

La inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria: ¿compromiso real o genderwashing?

Belén Cambronero SaizProfesora de Unir. ✉ **Cilia Willem**Profesora agregada en la Universidad Rovira i Virgili ✉ **María Teresa Pellicer-Jordá**Profesora titular en la Universidad de Murcia ✉ <https://www.doi.org/10.5209/cgen.103208>

Recibido: 06/06/2025 • Evaluado: 04/07/2025 • Aceptado: 08/06/2026

ES Resumen. Las universidades españolas tienen la responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en todas sus funciones y ámbitos, incluida la docencia, tal y como exige la ley (Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario). De ahí este artículo de investigación, cuyo objetivo es conocer el grado de implementación de las medidas de igualdad para la docencia, y el tipo de medidas que promueven, en aquellas universidades españolas donde se imparten los grados de Publicidad y Relaciones Públicas. De las 35 universidades españolas, públicas y privadas, que imparten el grado en Publicidad y RR.PP. (RUCT, 2023) se seleccionaron para el análisis las 30 universidades que tienen renovada la impartición del grado para próximos cursos académicos. Una vez recuperados los planes de igualdad se realizó un análisis descriptivo de aspectos tales como: medidas para el fomento de la inclusión de la perspectiva de género en docencia; acciones para la inclusión de la perspectiva de género en docencia; órgano responsable del seguimiento del plan y periodicidad de seguimiento, entre otras variables. De dicho análisis se extraen conclusiones relevantes, que muestran que las universidades españolas han progresado de manera desigual en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, con un mayor compromiso observado en las universidades públicas.

Palabras clave. universidad, planes de igualdad, perspectiva de género, publicidad, relaciones públicas.

ENG The inclusion of the gender perspective in university teaching: real commitment or genderwashing

ENG Abstract. Spanish universities have the responsibility of incorporating the gender perspective in all their functions and areas, including teaching, as required by law (Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario). Hence this research article, whose objective is to know the degree of implementation of equality measures for teaching, and the type of measures they promote, in those Spanish universities where degrees in Advertising and Public Relations are taught. Of the 35 Spanish universities, public and private, that teach the degree in Advertising and PR (RUCT, 2023), the 30 universities that have renewed the teaching of the degree for upcoming academic years were selected for the analysis. Once the equality plans were recovered, a content analysis of them was carried out, excluding 1) the universities that did not have an Equality Plan or that did not have it publicly available online as of September 17 and 2) the equality plans that did not have a specific objective of including the gender perspective in teaching. Relevant conclusions are drawn from this analysis, which show that Spanish universities have made uneven progress in incorporating the gender perspective in university teaching, with a greater commitment observed in public universities.

Keywords. university, equality plans, gender perspective, advertising, public relations.

Sumario. 1. Introducción 2. Revisión de la Literatura 3. Método 4. Resultados 5. Discusión 6. Conclusiones 7. Referencias.

Cómo citar: Cambronero Saiz, B.; Willem, C.; Pellicer-Jordá, M. T. (2025). La inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria: ¿compromiso real o genderwashing?. *Comunicación y género*, 8(2), e103208

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior, en particular las universidades, juegan un papel clave en la promoción de una sociedad más igualitaria. Las universidades tienen la responsabilidad de integrar la perspectiva de género en todas sus funciones y ámbitos, incluida la docencia, para erradicar sesgos de género, promover la igualdad y formar a futuros profesionales con una visión inclusiva y crítica. La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género ya consideró al sistema educativo un ámbito clave para incidir en la erradicación de la violencia contra las mujeres. En su artículo 4 indica que las universidades 'incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación en igualdad y no discriminación de forma transversal'. En el ámbito universitario, este requerimiento se ha materializado en la elaboración e implementación de planes de igualdad, que actúan como herramientas estratégicas para garantizar la equidad de género en dichas instituciones. La entrada en vigor de la nueva LOSU (Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario), establece que todas las universidades están obligadas a definir un plan de igualdad de género, incluyendo el ámbito de la docencia.

Los planes de igualdad, según el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) son un conjunto de compromisos y acciones que tienen como objetivo promover la igualdad de género en una organización a través de un proceso de cambio estructural, en los tres ámbitos que conforman las misiones sociales de las universidades: docencia, I+D y transferencia. Por lo tanto, los planes de igualdad de las universidades, articulados desde una unidad o servicio dedicado a elaborarlos, son el instrumento estratégico perfecto para dar cumplimiento a las dos obligaciones legales anteriores. Además, con la reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación), se otorgan más garantías y derechos a la comunidad científica de nuestro país e introduce importantes mejoras en el sistema español de I+D+I. En este sentido, el diseño e implementación de medidas y actuaciones para erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, han de tener también como fin acelerar el avance a una igualdad de género real y efectiva, e integrar la dimensión de género tanto en la investigación como en la docencia (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023).

Muchos planes de igualdad de las universidades españolas incluyen medidas para fomentar la integración de la dimensión de género en la docencia. En el caso de las universidades públicas, el 82% han puesto en marcha a partir de 2022 medidas para fomentar la integración de la dimensión de género en la actividad docente (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023), sea como parte del contenido impartido, sea en forma de formación específica del profesorado. Las universidades privadas, por su parte, siguen por detrás de las públicas en lo que a medidas de igualdad se refiere, y además sólo la mitad de ellas ha implementado medidas para fomentar la integración de la dimensión de género en

el contenido de la investigación y/o de la docencia (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023).

