



## ¿Por qué la desigualdad laboral entre mujeres y hombres persiste en las universidades españolas?

**Sonia Reverter**

Universitat Jaume I

Instituto Universitario de Investigaciones Feministas y de Género Purificación Escribano  

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.91815>

Recibido: 4 de octubre de 2023/ Aceptado: 10 de noviembre de 2024

**ES Resumen:** La universidad pública española cuenta con sólidas fortalezas que se mantienen a lo largo de las décadas. Sin embargo, también podemos señalar sólidas debilidades que son tan pertinaces como los puntos fuertes. En este artículo voy a señalar esos puntos débiles con relación al objetivo de llegar a una universidad más igualitaria en términos de sexo/género. Me centraré en las cuestiones laborales y de promoción en la carrera académica del Personal Docente e Investigador (PDI) a tiempo completo. Para este análisis partiré de los recientes estudios e informes que desde diferentes ministerios e instituciones se han publicado con datos actualizados a los años 2020 a 2023. En este análisis propondré un marco conceptual feminista desde el que abordar las barreras que mantienen la desigualdad. Se trata del marco que parte de los conceptos de patriarcado académico y de capitalismo académico. La aportación será una reflexión que desde las demandas feministas explique una ruta de salida.

**Palabras clave:** igualdad, universidad pública, capitalismo académico, patriarcado académico, desigualdad de género, brecha de género.

## ENG Why does labor inequality between women and men persist in Spanish universities?

**Abstract:** Spanish public universities have solid strengths that have been maintained over the decades. However, we can also point out solid weaknesses that are as persistent as the strengths. In this paper, I will point out those weak points in relation to the objective of reaching a more egalitarian university in terms of sex/gender. I will focus on employment and promotion issues in the academic career of full-time teaching and research staff (PDI). For this analysis, I will start from the recent studies and reports that different ministries and institutions have published with updated data for the years 2020 to 2023. In this analysis, I will propose a feminist conceptual framework from which to address the barriers that maintain inequality. This is the framework that is based on the concepts of academic patriarchy and academic capitalism. The contribution will be a reflection that, based on feminist demands, explains a route out of this academic patriarchy.

**Keywords:** Equality, Public University, Academic Capitalism, Academic Patriarchy, Gender Inequality, Gender Gap.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Barreras para la igualdad de género en la carrera académica. 2.1. Brecha de género en la representación y el liderazgo. 2.2 Brecha salarial de género (BSG). 2.3. Conciliación y reparto de tareas. 3. Conceptos de patriarcado académico y capitalismo académico. 4. Discusión. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

**Cómo citar:** Reverter, S. (2024). ¿Por qué la desigualdad laboral entre mujeres y hombres persiste en las universidades españolas?, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 42(2), 269-286.

## 1. Introducción

Aunque las barreras para las mujeres en las universidades españolas han disminuido significativamente en las últimas décadas, todavía existen desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres en las instituciones de educación superior. Estas barreras y dificultades las encontramos en todas las escalas y grupos que forman parte de la comunidad universitaria, desde estudiantado hasta personal laboral, tanto si tiene carácter académico, administrativo o técnico (Ministerio de Universidades, 2023). Analizar estas barreras supone un ejercicio de concienciación necesario, pues conlleva dar visibilidad, nombre, concepto y cifras a situaciones y realidades de desigualdad con las que nos encontramos todos los días, muchas veces sin darnos cuenta, asumiendo que ese es el funcionamiento normal en la universidad. Como el reciente informe sobre la brecha salarial de las universidades españolas señala (Ministerio de Universidades, 2023: 158), “Los sesgos de género vigentes en las instituciones universitarias a menudo no son reconocidos o son de carácter sutil, lo que hace difícil su identificación”. Sin duda, este desconocimiento conlleva una aceptación silenciosa y acrítica que es, a su vez, parte necesaria para que el sistema de desigualdad se organice, reorganice y perdure.

La revisión de los diferentes modos en que opera la desigualdad de género en las universidades se ha centrado fundamentalmente en tres aspectos:

- El estudiantado, incidiendo básicamente en dos problemáticas, la permanencia de estereotipos en la elección de estudios y el acoso sexual y de poder por parte de profesorado.
- El personal laboral y el profesorado y su progresión en la profesión, analizando esencialmente cuestiones laborales, de brecha salarial, de organización del trabajo y de planificación de la carrera académica, así como cuestiones de discriminación y de abuso de poder.
- La organización y planificación institucional, proponiendo tanto nuevos protocolos que obliguen a superar relaciones piramidales, de acoso sexual y laboral, como nuevas formas organizativas que ayuden a desmantelar definitivamente la estructura patriarcal.

Si bien estos tres eslabones mencionados (estudiantado, personal laboral, institución) se interrelacionan íntimamente voy a centrarme en el eslabón del personal laboral, y en concreto en el personal docente e investigador (PDI) a tiempo completo y en la carrera académica en las universidades públicas españolas.

Analizaré, fundamentalmente, los informes sobre la universidad española que diferentes instituciones han publicado entre los años 2020 y 2023. Hay una bibliografía que si bien sigue siendo escasa ha tenido un gran impacto en las mismas universidades. El número monográfico de la revista *Investigaciones Feministas* de 2016, editado por Paloma de Villota y Susana Vázquez-Cupeiro es importante porque aborda la desigualdad de género en las universidades europeas. El trabajo de diferentes investigadoras sobre la desigualdad de género en las universidades españolas es bien conocido y conforma un punto de partida ineludible para mostrar los puntos débiles en las políticas universitarias contra la desigualdad. Así el trabajo de María Bustelo (2023) y su equipo investigador en los diferentes proyectos que ha liderado sobre promoción de la igualdad en la academia. Hay que mencionar también el trabajo pionero de la Xarxa Vives d'Universitats y de Tània Verge, directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra, que coordinó la investigación y publicaciones de un nutrido número de investigadoras con la temática principal de género y universidades.

En el análisis de la desigualdad en la carrera académica aparecen una serie de puntos centrales sobre los que identificamos que las relaciones de desigualdad se asientan: representación y liderazgo, brecha salarial y de incentivos, estereotipos y reparto de tareas por género, conciliación

laboral. Estos puntos, aunque no son exhaustivos, son suficientemente representativos de los nodos principales que sostienen la red de desigualdad en la que se apoya toda la carrera académica del PDI, y que englobo bajo la etiqueta de “patriarcado académico”. De nuevo, son puntos que funcionan en coordinación y se co-implican y, precisamente eso, hace más difícil destierarlos y encontrar soluciones que de forma definitiva puedan borrar la desigualdad. Por el contrario, que estén interconectados también implica, como ya hemos dicho, que solucionar o “tocar” una de esas desigualdades ayuda a terminar otras.

Analizaré estos nodos causantes de desigualdades y que integran lo que denomino “patriarcado académico” y los relacionaré con el llamado “capitalismo académico”. Ambos conceptos forjan la lógica que imposibilita hoy superar de forma rotunda y sólida las desigualdades de género en la universidad (Reverter, 2021).

Finalmente, y como conclusión, delinearé posibles sendas por las que transitar hacia la igualdad y que nos permitan ver un horizonte sólido de igualdad en la carrera académica.

## 2. Barreras para la igualdad de género en la carrera académica

Desde finales del siglo XX las feministas nos preguntamos por qué tras décadas de políticas públicas de igualdad persiste la desigualdad. De hecho, la teórica feminista Mary Evans reflexiona en su libro *The persistence of Gender Inequality* (2017) sobre esto como uno de los interrogantes que la teoría feminista ha de indagar para avanzar. Y recientemente Castaño y Vázquez-Cupeiro (2023) denominan a la resistencia a la igualdad en las universidades como “fenómeno persistente”. Es, cuanto menos sorprendente que el mismo informe del Foro Económico Mundial (WEF, 2020) afirme en la misma portada lo siguiente: “None of us will see gender parity in our lifetimes, and nor likely will many of our children. That’s the sobering finding of the Global Gender Gap Report 2020, which reveals that gender parity will not be attained for 99.5 years” (WEF, 2020). El subtítulo de este informe es “Cuidado con los 100 años de brecha” (*Mind the 100 year gap*). Si bien el informe nos dice que se ha mejorado en todos los 149 países que forman parte del estudio el progreso es muy lento, y de ahí que la media de años que se proyectan para llegar a la igualdad sea de cien años. Pero, hay que hacer una alerta, serán cien años sólo si se mantienen el esfuerzo y la financiación de ayudas para la igualdad. Si no se dieran estas circunstancias, como el mismo informe indica, la brecha podría llegar a ser de 257 años. El panorama no es alentador; y, por ello, es más necesario que nunca incidir en políticas públicas eficaces, que puedan intervenir las prácticas de producción y reproducción constante de desigualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 25 nos dice que en el ámbito de la educación superior se fomentará la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. El fin es promover la educación por y para la igualdad. Como uno de los efectos de tal fin se propone la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se incluye una disposición que obliga a la creación de unidades de igualdad que se integrarán en la universidad como parte de su estructura organizativa. El fin de tales unidades será desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Entre esas funciones está la de implementar un plan de igualdad durante un periodo de años (suele ser de 3 a 5 años) que permita conocer las situaciones de desigualdad y activar medidas concretas de transformación para conseguir la igualdad. En relación al apartado de PDI y carrera académica se suelen señalar como más importantes las barreras que señalo a continuación. Y son las más importantes porque inciden de manera directa en la trayectoria académica de las mujeres en su progresión profesional, como diferentes informes recientes revelan (Ministerio de Universidades, 2023; Unidad de Mujeres y Ciencia, 2023).

