

Planes de igualdad en las universidades españolas.

Una evaluación desde las ciencias sociales y el feminismo

Francisco de los Cobos Arteaga

Universidad de Castilla-La Mancha

Resumen

Este trabajo presenta de forma resumida una investigación cuyo objeto de estudio fue evaluar la aptitud científica de los planes de igualdad redactados en las universidades españolas para cumplir con las leyes de igualdad de mujeres y hombres, con especial atención al profesorado. El análisis se realiza desde las ciencias sociales y las teorías feministas, que son las disciplinas en cuyo núcleo se han desarrollado los conceptos de género y la igualdad.

Para evaluar los planes de igualdad de las universidades, se emplea como metodología el análisis cualitativo, mediante la identificación contextual de las unidades de registro, que han sido definidas en la revisión teórica del objeto de estudio para ser, finalmente, trasladadas a frecuencias simples.

Los principales resultados de la investigación son: 1) El número de planes visualizados es exiguo, 2) las frecuencias que indican cumplimiento en los distintos apartados son desalentadoras, 3) las autoridades del Ministerio, las agencias de evaluación y los equipos de gobierno académicos han priorizado la participación del profesorado en el Espacio Europeo de Educación Superior sobre el mandato constitucional de la igualdad, 4) pocas materias acogen temas de igualdad y género y, además, están agrupadas en las ciencias sociales y humanidades y 5) muchos planes no parten de un diagnóstico científico, revelan la inexistencia de responsables de las acciones, la carencia de recursos humanos y de dotaciones económicas, traslucen un déficit democrático al obviar a la representación legal de los distintos colectivos universitarios y, por último, no contienen ningún mecanismo para evaluar cómo se han implementado las políticas igualitarias.

Palabras Clave

Universidad, Igualdad, Género, Ciencias Sociales, Feminismo.

Introducción

Esta comunicación muestra de forma resumida una investigación cuyo objeto de estudio fue evaluar la calidad de los planes de igualdad que han debido redactarse en las universidades españolas para cumplir con las leyes de igualdad de mujeres y hombres. Con especial atención al profesorado, el análisis se realiza desde las ciencias sociales y las teorías feministas, porque son estas disciplinas las que contemplan en sus conocimientos la igualdad y el género. Sobre la dimensión temporal del estudio, debe precisarse que, desde algunas instancias, se ha considerado como punto de inflexión en las políticas de igualdad

el año 2007, al coincidir en esta fecha la promulgación de un conjunto de disposiciones normativas -Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades y la Ley 7/2007, publicada en la misma fecha, del Estatuto Básico del Empleado Público. Si bien, para ofrecer una visión científica, el periodo de estudio debe remontarse varias décadas, porque la igualdad como principio vertebrador de la sociedad quedó establecida en el artículo 1.1. de la Constitución Española de 1978.

En todo caso, conforme con la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007: “el reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado insuficiente”. Por eso, para superar esta carencia, la misma norma ordena una sucesión de trabajos a las universidades. En primer lugar, deben elaborar planes de Igualdad: “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Paso inicial que, en correspondencia con el carácter científico de las instituciones académicas, tiene que ser llevado a cabo de acuerdo con los conceptos y categorías analíticas de los saberes en cuyo objeto de estudio tiene un lugar destacado las desigualdades sociales y sus variables explicativas. Una vez completada esta fase, la ley es muy precisa cuando determina que los contenidos de los planes deben: “fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”. Es evidente que, en sintonía con el carácter democrático de la universidad, debe promoverse un amplio debate entre sus miembros, para decidir qué medidas y qué medios deben ser empleados para lograr la igualdad. Finalmente, la Ley exige transparencia en la “implantación del plan, garantizándose el acceso de la representación legal del personal al contenido de los planes y a la consecución de sus objetivos”. Es decir, como en cualquier actividad académica, debe procederse a una evaluación –lo más objetiva y participativa posible- para conocer qué objetivos han sido alcanzados y qué medidas deben ser corregidas con el propósito de ser logradas en el futuro.