Hemos querido analizar si aquellas universidades que ofrecen formación en Comunicación disponen de planes de igualdad, al encontrar en la ley, por tanto, estos dos requerimientos: el relativo a la educación y el concerniente a la comunicación. Para acotar nuestro campo de estudio y obtener resultados más concretos, hemos estudiado en esta primera fase aquellas universidades que ofertan el grado en Publicidad y Relaciones Públicas, teniendo como objetivos futuros para próximas fases el estudio de aquellas que imparten los grados restantes de Comunicación, como son Periodismo y Comunicación Audiovisual.

La elección para esta primera fase de estudio del grado en Publicidad y Relaciones Públicas se debe a su especial relevancia en el contexto social, ya que la industria de la comunicación es un motor de construcción social de significados y valores, y requiere profesionales conscientes del impacto de la igualdad en sus prácticas.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En lo que se refiere específicamente a la docencia en el ámbito de la Publicidad y las Relaciones Públicas, al ser un ámbito que pertenece a las ciencias sociales nos parece de especial importancia la integración de la perspectiva de género, dado el papel esencial de las representaciones mediática y publicitaria en la socialización de los roles de género. La Agencia por la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU) propuso ya en 2018 unas medidas concretas para incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria de la Publicidad y las Relaciones Públicas (AQU, 2018). Por ejemplo, en cuanto a los resultados de aprendizaje del estudiante, como personas graduadas en Publicidad y Relaciones Públicas propuso algunos en este sentido (AQU, 2018, p. 36):

- Conocer el papel de los medios, las producciones audiovisuales y la publicidad en la construcción de las relaciones de género y de la identidad sexual y de género.
- Identificar el papel de las tecnologías de la información y la comunicación en la transmisión de los estereotipos de género y aplicar medidas para evitar su reproducción.
- Saber realizar producciones publicitarias con una visión no sexista y no androcéntrica.

Sin embargo, en lo que refiere a la incorporación de este tipo de medidas en los estudios de Publicidad y Relaciones Públicas desde la entrada en vigor de la nueva LOSU, no se ha hecho ninguna investigación. Este estudio, por lo tanto, quiere indagar en el grado de implementación de las medidas de igualdad para la docencia, y el tipo de medidas que promueven, en aquellas universidades españolas donde se imparten los grados de Publicidad y Relaciones Públicas.

La perspectiva de género se refiere a una aproximación analítica que cuestiona y visibiliza las desigualdades estructurales derivadas de las construcciones socioculturales alrededor del sexo/género.

Desde el punto de vista de las prácticas docentes, la perspectiva de género es un enfoque pedagógico y epistemológico que busca dismantelar las desigualdades estructurales y los estereotipos de género en el sistema educativo. Este enfoque implica no solo visibilizar las brechas de género existentes, sino también transformar las prácticas docentes, los contenidos curriculares y los métodos de evaluación para garantizar una educación más inclusiva e igualitaria (Subrahmanian, 2005; AQU, 2018). La perspectiva de género en la educación se fundamenta en teorías críticas como el feminismo y los estudios de género, que cuestionan las estructuras de poder y la construcción social del conocimiento. Las epistemologías feministas como las de Harding (1986) subrayan cómo la educación tradicional ha sido dominada por visiones androcéntricas, invisibilizando las experiencias y aportaciones de las mujeres y de otros colectivos marginados. En cuanto a la innovación docente con perspectiva de género en Comunicación, tal como apuntan López Marcos et al. (2024), queda muchísimo por hacer. La comunicación es un campo de conocimiento muy susceptible a incorporar una perspectiva de género respecto a las relaciones de poder articuladas a través de los roles de género y sus representaciones mediáticas.

En este sentido, integrar la perspectiva de género en la docencia significa abordar tanto el *qué* (los contenidos) como el *cómo* (las metodologías). Este enfoque requiere:

Revisar los currículos de los grados y postgrados para identificar y eliminar sesgos de género en los contenidos (AQU, 2018).

Desarrollar estrategias de una docencia inclusiva, que consideren las experiencias un estudiantado cada vez más diverso (Harris et al., 2018) y donde se promueva la igualdad y el respeto mutuo entre géneros (Delgado, 2020).

El aprendizaje es un proceso dinámico que no puede separarse de los contextos culturales y sociales en los que se desarrolla. Diversos estudios han mostrado que los sesgos de género en los materiales educativos, las interacciones en el aula (dinámicas docentes) y las expectativas de aprendizaje pueden influir en el rendimiento académico y en las decisiones vocacionales de los estudiantes (UNESCO, 2019).

