



Igualdad e interseccionalidad en las Universidades. Recomendaciones

Emanuela Lombardo, María Bustelo, Alba Alonso, Tània Verge, Arantxa Elizondo,
Rebecca Tildesley, Isabel Diz, MariaCaterina La Barbera (coord.)





Estas recomendaciones son el resultado de la investigación realizada en el marco del proyecto i+D [UNIGUAL](#) financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades/Agencia Estatal de Investigación (Ref. FEM2017-84004-R, Investigadoras Principales: María Bustelo y Emanuela Lombardo). Su difusión ha sido posible gracias a la acción [interUNIGUALes](#) financiada por el Instituto de las Mujeres (Ref. 4/1ACT/19, Responsable: MariaCaterina La Barbera). Agradecemos las contribuciones de Petra Meier, Andrea Krizsan, Isabel Tajahuerce Ángel, Elena Leñena Mendizabal, Eva Aguayo Lorenzo, Ester Mocholí, Ruth Mestre, Uxue Zugaza Goyenechea.

Autoras:

Alba Alonso, a.alonso@usc.es

María Bustelo, mbustelo@cps.ucm.es

Isabel Diz, isabel.diz@usc.es

Arantxa Elizondo, arantxa.elizondo@ehu.eus

MariaCaterina La Barbera, mc.labarbera@csic.es

Emanuela Lombardo, elombardo@cps.ucm.es

Rebecca Tildesley, rtildesl@ucm.es

Tània Verge, tania.verge@upf.edu

Coordinadora:

MariaCaterina La Barbera, mc.labarbera@csic.es

Diseño del logo: DESiGNiA Web, designiaweb.spain@gmail.com

Disponible en: <https://interuniguales.com/recomendaciones/>

Citar como:

Lombardo, Emanuela, Maria Bustelo, Alba Alonso, Tània Verge, Arantxa Elizondo, Rebecca Tildesley, Isabel Diz y MariaCaterina La Barbera (2021). *Igualdad e interseccionalidad en las Universidades. Recomendaciones*, <https://interuniguales.com/recomendaciones/>



Docencia

- Estudios recientes demuestran que las **desigualdades se reproducen** en todos los aspectos de la docencia universitaria, es decir en los contenidos de las asignaturas, la previsión de las competencias a adquirir y la gestión de las dinámicas de participación en el aula (Alonso y Verge, 2019).
- Por ejemplo, la bibliografía de referencia de la mayoría de los cursos universitarios no incluye los **trabajos científicos de mujeres y personas de color**.
- Por otro lado, apenas se abordan los contenidos con perspectiva de género e interseccional. Los temarios tienden a ignorar el **impacto diferenciado** en mujeres, minorías étnicas y religiosas, migrantes, personas con discapacidad y LGTBI.
- Igualmente, si analizamos la participación en el aula, los datos demuestran que se suele interpellar más a los estudiantes y que las estudiantes **participan menos** en las aulas (Ho y Kelman, 2014; Alonso y Verge, 2019).
- Integrar un enfoque de género en la docencia mejora su calidad. En especial, permite comprender las necesidades de la población superando los estereotipos sobre mujeres y hombres y desarrollar competencias para evitar la ceguera de género en su práctica profesional (AQU, 2019).
- Aunque la legislación (art. 25, L. 3/2007) requiere que se incorpore la perspectiva de género en la docencia, el mandato normativo **apenas se aplica** (Verge y Cabruja, 2017; Verge, 2021).
- Para hacer efectivo el mandato legislativo es necesario **impartir formación obligatoria** al personal docente y crear **incentivos institucionales**. Por ejemplo, premios y acceso a financiación competitiva (Alonso y Verge, 2019; Verge, 2021).
- Por otro lado, se requiere la **supervisión de las agencias de evaluación** de la calidad docente.
- El reto pendiente es la generación de **herramientas para identificar** la discriminación por motivos de género (Benito y Verge, 2020; Verge, 2021), raciales, de orientación sexual, religión, origen nacional y discapacidad en la docencia universitaria.