Otro de los objetivos de este análisis, con las limitaciones inherentes a la extensión de este trabajo, es aportar instrumentos con validez desde las ciencias sociales para evaluar de forma científica y, al mismo tiempo, comprensible el grado de cumplimiento de los planes de igualdad en las universidades. La originalidad de la investigación radica en el hecho que, hasta el momento, la literatura científica sobre evaluación de políticas universitarias en igualdad es limitada. Disponemos de un notable y pionero análisis del Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona (Izquierdo, 2004) y, tras la promulgación de la ley, debe destacarse el trabajo de las profesoras de sociología de la Universidad de Deusto (Elizondo, Novo y Silvestre, 2010). Asimismo, hay otro artículo que examina la repercusión de las políticas de género en la Universidad de Málaga (Morales, Luna y Esteban, 2010). En definitiva, publicaciones valiosas, pero todavía insuficientes.

Tras esta introducción que delimita el objeto de estudio, el texto prosigue con un

breve acercamiento al contexto de la igualdad en la universidad española. El tercer punto se dedica a identificar los distintos hitos temporales en el camino hacia la igualdad en la universidad española y que han conformado una tipología de gobierno universitario. Prosigue el texto con la descripción de la metodología cualitativa de análisis de contenido mediante el cual se ha realizado este trabajo. Ocupan los hallazgos de la investigación las siguientes páginas y, por último, se ofrecen unas reflexiones sobre el tema objeto de estudio.

El contexto de la igualdad en la universidad española

Todo estudio universitario sobre la igualdad de mujeres y hombres debería comenzar con el reconocimiento a quienes, tildadas de utópicas o avanzadas a su tiempo, abrieron esta vía a la sociedad. Asimismo, por evidenciar que, si hay un distintivo que proporcionó unidad a estas pioneras del activismo y del pensamiento por la igualdad, es la fortísima contestación que sufrieron por los que apelaban al “carácter natural” de sus privilegios de gobierno, económicos, religiosos, sexuales y simbólicos. Y, en este sentido, pretendemos que forme parte de esta reflexión es el hecho que, desde el mismo momento de visualizarse las reivindicaciones de emancipación de las mujeres, el poder definió el feminismo como una teoría de conflicto y legitimó contra las demandas igualitarias prácticas de “cierre social”, en el sentido caracterizado por (Parkin, 1984).

A principios de los noventa, con la expresión “élites discriminadas” se hacía referencia a las profesoras pioneras que debían hacer esfuerzos suplementarios con relación a los varones para ser reconocidas como académicas por sus pares (García de León, 1990). Transcurridas dos décadas, como reflejo de la reducida población activa femenina, en la universidad española todavía hay pocas profesoras y concentradas en las llamadas disciplinas blandas, cualitativas, con saberes sujetos a debate público, y construidas en las representaciones del pensamiento funcionalista como prolongación de las tareas domésticas femeninas. Frente a estos conocimientos, las ciencias duras, fuertes, exactas, cuantitativas o profesionalizantes de varones (Fernández, 2008). Además, de esta segregación horizontal en términos de género, una vez iniciada su carrera en la universidad el profesorado adquiere la cognición que, para poder progresar –romper el “techo de cristal- (Callejo, 2004), debe orientar su actividad investigadora para transferirla utilitariamente a beneficio propio que, con asiduidad, coincide con el poder académico (Díez, 2009). Definitivamente, como en cualquier proceso de aprendizaje, después de una exposición reiterada a estas normas simbólicas, la mayoría de las partícipes en este proceso “interiorizan” los valores del poder universitario como correctos. Unos valores, en buena medida, coincidentes con los roles tradicionales masculinos. (Sánchez, 2002) y (Fernández, 2008).

