

# HACIA LA IGUALDAD LABORAL, EDUCATIVA E INVESTIGADORA: ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

Jiménez, Rodrigo, María Luisa\*

Márquez, Lepe, Esther\*\*

Trabajo, Jarillo, Elena\*\*\*

## RESUMEN

Actualmente, nos encontramos dentro de la fase de institucionalización y consolidación de políticas de igualdad de género en el ámbito universitario andaluz. Nuestra investigación se cuestiona cual es la orientación que están tomando dichas políticas respecto a las principales misiones de las instituciones universitarias, educativa e investigadora, así como organización laboral. Para ello, se realiza un análisis del contenido de los planes de igualdad de todas las universidades andaluzas. Nuestros resultados señalan la priorización de la igualdad laboral sobre la educativa y la investigadora, puesto que es el ámbito que concentra más medidas, especialmente en lo que se refiere a los problemas de conciliación y corresponsabilidad, y de acceso a posiciones de poder. La revisión de estos planes apunta también cuestiones escasamente contempladas como la precarización laboral femenina, la brecha salarial, la salud o la atención a las desigualdades y discriminaciones de género que enfrentan específicamente las mujeres estudiantes.

## PALABRAS CLAVE

Igualdad de género, políticas públicas, diversidad, análisis documental, educación superior

## ABSTRACT

Currently, we are within the phase of institutionalization and consolidation of gender equalities policies in the Andalusian university environment. Our research wonders what is the direction that these policies are taking according to the main goal of the university, educational and research as well as labour organization. To that, an analysis of the content of the equality plans of all Andalusian universities was carried out. Our results show a prioritization of labor equality over education and research, since it is the area that concentrates the most measures, especially about problems of conciliation and co-responsability, and access to positions of power. The review of these plans also points to issues that are rarely considered, such as female job insecurity, the wage gap, health, or the attention to inequalities and discriminations gender faced specially by female students.

## KEYWORDS

Gender equality, public policies, diversity, documental analysis, higher education

## INTRODUCCIÓN

---

\* Universidad de Sevilla, mljimenez@us.es

\*\* Universidad de Sevilla, esthermarquez@us.es

\*\*\* Universidad de Sevilla, etrabajo@us.es

Pese a la apertura de las oportunidades educativas y el notable incremento de la presencia de las mujeres en la educación superior, diversos indicadores constatan que detrás de estos “grandes números” siguen persistiendo desigualdades y discriminaciones de género en las universidades (David, 2014). Los informes del CSIC señalan la continuidad de procesos de segregación vertical y infrarrepresentación de las mujeres de los órganos de representación, gestión y decisión universitarios así como en los puestos de liderazgo de la investigación (CSIC, 2015). Estos informes, además, subrayan que las profesoras e investigadoras universitarias ocupan puestos más precarios, con inferior salario y menor reconocimiento que los hombres. Asimismo, han de enfrentarse a particulares conflictos entre su vida laboral y familiar, además de situaciones de acoso laboral y sexual (Guil, Solano y Álvarez, 2005).

La desigualdad de género también afecta a las trabajadoras de administración y servicios, donde se producen procesos de segregación ocupacional, brechas salariales, discriminación, conflictos de conciliación y acoso (Guil, Solano y Álvarez, 2005). Y de forma directa también al estudiantado, modulando sus experiencias, oportunidades y elecciones educativas. De forma que, pese al proceso de feminización de la educación superior, las mujeres continúan concentrándose en carreras relacionadas con la educación y el cuidado; y su presencia disminuye en los estudios de postgrado (CSIC, 2015). Asimismo, también han de enfrentarse a problemas de conciliación para compatibilizar estudios y proyectos familiares y laborales (Jiménez Rodrigo y Márquez Lepe, 2014), y problemas de acoso y violencia, acentuados por el uso de redes sociales.

Teniendo en cuenta la complejidad y amplitud de esta problemática, este trabajo se interroga acerca de la orientación de las medidas y actuaciones que están poniendo en marcha las universidades andaluzas frente a los problemas de desigualdad de género<sup>1</sup>. Para ello, consideraremos tres dimensiones fundamentales: la educativa, la investigadora y la laboral. Estimamos esta tarea como muy relevante ya que nos encontramos en una fase consolidada dentro de la institucionalización de políticas en favor de la igualdad de género, aún a pesar de que no todas las universidades andaluzas hayan seguido una misma trayectoria. Podemos conocer qué tipo de estrategias se están desarrollando en cada plan de igualdad, qué ámbitos y colectivos priorizan en su actuación y cómo se están abordando las necesidades particulares de colectivos que enfrentan múltiple discriminación. Todas estas cuestiones precisan de un análisis detallado que permita conocer desde una perspectiva global y comparada las diferentes estrategias políticas de género universitarias. Para darle respuesta presentamos un análisis documental de los planes de igualdad vigentes de las universidades públicas andaluzas.

## **DIMENSIONES DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO UNIVERSITARIAS**

Esta investigación tiene lugar en un contexto temporal (curso 2017-18) en donde la mayor parte de las universidades andaluzas y españolas han puesto en marcha diferentes políticas en favor de la igualdad de género. El estudio de Arantxa Elizondo y colaboradoras (2010), financiado por el Instituto de la Mujer, constituye un importante precedente en el estudio de las políticas de

---

<sup>1</sup> Este trabajo se inserta dentro del proyecto más amplio I+D+I “Atención a la diversidad y educación inclusiva en la universidad. Diagnóstico y evaluación de indicadores de institucionalización” (I+D+I EDU2017-82862-R, modalidad Retos de la sociedad, 2018-2021).

género universitarias al centrarse en la primera fase de institucionalización. Este trabajo hace una revisión descriptiva de las medidas desarrolladas por las Universidades que, hasta finales de 2009 (un total de 29), contaban con una estructura institucional especializada de género. Estas autoras concluyen en su estudio que la elaboración de políticas, programas o acciones de igualdad por parte de los órganos de direcciones hasta ese momento constituía un fenómeno “reciente” y “novedoso” (Elizondo, Novo y Silvestre, 2010: 62).

