

## [es] Igualdad de Género en instituciones de educación superior e investigación

María López Belloso<sup>1</sup>, María Silvestre Cabrera<sup>2</sup> e Irene García Muñoz<sup>3</sup>

## [en] Gender equality in higher education and research institutions

En mayo de 2020, el Ministro de Universidades español, Manuel Castells anunció que el gobierno pretendía incorporar al Real Decreto para la Ordenación de las Enseñanzas Oficiales en el Sistema Universitario Español la obligatoriedad de que todos los nuevos planes de estudios universitarios que se aprobaran deberían incluir de forma obligatoria enseñanzas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. Sin duda, de confirmarse esta nueva obligación, supondrá la consolidación de un camino iniciado hace ya casi dos décadas por parte de las autoridades internacionales, europeas y nacionales. Con la aprobación de la Agenda de Desarrollo sostenible 2030 y la inclusión de la igualdad de género como Objetivo de Desarrollo Sostenible nº5, la igualdad entre hombres y mujeres se ha incorporado a las cuestiones susceptibles a evaluar la calidad de la Instituciones de Educación Superior e Investigación (IESIs).

Una de las contribuciones más significativas a este camino por la incorporación de la perspectiva de género en Universidades y Centros de Investigación ha sido la existencia de los planes de igualdad, y el apoyo a su diseño e implementación por parte de las instituciones europeas. Los programas europeos de investigación FP7 y H2020 han supuesto un fuerte impulso para la implementación de dichos planes de igualdad y para el avance en la consecución de las prioridades del Espacio Europeo de Investigación (EEI) desde 2012 y de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

Este monográfico que introduce este artículo pretende analizar el progreso realizado en este ámbito desde una visión internacional e interdisciplinar que aporta las reflexiones y experiencias de expertas y expertos en la lucha por la consecución de la igualdad de género en estas instituciones desde las áreas prioritarias de la mencionada Área Europea de Investigación. Los artículos que componen este número monográfico reflexionan sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Para la selección de los artículos se han priorizado aquellos que se centran en el estudio del diagnóstico de la situación, en las políticas de igualdad y en la evaluación de las medidas implementadas. Asimismo, hemos priorizado aquellos artículos que pudieran aportar una dimensión de análisis comparado internacional, recogiendo estudios de casos de diferentes países europeos y latinoamericanos.

Los temas sobre los que reflexionan los artículos son plurales y configuran un cuerpo de reflexión teórica e investigación aplicada coherente. Son objeto de este monográfico: los indicadores de igualdad de género que clasifican a las universidades; el análisis sobre los procesos de negociación y resistencias encontradas de manera recurrente en la implementación de los planes de igualdad en Europa; el estudio de los procesos de resistencias en Portugal; la aplicación de la normativa en las universidades de Francia o la situación de acoso sexual o por razón de sexo en las universidades de Chile. Varios artículos se centran en el análisis de los elementos informales que condicionan el impacto de la aplicación real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades. También se reflexiona sobre el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo de la academia, así como el grado de inclusión de la perspectiva de género en los currículos educativos.

Estos dieciséis artículos recogen pues, la visión de autoras y autores internacionales y nacionales y desde distintas posiciones en su carrera académica proporcionando una visión completa y diversa de los retos que todavía tienen por delante las Universidades y Centros de Investigación para alcanzar la igualdad efectiva.

<sup>1</sup> Universidad de Deusto (España).

[mlbeloso@deusto.es](mailto:mlbeloso@deusto.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4857-2967>

<sup>2</sup> Universidad de Deusto (España).

[maria.silvestre@deusto.es](mailto:maria.silvestre@deusto.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6928-5126>

<sup>3</sup> Universidad de Deusto (España).

[irene.gmunoz@deusto.es](mailto:irene.gmunoz@deusto.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4233-3861>

## 1. Factores de impulso y resistencia a las políticas de igualdad en las instituciones de Educación Superior

En las últimas décadas se ha analizado con detalle el impacto que las políticas públicas, y especialmente la política europea, han desempeñado en los procesos de cambio institucional y el fomento de la igualdad en las instituciones de educación superior e investigación (EIGE, 2016) (Lombardo, 2003a). Existe consenso en afirmar el efecto tractor que las políticas puestas en marcha por Europa han tenido en las políticas nacionales y en las propias instituciones (Alcañiz, 2017:58; Lombardo, 2003b), especialmente a través de los distintos Programas Marco de investigación, y desde la creación del Espacio Europeo de Investigación (EEI) (Maceira Ochoa, 2017).

Además de en sus textos fundamentales<sup>4</sup>, la UE a su vez ha adoptado un número de directivas que complementan el cuerpo normativo que influencia la política de igualdad de género<sup>5</sup>. Sin embargo, como señalan autoras como Eva Ramírez y María Matarranz, también otros documentos y políticas internacionales han contribuido a la consolidación de la igualdad en las agendas de los actores internacionales y académicos como la IV Conferencia de Beijing (1995), la Declaración del Milenio del año 2000, o la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en Septiembre de 2015 (Ramírez & Matarranz, 2015).