---

<sup>1</sup> El concepto de “patriarcado académico” aparece citado en español en un artículo de las autoras De Miguel, Nuño, Rodríguez y Roldán (2016) para referirse a la estructura de desigualdad y violencia contra las mujeres que encontramos en las instituciones de enseñanza. Es en ese sentido de arquitectura de desigualdad de las instituciones de enseñanza y, de hecho, del mismo sistema universitario que utilizo el concepto de “patriarcado académico”.

## 2.1. Brecha de género en la representación y el liderazgo

Las diferentes unidades de igualdad de las universidades públicas están asociadas en una red (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria-RUIGEU). En sus encuentros anuales suelen reportar la situación de desigualdad que, pese a todos los esfuerzos, normativas y medidas, vivimos en la universidad pública. Una de las desigualdades que sigue permaneciendo es la relativa a la representación y liderazgo. ¿Dónde encontramos esta falta? Aunque podemos afirmar que la proporción de mujeres profesoras en las universidades españolas ha aumentado, todavía existe una brecha de género en ciertas disciplinas y campos de estudio. Las mujeres a menudo están subrepresentadas en áreas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (Ministerio de Universidades, 2023). Esta falta de representación puede limitar las oportunidades y el acceso a recursos y redes profesionales, pues siguen siendo los hombres los que dominan, numéricamente y en jerarquía. Un ejemplo reciente de esto lo tenemos en los Premios Nacionales de Investigación 2023, que constituye el reconocimiento más importante de España en el ámbito de la investigación científica, reconocido y otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2023). Los datos son devastadores y revelan claramente esta realidad que aquí describo: de las 114 candidaturas admitidas a estos premios 90 han sido de hombres y 24 de mujeres. Los diez premiados son hombres, no hay ninguna mujer que haya merecido el premio nacional de investigación en sus diez diferentes áreas científicas. Sólo para el Premio Nacional de Investigación Para Jóvenes (menores de 40 años) hay una concurrencia más equitativa, con 97 candidatos hombres y 88 mujeres, y ha dado un resultado menos devastador: 6 hombres premiados y 4 mujeres.

En casi todas las áreas científicas, y no sólo en las minoritarias en PDI femenino, son ellos los que firman contratos, deciden el plan de ordenación académica, dirigen departamentos, aparecen como investigadores principales en proyectos de investigación y deciden las temáticas y los planes de los grupos de investigación. Y es que es usual que también en las áreas donde abundan las mujeres (como las sanitarias y las de cuidado) sean los varones los que ocupan posiciones de jerarquía y poder. (Ministerio de Universidades, 2023).

Si tomamos el número de mujeres y hombres PDI a tiempo completo en las universidades públicas españolas, sin distinción de áreas y campos de estudio, tenemos una participación equilibrada que rompe lo que se considera el límite porcentual de igualdad entre los sexos de 60-40 (las mujeres representan un 42,7% del total de PDI del curso 2020-2021) (Ministerio de Universidades, 2023). Sin embargo, los puestos de poder y liderazgo siguen dominados por los hombres. Por ejemplo, la participación de las mujeres en proyectos competitivos de investigación y en actividades formales de transferencia de conocimiento está por debajo de 40% mujeres y por arriba de 60% hombres (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, 2020)<sup>2</sup>. Por ello el informe OMCI (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, 2020: 75) afirma que

“En las universidades públicas hay diferencias relevantes entre mujeres y hombres en las tasas del profesorado que investiga, diferencias que son más acusadas en las tasas de participación en actividades formalizadas de intercambio y transferencia de conocimiento, que en las mujeres solo alcanza el 15%”.

La representación por sexo/género en las diferentes tareas del PDI sigue estando vinculada a estereotipos de género. Las tareas del PDI suelen agruparse en tres tipos: docencia, investigación y gestión. Son los tres tipos de tareas por los que la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad Académica), con el programa ACADEMIA, evalúa al profesorado, teniendo un peso específico diferenciado, que también va asociado al sistema de incentivos universitario. Así, pesa más la investigación (medida en participación en proyectos, dirección de proyectos y publicaciones), que la docencia (medida, hasta ahora, básicamente en años) y la gestión (la cual sólo tiene

<sup>2</sup> No obstante, en puestos de mera gestión y tareas administrativas de PAS (Personal de Administración y Servicios y, por tanto, que no es PDI) sin liderazgo alguno, como son las de las OTRI (Oficina de Transferencia de la Investigación), la proporción cambia a más del 60% mujeres y menos del 40% hombres (Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, 2020).

realmente un peso importante si es de alto nivel, como dirección de departamento o centro, dirección de instituto de investigación y vicerrectorados). Esto nos arroja un panorama bastante desolador puesto que seguimos viendo cómo los hombres acaparan de forma mayoritaria las tareas que más peso van a dar en el ascenso profesional y en el sistema de complementos salariales e incentivos. Son ellos los que dedican más horas a investigar y publicar, a liderar y organizar; y menos horas a docencia y gestión, que es lo que al fin y al cabo menos peso dará a la totalidad de exigencias requeridas para tener las posiciones más altas entre el PDI, que son Titulares de Universidad y Catedráticos/os de Universidad. El reciente estudio de Cabero, Epifanio y Gual-Arnau (2023) con entrevistas a 703 participantes PDI (51 % mujeres y 49 % hombres) concluye que las profesoras universitarias con la misma asignación de carga docente que los hombres dedican 4 horas semanales más de media a tareas docentes como tutorías, supervisión de estudiantes y preparación de clases. Esto conforma lo que se denomina “tareas domésticas académicas” (Heijstra et al., 2017; Castaño et al., 2019), las cuales se corresponden perfectamente con las tareas prototípicas de cuidado catalogadas como roles femeninos en el patriarcado. En contrapartida los hombres dedican más horas a la investigación y la transferencia (Cabero et al., 2023). Esta replicación de los roles femeninos y masculinos en la academia tiene como resultado que muchas mujeres ralentizan su escalada en la carrera profesional académica en comparación con sus pares varones. Es decir, las mujeres necesitan más años que los hombres para llegar al mismo nivel profesional, y al nivel máximo en la carrera académica, que es la figura de catedrática/o, apenas llegan (hay un 74% de hombres frente a un 25% de mujeres).

Esta representación por géneros en los diferentes campos de estudio, así como en las tareas que son primadas a la hora de evaluar e incentivarlos, nos muestra que los estereotipos y prejuicios de género continúan con vigor, no sólo en la sociedad, sino también en las universidades y entre el profesorado. La división sexual del trabajo, pilar clave de la opresión de las mujeres en el patriarcado, refuerza estereotipos de género y limita las oportunidades y el reconocimiento para las mujeres, tanto en los campos de estudio considerados masculinos, como en las tareas a desarrollar en todos los campos. Esta es la segregación horizontal.

A pesar de políticas muy claras en los planes de igualdad que cada universidad tiene la superación de los estereotipos es ardua y costosa. Pero, es importante señalar que no sólo es debido a las resistencias sociales y culturales en el conjunto de la sociedad. Como Roggenband (2018) afirma y el propio informe recientemente publicado, Estudio de Brecha Salarial en las Universidades Españolas (De la Cal Barredo et al., 2023), confirma, sólo las resistencias continuas entre la misma comunidad académica del profesorado pueden explicar los datos de desigualdad que continúan en las universidades. Podemos afirmar que los estereotipos están vigentes en la comunidad universitaria en su conjunto, así como en el PDI y tienen un peso en la organización laboral de la universidad.

