



I+G 2022

## VIII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género 2022

23 y 24 de junio de 2022  
Universidad de Sevilla

# INVESTIGACIÓN Y GÉNERO

## Proyectos y Resultados en Estudios de las Mujeres

María Elena García-Mora y Ana María De la Torre-Sierra (Eds.)



SIEMUS  
Seminario Interdisciplinar  
de Estudios de las Mujeres

Universidad de Sevilla  
2022

VIII Congreso de Investigación y Género. Reflexiones sobre investigación para avanzar en igualdad.

Universidad de Sevilla, 2022.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeran, plagiaran, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la preceptiva autorización.

I.S.B.N: 978-84-09-41805-3

# ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19: UN ANÁLISIS TEMÁTICO A TRAVÉS GRUPOS DE DISCUSIÓN PARA LOGRAR LA TRANSFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN A LA ACCIÓN

Moreno-Maldonado, Concepción;<sup>1</sup> Ciria-Barreiro, Esther;<sup>2</sup> Majón-Valpuesta, Dolores;<sup>3</sup> Luna, Sara;<sup>4</sup> y Ramos, Pilar<sup>5</sup>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es fruto una iniciativa desarrollada en la Universidad de Sevilla (US) titulada “*Estudio COVID-19 y discriminación por razón de género en el contexto universitario: nuevos desafíos frente a nuevos escenarios*” y financiada por la Unidad para la Igualdad de la US. Dicha iniciativa tuvo como objetivo de facilitar el intercambio de experiencias, la reflexión conjunta y la generación de espacios donde compartir experiencias sobre experiencias de discriminación por razón de género (DRG) en el contexto de la pandemia por COVID-19.

Previamente, en la iniciativa “*Campaña de sensibilización de la detección a la acción: mesas redondas sobre la discriminación de género y la cotidianidad de la comunidad universitaria*” se llevaron a cabo dos grupos de discusión con miembros de la US. La creación de estos espacios de reflexión demostró ser en sí misma una vía de intervención, pero, además, de entre los resultados, se destacó la identificación de distintas situaciones de DRG que seguían estando presentes en nuestra vida cotidiana, así como el desconocimiento por parte de la comunidad universitaria de agentes, medidas y recursos para promover la igualdad de los que dispone la US.

Los resultados del trabajo que aquí se presentan recogen las vivencias de dos grupos núcleo de entre 5-6 mujeres y hombres de la comunidad universitaria que participaron en dos grupos de discusión (interprofesionales y transgeneracionales) en interacción con un público virtual. Concretamente, este trabajo se centra en los resultados obtenidos en cuanto a la detección de ámbitos de DRG en la US ante los desafíos generados por la pandemia y las medidas para controlarla, así como el origen y las razones que explican la DRG y su impacto. Al igual que en el proyecto previo, el desarrollo de los grupos de discusión generó un espacio de sensibilización y reflexión sobre la DRG. Además, el análisis temático de los contenidos permite identificar claros ámbitos de DRG en la US. Este trabajo contribuye a la difusión de los resultados obtenidos como compromiso activo de dar voz a las personas que participaron y facilitar la visibilización de dichas situaciones.

---

<sup>1</sup> Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Sevilla, mmoreno14@us.es

<sup>2</sup> Departamento de Psicología Experimental, Universidad de Sevilla, eciria@us.es

<sup>3</sup> Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Sevilla, doloresmajon@gmail.com

<sup>4</sup> Departamento de Psicología Experimental, Universidad de Sevilla, sluna@us.es

<sup>5</sup> Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad de Sevilla, pilarramos@us.es

## OBJETIVOS

Este trabajo tiene los siguientes objetivos principales: 1) Dar voz a distintos agentes de la comunidad universitaria en espacios de reflexión colectivos, con una perspectiva intergeneracional e interprofesional, sobre sus percepciones acerca de la DRG en el contexto universitario ante la situación provocada por el COVID-19; 2) Identificar situaciones de DRG que se hayan visto agravadas por la pandemia en el contexto universitario; y 3) Generar material de sensibilización y visibilización sobre el impacto de la pandemia en las situaciones de DRG en la comunidad universitaria.

## MARCO TEÓRICO

España se sitúa en el 6º puesto entre los 27 países miembros en la Unión Europea en el *Gender Equality Index* (Índice de Igualdad de Género) debido, al menos en parte, a la aplicación de políticas de igualdad de género en varias instituciones en los últimos años, incluidas las universidades (European Institute for Gender Equality, 2021, s.f.). Sin embargo, las construcciones sociales basadas en modelos patriarcales y hetero-cis-normativos perpetúan la DRG, incluso en contextos universitarios, que generalmente se consideran lugares de privilegio (Santoro & Monreal-Gimeno, 2017).

