

6

LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS DE FUTURO

(EQUALITY PLANS AT SPANISH UNIVERSITIES. CURRENT SITUATION AND FUTURE GOALS)

Inma Pastor Gosálbez
Ana Acosta Sarmiento
Teresa Torres Coronas
Marta Calvo Merino
Universidad Rovira i Virgili

DOI: 10.5944/educXX1.23873

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Pastor Gosálbez, I.; Acosta Sarmiento, A.; Torres Coronas, T., y Calvo Merino, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, 23(1), 147-172, doi: 10.5944/educXX1.23873

Pastor Gosálbez, I.; Acosta Sarmiento, A.; Torres Coronas, T., & Calvo Merino, M. (2020). Equality plans at Spanish universities. Current situation and future goals. *Educación XXI*, 23(1), 147-172, doi: 10.5944/educXX1.23873

RESUMEN

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 y las consiguientes normativas derivadas de la misma, tuvieron una importancia crucial en la institucionalización de las políticas de igualdad en la ciencia y la academia españolas, estableciendo, como mandato de obligado cumplimiento, la creación de unidades y planes de igualdad como herramienta principal para articular acciones de igualdad en este campo. Sin embargo, a pesar de las diversas acciones puestas en marcha, la desigualdad de género sigue estando presente en la realidad actual que define las universidades españolas, un hecho que llama a la necesidad, tras más de diez años de la aprobación de dicha Ley, de evaluar la eficacia de las iniciativas impulsadas. En el presente artículo se presenta un análisis de los planes de igualdad existentes en las universidades españolas con el objetivo de valorar su efectividad.

La estrategia metodológica desarrollada incluye análisis documental de los planes de igualdad y entrevistas semiestructuradas a las responsables de las estructuras de igualdad. Los resultados apuntan que, tras una década de desarrollo de políticas de igualdad, las universidades españolas han impulsado acciones y medidas decididas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, dichas iniciativas presentan limitaciones dadas las características de su implantación, así como la gran rigidez de las estructuras universitarias, que siguen mostrando fuertes resistencias a un cambio estructural e institucional acorde con la igualdad.

PALABRAS CLAVE

Planes de igualdad; universidad; género; políticas de igualdad.

ABSTRACT

The adoption of Organic Law 3/2007, as well as the different regulations derived from the same, was decisive for the institutionalization of equality policies at Spanish universities, establishing, as a mandatory rule, the creation of Equality Units and the implementation of Equality Plans as the main tool for the development of equality actions at Spanish universities. However, despite the different regulations and actions undertaken to achieve equality between women and men in the scientific and academic fields, gender inequality continues to be present in Spanish universities. More than ten years after the adoption of the mentioned law, it becomes fundamental to evaluate the effectiveness of the initiatives promoted. This paper analyses the existing Equality Plans at Spanish Universities with the aim of evaluating their effectiveness. To do so, a methodological strategy that combines the use of quantitative techniques with the analysis of the plans and academic interviews with those responsible for the equality structures has been designed. The results suggest that, after a decade of development of equality policies, Spanish Universities have taken strong and decisive actions aimed at gender equality. However, those initiatives present some shortcomings, especially regarding the characteristics of their implementation and the great rigidity that characterizes university structures, which continues to show strong resistance to a structural and institutional change in keeping with equality.

KEY WORDS

Equality plans; university; gender; equality policies.

INTRODUCCIÓN

Las luchas por la igualdad entre hombres y mujeres en España cuentan con un largo recorrido que se ha ido desarrollando de forma progresiva desde principios de la democracia (Lombardo y León, 2014). A partir de los años 80, tanto por la adhesión y ratificación de convenios internacionales como por el impulso de los movimientos feministas, empiezan a crearse organismos dedicados a la formulación y desarrollo de medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Se inició así, el proceso de institucionalización de las políticas de igualdad en España. En concreto, la creación en 1983, del Instituto de la Mujer, marcó un hito importante para dicha institucionalización y la consolidación de lo que se ha venido llamando “feminismo de estado” o feminismo institucional (Bustelo, 2004). En el campo específico de la igualdad entre mujeres y hombres en la ciencia, será a partir de la creación, en 2005, de la Unidad Mujeres y Ciencia, que se empezarán a dar pasos firmes para hacer visibles los problemas de las mujeres en este ámbito. En este sentido, uno de los aportes clave de la Unidad Mujeres y Ciencia ha sido la amplia serie de informes sobre las desigualdades por razón de género en la ciencia española que se inicia con la publicación, en 2007, de *Académicas en Cifras*.

Será ese mismo año, gracias a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) y las subsiguientes normativas de igualdad autonómicas, cuando este proceso de institucionalización se extienda a las universidades, complementándose con la Ley Orgánica 4/2007 de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU). Entre ambas leyes se regula la creación de estructuras y planes de igualdad, elementos clave para la institucionalización de la igualdad en las universidades. Posteriormente, la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se encargará de regular la implantación de la perspectiva de género en la ciencia. En referencia a los planes de igualdad, la LOIEMH define los mismos como

un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Artículo 46, Apartado 1 Ley 3/2007).

En este sentido, los planes de igualdad se han convertido en el principal instrumento a través del cual se articulan las políticas de igualdad de género en las universidades españolas (Pastor y Acosta, 2016). Más de diez años después de la aprobación de la Ley de Igualdad, cabe preguntarse por la situación actual de las mujeres en las universidades, y valorar si las estructuras propuestas como instrumentos para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres están siendo efectivas.

Gracias a la LOIEMH y a las iniciativas puestas en marcha desde la Unidad Mujeres y Ciencia, se materializa un claro impulso en igualdad que se ha visto traducido en logros importantes en el ámbito de la ciencia. Sin embargo, los datos actuales apuntan a la persistencia de desigualdades de género vinculadas a una estructura universitaria que, al mantener intacta su base androcéntrica y patriarcal, dificulta el avance hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Según datos del último Informe *Científicas en Cifras* (2018) para el curso 2016-2017, a pesar de que las mujeres representan el 54% del alumnado matriculado y el 58% del alumnado titulado en estudios de grado y de 1º y 2º ciclo, su presencia disminuye a medida que se asciende en la carrera académica. En concreto, tal y como puede observarse en la Figura 1, las mujeres constituyen el 42% en el nivel C, mientras el 58% corresponde a los hombres; y, en la categoría más elevada, el nivel A, las mujeres solo son el 21% del total, frente al 79% de los hombres. Estas cifras muestran una pérdida de mujeres a lo largo del desarrollo profesional que queda ilustrada al comparar la ratio de profesorado titular por cada cátedra para el curso 2015-2016. Según informa el Ministerio de Educación dicha ratio es de 2.18 para los hombres mientras que para las mujeres la ratio es de 5.5 titulares por cada catedrática. Se constata además que las mujeres están infrarrepresentadas en los premios y reconocimientos científicos (Díaz, González, y Gómez, 2015) así como en los cargos de gestión unipersonal. De hecho, en el caso de rectoras universitarias, solamente encontramos 24 mujeres que han ocupado dicho cargo en toda la historia de la universidad española y, a fecha 2017, únicamente hay un 15% de mujeres como rectoras (*Científicas en Cifras*, 2018).

