

La difícil implementación de un plan de acción para la igualdad de género en la enseñanza superior francesa: las misiones de igualdad

María Elisa Alonso¹ y Beatriz Onandia Ruiz²

Recibido: Febrero 2021 / Revisado: Marzo 2021 / Aceptado: Mayo 2021

Resumen. Introducción. Este artículo se aproxima al análisis del diseño y la implementación de políticas públicas orientadas a la igualdad de género. En concreto, se centra en el estudio del caso del sistema universitario francés, para realizar un diagnóstico de las acciones específicas formalizadas. **Metodología.** Se ha realizado un análisis empírico-descriptivo sobre la naturaleza de las misiones de igualdad y un análisis empírico-explicativo de los factores que influyen en su funcionamiento. Para construir este enfoque explicativo se ha considerado las misiones de igualdad como variable dependiente y el marco normativo que las regula como variable dependiente. **Resultados.** A partir de la exploración del marco legal y de los principios éticos y académicos articuladores del sistema universitario francés, se analizan las herramientas utilizadas para su diseño y ejecución, así como su conveniencia. La autonomía de las universidades es el precepto articulador que fundamenta el sistema y a su vez constituye la principal limitación para el correcto desarrollo de las políticas de igualdad de género. **Conclusiones y aportación.** Los resultados que se observan tras el análisis corroboran que todos los documentos y medidas reguladoras establecidas, tienen por propósito la preservación de esta autonomía y evitar la injerencia en la gobernanza universitaria. Este aspecto determina que no exista un marco legal armonizado y específico que reglamenta las políticas de igualdad, debilitando su implementación y la consecución de los objetivos. A partir de estas primeras conclusiones, se abre una nueva vía de análisis que permitirá plantear de forma práctica, soluciones que resuelvan los problemas y los desafíos de las políticas de igualdad de género en la universidad francesa.

Palabras clave: Planes de igualdad; educación superior; Francia; políticas públicas; principios éticos; principios académicos; gobernanza universitaria.

[en] Difficulties in implementing an action plan for gender equality in French higher education: the equality missions

Abstract. Introduction. This paper intends to analyze the design and implementation of public policies aimed at gender equality. Focusing specifically on the case study of the French university system, the specific actions taken are identified. **Methodology.** An empirical-descriptive analysis of the nature of equality missions and an empirical-exploratory analysis of the factors that influence their functioning have been carried out. In order to realise this explanatory approach, equality missions have been considered as the dependent variable and the regulatory framework that governs them as the dependent variable. **Results.** By exploring the legal framework and the ethical and academic principles that sustain the French university system, an analysis is carried out of the tools used to design and implement public policies, their appropriateness is also analyzed. The autonomy of the universities is the overarching precept that underpins the system and, at the same time, it is the main constraint for the correct development of gender equality policies. **Conclusions and contribution.** The conclusions drawn from the analysis attest to the fact that all the documents and regulatory measures established aim to preserve this autonomy and avoid interference in university governance. This explains the lack of a harmonized and specific legal framework regulating equality policies, which undermines their implementation and their ability to succeed. Based on these initial conclusions, a new avenue of analysis has been opened that will bring the possibility to propose practical solutions to address the difficulties and challenges of gender equality policies in French universities.

Keywords: Equality plans; higher education; France; public policy; ethical principles; academic principles; university governance.

Sumario. 1. Introducción. 1.1. Marco legal y plan de acción. 2. Metodología y consideraciones teóricas. 3. Discusión en torno al análisis de las condiciones institucionales y sistémicas que influyen en el funcionamiento de las misiones de igualdad. 4.

¹ Universidad de Lorraine, Francia.
maria-elisa.alonso-garcia@univ-lorraine.fr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3325-5782>

² Universidad del País Vasco– Euskal Herriko Unibertsitatea, España.
beatriz.onandia@ehu.es
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7876-2978>

Diagnóstico de las acciones específicas: la desvirtualización de las funciones de las misiones de igualdad. 5. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Alonso, M. A.; Onandia Ruiz, B. (2021). La difícil implementación de un plan de acción para la igualdad de género en la enseñanza superior francesa: las misiones de igualdad, en *Revista de Investigaciones Feministas* 12(2), 309-317.

1. Introducción

La universidad francesa está sumida en un proceso de reformas que alcanza los pilares fundamentales de su organización y concepción. Tras la aprobación de la ley de agosto de 2007³ sobre la autonomía de las universidades y que marca el inicio de un proceso de ampliación de sus competencias y responsabilidades, estos últimos años se está realizando una transformación de la educación superior focalizada en la asociación y fusión de los organismos universitarios. El objetivo es reorganizar y centralizar la enseñanza superior por áreas geográficas. Este proceso de renovación de la propia institución, que está generando entidades universitarias de proporciones gigantescas, está marcando a su vez la agenda de cualquier plan de acción de carácter social y como no, de igualdad de género.