Cuando acercamos nuestra atención a la normativa de igualdad universitaria de 2007, si hay una medida exitosa es la exigencia que hace de componer de forma equilibrada los órganos y cargos de responsabilidad, con la justificación que la presencia de mujeres en altos puestos constituye un ejemplo de empoderamiento para las nuevas generaciones (Carlos, 2007). Si bien, es evidente que, las ciencias sociales no pueden tomar en consideración a un agente aislado y dotado de un interés exclusivamente propio, como propugna la “teoría de la agencia”, porque el estudio científico de los grupos evidencia como axioma que

los individuos operan conforme a las recompensas del poder, pero a través de complejas estrategias de reproducción, no necesariamente conscientes y racionales, sino impulsadas por el habitus (Bourdieu, 2004). Y, además, estas estrategias se utilizan para mantener a cierta clase social en el poder y para excluir a otros grupos económicos, de género, étnicos y culturales de los instrumentos del poder (Chomsky y Foucault, 2006).

Sirvan estos argumentos, para volver a interrogarse en el sentido de los excelentes análisis de (García, 2001), que ponían énfasis en la disposición de “capital cultural” de las profesoras pioneras en España, un hábito proporcionado por el ambiente de sus familias que, ya insertadas en la academia, facilitó el acceso de esas profesoras. En el mismo sentido, a ningún veterano participante del mundo universitario le han sido ajenos los mecanismos de cooptación de profesorado sobre las bases de la cultura de departamento, la familia, la clase social o las hermandades masculinas y religiosas (Cruz y Sanz, 2010). Ante estos “mercados internos”, las agencias de acreditación, las comisiones evaluadoras de la actividad investigadora y las leyes de igualdad entre mujeres y hombres de 2007 han pretendido establecer formalmente criterios “universalistas” en el acceso y promoción de las personas dedicadas a la universidad. En todo caso, y a modo de hipótesis para futuros estudios, debe considerarse que la investigación como instrumento para el acceso y promoción del profesorado universitario, tal como está definida en el presente a través de su ejercicio en equipos, aunque permite incorporar diversas perspectivas, refuerza la estructura jerarquizada y patriarcal del sistema universitario. No parece menos cierto, que los llamados criterios “universalistas” introducen prácticas extrañas a las ciencias sociales y humanidades, campos en los cuales es difícil concebir el trabajo imaginativo, minucioso y solitario de las grandes pensadoras en un burocratizado grupo de investigación sujeto a la búsqueda de subvenciones y al relleno de formularios para agencias evaluadoras con normas definidas por empresas privadas que definen los criterios de calidad de los conocimientos.

Finalmente, parece oportuno clarificar a quienes son ajenos a la universidad que, a diferencia de otros trabajos, en la educación superior transcurren los plazos para el reconocimiento de la calidad docente, de la actividad investigadora o para las acreditaciones decisivas en la estabilidad o promoción del profesorado, sin poder ser detenidos sus vencimientos por enfermedades personales, ni por las tareas de cuidados o por la opción legítima de las mujeres a ser madres. Por tanto, en un sector donde está admitido el principio de la flexibilidad horaria sobre la jornada máxima y los días de descanso, las personas sometidas a las obligaciones culturales o impuestas de cuidados y que carecen de apoyos familiares o de capacidad económica para externalizarlos del hogar, no disponen de las mismas oportunidades en los constantes procesos de evaluación que son intrínsecos a la actual universidad. Como resumen, coincidimos con (Jiménez, Álvarez, Gil, Murga y Téllez, 2006) y (Morán, 2011) en señalar que la igualdad de género está más desarrollada en las sociedades más ricas y seguras y entre los grupos más ricos, más educados y que gozan de mayor estabilidad. Y, definitivamente, con (Gill, 2009) y (Cobo, 2011) cuando plantean que los dos sistemas hegemónicos occidentales— capitalismo neoliberal y patriarcado —, han pactado nuevos espacios para el doble trabajo de las mujeres. Entre ellos, la precarizada universidad española.