El contexto universitario se percibe como un espacio libre de este tipo de discriminación, pero la DRG sigue estando presente, tanto de forma directa como de forma más sutil. Según los informes elaborados por el Ministerio de Ciencia e Innovación, las mujeres están ya plenamente integradas en la universidad como estudiantes. Sin embargo, como docentes e investigadoras, siguen en condiciones de desigualdad en las universidades españolas, tanto públicas como privadas (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2021), tal y como demuestran diferentes estudios (Almansa, 2014; Castillo, 2014).

Contar con planes de igualdad en las universidades es una poderosa herramienta para analizar críticamente y cambiar este sistema. En el caso de la US se han implementado y finalizado dos planes de igualdad (2009-2012; 2014-2018) y está vigente el tercero (2022-2024). Ahora bien, los estudios realizados en los dos últimos años ponen de manifiesto el impacto desigual en hombres y mujeres de la pandemia y de las medidas puestas en marcha por parte de los gobiernos para controlar su expansión, como el confinamiento domiciliario, el cierre de los centros educativos y el teletrabajo, destacando que son las mujeres quienes más han sufrido sus efectos (Bacigalupe et al., 2021; Flor et al., 2022).

En este panorama, y en lo que respecta a las medidas implementadas por la US para promover la igualdad, ha sido necesario adaptar algunas actividades a la nueva situación, hasta el punto de posponerse la implementación del tercer plan, previsto para el año 2020 y finalmente iniciado en 2022. Asimismo, se pusieron en marcha nuevas actuaciones, como la disposición por parte de

la Unidad de Igualdad de distintas guías; por ejemplo, la guía de buenas prácticas para las universidades referente al teletrabajo y la conciliación co-responsable en tiempos de COVID-19 de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (2020).

Sin embargo, la experiencia de esta situación, marcada además por el traspaso de gran parte de la actividad académica y universitaria al espacio virtual, hace imprescindible una actualización sobre los procesos de detección de situaciones de DRG presentes en la US, así como evaluar el impacto que han tenido las medidas existentes y puestas en marcha por la institución, el acceso a ellas que ha tenido la comunidad universitaria y las medidas que la propia comunidad universitaria considera pertinentes y necesarias.

## METODOLOGÍA

El estudio consistió en el desarrollo de dos grupos de discusión abiertos al público para el intercambio y la reflexión en torno a experiencias de DRG experimentadas en el contexto universitario y que se habían visto afectadas por la situación provocada por la pandemia.

La actividad fue difundida entre la comunidad universitaria mediante pantallas virtuales, carteles físicos, enlaces web, redes sociales y listas de distribución por correo electrónico. Las personas que integraron los grupos de discusión se dividieron en dos grupos, de entre 5-6 personas cada uno, y fueron seleccionadas estratégicamente respondiendo a dos criterios:

- (1) Criterio transgeneracional: con el fin de recoger la experiencia diferencial del impacto de la pandemia en personas de distintas generaciones, se consideró clave generar un espacio en el que personas mayores, de mediana edad y jóvenes, pudiesen debatir. Así, este proyecto contribuía a dar voz a la población de personas mayores participantes en la universidad, lo cual se tornaba especialmente importante teniendo en cuenta que ha sido uno de los grupos de edad más afectados por los efectos de la pandemia del COVID-19 (Pinazo-Hernandiz, 2020). Finalmente, como miembros de los grupos de discusión participaron alumnado de Grado, Posgrado y del Aula de la Experiencia de la US.
- (2) Criterio interprofesional: para poder observar la realidad desde diferentes ángulos de un mismo espacio, se incluyeron también las diferentes figuras de la comunidad universitaria (estudiantes, PDI y PAS). Cabe señalar que, con el propósito de generar un marco reflexivo de interés, también participó una persona perteneciente a la *Red de Referentes para la Convivencia y el Buen Trato* en la US.

