de las actividades programadas por el proyecto, como el ya mencionado sistema de recogida de información, la creación de una unidad de igualdad o centro de estudios y la organización de *workshops* y programas formativos. En este sentido, es importante destacar que en el 70% de los casos no existía instancia de igualdad. Pero su vinculación con el Plan es sumamente importante: en el 36% de los casos tiene un rol técnico, encargándose de la ejecución de las actividades del plan y el 18% lideran la implementación a nivel político. Se acompañan de una Comisión de Seguimiento el 12%, de un Consejo Asesor el 12%, y del equipo rectoral el 21%.

En el proceso para la consecución del Plan de Igualdad es clave el apoyo de los gobiernos de las instituciones, que si bien se comprometieron a la aprobación de un plan de igualdad mediante la firma de participación en el proyecto EQUALITY, en el 65% de los casos, las coordinadoras del proyecto han buscado el refuerzo del compromiso antes de empezar la redacción del plan y el 35% lo han obtenido en paralelo al proceso de redacción. Aunque más de la mitad de universidades participantes en el proyecto valoran entre 3 y 5 (en una escala de 0 a 5) el apoyo del rector/a de su universidad en el proceso de elaboración del plan, el 24% suspende al máximo responsable de su universidad en cuanto a apoyo recibido.

Tal y como se ha señalado anteriormente, las universidades han encontrado dificultades en el interior de su propia institución para la elaboración del Plan. Aunque a grandes rasgos pueden resumirse en una falta de interés en el tema de género y en una falta de recursos, a pesar de contar con presupuesto del proyecto, es relevante observar qué tipos de dificultades son coincidentes en muchas de las universidades participantes del proyecto: el 47% lamentan la escasez de recursos económicos y/o de personal tanto para redactar el plan como para ejecutarlo y realizar el seguimiento, el 41% han experimentado una falta de apoyo institucional y de interés político, el 23,5% han detectado también una falta de interés de la propia comunidad universitaria o una poca atribución de importancia al tema, mayormente a causa de la percepción de que ya existe la equidad en la universidad. El 17,6% se han encontrado con dificultades para encauzar el plan con la normativa interna de la universidad, y otro 11,7% han visto dificultades en el diagnóstico, ya sea a causa de la falta de datos estadísticos o de identificación de las discriminaciones.

Las responsables de la ejecución de la actividad de desarrollo de un Plan de Igualdad buscaron soluciones a los diferentes problemas encontrados, especialmente para lograr un mayor apoyo institucional. En este sentido la estrategia más comúnmente seguida ha sido involucrar como mínimo a una persona del máximo nivel de responsabilidad en la comisión redactora del Plan que, además, defienda esta política ante los órganos decisores de la universidad. En lo que respecta a la falta de recursos, unas pocas universidades han optado por buscar financiación externa.

## **CONCLUSIONES: EL IMPACTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

Es temprano para valorar el impacto de los planes de igualdad en las universidades latinoamericanas puesto que se disponen a iniciar el recorrido para aprobarlos, por lo que será clave la introducción de indicadores de evaluación. Así sucede en los planes ya en funcionamiento en las universidades europeas y, por ende, en las españolas. De la experiencia de estas instituciones analizadas se desprende que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se consigue únicamente mediante el conocimiento y la aplicación de las leyes. La persistencia de actitudes discriminatorias, normas, y hábitos sociales y culturales fuertemente arraigados hacen que la puesta en práctica del principio de igualdad no siempre sea lo exitosa que se pretende. Es por ello que las medidas para la promoción de la igualdad requieren levantar el perfil de las contribuciones de las mujeres para defender sus derechos y crear conocimiento sobre las inequidades y discriminaciones aún existentes. El sexismo viola los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en que se respaldan las universidades. El reconocimiento que los estudiantes, las facultades y los investigadores que forman parte de la comunidad son parte del problema que compete a las propias instituciones a encontrar soluciones.

La ley es claramente un factor vital para la consecución y la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en la academia. La cuestión es que no hay que garantizar únicamente el acceso de las mujeres a la universidad bajo iguales condiciones, hay que desarrollar estrategias para la consecución de una igualdad efectiva y contrarrestar los obstáculos aun persistentes en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, en la conciliación del trabajo y el tiempo para la familia y el personal, la participación en órganos de representación y de toma de decisiones, el acceso a determinados grados y programas. Otro objetivo debe ser la enseñanza de temas relacionados con la igualdad, promover la investigación en estas áreas e incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de estudio.

Cinco años después de la entrada en vigor en España de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del año 2007, conocida como la Ley de Igualdad y, por lo tanto, de la puesta en marcha de los Observatorios, Unidades y Planes de Igualdad en las universidades, se hace oportuno reflexionar sobre el papel de los mismos y su capacidad para transformar una realidad como la universitaria. A fecha de hoy, y como ya se ha apuntado, una parte importante de las universidades, dispone de Unidad de Igualdad y/o de Plan de Igualdad y muchas también han elaborado su propio diagnóstico. El formato Diagnóstico-Plan-Unidad es una estrategia conjunta para impulsar los análisis sobre las situación de las mujeres en la ciencia así como para desarrollar instrumentos que mejoren dicha realidad. Son instrumentos que se están desarrollando no sólo en España y Europa, sino también en América Latina y Centroamérica, como ya se ha indicado, a través del proyecto EQUALITY. Es conveniente pues que analicemos la especificidad de estos instrumentos cuando se trata de plantearlos y aplicarlos a otros países. Igualmente podemos valorar su eficacia y sus limitaciones.