Esta influencia de los programas europeos de financiación de la investigación se ha acentuado desde el denominado FP7 (2007-2013) que incluyó los planes de igualdad como instrumento de apoyo al cambio estructural y constituyó el EEI y la inclusión de la igualdad como uno de sus objetivos prioritarios, y se ha consolidado en H2020 (2014-2020) y Horizonte Europa (2021-2027). Este último programa ha supuesto un salto cualitativo reseñable ya que por primera vez los planes de igualdad constituyen un requisito de elegibilidad para las instituciones que quieran participar en dicho noveno programa marco, Horizon Europe y la integración de la transversalización de género se ha incluido como un requisito por defecto en las investigaciones financiadas por dicho programa<sup>6</sup>.

Como afirma Sonia Reverter en su artículo “*La igualdad de género en la universidad. Capitalismo académico y rankings globales*”, a pesar de las décadas de agenda y política feminista, aún persiste la desigualdad en las instituciones académicas, en gran medida debido a las políticas neoliberales. El neoliberalismo, y los cambios que se han introducido en las universidades e instituciones de investigación, especialmente a través de las normativas de evaluación, suponen niveles de producción asociados a los instrumentos de medición impuestos por la economía digital. Reverter en su artículo analiza el denominado *new public management* aplicado al trabajo académico, y examina en detalle el capitalismo académico a través de su análisis de los rankings académicos. Afirma esta autora que para que estos rankings puedan contribuir de forma efectiva a la consecución de la agenda de desarrollo sostenible, deben de realizar “ajustes importantes” y sobre todo ser cuidadosos con los datos que solicitan y miden, ya que de otra forma pueden contribuir de forma indirecta a que las universidades implementen políticas y tracen objetivos “con relación a lo que los rankings codifican y miden”.

El capitalismo académico se ha evidenciado más si cabe con la pandemia COVID 19, y el impacto de la crisis generada por la pandemia del Coronavirus en los centros de educación superior es innegable. En un breve plazo de tiempo, las universidades y centros de investigación han tenido que adaptar su actividad a un entorno online y hacer frente a nuevos escenarios y modelos educativos. Ante esta situación, el impacto que esta crisis ha tenido en hombres y mujeres ha sido desigual, y es necesario abordarla para no revertir el trabajo que las instituciones públicas y las propias universidades han venido realizando en las últimas décadas en favor de las políticas de igualdad. Algunas instituciones, como la Generalitat y las universidades públicas valencianas, han constituido la Red de Cátedras de Transformación del Modelo Económico, cuyo protocolo de actuación incluye el estudio del impacto de la COVID-19 para mejorar la respuesta ante la crisis generada por la pandemia. Es necesario, sin embargo, un análisis exhaustivo de los efectos de esta crisis a nivel estatal que aporte evidencias de las consecuencias que las medidas adoptadas han tenido para hombres, mujeres y para las propias instituciones.

<sup>4</sup> El principio de igualdad entre hombres y mujeres tiene una sólida base jurídica en los principales tratados e instrumentos jurídicos de la Unión desde sus textos. Particularmente los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), los artículos 8,10, 19 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y los art. 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales consolidan la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la UE (Alcañiz, 2017; Rees, 2005).

<sup>5</sup> Entre estas directivas podemos destacar: *Directiva 75/117/CEE* relativa a la igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras; *Directiva 76/207/CEE* relativa a la igualdad de trato en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (modificada en 2002); *Directiva 79/7/CEE* relativa a la igualdad de trato en materia de seguridad social; *Directiva 86/378/CEE* relativa a la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (modificada en 1996); *Directiva 86/613/CEE* relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, así como sobre la protección de la maternidad; *Directiva 92/85/CEE* relativa a la promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia; *Directiva 96/34/CE* relativa al acuerdo marco sobre permiso parental. *Directiva 97/80/CE* relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; *Directiva 2004/113/CE* relativa a la igualdad en cuanto al acceso a bienes y servicios y a su suministro. *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (CEE, 2007)

<sup>6</sup> GENDERED INNOVATIONS 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation [https://ec.europa.eu/info/publications/gendered-innovations-2-how-inclusive-analysis-contributes-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/gendered-innovations-2-how-inclusive-analysis-contributes-research-and-innovation_en)  
GEPs como requisito de elegibilidad: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