Así, participaron en los grupos de discusión un total de 11 personas. En concreto, 8 mujeres y 3 hombres. De este grupo de participantes, 3 fueron estudiantes, 7 PDI y 1 PAS. Las mesas redondas se llevaron a cabo mediante la asistencia de grupos presenciales de 5 y 6 personas en cada mesa, 2 moderadoras, en salas con aforo permitido y respetando las medidas de seguridad adecuadas a los protocolos vigentes en el momento. Además, se contó con la

participación de 38 asistentes virtuales que accedieron a la sesión a través de la plataforma *Blackboard Collaborate* mediante un enlace web. Concretamente, entre las personas que asistieron de forma virtual se contabilizaron 29 mujeres y 9 hombres. De este grupo de asistentes, 26 fueron estudiantes (Grado, Máster o Doctorado), 3 PDI, 8 PAS y 1 persona cuya vinculación con la US no fue identificada. Estas personas pertenecían a diferentes titulaciones de las distintas ramas del conocimiento, como fueron Psicología, Educación, Derecho, Medicina, Biología, Química, Farmacia, Historia, Bellas Artes, Física, Matemáticas, Ingeniería o Comunicación.

Por un lado, una moderadora se encargó de conducir la dinámica de los grupos de discusión que estaban reunidos de manera presencial, promoviendo que todas las personas presentes físicamente respondieran a las preguntas del guion e interactuaran entre sí. Por otro lado, otra moderadora se encargó de atender la participación de los y las asistentes virtuales, resumir las opiniones expresadas en el chat y facilitar las condiciones necesarias para crear espacios de participación online, enlazando los contenidos abordados entre los grupos presenciales y virtuales.

Estos grupos de discusión, con una duración de 2,5 horas aproximadamente, se llevaron a cabo el 20 y 22 de junio de 2021. Teniendo en cuenta que una de las dos premisas que tuvieron los grupos de discusión, y en la que se centra este trabajo, fue identificar situaciones de DRG en el contexto de la US y el COVID-19, la moderadora preguntó por acciones, prácticas y observaciones identificadas como discriminatorias que cada persona percibía en su contexto universitario donde desarrollaba su actividad, haciendo hincapié en la situación de pandemia mundial y las medidas para controlarla, con preguntas tales como: *¿qué impacto ha tenido el COVID-19 en mi desarrollo universitario desde el punto de vista del género?* Las sesiones fueron grabadas, con el consentimiento explícito de los y las participantes. Posteriormente, se transcribieron los grupos de discusión y se realizó el análisis cualitativo de los datos mediante análisis categorial temático (Bardin, 1996). El resumen de los contenidos abordados en las dos sesiones se plasmó en una serie de infografías para su difusión entre la comunidad universitaria.

Además de los grupos de discusión, se realizó un cuestionario de valoración de satisfacción de la actividad mediante encuestas online mediante la herramienta *Forms* del paquete Office 365. En dicha encuesta, además de preguntas relacionadas con la satisfacción de las personas participantes con el desarrollo de la actividad, se incluyeron cinco preguntas de contenidos que igualmente se habían introducido en los formularios de inscripción de las personas asistentes de forma virtual. De esta forma, se pudo evaluar también cuantitativamente (en una escala Likert de 5 puntos) y en dos momentos distintos el grado en que los y las asistentes estaban de acuerdo con afirmaciones tales como *“Hay nuevas formas de DRG en la universidad por la pandemia”*.

## RESULTADOS

Los resultados que se muestran en este trabajo se dividirán en dos partes. En primer lugar, se mostrará el análisis de los contenidos obtenidos en los dos grupos de discusión. En segundo lugar, se mostrará un resumen de las respuestas dadas por los y las asistentes virtuales a

cinco preguntas relacionadas con la percepción de las situaciones de DRG en la US que se les hicieron antes y después de la actividad.

### ***Análisis de contenido de los grupos de discusión respecto a las situaciones de DRG en la US***

En cuanto a los resultados del análisis de los contenidos obtenidos en los dos grupos de discusión, se presentan a continuación las temáticas que se debatieron en función de tres bloques: ámbitos de DRG en la US, origen y razones, e impacto.