La primera reflexión a exponer es que existen diferencias entre universidades que pueden condicionar el desarrollo y la forma de las políticas de igualdad: la existencia previa de grupos de



estudios de género y la trayectoria que hayan seguido; además el tamaño y la antigüedad de las universidades se presentan como variables que pueden ayudar a explicar las diferencias entre universidades.

Cuáles son los aspectos que dan mayor utilidad a la existencia de unidades y Planes de Igualdad? Dónde radica la utilidad de las unidades de igualdad? Al tiempo que respondemos a estas preguntas iremos exponiendo también algunas de las dificultades que se pueden plantear en el momento de llevar a la práctica cada una de ellas.

En primer lugar podemos apuntar que la existencia de estas unidades supone la posibilidad de ejercer vigilancia, de estar alerta y de denunciar, cuando se producen, casos en los que las mujeres, o algunas de ellas, pueden salir perjudicadas o puedan resultar discriminadas. La mayor dificultad asociada a esta potencial utilidad radica, a nuestro entender, en poder acceder a conocer esos casos de discriminación que, habitualmente, serán *microdiscriminaciones* y, por lo tanto, difíciles de detectar.

En segundo lugar, la existencia de unidades y planes de igualdad permite generar información interna en clave de género que hasta ahora no se había hecho. Por ejemplo, la necesidad de realizar diagnósticos permanentemente sobre la situación de las mujeres requiere de un tipo de información que debe estar desagregada por sexos. En muchas ocasiones este primer requisito –los datos desagregados por sexos-, aunque es una obligación por ley (al menos en Cataluña), no se suele cumplir en muchos casos. Es el momento, pues, de reclamar información, elaborarla de forma desagregada por sexos y darla a conocer.

La existencia de una unidad de género o de un plan de igualdad puede ser el momento también para dar a conocer, entre la comunidad científica no versada en el tema, es decir entre los docentes e investigadores que habitualmente no lo hacen, la conveniencia y, en algunos casos, la urgente necesidad, de incluir la variable género en sus disciplinas y su actividad científica. Para ello se disponen de numerosos materiales –cada vez más elaborados- que permiten facilitar instrumentos para poner en práctica la llamada transversalidad de la categoría género en la ciencia. Una de las prácticas relacionadas con esta posibilidad es la oferta de cursos para docentes e investigadores en clave de género. El gran reto es superar el desconocimiento existente entre una parte de la comunidad científica de lo que supone la investigación con perspectiva de género y la investigación sensible al género.

Los planes de igualdad son también, en cuarto lugar, un mecanismo para lograr un mayor cumplimiento de la normativa relativa a conseguir una participación paritaria de hombres y mujeres en determinadas estructuras de representación, gestión y participación.

En quinto lugar queremos destacar el hecho que alrededor de las unidades de igualdad se empiezan a crear, en algunas universidades, una cierta masa crítica de mujeres y hombres que trabajan en sus disciplinas para incorporar la perspectiva de género en la docencia y la investigación. En otros casos, los grupos de mujeres que habían hecho de la variable género, su objeto de estudio, ya estaban en funcionamiento de una manera más o menos consolidada. Sin embargo, la fragilidad de esas estructuras era y es considerable y conviene, en la línea de lo que proponen algunas de las iniciativas políticas de la Unión Europea dentro de los programas

científicos, apoyar y desarrollar todas las iniciativas posibles para garantizar la presencia de mujeres en los diferentes grupos de investigación así como la temática de género en todas las propuestas de investigación que quieran recibir financiación pública.

La existencia de las unidades de igualdad permite hacer del tema del género y de la situación de las mujeres, una constante sobre la que tienen que rendir cuentas, y de manera continuada, los diferentes órganos de gobierno de las universidades. Entendemos que es un paso adelante para conseguir que el tema de las discriminaciones que sufren las mujeres, se incluya en el debate también de la forma de gobernanza de las universidades y de la necesidad de garantizar mecanismos para tener universidades más transparentes y meritocráticas. Las unidades de igualdad a través de su participación, ya sea formal o informal, en diferentes órganos de gobierno y las medidas a desarrollar en el marco de los planes de igualdad, garantizan que este tema estará encima de la mesa más veces y en diferentes formas: en los debates en los claustros universitarios, en los informes de los rectores y de las secretarías generales, en las memorias e informes de centros y departamentos, etc.

Pero estas diferentes posibilidades que acabamos de exponer como potencialidades de los planes y las unidades de igualdad, tienen que hacer frente, como hemos ido exponiendo, también a una serie de dificultades. Algunas de estas dificultades tienen que ver con las dinámicas organizacionales de las universidades, que serían compartidas con otras empresas, mientras otras de las dificultades son fruto de las especificidades que presentan las universidades: su organización, su estructura, etc.