Esta vigencia en los prejuicios de género influye en las decisiones de las mujeres sobre la planificación de su vida académica y puede conducir a una falta de confianza en sus habilidades en campos dominados por hombres. Además, los prejuicios y la discriminación de género pueden obstaculizar la progresión académica y profesional de las mujeres, ya sea en términos de promociones, salarios o asignación de responsabilidades. Las mujeres, a lo largo de su trayectoria profesional en la academia tendrán, así, que enfrentar prejuicios y ser objeto de estereotipos negativos relacionados con su capacidad académica y su idoneidad para ciertos puestos y/o ciertas disciplinas.

Los datos nos llevan a interpretar que los conceptos que los análisis feministas han aplicado para entender qué pasa con las mujeres académicas en su realidad laboral y profesional son más que necesarios. En el caso laboral son tres conceptos los que nos permiten entender la desigualdad: techo de cristal, suelo pegajoso y tubería con fugas. Estos conceptos nos permiten apuntar a las prácticas sistemáticas que impiden a las mujeres una promoción académica en igualdad a los hombres. El concepto de “techo de cristal” (*glass ceiling*), muy conocido en los estudios feministas desde finales de la década de los setenta del siglo XX, apunta a la imposibilidad de ascenso laboral de las mujeres. Se da en situaciones de trabajos en los que las mujeres tienen un relativo ascenso social, pero sin llegar, a pesar de la excelencia curricular y experiencia laboral, al

eslabón más alto. Obviamente nada muestra esa apariencia y, por tanto, es una imposibilidad velada, no manifiesta, aunque cruelmente activa. La metáfora de “suelo pegajoso” (*sticky floor*) refiere a las dificultades que tienen las mujeres para “despegarse” de los puestos más bajos, haciéndose casi imposible su ascenso laboral (Chi y Li, 2007; Hiao, 2006). Esta situación la encontramos fundamentalmente en trabajos mal pagados, de sueldos más bajos y con menores exigencias curriculares. El concepto de “tubería con fugas” (*leaky pipeline*) es una metáfora para identificar la pérdida de mujeres en la ciencia que optan por abandonar una carrera académica incluso cuando están comenzando a expandir su huella (Dubois-Shaik y Fusulier, 2015).

Los tres conceptos revelan discriminaciones de tipo vertical y refieren a la desigualdad de género en los niveles jerárquicos o de poder dentro de una organización. Es decir, y en referencia a las universidades españolas, se trata de la distribución desigual de hombres y mujeres en puestos de liderazgo o posiciones de alta responsabilidad en comparación con puestos de nivel de entrada o puestos de menor autoridad. El ejemplo anterior de los premios nacionales de investigación es revelador en este sentido, como también lo es la infame tijera que aparece al poner número a la figura de máxima excelencia y liderazgo dentro de la carrera académica en las universidades españolas, catedrática/o (De la Cal Barredo et al., 2023: 25).

Considero un dato interesante aclarar que no se trata de que las mujeres tengan peores resultados en la acreditación a cátedra, sino que lo solicitan mucho menos. Según el informe de “Científicas en Cifras” (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2023: 57) de las 1.103 solicitudes de acreditación a cátedras en el año 2021, 377 fueron de mujeres (el 34,2% del total) y 726 de hombres (el 65,8%), lo que muestra una clara infrarrepresentación de las mujeres en las mismas solicitudes de acreditaciones a cátedra. Aunque las acreditaciones a titularidad muestran un mayor equilibrio de género (de las 2.033 solicitudes, 900 fueron cursadas por mujeres, el 44,3% del total) constituyen una clara muestra de que el efecto de “tubería con fugas” ya está operativo.

A los conceptos anteriores hay que sumar las nociones que Margaret Rositter acertadamente apuntó en 1993. Se trata del efecto Matilda y el efecto Mateo. El efecto Matilda explica el prejuicio en contra de reconocer los logros de las mujeres científicas, invisibilizando a las mujeres que han podido hacer alguna aportación científica. El efecto Mateo explica los mecanismos y formas en las que los hombres científicos tienen más posibilidades de obtener beneficios, privilegios y recompensas en su trayectoria investigadora. Ambos efectos van de la mano y explican tanto las discriminaciones que sufren las mujeres como los privilegios que tienen los hombres en la academia.

La conclusión es que, aunque hay un número creciente de mujeres que obtienen títulos universitarios y entran en la carrera académica, su representación en puestos de liderazgo, como catedráticas, rectoras, decanas, directoras o investigadoras principales de proyectos, etc. sigue siendo baja. Y esto se debe, en gran parte, a que existen barreras estructurales y culturales que siguen dificultando el ascenso de las mujeres en la jerarquía académica.

## 2.2. Brecha salarial de género (BSG)

El recientemente publicado por el Ministerio de Universidades, “Estudio de la brecha salarial de género en las universidades públicas españolas” (De la Cal Barredo et al., 2023) se inicia y concluye con un hecho patente: las mujeres académicas sufren una brecha salarial de género. Sus salarios son más bajos que los de sus colegas varones, incluso a veces con la misma experiencia y calificación. El estudio señala, además, que las mujeres están más expuestas a condiciones laborales precarias. Es decir, la carrera académica para las mujeres es una carrera de desigualdad en muchos frentes, y ello tiene efecto claro en el salario y en el sistema de complementos e incentivos.

Según este estudio referido a las universidades públicas españolas con datos de los salarios del PDI del año 2021 existe una brecha salarial por género del 12,7%. Si bien en la pirámide académica, en la entrada y primeros contratos, no hay diferencia salarial entre hombres y mujeres, a medida que la edad aumenta la brecha crece hasta llegar a esa media general del 12,7%.

Lo que me parece muy significativo para el presente análisis es el origen de la desigualdad salarial. El salario base no da posibilidad de desigualdad, puesto que está regulado en función de

la categoría laboral. ¿Dónde se produce la brecha, entonces? En lo demás, en los complementos variables. Aquí la brecha aumenta hasta el 19,1%, y si tomáramos en cuenta otras variables, como ámbitos de conocimiento o universidades, las diferencias llegan a mostrar una brecha del 37%. Es decir, la brecha en el salario se produce cuando la neutralidad es imposible, cuando ser mujer u hombre se puede y se tiene en cuenta. Sin duda la realidad que hemos señalado anteriormente con las metáforas de “techo de cristal”, “suelo pegajoso” y “tubería con fugas” ayuda a entender cómo se llega a producir esa BSG en los complementos.

Por tramos de edades la BSG empieza a aumentar en el grupo de 30 a 39, cuando la producción científica se muestra más esencial en la carrera académica, se suele dar el cambio contractual a la figura de estabilización (Titular de Universidad) y se experimenta la maternidad y paternidad. Esta BSG llega a su máximo en el grupo de edad de 40 a 49. Es decir, hay dos décadas, de 30 a 49 años, en las que hay una BSG máxima que coincide con más exigencias de conciliación y más exigencias de producción científica; lo cual nos deja una imagen típica de la realidad de desigualdad social entre mujeres y hombres. La conclusión es rotunda: las universidades, si bien con sus propias peculiaridades, no son una excepción con relación a las desigualdades de género.

Si unimos los dos aspectos que acabamos de mencionar, que la BSG se produce debido principalmente a los complementos salariales y que se concentra en los años de coincidencia de escalada profesional y exigencias de conciliación, tenemos ya una explicación bastante conclusiva: el modelo de progresión laboral en la academia está pensado sobre un sujeto varón y el modelo de penalización laboral está acompasado al ciclo vital de la maternidad. En los siguientes apartados veremos cuán importante es este punto.

La desigual distribución de los complementos se debe, según el informe (De la Cal Barredo et al., 2023), a diferentes elementos que concurren en el salario: gestión, trienios y quinquenios docentes (se dan sin concurrencia competitiva), sexenios (se han de solicitar y se aplican criterios de excelencia) y complementos por proyectos y contratos con instituciones externas. En todos ellos, y a medida que aumentan los requisitos aumentan las diferencias de género a favor de los varones.

El caso de los sexenios de investigación y de los proyectos de investigación es importante porque están vinculados directamente a las exigencias de progresión y estabilización profesional. En ambos casos son la causa de la BSG en complementos: los sexenios suponen un 28,5% de diferencia salarial, y los proyectos un 47,3%. Como señala el informe (De la Cal Barredo et al., 2023: 65), en los dos casos se trata de complementos ligados a la progresión en la carrera académica y, por tanto, están en la base de la BSG y de la desigualdad a lo largo de la carrera académica.