Antes de abordar esta cuestión en profundidad, cabe señalar que una característica importante y definitoria del sistema universitario francés es la diversidad administrativa, favorecida por la ya mencionada autonomía de los centros. Esto último, que abarca tanto la autonomía académica como financiera, no facilita la armonización de programas de acción en el ámbito nacional. La autonomía es considerada un principio inalienable, muestra evidente de la libertad de la que debe beneficiarse la enseñanza superior. En este sentido, toda medida legal debe respetar esta autonomía y la libertad de criterio de las instancias reguladoras de cada universidad. Y naturalmente, las medidas político-legales en cuestión de igualdad de género aprobadas por la Asamblea Legislativa Nacional desde 2013 no han escapado a esta cuestión. Como veremos posteriormente, los textos legales que formalizan las resoluciones sobre igualdad de género en la enseñanza superior son generales y ahondan poco en las disposiciones, limitándolas a meras pautas de implementación, para evitar las críticas por injerencia. Esto responde a la propia organización del ámbito universitario francés, fuertemente atomizado y autosuficiente, que ha generado una multitud de formas diferentes de organizar y dirigir los centros académicos (Barrier y Picard, 2020).

Entre las medidas institucionales adoptadas destaca por sus atribuciones y su importancia, la obligatoriedad de constituir en todos los centros universitarios una especie de “delegación” llamada *mission égalité-diversité*⁴ (misión igualdad-diversidad), encargada de formalizar y garantizar la igualdad. Y es precisamente por su papel como organismo encargado de canalizar, organizar y aplicar las disposiciones relativas a la igualdad por lo que constituyen el objeto central de esta reflexión. A partir de la observación de su gestión se podrá evaluar y diagnosticar la eficacia del plan de igualdad. En este sentido, las primeras investigaciones parecen indicar que el plan de acción para la igualdad de género se ha visto relegado a un segundo plano en las prioridades de las autoridades tanto políticas como académicas, supeditado a los fundamentos básicos del sistema académico y a reformas más profundas relativas a su gobernanza (Delzangles, 2017).

El análisis de este estudio de caso se plantea a partir de la metodología del análisis de políticas públicas. Constituye la aproximación a las primeras etapas del diagnóstico de las medidas y del plan de igualdad de género implementado en el sistema universitario francés. A partir de este enfoque, abordaremos en primer lugar el contexto legal. Este constituye el marco regulador del proceso implementador que permitirá en segundo lugar, observar la puesta en práctica de las medidas y el funcionamiento de las instancias constituidas en el programa de igualdad, para diagnosticar su validez y detectar los aspectos a perfeccionar. Las conclusiones extraídas de esta investigación abren nuevas vías de exploración que permitirán en un trabajo posterior, plantear fórmulas para mejorar la puesta en práctica de las políticas de igualdad de género, teniendo en cuenta los aspectos específicos del sistema francés.

1.1. Marco legal y plan de acción

El marco legislativo referente a las políticas de igualdad en la universidad francesa es la ley de 2012 relativa a la igualdad en el ámbito de la función pública⁵. A partir de ésta, el ministerio francés equivalente al Ministerio de Ciencia e Innovación español⁶, pone en marcha un plan de acción denominado “*Égalité entre les femmes et les hommes. Plan d’action du ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche*”⁷ que se inició en sep-

³ Ley n° 2007-1199 del 10 de agosto de 2007 (*Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités*)

⁴ Según el diccionario Larousse el término *mission* se traduce en español como “delegación”. Sin embargo, en esta investigación se ha optado por emplear la palabra “misión” por la afinidad del término y para matizar el carácter específico al sistema francés, de este organismo.

⁵ Ley n° 2012-347 del 12 de marzo de 2012 relativa al acceso y a la mejora de condiciones de los agentes de la función pública y a la lucha contra la discriminación (*Loi n° 2012-347 relative à l’accès à l’emploi titulaire et à l’amélioration des conditions d’emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*).

⁶ *Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche*.

⁷ “Igualdad entre mujeres y hombres. Plan de acción del ministerio de la Educación superior e investigación”

tiembre de 2012 y finalizó en 2020. En él se recogen ocho disposiciones integradoras⁸, divididas en cuarenta acciones concretas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario, tomando en consideración todas las esferas que lo constituyen: órganos decisorios y gobernanza, personal, investigadores y estudiantes. A su vez, se aprueba en 2013 la ley relativa a la enseñanza superior y la investigación, llamada ley *Fioraso*⁹, reforzada por la ley de igualdad y ciudadanía de enero del 2017¹⁰.

Entre las medidas adoptadas en estas dos leyes se pueden destacar: la paridad en las instancias de toma de decisiones, favorecer la presencia de las mujeres en las carreras históricamente masculinas y la lucha contra el acoso sexual. Pero la resolución más importante, recogida en la ley *Fioraso*, es la obligación de designar en las universidades un representante para la igualdad entre hombres y mujeres (*Chargé de mission égalité hommes-femmes*)¹¹, encargado de adoptar e implementar disposiciones concretas de igualdad. Para ello, los centros universitarios pueden designar entre el personal administrativo o académico, un delegado “ad hoc” específico o bien reasignar esta nueva responsabilidad a instancias ya existentes.