#### *Ámbitos de la DRG en la US*

En lo que respecta a este primer bloque, la mayoría de las personas participantes coinciden en percibir un agravamiento de las desigualdades ya existentes, más nuevas formas de DRG durante la pandemia. En este sentido, el mayor agravamiento se detecta en lo que refiere a las dificultades para la conciliación. Así, con la pandemia se ha producido un aumento de las necesidades de cuidados a menores y personas en situación de dependencia que se afronta de forma desigual tanto en función del sexo, como de la figura (mujer PDI y estudiante: más dificultades para conciliar), llegando algunas mujeres a expresar preferencia por la virtualidad, ya que esto les permite conciliar mejor:

*Si me ha llamado la atención que me decían las alumnas, ellas, que a veces tenían dificultad para venir a clases también por algo de cuidar a abuelos, madres... Se encargaban ellas, ellos nunca me lo han dicho. (G102)<sup>6</sup>*

*Muchas veces los compañeros eran los que se sentían más agobiados por estar en la casa, mientras que ellas eran las que, como siempre han estado haciendo cosas en la casa, cuidando de la casa, como que se habían distribuido mejor el tiempo mientras que ellos estaban agobiados... (G1-CHAT3)*

Con ello, las personas participantes refieren haber percibido diferentes normativas reguladoras (condiciones y garantías de conciliación) según los colectivos, por ejemplo, entre el profesorado en centros propios vs. centros adscritos, el personal contratado vs. el personal subcontratado, el profesorado vs. el alumnado, o el PDI vs. el PAS. En algunos de los casos, estas diferencias no se apreciaban como suficientemente justificadas y legítimas, especialmente las que conllevaban algún tinte discriminatorio hacia ciertos colectivos (por ejemplo, para personal subcontratado o con contratos más inestables).

---

<sup>6</sup> Código de identificación de la persona participante: Grupo (G), número de grupo y número de participante o número de chat si la intervención fue virtual.

*Vamos a poner unas medidas para que el PDI pueda entrar más tarde, para que pueda elegir horario ¿no? O para que no se le junte tal y cual, pero bueno ¿el alumnado? Que tiene las mismas... las mismas... los mismos problemas que podamos tener nosotros. (G103)*

*¿Qué ocurre con el personal subcontratado? Pues no tienen los derechos que tenemos nosotros. O sea, que aquí estamos hablando de desigualdades en la Universidad, pero es que dentro de esta empresa hay un colectivo muy numeroso no solamente de mantenimiento, limpieza, mantenimiento en oficinas, jardinería, sino que también creo que hay compañeros del servicio de informática donde hay un sector del SIC que también está externalizado. (G2-CHAT2)*

Sin embargo, también se detectaron nuevas formas de desigualdad relacionadas con la falta de protección de la salud de las mujeres. En este sentido, se destacan criterios de la US sobre las situaciones de riesgos para la salud (criterios de teletrabajo y trabajadores esenciales) que excluyen a mujeres embarazadas o en búsqueda activa de embarazo y, en especial, al personal del servicio de limpieza, mayoritariamente conformado por mujeres.

*El embarazo no se ha considerado por parte del SEPRUS como un factor de riesgo, por lo menos no de forma generalizada, él conoce casos concretos en los que se ha denegado el teletrabajo. (G1-CHAT2)*

Asimismo, entre las posibles nuevas formas de DRG se detecta una escasa investigación sobre la posible afectación diferencial de las vacunas entre hombres y mujeres.

Finalmente, como situación de DRG especialmente llamativa, tanto en el contexto de la US como fuera, se discute un aumento del maltrato y violencia de género en el ámbito doméstico y un aumento de la violencia hacia las mujeres en el domicilio por más horas de convivencia.

*La violencia de género ha aumentado en este tiempo de pandemia porque muchas de las mujeres han estado con sus agresores conviviendo y se han acentuado más esas dinámicas de maltrato. (G104).*

### *Origen y razones de la DRG en la US*

En lo que respecta a este segundo bloque de contenidos, referente al origen y las razones que explican las situaciones de desigualdad, la discusión puso el foco en la cultura y la educación heteropatriarcal en la que está imbuida nuestra sociedad. En concreto, se discuten estos resultados desde cinco ángulos diferentes.



En primer lugar, se destaca la clara feminización de los cuidados en nuestra sociedad. En concreto, los y las participantes de la actividad señalan cómo la labor de los cuidados forma parte de la identidad personal de las mujeres, es decir, la mayor o menor implicación en estas tareas contribuye a la construcción de su “yo”, lo cual no sucede de manera tan destacada en el caso de los hombres. En esta línea, los y las participantes destacan la predisposición de las mujeres a asumir tareas de cuidado. De hecho, este razonamiento podría explicar la mayor vocación de las mujeres por las profesiones relacionadas con los cuidados.