Si analizamos el caso de los sexenios de transferencia la brecha entre mujeres y hombres es abismal y ha demostrado ser tan grande que, de hecho, no se han vuelto a convocar. Se hizo en 2018 una convocatoria piloto de sexenio de transferencia para reconocer el impacto, proyección y visibilidad de procesos y resultados significativos de transferencia del conocimiento significativos. De las 16.844 solicitudes sólo el 34,5% fueron de mujeres. La mayoría del total fueron denegadas (el 57,26%) y la tasa de éxito para las mujeres fue del 27%. No sólo actuó un factor de autoexclusión por parte de las mujeres, que vemos repetido en otros procesos de selección, sino que el fracaso en conseguir ese sexenio para las mujeres que lo solicitaron fue apabullante. El informe del Ministerio de Universidades que analiza este fracaso (Ministerio de Universidades, 2021) pone el acento en la misma convocatoria, la cual puede ser disuasoria para las mujeres; así como en el mismo concepto de transferencia, la cual se entiende vinculada a un modelo masculinizado de transferencia tecnológica y en la que prevalecen criterios económicos frente a los sociales y culturales. Esto concuerda con el modelo masculinizado que en general se tiene de profesional académico y que influye en toda la trayectoria profesional en la universidad.

Por último y en relación a la BSG debida al complemento por gestión, y tal y como se indica en el informe (De la Cal Barredo et al., 2023), los hombres están más presentes en cargos que solicitan más dedicación horaria y más poder ejecutivo y que, por tanto, suelen retribuirse con mejores complementos salariales y servir mejor para conseguir la excelencia académica en la escala profesional.

Todas estas desigualdades en la BSG generan y mantienen un ideal de trabajador académico fundamentado en un modelo masculino: varón dedicado a la investigación principalmente (y a ser posible director de grupos de investigación y/o investigador principal de proyectos), disponible para la gestión universitaria de nivel medio y alto (dirección de departamento, dirección de centro, decano, vicerrector, rector) y con dedicación docente mínima. Según este modelo hegemónico ganará más si es padre, como demuestran los datos del análisis de Samper-Gras et al. (2021).

El análisis de Samper-Gras et al. (2021) realizado a personal estable (Titular de Universidad) de la Universitat de València, a través de las nóminas, arroja resultados muy interesantes. El punto que creo relevante de este estudio es que “existe penalización por maternidad, por la cual las mujeres con hijos/as ganan menos que las mujeres sin hijos/as” (Samper-Gras et al., 2021: 173). Pero a la vez y en contrapartida “existe plus de paternidad, por el cual los hombres con hijos/as ganan más”. Esto conforma lo que se denomina “brecha salarial de familia”, en la que por tener hijos e hijas los hombres ganan más y las mujeres menos. Esto de por sí rebate el argumento de que la brecha salarial de género se produce por tener hijas/os; argumento normalmente utilizado y asumido como la explicación de la causa principal de la brecha salarial. Es decir, tener hijas/os da estatus profesional y valor competitivo a los varones y les quita ambas cosas a las mujeres. ¿Qué podemos colegir de ello? Pues, que muy probablemente hay un modelo patriarcal de profesional de la academia instalado en la universidad española. A este respecto resulta reveladora una de las conclusiones del estudio de Samper-Gras et al. (2021: 177): “el factor estructural principal que explica la BSG en términos cuantitativos es «el ideal de trabajador varón heterosexual y padre»”.

En los estudios realizados sobre los efectos de la pandemia se reafirma esta conclusión, ya que no sólo no disminuyó la BSG durante la pandemia, sino que aumentó (la general del 10,9% al 12,7%, y en los complementos del 16,9% al 19,1%). En el estudio ministerial sobre la BSG se afirma claramente las razones: (...) en el contexto de la pandemia, las mujeres se han ocupado en mayor medida de los trabajos domésticos y de cuidados, y esto ha tenido su reflejo en el mundo académico abriéndose aún más la brecha de género en la producción científica” (De la Cal Barredo et al., 2023: 158).

### 2.3. Conciliación y reparto de tareas

Las dificultades para conciliar la vida académica y personal son hoy parte de la experiencia vital de muchas personas, independientemente de su género. Sin embargo, las mujeres enfrentan desafíos adicionales para conciliar el trabajo académico con las responsabilidades familiares y domésticas. Las expectativas sociales tradicionales de género recaen normalmente sobre ellas, lo que puede afectar su capacidad para dedicar tiempo y energía al trabajo y a su progresión profesional. Según el informe “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2021”, del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021), la maternidad es uno de los factores que impactan más negativamente sobre la participación de la mujer en el mercado laboral. Por ello, las condiciones de trabajo en relación con la conciliación son esenciales para determinar la progresión de la carrera académica.

Aunque hoy en día todas las universidades cuentan con planes de igualdad en los que se constatan medidas de conciliación éstas suelen estar básicamente relacionadas con la maternidad y los años de cuidado de hijas/hijos hasta una determinada edad. Suelen determinar, principalmente, la posibilidad de escoger horario docente y de tener una pequeña reducción docente por amamantar. Sin embargo, y como muestra el estudio sobre BSG (De la Cal Barredo et al., 2023) la gran mayoría de mujeres en la carrera académica no ha solicitado ni disfrutado de un permiso o excedencia por responsabilidades familiares. Sólo un 3,4% de las mujeres PDI lo han solicitado. Esto es muy interesante y revelador. Como nos dice el estudio (De la Cal Barredo et al., 2023: 39) “Se puede deducir que las mujeres de las universidades públicas españolas pueden estar utilizando estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral distintas de las más habitualmente presentes en otros sectores de actividad”.

Pero, entonces, ¿cómo conciliamos en la universidad? No utilizamos permisos y tampoco recortamos la jornada laboral. ¿Qué hacemos? El estudio (De la Cal Barredo et al., 2023: 64) apunta



a que la flexibilidad horaria laboral del PDI puede explicar la adaptabilidad de la jornada y el uso de otras estrategias de conciliación no formalizadas mediante permisos, aunque advierte que seguramente sean estrategias que puedan tener consecuencias negativas en la consolidación de la carrera profesional. Sin duda, y aunque el informe no sea explícito en este punto por falta de datos, todo parece indicar que este aspecto puede estar en relación con la menor productividad científica de las mujeres, la menor oportunidad de liderar grupos y proyectos, la menor internacionalización, la menor producción de publicaciones y, en definitiva, la menor visibilidad en aquellos aspectos considerados de mayor peso en la excelencia académica y en la progresión profesional.

Esta interpretación es corroborada por numerosos estudios acerca de la situación de desigualdad que se produjo durante la pandemia (King y Frederickson, 2021; Kasimova et al., 2021; Vincent-Lamarre et al., 2020). Según estos estudios muestran durante el año 2020 fueron los hombres quienes más escribieron y publicaron. Las mujeres, por el contrario, bajaron su productividad científica. ¿Cómo entender esto? Tal y como interpretan la mayoría de los estudios, la razón de base es la falta de conciliación que se produjo durante la fase de confinamiento. Fueron las mujeres las que se dedicaron a las tareas de cuidado, mientras que los hombres se dedicaron a escribir *papers* y publicar.

Este hecho está en relación con lo que ya hemos mencionado de “plus de paternidad” y “penalización de la maternidad”, conceptos que sirven para comprender los mecanismos que lastran la nula posibilidad de conciliar para las mujeres que trabajan. La figura del trabajador hegemónico continúa siendo un varón padre de familia, con pocas obligaciones de cuidado y una mujer que le cuida y atiende sus necesidades fuera del trabajo. Esta figura de trabajador combina perfectamente con la situación que los estudios nos muestran en referencia con el aumento de publicaciones por parte de los varones durante la pandemia. Así, las mujeres madres son penalizadas laboralmente, también en la academia; y los varones padres tienen un plus que les ayuda en su carrera profesional en la academia. Esto reafirma la conclusión del estudio de Samper-Gras et al. (2021: 180): “El problema no es la maternidad, sino la maternidad entendida como una cuestión femenina no asumida por la organización social ni científica”.