La voluntad de desarrollar políticas de igualdad en el profesorado universitario

A continuación y a modo de hipótesis se pretende realizar una aproximación a la voluntad de desarrollar políticas de igualdad en la enseñanza superior española. Inicialmente, en el tratamiento de la igualdad entre género se ha partido desde dos puntos, correspondientes a dos formas de conocimiento académico muy diferentes. Desde hace décadas, un reducido número de docentes de las universidades públicas, como parte de sus clases e investigaciones, crearon y transmitieron saberes científicos sobre estos temas y, además, ejercieron su activismo en la sociedad. Debe reconocerse a estas pioneras feministas, que sus iniciativas se desarrollaron de forma “no institucional y, en numerosas ocasiones, frente a la oposición de compañeros partidarios del “orden natural”. Si bien, tras cursos de lucha, los movimientos sociales que impulsaron tuvieron cierta repercusión en la política de sus universidades. En un segundo término, el interés por estos temas de algunos docentes y equipos rectorales comenzó con motivo de la publicación de la Ley Orgánica 4/2007. Y, en último lugar, el hecho más destacable es constatar que, un lustro después de ser promulgado el derecho antidiscriminatorio contra las mujeres en la enseñanza, la mayoría de las universidades no ha completado aún este proceso o no han comenzado a trabajar.

Es evidente que, en el momento actual, el logro de la igualdad de mujeres y hombres sigue presentado problemas. El primero, el todavía desconocimiento de buena parte de las autoridades académicas de unos contenidos y de un conjunto de valores centrales para la sociedad española como los que aporta la igualdad. Tampoco es ajena a esta resistencia al cambio, la reproducción de relaciones internas de poder en las universidades que, con frecuencia, limitan estos temas o incluso los obvian a beneficio de los intereses tradicionales de cada universidad. El último escollo es el más preocupante y, como reconoceremos en la investigación, más arraigado, porque muchas instituciones de enseñanza superior, por falta de cultura política, infravaloran la igualdad entre mujeres y hombres y priorizan otros temas. En todo caso, conviene dejar claro que, en las universidades españolas en la decisión o inacción final de implementar políticas de igualdad es decisiva la voluntad ideológica de sus equipos de gobierno; si bien, esta voluntad es orientada por la composición de fuerzas de los movimientos sociales que se manifiestan en la propia institución.

Una vez examinados los caminos que se han dirigido hacia la igualdad en la academia, puede establecerse una tipología de gobierno universitario:

1. Comprometido con la igualdad, a partir del trabajo científico y de los movimientos sociales gestados en el interior de la universidad.
2. Cumplidor burocrático de la ley.
3. Esquivo por desconocimiento, carencia de cultura política, incapacidad o minusvaloración de la igualdad.

Estos estilos de gobierno implican formas diferentes de abordar el conocimiento. El primer tipo, dispone de investigaciones realizadas desde las ciencias sociales, porque los

conceptos de género e igualdad implican, necesariamente, contemplar las categorías analíticas que son propias de estos ámbitos del conocimiento. En segundo lugar, un estilo que se centra en cumplir estrictamente las leyes y que, a la hora de la verdad, mantiene las reglas formales, jurídicas o “neutrales” y, en este sentido, poco aporta a la hora de definir e implementar políticas reales de igualdad. El último y más numeroso en la presente universidad española, no merece comentario alguno.

Metodología de la investigación

El universo de la presente investigación está constituido por las 75 universidades de nuestro país, 51 públicas y 24 privadas. Con relación al acceso a los datos de las instituciones superiores de enseñanza, la consulta de los planes se realizó en el mes de marzo de 2012, a través de sus páginas web, el mismo procedimiento mediante el cual pueden acceder todas las personas interesadas en el tema. El criterio utilizado para determinar que una universidad considera la igualdad dentro de su oferta formativa fue su localización desde un enlace ubicado en la página principal de la universidad o mediante el buscador que se dispone en la citada página. Para recopilar este dato, la persona encargada de esta tarea fue instruida para explorar con estos criterios y tuvo un tiempo asignado de 10 minutos para localizar cada plan. Posteriormente, quien suscribe el texto efectuó una segunda búsqueda y se contrastaron las discrepancias entre las dos recopilaciones. Debe aclararse que, de ninguna manera, puede interpretarse que la no localización en la página inicial o buscador del plan de igualdad signifique la carencia del mismo del mismo. Simplemente, la universidad examinada no lo ha destacado en su oferta ante la sociedad.