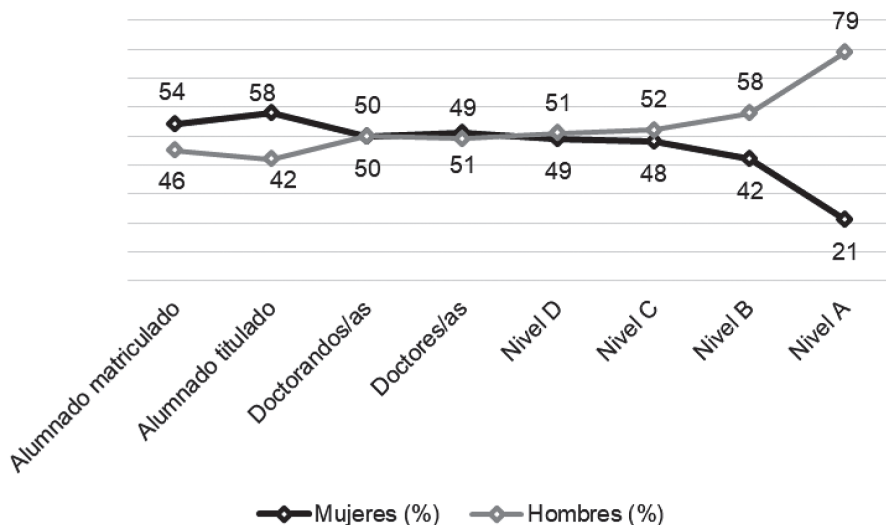


Figura 1. Presencia de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades públicas. Curso 2016-2017¹

Fuente: elaboración propia a partir del Informe Científicas en Cifras (2018)

Otro dato que muestra la existencia de desigualdades de género en la ciencia son las evidencias aportadas por Sánchez de Madariaga, Rica, y Dolgado (2011). En concreto, se han constatado diferencias significativas en los procesos de promoción a cátedra: los hombres presentan una mayor probabilidad (2,5 veces más que una mujer) de promocionar de titular a catedrático, incluso si ambos tienen características similares (misma edad, mismo tiempo transcurrido desde el doctorado, mismo conocimiento disciplinario y productividad científica). Se puede identificar otro factor con efecto negativo para las mujeres pero no para los hombres, la tenencia de hijos e hijas: un hombre con hijos o hijas tiene cuatro veces más probabilidades de ser promovido a profesor titular que una mujer con hijos o hijas, aunque sus características profesionales sean similares (Sánchez de Madariaga, 2011). Zinovyeva & Bagués (2011) también han mostrado la existencia de sesgos de género en los procesos de promoción, según el sexo de las personas integrantes del panel de evaluación y la posición a la que se quiere promocionar: por cada miembro hombre del panel de evaluación para cátedras, disminuye el número de mujeres seleccionadas en un 14%.

Se constatan diferencias entre hombres y mujeres también en posiciones como la de Investigador o Investigadora Principal, tal y como puede observarse en la Figura 3: las mujeres son minoría incluso en las áreas más feminizadas, como las Humanidades, las Ciencias Sociales o las Ciencias Médicas y de la Salud.



Figura 2. Proporción de mujeres en el Personal Investigador de las universidades públicas españolas según área científico-tecnológica. Curso 2016-2017

Fuente: elaboración propia a partir del Informe Científicas en Cifras (2018)

Esta realidad descrita para España puede observarse asimismo en el conjunto de la Unión Europea, donde las mujeres suponen el 23,7% del nivel A (She Figures, 2019); un hecho que pone de relieve que, a pesar de la existencia de normativas, tanto a nivel nacional como internacional, que instan a incorporar de manera transversal la perspectiva de género y a adoptar una perspectiva no androcéntrica en los materiales docentes y los proyectos de investigación, persisten las desigualdades de género que limitan el desarrollo profesional, científico e investigador de las mujeres. Un contexto de “despatriarcalización incompleta” (Nuño y Álvarez, 2017), en el cual confluyen diversos factores, como son una organización social fuertemente marcada por la división sexual del trabajo, la persistencia de roles de género tradicionales, así como la existencia de barreras como el “techo de cristal” (Guil, 2016a), que llaman a la necesidad de desarrollo de mayores medidas que implementen la igualdad de oportunidades y promuevan la eliminación de los obstáculos que impiden el avance de las mujeres en sus carreras científicas.

En este artículo se presenta un análisis de las características de los Planes de igualdad en las universidades españolas, con el objetivo, tras más de 10 años de vigencia de la LOIEMH, de conocer las características de su desarrollo y valorar su eficacia. El texto se estructura de la siguiente forma: tras realizar una revisión de los postulados que consideramos relevantes para el desarrollo de la investigación, pasamos a dar cuenta de la metodología empleada. En un tercer apartado se presentan los principales resultados del análisis de los planes de igualdad de las universidades estudiadas. Concluimos con una serie de reflexiones que permiten diagnosticar los

retos que definen las actuales políticas de igualdad en las universidades españolas, así como posibles líneas de acción para el avance en este campo.

EXPLICANDO LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES

La situación de desigualdad de género en los ámbitos científicos y académicos ha sido alertada en numerosos estudios nacionales e internacionales desde inicios de los años 90 (CWSEM, 1994; MIT, 1999; European Commission, 2004, 2019). Desde la teoría económica se ha tratado de ofrecer una serie de explicaciones a las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Muchas de ellas son aplicables a las desigualdades existentes en las universidades. Según resume López-Ibor, Escot, y Fernández (2010), entre estas explicaciones se encuentra la *desigualdad por discriminación contra la mujer*, basada en prejuicios contra las mujeres que limitan su aceptación en determinados lugares de trabajo. De esta explicación derivan, en primer lugar, la *teoría de preferencia por la discriminación*, referida a juicios no fundamentados que hacen difícil tolerar la presencia de un grupo de trabajadores con características personales diferentes al grupo mayoritario en su plantilla; la *teoría de la discriminación estadística*, basada en la elección de candidatos hombres, en una situación de incertidumbre entre dos candidaturas, ya que suele asignarse menos impacto del ámbito reproductivo en su quehacer; y, por último, la *teoría del techo de cristal*, expresada en la limitación invisible que impide el ascenso laboral de las mujeres a los puestos más elevados de las organizaciones.