Podemos decir que la falta extrema de conciliación, en todos los sentidos de cuidar personas dependientes, que supuso el confinamiento por la pandemia ha puesto de relieve que hay aspectos a mejorar en referencia a la jornada laboral. Pero, a la vez esta realidad también señala la necesidad de proponer cambios importantes en la forma de evaluación que rige la I+D+i (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2023). Según los estudios de Samper-Gras et al. (2021: 169) es la evaluación de la carrera académica basada en valores meritocráticos que pretenden medir la excelencia lo que forma parte del “proceso que legitima que las mujeres se queden atrás en la carrera científica por motivos de conciliación, esto es, por naturalizar la maternidad como una decisión individual externa a la Academia”.

### 3. Conceptos de patriarcado académico y capitalismo académico

Vista la situación de las barreras aún latentes para la igualdad entre mujeres y hombres en la carrera académica en la universidad pública entiendo que los análisis feministas han ofrecido conceptos esclarecedores. Apoyaré la explicación de estos con las metáforas<sup>3</sup> de “techo de cristal”, “suelo pegajoso” y “tubería con fugas”. Con ellas, y como señala Husu (2001), facilitamos pasar de ver la desigualdad en la academia como una cuestión de mujer a problematizar la estructura académica; y con ello posibilitamos, como Pérez Sedeño (2011: 106) nos dice, “una forma muy clara un conocimiento social compartido”

Con las tres metáforas que se proponen podemos explicar los mecanismos por los que se asienta y se perpetua la estructura de desigualdad y no caen las barreras analizadas. Para ello propongo dos conceptos que vienen a explicar el paraguas que encubre esos mecanismos desiguales de funcionamiento. Son los conceptos de patriarcado académico y de capitalismo académico.

---

<sup>3</sup> El uso de las metáforas con un objetivo heurístico en relación con los conceptos de sexo y género ha sido señalado por autoras como Husu (2001) y Pérez Sedeño (2011).

El concepto de patriarcado académico hace referencia a la presencia y perpetuación de estructuras y prácticas patriarcales en el ámbito académico, en particular, en las instituciones educativas como las universidades. Se utiliza para describir cómo el poder y la influencia están desproporcionadamente concentrados en manos de hombres, mientras que las mujeres y otras personas marginadas enfrentan barreras y desigualdades en su acceso y progreso en la academia. Este concepto es útil porque apunta a las bases reales de subordinación en la academia y las analiza como formando parte de un sistema. El concepto de patriarcado a lo largo de la historia (Beechey, 1979) denota el sistema por el que los varones oprimen a las mujeres, quienes viven como subordinadas. El feminismo marxista acogió este concepto para poder explicar cómo la dominación de las mujeres es también una forma de explotación de clase y, por tanto, una forma de subordinación que sirve al sistema de producción capitalista. Y es en este punto en el que creo que podemos hablar de patriarcado académico<sup>4</sup> y vincularlo con capitalismo académico. Y, ¿qué entendemos por capitalismo académico?

El concepto de capitalismo académico fue propuesto en 1990 por Hackett para ampliar las ideas de Max Weber sobre los orígenes capitalistas del sistema universitario alemán en los inicios del siglo XX. Hackett (1990) aplica esas ideas a las circunstancias académicas de finales de siglo XX en la investigación científica estadounidense para explicar la severa erosión sobre las condiciones laborales en la academia y las condiciones de alienación de científicos/as.

Slaughter y Leslie (1997, 2001) utilizan este concepto para significar las nuevas formas de gestión en las universidades. Los ejes principales de los procesos de gestión universitaria hoy son: codificación de trabajos, estandarización de procesos, exigencias de internacionalización, estándares de productividad cuantificados, medición de impactos... Procesos todos ellos que conllevan un disciplinamiento neoliberal de las universidades más allá del esquema liberal y humanístico clásico que ha funcionado en el siglo XX (Ferree y Zippel, 2015).

El concepto de capitalismo académico refiere, así, a la comercialización y mercantilización de la educación superior, donde las universidades se ven cada vez más influenciadas por lógicas empresariales y orientadas hacia la obtención de beneficios económicos. En este contexto existen varias formas en las que el capitalismo académico puede estar aliado al patriarcado y contribuir a la desigualdad de género en la estructura laboral de las universidades españolas.

El capitalismo académico impulsa una lógica de mercado que resulta en la precarización laboral del PDI. Esta precarización afecta de manera desproporcionada a las mujeres, quienes, como hemos visto, enfrentan mayores dificultades para acceder a contratos estables y bien remunerados. El capitalismo académico promueve una cultura basada en la productividad y la competitividad, donde se valora la cantidad de publicaciones, proyectos de investigación y financiamiento obtenido. Esta cultura genera una presión adicional sobre las mujeres académicas, especialmente aquellas que tienen responsabilidades familiares y cargas de cuidado desproporcionadas. La expectativa de una disponibilidad constante y una dedicación total a la carrera académica resulta incompatible con las responsabilidades familiares, lo que limita las oportunidades para las mujeres y refuerza las desigualdades de género.

En resumen, el capitalismo académico muestra una clara alianza con el patriarcado académico y funcionan en tándem a través de la precarización laboral, la cultura de productividad y competitividad, los sesgos y estereotipos de género, así como la falta de diversidad en la toma de decisiones. Todo ello consolida una ideología organizacional que materializa las barreras y las brechas que estamos viendo. Superar estas barreras requiere un enfoque que cuestione y transforme los modelos capitalistas y promueva la igualdad de género en la educación superior.

Esto va de la mano de una nueva forma de gestionar el conocimiento (que hoy ha de ser, además, innovación), el llamado *new public management* (Rose, 1999) que también se aplica al trabajo académico. El objetivo es hacer que todo trabajo sea codificado y estandarizado, para ser

---

<sup>4</sup> Ya he anotado en la nota a pie de página número 1 cómo este concepto lo encuentro por primera vez en castellano en un texto de 2016. Este término no parece tener uso en lengua inglesa, por lo que sus referencias son inexistentes, aunque se encuentra en la concepción de la desigualdad de género en la academia.

medido y controlado, en nombre de la eficacia, la transparencia y la responsabilidad (Veijola y Jokinen, 2018). La homogeneización de grados, de carreras académicas y de sistemas de medición de la productividad académica permite transferencias y movilidad de conocimiento, de estudiantes, de profesorado, de innovación. Y esto es uno de los pilares del llamado capitalismo académico.

En un sistema universitario cada vez más orientado hacia la eficiencia y la productividad, las prácticas de contratación y promoción basadas en criterios de rendimiento académico favorecen a aquellos que tienen más recursos y tiempo para dedicarse exclusivamente a la investigación y publicación. Como resultado, las mujeres académicas, con más responsabilidades familiares, suelen enfrentar una mayor precariedad laboral y una brecha salarial de género en comparación con sus colegas masculinos.

La nueva cultura de trabajo competitiva y exigente del *new management* fomenta una idea de trabajo que valora la dedicación absoluta y la disponibilidad constante. Y esto entra en conflicto con las expectativas y responsabilidades de cuidado, lo que afecta especialmente a las mujeres. Esta cultura académica dificulta el equilibrio y la posibilidad de conciliación entre el trabajo y la vida personal, lo que contribuye a la desigualdad de género en la estructura laboral de las universidades. Y así es como se da la ligazón del patriarcado académico con el capitalismo académico, que a su vez mantienen las desigualdades de género en la carrera académica del PDI en las universidades.

Abordar el patriarcado académico implica la implementación de políticas, medidas y cambios culturales que promuevan la igualdad de género y la inclusión en todos los aspectos de la academia, desde la contratación y promoción hasta la cultura organizativa y las políticas de conciliación laboral y familiar. Estos cambios implicarán profundas reorganizaciones de las estructuras universitarias y ello comportará resistencias intensas (Verge, 2021). En el contexto tan competitivo que la universidad neoliberal está sufriendo las mismas políticas de igualdad de género pueden ser interpretadas como un sistema más de méritos (Rosa y Clavero, 2022), despolitizando así las políticas y anulando su efecto transformador.