Casi diez años después, podemos afirmar que gran parte de las universidades españolas se encuentran en una fase consolidada de institucionalización políticas para la igualdad de género, a partir de la configuración de entramados institucionales y el impulso de planes específicos para abordar la igualdad de género (Pastor y Acosta, 2016). Según el último informe del CSIC (2015), entre las universidades públicas españolas, un 73,5% cuentan con un plan vigente y un 18,4% lo tienen en elaboración (es decir, sólo 8,1% no tienen plan igualdad). En cambio, entre las privadas, el panorama es muy negativo, ya que un 28,6% no tienen ni se plantean tener un plan de igualdad (sólo un 33,3% tienen uno en vigor y un 38,1% están en proceso de elaboración). En cuanto a las universidades públicas andaluzas, todas ellas cuentan con Unidades de Igualdad y están desarrollando sus planes de igualdad, si bien con distinto alcance. Mientras que la Universidad de Almería está en una fase inicial de diseño de su primer plan, otras como la de Sevilla y Málaga muestran una consolidada trayectoria de actuaciones con la implementación de sus segundos planes de igualdad después de una década llevando a cabo actuaciones en este sentido.

Hablar de género en los espacios de enseñanza superior puede adoptar diferente significados como señala Cristina Palomar (2005), pero prácticamente todas las políticas puestas en marcha en favor de la igualdad presentan cuestiones comunes de tipo sociodemográfico, de producción de nuevas áreas académicas, institucionales y epistemológicas. Dentro de las cuestiones de tipo sociodemográfico se encuentran actuaciones dirigidas, por ejemplo, hacia la matrícula, distribución por carreras, eficiencia, oportunidades y representación en los distintos espacios dentro del sistema de educación superior. En relación a la producción de nuevas áreas académicas, esto se suele llevar a cabo a partir del desarrollo de los estudios de género y de las mujeres. El desarrollo de cuestiones a nivel institucional implica el diseño de medidas, por ejemplo, respecto a jerarquías inequitativas y toma de decisiones. Y, por último, a nivel epistemológico se diseñan actuaciones en la medida que implica un cuestionamiento de la transmisión acrítica de visiones patriarcales y androcéntricas en los conocimientos y las formas tradicionales de enseñanza-aprendizaje. Todos estos significados se han adoptado en la incorporación de la perspectiva de género en los espacios de educación superior si bien se ha priorizado unos sobre otros en función los intereses de cada institución. Si agrupamos todas las actuaciones que se derivan de cada significado de forma temática, tenemos tres formas de abordaje de las políticas de género en función de si la universidad se piensa como organización laboral, institución educativa o productoras de conocimiento.

## **Las universidades como organizaciones laborales**

Las universidades entendidas como instituciones laborales son aquellas que abordan de forma prioritaria en sus políticas de género cuestiones relativas a las desigualdades que afectan a las condiciones de empleo de PDI y PAS. Entre los principales problemas que intentan resolver estarían la segregación ocupacional en función del género tanto vertical como horizontal (Gómez Bueno, 2001), la regulación de las condiciones laborales y cuestiones de conciliación.

Por una parte, la segregación vertical en las universidades hace referencia a la concentración mujeres y hombres en sectores más feminizados o masculinizados. Así, por ejemplo, en las universidades españolas se da una mayor presencia de mujeres PDI en carreras de Ciencias Sociales frente a carreras de Ingeniería y Tecnología (CSIC, 2015).

Por otra parte, la segregación horizontal hace referencia a la distribución desigual de puestos de responsabilidad, gestión y representación entre mujeres y hombres. Tanto las estadísticas generales disponibles (CSIC, 2015) como estudios específicos sobre universidades confirman la persistencia de estas brechas ocupacionales, pues “a medida que aumenta la categoría profesional, el poder, el estatus social y consecuentemente el sueldo, disminuye el número de mujeres en todas las universidades” (Guil, Solano y Álvarez, 2005: 53). El problema de la segregación vertical está íntimamente relacionado con las barreras de género (peso de los estereotipos de género, discriminaciones directas e indirectas, conflictos entre familia y empleo) que dificultan la promoción de las mujeres empleadas en las universidades. El resultado es el denominado “efecto tijera”, donde las mujeres están mayormente representadas en las categorías inferiores de la investigación y la docencia (CSIC, 2015). Un proceso similar se observa en el PAS, donde los varones presentan y perciben mayores posibilidades de promoción laboral, señalándose la maternidad y la doble jornada los principales problemas para poder formarse y avanzar en la carrera profesional (Guil, Solano y Álvarez, 2005).

Otro gran conjunto de problemas que tratan de abordar estas universidades se vinculan con las desigualdades de género en las condiciones laborales. Podemos señalar, en primer lugar, la importancia de la brecha salarial como nueva forma indirecta de discriminación (Torns, 1995). En la Universidad la discriminación salarial da a través de diversos mecanismos, principalmente como consecuencia de la concentración de las mujeres en categorías laborales más precarias. En el caso del PDI, estas brechas son palpables entre las categorías más inestables y precarias de PDI –y donde se concentran mayor porcentaje de mujeres– puesto que, pese a impartir un mismo número de créditos que categorías estables, reciben salario inferior. Así también, las desigualdades de género en el reconocimiento de la actividad investigadora (sexenios) y en la distribución de cargos de gestión mejor remunerados suponen significativos sobresueldos que afectan en mayor medida a los hombres PDI (Guil, Solano y Álvarez, 2005). Entre el colectivo del PAS, igualmente la concentración de mujeres en puestos más precarios (temporales e interinos) implica, en términos de retribuciones salariales, un menor sueldo que sus compañeros varones (Guil, Solano y Álvarez, 2005).