Existen ya, a pesar de la reciente emergencia, datos que evidencian el impacto que las medidas de confinamiento y teletrabajo han tenido en las mujeres de las universidades, tanto a nivel global, como en el caso del Estado español. Así por ejemplo, son varios los estudios que evidencian que la productividad científica de las mujeres durante esta crisis se ha visto seriamente afectada (Viglione, 2020; Vincent-Lamarre, C. R., 2020; Sugimoto and V. Larivière Krista Wiegand et al., 2020) con un descenso notable de los artículos remitidos con mujeres como únicas autoras y un descenso general de la participación de mujeres en artículos colectivos en todas las disciplinas. Además de afectar notablemente su productividad, la visibilidad que se está dando a la investigación realizada por mujeres en este contexto es significativamente menor que la de sus pares masculinos (Kohan, 2020)

Además de las dificultades evidenciadas por la pandemia, existen ya estudios anteriores que mostraban importantes lagunas en cuanto al alcance de estas políticas (Comisión Europea, 2009), así como importantes limitaciones en cuanto al impacto duradero y la eficacia de estos procesos de cambio (Barnard et al., 2017; Mergaert y Lombardo, 2015; Informe sobre la igualdad de género Sexto Programa Marco, 2008). y algunos de estos avances insuficientes se atribuyen al funcionamiento insidioso de las resistencias contra la igualdad de género.

Se ha afirmado que para comprender la desigualdad persistente y mejorar la eficacia de las intervenciones en materia de igualdad de género es necesario centrarse en la desigualdad profundamente arraigada en las estructuras de investigación<sup>7</sup>. Entre estos aspectos, las resistencias y su contribución a la aplicación ineficaz (y problemática) de las estrategias de igualdad de género han acaparado el interés de numerosas académicas (Benschop y Verloo, 2011; Bergqvist et al., 2013; Lombardo y Mergaert, 2013; Mergaert y Lombardo, 2014; López Belloso & Díaz Sanz, 2017).

Precisamente estas resistencias y las diferentes estrategias para su abordaje son abordados por dos artículos de este monográfico. Por un lado, Sara Diogo et al. en su artículo “*Change in research and in higher education institutions: forms of resistance in a research-action project*” analizan la experiencia del proyecto CHANGE<sup>8</sup> y los retos diversos que comparten las distintas instituciones implementadoras de planes de igualdad. A través de un mapeo de las resistencias enfrentadas por estas instituciones en las distintas fases del proyecto, las autoras intentan identificar aquellas similitudes y diferencias entre todas las instituciones para intentar proponer estrategias que faciliten la sostenibilidad de los procesos de cambio iniciados con estos proyectos. Estas autoras afirman que estas resistencias identificadas por todas las instituciones constituyen un indicador de que el cambio está en marcha, y que el propio debate institucional en torno a ellas contribuye al cambio en sí mismo.

Por su parte, Lut Mergaert y Marcela Linkova en su artículo titulado “*Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers*” estudian los distintos procesos de negociación que tienen que producirse entre los actores institucionales implicados en el proceso del cambio para poder superar las resistencias estructurales. Estas autoras desarrollan, basándose en el trabajo de Peter Galison, el concepto de las denominadas “zonas de negociación” y destacan la relevancia que en estas “zonas” adquieren la localidad y la temporalidad. En base a casos concretos de distintos proyectos estructurales, Mergaert y Linkova analizan en qué medida estas negociaciones contribuyen al cambio institucional y al igual que Diogo et al. señalan la importancia de estos procesos de negociación de las resistencias para la sostenibilidad del cambio.

Por último, no puede obviarse el papel que juegan los contextos nacionales e institucionales en la implementación de los procesos de cambio y en el combate de las resistencias. Como evidencia el artículo de María Elisa Alonso y Beatriz Onandia Ruiz “*La difícil implementación de un plan de acción para la igualdad de género en la enseñanza superior francesa: las misiones de igualdad*”, la cuestión del género está supeditada a las necesidades de gobernanza de las universidades y del sistema de educación superior en general, por lo que, a pesar de su obligatoriedad, éstas no tienen un contenido acorde con el objetivo inicial de su creación.

## 2. Prioridades en las políticas de género

Como venimos avanzando, el peso que ha tenido la política europea en el fomento de la igualdad y los procesos de cambio ha sido muy importante y eso se ha traducido también en las áreas prioritarias incluidas en los planes de acción de las universidades y organismos de investigación. La igualdad de género en la investigación y la innovación se incluyó como prioridad del Espacio Europeo de Investigación (EEI) ya en la Comunicación sobre el EEI de 2012, y se tradujo en tres objetivos específicos: 1) la igualdad de género en las carreras científicas; 2) equilibrio de género en la toma de decisiones; y 3) la integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación. Esta priorización se refleja también en las secciones que la UE ha incluido en Horizon Europe entre las necesarias para considerar que los planes de igualdad de las instituciones las habilitan para la participación en dicho programa: Ser un documento público, disponer de recursos específicos, incluir

<sup>7</sup> Informe ETAN 2000; Informe ENWISE 2004, Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research 2008; Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science 2008; Gender Challenge in Research Funding 2009; Stocktaking 10 years of Women in Science policy by the European Commission 1999-2009 2010

<sup>8</sup> [https://www.change-h2020.eu/the\\_project.php](https://www.change-h2020.eu/the_project.php)

disposiciones para la recogida de datos y el seguimiento y estar respaldadas por la formación y el desarrollo de capacidades<sup>9</sup>. Estos requisitos mínimos se recomienda incluir en los planes de acción los siguientes aspectos:

- el equilibrio entre la vida laboral y personal y la cultura organizativa.
- equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.
- la igualdad de género en la contratación y la progresión de la carrera profesional.
- integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y enseñanza.
- medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual.