#### 4. Discusión

La tesis que presento en este trabajo es la necesidad de incorporar los tres conceptos que desde los análisis feministas se han propuesto para entender el fenómeno de las desigualdades de género en la carrera académica: techo de cristal, suelo pegajoso y tubería con fugas. Y, a su vez explicar estos mecanismos de desigualdad dentro del sistema de patriarcado académico y capitalismo académico, los cuáles funcionan en tándem y posibilitan una mirada profunda que pueda comprender las raíces de la desigualdad de género. Utilizar sólo el concepto más conocido de techo de cristal, como ha ocurrido durante décadas, no es suficiente para comprender un fenómeno tan complejo, pues ni visibilizará ni nos ofrecerá explicación de qué pasa para que cuando lleguemos a mejores posiciones nos encontramos con imposibilidad de progresar al punto más alto. Qué ocurre al comenzar en la carrera académica y cuáles son las problemáticas y retos que nos encontramos las mujeres a lo largo de nuestra progresión, así como las razones de porqué las mujeres abandonan o se conforman con puestos intermedios, es fundamental para comprender y transformar esta realidad. Y ahí puede estar una de las razones de la lenta progresión en igualdad, la complejidad para entender en su totalidad cómo operan los mecanismos de desigualdad académica, los cuáles son, en su mayoría, muy sutiles en su forma de actuar, pero muy contundentes en su efecto.

Por todas las barreras que encontramos a la igualdad que acabamos de ver mantengo que las estructuras de poder de la universidad son, de sí, claramente patriarcales. Considero que la confrontación de una estructura de desigualdad con una esencia de búsqueda de verdad, razón y universalidad, como la que tiene la universidad, obliga a desarrollar un pensamiento crítico que se comprometa con la transformación de aquellas fuerzas que impiden la igualdad. Y por eso mismo resulta sorprendente que las universidades no sean ya espacio libre de desigualdades de cualquier tipo, pues precisamente, por la labor que tiene lugar en su seno deberían haberse desprendido de

cualquier práctica de desigualdad, por contraria a su letra y espíritu. Considero, sin embargo, que este aspecto de pretendida naturaleza igualitaria y universalista de la institución es el que permite cobijar de forma más opaca la estructura de desigualdad o darle la apariencia de residual (Daspher, 2019). Sin embargo, esta tesis que propongo requiere de una investigación más exhaustiva y un trabajo colaborativo que pueda, de alguna forma, medir y determinar en diferentes universidades públicas si tras normativas abundantes se esconden interpretaciones que son igualitarias en apariencia, a la vez que reorganizan una desigualdad.

Quiero poner un ejemplo que sirva para ese trabajo de investigación y discusión posterior. Se trata del debate acerca de cómo transformar el sexenio de investigación en algo igualitario teniendo en cuenta cuestiones de cuidado y conciliación. Este debate nos muestra cuán difícil llega a ser identificar la discriminación en la carrera académica. Sabemos que el sexenio es un tramo de seis años por el que podemos solicitar reconocimiento a la agencia estatal de evaluación (ANECA) y así avalar nuestra trayectoria investigadora, la cual tiene un gran peso en la progresión en la carrera académica. Cuantos más sexenios se tienen más posibilidades de ascender en la escala jerárquica del profesorado. Desde diferentes grupos dentro de las universidades se viene reclamando desde hace años que se introduzcan factores que permitan medir de una forma más equitativa situaciones de carga por hijas/os y cuidados, las cuales son llevadas a cargo mayoritariamente por las mujeres y afectan a la solicitud de sexenios. Es decir, al solicitar un sexenio debemos demostrar que durante seis años hemos producido al menos cinco publicaciones de excelencia. Bien, ¿qué ocurre si hemos tenido un parón por haber tenido una hija o un hijo? Pues que es probable que no podamos tener cinco publicaciones de excelencia en el periodo de seis años y que necesitemos más tiempo para poder solicitar el sexenio. Eso quiere decir que si un varón ha empleado seis años en tener un sexenio una mujer en situación de embarazo, parto, amamantamiento y cuidados ha empleado más de seis años. Recientemente, y tras años exigiéndolo, la administración intentó reparar esto, y ¿cómo lo hizo? La propuesta inicial, y que desde la Resolución de ANECA del 1 de diciembre de 2020 está vigente<sup>5</sup>, es permitir hacer el intervalo más grande, es decir, alargar el sexenio y que pueda ser de 7 años. Es decir, que se ha introducido una prórroga por maternidad de un año por hija/o para evitar la brecha de género en la carrera académica.

Desde el feminismo es una propuesta equivocada, pues sigue creando desigualdad. Sin embargo, se defendió durante el tiempo en que duraron las negociaciones entre sindicatos y ANECA como medida contra la desigualdad; y desde algunos grupos de intereses se ha visto como una mejora de igualdad significativa. La resolución en la que ANECA explica esta medida de “igualdad” está argumentada, de hecho, como una medida que cumple los principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador.

Desde los grupos de debate y de expertizaje feminista se ha explicado en diferentes foros que en realidad no supone una mejora, sino que esconde, de nuevo, la misma desigualdad. Es decir, tiene apariencia de igualdad, pero refugia de forma encubierta una desigualdad. Fue una profesora<sup>6</sup> de la Universitat Jaume I quien, en conversación con sindicatos, ANECA y otras instancias institucionales puso sobre la mesa el hecho de que no era cuestión de alargar el sexenio sino de

<sup>5</sup> El texto de la resolución dice así: “La vigencia del sexenio vivo podrá ampliarse a razón de un año por permiso por maternidad/ paternidad o excedencias por, entre otras causas, violencia de género o cuidado de hijas/os o familiares dependientes” (<https://www.aneca.es/-/aneca-incluye-medidas-de-acci%C3%B3n-positiva-para-garantizar-la-equidad-y-la-igualdad-de-oportunidades-en-los-procesos-de-acreditaci%C3%B3n-de-evaluaci%C3%B3n-de-sexenios>).

<sup>6</sup> Se trata de la profesora Irene Epifanio, Catedrática de Estadística e Investigación Operativa de la Universitat Jaume I y miembro del Instituto Feminista de la misma universidad, quien promovió a través de CC.OO.-PV un recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (TSJCV) contra una convocatoria de ayudas a la investigación del Consell (Santiago Grisolia 2019), al considerarla discriminatoria en materia de igualdad de género. En el recurso denunciaba que existía un sesgo discriminatorio al exigir un sexenio sin contemplar los parones por maternidad u otras razones. El recurso argumenta que si la ley de la ciencia incluye la perspectiva de género las administraciones públicas deben cumplirla. El TSJCV le dio la razón y anuló parcialmente la convocatoria, al considerar que no hace efectiva la igualdad.

igualar la situación y que se pudiera obtener el sexenio sin alargarlo (a pesar de bajas y tiempo dedicado a los cuidados). La medida oportuna y que permite más igualdad es la de rebajar exigencias para un periodo de seis años si se demuestra que hay condicionantes de conciliación por cuidados. Permitir que las mujeres en vez de tener un sexenio por seis años lo puedan tener por 7 años, como rige actualmente, significa que van a tener menos sexenios a lo largo de su carrera académica. Ello va a tener consecuencias importantes en su trayectoria académica: capacidad investigadora, remuneración económica y también en la posibilidad de dirigir tesis doctorales, solicitar proyectos como Investigadora Principal, o tener una dedicación docente u otra. La medida de ampliar el tiempo para un sexenio fue propuesta desde las diferentes unidades de la administración y desde diferentes cargos de gestión universitaria (ANECA), pensando que era la más justa. Pero, como se debatió y finalmente se ha aceptado por parte de algunas agentes sociales, es una medida discriminatoria, aunque es la que sigue vigente.

¿Qué pretendo indicar con este ejemplo? Que, en la universidad, y también en otros escenarios laborales, no es suficiente con la intención, ni con las propuestas. Las transformaciones para desbancar las desigualdades han de ser pensadas y llevadas a término desde un conocimiento específico y profundo, además de desde un compromiso social y político. Observar, estudiar y visibilizar desigualdades, así como pensar soluciones para superarlas es un trabajo que pertenece a un ámbito determinado de conocimiento, que es el de estudios de género. No cualquiera sabe, por más buena intención que tenga. Por ello, es imperativo que en la universidad se cree un cuerpo específico de personas que puedan servir a las políticas de igualdad y a la capacidad transformadora de las mismas (función específica de las Unidades de Igualdad, creadas por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Sólo la conciencia de género y el adecuado marco conceptual de análisis puede activar los mecanismos organizativos y de voluntad política que permitan transformar el espacio de trabajo que es la universidad.

## 5. Conclusiones

Las universidades han de proveer formación en perspectiva de género. Sin formación la institución reproducirá el régimen de desigualdad de género (Tisdlesley et al., 2022), aunque haya tomado medidas supuestamente eficaces para terminarla. Todo el personal laboral de la universidad debe comprender, para así implementarlo en su trabajo, cómo se dan las desigualdades y cómo pueden superarse. Así, tareas de visibilización o de lenguaje inclusivo, por ejemplo, son necesarias, pero no suficientes para activar transformaciones que puedan consolidarse.