Otra cuestión fundamental e interrelacionada con la anterior es la precarización del empleo femenino como resultado de la concentración de las mujeres en los empleos más inestables, peor pagados y a tiempo parcial (Torns, 1995). Esta situación es acentuada por las últimas reformas laborales y políticas de austeridad ligadas a la crisis económica y que han afectado de

forma sustancial a la degradación del empleo docente e investigador en las universidades. Como muestra un estudio sobre las universidades públicas madrileñas, existe una concentración de los contratos precarios y temporales en las mujeres (sobre todo jóvenes) así como una menor presencia femenina en las categorías cualificadas (Marugán y Cruces, 2013). Esta precariedad también afecta a las mujeres del PAS que, como muestra un estudio sobre las universidades públicas andaluzas, ocupan las posiciones laborales más inestables, pese a representar más de la mitad de la plantilla del PAS (Guil, Solano y Álvarez, 2005).

Junto a lo anterior, y como ya se ha adelantado, los conflictos entre las responsabilidades familiares y laborales, y las dificultades de conciliación que mayormente afectan a las mujeres trabajadoras en la universidad son señalados como un factor decisivo en la desigualdad laboral de género (Guil, Solano y Álvarez, 2005; Tomás y Guillamón, 2009). Por otro lado, se ha destacado el peso de los estereotipos y discriminaciones sexistas sobre las carreras profesionales de las mujeres que tienen que ver con las creencias y prejuicios sobre los estilos de liderazgo femenino y masculino (Tomás y Guillamón, 2009), la “endogamia masculina”, la infravaloración del trabajo de las mujeres PDI (especialmente si son jóvenes), las dificultades para la entrada y reconocimiento en las “redes implícitas de poder” (Guil, Solano y Álvarez, 2005).

Un aspecto fundamental al que se la ha concedido especial atención es el acoso laboral, moral y sexual, que en mayor medida sufren las mujeres trabajadoras en la universidad (Guil, Solano y Álvarez, 2005) desarrollando políticas concretas para trabajar sobre estas cuestiones. Sin embargo, las cuestiones referentes a la salud laboral han sido escasamente abordadas desde el prisma de las desigualdades de género (Torns, 1995).

### **Las universidades como instituciones educativas**

La consideración de las universidades como instituciones educativas señala que estos espacios educativos priorizan en sus políticas la incorporación de la perspectiva de género tanto en los programas de docencia como en las medidas de atención al alumnado. La dimensión educativa sitúa al estudiantado como colectivo central de sus actuaciones en materia de igualdad de género, abordando cuestiones curriculares y de sensibilización para la erradicación de estereotipos sexistas en las carreras así como de atención a necesidades específicas de género que puedan afectar al alumnado.

Si asumimos que la educación superior y, concretamente la universidad, es un bien público que contribuye al desarrollo de una sociedad más justa (De Ketele, 2008), entre su finalidad estaría la construcción de una ciudadanía más democrática, sostenible y justa (Días Sobrinho y Goergen, 2006) y eso, aplicado al ámbito de la docencia universitaria supone entender que es necesario apostar por la introducción de nuevos contenidos vinculados al género en los programas docentes como apostar por la enseñanza de cualquier asignatura con una perspectiva de género transversal (*mainstreaming*).

En estos últimos años, a pesar de la progresiva incorporación de materiales específicos y actividades académicas dirigidas a la formación y sensibilización sobre esta realidad, las medidas siguen siendo deficitarias tanto en el desarrollo de contenidos vinculados al género

como en la incorporación de una metodología adecuada para impartirlos. Ha ayudado a su implementación, la publicación de Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres – en adelante, LOI- que garantiza la integración del principio de igualdad en la política de educación (art. 24 y ss. LOI) y que ha impulsado a las Administraciones educativas a desarrollar una especial atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los currículos y en todas las etapas educativas, pero aún no tenemos evidencias del alcance de la aplicación de esta norma.

En cuanto a los problemas de género que pueden afectar al alumnado universitario, se ha señalado la importancia de abordar la segmentación educativa en carreras más masculinizadas (como las ingenierías y técnicas) y más feminizaciones (como las de ciencias sociales, educativas y sanitarias) como consecuencia de la retención de las mujeres a cursar carreras científicas (Grupo ETAN, 2001). Corregir estas desigualdades es un punto clave, puesto que esta segregación educativa es la antesala de la segregación laboral. El peso de los roles de género tradicionales constituye un importante factor en la elección de carrera de mujeres y hombres (Navarro y Casero, 2012). Por ello, la eliminación de estereotipos y prejuicios sexistas sobre los roles y carreras profesionales que pueden condicionar la elección de estudios se considera un punto clave de las políticas educativas de género (Grupo ETAN, 2001).

Las estudiantes, al igual que las empleadas del PDI y del PAS, también enfrentan problemas específicos de género derivados de discriminaciones, situaciones de acoso (escolar y sexual) y violencia de género (Aguilar et al., 2009). Otros problemas que afectan al alumnado de forma desigual en función del género son los relativos a la conciliación y la corresponsabilidad que pueden dificultar el acceso, seguimiento y éxito escolar de determinados perfiles de mujeres estudiantes con responsabilidades de cuidado familiar (Jiménez Rodrigo y Márquez Lepe, 2014).