Fernanda Campanini Vilhena y Jon Pizarro Pérez abordan la cuestión del fomento del equilibrio de género en la toma de decisiones en su artículo *“Promoting gendered structural change in leadership in higher education: The interaction between formal and informal rules”*. Basado en el análisis en profundidad de las entrevistas realizadas a personas involucradas en los órganos de dirección de una institución de educación superior e investigación en el norte de España (la universidad de Deusto), este artículo realiza un análisis cualitativo que evidencia la importancia de los procesos informales en el éxito de la aplicación de procesos de cambio estructural. En sus conclusiones, Campanini y Pizarro afirman que son necesarias medidas integrales que abarquen todos los elementos formales e informales que inciden en los resultados de los procesos de transformación institucional de género, para que el cambio trascienda la idea de acciones puntuales que aborden esferas y actores aislados.

Afirman que, por tanto, el éxito del proceso de cambio depende de estrategia con múltiples enfoques que incluyen la creación de un entorno institucional que permita el avance de la igualdad de género y la redefinición de un estilo de liderazgo ideal que sea más abierto y colaborativo no sólo hacia las mujeres, sino que también abra espacio para que los hombres desarrollen sus propios estilos y voces variadas, y por tanto los órganos y personas de dirección de estas instituciones juegan un papel fundamental no sólo en el liderazgo en sí mismo sino en proceso que activa una “cadena de cambios”. En esta dinámica de liderazgo, Campanini y Pizarro coinciden con Mergaert y Lombardo en afirmar que la negociación y las renegociaciones de poder entre el liderato y las instituciones suponen un factor fundamental para la sostenibilidad de los procesos.

Tan importante como la revisión de los modelos de liderazgo resulta la igualdad de género en la contratación y la progresión de la carrera profesional. Nazareth Gallego-Morón y Estrella Montes-López en su artículo *“La estructura informal organizacional: los límites de la meritocracia en la carrera académica”* cuestionan la tradicional vinculación del sistema de promoción académica con la neutralidad, y evidencian la necesidad de visibilizar las prácticas y sesgos de género que dificultan o evitan que el mérito prevalezca y que la universidad se acerque a la ansiada excelencia académica.

A través de un examen detallado de los condicionantes de la carrera académica en Italia y España, Gallego Morón y Montes López revisan la meritocracia en la carrera académica y a través de una investigación cualitativa con personas en distintos estadios de su carrera en una universidad española y otra italiana analizan los condicionantes que inciden en la neutralidad del sistema meritocrático en las instituciones académicas. De su análisis se desprende la importancia de las redes informales ya mencionadas por Campanini y Pizarro y las redes informales de poder en las posibilidades de promoción, y más en el contexto de competitividad que caracteriza el modelo académico descrito por Sonia Reverter.

En el momento en el que se generalizan las acciones de igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades a partir, sobre todo, de la obligatoriedad de los Planes de Igualdad, una de las primeras reivindicaciones y peticiones se centra en la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación. Sin embargo, a pesar de que parece que existe un amplio consenso a la hora de considerar esta cuestión un elemento clave en las políticas de igualdad universitarias (Acosta, 2017; Pastor, 2020), su definición y concreción no son inmediatas. En el ámbito de la docencia le debemos mucho a las guías que se propusieron las unidades de igualdad de las universidades, en concreto, en España merece la pena destacar el trabajo realizado por en la Xarxa Vives (Verge, 2021) y la publicación de una serie de guías para la introducción de la perspectiva de género en docencia en distintas áreas de conocimiento.

La principal dificultad que se deriva de la aplicación de la perspectiva de género en la docencia no es tanto la falta de referentes, ya que poco a poco va incrementando el número de guías y ejemplos adaptados disponibles, sino la necesidad de favorecer la sensibilización y, sobre todo, la formación del profesorado. Debe garantizarse la coherencia en la atribución de significado: ¿a qué nos referimos cuando hablamos de introducir la perspectiva de género en la docencia? Una idea ya muy extendida y asumida es el hecho de que la transversalidad del género no se realiza únicamente en los contenidos y materias de los programas y guías de aprendizaje, sino que tiene también mucho que ver con las dinámicas que se establecen el aula entre el alumnado y entre el alumnado y el profesorado, así como con el uso del lenguaje (Bonal y Rambla, 2001; Povedano et al., 2015; Silvestre et al., 2021).