En conexión con tales aproximaciones, tal y como informa Pontón (2014), imperan cuatro enfoques del género para abordar el cambio organizacional. El primer enfoque entiende el género como la traducción cultural del sexo biológico y mantiene una postura de la igualdad limitada a reconocer habilidades individuales que difieren entre hombres y mujeres y son fruto de una socialización diferenciada que cabe eliminar. El segundo enfoque legitima las diferencias entre hombres y mujeres mediante el reconocimiento y valoración de dichas diferencias, pero sin prestar atención suficiente a la diferencia jerárquica entre hombres y mujeres. Un tercer enfoque que centra la atención en la modificación de las barreras estructurales que crean oportunidades desiguales entre hombres y mujeres. Y, por último, un enfoque no tradicional del género, que pone el foco en los factores sistémicos, subyacentes a las empresas, que conducen a la desigualdad laboral y que, más allá de corregir las situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, pone atención en el sistema de relaciones de opresión y su reproducción a través de las prácticas sociales.

Paralelamente, en referencia a la relación género-ciencia, desde los años 80 comienzan a presentarse en España estudios que descubren los sesgos del conocimiento científico (Sánchez de Madariaga, 2011; Guil, 2016b; Puy, 2018). En las tres décadas de estudios de participación femenina en la ciencia ha habido una evolución en el foco de las mismas: inicialmente el gran descubrimiento fueron las bajísimas cifras de mujeres, las cuales se justificaban con la elección de los campos de estudios y sus preferencias laborales. La siguiente década estuvo marcada por la identificación inicial de sesgos institucionales que limitaban el acceso o la trayectoria ascendente de las mujeres en este ámbito. Posteriormente, con las pruebas de una excelencia sesgada y claramente no inclusiva, se volcaron en una intención por analizar todos aquellos valores, normas y estándares aparentemente neutros que imperan en este campo (Castaño, 2016).

En efecto, la institución universitaria, que se declara neutra y se proclama formadora de ciudadanos y ciudadanas libres, emite mensajes constantes de dominación y sumisión, de acuerdo a una jerarquía de género desigual. En este sentido, en el contexto actual, caracterizado por una alta participación de las mujeres en las aulas universitarias, se aprecia una tendencia que, de manera automática, traduce tal hecho como un avance o logro en innegable "igualdad". Un análisis que, sin embargo, impide ver cómo la discriminación directa ha dado paso, gradualmente, a una más difícil de detectar: la discriminación indirecta.

Al respecto, podemos encontrar diversos estudios que han comprobado esta discriminación y puesto de manifiesto la existencia de sesgos de género en la ciencia (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, & Handelsman, 2012; Rudman, Moss-Racusin, Phelan, & Nauts, 2012), así como otros que ponen en relieve cómo los estereotipos relacionados con las ramas de conocimiento ocupan un papel determinante en las experiencias de hombres y mujeres desde la propia selección de carrera. Leslie, Cimpian, Meyer, & Freeland (2015) demostraron que las ramas con menor porcentaje de mujeres son las que se valoran como demandantes de un mayor talento innato. Este requisito de elevada inteligencia actúa negativamente sobre las mujeres, ya que predominan los estereotipos infundados que sitúan a las mujeres como no poseedoras de este talento innato. Estos estereotipos también fueron demostrados en las cartas de recomendación de hombres y mujeres analizadas en diversos estudios, donde se constata que para las mujeres se presentaban recomendaciones más cortas, dubitativas y con menores referencias a la excelencia (Bell, Cole, & Floge, 1992; Trix & Psenka, 2003).

El resultado de estas dinámicas es una ciencia sesgada y con mucho campo de mejora. Sin embargo, los intentos por conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en la universidad han buscado principalmente la

homologación progresiva de las mujeres a unos estándares marcados desde lo masculino, sin cuestionar la estructura, dinámica y sistema de valoración. Estas “prácticas sustitutivas” de aquellas mujeres que deciden no seguir el camino impuesto implica, en muchas ocasiones, una renuncia a seguir ese “curso natural” de la carrera universitaria que resulta tan familiar para los hombres (Flecha, 2013).

El tardío acceso de la mujer al ámbito universitario respalda una desventaja para pasar de “ocupar” a “habitar” las instituciones. Los espacios de poder se han ido adaptando y especializando; en la práctica hay muchos espacios en los que continúa presente una fuerte división del trabajo que provoca que una gran cantidad de mujeres terminen haciendo unas tareas y los hombres otras diferentes en valor, en peso y en rentabilidad, lo cual tiene un gran impacto en sus trayectorias.

METODOLOGÍA

La investigación llevada a cabo se planteó con el objetivo de realizar un análisis de las políticas impulsadas mediante planes de igualdad en las universidades españolas. El trabajo de campo se organizó en dos fases: en una primera fase se analizaron los planes de igualdad de las universidades españolas; se consiguieron recopilar (bien a través de las páginas web de cada universidad, bien solicitándolo directamente) y analizar 40 planes de igualdad. Para llevar a cabo el análisis se identificó una relación de variables que, tal y como se recoge en la Tabla 1, se encuentran estructuradas en 3 dimensiones que permitieron analizar los planes de acuerdo a su descripción, la participación en su elaboración y el contenido de los mismos.