La metodología utilizada en este trabajo es el análisis de contenido cualitativo, mediante el programa de tratamiento de datos Atlas.ti, definiéndose las unidades de registro con “palabras clave” contextualizadas. A través de estas palabras, se pretende reconocer en los planes la inclusión u omisión de los conceptos básicos de las ciencias sociales y del pensamiento feminista que deberían estar contenidos en los planes como reflejo de los conocimientos de las personas redactoras en el tema de la igualdad. Es necesario significar que, estos conceptos han sido suficientemente estandarizados en la academia con su inserción en glosarios de los planes de igualdad de algunas universidades.

Se ha definido el instrumento de medida a través de tres grupos de categorías temáticas con un total de siete unidades de registro, contextualizadas en frases y codificadas de modo ordinal dicotómico. Una vez identificadas, estas medidas alcanzan operatividad mediante su traslado a frecuencias simples. Para lograr una valoración positiva, el texto deberá incluir la palabra clave con, al menos, una intensidad de tres localizaciones contextualizadas. A continuación, en primer lugar se determina si el plan de igualdad es visible o no y, en los grupos dos y tres de categorías temáticas, las palabras clave son señaladas entre guiones y en cursiva.

Importancia del Plan de Igualdad en el conjunto de la oferta universitaria. Los grupos humanos buscan el reconocimiento de otros agregados seleccionando aquellos aspectos que consideran más atractivos. Por tanto, en la heterogénea oferta de las

universidades españolas puede localizarse un amplio catálogo de actividades que pretende formar parte del atractivo singular de cada institución académica ante el conjunto de la comunidad educativa.

En este sentido, se consideran positivas la identificación de un plan de igualdad, las menciones al camino por este principio y a la implicación de la universidad con la sociedad en el tema de los derechos paralelos reales. Por contrario, si no hay una trayectoria de trabajo o no es visible, se considera un compromiso insuficiente con la igualdad.

Plan redactado conforme con los criterios de las ciencias que tienen por objeto de estudio la igualdad y el género. Las acciones universitarias deben estar orientadas por criterios científicos. En correspondencia con este principio, en este punto se aprecian dos unidades de registro. La primera, si el plan está se presenta conforme a las disciplinas propias de la igualdad y el género –social-. En segundo término, como en cualquier contenido académico, el plan debe incluir conceptos y referencias teóricas y/o empíricas validadas en la universidad. En todo caso, la expresión –transversalidad-mainstreaming-, voluntad de impregnar todos los ámbitos académicos con perspectiva de género, puede ser un elemento de consenso entre los planes científicos y los que, intuitivamente, contemplan la igualdad.

Determina el Plan las acciones a realizar, quienes son las entidades o personas responsables de llevarlas a cabo, los mecanismos para negociar con la representación laboral y cómo evaluar la consecución de los objetivos. Estas unidades de registro pretenden evaluar el grado de compromiso respecto a la igualdad, de acuerdo a: 1) ¿el plan incluye -acciones- posibles para ser llevadas a la práctica en la universidad?; 2) ¿se identifican las instancias –responsables- de implementar estas acciones?; 3) ¿las medidas son negociadas con el profesorado, el personal de administración y servicios o, como impone la ley, con los –sindicatos- para garantizar un consenso democrático? y, finalmente, 4) ¿se definen dispositivos de -evaluación- de las políticas?

Discusión de los datos

Si consideramos la ley de 2007 como el hito de inflexión en las políticas de la igualdad, han transcurrido cinco años desde su promulgación y, hasta el momento, 21 universidades visualizan los planes de igualdad en sus páginas web, de ellas 3 privadas. Junto a este pequeño cumplimiento de la legalidad vigente, el segundo aspecto a destacar es reconocer que la mayoría de los planes carecen o no mencionan haber realizado un diagnóstico científico de la igualdad. De los planes examinados, solamente 7 contienen referencias teóricas y/o empíricas tocantes a la igualdad y, en la mayoría de ellos, incluso se omite la palabra “social” y es evidente que solo se puede ser igual o desigual respecto al poder, las clases sociales, el género, la estratificación social,... A falta de estos elementos básicos, puede considerarse la idea de “transversalidad-mainstreaming” en 17 universidades como “palabra clave” para identificar la voluntad de estimar estos temas, aunque sea acientíficamente. Una vez terminada la fase del diagnóstico, en la secuencia lógica de un plan, se prosigue con la descripción de las acciones que deben ser implementadas. En este paso, en todas las universidades con un plan visible se ha reconocido la presencia de un esquema de