En cuanto a los materiales educativos y los contenidos impartidos por el profesorado, hace falta una revisión crítica de libros de texto y recursos didácticos con el objetivo de evitar la reproducción de estereotipos. Por ejemplo, investigaciones como las de Blumberg (2008) han demostrado que los materiales educativos en diversas disciplinas suelen mostrar roles de género tradicionales, lo que perpetúa las desigualdades. Según la definición proporcionada por la Unión Europea (EIGE, 2016) la “ceguera de género es la falta de reconocimiento de que los roles y las responsabilidades de las mujeres/niñas y los hombres/niños se atribuyen o se imponen en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes ciegas al género no tienen en cuenta estos roles diferentes y necesidades diversas y, por

lo tanto, mantienen el *status quo* y no contribuyen a transformar la estructura desigual de las relaciones de género”. La docencia universitaria también se ve afectada por la ceguera de género, como señala un informe de la Xarxa Vives d’Universitats (Verge y Cabruja, 2017). Esta falta de modelos y referencias a las contribuciones de las mujeres presenta múltiples repercusiones en la docencia: una sobregeneralización de los fenómenos estudiados a partir de las experiencias de los hombres (androcentrismo), invisibilizando así la realidad de las mujeres; una falsa representación del comportamiento, actitudes y necesidades de las mujeres como desviación del modelo ideal masculino; una ofuscación de las diferencias entre hombres y mujeres, como si fuesen grupos homogéneos; y explicaciones de las diferencias basadas en estereotipos de género (Lovenduski, 1998; Minnarch, 2010).

En cuanto a las interacciones en el aula, tanto entre docente y estudiantado, como entre estudiantes, también se ven afectadas por el sesgo de género. Estereotipos como “los niños son mejores en matemáticas” o “las niñas son mejores en idiomas” pueden generar diferencias en las oportunidades de participación y en la retroalimentación recibida por parte de los docentes (Bian et al., 2017). En cuanto al rendimiento, en el caso de las chicas se les atribuyen los éxitos académicos al esfuerzo, mientras que a los chicos se les suele atribuir mayor capacidad, considerándose que trabajan por debajo de sus posibilidades. Otros estudios señalan que el profesorado, ya desde primaria, proporciona más estímulos y establece una mayor interacción en el aula con los chicos que con las chicas (Martínez-Pérez & Peña García, 2023). El mecanismo de sesgo se puede describir de la manera siguiente:

Los chicos participan más en los debates en el aula

En consecuencia, el profesorado tiende a dirigirse más a quienes participan en los debates (chicos).

Se anima más a los chicos a responder en los debates en el aula si no lo hacen espontáneamente.

Si una chica responde espontáneamente, se le reprime con mayor frecuencia, recordándole que debe levantar la mano.

Las universidades pueden poner medidas, por ejemplo, a través de la formación del profesorado, para prevenir dinámicas en el aula que beneficien más a los estudiantes varones. Incluir ejemplos y perspectivas en los materiales y en la dinámica de clase que reflejen la diversidad de experiencias de género puede enriquecer el aprendizaje. Esto no solo beneficia a las mujeres, sino también a estudiantes no binarios y a hombres con masculinidades alternativas, al romper con expectativas rígidas y restrictivas de género en el proceso de aprendizaje (UNESCO, 2019; Connell, 2009).

La evaluación es un componente esencial de la educación, especialmente en las universidades, y los métodos de evaluación también pueden estar influidos por sesgos de género. Bourdieu y Passeron (1990) ya señalaron que la evaluación tradicional tiende a perpetuar el “capital cultural dominante”, que excluye, pone barreras y desvaloriza las formas

de conocimiento y expresión asociadas a grupos subrepresentados. Los sesgos de género en los instrumentos de evaluación se presentan tanto en los contenidos (enunciado de un problema, tema de estudio en un proyecto, etc.) como en la forma (Mas de les Valls & Peña, 2020). Por ejemplo, es importante tener en cuenta que los estudiantes hombres sacan mejores resultados en exámenes de opción múltiple que las mujeres (Rasooli et al., 2018). Esto es debido a la socialización de los hombres en su relación con el riesgo y la seguridad en uno mismo, en contraste con la socialización de las mujeres como proclives a la prudencia y la modestia (Pekkarinen, 2015). Diversos estudios (Birenbaum y Feldman, 2011; Pekkarinen, 2015) demuestran que a nivel universitario las mujeres dejan más respuestas en blanco en los tests de opción múltiple, obteniendo así medias más bajas que sus compañeros. Tanto es así que Riener y Wagner (2017) recomiendan, como estrategia docente, evitar la penalización y considerar únicamente las respuestas correctas.

En este sentido, incorporar la perspectiva de género implica asegurarse de que los criterios evaluativos sean equitativos y valoren diferentes formas de participación y expresión. Por ejemplo, en la comunicación oral, se deben evitar valoraciones que penalicen comportamientos menos competitivos, que son a menudo asociados a las mujeres (Holmes, 2005). Por otra parte, las evaluaciones centradas únicamente en exámenes pueden desventajar a ciertos grupos, mientras que enfoques diversificados, como proyectos, autoevaluaciones y evaluaciones grupales, ofrecen oportunidades más equitativas (Brookfield, 2017).

Los prejuicios y sesgos inconscientes del profesorado (sean mujeres o hombres) pueden influir en la percepción de las competencias de los estudiantes en función de su género (Reuben et al., 2014). Este dato refuerza la necesidad de formación docente en igualdad de género. El rol del profesorado es fundamental para implementar cambios sostenidos en la educación, y sin una adecuada formación en perspectiva de género, el profesorado puede, sin ser consciente de ello, perpetuar prácticas sesgadas (Skelton & Francis, 2009). Por ello, muchas universidades han comenzado a incluir módulos de formación en igualdad para su personal académico, destacando la importancia de adoptar enfoques interseccionales que consideren también la raza, la clase social y otros ejes de desigualdad. Estos programas de formación deberían incluir actividades que ayuden al profesorado a identificar sus propios prejuicios y a diseñar estrategias para mitigarlos.