Tabla 1
Dimensiones y Variables para el análisis de los Planes de Igualdad

Dimensión	Variables	Subvariables
I. Descripción del Plan de Igualdad	Nombre y periodo de vigencia del plan	
	Dependencia de la estructura de igualdad	
	Características del diagnóstico	Metodología utilizada Fuente de los datos Colectivos representados Profundidad del diagnóstico

Dimensión	Variables	Subvariables
II. Participación en la elaboración del Plan	Detalles de la comisión de igualdad	
	Participación de la comunidad universitaria	Colectivos participantes Información detallada
	Referencia a Acciones correctoras/positivas	
	Evaluación	Programación de evaluaciones parciales Referencia a evaluación final
	Indicadores	Descripción de indicadores Precisión de indicadores
III. Contenido del Plan	Presupuesto	Referencia Cantidad de presupuesto Presupuesto detallado
	Responsables de las acciones	Descripción de relaciones por conjunto de acciones Precisión en la distribución de responsables
	Cronograma	Precisión del cronograma

Como segunda fase del trabajo de campo, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a las responsables de las estructuras de igualdad de las universidades españolas, con el objetivo de profundizar en el estado de estas acciones contempladas en los planes de igualdad, en las características de la estructura, así como en sus percepciones y reflexiones sobre el pasado, presente y futuro del abordaje de género en la universidad. Para abarcar los aspectos más importantes se estructuró un guion de entrevista en 6 bloques que permitió obtener información sobre 1) datos generales de la universidad y persona entrevistada; 2) percepción de la responsable de estructura de igualdad acerca del estado de igualdad en la universidad; 3) características de la estructura de igualdad; 4) características del plan de igualdad; 5) red de contactos para el establecimiento de estrategias que permitan el avance hacia la igualdad y, 6) el perfil formativo de la persona responsable de la unidad de igualdad².

En la definición inicial de la población de estudio se incluyó a todas las universidades tanto públicas como privadas, es decir 78. La respuesta obtenida permitió la realización de 45 entrevistas a responsables³ de políticas de igualdad que representa el 88.9% del universo de universidades públicas españolas (40 de 49 universidades) y el 17.24% de las privadas (5 de 29 universidades).

RESULTADOS

La creación de estructuras e instrumentos para desarrollar políticas de igualdad: planes y unidades

El primer mecanismo que nos permite reconocer la institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades españolas ha sido la creación de estructuras dentro del organigrama universitario, dedicadas al impulso de planes y políticas de igualdad: las llamadas unidades, oficinas, centros, áreas u observatorios de igualdad, cuyo mandato de creación se encuentra recogido en la disposición adicional duodécima de la LOMLOU.

Observamos que, en el momento de realización del estudio, el 100% de las universidades públicas contaban con una estructura específica de igualdad, mientras que esto únicamente sucedía en el 17,24% de las universidades privadas (5 de 29). Algunas únicamente disponían de un responsable o una comisión de trabajo muy puntual dirigida principalmente al desarrollo del Plan de Igualdad.

Cabe apuntar que, si bien en la LOMLOU se refleja la unidad de igualdad como una estructura obligatoria, no se definen los planes de igualdad. Este hecho hace interesante ahondar en las características de los mismos respecto a su funcionalidad y efectividad: el 85% de las universidades públicas cuentan con un plan de igualdad, de las que 42 tienen un plan activo y 7 están elaborando el I Plan. Nuestro análisis muestra que algunos de ellos tienen un bajo cumplimiento y que no se realizan acciones de monitoreo y evaluación y/o tienen reiteradas prórrogas. En el caso de las universidades privadas, menos de un 15% disponen de un plan de igualdad, y cerca de un 70% (21 universidades) no cuentan con plan ni tienen previsto hacerlo.

Cuando se analiza la fecha de inicio del primer plan de igualdad, se constata que la mayoría de los planes fueron elaborados durante los 3 años posteriores a la Ley 3/2007. Sin embargo, a diferencia de las estructuras de igualdad, estos han tenido un recorrido más lento ya que 7 de las universidades públicas se encontraban inmersas en la elaboración de su primer plan de igualdad en el momento de realización de este estudio.

Si observamos la cantidad de años que transcurren entre la creación de la unidad y la aprobación del plan, podemos dividir a las universidades públicas en 4 modalidades. Las que cuentan con unidad pero aún no han concluido o no han conseguido la aprobación del Plan; estas suponen el 14.2% de las universidades públicas. Las que simultáneamente han aprobado el plan y la creación de la unidad, que representan el 10.2% de

las universidades públicas. Las que aprobaron el plan después de contar con una unidad, que son claramente el caso más numeroso ya que suponen el 70% de las universidades públicas. Por último, las universidades que aprobaron el plan antes de la creación o la modificación de la estructura de igualdad, que representan el 6% de las universidades públicas.

En el caso de aquellas universidades que han desarrollado más de un plan de igualdad, la media de duración del primero suele situarse en 4 o 5 años, mientras que entre las universidades que solamente cuentan con un plan encontramos algunas que van incluso por 9 años de prórrogas del mismo.

Resumiendo la situación de las universidades con respecto al plan de igualdad podemos ver que el 38.5% de las universidades (públicas y privadas) se encuentran en el I Plan de Igualdad. Un hecho que se debe, en parte, a un inicio tardío del Plan así como la existencia de reiteradas prórrogas. Por otro lado, si bien el 11.6% de las universidades se encuentran en proceso de elaboración, el 29.5% de las universidades entrevistadas aún no cuentan con Plan de igualdad. Cabe aclarar que estos datos se refieren al momento de la realización del trabajo de campo (año 2016), cuando no se recogían datos oficiales sobre la situación de las universidades respecto al plan de igualdad. Sin embargo, atendiendo a los datos del último informe Científicas en Cifras (2018), cuando empiezan a recogerse dichos datos, se observa que ha habido una considerable mejora de la situación de las universidades españolas respecto a este punto ya que, en la actualidad, según apunta dicho informe, el 96% de las universidades públicas y el 83% de las privadas han tenido al menos un plan de igualdad de género.

Los diagnósticos de situación como punto de partida de los planes de igualdad

En las entrevistas también se recogió información sobre la existencia de diagnósticos como punto de partida de los planes de igualdad y las medidas a desarrollar en los mismos. Analizando las fuentes de datos del diagnóstico, observamos que todas las universidades se valen de datos aportados por los diversos servicios de la propia universidad. Esto ha implicado un importante trabajo de negociación y sensibilización ya que el acceso a las estadísticas desagregadas por sexo sigue constituyendo un gran reto para la mayoría de las universidades.

Observamos que el diagnóstico está presente en casi la totalidad de las universidades, encontrando una mayor profundidad de análisis para el primer plan y una actualización en los planes sucesivos. Todas las

universidades han incluido en dicho análisis tanto al PDI, como al PAS y alumnado, excepto en un caso en que este último colectivo no fue incluido.