*Muchas veces el cuidado y los cuidados ha generado identidad en las mujeres ¿vale? Es algo identitario. Muchas veces eso provoca que no se les dé el espacio suficiente a los hombres que sí quieren generar esos cuidados porque “eso es mío, es parte de las mujeres, entonces como me los quites me estás quitando una parte de mi concepto de mujer, de mi feminidad, de yo como mujer”. (G103)*

*Muchas mujeres, a lo mejor no todas, pero muchas mujeres las sentimos como mucho más responsables que el hombre de hacerlo. (G1-CHAT3)*

En segundo lugar, se torna interesante la reflexión acerca de las diferentes perspectivas respecto a la vivencia de los cuidados por parte de hombres y mujeres. Para la mujer la vivencia de los cuidados es traducida habitualmente en mayor dificultad para conciliar con las responsabilidades laborales (lo que además se traduce en menores oportunidades para promocionar laboralmente). Sin embargo, en comparación a las mujeres, los hombres relatan la vivencia de los cuidados más como un privilegio y una fuente de realización personal.

*Hay ciertas tareas, hay otras tareas que también son privilegios porque claro la idea es que cuidar por ejemplo de tu padre, tu madre, tus progenitores o de tus hijos también es un privilegio, es un honor, es una responsabilidad, es un acto de amor brutal. (G105)*

Estas reflexiones llevaron a la discusión respecto a por qué las mujeres no delegan entonces la responsabilidad de los cuidados con más frecuencia en los hombres, teniendo en cuenta que ellos tienen una vivencia de esta labor como positiva con más frecuencia que las mujeres. En este sentido, la discusión se centró en diferentes dificultades relacionadas con la corresponsabilidad en los cuidados, como son, por un lado, la falta de confianza y seguridad de las mujeres en el hecho de que los hombres vayan a asumir estas tareas y, por otro lado, la resistencia por parte de una parte importante de hombres a perder los privilegios asignados de manera natural.

Si una mujer se refiere a un sacrificio y un hombre a un privilegio es porque hay una desigualdad entre hombres y mujeres. (G201)

Ahora bien, también se detecta alguna postura crítica a estos planteamientos, señalando la discriminación que podrían estar sufriendo los hombres por no poder ejercer libremente los cuidados.

Como soy un hombre, no se me presupone que necesito una conciliación a la hora de tener una serie de horarios, por ejemplo. ¿Por qué? Porque soy hombre. Si eres mujer que pide un cambio de horario porque tienes hijos es que nadie se lo cuestiona, además sería políticamente muy incorrecto el no dártelo o no favorecértelo, pero eres hombre. (G103)

En tercer lugar, hubo debate respecto al cuestionamiento del origen de las diferencias entre hombres y mujeres, entendiéndose que este puede ser muy diferente entre unos casos y otros. De modo que el origen puede estar en cuestiones personales, de género, experiencia, estructural/cultural, etc.

El ramalazo machista que tú, que tú te has criado en él, sale. Yo me lo reconozco. Y lo que hay que hacer es “no, no, esto no puede ser, esto no puede ser”. (G205)

El patriarcado lo tenemos de cara. Pero es que hay cosas de no revisarnos nuestros machismos internos también en nosotras. (G201)

En cuarto lugar, al hilo de análisis del origen y razones de la DRG, surgió una reflexión respecto a las experiencias de las mujeres en los espacios de poder de la US, caracterizados por un lado por la infrarrepresentación de mujeres en los espacios de poder y, por otro lado, por la reproducción de roles machistas entre mujeres que alcanzan esferas de poder.

*Debido al techo de cristal, las mujeres están más infrarrepresentadas en el claustro. Es decir, es que nada más que a nivel estructural es muy difícil que estas cosas se produzcan, es decir... en cosas estructurales como en cómo se elige al rector. (G103)*

*A veces una mujer llega a un pequeño cargo y... ¡vaya tela!, emula completamente al poder masculino más patriarcal y más impresentable que se pueda decir, desde un punto de vista humano, ni siquiera feminista. (G101)*

### *Impacto de las situaciones de DRG en la US*

Respecto al tercer bloque de contenidos, entre los resultados obtenidos en relación con el impacto de las desigualdades percibidas entre hombres y mujeres en el contexto de la pandemia en la US se detectó, en primer lugar, el reforzamiento de las desigualdades existentes previamente, lo cual conlleva diferentes retos, como es la dificultad para la progresión académica y profesional de forma igualitaria por parte de hombres y mujeres, y la reproducción de roles machistas entre mujeres cuando estas llegan a alcanzar esferas de poder. Además, esto también se percibió en el riesgo de continuar reforzando la transferencia de modelos que normalizan la DRG desde la institución hacia los y las estudiantes, como sujetos que no solo aprenden de esta institución contenidos formales, sino que también aprenden los patrones de relación implícitos en la institución.