<sup>9</sup> Estos requisitos se detallan en los anexos generales del programa de trabajo de Horizonte Europa 2021-2022, disponibles en [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)



Si la introducción de la perspectiva de género en docencia se ha ido concretando gracias a la edición de una serie de guías y criterios compartidos que provenían de la coeducación feminista, en el caso de la investigación con perspectiva de género esta concreción, definición y coherencia ha tardado más en imponerse. Podría decirse que, en este caso, la tracción del mandato normativo ha ido por delante de la definición epistemológica y metodológica de la investigación. El mandato normativo ha provocado que el requisito apareciera en convocatorias públicas de subvención a la investigación tanto locales, estatales como internacionales. Al principio se trataba tan sólo de indicar si se aplicaba la perspectiva de género, bastaba con un *click* que no aportaba ningún tipo de información. Recientemente, se solicita que se explicita de qué modo se introduce la perspectiva de género en los proyectos y también en la composición de los equipos. Actualmente, la convocatoria Horizon Europe lo establece como requisito y en los casos de no inclusión obliga a justificar su ausencia para poder optar a la financiación de la Comisión Europea.

Si en el caso de la docencia decíamos que la perspectiva de género afecta a contenidos y a relaciones, en el caso de la investigación ocurre lo mismo, dado que son muy importantes cuestiones como la composición y dinámicas de funcionamiento en un equipo, sus estructuras y relaciones de poder, además de cuestiones como el uso de un lenguaje inclusivo, una revisión bibliográfica que visibilice las aportaciones de las mujeres en el área de conocimiento y la segregación de los datos en bases de datos, entre otras muchas.

Podemos afirmar que cuando nos referimos a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación estamos haciendo mención a tres dimensiones: por un lado, está la necesaria transversalización de la perspectiva de género en la investigación que se realiza en diferentes áreas de conocimiento; en segundo lugar, está el reconocimiento que se le debe a los estudios de género y los estudios feministas, denostados en determinadas áreas de conocimiento y; en tercer lugar, nos referimos a cómo revertir los obstáculos que dificultan la carrera investigadora de las mujeres en las Universidades y centros de investigación y que se reflejan en los innumerables gráficos efecto tijera (SheFigures, 2018; Mujeres y Ciencia, 2021). Ninguna de las tres dimensiones es sencilla en sí misma, ya que requiere de importantes consensos, procesos de sensibilización y de formación, así como de mandatos normativos claros y objetivos.

Los artículos que en este número monográfico abordan la cuestión de la aplicación de la perspectiva de género en docencia e investigación se centran más en la docencia que en la investigación y tratan de concretar y proponer maneras de proceder en función de distintas áreas de conocimiento como el Trabajo Social, el Derecho o la Arquitectura.

Esther Raya Diez y Sofía Montenegro Leza en “*Perspectiva de género y Trabajo Social: actuaciones de grado y postgrado en las Universidades G9*” analizan el grado de inclusión de la perspectiva de género en los estudios de Trabajo Social para constatar que su presencia es escasa, residual y con un fuerte carácter voluntarista, lo que les lleva a afirmar que es necesario fortalecer una formación en género que permita asentar las bases de un Trabajo Social feminista.

Por su parte, Octavio Salazar Benítez en el artículo “*La necesaria perspectiva feminista en la enseñanza, interpretación y aplicación del Derecho*”, tras realizar un análisis de la normativa vigente y de las aportaciones doctrinales iusfeministas, usando el género como categoría crítica, también constata la existencia de enormes carencias en la formación y sensibilización con perspectiva feminista en el ámbito jurídico, lo que lleva a reclamar la urgente y necesaria inclusión de la misma en la formación de los y las profesionales del ámbito jurídico.

El artículo “*Investigación en docencia con perspectiva de género en arquitectura: experiencias inclusivas y valores proyectuales*” de José Parra-Martínez, María-Elia Gutiérrez-Mozo y Ana Gilsanz-Díaz parte de la constatación de que la inclusión de la perspectiva de género en la formación arquitectónica responde a un ejercicio voluntarista, razón que les lleva a proponer una interpretación contemporánea de obras y proyectos de la historia reciente de la arquitectura desde los valores que aportan sus lecturas feministas, obteniendo como resultado la primera guía para la introducción de la perspectiva de género en la docencia de arquitectura publicada en España.

Sumado a la fragilidad y debilidad de la introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria, el artículo de Laura Martínez-Jiménez “*Postfeminismo neoliberal: una propuesta de (re)conceptualización desde los estudios culturales feministas*” nos alerta del auge de un postfeminismo liberal que se abandera en la identidad “mujeres” para deconstruir y deslegitimar los avances y logros de los feminismos.