En lo que se refiere a la participación de la comunidad universitaria en la elaboración del Plan de Igualdad, a la luz de la información recogida podemos apreciar que hay una baja implicación de la comunidad universitaria en la misma. Este proceso recae, en la mayoría de las universidades, en la unidad de igualdad y, en menos de un 50% de los casos, se cuenta con apoyo de las personas integrantes de la Comisión de igualdad. Únicamente dos de las universidades acudieron a empresas externas para la realización del diagnóstico, debido al coste que implica la externalización de esta fase. Las entrevistadas apuntan la escasez de recursos como una limitación para hacer estudios profundos sobre la situación de las mujeres en la universidad. Además, hay datos que resultan especialmente sensibles en el proceso de recogida de información, como es la cuestión de complementos salariales.

En consecuencia, ya sea por la dificultad de acceso a estadísticas desagregadas, por la sobrecarga de trabajo de las responsables de las unidades de igualdad o por otras causas, en el momento de la recogida de información, casi un 50% de las universidades no realizaban seguimientos periódicos del estado de las desigualdades. Las que realizan estos seguimientos suelen tener una periodicidad bianual o anual, mientras que más de la mitad no tienen una frecuencia fijada sino que se refieren a diagnóstico de situación previo al Plan de Igualdad, o algunos informes estadísticos puntuales.

Si bien una reflexión común es la necesidad de solucionar este aspecto, cabe apuntar que solamente dos de las entrevistadas detallaron el protocolo que tiene su universidad para el desarrollo de un informe anual, un hecho que parece indicar que una de las mayores debilidades de los actuales planes de igualdad es la falta de cultura de diagnóstico y evaluación de los mismos, sobre todo en lo referente a la medida de sus impactos, efectos y consecuencias.

El paso del primer Plan de Igualdad al segundo: un reto para todas las universidades

Otro elemento constatado es que la mayor parte de las universidades se encuentran actualmente en su primer plan de igualdad, en concreto el 37,5% de las universidades públicas y el 17,2% de las privadas; un hecho que nos limita en gran medida de cara a realizar una comparación entre los diversos planes.

El primer Plan se presenta como un elemento clave para las universidades, ya que no solamente deben capacitarse para desarrollarlo, sino que, para muchas, representa un impacto con la estructura universitaria y la constatación de las dificultades.

Una vez que se cierra este primer plan, toca hacer resumen y plantear el siguiente, el cual suele ser más acotado y realista. Se puede observar que en el 81.25% de las universidades que cuentan con más de un Plan de igualdad, se incluye la evaluación del plan anterior, aunque es una evaluación que en muchos casos remite a una tabla de cumplimiento de las medidas y actualización de datos de la universidad, sin que conste una reflexión por escrito acerca de las experiencias aprendidas, por ejemplo.

La aplicación de una metodología participativa basada en la discusión y debate de necesidades prioritarias, junto con el desarrollo de una red de representantes de igualdad en los distintos departamentos y facultades, permitió a las universidades que lo desarrollaron descentralizar la responsabilidad de la unidad de igualdad en la elaboración del plan así como poner en práctica acciones concretas acordes con las demandas de los distintos colectivos implicados.

Poniendo en marcha los Planes: elementos para garantizar su eficacia

En referencia a la implementación del Plan, las entrevistadas destacaron tres elementos que se presentan como indispensables para la materialización de los objetivos propuestos. En primer lugar, la definición clara de indicadores es clave para poder dar seguimiento al plan de igualdad así como para poder evaluarlo con posterioridad. Este punto es señalado como el más complejo, sobre todo en relación al desarrollo y medición de las distintas acciones propuestas: únicamente 19 universidades los contemplan en sus planes (de 40 analizados).

El cronograma, considerado segundo elemento clave para el éxito del plan, es otra de las tareas pendientes para algunos de los planes ya que únicamente 24 de las universidades lo incluyen. Este apartado es relevante, ya que la fecha de cumplimiento esperado de las medidas, con un indicador de cumplimiento, es lo que permite ir avanzando de una manera más escalonada y consistente.

El tercer elemento clave para la materialización de las medidas es la designación de unidades o servicios de la universidad comprometidos con el cumplimiento de las mismas. En este caso, son 27 las universidades que sí lo incluyen en sus planes. Por supuesto, la designación de una

persona responsable no exime a la unidad de igualdad del necesario acompañamiento, sino que señala a las personas que tienen una verdadera posibilidad de consecución del objetivo al sentirse responsables del mismo y actuar en pos de su cumplimiento.

En cuanto a la organización de acción-indicador-responsable, una de las entrevistadas apuntaba que, dado que la implementación de las distintas acciones del plan implica a casi toda la comunidad, en la medida en que cada una de las áreas involucradas tiene su propio funcionamiento y sistema, la capacidad para la puesta en práctica de líneas concretas de acción y desarrollo del plan, se ve deteriorada debido a la falta de soporte mutuo, impidiendo así una adecuada articulación entre las distintas áreas responsables.

Por otra parte, se observa que, si bien la mayor parte de los Planes cuentan con un planteamiento de evaluaciones parciales y finales del mismo, el presupuesto es el gran ausente de los planes de igualdad actuales, encontrando solamente 4 planes que lo incluyen. Si analizamos las medidas y acciones incluidas se deduce que requerirán de presupuesto, sin embargo, el hecho de que este no se encuentre aprobado en el momento de aprobación del plan, pone en relieve una clara falta de compromiso institucional para el cumplimiento de las mismas.

El contenido de los planes: ejes para el cambio en temas de igualdad

Los Planes de igualdad identifican una serie de ejes claves para avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres en las universidades. Muchos de estos ejes coinciden de una universidad a otra, variando solamente su denominación o encontrando agrupaciones de los distintos ejes, tal y como se recoge en la figura siguiente:

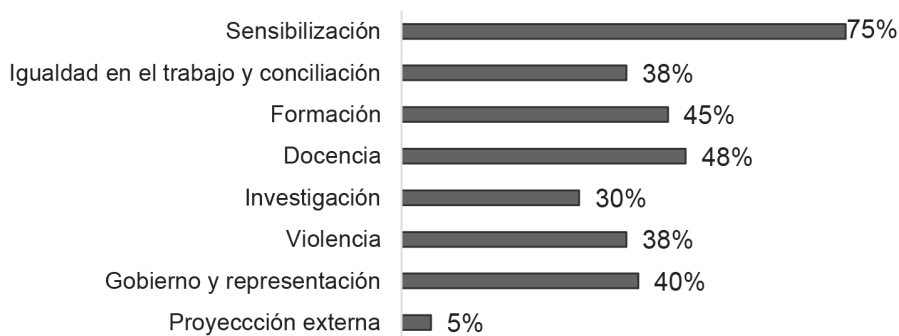


Figura 3. Ejes que las responsables consideran importantes para conseguir el cambio en temas de igualdad