La inclusión de la perspectiva de género en los planes de igualdad de las universidades españolas ha evolucionado significativamente. Desde la entrada en vigor de la nueva LOSU (2022) casi todas las universidades incluyen un eje de perspectiva de género en la docencia. Sin embargo, no todas las instituciones de educación superior parecen dar la misma prioridad a la incorporación de la perspectiva de género en su estrategia docente: todavía persisten barreras, como la falta de voluntad política de los equipos directivos, la resistencia a incorporar nuevas y alternativas fuentes o referencias a los materiales didácticos, la falta de formación específica en igualdad para docentes, o la escasa financiación

para implementar estas medidas. En el ámbito de la Publicidad y las Relaciones Públicas, el lenguaje y las imágenes se convierten en herramientas fundamentales en este sentido. Es necesario el trabajo sobre las habilidades en la utilización de un lenguaje no sexista, acercando al estudiantado las fórmulas que se nos ofrecen para no subestimar el espacio femenino y saber crear discursos que no excluyan a las mujeres (Forga, 2021). Por lo tanto, el análisis de los planes de igualdad de las universidades españolas, con un enfoque en la docencia del grado en Publicidad y Relaciones Públicas, resulta fundamental para identificar el estado actual de la integración de la perspectiva de género y señalar áreas de mejora.

3. MÉTODO

El objetivo de esta investigación es realizar un análisis de contenido descriptivo sobre la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito docente dentro de los planes de igualdad de las Universidades Españolas donde se imparte la titulación de Publicidad y Relaciones Públicas.

De las 35 universidades españolas, públicas y privadas, que imparten el grado en Publicidad y RR.PP. (RUCT, 2023) se seleccionaron para el análisis las 30 universidades que tienen renovada la impartición del grado para próximos cursos académicos.

Para encontrar la última versión disponible públicamente del Plan de Igualdad de las universidades que componen nuestro universo de estudio, el 17 de septiembre de 2024, se realizó una búsqueda booleana combinando las palabras clave “plan de igualdad” o “Pla d’igualtat de gènere” y “nombre de la Universidad”.

Una vez recuperados los planes de igualdad se realizó un análisis de contenido de estos, excluyendo a 1) las universidades que no dispusiesen de Plan de Igualdad o que no lo tuviesen disponible públicamente online en la fecha en la que se realizó la búsqueda y 2) los planes de igualdad que no tuvieran un objetivo específico de inclusión de la perspectiva de género en docencia (ver Figura 1).

Para el análisis se desarrolló un protocolo de recogida de información creado Ad hoc (ver Anexo II), en base al Informe Científicas en Cifras 2023. Dicho protocolo comprendía los siguientes bloques de análisis: 1) Universidad; 2) Periodo de vigencia del plan; 3) Inclusión de la perspectiva de género en docencia como eje de intervención u objetivo estratégico; 4) medidas para el fomento de la inclusión de la perspectiva de género en docencia u objetivos operativos; 5) acciones para la inclusión de la perspectiva de género en docencia; 6) órgano responsable del seguimiento del plan; 7) periodicidad de seguimiento.

Inicialmente los bloques de análisis se codificaron de forma abierta, sin partir de categorías predefinidas. Tras la sucesiva lectura y contraste de resultados entre las investigadoras se alcanzó el momento de saturación, donde ya no aparecían nuevas categorías de respuesta relevantes. Identificadas las unidades de respuesta únicas se procedió a la transformación de las respuestas abiertas en categorías analíticas cerradas. Estos datos se traslada-

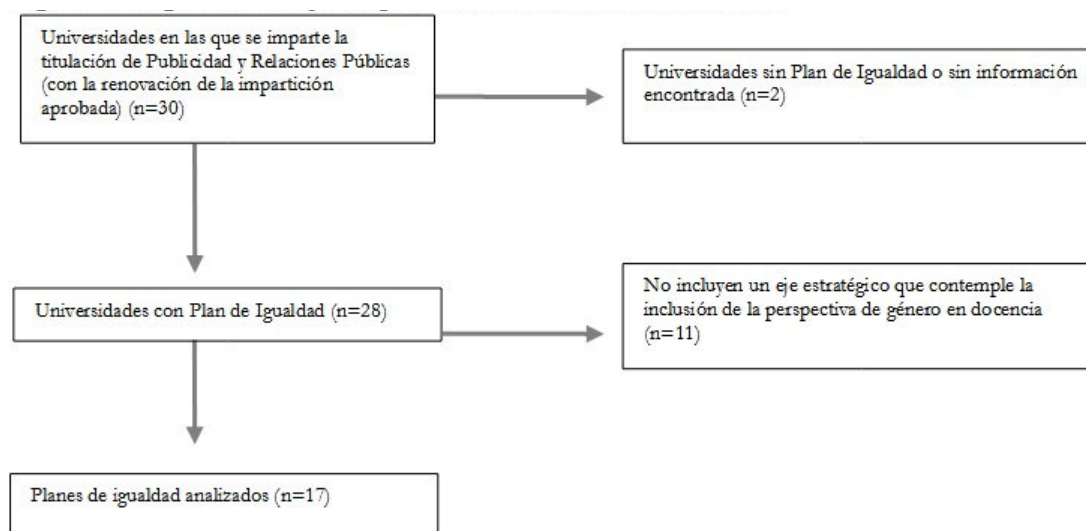
ron a programa Microsoft Excel (versión 16.88), que permitió el análisis cuantitativo de la información.