### **Las universidades como productoras y transmisoras de conocimiento**

En esta tercera dimensión, las políticas para la igualdad de género enfocan sus actuaciones fundamentalmente a la consideración de las universidades como agentes de producción y transmisión de conocimiento a través de la investigación y la innovación. Las críticas feministas al modo hegemónico (patriarcal) de producción del conocimiento han evidenciado la persistencia de consideraciones sexistas en cuanto a la definición de problemas y metodologías de investigación así como en cuanto a los criterios de evaluación de la calidad científica basados exclusivamente en parámetros de productividad y de impacto bibliométrico (García Calvente, Jiménez Rodrigo y Martínez, 2010). Por una parte, se han señalado los sesgos androcéntricos y los problemas de insensibilidad de género que terminan proporcionando un conocimiento parcial y estereotipado de las situaciones de las mujeres en la investigación (Eichler, 1991). De ahí, la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación promovida por las universidades con objeto de avanzar hacia un mejor conocimiento de las experiencias, problemas y necesidades de las mujeres y de la influencia de factores ligados al género (para una revisión de recomendaciones, véase la guía de García Calvente, Jiménez Rodrigo y Martínez, 2010). Asimismo, esta orientación intenta cruzar el llamado "cinturón protector de los programas científicos" (Palomar, 2005). Es decir, visibilizar que el conflicto entre las ideas científicas abstractas refleja una concreta lucha social por el poder entre mujeres y hombres, y

esto implica aceptar que asumir las conclusiones de la investigación social feminista implica también cuestionamientos serios relativos a la ética de la vida cotidiana.

Por otra parte, la incorporación de la perspectiva de género en la investigación aboga por otro modelo distinto de producción de conocimiento. Frente al “modelo del Olimpo”, ocupado por investigadores (hombres) solitarios, plenamente dedicados a la investigación, y cuya investigación se rige por principios individualistas, cuantitativos y competitivos, se propone el “modelo del Ágora”, donde la investigación se entiende como una práctica social profundamente imbricada con la transferencia social, la responsabilidad social, la transparencia, la colaboración y el intercambio interdisciplinar (Benschop y Brouns, 2003). Por otro lado, la incorporación de la perspectiva de género en la investigación también implica la potenciación de las mujeres en los grupos y redes de investigación así como en las posiciones de liderazgo (García Calvente, Jiménez Rodrigo y Martínez, 2010).

## OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Este trabajo se plantea como objetivo analizar las diferentes medidas incluidas en los planes de igualdad de género de las universidades andaluzas en función de las distintas dimensiones identificadas de las políticas de género universitarias: laboral, educativa e investigadora. Para llevar a cabo este objetivo se ha desarrollado un análisis documental de los diferentes planes de igualdad vigentes en las diferentes universidades públicas andaluzas<sup>2</sup> (tabla 1).

Tabla 1. Planes de igualdad de género vigentes en las universidades andaluzas

| Universidad                                   | Título del Plan   | Periodo de aplicación |
|---|---|-----------------------|
| <i>Universidad de Cádiz</i>                   | I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz   | 2011-2015             |
| Universidad de Córdoba                        | I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba | 2014-                 |
| Universidad de Granada                        | Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UGR     | 2011-2014             |
| Universidad de Huelva                         | I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva                          | 2011-                 |
| <i>Universidad de Jaén</i>                    | II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.                   | 2016-2019             |
| <i>Universidad de Málaga</i>                  | II Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga               | 2014 – 2018           |
| <i>Universidad de Sevilla</i>                 | II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla                        | 2014 – 2018           |
| <i>Universidad Internacional de Andalucía</i> | Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres               | 2014-2016             |
| <i>Universidad Pablo de Olavide</i>           | II Plan de Igualdad de Género   | 2017-2020             |

Fuente: Elaboración propia

El contenido de estos planes fue analizado aplicando un esquema de categorías elaborado a partir del siguiente proceso:

1. Fase de construcción: en la que se elaboró por parte de dos investigadoras una primera base de datos a partir del material teórico analizado sobre políticas de género en instituciones educativas superiores.

<sup>2</sup> Se excluyen del análisis la Universidad de Almería, que se encuentra en proceso de elaboración del plan y cuyas líneas generales se encuentran publicadas en su página web; y la Universidad privada Loyola que carece de plan y también de estructura institucional para el abordaje de la igualdad de género.

2. Fase de validación: en esta fase, una tercera investigadora realizó un análisis exploratorio a partir de un plan de igualdad de una universidad. Las categorías fueron ampliadas y reorganizadas atendiendo al primer volcado de la información.

Finalmente, el esquema de categorías se estructura de la forma siguiente (tabla 2):

- 1) Laboral, que atañe a las políticas de género de las universidades en cuanto organizaciones laborales en orden a promover la igualdad de género entre su plantilla (tanto personal docente e investigador como personal de administración y servicios)
- 2) Educativa, que se refiere a la misión esencial de las universidades como instituciones educativas y que incluye medidas referidas a la incorporación de cuestiones de igualdad y género en sus contenidos formativos así como la promoción de la igualdad y no discriminación entre el alumnado
- 3) Investigadora, en relación a la función de la universidad en la producción de conocimiento a través de la investigación y la innovación. Incluye medidas orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos y contenidos de la investigación así como en la evaluación de su calidad.

Tabla 2. Dimensiones y categorías analíticas de las políticas universitarias para la igualdad de género

| Dimensiones          | Categorías   |
|----------------------|--|
| <b>Laboral</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gobierno, gestión y representación</li> <li>▪ Categorías profesionales y precarización laboral</li> <li>▪ Acceso y selección</li> <li>▪ Promoción y carrera profesional</li> <li>▪ Reconocimientos profesionales</li> <li>▪ Brecha salarial</li> <li>▪ Conciliación y corresponsabilidad</li> <li>▪ Discriminación: acoso laboral y sexual</li> <li>▪ Violencia de género</li> <li>▪ Seguridad y Salud laboral</li> </ul>   |
| <b>Educativa</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilización y formación de la comunidad universitaria</li> <li>▪ Docencia reglada con enfoque de género</li> <li>▪ Atención a necesidades específicas de género del alumnado</li> <li>▪ Segmentación educativa en la elección de carrera / Estereotipos de las carreras profesionales</li> <li>▪ Participación y representación estudiantil paritaria</li> <li>▪ Inserción laboral del alumnado</li> <li>▪ Colaboración con otras instituciones educativas</li> </ul> |
| <b>Investigadora</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomento de la Investigación con enfoque de género</li> <li>▪ Participación de las mujeres en la investigación y en redes de investigación en género</li> <li>▪ Evaluación de la investigación</li> <li>▪ Difusión y transferencia de la investigación de género</li> </ul>  |

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis, empleado el programa informático Atlas.ti v7 que ha permitido la codificación de los planes atendiendo a las tres dimensiones fundamentales para su posterior cuantificación, análisis estadístico descriptivo y representación gráfica a partir del programa Excel.



