

dosier

## Mujeres XXI: transformamos el mundo

# Desigualdad de género, también en las universidades

### Lidia F. Montes

Sec. Organización CCOO-URJC. Miembro  
Grupo de Investigación de Alto Rendimiento  
en Feminismo y Género de la URJC.  
Presidenta del Fórum de Política Feminista

LAS UNIVERSIDADES NO SON ENTES AJENOS A LAS RELACIONES DE PODER que se dan en el conjunto de la sociedad ni son extrañas a la realidad que se vive en otras esferas.

Parece claro que todavía existen numerosos obstáculos culturales, económicos o políticos que dificultan la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en la Universidad, como nos ha mostrado el trabajo incansable de tantas mujeres feministas que han tratado de poner luz sobre un problema tantas veces ocultado en la enseñanza superior en España.

La equiparación de condiciones entre mujeres y varones se ha convertido en una pieza clave en la legitimación de las democracias modernas. La visibilización plena de las mujeres en el espacio público y el proceso de eliminación de barreras es, sin duda, uno de los grandes retos a los que nos enfrentaremos durante este milenio.

Existen muchos sesgos de género en el acceso al poder, y la Universidad es uno de los centros de poder por excelencia, unos explícitos y otros no tanto: brecha salarial, invisibilidad, techos de cristal, etc. La realidad es que el poder se comparte en excepcionales ocasiones y esta no es una de ellas.

Se trata de lo que se conoce como *capital homosocial masculino*, “predominantemente accesible para hombres y más valioso cuando se construye entre hombres” (Bjarnegard, 2013:24), que les catapulta a posiciones de poder en detrimento de las mujeres a pesar de tener formación, experiencia y características personales similares (Verge y Clavería, 2016).

Como puede observarse, pese a los estereotipos y prejuicios existentes, desigualdad y Universidad no son incompatibles; pero ¿qué se puede hacer desde las instituciones académicas para acabar con esta situación?

### Acción

Se requiere que haya políticas institucionales para acabar con la desigualdad entre mujeres y hombres. Para poder desarrollarlas, primero hay que reconocer la existencia del problema en el marco universitario.

Para ello, hacer un buen diagnóstico, pegado a la realidad, va a permitir detectar todas las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres, y que las medidas que contenga el plan cierren las diferentes

brechas de género existentes, marquen unas prioridades y definan unos objetivos de acuerdo con la situación real analizada, con objetivos que se traduzcan en acciones positivas o correctoras, con un calendario de ejecución de las acciones y la frecuencia de revisión de los avances, determinando para cada actuación los recursos humanos y materiales necesarios para llevarlas a cabo, las personas responsables, quiénes o qué unidades estarán implicadas en su ejecución, y a quiénes van dirigidas dichas actuaciones.

## Revisión

Hoy son escasas las universidades que no cuentan ya con un plan de igualdad con el que intentan atacar las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género, tanto las estructurales como las culturales.

Otras muchas, y como recomienda la Ley de Igualdad, cuentan también con protocolos de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, algunos abarcando solamente al Personal Docente e Investigador y al Personal de Administración y Servicios, otros incluyendo también a los y las estudiantes.

Pero, de nada sirven estas políticas si no se acompañan de planes de comunicación que den a conocer estas herramientas al conjunto de la comunidad universitaria, de recursos económicos suficientes para poder desarrollar sus contenidos y de voluntad política para que sean efectivas.

Los planes de esta índole en las universidades generaron una serie de expectativas en torno a la igualdad entre mujeres y hombres que, años después, algunos informes como *Científicas en cifras* revelan que están lejos de ser conseguidos.

Una revisión bibliográfica nos permitirá también observar que su implantación ha sido muy heterogénea, en función del compromiso de los equipos de gobierno.

El estudio de Soto Arteaga, A., M. I. Sánchez-Rodríguez, J. A. Pedraza-Rodríguez y J. Albert Márquez. 2020, titulado *La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado (QCA)*, presenta las siguientes conclusiones:

- Del total de las 83 universidades españolas, 24 (29%) tienen el mismo perfil, determinado por la siguiente configuración: todas ellas crearon la unidad específica en poco tiempo, tienen comisión de igualdad y son públicas. El 98,8% de las universidades con esta configuración disponen de un primer plan de igualdad tras la entrada en vigor de la LOU y la LOI.
- Por el contrario, 29 del total (el 35%) de las universidades carecen de unidad y de comisión de igualdad, y son privadas. Ninguna de las universidades con este perfil tiene aprobado un primer plan en este ámbito.
- 16 de las 45 universidades que habían evaluado el plan (un 36%) han contado con una unidad de igualdad, una comisión y un primer plan en un plazo corto de tiempo, que contempla, además, un número significativo de epígrafes y ejes generales.

Falta de formación específica, estereotipos, discriminaciones ocultas en un entorno supuestamente “meritocrático”, escaso reconocimiento de las políticas de igualdad, etc., son algunos de los obstáculos que se dan en nuestras universidades para erradicar la desigualdad.

Como sugiere Mary Beard en *Mujeres y Poder*, tenemos que “pensar en el poder como un atributo o incluso un verbo (empoderar), no como una propiedad”. Y esto también en la Universidad.

**Hoy son escasas las universidades que no cuentan ya con un plan de igualdad con el que intentan atacar las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género**