

Antropología Experimental

<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae>
2026. nº 26. Texto 11: 157-169

Universidad de Jaén (España)
ISSN: 1578-4282 Depósito legal: J-154-200

DOI: <https://dx.doi.org/10.17561/rae.v26.10332>
Recibido: 13-02-2026 Admitido: 17-04-2026

Hacia una deconstrucción de las inercias androcéntricas y patriarcales en la universidad

Towards a deconstruction of androcentric and patriarchal inertias in the university

Matilde PEINADO RODRÍGUEZ

Universidad de Jaén
mpeinado@ujaen.es

Resumen

Las políticas de género llevadas a cabo por las universidades públicas, tanto en España como en Europa, continúan evidenciando sesgos genéricos en las categorías más altas de la carrera académica y profesional, tanto en los puestos de gestión y liderazgo, como en investigación. Ello demuestra que dichas políticas no han contemplado en origen la necesidad de deconstruir inercias androcéntricas y patriarcales que están impidiendo la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, hemos tomado como laboratorio de microanálisis la Universidad de Jaén, en base tanto a la dirección e implementación de las políticas de género que se han llevado a cabo en dicha institución como en la coordinación con las Unidades de Igualdad de las universidades públicas españolas. Los resultados analizados nos han permitido identificar dichas inercias y como segundo aspecto proponer acciones que deben contemplar los planes de igualdad para superar los desequilibrios y caminar progresivamente al equilibrio de género en las instituciones universitarias.

Abstract

The gender policies carried out by public universities, both in Spain and in Europe, continue to show gender biases in the highest categories of academic and professional careers, both in management and leadership positions in research. This shows that these policies have not originally contemplated the need to deconstruct androcentric and patriarchal inertias that are preventing real and effective equality between men and women. To this end, we have taken the University of Jaén as a microanalysis laboratory, based on both the direction and implementation of the gender policies that have been carried out in this institution and the coordination with the Equality Units of the Spanish public universities. The results analyzed have allowed us to identify these inertias and, as a second aspect, to propose actions that should be included in equality plans to overcome imbalances and progressively move towards gender balance in university institutions.

Palabras Clave

Androcentrismo. Patriarcado. Sesgos de género. Universidad. Corresponsabilidad
Androcentrism. Patriarchy. Gender equality. University. Generic biases. Co-responsibility

1. Introducción

La Universidad tiene una responsabilidad determinante, como agente socializador y formador, en la transferencia del conocimiento que promueve la transformación social, fundamentada en los principios de justicia, equidad e igualdad. Por ello, ha sido una de las instituciones pioneras en la implementación de políticas destinadas a la formación, sensibilización e investigación en igualdad de género, así como a la progresiva eliminación de los sesgos genéricos presentes en la comunidad universitaria.

La creación de las Unidades de Igualdad en las universidades¹ ha supuesto un impulso innegable de las políticas específicas en la Educación Superior, pero los logros han sido modestos. Algunos indicadores son esperanzadores como el hecho de que las mujeres representen el 53% del PDI menor de 30 años o la evolución ascendente de las catedráticas, que han pasado de un 14% en 2006, a un 25% en 2023². Sin embargo, estamos muy lejos aún del equilibrio y la evolución es extremadamente lenta, por lo que podemos afirmar que la universidad española sigue presentando, cuarenta años después de la implementación de las primeras políticas de género, una segregación vertical en las categorías más altas de la carrera académica y profesional del PDI y el PTGAS³, así como en los puestos de gestión y dirección de la investigación, en favor del colectivo masculino, y una segregación horizontal en el colectivo del estudiantado por ramas de conocimiento, a nivel nacional y europeo.

La universidad se define socialmente como un espacio para la igualdad formal de oportunidades en tanto que el sistema funciona mediante una aparente meritocracia (Anta, 2024; Toledo Lara, 2020). Las universidades europeas que nos precedieron en las políticas de género, si bien consideraron inicialmente que una mayor transparencia así como mecanismos de competitividad y control empresarial en las universidades podían poner en cuestión los sistemas tradicionales de producción y reproducción de la masculinidad hegemónica en las instituciones académicas (Acker, 1990; Connell, 2005), tuvieron que articular posteriormente políticas de inclusión de las mujeres (Zippel et al., 2016), al comprobar que dicho sistema se conforma a partir de un mercado de trabajo interno caracterizado por la exclusión de las mujeres de las posiciones de poder y prestigio (Castaño, 2016).

En el presente trabajo mostraremos cómo dicho sistema, en términos generales, ralentiza, discrimina y en ocasiones expulsa a las mujeres de los puestos más altos del escalafón académico con respecto a sus homólogos varones⁴, una realidad medible y cuantificable, con dos claros exponentes: el porcentaje de mujeres catedráticas (25%) y la brecha salarial de género⁵.

Como defiende Castaño (2016), la persistencia de sesgos genéricos en las instituciones universitarias podría fundamentarse tanto en el diseño inadecuado de dichas políticas (principios, objetivos perseguidos y efectividad de instrumentos) como en las dificultades que encuentra su aplicación en instituciones y prácticas sesgadas por género. En este trabajo nos decantamos por esta última argumentación, y nos posicionamos en la línea de investigación que defiende un cambio de enfoque, una reflexión desde el origen, tomando como herramienta de análisis la perspectiva de género⁶, que pone como epicentro la ideología subyacente (androcéntrica y patriarcal) y ciertas prácticas “naturalizadas” que no sólo no han sido cuestionadas, sino que continúan perpetuándose, y trataremos de demostrar que dichas pervivencias

¹ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, exigió la creación de Unidades de Igualdad y la realización de planes de igualdad para paliar la discriminación por razón de género en la universidad.