Por último, pasamos a comentar los aspectos relacionados con la violencia machista y las violencias sexuales y por razón de sexo en la IES. La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo conductas discriminatorias que deben ser prevenidas y combatidas (art. 7, 8 y 48). La ley de 2007, recoge también en el artículo 62 que las Administraciones públicas y las empresas privadas deben prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual ni por razón de sexo. Una de las maneras en que las medidas contra la violencia hacia las mujeres se han concretado en el ámbito universitario ha venido de la mano de los protocolos de prevención y actuación en las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, medida no exenta de reflexión sobre cómo formularlos y cómo proceder en el caso de los estudiantes. De hecho, no ha habido una manera uniforme de atender a esta cuestión puesto que hay universidades que incluyen al alumnado en los protocolos de acoso y otras que han preferido establecer un protocolo específico para el estudiantado.

Desde que se han aprobado y generalizado los protocolos en las universidades el principal problema ha sido su socialización y conseguir transmitir la suficiente confianza para que afloren y se denuncien los casos de acoso. Son pocas las universidades que han compartido estos datos y las que lo han hecho, como la Universidad del País Vasco (Imaz, 2018), han puesto de manifiesto que el mayor número de casos se da entre estudiantes y que es difícil que afloren todas las situaciones existentes, por lo que estaríamos ante una “situación-iceberg”. La mayoría de las acciones que se han puesto en práctica han estado relacionadas con medidas de sensibilización y socialización, dando a conocer la existencia de los protocolos y los procedimientos existentes para denunciar o solicitar ayuda.

Lombardo y Bustelo (2021:2) afirman que la implementación de políticas universitarias contra el acoso sexual depende de una combinación de factores que actúan en contra (obstáculos/resistencias) y a favor (oportunidades/alianzas). Los factores que mencionan son: el tipo de institucionalización de la igualdad de género dentro de la universidad; las instituciones formales e informales existentes; resistencias de inercia; y las ideas predominantes sobre igualdad de género. Estas autoras consideran que la implementación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en las universidades se han visto obstaculizados debido a los bajos niveles de conciencia de la prevalencia del acoso en la vida universitaria y la consideración de estos hechos, por parte de la comunidad académica, como una práctica «normal».

En el presente monográfico tres artículos abordan de manera directa o indirecta el tratamiento de las violencias sexuales o por razón de sexo en el ámbito universitario. Son pocos los protocolos que se refieran también al acoso contra las identidades LGTBIQ+. El artículo de Pascual Scarpino y María Cecilia Johnson “*El lugar que nos venimos ganando. Narrativas y resistencias contra las violencias homo-lesbo-trans-odiantes en la Uni-versidad Nacional de Córdoba, Argentina*” pone de relieve el problema de la violencia de género en general, y la homo-lesbo-trans-bi-odiante en particular en el ámbito de la Educación Superior. Esta investigación constata, mediante la metodología de las narrativas y relatos de vida, la preeminencia de las estructuras de poder en el mantenimiento de estas formas de violencia.

Por su parte, el artículo “*Desarrollo de una escala y estudio de los micromachismos en población adulta y universitaria*” de Ana Torralba-Borrego y Helena Garrido-Hernansaiz aporta una escala que permite medir los micromachismos que persisten también en la población universitaria. Muestra, de este modo, como el nivel educativo alto o el ámbito universitario no son factores que excluyan las actitudes y comportamientos machistas, ni a nivel micro ni en su manifestación más violenta, siendo estos micromachismos una manera de perpetuación de la dominación masculina, también en el ámbito universitario, rompiendo la consideración extendida de que las universidades son ámbitos ajenos a la violencia machista (Lombardo y Bustelo, 2021).

Por último, el artículo “*Igualdad y acceso a la justicia en las IES: discusiones pendientes*” escrito por Luz Maceira Ochoa y Andrea Medina Rosas nos advierte de las dificultades existentes para acceder a la justicia y reparación prevista en las normativas. Las autoras identifican las trabas de los protocolos e instancias a favor de la igualdad existentes en algunas universidades mexicanas y las implicaciones de estos obstáculos y concluyen con una propuesta de ruta para que las universidades se fortalezcan como instancias garantes de derechos, y espacios de libertad e igualdad, ruta que debe partir del conocimiento de los protocolos, de su difusión y de su verdadera y plena aplicación.

Todos los artículos del monográfico nos plantean importantes retos a futuro para mejorar la implementación de las políticas de igualdad en las IES. A continuación, y a modo de conclusión, reflexionamos sobre estos retos –muchas veces resistencias formales e informales- y cómo abordarlos.

### **3. Retos y cuestiones pendientes (conclusiones)**

Los artículos que componen este monográfico evidencian que se han dado grandes pasos en el avance hacia la consecución de la igualdad en las Universidades, pero a su vez ponen de manifiesto que aún quedan numerosos retos pendientes que se traducen en resistencias a los procesos de cambio y a dificultades inherentes a la cultura tradicional universitaria y neoliberal.