*Una transferencia de lo que ve el estudiante de la situación del profesorado...hay alumnos que vienen al laboratorio a hacer prácticas que lo ven, que las madres están en sus casas este año, eso es así, mientras que los varones están en el laboratorio. (G102)*

Además de estas implicaciones directas, los resultados también señalan otras cuestiones interesantes para la reflexión. Las participantes observaron el impacto que tienen estas discriminaciones en la perpetuación de otras situaciones de DRG como respuesta a necesidades de cuidados. Asimismo, señalaron la previsión ascendente de esta problemática, teniendo en cuenta la baja calidad de los servicios de residencias existente actualmente en nuestro país, agravado con la exposición pública de los problemas de estas instituciones tras la pandemia y el consecuente rechazo de las personas mayores a ser trasladadas a las residencias.

*Y que no somos las mujeres las que lo tenemos que hacer [los cuidados]...Porque al final muchas veces lo que pasa es que como muchas somos mujeres privilegiadas, cedemos y es un espacio para que lo hagan otras personas y pagamos los servicios... hay un colectivo de mujeres inmigrantes indocumentadas que lo han pasado y lo están pasando muy mal en el tema de cuidados de personas mayores. (G2-CHAT1)*

*Yo ya no quiero ir a una residencia. Ni el otro ni el otro. Esto ya es conversaciones de personas mayores de 60-70, que piensan en el futuro. Antes las residencias...pero ahora con todo esto, esto sí es una consecuencia. Y durará tiempo. (G206).*

En segundo lugar, otro de los impactos importantes de las situaciones de DRG en la US es el relacionado con el empobrecimiento institucional que conlleva, por un lado, la pérdida de la perspectiva de las mujeres por falta de su representación en espacios de poder y, por otro, el sectorialismo o desconexión entre distintos colectivos dentro de la US.

*Vamos a poner unas medidas para que el PDI pueda entrar más tarde, para que pueda elegir horario ¿no?, pero bueno ¿el alumnado? Que tiene los mismos problemas que podemos tener nosotros, pueden estar con padres que tengan problemas, personas dependientes que necesiten una ayuda específica. (G203)*

En tercer lugar, la jerarquización de los campos de investigación se torna como otro de los impactos de las desigualdades de género en la US. En concreto, teniendo en cuenta que la investigación social está fundamentalmente realizada por mujeres, este ámbito de estudio podría no alcanzar el estatus que se merece en comparación a la investigación de otros ámbitos.

*Los estatus que puedan tener las investigaciones sociales, que normalmente son en las que las mujeres nos movemos más frecuentemente, es mucho menor que otro tipo de investigaciones. Eso es una consecuencia de un impacto directo que tenemos en todo, no solo en número de publicaciones, que al final es lo de menos, sino en la consideración y en el recorrido que puede tener nuestra investigación. (G105)*

En cuarto lugar, a pesar de que la pandemia nos ha mostrado la necesidad de poner la vida en el centro de todo, la dificultad para llevar a cabo los cuidados hacia los familiares de un modo digno de manera compatible con el cumplimiento de las responsabilidades y labores puede llevar implícito la falta de valor social concedida a las tareas de cuidado.

*Como investigadoras, que tenemos esa visión también del cuidado de la vida, no podemos y estemos más invisibilizadas, creo que perjudica a la sociedad en general. (G1-CHAT3)*

Por último, los resultados obtenidos respecto al impacto de las situaciones de DRG señalan el desarrollo de estados cognitivos y emocionales negativos en las mujeres que conforman los diferentes estamentos de la comunidad universitaria. Así, se hace referencia a sentimientos de injusticia, cansancio, estrés y angustia, así como sentimientos de culpa por la renuncia a una mayor presencia en los espacios de la esfera privada para alcanzar mayor preponderancia en los espacios públicos.