4. RESULTADOS

De entre las 30 universidades que tienen renovada la impartición del título de Publicidad y Relaciones Públicas, el 56,7%(n=17) de ellas disponían de Pla-

nes de Igualdad que cumplían con los criterios de inclusión inicialmente planteados, mientras que el 6,7%(n=2) de las universidades no tenían plan de igualdad o no estaba disponible online y el 36,7% (n=11) de los planes de igualdad no contemplaban la inclusión de la perspectiva de género en docencia (ver Figura 1).

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de la muestra.



Por tipo de universidad encontramos que de las 15 universidades privadas que formaban parte de la muestra (incluida la Universidad de UVic, de naturaleza mixta), el 13,3%(n=2) no tenían planes de igualdad, el 73,3%(n=11) no contemplaban la perspectiva de género como eje estratégico (ya que estaban enfocados en políticas laborales relativas a la paridad, igualdad salarial, políticas de conciliación o corresponsabilidad, entre otras) y únicamente el 13,3% (n=2) de ellas (la Universidad de Vic y la Universidad Europea Miguel de Cervantes) cumplen con los criterios de inclusión para el análisis (ver Anexo I).

Por el contrario, el total de las universidades públicas encontradas (n=15) tenían desarrollado un

plan de igualdad en el que se contemplaba la inclusión de medidas para la incorporación de la perspectiva de género en docencia.

Independientemente de su naturaleza (pública o privada), en el análisis de contenido de los 17 Planes de Igualdad seleccionados encontramos que 8 tenían un eje de intervención específico sobre perspectiva de género en docencia, 7 tenían un eje de intervención que incluía docencia, investigación o incluso transferencia, mientras que en 2 planes este aspecto se incluía dentro de un eje estratégico más amplio (ver Tabla 1).

Tabla 1. Planes de igualdad que incluyen la perspectiva de género en docencia y tipo de universidad (n=17).

UNIVERSIDAD	TIPO DE UNIVERSIDAD	INCLUYE EJE ESTRATÉGICO PARA LA INCLUSIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN DOCENCIA
Universidad Complutense de Madrid	Pública	Desarrollo de carreras profesionales, retención de talento y políticas de conciliación y corresponsabilidad.
Universidad de Alicante	Pública	Docencia.
Universidad de Girona	Pública	Docencia con perspectiva de género.
Universidad de Málaga	Pública	Incorporación de la perspectiva de género en la docencia: lenguaje y contenidos.
Universidad de Murcia	Pública	Introducir la perspectiva de género en docencia e Investigación.
Universidad de Sevilla	Pública	Introducir la perspectiva de género en docencia, Investigación, Transferencia y Gestión.
Universidad de Valladolid	Pública	Formación Institucional y Laboral con Perspectiva de Género.
Universidad de Vigo	Pública	Integrar la perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia de conocimiento para lograr la excelencia universitaria.
Universidad Jaume I de Castellón	Pública	Docencia y formación en igualdad.
Universidad Rey Juan Carlos	Pública	Introducir la perspectiva de género en la docencia para incluir el conocimiento producido por las mujeres a lo largo de la historia.
Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya	Mixta	Activitat acadèmica: recerca i docència.

Universidad Autónoma de Barcelona	Pública	Introducir la perspectiva de género en la docencia.
Universidad de Cádiz	Pública	Potenciar la inclusión de una perspectiva de género en la docencia y la investigación.
Universidad del País Vasco	Pública	Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y la teoría feminista en el ámbito de la docencia.
Universidad Europea Miguel de Cervantes	Privada	Docencia, investigación y transferencia del conocimiento.
Universidad Pompeu Fabra	Pública	Docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género.
Universidad Rovira i Virgili	Pública	Promoción de la perspectiva de género en la docencia.

Se encontraron un total de 28 objetivos operativos encaminados a fomentar la inclusión de la perspectiva de género en docencia, que se concretaron en 103 acciones específicas, agrupadas en 16 categorías diferentes, entre las que destacan acciones de formación, elaboración de guías para la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio o para la implementación de la perspectiva de género en las guías docentes de grado y máster, así como revisiones de planes de estudio y guías docentes e incentivos docentes tanto a la elaboración de contenidos como a la aplicación de los mismos en la práctica docente (ver Anexo III).

Se encontraron un total de 28 objetivos operativos encaminados a fomentar la inclusión de la perspectiva de género en docencia, que se concretaron en 103 acciones específicas, agrupadas en 16 categorías diferentes, entre las que destacan acciones de formación, elaboración de guías para la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio o para la implementación de la perspectiva de género en las guías docentes de grado y máster, así como revisiones de planes de estudio y guías docentes e incentivos docentes tanto a la elaboración de contenidos como a la aplicación de los mismos en la práctica docente (ver Anexo III).

Tabla 2. Medidas para fomentar la perspectiva de género en docencia.