El eje más importante citado por las responsables fue el de Sensibilización. La docencia, la formación y la investigación son los otros ejes sobre los que se plantean también una cantidad importante de acciones. Pudiera surgir la duda de que la razón sea porque es el más «sencillo» y «económico» de implementar o porque realmente las responsables consideran que es la clave para un cambio de la realidad de las mujeres en el ámbito universitario. En este caso, vemos que las expertas citan de manera común este eje como el principio articulador para acceder al resto de ejes:

Lo prioritario de este primer plan es sensibilizar, que sepan lo que son los planes de igualdad, que sepan lo que son las políticas de igualdad, que se sepa que tiene que haber paridad en los tribunales, en los órganos de gobierno, eso es fundamental (REI_40)

El fomento de la investigación y la formación en igualdad de género son presentados como otros dos de los ejes fundamentales de cara a incidir en un cambio social real. Esta concepción de la universidad como motor de cambio y transformación social, implica una transversalización de la perspectiva de género en el conocimiento, tanto en su generación como en su transmisión.

Al respecto de esta cuestión, es recurrente la afirmación de que los cambios más importantes son los que remueven las brechas, de manera que sea posible caminar hacia una igualdad real y no solo formal. Con tal objetivo, se ha constatado que en el 50% de los planes están incluidas medidas de acción positiva. Sin embargo, cabe apuntar que esta contemplación no garantiza su cumplimiento, sino únicamente la voluntad de llevarlas a cabo (Figura 4).

A pesar de que estas medidas son señaladas por la gran mayoría de las entrevistadas como acciones clave en los planes de igualdad, se advierte asimismo la existencia de muchas resistencias para la puesta en práctica de las mismas. Al respecto, una de las entrevistadas afirmaba: “*se le tiene pánico pero pánico ¿eh? pero realmente sí que se metieron en el plan aunque después no se llegaron a realizar las acciones porque probablemente como nunca hubo intención de realizarla, pero sí que se incluyeron*” (REI_34).

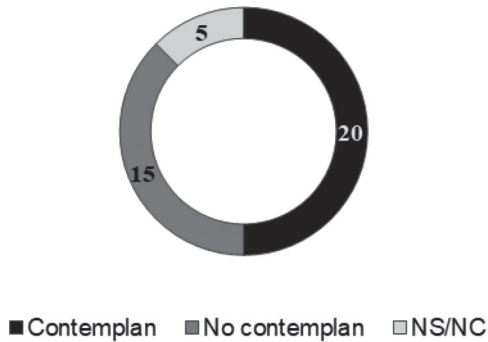


Figura 4. Número de planes que contemplan medidas de acción positiva

Por otro lado, si bien es posible encontrar algún ejemplo de concreción de acciones positivas, como es el caso de una universidad que apostó por otorgar ciertas facilidades para que un mayor número de mujeres pudieran liderar proyectos de investigación, también se constató el rechazo de algunas entrevistadas a las acciones positivas: *“Por ejemplo, ahora que he dicho mujeres y hombres, lo que yo no estoy a favor es de la discriminación positiva”* (REI_01).

Resumiendo las características de los planes actuales de las universidades públicas podemos decir, en primer lugar, que dado que la mayor fuente de datos para el diagnóstico son datos secundarios aportados por las universidades, en la medida en que la maquinaria institucional no siempre se muestra colaborativa a la desagregación por sexo, la misma recopilación de datos representa un desafío para la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad. Por otro lado, la falta de responsables de las acciones deja entrever el escaso compromiso institucional con las mismas. Finalmente, el cronograma e indicadores imprecisos -o la ausencia de los mismos- no muestran fases claras y medibles, lo que puede dificultar una jerarquización de las medidas y acciones. Además, el bajísimo porcentaje de universidades que cuentan con un presupuesto asignado al plan puede comprometer el cumplimiento de los mismos.

CONCLUSIONES

Los resultados de nuestra investigación nos permiten llegar a algunas conclusiones finales sobre la actual situación de las políticas de igualdad en las universidades públicas españolas. Los datos arrojan que existe una gran diversidad de ritmos y formas de implementación de los planes de igualdad en las universidades españolas, determinadas, principalmente,

por la coyuntura política de la universidad, la asignación de presupuesto y el compromiso de la estructura universitaria de cada universidad. En este sentido, se observa que, a pesar de que la creación de unidades y desarrollo de planes de igualdad ha servido de base para articular ciertos avances que pueden estar mejorando paulatinamente la situación de las mujeres en la academia y en la ciencia, tras más de 10 años de vigencia de la Ley 3/2007, las herramientas propuestas por la misma presentan algunas insuficiencias.

En primer lugar, se ha podido constatar que la voluntad política que se advierte en la obligatoriedad de las estructuras de igualdad no se traduce en que estas tengan poder de decisión y actuación en la estructura general que define las instituciones universitarias. Un hecho que queda reflejado, como se ha visto, en la existencia de planes de igualdad desactualizados o con un presupuesto (nulo o) insuficiente para su materialización. Por otro lado, el escaso compromiso institucional que se adhiere al discurso de igualdad de oportunidades pero sin responsabilizarse de forma efectiva con el mismo, deja entrever cómo las estructuras universitarias muestran fuertes resistencias al desarrollo de iniciativas, programas y políticas que permitan transformar la estructura androcéntrica que ha caracterizado tradicionalmente el mundo científico y académico.

En consecuencia, como ya adelantaban Pastor, Pontón, Belzunegui, y Acosta (2015) se torna de suma importancia elaborar acciones que, más allá del simple cumplimiento de la normativa, pongan prioridad en la mejora de la realidad de las mujeres en la academia y en la ciencia, incorporando al trabajo diario de las universidades y, en concreto, de las estructuras de igualdad, elementos clave para conseguir una transformación de la academia y el funcionamiento de las instituciones científicas.

Atendiendo a los resultados del análisis de los planes igualdad llevado a cabo, algunos de estos elementos clave son, en primer lugar, la recogida y el análisis de datos desagregados por sexo. Este elemento tiene una importancia crucial ya que el diagnóstico de la discriminación por razón de género es imprescindible para favorecer el debate por parte de la comunidad universitaria.