Esto conlleva que el currículum necesita ser estructurado y evaluado desde la perspectiva de género. Como instrumento básico para la carrera académica el currículum sigue ofreciendo, como hemos visto, sesgos de género. Para llegar a los objetivos de igualdad que leyes y normativas imponen es urgente y necesario abandonar la idea de “currículum neutral respecto del género”. No existe tal currículum (Verge y Cabruja, 2017).

Las Unidades de Igualdad de las universidades han de servir para promover las políticas por la igualdad, y, por ello, será necesario que estén lideradas por personas académicas que tengan autoridad feminista (Pastor et al., 2015; Verge, 2021). No puede ser un cargo de gestión y decisión burocrática, puesto que ha de planificar, proveer e implementar políticas que implican objetivos de transformación profunda, cambios estructurales embebidos en las instituciones, en la cultura universitaria y en las conciencias.

Las políticas referentes a la igualdad laboral en la carrera académica han de partir de los datos que tenemos sobre los puntos más débiles en la progresión laboral del PDI. Por lo que hemos visto creo que hay unos puntos que requieren acción urgente y aquí los planteo como conclusión de mi análisis:

- Acabar con la diversificación generizada y basada en estereotipos patriarcales de las tareas exigibles al PDI. Es lo que se ha llamado “tareas domésticas académicas”, que reproducen los mandatos de género del patriarcado y consolida roles que son generadores de desigualdades.

- Hay que revisar y transformar la separación y el peso específico que ocupan las funciones del PDI: investigación, docencia y gestión. Hay que dignificar e incentivar las tareas docentes y de gestión docente como tareas evaluables y con peso comparable a la investigación.
- Hay que facilitar el liderazgo de las mujeres en la parte que más infrarrepresentadas están y que es donde se produce principalmente la parte de brecha salarial más grande: en la investigación, transferencia y dirección de proyectos. Si bien se está empezando a legislar en este sentido hace falta que en cada universidad y en grupos de investigación se rompan dinámicas heredadas a la hora de dirigir, coordinar y publicar. Hay que introducir estrategias y mecanismos para facilitar que las mujeres puedan ser referentes en la investigación.

Para conseguir todo ello habrá que crear incentivos al profesorado y facilitar políticas que potencien la introducción de la perspectiva de género en toda actividad curricular del PDI (Verge, 2021).

Todo ello nos lleva a apuntar a una conclusión diagnóstica de las políticas universitarias para la igualdad en la carrera académica: lentitud de las medidas, desarrollo normativo blando, supervisión muy pobre de objetivos conseguidos, monitorización laxa o inexistente, y finalmente cierta pleitesía hacia las resistencias internas a las reformas necesarias para llegar a la igualdad.

A pesar de los números igualitarios en la entrada de las mujeres en los estudios de grado, posgrado y doctorado, los datos constatan cómo a medida que avanza la carrera investigadora dentro de la universidad (desde predoctoral a catedrática) la proporción de mujeres desciende, y sólo una de cada cuatro cátedras está ocupada por una mujer, lo cual da como resultado la infame figura de la tijera que hemos mencionado. La pérdida progresiva del talento femenino es, sin duda, una característica del sistema científico español que hay que erradicar.

Si bien hemos dado un panorama realista que muestra enconadas dificultades para pensar que la igualdad en la carrera académica puede llegar pronto, también es cierto que hay hoy más mujeres estudiando y en puestos iniciales de la carrera académica. Sin atender a diferencias por ámbito tenemos que, en puestos de contratos de inicio, como el de ayudante, hay más igualdad. Por edades hay un 52,4% de mujeres menores de 30 años trabajando como PDI en las universidades públicas (Ministerio de Universidades, 2023). Esto nos puede ayudar a tener cierto optimismo, en el sentido de que esas mujeres van a permanecer en la academia y van a poder hacer una progresión con más igualdad que la que tuvieron las generaciones anteriores, que eran una minoría frente a los varones y solían ser más fácilmente arrinconadas o condenadas a jugar roles secundarios. Si hay más mujeres habrá más resistencia a ser discriminadas. Esto suele ser cierto, pero hay que tener en cuenta que para que se dé hay que seguir proponiendo políticas y normativas que transformen las estructuras, las prácticas y las costumbres universitarias. Si no se dan estos cambios esas mujeres jóvenes que hoy han entrado como PDI en la universidad abandonarán, o acatarán un puesto y una progresión menor o ralentizada en comparación con sus pares varones.

Finalmente, me atrevo a hacer unas recomendaciones para acometer los cambios necesarios:

- a) Hay que introducir la interseccionalidad en los análisis, ya que la desigualdad funciona, como hemos visto a lo largo de este escrito, con mecanismos complejos, ocultos e interrelacionados (Lombardo et al., 2021). La desigualdad no sigue un único y mimético patrón de actuación, y eso es parte de su éxito y persistencia. Hay dinámicas diferentes en todas las formas de desigualdad (Rosa y Clavero, 2020, 2022).
- b) Para superar los fuertes condicionantes que mantienen el patriarcado académico a través del capitalismo académico se requiere un esfuerzo colectivo que promueva una cultura inclusiva, políticas equitativas y medidas de conciliación laboral y familiar en las universidades. Por ello las políticas públicas han de estar coordinadas en un horizonte de vida que promueva el bienestar y ponga los cuidados en el centro.
- c) Poner los cuidados en el centro nos acercará a un escenario de más igualdad en la carrera académica, no sólo porque dará valor al cuidado y quitará el estigma de “tiempo improductivo” que ahora tiene, sino porque ayudará a que el tiempo de cuidado pueda ser planificado y organizado en compañía, en familia y también con la institución. En la universidad, con un ritmo acelerado

de trabajo, como en todo campo laboral afectado por las políticas neoliberales de producción y por el nuevo gerencialismo, muchas mujeres jóvenes tienen la impresión de que “nunca es el momento para la maternidad”. La conciliación como elemento de compromiso social e institucional permitirá quitar esas presiones en la carrera académica. Ello permitirá desmontar el modelo hegemónico actual de “académico”, el cual es prioritariamente masculino.

- d) Son urgentes y necesarias políticas decididas y medidas correctoras que ayuden a equilibrar la segregación horizontal y vertical (Fleta-Asín y Pan, 2017). Para ello, tal y como indica el informe del Ministerio de Universidades (Ministerio de Universidades, 2023), hacen falta “iniciativas que deben implementarse en etapas previas al acceso a la educación universitaria, ya que los estereotipos de género determinan muy tempranamente la autopercepción y el interés de unas y otros respecto de las diferentes ramas de conocimiento”.
- e) Será necesario un control y vigilancia exhaustiva para impedir que las políticas de género se conviertan en medidas despolitizadas que pierdan su capacidad de transformación. Ello no es fácil en un sistema meritocrático y neoliberal que tiende a despolitizar las iniciativas de igualdad para reconvertirlas en aspectos que puedan ser medidos en el currículo o en encuestas de satisfacción. Por ello, es prioritario que en los puestos de decisión y ejecución de tales medidas haya personal, no sólo formado a nivel teórico, sino comprometido con el feminismo.
- f) Finalmente será necesario un cambio del sistema de evaluación que rige la I+D+i. La competitividad académica está medida hoy principalmente en valores que implican gran competitividad, medida en cantidad de producción y publicaciones, y ello exige una gran disponibilidad horaria y geográfica. Todo ello impone un modelo de PDI que choca frontalmente con la conciliación y con la realidad de las mujeres, así como con el concepto de vida sostenible y con bienestar individual y comunitario.