Investigación

- Numerosos estudios demuestran que existe una **brecha de género** también en la investigación. Los sesgos **de género implícitos** en la investigación y en su evaluación perjudican las investigaciones realizadas por las mujeres investigadoras (Della Giusta, 2020; Rippon, 2019; GEECCO, 2020).
- Algunos estudios sobre los procesos de selección del personal investigador muestran **sesgos de género implícitos** que generan una preferencia sistemática por los hombres (Moss-Racusin et al., 2012; Wenneras y Wold, 1997).
- Otros **obstáculos en la carrera investigadora** de las mujeres incluyen también:
 - la **segregación vertical y horizontal**, es decir, una sobrerrepresentación de los hombres en las posiciones más altas de la carrera científica y en las disciplinas STEM y la precarización de las carreras académicas e investigadoras de las mujeres (Bozzon, Murgia y Poggio, 2019; Unidad de Mujeres y Ciencia, 2021; Eaton et al., 2020);
 - la **división sexual de roles de docencia e investigación** conocida como “academic housekeeping” (trabajo doméstico académico), en la que los hombres tienden a dedicar su tiempo a investigar y publicar y las mujeres a impartir clases y desempeñar tareas de gestión de poco prestigio (Castaño, Vázquez y Martínez, 2019);
 - el **acoso sexual** en el trabajo (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2021).
- Integrar un enfoque de género permite mejorar la **calidad científica**, la **innovación** y el **impacto social de la investigación**. Por esta razón, la normativa (Ley 3/2007 y 14/2011) y los planes de acción nacionales (ej. Plan de Igualdad de la Agencia Estatal de Investigación 2021) y europeos (ej. Gender in H2020) establecen la integración del enfoque de género como una prioridad.
- Para implementar la inclusión de la perspectiva de género e interseccional en la investigación se recomiendan una serie de acciones **en el seno de las universidades**.
- En primer lugar, es necesario recopilar sistemáticamente los **datos sobre desigualdades** en las universidades y difundir las **mejoras alcanzadas** gracias a las medidas de igualdad adoptadas.
- En segundo lugar, es clave poner en marcha **acciones positivas** para contratar y promocionar a mujeres investigadoras, jóvenes, migrantes y personas con discapacidad.
- En tercer lugar, se requiere poner en marcha programas de **apoyo económico a investigaciones** (tesis, institutos, grupos) que adoptan **una perspectiva de género e interseccional**.



- En cuarto lugar, es necesaria la **implementación** efectiva de los **protocolos contra el acoso sexual y sexista** para crear espacios de investigación libres de violencia (Lombardo y Bustelo, 2021).
- Finalmente, se recomienda **formar** el personal de los centros universitarios para **integrar una perspectiva de género e interseccional** en la investigación y evitar **sesgos implícitos** en la investigación (CERCA, 2016; CIHR, 2019; GENDER-Net, 2016).
- Las **Agencias de evaluación de la investigación** que financian los proyectos en convocatorias públicas competitivas desempeñan un papel determinante.
- Se recomienda visibilizar la posibilidad de solicitar financiación para la **investigación con perspectiva de género en todas las áreas científicas**, tanto en las áreas de ciencias humanas y sociales como de ciencias naturales (Lombardo, 2021).
- Asimismo, se recomienda que se incluyan **criterios de género en todas las convocatorias públicas** de financiación de la investigación, tanto en las **solicitudes** como en los **informes de evaluación** y seguimiento de los proyectos (Lombardo, 2021).
- Se recomienda además garantizar una mayor **diversidad** de género, edad, etnia y categoría profesional **en las comisiones evaluadoras** (GEECCO, 2020).
- Igualmente, es crucial incluir personal **experto en género e interseccionalidad** en la evaluación de las propuestas (European Commission, 2017).
- Del mismo modo, es fundamental **capacitar** tanto el **personal administrativo y evaluador** en evaluación de la investigación con **perspectiva de género** para evitar **sesgos inconscientes** sobre género, etnia, discapacidad y origen nacional (GEECCO, 2020).
- Finalmente, se recomienda adoptar **acciones positivas en la asignación de la financiación** para superar la **brecha de género, discapacidad y etnia** en la investigación científica.