² En muchas universidades, como es el caso de Jaén, se encuentra por debajo de este porcentaje (24% en 2023, en el año 2026 el porcentaje de catedráticas en la Universidad de Jaén es de 28,8%.) mientras que la evolución más positiva la representaría la universidad de Burgos, con un 38% de catedráticas.

³ Las siglas PDI, que utilizaremos a lo largo del artículo, se corresponden con Personal Docente e Investigador y las siglas PTGAS, con Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS).

⁴ Es interesante considerar, a tenor de los resultados obtenidos, el concepto de “tubería de fugas” (*leaky pipeline*) que describe cómo las mujeres inician un recorrido educativo o profesional, pero poco a poco lo van dejando, ya sea por razones personales, debido a barreras institucionales, estereotipos y otras formas de discriminación (Sue BERYMAN, 1983).

⁵ Se entiende por Brecha Salarial de Género (BSG), la diferencia entre las retribuciones brutas anuales medias de mujeres y hombres expresada en porcentajes.

⁶ Tomar en consideración y poner atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de la política. “Es la visión científica, analítica y política creada desde el feminismo que tiene entre sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (Marcela LAGARDE, 1996:13).

están en la raíz y en la consecuencia del fracaso de muchas de las acciones llevadas a cabo en pro de la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Si bien realizaremos referencias puntuales a los colectivos de PTGAS y estudiantado, nos centraremos fundamentalmente en el Personal Docente e Investigador como objeto y sujeto de estudio: objeto en tanto que receptor de las medidas aplicadas y sujeto en la medida en que vamos a partir en una suerte de radiografía sociológica, de los tres perfiles que muestra el profesorado universitario ante las políticas de género y que constituyen, en esencia, un microcosmos de la realidad social.

2. Método y objetivos

El presente trabajo se ha diseñado en tres fases: en una primera fase, se ha realizado un estudio exploratorio de las publicaciones en torno a los resultados de las políticas de género articuladas en las universidades europeas⁷. A continuación, y en coordinación con las Unidades de Igualdad de las universidades públicas españolas, se han analizado las principales directrices de los planes de igualdad diseñados en el marco de las mismas y los resultados cuantitativos y cualitativos de dichas políticas. Por último, y como resultado de ocho años en la dirección de la Unidad de la Universidad de Jaén, durante la cual se han coordinado dos evaluaciones y dos planes de igualdad (2015-2023), se ha procedido primero, a la delimitación de las inercias androcéntricas y patriarcales persistentes en dicha institución, que se ha tomado como laboratorio de análisis, estableciendo tres categorías de profesorado desde su posicionamiento en materia de igualdad. Para establecer dicha categorización nos hemos basado tanto en la observación participante como en el trabajo de campo (reuniones, entrevistas, interacciones) llevadas a cabo durante el periodo de gestión en el equipo de gobierno, si bien somos conscientes de que la experiencia institucional directa en sí misma establece límites en dicha caracterización.

En segundo lugar, como resultado de esta delimitación, se presentan acciones concretas llevadas a cabo en el III Plan Director de Igualdad e Integración de la diversidad sexual y de género de la Universidad de Jaén (2021-2023), mostrando, en los casos en que ya existe una trayectoria de implementación, los resultados obtenidos.

Los objetivos que fundamentan nuestra investigación son los siguientes:

-Realizar un estado de la cuestión de los resultados de las políticas de género universitarias desde los años 90 del siglo XX.

-Categorizar al profesorado universitario desde su posicionamiento y actuación ante las políticas de género de sus instituciones.

-Delimitar y visibilizar las inercias androcéntricas y patriarcales que están impidiendo la consecución de la igualdad de género en nuestras universidades, tomando como laboratorio de análisis la Universidad de Jaén.

-Proponer acciones, en el marco de los Planes de Igualdad de las universidades, para neutralizar dichas inercias y caminar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Resultados

Analizar la institución universitaria a la luz de la perspectiva de género es un ejercicio de reflexión en torno a las pervivencias androcéntricas y patriarcales en clave de deconstrucción, con el objetivo de contextualizar y entender, tanto el cuestionamiento de las acciones positivas desarrolladas por las universidades para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, como la ralentización en el tiempo de los resultados esperados a corto y medio plazo.

Castaño Coll (2016) señala como hitos más importantes en las políticas de igualdad en las universidades los siguientes: la igualdad de oportunidades y la lucha contra los estereotipos en la elección de las carreras (años 80), la política de cuotas y la detección de las discriminaciones explícitas e implícitas (años 90) y la transformación estructural y cultural de las universidades mediante el análisis de las normas y valores en apariencia neutros (siglo XXI).

⁷ Entre los mismos Podemos destacar entre otros Acker (1990), Connell (2005) y el proyecto GENDER-NET en el espacio europeo de investigación.

En esta última fase, por tanto, se parte del convencimiento de que las desigualdades persisten y que la transformación no puede ser únicamente normativa, sino que es fundamentalmente cultural. En este sentido, las líneas prioritarias de actuación del Ministerio de Universidades⁸ en materia de igualdad contemplan la transformación cultural de la enseñanza (producción y transferencia de conocimiento), partiendo de la idea de que la creación y transmisión del conocimiento no es neutra y genera desigualdades de género; el impulso de acciones específicas para avanzar en la igualdad de género en el ámbito de la evaluación, acreditación, y la reflexión y el análisis, promoviendo estudios y debates en el ámbito universitario y en la sociedad.

Este cambio de perspectiva en las políticas de igualdad de género es clave también para entender los diferentes posicionamientos del profesorado universitario ante la igualdad de género y que son, en esencia, las distintas perspectivas de la sociedad. Hemos tipificado a dicho colectivo en tres categorías y vamos a explicar a través de ellas de dónde partimos, cuáles son las pervivencias androcéntricas y patriarcales en la institución y qué acciones proponemos para caminar hacia su neutralización, puesto que su eliminación exige un cambio estructural de la sociedad aún lejano.