## RESULTADOS

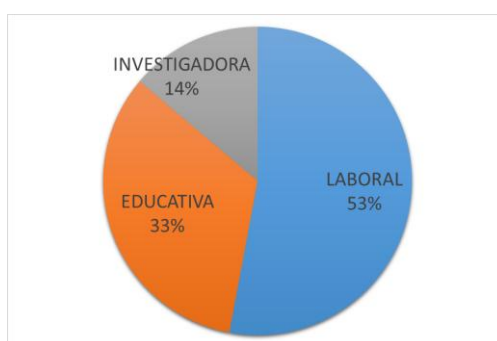
Tal como planteábamos al inicio de esta comunicación, nuestra finalidad en este trabajo ha sido conocer la orientación de cada uno de los planes de Igualdad de las diferentes universidades andaluzas tanto en lo referente a áreas desarrolladas como medidas y colectivos atendidos. Siguiendo nuestra propuesta analítica los resultados se han organizado en torno a las tres dimensiones principales que identificamos en las políticas de género universitarias: laboral, educativa e investigadora.

Antes de pasar a desarrollar cada una estas dimensiones nos resulta importante señalar dos cuestiones que hemos encontrado al inicio de la investigación y que son resultados relevantes. La primera es la ausencia de un Plan de igualdad en la Universidad Loyola de Andalucía. Por otro lado, según nuestros resultados podemos afirmar que existe una trayectoria consolidada por parte de la mayor parte de las Universidades Andaluzas en el desarrollo de políticas de género, ya que nueve de las diez universidades consultadas tienen un plan de Igualdad en vigor y cinco de estas están implementando nuevas ediciones de sus planes.

### Panorámica general: La igualdad laboral como meta prioritaria

Una vez realizada la codificación de todas las medidas incluidas en los diez planes analizados observamos cómo, a nivel general, la mayor parte de las medidas incluidas están vinculadas al ámbito laboral en una proporción muy superior al de otras áreas. Es decir, las políticas de género en las universidades andaluzas están enfocadas hacia el desarrollo de medidas enfocadas al colectivo laboral de PDI y PAS. De hecho, la proporción de medidas que podríamos calificar como laborales supone un 53%, frente a educativas o investigadoras (que suponen un 33% y un 14% respectivamente), tal como observamos en el gráfico 1.

Gráfico 1. Ámbitos de actuación de los planes de igualdad de las universidades andaluzas.  
Porcentaje sobre el total de universidades.

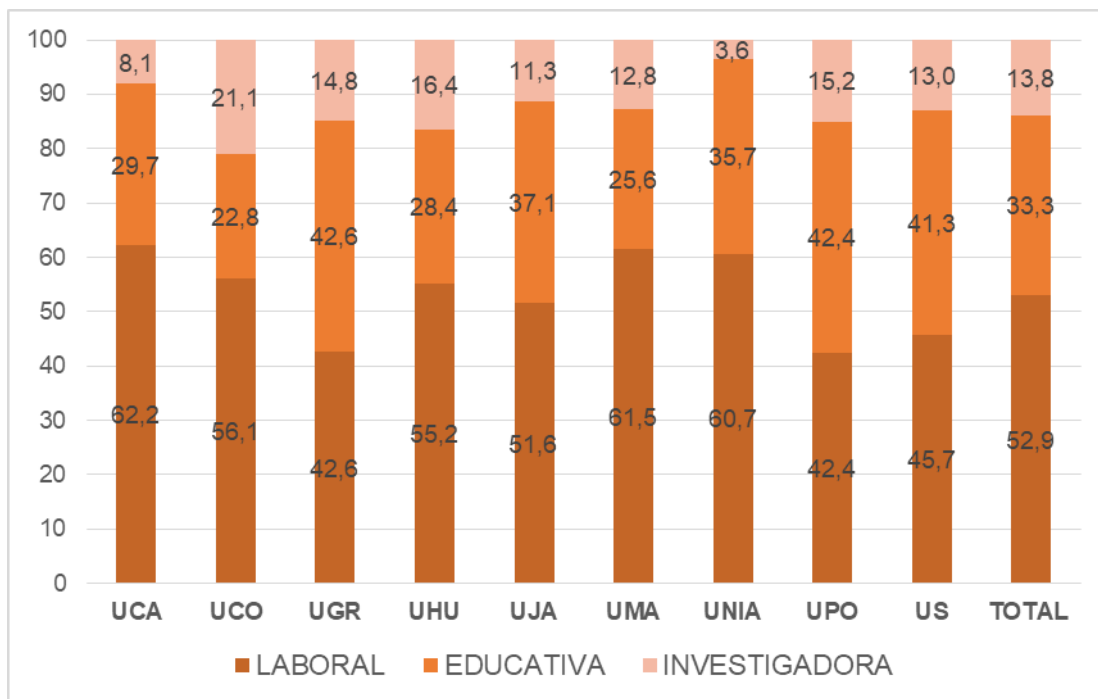


Fuente: Elaboración propia

Esta primacía de lo laboral frente a otras dimensiones no se da con la misma intensidad en todas las universidades, de hecho, como se señala en el gráfico 2, el grado de disimilitud entre las distintas universidades es amplio. Son las universidades de Cádiz, Málaga y la Internacional de Andalucía las que concentran mayor porcentaje de medidas orientadas hacia el avance hacia la igualdad laboral. Respecto a la esfera educativa, destacan las universidades de Pablo de Olavide, Granada y Sevilla con la mayor proporción de medidas destinadas a la formación, docencia y sensibilización en materia de género. Por último, y en relación a las medidas de

promoción de la investigación con enfoque de género y la participación de las mujeres investigadoras, es la Universidad de Córdoba la que presenta mayor porcentaje de medidas respecto a las otras dimensiones consideradas. Destaca, a este respecto, la baja proporción de medidas para la igualdad en investigación promovidas por la UNIA en comparación con las otras universidades andaluzas.