Formación
Guía para la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio
Guía para la implementación de la perspectiva de género en las guías docentes de grado y máster
Revisión de los planes de estudio de la titulación
Revisión de las guías docentes de las asignaturas
Incentivos/reconocimiento para la elaboración contenidos
Incentivos/reconocimiento por la aplicación en práctica docente
Trasversalidad en docencia no reglada
Programas específicos en estudios de género
Uso de lenguaje inclusivo
Reconocimiento de recorrido formativo con perspectiva de género
Monitorización y evaluación de la implementación de competencias relacionadas con género e igualdad
Diseño de materiales para difundir conocimientos sobre cuestiones de género en el aula
Promoción de experiencias y buenas prácticas sobre perspectiva de género en docencia
Creación base de datos PDI expertas
Aprobación de proyectos de innovación educativa con perspectiva de género.

De entre todas ellas, las que aparecieron con mayor frecuencia fueron las acciones de formación (n=13; 12,6%), diseño de materiales docentes para difundir conocimientos sobre cuestiones de género (n=10; 9,7%), incentivos/reconocimientos por la aplicación en la práctica docente (n=9; 8,7%), procedimientos para la implementación de la perspectiva de género en las guías docentes (n=8; 7,8%),

revisiones de guías docentes de las asignaturas (n=8; 7,8%), creación de programas específicos en estudios de género (n=8; 7,8%), monitorización y evaluación de la implementación de competencias relacionadas con género e igualdad (n=7; 6,8%) y revisión de los planes de estudio (n=7; 6,8%) (ver Figura 2).

Figura 2. Porcentaje de acciones propuestas para la implementación de los objetivos operativos (n=103).



Respecto al destinatario directo de las acciones propuestas, se observa que la mayoría de ellas se centraron en el profesorado ($n=91$; 88,3%) a pesar de que también encontramos algunas dirigidas al estudiantado y al profesorado ($n=5$; 4,9%) o únicamente al estudiantado ($n=7$; 6,8 %).

En lo relacionado con el órgano de control y la periodicidad de seguimiento para el cumplimiento de los planes de igualdad, los resultados muestran que, de entre los 17 planes analizados, la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad son los órganos en los que mayoritariamente recaerá la función de control, que realizarán de forma separada ($n=2$ y

$n=4$, respectivamente) o conjunta ($n=4$). En 4 casos la supervisión recae en una comisión de seguimiento, sin especificar si se tratará de la comisión de igualdad (ver Tabla 3).

La periodicidad de seguimiento del Plan de Igualdad también varía dependiendo de la universidad. Así, en 7 (41,1%) casos se establece una periodicidad de seguimiento intermedia y final, en 6 (35,3%) casos la periodicidad de seguimiento se establece como anual y final y en 4 (23,5%) casos, no se especifica la periodicidad de seguimiento dentro del plan (ver Tabla 2).

Tabla 2. Órganos de control y periodicidad de seguimiento de los Planes de Igualdad de Género.

UNIVERSIDAD Y PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	ORGANO DE CONTROL	INFORMES DE SEGUIMIENTO
Universidad Complutense de Madrid	Observatorio de Igualdad y la Comisión de Seguimiento.	Anual y final
Universidad de Alicante	Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Intermedio y final
Universidad de Girona	Área de Igualdad de Género de la Unidad de Compromiso Social	Intermedio y final
Universidad de Málaga	Comisión de Igualdad	Intermedio y final
Universidad de Murcia	Creación de una Comisión de Interpretación y seguimiento de la Ejecución del Plan	Una evaluación intermedia y una evaluación final durante los 4 años de vigencia del plan
Universidad de Sevilla	Unidad de Igualdad	No se especifica
Universidad de Valladolid	Comisión de Igualdad de Género	Seguimiento anual y evaluación final
Universidad de Vigo	La Comisión de Igualdad será, por lo tanto, junto con la Unidad de Igualdad como órgano gestor, la encargada de realizar el seguimiento de la ejecución del Plan de igualdad.	Seguimiento intermedio (a los 2 años de vigencia del plan) y evaluación final
Universidad Jaume I de Castellón	Comisión de seguimiento	Anual interna y final externa.
Universidad Rey Juan Carlos	Comisión de seguimiento	Se prevé realizar al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento, tal y como marca el RD 902/2020
Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya	Comissió de seguiment del III Pla d'igualtat	No se especifica
Universidad Autónoma de Barcelona	No se especifica	No se especifica
Universidad de Cádiz	Unidad de Igualdad y Comisión de Igualdad	Evaluaciones anuales y final
Universidad del País Vasco	No se especifica	No se especifica
Universidad Europea Miguel de Cervantes	Unidad de Igualdad de forma continua y la Comisión de Igualdad de Oportunidades	Evaluaciones anuales y final
Universidad Pompeu Fabra	Unidad de Igualdad	Periódico y final
Universidad Rovira i Virgili	Unidad de Igualdad y Comisión de Igualdad	Intermedio y final

5. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo de analizar la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito docente universitario, los hallazgos reflejan que en las universidades públicas españolas donde se imparte el grado en Publicidad y Relaciones Públicas se han desarrollado diferentes medidas de intervención docente derivadas de la aplicación de los planes de igualdad.