1) La primera categoría corresponde a aquellos miembros del profesorado que denominaremos “negacionistas” que, si bien constituyen un grupo numéricamente reducido, suelen generar mucho ruido y contribuyen a dar eco a las corrientes políticas involucionistas que han surgido en nuestro país en los últimos años. Vamos a destacar dos ejes de su posicionamiento: 1.a) Niegan la existencia de desigualdades en el ámbito universitario y 1.b) están en contra tanto de la política de cuotas como de otras medidas de acción positiva para paliar la ausencia de las mujeres en determinados espacios.

1.a) El sistema meritocrático de acceso al colectivo del Personal Docente e Investigador, que hemos expuesto previamente, es el fundamento base para negar las desigualdades. Se entiende que es el *currículum* el que determina tu progresión académica, lo que en esencia es correcto, puesto que el equívoco radica en obviar las condiciones de contorno que posibilitan o limitan dicha progresión. Sin embargo, pese a que tres de cada cuatro cátedras son masculinas, no se reflexiona sobre el origen de dicho desequilibrio, fruto de la “naturalización” en la institución de que los puestos principales en el escalafón académico son mayoritariamente de y para los hombres. Negar que existan desigualdades con estos resultados tan contundentes podría llevarnos a concluir que en méritos y capacidad las mujeres son inferiores a los hombres, situándonos en los argumentos androcéntricos y patriarcales del siglo XIX y refrendados posteriormente en el franquismo, que más allá de la obviedad de carecer de base científica y racional, nos sitúa ante argumentos sexistas enormemente preocupantes.

No obstante, ha sido el estudio sobre la Brecha Salarial de Género (en adelante BSG) llevado a cabo conjuntamente por MUNI, ANECA y CRUE (2021)⁹ el que ha terminado de evidenciar, ratificar y consecuentemente anular cualquier argumento contrario a los sesgos genéricos persistentes en el PDI del sistema universitario público español. Los resultados de este estudio se hicieron públicos el 3 de diciembre de 2021, con conclusiones específicas sobre brecha por grupo de edad, por rama de conocimiento, por tipo de jornada, por permisos y por tipo de complemento.

En el mismo establecen una relación directa entre la mayor presencia de catedráticos (73,2%) y el denominado techo de cristal¹⁰, referido a las barreras indirectas existentes para la promoción profesional de las mujeres y que, en este caso, mantienen a las profesoras en la base y /o las categorías intermedias de la carrera académica. Así, los datos muestran que la BSG media en el salario total alcanza un 12,7%, siendo más elevada la brecha media en los complementos (19,1%) y más reducida en el salario base

⁸ https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC_2023_web_v2.pdf.

⁹ El Ministerio de Universidades, CRUE Universidades y ANECA, en el marco del convenio de colaboración firmado en el año 2020, han puesto en marcha un estudio sobre brecha salarial en el sistema universitario, en continuidad con el informe piloto que se realizó en 2021 sobre la misma temática. En este primer estudio han participado 48 universidades públicas (la totalidad con la excepción las dos universidades internacionales por tener una distribución de PDI poco comparable), entre ellas la Universidad de Jaén. El año de referencia para el cálculo de la BSG es 2021 <https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/06/01-Dossier-informativo-Brecha-Salarial-2023.pdf>.

¹⁰ Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras y organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes (Almudena BERGARECHE, 2017).

(1,8%), destacando los elevados valores de la brecha en los complementos por sexenios (28,5%) y, sobre todo, por proyectos (47,3%). En ambos casos se trata de complementos ligados a la progresión en la carrera académica.

Pero uno de los datos más interesantes de este estudio es el análisis de la brecha de género por grupos de edad. Así, se observa una BSG media máxima del 7,2% en el grupo de 30 a 39 años, alcanzando su máximo en el grupo de 40 a 49 años y descendiendo a partir de esta fecha. Estos años se corresponden con el periodo de crianza y dependencia de familiares descendientes y/o ascendientes, una realidad que no afecta en este mismo periodo a sus homólogos varones. Este hecho nos lleva a establecer una relación directa del impacto del trabajo doméstico y de los cuidados sobre las mujeres en la academia propio de la asimetría de funciones del sistema patriarcal persistente.

Hay que observar, además, que hay más brecha inicialmente en el ámbito privado que en el público en la fase inicial de la carrera, pero la brecha se invierte si se toma en cuenta la trayectoria y al final acaba siendo mayor en el mundo académico. Factores institucionales como el diseño de la carrera académica parecen influir en ello, de modo que los sistemas rígidos y escalonados favorecerían que las mujeres se mantuvieran en los niveles medio-bajo del escalafón académico.

En definitiva: las diferencias no se basan en la distinta inversión en capital humano o en las preferencias, sino que concurren factores estructurales que expresan las desigualdades de género o de discriminación hacia las mujeres. Las condiciones de trabajo que hacen posible el acceso a complementos, sexenios, dirección de proyectos, etc. entran en conflicto con los roles sociales y familiares asignados a las mujeres y fundamentalmente con la distribución asimétrica de los tiempos; sobre ello volveremos más adelante.

Los datos cuantitativos y cualitativos de las universidades públicas españolas no dejan lugar a dudas: negar la existencia de desigualdades en la institución muestra, como defendió Castaño (2016) que persiste un clima de sexismo institucionalizado, que orbita desde la ceguera de género¹¹, que impide tomar conciencia de las desigualdades, al espejismo de la igualdad¹², derivado de presuponer la igualdad en base a la condición de funcionariado público.

1.b) La política de cuotas y las medidas de acción positiva.