Empleo

- La pervivencia de desigualdades de género entre el personal docente e investigador está vinculada con la **dificultad para compatibilizar la carrera académica con la maternidad** (Huppatz, Sang y Napier, 2019). Esta dificultad se hace especialmente visible en las etapas iniciales de la carrera que corresponde con la edad reproductiva. Es allí donde se observa el así llamado fenómeno de “fuga de cañería”, es decir la progresiva pérdida de mujeres en la academia.
- Para garantizar la igualdad de género en el empleo universitario es necesario adoptar **medidas de conciliación** adaptadas a las especiales tareas del personal docente e investigador.
- Estudios recientes (Elizondo, Diz y Alonso, 2021) demuestran que las medidas de conciliación deben ser de **obligado cumplimiento** en todos los ámbitos, incluyendo la asignación de las asignaturas y los horarios docentes.
- Para garantizar su efectividad, las medidas deben ser **negociadas en cada Universidad** en colaboración con los sindicatos y las unidades de igualdad (Elizondo, Diz y Alonso, 2021).
- Para el diseño de medidas de conciliación adecuadas es necesario analizar el así llamado “**sesgo de abstención**” ya que las mujeres no ejercen sus derechos laborales por el posible impacto negativo en su carrera (Drago et al., 2006).
- Para ello, se recomienda incorporar ítems referidos a las bajas parentales y reducción de horas por cuidados en los análisis sistemáticos que se realizan para la **prevención de los riesgos laborales** (Elizondo, Diz y Alonso, 2021).



Implementación

- Para garantizar una implementación efectiva de las políticas de igualdad en las universidades es necesaria una **normativa estatal** que, a diferencia de la actual, prevea instrumentos de control y sanción (Mesa redonda UI, 2021).
- Asimismo, es necesario que la normativa establezca una estructura mínima de **recursos y personal** para las Unidades de Igualdad que se encargan de diseñar las medidas de igualdad en las universidades. Además, se recomienda la **capacitación obligatoria** de todo su personal en perspectiva de género (Mesa redonda UI, 2021).
- Con respecto al organigrama, se recomienda que quien dirige la Unidad de Igualdad dependa del **rectorado** (por ejemplo, Delegada del Rector o Vicerrectora) para asegurar su capacidad de acción transversal (Mesa redonda UI, 2021).
- Para el diseño, adopción e implementación de las medidas de igualdad en las universidades, estudios recientes muestran la importancia de construir **alianzas** con **actores institucionales, redes feministas y otras asociaciones**, por ejemplo, de LGTBI, afrodescendientes (Verge, 2021; Tildesley, Lombardo y Verge, 2021; Mestre, 2021).
- Asimismo, es crucial la visibilización y difusión de los **planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y sexista** adoptados (Lombardo y Bustelo, 2021).
- Además, son necesarios mecanismos de control **externos e internos** para el seguimiento y la evaluación de la implementación de planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y sexista y otras medidas de igualdad en la universidad (Mesa redonda UI, 2021; Tildesley, Lombardo y Verge, 2021).



Bibliografía

- AQU. 2019. *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Available at: https://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf.
- Benito, Eva y Verge, Tània (2020). Gendering higher education quality assurance: a matter of (e)quality. *Quality in Higher Education* 26(3), 355–370.
- Bozzon, Rossella, Murgia, Annalisa y Poggio, Barbara (2019). Gender and precarious careers in academia and research: macro, meso and micro perspectives. En *Gender and Precarious Research Careers*, eds. A. Murgia y B. Poggio, 15–49. London: Routledge.
- Castaño Cecilia, Vázquez-Cupeiro, Susana y Martínez-Cantos José Luis (2019). Gendered management in Spanish universities: Functional segregation among vice-rectors, *Gender and Education*, 31(8), 966–985.
- CERCA (2016). *Recruitment bias in research institutes*. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>
- CIHR. Canadian Institutes of Health Research (2019). *Unconscious bias training module*. Disponible en: <https://www.chairs-chaieres.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-eng.aspx?pedisable=false>
- Della Giusta, Marina (2020). Subject choice, career decisions and gender stereotyping. En *Challenging Gender Stereotypes in Education*, ed. K. Jones, 41–52. London: Sage.
- Drago, Robert, Colbeck, Carol, Dawn Stauffer, Kai, Pirretti, Amy, Burkum, Kurt, Fazioli, Jennifer, Lazzaro, Gabriela y Habasevich, Tara (2006). The Avoidance of Bias Against Caregiving: The Case of Academic Faculty. *American Behavioral Science* 49(9), 1222–1247.
- Eaton, Asia, Saunders, Jessica, Jacobson, Ryan y West, Keon (2020). How Gender and Race Stereotypes Impact the Advancement of Scholars in STEM: Professors' Biased Evaluations of Physics and Biology Post-Doctoral Candidates. *Sex Roles* 82, 127–141.
- Elizondo, Arantxa, Diz, Isabel y Alonso, Alba (2021). *Igualdad en el empleo: políticas de conciliación en las universidades españolas*. Ponencia en Jornadas InterUNIGUALes “Igualdad e interseccionalidad en las Universidades”, 19-20 de mayo 2021. Disponible en: <https://interuniguales.com/jornadas/dia-2/>
- European Commission (2017). *Interim Evaluation: Gender Equality as a Crosscutting Issue in Horizon 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2018). *Guidance to facilitate the implementation of targets to promote gender equality in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. *Gender Equality in H2020*. Disponible en: https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm



- GEECCO (2020). *Promoting gender equality in the evaluation process: Guideline for jury members, reviewers and research funding organizations' employees*. Disponible en: http://www.geecco-project.eu/fileadmin/t/geecco/geecco/material/GEECCO_Guideline_for_jury_members_reviewers_and_research_funding_organizations_employees.pdf
- GENDER-Net Project (2016). *Gender in Research and Innovation*. Disponible en: <https://youtu.be/i672z34vW6A>
- Ho, Daniel y Mark Kelman (2014). Does Class Size Affect the Gender Gap? A Natural Experiment. *Law, The Journal of Legal Studies*, 4(2): 291-321.
- Huppertz, Kate, Sang, Kate y Napier, Jemina (2019). If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility: Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*, 26, 772– 788.
- Lombardo, Emanuela (2021). *La integración de una perspectiva de género en la investigación*. Ponencia en Jornadas InterUNIGUALES "Igualdad e interseccionalidad en las Universidades", 19-20 de mayo 2021. Disponible en: <https://interuniguales.com/jornadas/dia-1/>
- Lombardo, Emanuela y Bustelo, María (2021). Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures. *Journal of Gender Studies*, <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>.
- Mesa redonda con las representantes de las Unidades de Igualdad (2021), Jornadas InterUNIGUALES "Igualdad e interseccionalidad en las Universidades", 19-20 de mayo 2021. Disponible en: <https://interuniguales.com/jornadas/dia-1/>
- Mestre, Ruth (2021). *Igualdad, diversidad, interseccionalidad*. Ponencia en Jornadas InterUNIGUALES "Igualdad e interseccionalidad en las Universidades", 19-20 de mayo 2021. Disponible en: <https://interuniguales.com/jornadas/dia-1/>
- Moss-Racusin, Corinne, Dovidio, John, Brescoll, Victoria, Graham, Mark y Handelsman, Jo (2012). Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109(41), 16474–9.
- Rippon, Gina (2019). *The Gendered Brain: The New Neuroscience That Shatters the Myth of the Female Brain*. London: Random House.
- Tildesley, Rebecca, Emanuela Lombardo, y Tània Verge (2021). Power Struggles in the Implementation of Gender Equality Policies: The Politics of Resistance and Counter-resistance in Universities, *Politics & Gender*, DOI: 10.1017/S1743923X21000167
- Verge, Tània (2021). Gender equality policy and universities: Feminist strategic alliances to re-gender the curriculum. *Journal of Women, Politics & Policy*, DOI:10.1080/1554477X.2021.1904763.



Verge, Tània y Alba Alonso Álvarez (2019). La ceguera al género en el currículum de la ciencia política y su impacto en el alumnado. *Revista internacional de Sociología*, 77(3): 135, <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.3.18.003>.

Verge, Tània y Teresa Cabruja (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes de futur*, Xarxa Vives d'Universitats, Castelló de la Plana. Disponible en: <http://vives.org/PU3.pdf>.

Wenneras, Christine y Wold, Agnes (1997). Nepotism and Sexism in Peer-review. *Nature* 387(6631): 341–343.

Unidad de Mujeres y Ciencia (2021). *Científicas en Cifras 2021*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.