Si bien hay que señalar, que la creación y formalización de organismos para la igualdad en los centros universitarios ya había sido evocado e implementado en 2009 durante la Conferencia de Presidentes de Universidades (CPU)¹². En esta Conferencia los presidentes suscribieron una Carta para la igualdad entre hombres y mujeres¹³, que abogaba por la creación facultativa de misiones y en la que se especificaba que debían ser gestionadas por responsables femeninas. El texto que disponía las pautas de este organismo encargado de implementar políticas de igualdad y dispositivos de prevención sirvió de referente para la ley *Fioraso* de 2013. Algunas universidades aprovecharon esta coyuntura para designar responsables para la igualdad, aunque pronto se puso de manifiesto la falta de preparación del personal para llevar a cabo estas nuevas medidas. Esta primera voluntad de concretar instancias institucionales de igualdad era realmente una guía que intentaba impulsar medidas que responden más a una demanda de las instancias europeas que del propio sector académico francés (Kraus et al., 2014)

A pesar de la falta de concreción en lo que se refiere a las misiones y a la vaguedad de su cometido y su funcionamiento, los textos que las articulaban permitieron formalizar el compromiso con la igualdad sexual de las instancias rectoras de la enseñanza superior y la investigación. Asimismo, constituyó una especie de manual para las instituciones que empezaban a adoptar medidas en este sentido, aunque la falta de coordinación y la carencia de un texto más riguroso y específico, implicó un planteamiento práctico marcado por la diversidad y heterogeneidad. Sin embargo, la aprobación de nuevas cartas y convenciones por la igualdad por parte de la Conferencia de Presidentes culminó con la adopción de la Carta de 2013, a la que adhirieron instituciones gubernamentales y de enseñanza superior y que supuso un impulso en la armonización y una mayor definición y concreción de los términos de las medidas a implementar¹⁴.

De momento no hay datos concluyentes para evaluar el éxito o el fracaso de las políticas de igualdad de género en la universidad francesa. Si bien la Conferencia Permanente de Representantes de las misiones de Igualdad y Diversidad de la educación superior e investigación¹⁵ (CPED) publica anualmente informes en los que se recogen y describen las acciones y medidas que se han acometido en las instituciones adheridas, los escasos datos cuantitativos presentados no permiten evaluar su alcance. Estos informes cumplen una función difusora e informativa, obviando el análisis del rendimiento y el diagnóstico de las disposiciones. A este respecto, igualmente existen algunos estudios cuantitativos como el de la Conferencia de Presidentes de Universidad (CPU) o del *Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*¹⁶, que se focalizan en una aproximación comparativa entre los países de la Unión Europea y no proporcionan datos específicos relativos a la experiencia de las misiones¹⁷.

⁸ Las ocho medidas son: Fomentar la coordinación de las políticas de igualdad de género en las instituciones universitarias; implementar las disposiciones de igualdad establecidas en la ley del 12 de marzo de 2012 relativa al acceso y a la mejora de las condiciones de la función pública; integrar la igualdad profesional en el desarrollo académico e investigador; promover la paridad en las instancias representativas; promover la diversidad en las formaciones universitarias y combatir los estereotipos; luchar contra la violencia sexual; apoyar y difundir las investigaciones sobre estudios de género; promover la acción en el espacio europeo.

⁹ Ley n° 2013-660 de 22 de julio de 2013 (*Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche*)

¹⁰ Ley n° 2017-86 de 27 de enero de 2017 (*Loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté*)

¹¹ El artículo L. 712-2 del Código de Educación, modificado por la aplicación de la Ley *Fioraso*, prevee que el Presidente de la Universidad constituya una misión de igualdad entre hombres y mujeres.

¹² *Conférence de Présidents d'Université*, formada por los Presidentes de las 74 universidades francesas.

¹³ “*Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche*”. El documento de tres páginas está disponible en el portal web de la Conferencia de Presidentes de Universidad (<http://www.cpu.fr>)

¹⁴ Según el diccionario Larousse el término *Charte* se traduce en español como “Carta”. En este trabajo se ha optado por emplear el término español. En este sentido, en aplicación del artículo 80 de la ley n° 2019-828 de 2019 referente a la transformación de la función pública, que prevé el establecimiento de dispositivos para prevenir la violencia y el acoso sexual, ese mismo año se elaboró una nueva carta que profundizaba y definía el cometido de las misiones en lo referente a estas dos cuestiones. (*Loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique*)

¹⁵ *Conférence Permanente des chargés.e.s de mission Egalité et Diversité des établissements supérieurs et de la recherche*. Integrada por 94 representantes, de los cuales 62 pertenecen a centros universitarios y cuyo cometido es garantizar el buen funcionamiento de las políticas de igualdad y de lucha contra la discriminación por sexo, raza o religión.

¹⁶ Equivalente a los ministerios españoles de Universidades y al de Ciencia e Innovación.

¹⁷ El informe “*Égalité entre les femmes et les hommes dans l'Enseignement supérieur : les chiffres-clés*” (2016)

Los informes “*Enseignement supérieur, recherche et innovation vers l'égalité femmes-hommes ? chiffres clés*” (2018, 2019 y 2020). Publicación estadística anual, en la que a través de 35 criterios se compara la situación de la igualdad hombre-mujer en los países de la Unión Europea. Se tienen en cuenta datos referentes a los estudiantes, diplomados y al personal universitario.

Lo que sí parece claro, teniendo en cuenta los informes de la Conferencia de Representantes de las Misiones, es que la implementación de las medidas de igualdad de género se está produciendo de forma lenta y dispar, alejándose de los objetivos que se pretendían alcanzar con las normas legales adoptadas. La multiplicidad de leyes, convenciones y documentos de instituciones políticas y de organismos universitarios, dificultan la armonización del sistema y de las disposiciones a adoptar, desviando a los responsables de los objetivos establecidos.