La cuota académica, como medida para asegurar el mismo nivel de participación entre mujeres y hombres en la universidad, ha sido analizada por varios estudios. Ión, (2012) no la considera como una estrategia para el cambio deseado, sino como un *“correctivo contra el mero transcurso del tiempo, que tan poco eficaz se muestra como factor de cambio, y dar una cierta carta de naturaleza a las mujeres en el poder académico”*. La política de cuotas se ha aplicado en dos ámbitos: investigación, si bien a un nivel muy reducido y con resultados dispares, y fundamentalmente, en el ámbito de la gestión universitaria que es donde se pueden observar algunos cambios cuantitativos importantes. En cualquier caso, ambos campos convergen hacia un componente común, el liderazgo, sobre el que la sociedad proyecta su mirada androcéntrica, y del que las propias mujeres se autoexcluyen.

El liderazgo en investigación (dirección de grupos de investigación, Investigación Principal en Proyectos de Investigación, dirección de tesis doctorales etc.) es una de las premisas que determinan el acceso a las Titularidades y Cátedras. Desde las universidades se han llevado a cabo acciones puntuales, no coordinadas y muy limitadas para incrementar dicho liderazgo femenino, pero los resultados han sido modestos y sin embargo rentabilizados por este sector negacionista para tratar de generalizar el rechazo hacia dichas medidas.

Con respecto al ámbito de la gestión, podemos afirmar que se ha generalizado el equilibrio en la composición de los equipos de gobierno en el primer nivel, los vicerrectorados¹³, si bien el resultado es

¹¹ Falta de reconocimiento de que las funciones y responsabilidades de las mujeres /niñas y los hombres /niños se les atribuyen o se les imponen en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos.

¹² El espejismo de la igualdad es un concepto desarrollado por Amelia VALCÁRCEL (2008:200) y se refiere a la falsa apariencia de que hombres y mujeres ya son iguales en derechos. La obligatoriedad de los cuidados impuesta social e ideológicamente al colectivo femenino, asumida y autoimpuesta en gran medida por ellas mismas, es uno de los ámbitos que evidencian cómo los sesgos genéricos continúan activos en nuestra sociedad, discriminando y subordinando al colectivo femenino.

¹³ En los rectorados, si bien se ha incrementado significativamente el número de rectoras en los últimos años, nos encontramos todavía en porcentajes lejanos al equilibrio (23%).

más dispar en los equipos amplios de gobierno y desigualitario conforme descendemos a la composición del equipo directivos de los centros y departamentos, por lo que podríamos afirmar que nos encontramos todavía ante cambios más normativos o formales que reales, es decir, hemos de transitar aún desde la asunción de medidas consideradas como “políticamente correctas” a la inserción efectiva y equilibrada del colectivo femenino en la gestión universitaria.

Tabla 1¹⁴. Comparativa de los puestos de gestión y dirección desagregados por sexo.

	Equipo de go- bierno	Dirección de Cen- tros	Dirección de De- partamento	Órganos Colegia- dos
Mujeres	<i>Rector, Vicerrecto- rados y Direcciones de Secretariado</i>			<i>Consejo de Go- bierno, Consejo So- cial y Claustro</i>
Hombres				
	44.45%	42.12%	43,2%	42,44%
	55.5%	57%	56,58%	57,56%

Fuente: III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>

Figura 1. Equipos de dirección de los centros de la UJA desagregados por sexo.



Fuente: III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>.

Como podemos observar en la tabla, en la Universidad de Jaén los porcentajes de representación presentan, en términos generales, equilibrio de género. Sin embargo, hay dos aspectos que inicialmente no se visibilizan y que muestran todavía diferencias heredadas. En primer lugar, el impacto de la segregación horizontal por ramas de conocimiento, con espacios claramente masculinizados, como es el caso de las dos escuelas politécnicas, con infrarrepresentación femenina o la Facultad de Ciencias de la Salud, con escasa representación masculina por lo que, si bien el cómputo global de las direcciones de los centros es aparentemente equilibrado la situación real de los mismos no lo es.

Otro aspecto también interesante y más sutil es el análisis de la distribución de las competencias en la Dirección de Departamento, puesto que el aparente equilibrio está maquillado por la suma de dirección y secretariado de departamento: cuando desglosamos los datos observamos que las directoras

¹⁴ III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>

son únicamente el 20%, una distribución aún con reminiscencias de la identificación de las mujeres con las secretarías frente al liderazgo directivo monopolizado por los hombres.

A ello no sólo debe contribuir la política de cuotas, sino acciones que faciliten y potencien un liderazgo femenino que implica necesariamente un cambio ideológico, entre las que podemos destacar la formación en liderazgo y un cambio en la cultura organizativa de las universidades españolas (Ión, Durán y Bernabeu, 2013), que haga factible la incorporación de las mujeres también, de nuevo, desde la gestión de los tiempos.

2) Continuando con nuestra categorización del profesorado universitario ante las políticas de género encontraríamos el segundo grupo, en el que se integran la mayoría del colectivo, que, si bien no se muestran contrarios a dichas políticas, desconocen en su mayoría el contenido de las mismas y el origen, y por lo general no han recibido formación en dicho ámbito. En este grupo acampa igualmente la ceguera de género y el espejismo de la igualdad, pero contrariamente al primer grupo, no ejercen militancia activa en contra, simplemente se mueven en la inercia que genera del desconocimiento. Este grupo debe ser el objetivo prioritario de las políticas y acciones orquestadas por las Unidades de Igualdad en tres ejes fundamentales: formación, visibilización y sensibilización. En la formación, es fundamental trabajar en dos ámbitos interconectados: teoría y praxis de la igualdad y normativa a cumplir en la universidad en materia de igualdad.