*Pero es muy cansado esa pedagogía constante y además que no dan su brazo a torcer en muchas ocasiones, por mucha pedagogía que tú hagas no se ve un cambio. (G104)*

### **Análisis pre-post de la percepción de las situaciones de DRG en la US**

Este análisis hace referencia a las respuestas dadas por las personas que asistieron de manera online a alguno de los grupos de discusión y que respondieron a las preguntas incluidas en la inscripción de la actividad (evaluación pre) y en el cuestionario de satisfacción (evaluación post). De esta forma, se pudo comparar si algunos de los objetivos propuestos en esta actividad se habían cumplido al encontrar variación de la respuesta en el post-test respecto al pre-test. Del total de personas que acudieron como asistentes (38) se obtuvieron 14 encuestas de satisfacción, en concreto, 10 de mujeres y 4 de hombres. Respecto al colectivo al que pertenecían estas personas, 8 eran estudiantes, 3 PAS, 1 dijo pertenecer al colectivo “Graduada/Técnica de investigación” y 2 PDI. A continuación, se describen los resultados obtenidos en cada uno de los 5 ítems.

El ítem 1 señalaba “Hay nuevas formas de DRG en la universidad por la pandemia”. Pues bien, respecto a las respuestas de las mujeres, la mayor parte consideraba que esto era afirmativo tanto en el pre como en el post. En cambio, en los hombres, la mitad de ellos señalaron como afirmativa esta idea en el pre y en el post, mientras que la otra mitad consideran que era afirmativa solo tras realizar esta actividad.

El ítem 2 señalaba “La pandemia ha agravado formas de DRG que existían en la cotidianidad universitaria”. En el caso de las mujeres, de nuevo la mayor parte tenían esta idea ya antes de realizar la actividad, pero dos de ellas lo señalaron solo en el post. En el caso de los

hombres, al igual que en el ítem anterior, la mitad tuvieron esta idea antes y después de realizar la actividad y la otra mitad solo después.

El ítem 3 señalaba “He podido identificar situaciones de DRG durante la pandemia”. En este caso, 6 de las 10 mujeres estaban de acuerdo con esto antes y después de la realización de la actividad, mientras que 4 indicaron estar de acuerdo con esto solo después de la actividad. En el caso de los hombres, solo 1 indicó estar de acuerdo antes y después, mientras que 2 de los 4 indicaron estar de acuerdo solo después de la actividad.

El ítem 4 señalaba “Siento que puedo actuar ante la DRG en el contexto de la pandemia”. Tanto en el caso de mujeres como de hombres, prácticamente la mitad respondieron afirmativamente esta idea tanto antes como después de la actividad, mientras que la otra mitad solo la respondieron afirmativamente después de realizar esta actividad.

El ítem 5 señalaba “He podido acceder a recursos institucionales (por ejemplo, de la Unidad de Igualdad) para hacer frente a la DRG durante la pandemia”. En este caso, de nuevo se encuentra la misma tendencia de respuesta que en el ítem 4, es decir, prácticamente la mitad de las mujeres y los hombres estaban de acuerdo con esto antes y después de la actividad, mientras que la otra mitad solo después.

## **CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS**

La implementación de este proyecto fue positiva y exitosa dados los resultados obtenidos: la participación activa de los y las asistentes en los diálogos con los grupos de discusión, la evaluación positiva que realizaron los y las participantes (especialmente sobre la toma de conciencia de la problemática y el acercamiento a los recursos de la Unidad de Igualdad), los resultados pre-post obtenidos y el impacto.

Entendiendo la DRG como construcciones sociales en torno a modelos heteronormativos, patriarcales y de categorías binarias que perpetúan mecanismos de exclusión social, y como una de las conclusiones principales de este trabajo, se destaca que la creación de espacios colectivos de reflexión y diálogo son ejes fundamentales en la deconstrucción de dichos modelos. Así, los grupos de discusión promovieron el cuestionamiento individual, pero también el encuentro con discursos heterogéneos que provenían tanto de hombres como de mujeres, de miembros de distintas generaciones (desde el alumnado de grado al del aula de la experiencia), así como de distintos colectivos profesionales dentro de la propia US (PAS, PDI, alumnado). De esta forma, uno de los mayores éxitos del proyecto fue comprobar cómo la propia participación en los grupos de discusión, tanto de los y las asistentes presenciales como virtuales, promovió la toma de conciencia de los y las participantes sobre las prácticas de DRG que sufren o presencian diariamente.

Además, los grupos de discusión permitieron realizar una evaluación de las prácticas de DRG que siguen presentes en la cotidianidad de la comunidad universitaria, identificadas como cada vez más sutiles en sus formas y, por ende, más difíciles de detectar, y cómo estas se han visto afectadas por la situación de la pandemia. Así mismo, se dio la posibilidad de evaluar el conocimiento y la efectividad de las medidas para la igualdad existentes en la US a través de las propias voces de agentes de la comunidad universitaria (aunque estos resultados no se exploraron en este trabajo).