2. Metodología y consideraciones teóricas

Como ya se ha evocado en la introducción, esta investigación tiene como objeto de estudio la figura de la misión igualdad-diversidad, porque es la instancia universitaria encargada de implementar las disposiciones relativas a la igualdad de género en cada centro universitario. Partiendo del objetivo central que es analizar el diseño y la implementación de las políticas de igualdad en las universidades francesas, se plantean dos preguntas que constituyen el eje de la problemática central de este artículo: ¿las misiones encargadas de la igualdad hombre-mujer cumplen la función para la que se concibieron? ¿qué aspectos institucionales y del sistema académico determinan su gestión?

En este sentido, se trata de una investigación dicotómica. Por un lado, para responder a la primera pregunta se aplica un análisis empírico– descriptivo basado en la observación del funcionamiento de las misiones, complementado con técnicas cualitativas como entrevistas y grupos de discusión. Por otro lado, en lo que respecta a la segunda cuestión, se recurre a una investigación empírico-explicativa centrada en la exploración de los factores que pueden influir en el funcionamiento de las misiones. Para este análisis explicativo, las misiones igualdad-diversidad constituyen la variable dependiente y el marco legislativo e institucional que regula su funcionamiento, la variable independiente.

Para medir la variable dependiente, se han seleccionado como unidades de estudio las misiones de las sesenta y dos universidades que integran voluntariamente la Conferencia Permanente de Representantes de las misiones de Igualdad y diversidad de la educación superior e investigación (CPEDI). Porque esta institución nacional universitaria ha impulsado las medidas de concienciación de los problemas de género, adoptando numerosos acuerdos e intentando armonizar las disposiciones existentes. Siendo su principal cometido el de velar por el buen funcionamiento de las misiones, desempeñando una labor fiscalizadora.

Para abordar la variable independiente se han analizado los documentos legales y los compromisos adoptados por las instituciones reguladoras del ámbito universitario, que hacen referencia a la igualdad y al funcionamiento de la educación superior, y que están vigentes a partir de 2019. Estos constituyen el marco regulatorio institucional y sistémico de los planes de igualdad y del ámbito universitario: marco normativo nacional referente a cuestiones de igualdad (Ley Fioraso, 2013; Ley de igualdad y ciudadanía, 2017), marco legal regulador del sistema universitario (Ley relativa a la libertad y responsabilidades de las universidades, 2007), planes de acción para la igualdad (plan del ministerio 2012-2020) y acuerdos institucionales (Carta de la Conferencia de Presidentes Universitarios, 2013).

Las consideraciones teóricas que contextualizan y fundamentan esta investigación se ordenan en torno a dos cuestiones clave para entender el concepto de igualdad de género vinculado a la universidad como institución: por un lado, el *mainstreaming* de género, como estrategia transversal para promover la igualdad a través de las políticas públicas (Jamstod, 2007; Astelarra, 2005; Lombardo, 2003). A partir de esta teoría se concibe una metodología en la que se investigan las causas de la desigualdad, para establecer con un enfoque de género, un diagnóstico de las políticas públicas. Y, por otro lado, el (neo)institucionalismo feminista, para el estudio de las instituciones formales e informales con perspectiva de género. Este permite observar y explicar las dinámicas institucionales, sus relaciones, el poder y los patrones de desigualdad motivados por el género (Freidenberg y Gilas, 2020, Chappell, 2010).

3. Discusión en torno al análisis de las condiciones institucionales y sistémicas que influyen en el funcionamiento de las misiones de igualdad

Si se atiende a las conclusiones que se pueden extraer de la escasa información sobre el rendimiento de las políticas de igualdad en las universidades, se hace necesario una reflexión más precisa y plantearse ¿cuáles son los aspectos concretos que ralentizan y dificultan la adopción de medidas de igualdad hombre-mujer en la enseñanza superior francesa? Si tenemos en cuenta la naturaleza del propio sistema universitario y el proceso reformista en el que se encuentra y lo articulamos con la coyuntura sociopolítica del país en la actualidad, podemos exponer una serie de factores que parecen haber contribuido a la ralentización y limitación de este proceso. Si bien todo parece indicar que es un problema principalmente sistémico. Para realizar nuestro análisis vamos a tomar en consideración dos aspectos determinantes en la implementación de las misiones y, por ende, de las políticas de igualdad: sus responsabilidades y cometidos y, por último, su funcionamiento.

Partiendo del preámbulo legislativo que definió la génesis y la concepción de las misiones, se observa que desde el inicio fueron objeto de controversias y discusiones entre los diferentes actores institucionales. En seguida surgieron las primeras voces discordantes que cuestionan la pertinencia de su constitución y, sobre todo, la manera de integrarlas en el sistema de gobernanza universitario. Los posicionamientos en contra se dieron incluso desde el propio sector académico. Precisamente, cabe señalar que durante el debate de la ley *Fioraso* de 2013 muchos fueron los representantes del mundo académico que se mostraron escépticos o que simplemente no creían en la necesidad de adoptar medidas de igualdad. De hecho, se presentaron numerosas enmiendas contra esta ley, argumentando el temor a un efecto negativo por la excesiva presencia de mujeres en las instancias superiores universitarias.

Incluso el hecho de la obligatoriedad de la creación de una instancia concreta encargada de la igualdad, supuso un problema y abrió un amplio debate entre los miembros de la comisión parlamentaria de cultura y educación, que debatía la propuesta de ley, y entre los propios rectores universitarios. Su carácter obligatorio era percibido como una imposición, un atentado a la autonomía de los establecimientos universitarios y una injerencia por parte de los políticos.