En el artículo 21 de la Ley 9/2018 dispone que las universidades públicas de Andalucía deben atender a la Ley Orgánica 2/2007, que indica que el sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. En Ciencias de la Educación, además, serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género e igualdad. En concreto, en el artículo 21 dispone: "... el sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía".

Por otra parte, los planes de igualdad de las diferentes universidades contemplan acciones ratificadas por los Consejos de Gobierno de las universidades, y consecuentemente, de obligado cumplimiento que son desconocidas por la inmensa mayoría de la comunidad universitaria (medidas de corresponsabilidad en los Planes de Ordenación Docente, cumplimiento de la normativa de lenguaje inclusivo para la entrega de trabajos académicos, inclusión de contenidos de obligado cumplimiento en los temarios, planes de formación en igualdad por parte de los centros, etc.)

También en relación al fomento de la formación especializada en igualdad de género, se están valorando las propuestas docentes en género, a través de líneas específicas en las convocatorias de proyectos de innovación docente, así como en el reconocimiento de la formación en este ámbito en el programa *Docencia* o similares para la evaluación de la actividad docente¹⁵.

3) El tercer grupo correspondería al profesorado comprometido con la igualdad de género, un grupo porcentualmente poco significativo que sin embargo es el responsable de los tímidos avances en materia de igualdad de género que se están produciendo en las universidades en docencia, investigación y gestión. Se trata del profesorado implicado en todas las acciones formativas y en materia de investigación que se llevan a cabo en el seno de la Universidad, y en el que no nos extendemos, a pesar de que pudiera parecer un agravio comparativo, puesto que sus acciones quedan visibilizadas en el conjunto de acciones descritas previamente.

4. Discusión y conclusiones

Como venimos describiendo en las líneas precedentes, las políticas de igualdad de género implementadas en las universidades españolas en los últimos treinta años, han tenido unos resultados

¹⁵ En este sentido, en el III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) se ha incorporado la acción IDO2.L2.A2. Incorporar la valoración de la formación del PDI en igualdad, diversidad y perspectiva de género en el Programa *Docencia*. <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>.

modestos y los sesgos genéricos no sólo continúan vigentes, sino que tienden a perpetuarse pese a las medidas de acción positiva implementadas en este periodo. Por ello, las políticas de género tienen que poner el foco en delimitar y neutralizar las inercias androcéntricas y patriarcales, que responden en su mayoría a reglas no escritas, acciones que se han perpetuado en el tiempo hasta el punto de “naturalizarse” como norma pese a su carácter desigualitario, discriminatorio y a la larga excluyente. En esta misma línea, Acale y Sánchez (2020) defienden que el contexto universitario también ha sido el receptor y reproductor de estructuras, situaciones y prácticas diferenciales por razón de género que en ocasiones se han convertido en inercias a consecuencia de los componentes de tradición propios e intrínsecos en el devenir de la Universidad que perpetúan el privilegio masculino.

Nos proponemos a continuación, tomando como laboratorio de análisis la Universidad de Jaén, delimitar cuáles son esas inercias y proponer actuaciones para corregirlas que no implican necesariamente medidas de acción positiva sino que, como trataremos de mostrar, es fundamentalmente una cuestión de flexibilización, rotación de puestos y ampliación del personal implicado, permitiendo estos tres factores el incremento de la participación de las mujeres: no olvidemos que acceder a determinados méritos de liderazgo en investigación y gestión, como venimos describiendo, es la trayectoria requerida para las titularidades y cátedras.

El liderazgo en investigación, aunque es amplio y complejo según las ramas de conocimiento, se concreta en términos generales en los siguientes méritos: dirección de grupos y estructuras de investigación, ser IP (investigador/a principal) de proyectos de ámbito regional, nacional e internacional, la dirección de Tesis Doctorales y la obtención de sexenios de investigación.

La universidad que hemos heredado, aquellas que no estaba sometida a criterios cuantificables y medibles determinados por agencias de evaluación, sino orquestada en torno a una carrera de méritos personalista y de libre designación, estaba dirigida por las personas que ejercían como catedráticas en todas las esferas, de tal forma que ha existido la costumbre no escrita pero firmemente consolidada, y que aún persiste en muchas ramas de conocimiento, de que dichas personas detentaban la dirección de los grupos de investigación por tiempo ilimitado y, en no pocos casos, con carácter vitalicio.

Este mérito, que deja de ser un cómputo cuantificable una vez obtenida la Cátedra, excluye sin embargo a otros miembros de dicho grupo de investigación, con la misma capacidad de investigación y liderazgo.

Tabla 2¹⁶. Distribución porcentual del personal director en ámbitos investigadores desagregado por sexo

	Dirección de Grupos de Investigación	Dirección Programas de Doctorado	Dirección CEA e Institutos de Investigación	IP proyectos nacionales	IP proyectos internacionales
Mujeres	20.40%	28.57%	31.96%	33.7%	57,1%
Hombres	79.60%	71.42%	68.04%	66.3%	42,8%

Fuente: III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>

Como podemos observar en tabla, la dirección de los grupos de investigación en la Universidad de Jaén recae en un 79,60% en hombres, unas cifras muy lejanas al equilibrio que evidencian la necesidad de implementar acciones que permitan, en primer lugar, visibilizar el desequilibrio y seguidamente, la incorporación de acciones concretas de sensibilización y formación del PDI para cuestionar esta inercia y reivindicar que los puestos de dirección de los equipos de investigación sean limitados en el tiempo y tengan carácter rotatorio.

Por ello, el III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género de la Universidad de Jaén¹⁷ tiene como objetivo 1 (IDO1): Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria, lo que se concreta en la siguiente acción

¹⁶ III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>.

¹⁷ <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>.

(IDO1.L2.A2). “Elaborar un código de buenas prácticas en investigación que permita incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección en el ámbito de la investigación”.