En términos de impacto, en primer lugar, en un contexto educativo como es la US, los ritmos de trabajo y las exigencias curriculares tanto del alumnado, como del PDI y del PAS no contribuyen a generar espacios de reflexión y cuestionamiento sobre aspectos de la vida cotidiana que atraviesan a la comunidad universitaria, como es la DRG. Más allá de la detección, la escucha activa de las vivencias y experiencias de estos miembros constituye una herramienta de gran valor para la revisión y mejora de las condiciones de igualdad presentes y futuras que marcan cotidianidad dentro y fuera de las aulas.

Se destaca de este proyecto que las personas consideran los contenidos relevantes, adecuados con respecto a sus expectativas y que tendrían un impacto en la institución y su desempeño en ella. Sin embargo, entre las limitaciones merece destacarse la preponderancia de participantes de personas vinculadas a las ciencias sociales, es decir, a estructuras y entornos en los que ciertas voces continúan siendo silenciadas. Además, se destaca entre las líneas futuras la necesidad de recoger también más datos cuantitativos sobre estas percepciones, para conocer no sólo en profundidad, sino de forma representativa las percepciones en torno a estas temáticas de la comunidad universitaria y establecer redes de trabajo colaborativo entre los diferentes estamentos de la US e, incluso, fuera de los límites de la US, como por ejemplo, aumentando la cooperación con diferentes Unidades de Igualdad de otras universidades, así como de incorporar a organizaciones, como el Instituto de la Mujer, como contraparte que favorezca la apertura de este tipo de actividades a población externa a la universidad.

## BIBLIOGRAFÍA

Almansa, Ana (2014): "La mujer en la gestión universitaria: ¿paridad o apariencia de paridad?", II Congreso Internacional de Comunicación y Género, Sevilla. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/36733/Pages%20from%20comunicacionygenero2-2.pdf?sequence=1>. Consultado: 25/04/2022

Bacigalupe, Amaia, Cabezas-Rodríguez, Andrea, Giné-March, Anna, & Carrillo, Marta(2021): "Invisibilidad de género en la gestión de la COVID-19: ¿quién toma las decisiones políticas durante la pandemia?", *Gaceta Sanitaria (online)*. <https://10.1016/j.gaceta.2021.02.005>

Bardin, Laurence (1996): *Análisis de Contenido* (C. Suárez, Trad.), Ediciones Akal, Madrid.

Castillo, Antonio (2014): "Panorama de las mujeres en la universidad española", II Congreso Internacional de Comunicación y Género, Sevilla <https://idus.us.es/handle/11441/34045>. Consultado: 25/04/2022

European Institute for Gender Equality (2021a, October 28): *Gender Equality Index 2021: Spain*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/ES>. Consultado: 25/04/2022.

European Institute for Gender Equality (s.f.): *Gender Equality in Academia and Research. Spain*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/spain>. Consultado: 25/04/2022.

Flor, Luisa, Friedman, Joseph, Spencer, Cori., Cagney, John, Arrieta, Alejandra, Herbert, Molly, ... & Gakidou, Emmanuela (2022): "Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: a comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021", *The Lancet* (online). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)00008-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00008-3)

Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (2020): *Guía de buenas prácticas para las universidades referente al teletrabajo y la conciliación co-responsable en tiempos de COVID-19*. [https://www.uv.es/ruigeu2/GUIA\\_BUENAS\\_PRACTICAS.pdf](https://www.uv.es/ruigeu2/GUIA_BUENAS_PRACTICAS.pdf)

Pinazo-Hernandis, Sacramento (2020): "Impacto psicosocial de la COVID-19 en las personas mayores: problemas y retos", *Revista española de geriatría y gerontología*, 55(5), 249. <https://10.1016/j.regg.2020.05.006>

Santoro, Chiara & Monreal-Gimeno, Carmen (2017): "Los modelos de género en el alumnado universitario español: un enfoque desde la autopercepción y las relaciones de género", *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (279- 290).

Soto, Adela, Sánchez-Rodríguez, María Isabel, Pedraza-Rodríguez, José Antonio & Márquez, José Albert (2020): "La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado (QCA)", *Revista Internacional de Sociología*, 78(2):e158. <https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.2.18.172>

Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, Gobierno de España (2021): *Científicas en cifras 2021*. <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/dc8689c4-2c47-4aaf-97ce-874bd0b5a081>