Desde el inicio, constituyó un proyecto polémico que se situó en el centro de posiciones enfrentadas que debilitaron las disposiciones que se adoptaron. Pudiendo incluso hablar de una debilidad congénita del propio proyecto. Pero si sustraemos nuestro análisis a estas cuestiones y se examina específicamente la implementación efectiva de estos nuevos organismos, se puede comprobar que las limitaciones también son endémicas a la propia institución de las misiones y se hacen evidentes sobre todo en lo relativo a sus responsabilidades y cometidos.

El origen de las dificultades parte del propio marco legislativo que las regula. En efecto, la ley establece la creación de estas nuevas estructuras perfilando su constitución, pero sin especificar aspectos tan importantes como su organización y sus objetivos. Es precisamente esta falta de precisión y concreción el germen de las dificultades a las que se enfrentan las universidades para implementar esta iniciativa y está en el centro del relativo fracaso de las medidas de igualdad.

Uno de los aspectos que más sorprende y al que ya se ha aludido con anterioridad, es la diferencia y la variedad de la articulación del funcionamiento de las misiones de igualdad en los distintos centros universitarios. Cada institución puede definir libremente sus protocolos de actuación en cuestión de género, dando como resultado que las agendas, los proyectos y los objetivos sean muy dispares. En buena medida, esto se debe a que cuando la ley *Fioraso* convirtió a las misiones de igualdad en obligatorias, el texto no previó una armonización básica que abarcara todos los aspectos elementales, como el alcance de las medidas a adoptar o la definición de unos objetivos mínimos. El órgano legislativo renunció incluso a adoptar un decreto común que especificara los fundamentos esenciales de las misiones, y obvió definir su estatus una vez constituidas e integradas en las respectivas universidades.

De hecho, la generalización tanto de la propia institución como de sus cometidos ha desvirtuado su objetivo primigenio, vaciándola en numerosas ocasiones del sentido que se le quería otorgar. La cuestión de la igualdad de género deja de ser la prioridad de las misiones (*gender mainstreaming*), para asumir la lucha contra todo tipo de discriminación y desigualdad por cuestión de raza, género y religión (*diversity mainstreaming*) (Dauphine y Sénac-Slawinski, 2008). Como afirma Monique Boisseront¹⁸, responsable de la misión igualdad y diversidad de la Universidad de Martinica, en su caso concreto se ocupan principalmente de discriminación por cuestiones de raza.

En este sentido va más allá y afirma que su papel se limita a recibir y tramitar las quejas y denuncias relativas a cualquier tipo de conflicto referente a la igualdad y la discriminación en general, sin adoptar medidas específicas ni acciones concretas que favorezcan dicha igualdad. De hecho, según los datos obtenidos de la Conferencia Permanente de Presidentes Universitarios, esto ha propiciado que la mayoría de las universidades francesas hayan ampliado las responsabilidades sociales de estas instancias, incluyendo la adopción de medidas como las vinculadas al desarrollo sostenible o la cultura. En este sentido, la igualdad de género se ha convertido en uno más de los problemas tratados por estos organismos, perdiendo su prioridad y desvirtuando la variable sexo como eje de su actividad.

En lo que respecta al funcionamiento, como se ha señalado con anterioridad, de la misma forma que la ley no precisa el contenido de este nuevo organismo, tampoco homogeneiza su articulación. Así, respondiendo a la necesidad de preservar el principio de autonomía de las universidades, cada universidad es libre a la hora de organizar el funcionamiento de su misión. Esto implica que el éxito o el fracaso depende casi exclusivamente de la voluntad de la propia universidad y de los medios que le conceda para desarrollar su actividad. De este modo, cuando entró en vigor la ley *Fioraso*, muchas universidades se limitaron a designar una persona responsable de la misión, sin disponer ni profundizar en sus responsabilidades ni cometidos. Sin embargo, en esto también hay mucha disparidad, puesto que hay universidades que se han limitado a hacer lo mínimo para respetar la ley (Universidad de Lorraine) y otras que, por el contrario, se han implicado realmente en esta nueva política, como es el caso de la Universidad de Toulouse.

¹⁸ Entrevista realizada en junio de 2019.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta aquí, podría afirmarse que la cuestión de género va tomando cada vez mayor importancia en las instancias universitarias gracias principalmente a la ley *Fioraso*, aunque este proceso, como ya se ha evocado, esté siendo lento y desigual.

4. Diagnóstico de las acciones específicas: la desvirtualización de las funciones de las misiones de igualdad

¿Por qué se produce esta desvirtualización del contenido de las misiones y de las medidas para impulsar la igualdad hombre-mujer?

En primer lugar, hay que destacar que el avance de las políticas de igualdad de género en la universidad francesa está vinculado inexorablemente al principio de autonomía de las instituciones académicas, como ya se ha explicado anteriormente. Con el único fin de preservar la autonomía de las instituciones de enseñanza superior y de investigación, todos los textos legales y los documentos que regulan el funcionamiento de las misiones dispensaron un amplio margen de maniobra a los centros universitarios, para su implementación y desarrollo. Paradójicamente, la ausencia de una normativa común ha impulsado el dinamismo y la innovación en la ejecución de este organismo en algunas universidades, que han comprendido la importancia y la trascendencia de este proyecto. Por el contrario, otros centros universitarios que no han percibido el interés de esta promoción se han amparado en esta falta de contenidos para limitarse a cumplir su obligatoriedad sin dotarlas de verdadero sentido.