Ninguno de los ejes prioritarios recogidos en los objetivos del EEI relacionados con la igualdad de género está exento de dificultades. La promoción y avance en la carrera académica sigue estando fuertemente condicionada por el discurso de la meritocracia, sin considerar los factores y sesgos que influyen en la consecución de los méritos necesarios para el progreso científico. Esta circunstancia se ve especialmente acentuada por el denominado “capitalismo académico” que impone la competitividad y la consecución de los resultados por encima de los procesos.

Directamente relacionado con este discurso basado en la meritocracia, y evidencia de los sesgos que lo impregnan, está el objetivo de, no sólo incrementar el número de mujeres en los puestos de liderazgo de las instituciones académicas, sino también de cambiar los modelos de dirección de estas instituciones e incorporar procesos más inclusivos.

Quizá uno de los aspectos donde queda más trabajo por realizar es en la introducción de la perspectiva de género en la docencia. Hasta ahora encontramos una escasa inclusión de la perspectiva de género en la docen-

cia universitaria, y que cuando se produce, tiene carácter residual y, sobre todo, voluntarista. Es por ello que resulta necesario y urgente formar profesionales sensibles a las desigualdades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos disciplinares y profesionales

Como hemos visto, también queda mucho camino por recorrer en el combate contra el acoso sexual y por razón de sexo. Las IEs no son instituciones exentas de la violencia machista, pero el gran desconocimiento de los protocolos existentes, y las limitaciones para el abordaje de las violencias contra las identidades no heteronormativas incrementan las dificultades para garantizar la justicia.

Susan Faludi (1991) ya alertó en la década de los noventa de la capacidad que tiene el patriarcado de perpetuarse y de reaccionar ante los embates que le propinan los feminismos. Uno de los retos, por tanto, consiste no solo en argumentar y legitimar la necesidad de seguir avanzando en la consecución de una igualdad real y efectiva en las IEs, sino también en desdecir y deconstruir todo el argumentario reaccionario que, en ocasiones, se “disfraza” de postfeminismo neoliberal.

Pero existen también razones para la esperanza. Como reflejan varios de los artículos de este monográfico, las resistencias y dificultades que encuentra el feminismo, y también los procesos de cambio, evidencias e indican también el avance en la dirección adecuada. El trabajo realizado desde el feminismo social, institucional y académico está abriendo nuevos caminos y espacios de negociación, que si bien no conduce al éxito de forma inmediata ni sin dificultades, evidencia que se van produciendo pequeños logros y avances que hay que celebrar y reconocer para poder consolidar.

## Funding

This special issue has received funding from the *European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 824536*

## Referencias bibliográficas

- Acosta Sarmiento, Ana (2017). *Las políticas de igualdad de género en la universidad española: un estudio de estructuras y planes*, tesis doctoral defendida en la Universitat Rovira i Virgili. <http://hdl.handle.net/10803/460821>
- Aguilar Barriga, Nani (2020). «Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 121-146. DOI: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5387>
- Alcañiz, Mercedes (2017). Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del Plan de Igualdad en la Universidad Jaume I. *Journal of studies on citizenship and Sustainability*, 58-76. <http://hdl.handle.net/10234/168485>
- Arrieta de Guzmán, Teresa (2018). Sobre el pensamiento feminista y la ciencia. *Letras*, 89(130), 51-78. <http://dx.doi.org/10.30920/letras.89.130.3>
- Blazquez, Norma. (2017). Epistemología Feminista: Temas Centrales. En K. Diogo da Rosa, M. Caetano, & P. (. Almeida de Castro, *Género e sexualidade: Intersecções necessárias a produção de conhecimentos* (págs. 12-31). Campina Grande: Realize. ISBN EBOOK 978-85-61702-45-8
- Castaño Collado, Cecilia (2016). Nueva gestión pública y políticas de igualdad en las universidades. *Investigaciones feministas*, 7(2), 225-245. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.54566>
- CEE. (2007). *La Legislación en materia de igualdad de género en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- EIGE. (2016). *Integrating gender equality into academia and research organisations. Analytical paper*. Vilnius: European Institute for Gender Equality.
- Guil Bozal, Ana (2016). Género y construcción científica del conocimiento. *Revista historia de la educación latinoamericana*, 18(27), 263-288. DOI: 10.19053/01227238.5532
- Kohan, Marisa (2020). *Mujeres científicas y coronavirus: La emergencia del coronavirus hace aún más invisibles a las mujeres científicas | Público (publico.es)* <https://www.publico.es/sociedad/mujeres-cientificas-coronavirus-emergencia-coronavirus-invisibles-mujeres-cientificas.html>
- Lombardo, Emmanuela (2003). “El mainstreaming: la aplicación de la transversalidad en la Unión Europea. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 13, 6-11.
- Lombardo, Emmanuela (2003). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política*, 63-80.
- Lombardo, Emmanuela., & 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>
- López Belloso, María y Díez Sanz, Ainhoa (2017). Aproximación a las resistencias de género en los procesos de cambio estructural en las Instituciones de Investigación europeas. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 29.74, 311-332. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/942>
- Maceira Ochoa, Luz (2017). Agenda para la igualdad en las universidades europeas: consideraciones críticas y lecciones. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 29(74), 261-282. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/940>