El cumplimiento de dicha acción se materializó en la incorporación al Código de Buenas Prácticas en investigación¹⁸, del párrafo siguiente: “Se velará por la promoción del equilibrio en el liderazgo de las diferentes estructuras de investigación, siempre que sea posible, a través de la rotación del personal perteneciente a dichas estructuras en los puestos de dirección”.

La siguiente columna de la tabla 2 es la destinada a la dirección de los Programas de Doctorado, donde observamos de nuevo cómo los directores constituyen más del 70% frente al 20,57% de las mujeres. Para este caso, en la Universidad de Jaén se está actuando en una doble dirección. Por una parte, se incorporó también en este III Plan la siguiente acción: (IDO1.L1.A1): “Elaborar un código de buenas prácticas que favorezca el incremento de la participación de las mujeres en los puestos de dirección de los programas de posgrado” y, en paralelo, desde la dirección de la Unidad de Igualdad se han impartido, en la formación transversal de los Programas de Doctorado, sesiones formativas en igualdad de género y liderazgo en investigación que son claves para comprender el origen de las desigualdades y garantizar la eliminación de estos sesgos por parte de las generaciones de doctores/as venideras¹⁹.

También en relación a los programas y la escuela de Doctorado se está fomentando la codirección de Tesis Doctorales, y los primeros resultados ya evidencian que se incrementa significativamente la presencia de mujeres²⁰.

La codirección es una práctica clave también para el acceso a la categoría de investigador/a principal en los proyectos nacionales e internacionales. Resulta importante destacar en la UJA la relación entre el aumento de las codirecciones y el incremento porcentual de las investigadoras principales de los proyectos nacionales (33,7%) y sobre todo internacionales (57%) único campo en el que se alcanza un equilibrio de género.

El impulso de las codirecciones queda reflejado de la siguiente forma en el Código de Buenas Prácticas de la Universidad de Jaén: “Se potenciará ampliar el cuerpo de investigadoras que puedan acceder al liderazgo de proyectos de investigación con el fin de impulsar y consolidar su trayectoria académica. En la misma línea, se apoyará e impulsará la co-dirección de proyectos de I+D+ internacionales, nacionales y autonómicos, así como la co-dirección de tesis doctorales”. En el artículo 12 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, se contemplan hasta un máximo de tres personas para la dirección de las tesis doctorales, aspecto que no se ha modificado en el Real Decreto 576/2023, de 4 de julio de 2023.

Ahora bien, tenemos que tener en cuenta que los Planes de Igualdad articulan sus líneas estratégicas y acciones no desde la imposición ni la obligatoriedad, sino desde el fomento y las acciones positivas. No puede ser de otra manera porque ello entraría en conflicto con las dinámicas de otras universidades que no contemplan estas medidas y podría perjudicar la competencia curricular de nuestro profesorado en concursos de otras universidades, por lo que es imprescindible articular medidas que se reflejen en normativas transversales (la ley universitaria vigente) y también modificar los estándares de evaluación de ANECA para tener en cuenta estas variables de forma generalizada, tales como computar ciertos méritos por un número máximo de años y valorar de manera idéntica direcciones y codirecciones tanto en proyectos de investigación como en Tesis Doctorales.

Abordamos un último aspecto en materia de investigación: la obtención de sexenios de investigación y cómo estos repercuten no sólo en la progresión académica sino fundamentalmente en las diferencias salariales ya analizadas en la BSG. En este ámbito, como en el de la gestión, que abordaremos seguidamente, es clave la contextualización de las pervivencias patriarcales y el espejismo de la corresponsabilidad, que en realidad se traduce en conciliación para garantizar la atención familiar por parte de las mujeres.

Evidentemente, la investigación de alto nivel que exige un sexenio, donde es imprescindible la indexación y el impacto de las publicaciones presentadas, requiere fundamentalmente tiempo: la brecha

¹⁸ <https://www.ujaen.es/gobierno/vicin/codigo-de-buenas-practicas>.

¹⁹ Acale y Sánchez (2020:124) defienden también como medida la inclusión de estudios de igualdad de género en la formación transversal de las escuelas de doctorado.

familiar maternal, de nuevo, orbita sobre el periodo comprendido entre 30 y 49 años para las mujeres. Como relatan Acale y Sánchez (2020, 131) los parones por bajas de embarazo, permisos de maternidad o excedencia por cuidados son en gran medida femeninos. Para tratar de paliar esta situación en 2017 se elevó la siguiente propuesta: “por permiso igual o superior a 16 semanas disminuirá el número de aportaciones relevantes necesarias para la concesión del sexenio. Con dos permisos de maternidad disminuirá en dos el número de aportaciones.”

Esta propuesta trata de hacer frente al contexto inmediatamente posterior a la maternidad pero no soluciona la gestión de los tiempos durante el periodo de crianza. Como exponen dichos autores (2020), las mujeres-madres detienen su carrera académica durante la década de 30/45 años, porque se dedican a sus hijos e hijas y a la docencia esto las penaliza en relación a la posibilidad que tienen de investigación, de escribir y publicar, mientras que los criterios de evaluación para las diversas acreditaciones privilegian cuantitativamente la actividad investigadora frente a la actividad docente, y premian las estancias largas de investigación en el exterior. En el Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, en actuación de ANECA los principios de igualdad de género y no discriminación, se incorporaron algunas medidas como ampliar el tiempo de duración del sexenio vivo para casos de bajas de paternidad y/o maternidad, así como excedencia por cuidado de hijos. Las estancias en el exterior siguen siendo uno de los méritos que más penaliza a las mujeres, pues se exigen para su cómputo estancias superiores al mes, siendo especialmente reconocidas las de 6 meses a un año, algo impensable para la inmensa mayoría de las investigadoras. Algunas soluciones podrían ser estancias por periodos de dos semanas acumulativos, pero hasta el momento no se han articulado medidas que den solución a este problema.