Sin embargo, esta desvirtualización es una consecuencia directa de la autonomía no sólo académica y docente, sino también financiera. En este sentido, las partidas presupuestarias concertadas y atribuidas por las instancias gubernamentales, dependen en buena medida de la calidad y la excelencia de cada centro universitario. Esto favorece que este sistema fuertemente atomizado sea muy competitivo y, por consiguiente, necesite adaptarse a las reglas de esta competencia.

Si profundizamos en este aspecto, se puede apreciar que uno de los principales factores responsables del proceso de desvalorización de la cuestión de la desigualdad de género en favor de la desigualdad y la discriminación en general, es la necesidad de las universidades de responder a los criterios de excelencia de los organismos públicos. Estos cánones de calidad ponen el acento en la igualdad social, sin priorizar la cuestión de género, obligando a las instituciones académicas a adaptarse a esta nueva situación si quieren responder a estas nuevas exigencias y beneficiarse de mayores partidas presupuestarias. Por ejemplo, la necesidad de obtener sellos de excelencia como el de la “diversidad profesional”, otorgado por el gobierno francés a organismos académicos o bien, responder a los criterios de la Agencia “Erasmus +”, que bonifica aquellos proyectos internacionales que favorecen la integración académica de sectores desfavorecidos social y económicamente. Al no constituir la igualdad de género una cuestión específica en los cánones de las instancias públicas nacionales o europeas, las universidades francesas la han diluido en la etiqueta general “igualdad”.

Más allá del alcance del principio de autonomía, existen otras causas relacionadas con la formalización misma de las medidas a adoptar y del plan previsto. Entre ellas, una de las más importantes es la falta de personal preparado para trabajar desde una perspectiva de género. En un principio, las personas encargadas de las medidas igualitarias carecían de una formación específica a la cuestión de género y de diversidad. En su mayoría era personal administrativo o bien, personal académico, con un perfil alejado de las necesidades del puesto (profesores de literatura, etc.). Este hecho se ha ido subsanando en los últimos años y la mayoría de las universidades han designado como representantes de estas misiones, a personal con formación adaptada a la perspectiva de género. A esto hay que añadir, la falta de visibilidad de las medidas y del propio organismo de igualdad en los centros universitarios. Si bien esto varía de una universidad a otra, en general existe una opacidad que los relega a la invisibilidad.

Y por último y no por ello el menos importante, el contexto coyuntural en el que está inmersa actualmente la universidad francesa. Desde su llegada al gobierno en 2017, el Presidente Emmanuel Macron ha impulsado un profundo proceso reformador del sistema académico. Una de las medidas más importantes adoptadas en 2018, ha sido la introducción de criterios de selección de acceso de los estudiantes a la universidad, llamado *Parcoursup*¹⁹, percibido por el sector universitario como un ataque a los pilares de igualdad propios a la República. Esta medida manifiestamente impopular ha provocado numerosas movilizaciones de sindicatos universitarios y bloqueos, que marcaron el año 2018. A ello se añaden otras medidas que afectan al funcionamiento de la propia institución y que han movilizadado al personal académico en su contra, como la reforma del sistema de evaluación y excelencia de las universidades, sus formaciones y laboratorios de investigación, así como un replanteamiento del estatus de los profesores, entre otras. En medio de este escenario marcadamente contestatario, las medidas de igualdad de género han sido relegadas, tanto por las instancias políticas como académicas, en favor de otra serie de cuestiones muy alejadas de los asuntos de género. Este contexto convulso, que ya se

¹⁹ *Parcoursup* es la plataforma nacional de preinscripción en primer año de enseñanza superior. Hasta su instauración en 2018 el ingreso en las diferentes formaciones se realizaba tras las pruebas de acceso a la universidad, automáticamente y sin criterio de selección. A partir de su instauración en el ámbito educativo, se ha incluido un sistema de clasificación por notas que restringe el acceso de los estudiantes a las formaciones. Ley n° 2018-166 del 8 de marzo de 2018 (*Loi n° 2018-166 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants*).

había iniciado hace algunos años con otras reformas como las que sostienen la reagrupación territorial de los distintos centros universitarios, ha debilitado las disposiciones sobre la igualdad de género que se impulsaron a partir de 2013.

Sin embargo, todos estos argumentos permiten cuestionar la validez y la eficacia de las misiones de igualdad. La escasas medidas concebidas e implementadas desde una perspectiva de género hacen difícil un diagnóstico válido de su funcionamiento, y son un reflejo de su relativa ineficacia. Si bien es posible afirmar que la falta de un marco legal sólido y definido, así como la compleja dinámica de las relaciones institucionales, cuyos actores están inmersos en un replanteamiento de sus patrones, han contribuido a la desvirtualización de los objetivos de las misiones alejándolas del cometido para el que fueron concebidas. Si a esto se yuxtapone la falta de implicación de las instancias universitarias más preocupadas por la gestión vinculada a la autonomía de las universidades, habría que plantearse una reconfiguración de las misiones a partir del propio marco legal que las regula, insistiendo en la perspectiva de género como eje central de sus cometidos.