En segundo lugar, la escasa participación de la comunidad universitaria en el desarrollo de los planes lleva a la necesidad de poner en práctica nuevas estrategias que permitan la participación de diferentes colectivos de la comunidad universitaria en la realización de los planes de igualdad en las universidades.

Esta cuestión nos lleva a un tercer elemento en el que cabe incidir. La ausencia de evaluación de los planes y de medición de las acciones

propuestas, llama a la necesidad de fomentar el desarrollo de una cultura evaluativa consistente, que pueda mejorar tanto las propuestas de los planes como las estrategias desarrolladas para ponerlos en práctica. En relación con este aspecto, se ha podido constatar que la realización de los planes depende en gran medida del trabajo constante realizado por parte de las unidades de igualdad de las universidades. Sin embargo, las diversas limitaciones técnicas y políticas que afrontan dichos organismos, así como la constante falta de recursos que ha caracterizado la aplicación de los planes, complican esta tarea, especialmente ante la ausencia de poder que tales organismos presentan dentro de las estructuras universitarias.

Los diversos obstáculos que, aún hoy, encuentran las universidades públicas españolas en materia de igualdad, así como la negativa, bastante generalizada, a incorporar programas y/o acciones específicas que actúen en beneficio del desarrollo de las mujeres en sus carreras profesionales (por ejemplo, las acciones positivas) entorpece la consecución de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En ese sentido, consideramos esencial la colaboración de las estructuras universitarias con las académicas especialistas en estudios de género. Esta colaboración se nos presenta imprescindible tanto para identificar las nuevas desigualdades de género como para desmontar los estereotipos sexistas y el androcentrismo todavía presente en la comunidad universitaria. Además, esta cooperación es clave para trasvasar el conocimiento generado por la investigación, a la docencia y a las propias políticas.

NOTAS

- 1 La agrupación de las categorías se realiza de acuerdo al informe *Científicas en Cifras* (2018), quedando de la siguiente forma: Grado A: Catedráticos/as de Universidad y Profesorado Emérito; Grado B: Catedráticas/os de Escuelas Universitarias, Titulares de Universidad y Profesorado Visitante; Grado C: Ayudantes Doctores/as y Contratados/as Doctores/as; Grado D: Profesorado Ayudante y Personal Investigador en Formación con contrato de convocatorias competitivas.
- 2 El modelo de la entrevista puede consultarse en el apartado de anexos.
- 3 Las entrevistas fueron codificadas como REI (responsable de estructura de igualdad)_ número consecutivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bell, S.E.; Cole, C.S., & Fløge, L. (1992). Letters of recommendation in academe: Do women and men write in different languages? *The American Sociologist*, 23(3), 7–22.
- Bustelo, M. (2004). *Evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Castaño, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 225–245.
- CWSEM. Committee on Women in Science, Engineering and Technology. (1994). *The rising tide. Report on Women in Science, Engineering and Technology*. London, UK: HMSO.
- Díaz, C., González, L., y Gómez, A. (2015). *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- European Commission (2004). ENWISE. *Waste of Talents: turning private struggles into a public issue. Women and science in the Enwise countries*. Brussels, Belgium: European Commission.
- European Commission (2019). *She Figures 2018: Women and Science, Statistics and Indicators*. Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Flecha, C. (2013). Políticas y espacios para mujeres en el origen y desarrollo del sistema educativo español. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 65(4), 75–89.
- Guil, A. (2016a). Techos universitarios de cristal blindado. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 25-39. [dx.doi.org/10.5209/INFE.53964](https://doi.org/10.5209/INFE.53964)
- Guil, A. (2016b). Género y construcción científica del conocimiento. *Revista Historia de La Educación Latinoamericana*, 18(27), 263–288.
- Leslie, S.J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265.
- Lombardo, E. y León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 13(5), 13-35. http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986.
- López-Ibor, R.A., Escot Mangas, L., y Fernández Cornejo, J. A. (2010). La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación. *Estudios de Economía Aplicada*, 28(1), 203.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016). *Las cifras de la educación en España. Curso 2015-2016*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- MIT (1999). *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Boston, MA, USA: The MIT Faculty.
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V L., Graham, M.J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479.
- Nuño L. y Álvarez, E. (2017). Androcentrismo académico: la ficción de un conocimiento neutral.

- Feminismo/s*, 29, 279-297. 10.14198/fem.2017.29.11
- Pastor, I., Pontón, P., Belzunegui, Á., & Acosta, A. (2015). Gender Policies in Spanish Universities: From Regulation to Equality Plans. In H. D. Syna, & C.-E. Costea (Eds.), *Women's Voices in Management* (pp. 34–51). London, UK: Palgrave Macmillan.
- Pastor, I. y Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. *Avances y retos. Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271.
- Pontón, P. (2014). *Igualtat de gènere i organitzacions. Una avaluació dels continguts de gènere a la negociació col·lectiva de la indústria química del Camp de Tarragona*. [Tesis Doctoral]. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
- Puy, A. (Coord.) (2018). *Científicas en cifras 2017. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Rudman, L.A., Moss-Racusin, C.A., Phelan, J.E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179.
- Sánchez de Madariaga, I. (Coord.) (2011). *Científicas en Cifras 2011. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Sánchez de Madariaga, I.; Rica, S., y Dolado, J. (2011). *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Sánchez de Madariaga, I. (Coord.) (2014). *Científicas en Cifras 2013. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Trix, F. & Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191–220.
- Zinovyeva, N., & Bagues, M. (2011). Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment, *IZA Discussion Paper No 5537*. Recuperado de <https://bit.ly/2SjynCR>

ANEXO 1

Guion de entrevista a responsables de las estructuras de igualdad

Bloque I. Datos personales de la persona entrevistada y datos generales de la universidad

Bloque II. La igualdad entre mujeres y hombres en la universidad

1. ¿Cómo definirías la igualdad entre mujeres y hombres en la universidad? ¿Calificaría de igualitaria la universidad en la que trabajas?
2. ¿Cuáles son las desventajas fundamentales con las que se encuentran las mujeres de los diferentes colectivos universitarios?
3. ¿Cuenta tu universidad con grupos de estudio de género? ¿Cual es su nombre? ¿Año de creación?
4. ¿Qué actores han tomado parte en los procesos de concepción y seguimiento de las políticas de igualdad en tu universidad en los últimos años?