Una primera dificultad, a añadir a las ya citadas, son las mentalidades androcéntricas de una parte importante de las personas que forman las comunidades académicas: profesorado, personal de administración y servicios, alumnado. En mayor o menor grado, los prejuicios machistas están presentes y condicionan el desarrollo de las políticas de igualdad que se vayan impulsando.

De manera específica, las universidades, en su mayoría, han desarrollado un funcionamiento muy descentralizado que, si bien es una dinámica útil en determinados aspectos de la gestión, dificulta el trabajo de una unidad nueva que tiene que hacer llegar un mensaje nuevo a todos los servicios e instancias que, además, ya tienen arraigadas costumbres y dinámicas organizativas anteriores.

De la misma manera, otra característica de las universidades puede dificultar el trabajo a desarrollar por los planes de igualdad y las unidades: la falta de diálogo entre las disciplinas académicas. Esta práctica académica, si bien está construida sobre la necesidad de definir fronteras en el conocimiento que permitan acumularlo, dificulta enormemente que, determinados conocimientos, por mucho que sean necesarios para la mejora del funcionamiento de toda la organización, lleguen más allá de la disciplina en la que han sido producidos, y ni siquiera a todo ese subconjunto o comunidad científica.

Son, pues, diversas las dificultades a superar. La, tal vez, mayor dificultad es, a nuestro entender, el discurso de la meritocracia que sustenta la estructura académica de las universidades. Sin embargo, estamos convencidas que las unidades de igualdad y los planes de

igualdad, forman parte de una estrategia de impulso de políticas de igualdad que ofrece muchas posibilidades de cambio real de las estructuras universitarias. Creemos que las posibilidades de cambio serán mayores si las políticas de igualdad se suman al que debería ser el principal objetivo de las universidades: una práctica real de procesos transparentes que hagan posible una universidad meritocrática en la que ciencia producida está al servicio del bienestar de todos los individuos.

De lo analizado se desprende que la legislación vigente en España no es suficiente para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, puesto que las leyes existentes describen medidas, pero no garantizan su cumplimiento ni consecución de resultados. Adicionalmente, es razonable asumir que la intervención legal en este tema será necesaria dadas las limitaciones existentes en las universidades. Mecanismos para convertir las universidades en instituciones más meritocráticas pueden ser utilizadas en las políticas de igualdad. Pero para asegurar el éxito de este proceso es igualmente necesario establecer un consenso en cuanto a indicadores que den cuenta de los progresos en las políticas de igualdad, por lo que este es el reto más importante ahora en Europa y en Latinoamérica.

## BIBLIOGRAFÍA

Bonder, Gloria (2004): *Equidad de género en ciencia y tecnología en América latina: bases y proyecciones en la construcción de conocimientos, agendas e institucionalidades*, Office of Science and Technology of the Organization of American States - Inter-American Commission of Women - Gender Advisory Board - UN Commission on Science and Technology for Development, Washington.

Comisión Europea (2001): *Política científica de la UE. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo,

*Constitución Española*. BOE 311 de 29 de Diciembre de 1978.

*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. BOE 313 de 29 de Diciembre de 2004.

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. BOE 71 de 232 de Marzo de 2007.

Pastor, Inma (2010): "La situació de les dones i els homes a la universitat: la necessitat de polítiques d'igualtat", *Quaderns de la Igualtat*, Nº 1, (25-30).

Pastor, Inma; Serret, Núria (2013): *1er Informe de avance Actividad 2.2. Desarrollo de Planes de Género de Equality*. septiembre de 2013 Working Paper .

Pastor, Inma; Serret, Núria (2014): *2º Informe de avance Actividad 2.2. Desarrollo de Planes de Género de Equality. Mayo de 2014 Working Paper*.

Pastor, Inma; Pontón, Paloma; Serret, Núria (2014): *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad. Proyecto Equality Working Paper*.

Saldaña Díaz, María Nieves (2008): "Alcance del Principio de presencia equilibrada en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en Giles Carnero, Rosa y Mora Ruiz, Manuela: *El derecho antidiscriminatorio de género*, Becedario, Badajoz, (37-89).

Sánchez de Madariaga, Inés; de la Rica, Sara; Dolado, Juan José (2011): *Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española*, Ministerio de Ciencia e Innovación, Madrid.

*The Figures 2012: Women and Science, Statistics and Indicators*, Comisión Europea, Bruselas.

Unidad de Mujeres y Ciencia (2010): *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, Ministerio de Ciencia e Innovación, Madrid.

Universitat Politècnica de Catalunya (2007): *Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats*, Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona.

Universitat Rovira i Virgili (2012): "El Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili", *Quaderns de la Igualtat*, N° 4, (9-83)

Penner, Christine; Gold, Agnes (1997): "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature*, N° 387, (341-343).

Novyeva, Natalia; Bagues, Manuel (2010): "Does gender matter for academic promotion? Evidence from a randomized natural experiment", *I A Discussion Paper*, N° 5537, (3-45).