5. Conclusiones

Si retomamos los interrogantes planteados al inicio de este trabajo, se puede afirmar que las misiones de igualdad y diversidad cumplen en cierta medida la función para la que se concibieron, si bien la cuestión del género está supeditada a las necesidades de gobernanza de las universidades y del sistema de educación superior en general.

Con el marco legal de la ley *Fioraso*, las misiones se han convertido en obligatorias, pero esto no ha supuesto por el contrario que tengan un contenido acorde con el objetivo inicial de su creación. La ley se ha limitado a describir dicho organismo, sin concretar su contenido y, por ende, debilitando su funcionamiento y dificultando su éxito. Y en este sentido, las incertidumbres sobre la regulación fundamental de las misiones universitarias y las políticas de igualdad de género siguen coexistiendo con los intentos moderadores de las cartas y convenciones de las instancias universitarias como las de la Conferencia de Presidentes. De hecho, aprovechando esta multitud de directivas y este vacío legal se ha producido el fenómeno que hemos visto anteriormente y se han convertido en misiones para la lucha por la igualdad y la diversidad en general. Esta dicotomía se acentúa por la voluntad del gobierno de asociar las cuestiones de diversidad religiosa o racial a las de género, fomentando la concesión de sellos de excelencia en los que el criterio de género es residual, en favor de otros aspectos de índole más económica.

Esto también ha propiciado que no se produzca un debate serio en torno a las cuestiones de género en las universidades. Al no institucionalizarse de forma precisa este problema, la comunidad académica no lo ha percibido como un argumento importante y no se ha generado el marco adecuado para iniciar una verdadera discusión, que impulse el proceso de reforma para conseguir una igualdad efectiva en la universidad francesa. Esto podría explicar que, en las instancias organizativas, tanto académicas como administrativas, las medidas y el compromiso se limiten prácticamente al respeto de la representación paritaria²⁰. En este sentido, esta visión meramente cuantitativa de la igualdad está lejos de ser el patrón normativo, como lo muestra el hecho de que actualmente haya 11 presidentas de universidad de los 74 miembros que componen la Conferencia de Presidentes Universitarios²¹.

Es necesario replantearse esta cuestión, aunque parece que no será en un futuro inmediato. Las reformas que en estos momentos se están llevando a cabo en el sistema de educación superior francés y que implican una transformación de los cimientos mismos del sistema obliga a dejar la cuestión del género en un segundo plano, porque no constituye una de las prioridades del sector académico.

Tampoco ha escapado a esta situación la cuestión de la violencia sexual o sexista. La universidad francesa se ha mostrado laxista y no ha acordado a esta cuestión la importancia que tiene, si bien las medidas gubernamentales sobre la igualdad de sexo en los últimos años se han centrado especialmente en este problema²². El contexto de relaciones de poder dificulta la visibilidad de esta problemática y la resolución de los hechos. Estudios como el de Cromer (2017), indican que en este sentido las acciones colectivas de las asociaciones son las únicas que han tenido cierta repercusión. A parte de la asociación de *Chargés de mission égalité*, las otras asociaciones implicadas en las ocasionales movilizaciones y actos de visualización son ajenas al ámbito

²⁰ Se han tenido en cuenta los datos publicados en los informes anuales de la Conferencia de Presidentes de Universidades.

²¹ Isabelle Klock-Fontanille, Universidad de Limoges; Nathalie Dompnier, Universidad Lumière Lyon 2; Christelle Farenc, Instituto Nacional Universitario Champollion; Anne Fraïsse, Universidad Paul-Valéry Montpellier 3; Christine Neau-Leduc, Universidad Paris 1 Panthéon Sorbonne; Annick Allaigre, Universidad Paris 8 Vincennes – Saint-Denis; Christine Clerici, Universidad de Paris; Sylvie Retailleau, Universidad Paris Saclay; Virginie Laval, Universidad de Poitiers; Michèle Cottier, Universidad Jean-Monnet Saint-Etienne; Emmanuelle Garnier, Universidad Toulouse Jean Jaurès.

Fuente: Conferencia de Presidentes de Universidad (CPU), anuario 2021.

²² Como la circular publicada en 2015 por el *Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation* relativa a la prevención del acoso y la violencia sexual en las universidades: "Prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR"

académico (por ejemplo, la *Association Nationale d'Études Féministes*– ANEF²³). Esto es una muestra del obscurantismo existente frente a este problema y, sobre todo, el miedo a revelar sucesos de violencia sexual.

Para concluir, no podemos obviar el hecho de que a pesar de que las medidas institucionales parecen no concretizarse y sufrir un proceso de ralentización, es evidente que han aumentado las actividades investigadoras y las formaciones académicas vinculadas a los estudios de género. Así, desde 2013 se han creado numerosos grupos de investigación y formaciones de Máster consagrados a la cuestión de género, sobre todo en las disciplinas de ciencias sociales y humanas. Entre ellos podemos destacar, el *Institut du Genre*– GIS²⁴, una agrupación académica interuniversitaria que impulsa y difunde investigaciones y encuentros vinculados con la igualdad hombre-mujer.