Gráfico 2. Número de medidas para la igualdad de género en las universidades andaluzas, según ámbito de actuación.

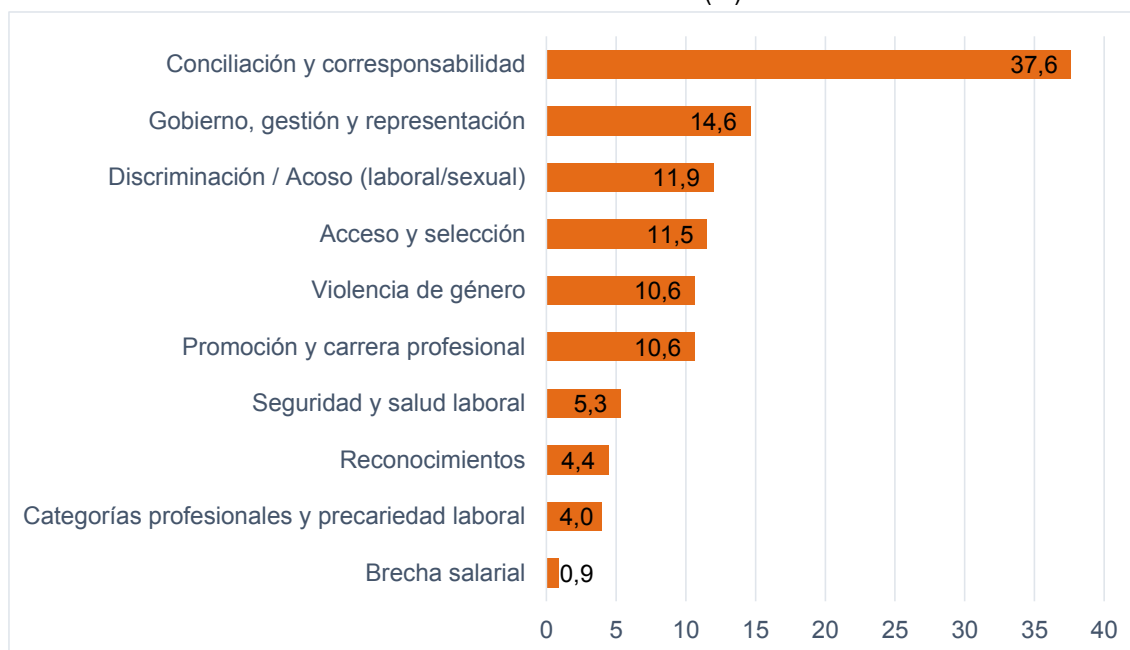


Fuente: Elaboración propia

### Dimensión laboral

Una vez descrito el panorama general de todas las Universidades, es interesante profundizar en cada una de las dimensiones analizadas; laboral, educativa e investigadora, para describir el tipo de actividades recogidas y la prelación entre ellas. En el gráfico 3 se muestran las diferentes medidas que hemos encontrado dentro de la dimensión laboral.

Gráfico 3. Medidas de actuación para la igualdad de género en el ámbito laboral Total universidades andaluzas (%)



Fuente: Elaboración propia

Con un porcentaje muy superior a las demás, las medidas destinadas a la conciliación y la corresponsabilidad (34%) constituyen el grupo más numeroso dentro del conjunto de medidas laborales, superando en más del doble a la segunda de las categorías, la de gobierno, gestión y representación, que agrupa a un 14%. En segundo lugar, se encuentran las medidas vinculadas al acoso, la discriminación, los mecanismos de acceso y selección de personal, la violencia de género o la promoción y la carrera profesional, que oscilan en unos porcentajes entre un 12% y 10%. Y por último, un tercer grupo de medidas, como la seguridad y salud laboral, los reconocimientos y la precariedad laboral que oscilan entre un 5% y un 4%. Es curioso reseñar que menos de 1% de las medidas incluidas en los planes de igualdad están vinculadas a la brecha salarial, cuando en la actualidad es uno de los temas prioritarios en los medios de comunicación y agendas públicas cuando se habla de igualdad. De estos resultados inferimos que las cuestiones de conciliación son las medidas más relevantes dentro de los planes de igualdad. Asimismo, estas medidas se vinculan casi de forma exclusiva a colectivos como profesorado y PDI.