## 6. Bibliografía

- Beechey, V. (1979). “On Patriarchy”. *Feminist Review*. 3: 66-82.  
<https://doi.org/10.2307/1394710>
- Bustelo, M. (2023). Resilience and gender-structural change in universities: How bottom-up approaches can leverage transformation when top-level management support fails. *Sociologica*. 17(2): 17-36
- Cabero, I.; Epifanio, I. y Gual-Arnau, X. (2023). “Analysis of Archetypes to Determine Time Use and Workload Profiles of Spanish University Professors”. *Education Sciences*. 13(3): 295.  
<https://doi.org/10.3390/educsci13030295>
- Castaño Collado, C. y Vázquez-Cupeiro, S. (2023). “Resistance and counter-resistance to gender equality policies in Spanish universities”. *Papers*. 108 (2): e3105.  
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3105>
- Castaño, C., Vázquez-Cupeiro, S. y Martínez-Cantos, J. L. (2017). Gendered management in Spanish universities: functional segregation among vice-rectors. *Gender and Education*. 31(8): 966-985.  
<https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1410109>
- Chi, W. y Li, B. (2007). “Glass Ceiling or Sticky Floor? Examining the Gender Pay Gap across the Wage Distribution in Urban China, 1987-2004”. MPRA Paper 3544, University Library of Munich.  
<https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/3544>
- Dashper, K. (2019). “Challenging the gendered rhetoric of success? The limitations of women-only mentoring for tackling gender inequality in the workplace”. *Gender, Work & Organization*. 26: 541-557.  
<https://doi.org/10.1111/gwao.12262>
- De la Cal Barredo, C.; Etxezarreta Etxarri, A.; Galbete Jiménez, A. y Martínez Tola, E. (coord.) (2023). *Estudio de la brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. Madrid: Ministerio de Universidades.  
<https://www.universidades.gob.es/wpcontent/uploads/2023/06/Informe-Brecha-2023.pdf>

- De Miguel, A.; Nuño, L.; Rodríguez, E. y Roldán, C. (2016). "Patriarcado académico y neoliberalismo sexual". *Tehura. Revista de Cultura, Pensamiento y Saberes.* 9: 41-50.
- Dubois-Shaik, F. y Fusulier, B. (2015). "Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries". *García Working Papers. 7th Framework Programme of the European Union.* Trento.  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia\\_working\\_paper\\_5\\_academic\\_careers\\_gender\\_inequality.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_5_academic_careers_gender_inequality.pdf)
- Evans, M. (2017). *The persistence of Gender Inequality.* Cambridge: Polity Press.
- Ferree, M. M. y Zippel, K. (2015). "Gender equality in the age of academic capitalism: Cassandra and Pollyanna interpret university restructuring". *Social Politics.* 22(4): 561-584.  
<https://doi.org/10.1093/sp/jxv039>
- Fleta-Asín, J. y Pan, F. (2017). "Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado". *Acciones e Investigaciones Sociales.* 37: 187-214.  
[https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.2017372192](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2017372192)
- Hackett, E. J. (1990). "Science as a Vocation in the 1990s: The Changing Organizational Culture of Academic Science". *Journal of Higher Education.* 61(3): 241-79.
- Heijstra, T. M., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G. M. y Steinþórsdóttir, F. S. (2017). "Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top?" *European Educational Research Journal.* 16(2-3): 200-214.  
<https://doi.org/10.1177/1474904116668884>
- Hiau J. K. (2006). "Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap". *The Economic Record, The Economic Society of Australia.* 82(259): 408-427.  
<https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2006.00356.x>
- Husu, L. (2001). "On metaphors on the position of women in academia and science". *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research.* 9(3):172-181.  
<https://doi.org/10.1080/713801035>
- Kasymova, S.; Place, J. M. S.; Billings, D. L. y Aldape, J. D. (2021). "Impacts of the COVID-19 pandemic on the productivity of academics who mother". *Gender, Work & Organization.* 28(2): 419-433.  
<https://doi.org/10.1111/gwao.12699>
- King, M. M. y Frederickson, M. E. (2021). "The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of COVID-19 on Scientific Productivity". *Socius.* 7.  
<https://doi.org/10.1177/23780231211006977>
- Lombardo, E.; Bustelo, M.; Alonso, A.; Verge, T.; Elizondo, A.; Tildesley, R.; Diz, I.; La Barbera, M. r y María Caterina, M. (coord.) (2021). *Igualdad e interseccionalidad en las Universidades. Recomendaciones.* Madrid: Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.  
<https://interuniguales.com/recomendaciones/>
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2023). "Premios Nacionales de Investigación 2023". Resolución del 22 de septiembre de 2023.  
<https://www.ciencia.gob.es/Investigar/Premios-Nacionales-Investigacion.html>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2021.* España. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf)
- Ministerio de Universidades (2023). *Datos y cifras del sistema universitario español.* Madrid: Secretaría General Técnica.  
<https://cpage.mpr.gob.es/>
- (2021). *Análisis de la convocatoria piloto del sexenio de transferencia e innovación 2018 desde una perspectiva de género.* Madrid: Secretaría General Técnica. Coordinado por M. Bustelo y O. Salido.  
<https://innova.gva.es/documents/169273725/174268758/An%C3%A1lisis+convocatoria+sexenio+transferencia+e+innovaci%C3%B3n+2018/dc8534c4-fce1-4ed0-93f3-331469434e6b>



- Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (2020). *Mujeres e Innovación 2020*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.  
<https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/5783b803-2170-4043-910b-3e4cb0fce850>
- Pastor, I.; Pontón, P.; Belzunegui, Á. y Acosta, A. (2015). "Gender Policies in Spanish Universities: From Regulation to Equality Plans". En Syna, Helena D. y Costea, C.-E. (eds.), *Women's Voices in Management* (pp. 34-51). Londres: Palgrave Macmillan.
- Pérez Sedeño, E. (2011). "El sexo de las metáforas". *Arbor*. 187(747): 99-108.  
<https://doi.org/10.3989/arbor.2011.747n101>
- Reverter, S. (2021). "La agenda de igualdad de género en la universidad. Capitalismo académico y rankings globales". *Investigaciones Feministas*. 12(2): 271-281.  
<https://dx.doi.org/10.5209/infe.72331>
- Roggeband, C. (2018). "The Good, The Bad, and The Ugly. Making Sense of Opposition to Feminisms from a Social-Movement Perspective". En Verloo, Mieke (ed.), *Varieties of Opposition to Gender Equality in Europe* (pp. 19-37). Londres: Routledge.
- Rosa, R. y Clavero, S. (2022). "Gender equality in higher education and research". *Journal of Gender Studies*. 31:1, 1-7.  
<https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>
- (2020). "The challenge of neoliberalism and precarity for gender sensitivity in Academia". En Eileen, D. y Canavan, S. (eds.), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* (pp. 16-27). Londres: Routledge.
- Rose, N. (1999). *Powers of freedom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rositter, M. W. (1993). "The Matthew Matilda Effect in Science". *Social Studies of Science*. 23 (2): 325-341.
- Samper-Gras, T.; Jabbaz, M.; Tomás, S. y Ferrer, A. (2021). "¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad". *Asparkia. Investigación Feminista*. 39: 165-184.  
<https://doi.org/10.6035/asparkia.4600>
- Sigahi, Ti. y Saltorato, P. (2020). "Academic capitalism: distinguishing without disjoining through classification schemes". *High Education*. 80: 95-117.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-019-00467-4>
- Slaughter, S. y Leslie, L. (2001). "Expanding and elaborating the concept of academic capitalism". *Organization*, 8(2): 154-161.  
<http://eric.ed.gov/?id=ED409816>
- (1997) *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Tildesley, R.; Lombardo, E. y Verge, T. (2021). "Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities". *Politics & Gender*. 18(4): 879-910.  
<https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>
- Unidad de Mujeres y Ciencia (2023). *Científicas en cifras 2023*. Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.  
<https://cpage.mpr.gob.es>
- Veijola, S. y Jokinen, E. (2018). "Coding Gender in Academic Capitalism". *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 18(3): 527-549.  
<https://ephemerajournal.org/contribution/coding-gender-academic-capitalism>
- Verge, T. (2021). "Gender Equality Policy and Universities: Feminist Strategic Alliances to Re-gender the Curriculum". *Journal of Women, Politics & Policy*. 42(3): 191-206  
<https://doi.org/10.1080/1554477X.2021.1904763>
- Verge, T. y Cabruja Ubach, T. (2017). *La perspectiva de gènere a la docència i a la recerca a les universitats de la Xarxa Vives: Situació actual i reptes de futur*. Barcelona: Xarxa Vives d'Universitats.  
<https://www.vives.org/book/la-perspectiva-de-genero-en-docencia-a-les-universitats-de-la-xarxa-vives-situacio-actual-i-reptes-de-futur/>

Vincent-Lamarre, P.; Sugimoto, C. R. y Larivière V. (2020). "Monitoring women's scholarly production during the COVID-19 pandemic".  
[http://projets.initiativesnumeriques.org/monitoring-scholarly-covid/methods\\_final.pdf](http://projets.initiativesnumeriques.org/monitoring-scholarly-covid/methods_final.pdf)  
World Economic Forum WEF (2020). *Global Gender Gap Report 2020*.  
[www.weforum.org](http://www.weforum.org)