En el ámbito académico, si bien fue una tónica generalizada en el mercado laboral, la pandemia ha visibilizado el impacto del trabajo doméstico y de los cuidados en las investigadoras, y ya se ha demostrado que en este periodo las investigadoras han publicado menos (Alcón, Gómez y Durán, 2022). Los aparentes avances en corresponsabilidad se habían fundamentado en una reasignación de responsabilidades cubierta en gran medida por agentes externos, por ello hablamos del espejismo de la corresponsabilidad: el periodo de confinamiento supuso un agravamiento de la crisis de los cuidados, que asumieron en la inmensa mayoría de los hogares nucleares heterosexuales y monoparentales, las mujeres²¹.

En la siguiente tabla podemos apreciar la BSG que existe en la Universidad de Jaén, considerando los datos aportados en 2021, donde la incidencia de los sesgos en investigación y, como veremos a continuación, en gestión, concentran las diferencias más significativas en las dos categorías de funcionarios, titularidades y cátedras.

Tabla 3²². *Ingreso medio de las distintas categorías de profesorado de la UJA en función de su género.*

Categoría	H	Ingresos medios	M	Ingresos medios	MH*100
CU	113	63.426,36 €	34	57.255,39€	90,3%
TU	222	43.622,01€	162	41.376,88€	94,9%
CEU	6	46.167,32€	2	41.407,29€	89,7%
TEU	24	32.094,28€	7	35.024,62€	109,1%
CD	60	34.429,76€	57	34.628,64€	100,6%
COL	17	31.188,15€	13	31.802,74€	102,0%
AD	27	20.878,34€	37	18.211,24€	87,2%

Fuente: III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>

El “fracaso” de la cultura de la corresponsabilidad es también determinante para entender los sesgos genéricos en el campo de la gestión, puesto que en el liderazgo en gestión acampan de nuevo las

²¹ Como ha expuesto Peinado (2021) la externalización remunerada o subvencionada no modifica la responsabilidad última de las acciones, y ante la suspensión inmediata y sin alternativas de los servicios externos, la responsabilidad vuelve a los agentes que siempre la detentaron y que no es plural en la inmensa mayoría de los casos sino unívoca, las mujeres de dichos hogares.

²² III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) <https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/unidad-de-igualdad/planes-de-igualdad>.

inercias androcéntricas y patriarcales, tanto ideológicas como prácticas. Desde el punto de vista del ideal, el liderazgo en gestión tiene rostro masculino: no deja de ser una mirada androcéntrica orquestada en torno a la dicotomía público-privado, de tal forma que, en la inmensa mayoría de los planes de igualdad, conscientes de esta realidad, se incluyen acciones de formación y fomento de liderazgo en su personal femenino. El III Director de igualdad e integración de la diversidad sexual y de género de la Universidad de Jaén (2021-2023) integra en este sentido la acción IDO1.L3. A1: “Desarrollar formación específica en liderazgo y empoderamiento del profesorado femenino para fomentar la composición equilibrada en la dirección de centros y departamentos”.

Por otra parte, se ha entendido siempre que los puestos de gestión universitarios implican necesariamente un elevado número de horas de permanencia en el puesto de trabajo, entrando en conflicto directo con las responsabilidades familiares que asume abrumadoramente el PDI femenino; en una sociedad donde predomina la organización patriarcal, las propias mujeres acaban autoexcluyéndose porque en la cadena de autoimposiciones el tiempo de dedicación al cuidado aún se plantea en términos cuantitativos.

Transversalizar la cultura de la corresponsabilidad en la institución universitaria exige flexibilizar la presencialidad, que es factible en muchos espacios de gestión, escuchar las necesidades y planteamientos de las mujeres que, a pesar de todo han asumido cargos en los equipos de gobierno, centros y departamentos, y ajustar también los tiempos universitarios, planteando jornadas continuas que permitan terminar antes como nuestros homólogos europeos y que beneficiaría, de una forma natural y no forzada, a la totalidad de los colectivos de la universidad.

Un último apunte en el recorrido por las inercias androcéntricas y patriarcales nos lleva a recordar la segregación horizontal persistente por ramas de conocimiento, con porcentajes semejantes a los años 70 del siglo XX, e incidir en un aspecto clave que, hasta el momento, ha tenido una reacción mínima en la inmensa mayoría de los planes de igualdad: sólo es posible superar dicha segregación si activamos políticas públicas paralelas y equilibradas que terminen tanto con la masculinización como con la feminización de los ámbitos académicos y profesionales, para garantizar la universalización de los cuidados como patrimonio de la humanidad, y no como especialidad reservada a las mujeres, y para terminar con el desprestigio que determinadas trayectorias profesionales continúan teniendo por el hecho de haber sido consideradas tradicionalmente como femeninas (Peinado, 2022)²³.

Las instituciones universitarias de nuestro país tienen que afrontar dos retos para caminar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres: el primero, como institución referente en formación, investigación y transferencia a la sociedad, es visibilizar y erradicar las pervivencias androcéntricas y patriarcales que están impidiendo la igualdad de género efectiva. El segundo, si bien está enraizado en el primero, es genuino y específico de la institución: neutralizar las prácticas e inercias que han privilegiado a los académicos frente a sus homólogas en la investigación y la gestión, costumbres elevadas a la categoría de norma, profundamente desigualitarias.

Los sutiles laberintos de cristal²⁴ y los sesgos de género implícitos tienen consecuencias reales, cuantificables y observables: el desequilibrio en el cuerpo de cátedras y la BSG. Este diagnóstico general tiene que ser enriquecido con diagnósticos de situación pormenorizados, que analicen cada uno de los méritos que configuran el engranaje de la carrera académica y que contextualicen, a la luz de la perspectiva de género, las claves para entender por qué el sistema meritocrático que rige la institución no es ni igualitario ni democrático.