En lo relativo al esfuerzo institucional, es notoria la diferencia en el compromiso adquirido por las universidades dependiendo de si son de naturaleza pública, donde los planes de igualdad han sido abordados de forma sistémica, o privada, donde dichos planes atajan únicamente las consecuencias

de las desigualdades ya existentes, relacionadas con el acceso a puestos de trabajo, la equiparación salarial y el desarrollo de medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso. Estas medidas reactivas dejan de lado el impacto de la inclusión de la perspectiva de género en la formación académica y, aunque son necesarias para visibilizar y corregir las desigualdades, carecen del enfoque preventivo que implica la transformación de las prácticas institucionales para garantizar la equidad de género de manera sostenible (Harding, 1986).

Respecto al compromiso docente, es importante señalar que la mayoría de los planes de igualdad analizados priorizan, dentro de las acciones diri-

das al profesorado, medidas formativas específicas para su sensibilización y adquisición de competencias prácticas que permitan integrar esta perspectiva en sus asignaturas. Como destacan Blumberg (2008) y la UNESCO (2019), las dinámicas de aula y los materiales didácticos frecuentemente perpetúan estereotipos de género, por lo que capacitar al profesorado en estrategias pedagógicas igualitarias resulta clave para romper estas barreras.

Este enfoque, por tanto, reconoce al profesorado como agente principal de cambio y exige un esfuerzo en el diseño, desarrollo y aplicación de metodologías encaminadas a generar una mayor sensibilización hacia la igualdad de género por parte del alumnado.

Aunque son muchos los planes de igualdad que proponen medidas de reconocimiento de la elaboración de contenidos desde la perspectiva de género, de la realización de un recorrido formativo con enfoque feminista o de incorporación de la perspectiva de género en docencia, son pocos los planes que especifican maneras efectivas de hacerlo, lo que puede ser un obstáculo para su implementación.

Esta desconexión entre el discurso institucional y la práctica efectiva evidencia la necesidad de fortalecer los sistemas de incentivos y reconocimiento, como ya han señalado Ortiz-Díazguerra et al. (2024), incorporando indicadores específicos de igualdad en los programas de evaluación docente como DO-CENTIA, donde actualmente no se valora la sensibilidad de género (Ortiz-Díazguerra et al., 2024). Pero, además, también cuestiona la sostenibilidad de las medidas formativas sin un respaldo estructural que garantice continuidad, coherencia y adaptación a los cambios del contexto educativo y social.

Por tanto, el compromiso formal que recogen muchos planes de igualdad, especialmente en universidades públicas, contrasta con la limitada operatividad de algunas medidas, que a menudo carecen de mecanismos de implementación, seguimiento y/o sistemas de evaluación sostenibles.

La formación para la sensibilización hacia la igualdad de género es una medida esencial para aportar referentes femeninos que contribuya a realizar la necesaria revisión histórica, reconociendo los logros de las mujeres y contribuyendo a la reducción de las desigualdades estructurales fruto de la “ceguera de género”. En el caso de los alumnos de Publicidad y Relaciones Públicas, este enfoque educativo es fundamental para que reconozcan y cuestionen los estereotipos y sesgos de género y contribuyan a la creación de un imaginario colectivo más igualitario.

En lo relativo a los órganos de control y la periodicidad de seguimiento de los planes de igualdad de género, es importante destacar que la mayoría de ellos indican, tal y como lo exige la normativa, sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el plan. Sin embargo, es importante señalar que una mayor homogeneidad en dichos sistemas permitiría la realización de una comparativa, no solo anual interna, sino también interuniversitaria, que permitiría identificar las mejores prácticas y replicarlas de manera más efectiva en distintos contextos universitarios, además de abrir la posibilidad de generar estrategias conjuntas de mejora.

Para terminar, tenemos que mencionar que este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el análisis se ha centrado exclusivamente en los planes de igualdad disponibles online, lo que podría excluir acciones o estrategias implementadas internamente pero no documentadas o disponibles de manera pública. Además, el enfoque sectorial adoptado en esta investigación, centrado exclusivamente en los grados de Publicidad y Relaciones Públicas, representa una limitación que debe ser reconocida, ya que restringe la generalización de hallazgos a otras disciplinas. Si bien esta elección se ve justificada por el papel estratégico del sector comunicativo en la deconstrucción o perpetuación de los estereotipos de género (Blumberg, 2008; Connell, 2009), también deja fuera otras áreas de conocimiento donde la invisibilización de las mujeres y/o la reproducción de los sesgos de género se manifiesta de forma más sutil.

Para continuar trabajando en estos resultados, se proponen como futuras líneas de investigación estudios en los que se analicen las estructuras de poder que puedan actuar como barreras que dificulten la implementación de planes de igualdad más comprometidos con las desigualdades de género. Además, este trabajo puede sentar la base metodológica que permita la replicabilidad del estudio en otras titulaciones tanto de Comunicación, en grados de Periodismo y Comunicación Audiovisual, como de otras áreas, posibilitando así la realización de estudios que permitan una perspectiva intrasectorial/interseccional y transformadora.

6. CONCLUSIONES

Este estudio pone de manifiesto que las universidades españolas han progresado de manera desigual en la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, con un mayor compromiso observado en las universidades públicas. La universidad privada debe realizar un mayor esfuerzo para cumplir con la normativa vigente, donde se establece que estas instituciones deben contar con planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, siendo las funciones centrales de la universidad la investigación, la transferencia y la docencia (LOSU, 2023).