Bloque III. La Unidad de Igualdad

1. ¿Dispone su universidad de un área específica encargada de la Igualdad?
 2. ¿Cuál fue su fecha de creación?
 3. ¿Cuál es su Definición? Unidad / Observatorio / Oficina / Área?
 4. ¿Qué normativa universitaria que recoge sus funciones?
 5. ¿Cuál es su ubicación en el organigrama universitario? (Dependencia funcional y política)
 6. ¿Qué ventajas y desventajas presenta al estar en esta posición en el organigrama universitario?
 7. ¿Cuántas personas trabajan en la misma? ¿Cual es su dedicación? ¿Y su perfil?
 8. ¿Hay otras personas que colaboren con la unidad a través de contratos temporales por proyectos, subvenciones, becarios?
 9. ¿De qué modo tu unidad recoge las demandas de igualdad de los diversos colectivos universitarios?
-

Bloque IV. Plan de Igualdad en la Universidad

1. ¿Dispone tu universidad de un Plan de Igualdad?
2. ¿Quién o quiénes son las personas que participaron la elaboración del plan de igualdad?
3. ¿Miden la desigualdad en la Universidad y hacen diagnósticos periódicos? ¿Con qué frecuencia?
4. ¿Puedes explicar el proceso de elaboración, negociación y aplicación del plan de igualdad?
5. ¿Cuáles son los ejes de acción que considera más importantes para conseguir un cambio en temas de igualdad?
6. Organiza los ejes de actuación según el peso que ha tenido en el plan de igualdad:
 - Sensibilización
 - Formación
 - Docencia
 - Investigación
 - Gobierno gestión y representación
 - Igualdad en el trabajo y conciliación
 - Acoso y violencia de género
 - Cita las medidas principales por cada eje
7. Cita las medidas más relevantes que han sido desarrolladas en los últimos años

Medida	Eje	A quién va dirigida	Puntual o periódica	Prevista en el plan?	Descripción	Importancia (del 1 al 5)	Efectividad (del 1 al 5)
--------	-----	---------------------------	------------------------	----------------------------	-------------	-----------------------------	-----------------------------

8. En el proceso de concepción e implementación del plan de igualdad, ¿se ha tratado algún tema que finalmente no se haya incluido?
 - ¿Qué temas?
 - ¿Por qué razón no ha habido acuerdo?
9. Por favor, indica una opción para cada una de las afirmaciones siguientes sobre la frecuencia con la que comunica el seguimiento del Plan de igualdad:

	Nunca / Mensual / Trimestral / Anual	Por escrito / Reunión / Intranet / Boletín / Web / Redes sociales / No informo
--	---	--

Equipo de dirección (Rector y vicerrectores)

Otros cargos de gestión: Jefes de Dpto. de la Universidad / Decanos/as

PDI

PAS

Estudiantes

Otros

10. ¿Se ha realizado algún tipo de evaluación del plan de igualdad?
 - En caso afirmativo, por favor, haz una reflexión sobre el proceso.
 - ¿A qué conclusiones se ha llegado?

Bloque V. Red de Contactos

1. Menciona los contactos más importantes con los que te relacionas
 - Sexo
 - Cargo
 - Departamento/Institución
 - Tipo de relación / Razón de la interacción
 - Vía de comunicación
 - Sentido de la relación
2. ¿La unidad de igualdad de tu universidad forma parte de alguna red para la igualdad? (Puede ser interna de la universidad, externa, mixta)
 - Nombre
 - Alcance (institucional, regional, estatal, internacional)
 - Rol que desempeña la unidad
 - Valoración de la red
3. ¿Has encontrado dificultades de acceso a determinados puestos o niveles que consideres clave par el desarrollo de las políticas de igualdad en la universidad?

Bloque VI. Perfil de la persona responsable de la unidad de igualdad

1. ¿Puedes describirme tu background educativo?
 2. ¿Cuándo empezaste tu incursión en temas de género? ¿Y de políticas de igualdad?
 3. ¿Cómo te conviertes en responsable de la unidad de igualdad?
 4. No es un trabajo fácil. ¿Por qué sigues adelante en el campo?
 5. ¿Podrías decirme de un desafío específico que has tenido que enfrentar y superar en este puesto? ¿Te ha ayudado a desarrollar tus habilidades?
 6. ¿Has tenido mentores para el desarrollo de tus funciones? ¿Qué tipo de relación era? Describe cómo funcionaba la relación
 7. ¿Tienes algo más que añadir sobre cualquier cosa que hemos conversado?
-

PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LAS AUTORAS

Inma Pastor Gosálbez. Doctora en Sociología por la Universitat Autònoma de Barcelona y profesora titular de sociología de la Universitat Rovira i Virgili. Directora del Observatorio de Igualdad de la URV y miembro del grupo de investigación consolidado “Social & Business Research Laboratory” (SBRlab). Sus principales campos de investigación son la sociología del trabajo, la sociología del género y la sociología de la educación.

Ana Acosta Sarmiento. Licenciada en Diseño por el Instituto Superior de Arte de Cuba. Máster en Comunicación Política, Institucional y Corporativa en entornos de crisis y riesgo por la Universitat Rovira i Virgili en 2012. Doctora en 2017 por la Universitat Rovira i Virgili y miembro del grupo de investigación consolidado “Social & Business Research Laboratory” (SBRlab). Sus principales campos de investigación giran en torno a la igualdad, el género y el empleo.

Teresa Torres Coronas. Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (Universitat de Barcelona) y doctora en Administración de Empresas (Universitat Rovira i Virgili). Coordinadora del programa INSERLAB de la URV. Sus principales líneas de investigación giran en torno a la aplicación de las TIC en la educación superior así como el desarrollo de competencias transversales para su encaje en las demandas del Mercado laboral y los perfiles profesionales.

Marta Calvo Merino. Graduada en Antropología Social y Cultural (Universitat Autònoma de Barcelona) y estudiante del Máster en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía (Universitat de Barcelona). Becaria del grupo de investigación “Social & Business Research Laboratory” (SBRlab). Sus principales líneas de investigación se sitúan en torno al género, la igualdad y la inclusión de una perspectiva feminista en el análisis de políticas públicas.

Dirección de las autoras: Departamento de Historia e Historia del Arte
Universitat Rovira i Virgili
Av. Catalunya 35
43002 - Tarragona
E-mail: inma.pastor@urv.cat
ana.acosta@urv.cat
teresa.torres@urv.cat
marta.calvo@urv.cat

Fecha Recepción del Artículo: 15. Febrero. 2019

Fecha Modificación del Artículo: 22. Mayo. 2019

Fecha Aceptación del Artículo: 28. Mayo. 2019

Fecha Revisión para Publicación: 28. Junio. 2019