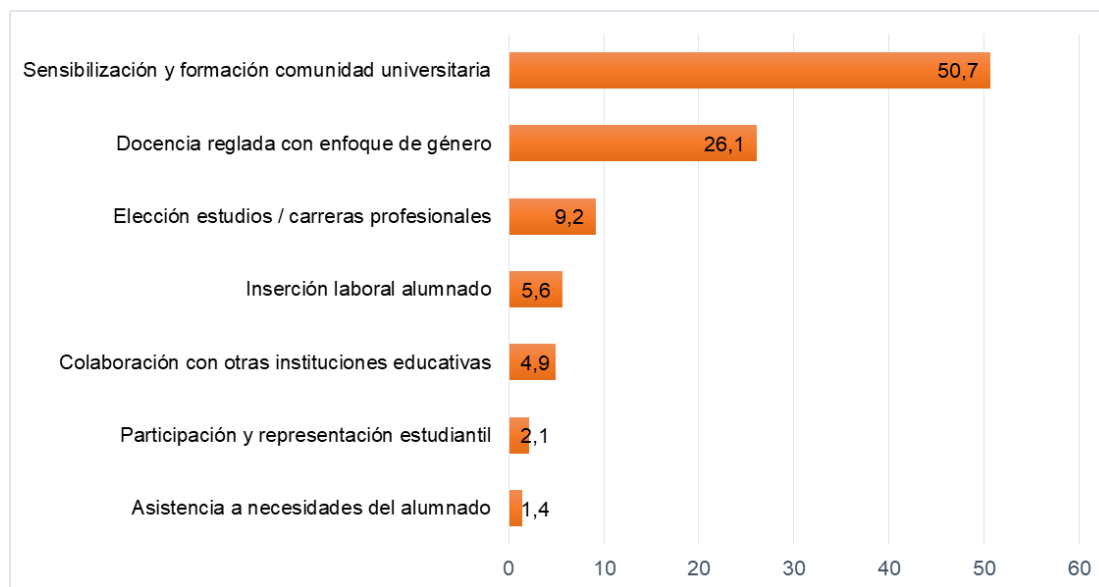
### Dimensión educativa

La segunda de las dimensiones en relevancia dentro de los planes de igualdad analizados es la dimensión educativa. Esta dimensión, como vimos en el gráfico 1, suponía el 18% del total de las medidas recogidas en los Planes de igualdad. Si bien existen diferencias en la ponderación de las actuaciones educativas dentro de las diferentes Universidades, en el siguiente Gráfico 4 podemos ver, de forma general, las temáticas que abordan así como los porcentajes que obtienen.

Del conjunto de medidas educativas señaladas en los planes analizados, el mayor grupo lo constituyen las destinadas a la sensibilización y formación en igualdad de género de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria y también hacia el conjunto de la sociedad

(50,7%). Estas medidas de formación y sensibilización se orientan hacia temáticas diversas de la igualdad de género (conciliación y corresponsabilidad, prevención de discriminación, acoso y violencia, promoción de prácticas saludables, lucha contra estereotipos y prejuicios sexistas, uso de lenguaje inclusivo, etc.).

Gráfico 4. Medidas de actuación para la igualdad de género en el ámbito educativo. Total universidades andaluzas (%)



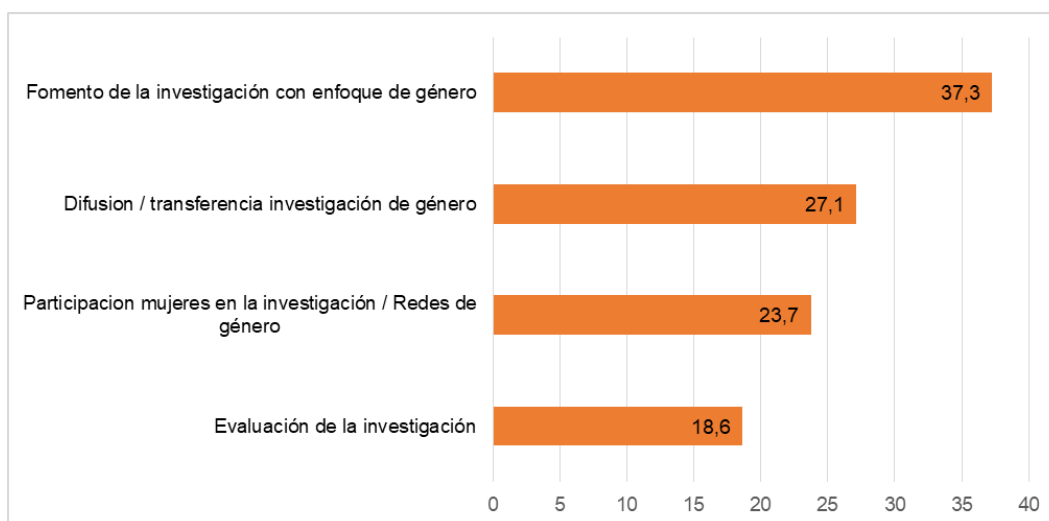
Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, destacan las medidas enfocadas hacia la inclusión del enfoque de género en la docencia reglada de las universidades (26,1%), mediante la promoción de contenidos sensibles al género en los planes de estudios, proyectos docentes, elaboración de cursos de especialización de postgrado sobre igualdad, etc. A continuación, destacan las medidas orientadas a la eliminación de prejuicios sexistas en relación a la elección de carreras profesionales, tradicionalmente feminizadas o masculinizadas, (9,2%). Estas medidas se dirigen tanto al alumnado universitario como al alumnado de secundaria para orientarles en su elección de carrera. Para ello, la colaboración con los centros educativos de secundaria es fundamental, lo que representa un 4,9% de las medidas recogidas en los planes andaluces. Una minoría de medidas se destina a la orientación profesional del alumnado y a su inserción laboral (5,6%), destacando las iniciativas y programas centrados en las necesidades de las mujeres universitarias. Otro pequeño conjunto de medidas (2,1%) se destina a la promoción de la participación paritaria estudiantil en los órganos de representación universitaria así como en organizaciones de voluntariado con interés en la igualdad de género. Destaca, por último, el ínfimo porcentaje de actividades centradas en la atención de necesidades específicas que puedan tener las mujeres estudiantes (1,4%). Es cierto que de forma genérica (a menudo dentro de la etiqueta de “comunidad universitaria”) se puede entender implícitamente que muchas de las medidas de los planes pueden aplicarse al alumnado. Pero la realidad es que pocos planes incorporan de forma explícita estas necesidades, por ejemplo, en relación a la conciliación de las mujeres estudiantes con responsabilidades familiares o laborales a la hora de compatibilizar sus proyectos educativos.

## Dimensión investigadora

Por último, en el gráfico 5 presentamos las medidas de actuación vinculadas al ámbito investigador. Como señalamos anteriormente es el grupo de medidas en tercer lugar de relevancia en relación al total.