Centrándonos en esta última función, incorporar resultados de aprendizaje vinculados a la igualdad de género en las guías docentes de cada asignatura permitiría reforzar el rol transformador de la universidad en la construcción de un conocimiento más inclusivo.

En este sentido, resulta prioritario que las guías docentes incluyan medidas operativas que permitan transversalizar el enfoque de género más allá de la retórica. Una propuesta concreta sería incluir, en cada asignatura, al menos un resultado de aprendizaje vinculado a la igualdad de género y criterios de evaluación que valoren estos aprendizajes.

FINANCIACIÓN

Esta publicación es parte del proyecto de I+D+i PID2022-138329NB-I00 financiado por MICIU/AEI /10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

7. REFERENCIAS

- AQU. (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. <https://www.aqu.cat/doc/Universitats/Metodologia/Marc-general-per-a-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genera-en-la-docencia-universitaria>
- Bian, L., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355*(6323), 389–391. <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>
- Blumberg, R. L. (2008). The invisible obstacle to educational equality: Gender bias in textbooks. *Prospects*, 38*(3), 345–361. <https://doi.org/10.1007/s11125-008-9089-5>
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (2ª ed.). Sage.
- Connell, R. W. (2009). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Polity Press.
- Forga, M. (2021). *Guia per a una docència universitària amb perspectiva de gènere en comunicació*. Xarxa Vives d'Universitats. <https://www.vives.org>
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Cornell University Press.
- Harris, J., Carrington, S., & Ainscow, M. (2020). *Promoting equity in schools: Collaboration, inquiry and ethical leadership*. Routledge.
- Martínez Pérez, L., & Peña García, P. (2023). Equidad de género en las aulas. ¿Educamos para ello? *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 19*, 221–248.
- Mas de les Valls, E., & Peña, M. (2020). *Enginyeria Industrial. Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Xarxa Vives d'Universitats. <https://www.vives.org>
- Ministerio de Ciencia e Innovación, Unidad de Mujeres y Ciencia; Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT). (2023). *Científicas en cifras, 2023*. Gobierno de España. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/cientificas-en-cifras-2023/>
- Ortiz-Diazguerra, M. J., Hernández-Ruiz, A., & Mira-Pastor, E. (2024). La docencia con perspectiva de género en los estudios de publicidad: la política de incentivos del programa DOCENTIA. *Comunicación y Género*, 7*(2).
- Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT). (2023).
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111*(12), 4403–4408. <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>
- Skelton, C., & Francis, B. (2009). *The SAGE handbook of gender and education*. Sage.
- Subrahmanian, R. (2005). Gender equality in education: Definitions and measurements. *International Journal of Educational Development*, 25*(4), 395–407. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2005.04.003>
- UNESCO. (2019). *Global education monitoring report: Gender report*. UNESCO. <https://en.unesco.org/gem-report>

ANEXO 1. ESTADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS 30 UNIVERSIDADES ESTUDIADAS

UNIVERSIDAD Y PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	PERIODO DE APLICACIÓN	TIPO DE UNIVERSIDAD
ESIC Universidad	NO ENCONTRADO	Privada
Universidad a Distancia de Madrid	2013-Sin especificar	Privada
Universidad Antonio de Nebrija (2021-2026)	2021-2026	Privada
Universidad Autónoma de Barcelona	último plan 2019-2023	Pública
Universidad Cardenal Herrera-CEU	último plan 2019-2023	Privada
Universidad Católica San Antonio	NO ENCONTRADO	Privada
Universidad Complutense de Madrid (2022-2026)	2022-2026	Pública
Universidad de Alicante (2022-2025)	2022-2025	Pública
Universidad de Cádiz	último plan 2019-2023	Pública
Universidad de Girona (2021-2025)	2021-2025	Pública
Universidad de Málaga (2023-2026)	2023-2026	Pública
Universidad de Murcia (2021-2025)	2021-2025	Pública
Universidad de Sevilla (2022-2024)	2022-2024	Pública
Universidad de Valladolid (2021-2025)	2021-2025	Pública
Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya	Ultimo plan disponible 2017/2021; Nuevo plan aprobado, pero no disponible	Mixta
Universidad de Vigo (2020-2024)	2020-2024	Pública
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	último plan 2019-2022	Pública
Universidad Europea del Atlántico (2023-2027)	2023-2027	Privada
Universidad Europea Miguel de Cervantes	último plan 2019-2022	Privada
Universidad Internacional Villanueva	2023-2027	Privada
Universidad Jaume I de Castellón (2021-2025)	2021-2025	Pública
Universidad Pompeu Fabra	Ultimo plan disponible 2018/2022	Pública
Universidad Pontificia Comillas (2022-2026)	2022-2026	Privada
Universidad Pontificia de Salamanca (2022-2026)	2022-2026	Privada
Universidad Rey Juan Carlos (2022-2026)	2022-2026	Pública
Universidad Rovira i Virgili	2020-Sin especificar	Pública
Universidad San Jorge	último plan 2020-2023	Privada
Universidad San Pablo-CEU	último plan 2020-2023	Privada
Universitat Abat Oliba CEU	2022-2026	Privada
Universitat Internacional de Catalunya (2020-2025)	2020-2025	Privada