- Pastor, Imma y Acosta, Ana (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la universidad española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271. <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.52966>
- Ramírez, Eva y Matarranz, María (2015). Igualdad de género en educación. El caso de la Unión Europea. *Journal of supranational policies of education*, 114-136. <http://hdl.handle.net/10486/667458>
- Rees, Teresa (2005). Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 555-574. <https://doi.org/10.1080/14616740500284532>
- Silvestre Cabrera, María, López Belloso, María L. y Royo Prieto, Raquel (2020). The application of Feminist Standpoint Theory in social research. *Investigaciones feministas*, 11(2), 307-318. <https://doi.org/10.5209/infe.66034>
- Verge, Tània, Ferrer-Fons, Mariona y González, M. José (2018). «Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum. *European Journal of Women's Studies*, 25(1), 86-101. <https://doi.org/10.1177/1350506816688237>
- Verge, Tània (2021). Gender equality policy and universities: Feminist strategic alliances to engender the curriculum. *Journal of Women, Politics & Policy*. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2021.1904763>
- Viglione, Giuliana (2020). Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 581.7809, 365-367. <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>
- Vincent-Lamarre, C. R. Sugimoto & V. Larivière The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Nature Index*. <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>
- Wiegand, Krista, Debbie Lisle; Murdie, Amanda & Scott, James (2020). Journal Submissions in Times of COVID-19: Is There A Gender Gap?. *Duck of Minerva*, May 15. <https://www.duckofminerva.com/2020/05/journal-submissions-in-times-of-covid-19-is-there-a-gender-gap.html>

### **María López Belloso:**

Licenciada en Derecho por la Universidad de Deusto y Doctora en Derechos Humanos por la misma Universidad, cuenta con una sólida trayectoria en investigación, tanto desde la producción científica como de la gestión de la investigación y la dinamización de equipos, así como con experiencia docente en la Facultad de Derecho de la UPV-EHU. El foco de su investigación está puesto en el conflicto del Sahara Occidental, el cual ha abordado desde diferentes perspectivas como el Desarrollo Humano Local o la igualdad de género, pero principalmente desde la óptica de los derechos humanos, concretamente desde los derechos de las víctimas de desaparición forzada, y la justicia transicional. También analiza las posibilidades y la potencial aplicación de los desarrollos tecnológicos a la defensa y promoción de los derechos humanos, desde una apuesta interdisciplinar que contribuya a la simplificación de los procesos y la innovación de los mecanismos de protección. Actualmente gestiona el proyecto Gearing Roles (H2020).

### **María Silvestre Cabrera:**

Doctora en Ciencias Políticas y Sociología. Profesora Titular de la Universidad de Deusto. Investigadora Principal del "Equipo Deusto Valores Sociales" reconocido como equipo de excelencia por el Gobierno Vasco en las convocatorias de 2006, 2012 y 2018 y que representa a España en la Encuesta Europea de Valores. Ha sido Decana de la Facultad de CCPP y Sociología de la Universidad de Deusto (2004-2009) y Directora del Máster en Intervención en Violencia contra las Mujeres (2003-2009). Ha sido la Directora de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer del Gobierno Vasco (2009-2012). Ha liderado varios proyectos de investigación internacionales y nacionales en convocatorias competitivas y concertadas y ha asumido diferentes cargos de gestión como la Presidencia de la Asociación Vasca de Sociología y una Vicepresidencia de la Federación Española de Sociología. Las principales áreas de especialización son: valores político-sociales y perspectiva de género en las ciencias sociales, áreas en las que posee publicaciones y contribuciones científicas. Actualmente es coordinadora del Programa de Doctorado "Derechos Humanos: retos éticos, sociales y políticos" de la Universidad de Deusto y coordinadora académica del Proyecto H2020 "Gearing-Roles".

### **Irene García Muñoz:**

Licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, cuenta con un Máster en Globalización, Desarrollo y Cooperación de la Universidad de Barcelona y un Máster en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía por la misma Universidad. Irene cuenta con una larga trayectoria en el mundo de la justicia social y dilatada experiencia en trabajo en programas con perspectiva de género, así como experticia en desarrollo de contenidos, políticas, gestión del conocimiento y cabildeo interno. En la actualidad es MSCA Research Fellow en la Universidad de Deusto, realizando su tesis doctoral sobre el impacto de las organizaciones que financian y evalúan investigación en la igualdad de género. Sus intereses de investigación son diversos incluyendo la efectividad de las políticas públicas para la igualdad de género (y social), la transformación social y organizacional, o los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, entre otros.