Gráfico 5. Medidas de actuación para la igualdad de género en el ámbito investigador. Total universidades andaluzas (%)



Fuente: Elaboración propia

De la observación de los porcentajes de las medidas orientadas a la investigación y la transferencia de resultados, podemos decir que no existe una diferencia amplia en representatividad entre las diferentes medidas incluidas, tal como ocurría en las dos dimensiones anteriores. Es decir, que no existe una línea de actuación que fagocite a las demás. El porcentaje más importante lo tienen las medidas destinadas al fomento de la investigación con enfoque de género (37%) seguidas de las destinadas a la difusión y transferencia de la investigación de género (27%). El desarrollo y consolidación de redes de género así como la participación de mujeres ocupa el tercer lugar y la evaluación con perspectiva de género están en cuarta posición (18%). De estos resultados inferimos que el abordaje de género que se realiza en el ámbito de la investigación académica prioriza el estudio de las mujeres como ámbito de investigación más que como sujetos investigadores o como posicionamiento transversal en los procesos de transferencia y difusión del conocimiento.

## CONCLUSIONES

Este trabajo responde a la necesidad fundamental expresada por la investigación feminista de la reflexividad. El examen crítico de las políticas de igualdad universitarias nos permite evidenciar sus avances y aportaciones, pero también sus lagunas y puntos débiles. La revisión de los planes vigentes en las universidades andaluzas muestra el énfasis concedido a la dimensión laboral en la promoción de la igualdad de género dentro de la institución. Estas medidas, sin duda, necesarias, se concentran en el colectivo de PDI y PAS, abordando mayoritariamente los problemas de conciliación y corresponsabilidad, la segregación vertical en el acceso a puestos de poder y el problema del acoso sexual. Sin embargo, cuestiones fundamentales relativas a la precarización laboral de PDI y PAS, que fundamentalmente afecta a las mujeres, apenas son

tratadas. Otro aspecto escasamente contemplado hace referencia a la brecha salarial como consecuencia de situaciones de desventaja acumulada en las carreras profesionales y a la anterior situación citada de degradación del empleo femenino en las universidades.

Por otro lado, cabe destacar que otro aspecto que debería abordarse de forma más amplia y explícita por las políticas de igualdad universitarias se refiere a las necesidades, desigualdades y discriminaciones de género que enfrentan las mujeres estudiantes y que quedan invisibilizados tras categorías unitarias y homogéneas como la de "comunidad universitaria" y que puede favorecer la discriminación y exclusión del alumnado que no se ajusta al perfil "normal" de estudiante (Jiménez Rodrigo y Márquez, 2014). Esta limitación entronca con la falta de interseccionalidad que incorporan todos los planes examinados. Tanto PDI como PAS y alumnado son considerados de forma homogénea sin considerar la intersección del género con otros ejes de desigualdad y diversidad (como la edad, la clase social, la identidad/orientación sexual, la discapacidad o la raza/etnicidad) que dan lugar a necesidades y problemas específicos y particulares.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Aguilar, Consol; Alonso, María José; Melgar, Patricia y Molina, Silvia. (2009): Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, Nº 16, (85-94)

Benschop, Yvonne y Margo, Brouns (2003): Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization*, Vol. 10, Nº 2: 194-212.

CSIC (2015): *Científicas en cifras 2015. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. CSIC. Documento electrónico: [http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Informe Cientificas en Cifras 2015 con Anexo.pdf](http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Informe_Cientificas_en_Cifras_2015_con_Anexo.pdf) Consultado: 12/02/2018.

David, Miriam E. (2014): *Feminism, Gender and Universities. Politics, Passion and Pedagogies*. Farnham: Ashgate.

Eichler, Margrit (1991): *Nonsexist Research Methods: A Practical Guide*. London: Routledge.

Elizondo, Arantxa; Novo, Ainhoa y Silvestre, María (2010): *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Instituto de la Mujer. Estudio 113.

García Calvente, María de Mar; Jiménez Rodrigo, María Luisa y Martínez Morante, Emilia (2010): *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación en salud*. Granada: Escuela Andaluza de Salud Pública. Documento electrónico: <http://www.easp.es/project/guia-para-incorporar-la-perspectiva-de-genero-a-la-investigacion-en-salud/> Consultado: 12/02/2018.

Gómez Bueno, Carmuca (2001). Mujeres y trabajo: Principales ejes de de análisis. *Papers*, Vol. 63-64 (123-140).

Grupo ETAN (2001): *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia. Comisión Europea. Documento electrónico: [www.oei.es/historico/salactsi/ETAN.pdf](http://www.oei.es/historico/salactsi/ETAN.pdf) Consultado: 12/02/2018.

Guil, Ana; Solano, Ana y Álvarez, Manuela (2005). *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Consejo Económico y Social de Andalucía. Documento electrónico: <http://www.juntadeandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/76152.html>

Consultado: 22/03/2018

Jiménez Rodrigo, María Luisa y Márquez Lepe, Esther (2014): Ir a la Universidad después de los 30: dificultades y factores facilitadores. *Aula abierta*, Vol. 42, Nº 1, (1-8).

Marugán, Begoña y Cruces, Jesús (2013): Fragmentación y precariedad en la Universidad. *Sociología del Trabajo*, Nº 78, (10-34).

Navarro, Capilla y Casero, Antonio (2012): Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios. *Estudios sobre Educación*, Vol. 22, (115-132).

Palomar Vereá, Cristina (2005): *La política de género en la educación Superior*. Congreso Latinoamericano de Ciencias Políticas. Ciudad de México.

Pastor, Inma y Acosta, Ana (2016): Políticas de igualdad de género en la Universidad española. *Investigaciones Feministas*, Vol. 7, Nº 2, (247-271).

Tomás, Marina, y Guillamón, Cristina (2009): Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, Nº 350, (53-275).

Torns, Teresa (1995): Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 6, (81-92).