²³ En sintonía con esta argumentación, vamos a destacar dos acciones que se incluyen en el III Plan de la UJA: IDO2.L4.A1. Realizar actividades de promoción y visibilidad de la formación superior y profesionalización de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados y de los hombres en espacios tradicionalmente feminizados y la acción IDO2.L4.A1: Realizar actividades de promoción y visibilidad de la formación superior y profesionalización y IDO2.L4.A2: Realizar actividades específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de Educación Primaria y Secundaria orientadas a combatir estereotipos de género en elección de estudios universitarios.

²⁴ Es una noción más bien descriptiva, que muestra los itinerarios de mujeres jóvenes que tienen una triple carga: el trabajo productivo, el trabajo reproductivo -especialmente con la maternidad- y el trabajo de cuidados; este concepto es especialmente significativo para entender las dificultades de las mujeres para la asunción de puestos de liderazgo.

Es necesario, además, que las medidas propuestas en los planes sean comunes y se coordinen a través de las Unidades de Igualdad de las universidades, y que dichas unidades eleven propuestas conjuntas a los órganos normativos y de evaluación.

Queda aún un largo camino para que la cultura de la corresponsabilidad impregne la institución y, por ende, la sociedad, pero si no entendemos que es clave entender primero las pervivencias patriarcales que están impidiendo su consecución, las medidas que se propongan difícilmente podrán garantizar un acceso equilibrado a los puestos de liderazgo en gestión y en investigación. Es necesario además ser persistentes, porque estas transformaciones presentan cierta fragilidad estructural: los legales sólo pueden consolidarse a través de la deconstrucción de los sesgos genéricos que fundamentan ideológicamente la organización familiar, laboral, relacional y emocional de las sociedades.

5. Limitaciones de la investigación

El estudio que presentamos es de carácter exploratorio en su primera fase y de laboratorio de análisis como segundo aspecto. No pretende una generalización estadística, sino la identificación de las inercias a partir de un caso documentado en coherencia con la tradición de estudios de caso en Ciencias Sociales.

Somos conscientes de la necesidad de profundizar en la categorización del profesorado con respecto a la igualdad realizando estudios comparativos con la realidad de otras universidades y poder realizar generalizaciones extrapolables a otras instituciones universitarias.

Por otra parte, partimos de un problema no resuelto en cuanto al objeto-sujeto de estudio: la distancia analítica entre la autora y el objeto de estudio es prácticamente inexistente, al analizar una institución de la que es parte activa, con una posición de liderazgo en las mismas políticas que se evalúan, lo que puede cuestionar en gran medida, y a pesar de que el trabajo se sustenta en datos objetivos sustanciales, la validez final del análisis. En realidad se hace una evaluación no de los propios resultados, pero sí de los derivados de las políticas en materia de género implementada y el ejercicio de auto-reflexividad, al oscilar entre la descripción analítica y la justificación institucional, aspecto que puede solventarse en próximas investigaciones ampliando el marco de estudio.

Referencias bibliográficas

- Acosta, A (2017). *Las políticas de Igualdad de Género en la Universidad Española. Un estudio de estructuras y planes*. Tesis Doctoral. <https://repositori.urv.cat/fourrepublic/search/item/TDX%3A2700>.
- Acale Sánchez, M y Sánchez Benítez, C. (2020). Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan. Bomarzo.
- Alcón Soler, E. y Gómez Villamandos J.C y Durán Lalaguna, P. (2022). *La Universidad y la Igualdad de Género*. Tirant Humanidades.
- Anta Félez, J.-L. (2024). *Critica de la razón universitaria. Un manifiesto etnográfico de las bases simbólicas de un sistema de educación superior*. AASA.
- Bergareche Giros, A. (2017). *Reconstruyendo el derecho desde una perspectiva de género. Materiales para la igualdad*. Universidad de Vigo.
- Berryman, S. (1983). *Who will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*. Rockefeller Foundation.
- Castaño Collado, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones Feministas*, 7, 225-245.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Ión, G, Durán-Bellonch, M^a.M y Bernabeu Tamayo, M.D. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 24,123-140. http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2013.v24.n1.41194.
- Fox, M. F. (2001). Women, academia, and careers in science and engineering. En J. Hermanowicz (Ed.), *The American Academic Profession* (pp. 230-245). Johns Hopkins University Press.
- GENDER-NET. (s.f.). *GENDER-NET: Promoting gender equality in research and innovation*. <https://play.google.com/store/apps/details?>
- Lagarde, M (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y horas.
- Peinado Rodríguez, M (2022). Covid 19 y corresponsabilidad. Un análisis desde la perspectiva de género. https://juristconcep.com/wp-content/uploads/2021/12/Book-of-Abstracts_GEHE.pdf.

- Ministerio de Universidades. (2021). *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. Ministerio de Universidades / CRUE Universidades Españolas. <https://www.universidades.gob.es/enlace-al-estudio>
- Peinado Rodríguez, M. (2022). ¿Por qué es importante que haya tanto maestros y enfermeros como ingenieras? *The conversation*. <https://theconversation.com/por-que-es-importante-que-haya-tanto-maestros-y-enfermeros-como-ingenieras-198434>.
- Ministerio de universidades (2022). Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2022-2023. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC_2023_web_v2.pdf.
- Toledo Lara, G. (2020). *Políticas, Universidad e innovación: retos y perspectivas*. Bosch.
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Cátedra.
- Zippel, K, Ferree, M y Zimmermann, K. (2016). Gender equality in German universities: vernacularising the battle for the best brains. *Gender and Education*, 1-19. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09540253.2015.1123229>.