El análisis expuesto en este artículo, deja de manifiesto la necesidad de profundizar en el análisis del diagnóstico de las políticas públicas y de los planes de igualdad de género en el ámbito universitario en Francia. La falta de datos estadísticos oficiales es una prueba de este vacío analítico. Las primeras conclusiones expuestas en este ensayo permiten dilucidar algunos aspectos importantes a tener en cuenta en trabajos posteriores. Asimismo, abre la vía a nuevos estudios que analicen en detalle y desde una perspectiva cuantitativa y posteriormente cualitativa, la función de las misiones, sus objetivos y sus logros. Y a partir de este diagnóstico, se plantea el desafío de proponer directrices o pautas para mejorar la implementación de los proyectos de igualdad hombre-mujer en la educación superior francesa.

Referencias bibliográficas

- Astelarra, Judith (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- Barrier, Julien & Picard Emmanuelle (2020). Les universitaires, combien de divisions ? Lignes de fracture et transformations de la profession académique en France depuis les années 1990, *Revue française de pédagogie*, 207(2), 19-28. <https://doi.org/10.4000/rfp.9146>
- Bustelo María, Lombardo Emanuela (2007). *Políticas de Igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.
- Chappell, Louise (2010). Comparative Gender and Institutions: Directions for Research. *Perspectives on Politics*, 8(1), 183-189.
- Cromer, Sylvie (2017). Contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. En Sonia Bressler et Claude Mémin (eds.): *Les violences faites aux femmes* (339-348), Paris : La route de la Soie– Éditions.
- Dauphin, Sandrine y Sénac-Slawinski, Réjane (2008). *Gender mainstreaming : de l'égalité des sexes à la diversité ?* Réjane Sénac-Slawinski y Sandrine Dauphin (Coords.): *Cahier du genre*, (5-16), Paris : l'Harmattan.
- Delzangles, Béatrice (2017). Les «missions égalité entre les hommes et les femmes» dans les universités: quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013, *La Revue des droits de l'homme*, 12, sp.
- Fernández de Castro, Patricia (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de género. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 16, 79-104.
- Freidenberg Flavia, Gilas Karolina (2020). Neoinstitucionalismo feminista. En Karolina M. Gilas y Luz María Cruz Parceros (eds.): *Construyendo Ciencia Política con perspectiva de género*, Ciudad de México: FCPyS-UNAM.
- Jaoul-Grammare, Magali (2018). L'évolution des inégalités de genre dans l'enseignement supérieur français entre 1998 et 2010 : Une analyse de l'(in)efficacité des réformes politiques. En *L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif* (1113-131). Paris : Ministère de l'éducation nationale.
- Kraus, Isabelle; Bonnaud, Laure; Guillopé, Collette; Marsalle, Laurence (2014). La Conférence permanente des chargés.es de mission Égalité/Diversité (CPED) ou mission assimilée des universités françaises. En ANEF (Coord.) : *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Livre Blanc de l'Association Nationale des Études Féministes* (s.p), Paris : La Dispute.
- Lombardo, Emanuela (2003). El mainstreaming. La aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 13.
- Lombardo, Emanuela (2006). La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea. *Recerca*, 6, 121-140. doi: 10.14198/fem.2008.12.06
- Lombardo, Emanuela y Mergaert, Lut (2013). Gender mainstreaming and Resistance to gender training: a Framework for studying implementation, *NORA–Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4) 296–311. <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>
- Pfefferkorn, Roland (2017). L'entrée des femmes dans les universités européennes : France, Suisse et Allemagne, *Raison présente*, 201, 117-844.
- Pollack, Mark y Hafner-Burton, Emilie (2000). Mainstreaming gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 7(3), 432-456. <https://doi.org/10.1080/13501760050086116>
- Stöd, Jäm (2007). *Gender Mainstreaming Manual*. Estocolmo: Swedish Government Official Reports.
- Varias (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación. Informe final de actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Varias (2005). *Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la Ley 30/2003*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Varias (2020). *Informes : ESRI: chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes, 2020*. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid35339/enseignement-superieur-et-recherche-vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles.html>

²³ Asociación Nacional de Estudios Feministas.

²⁴ Instituto de Género.

Ventura, Asunción (2008). Normativa sobre estudios de género y universidad. *Feminismo/s*, 12, 155-184. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/11654>

Beatriz Onandia Ruiz:

Profesora ayudante doctora del departamento de filología e historia de la Universidad del País Vasco– Euskal Herriko Unibertsitatea, Miembro titular del grupo de investigación del Gobierno Vasco: País Vasco, Europa y América: Vínculos y Relaciones Atlánticas. En 2017 defendió una tesis en cotutela entre la universidad francesa de Lorraine y la universidad del País Vasco y sus principales líneas de investigación giran en torno a las transferencias culturales y las traducciones y producciones femeninas en Francia y España durante los siglos XVIII y XIX.

María Elisa Alonso:

Universidad de Lorraine (Francia). Profesora titular en el departamento de Lenguas y Culturas Extranjeras. Miembro del Centro de Investigación y Documentación sobre las Américas (CREDA) de la Universidad de Sorbonne-Nouvelle Paris III. Doctora en Ciencias Políticas (2007) por la Universidad de Salamanca y la Universidad de Sorbonne-Nouvelle Paris III y Premio de la Tesis ALACIP-Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (2008). Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. Sus líneas de investigación giran en torno a la Política Comparada y se centran en los Partidos Políticos y Transparencia, Elites Políticas y Estudios de Género (Femocracia) en España y América Latina. Así como en Políticas de Igualdad en la enseñanza superior francesa.