trabajo hacia la igualdad, pero es innecesario advertir que éstas acciones deben ser acompañadas de instancias responsables de llevarlas a cabo y de recursos humanos y económicos, aspectos que solo muestran 12 instituciones de enseñanza superior. Por otra parte, cuando estas medidas afectan a los derechos laborales, estamos hablando de una normativa que, por su importancia, debería aplicarse con la mayor transparencia posible. Por tanto, conforme con la ley, los planes deben contar con la participación de la representación sindical de los trabajadores circunstancia que se revela en 8 de los planes. Definitivamente, todo plan tiene que ser evaluado para conocer el grado de desarrollo de las políticas, un final de proceso es cumplido por 9 de las universidades, de las 75 analizadas.

Reflexiones finales

A luz de los hallazgos de la investigación, la principal de las conclusiones es clara: la igualdad es un tema inapreciable para las universidades españolas. El número de planes visualizados es exiguo y, sobre todo, las frecuencias que indican cumplimiento en los distintos apartados son desalentadoras respecto a la atribución que, comúnmente, se hace a la enseñanza superior de vanguardia y compromiso social. Además, el criterio de visibilidad –un concepto capital en las ciencias sociales y en el pensamiento feminista-, se revela muy importante en estas reflexiones, porque nos va a permitir descubrir datos latentes –las omisiones, inconscientes o conscientes- que, asimismo, incluyen los planes.

En primer término, estos datos latentes manifiestan que las autoridades del Ministerio, las agencias de evaluación y los equipos de gobierno académicos han priorizado la intervención del profesorado en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), sobre el tema científico de la igualdad. Como precisó (Bourdieu, 2003), en el mundo académico orientado por la competencia en búsqueda de beneficios específicos, las actividades del profesorado pueden ser definidas como desinteresadas, pero solo operan mediante mecanismos de recompensas. Y, es evidente, que los incentivos –vicedecanías, facilidades para acreditar al profesorado o las actividades formativas por entidades particulares- han orientado las recompensas a los partícipes del proceso de Bolonia, pero no a quienes trabajaban por el mandato constitucional de la igualdad.

Por otra parte, una vez promulgada la Ley de 2007 las enseñanzas superiores debieron adaptarse a los criterios del EEES para alcanzar la verificación de la ANECA. Las conclusiones del trabajo de (Pastor Gosálbez, Belzunegui Eraso, Moreno Trigu, Mañas Rodríguez, 2010) sobre la Universitat Rovira i Virgili y las referencias de otras universidades a las asignaturas que incluyen contenidos transversales en igualdad y género son axiomáticas. Pocas materias acogen estos temas obligatorios y, además, están agrupadas en las ciencias sociales y humanidades. A la espera de estudios, es necesario interrogarse por las carencias en otras áreas y, sobre todo, por los trámites con los que se aprobaron las nuevas enseñanzas en las Facultades, Departamentos, Vicerrectorados y por la ANECA. Y, definitivamente, si los nuevos programas formativos del EEES pueden continuar reproduciendo un curriculum oculto caracterizado por, entre otros valores, el androcentrismo.

Respecto al carácter científico de los planes, se precisa reconocer su construcción social a través de la vía emprendida por un primer núcleo de profesorado, cuya actividad docente e investigadora se ubica en las áreas que tienen por centro la igualdad y el género. Validados marcos teóricos y efectuadas investigaciones, este grupo académico trabajó con movimientos sociales y, asimismo, consiguió el beneplácito de sus pares universitarios, con la inclusión de asignaturas, enseñanzas propias y, por último, fueron reconocidas como las personas capaces para elaborar los planes de igualdad. Por estos motivos, los hallazgos de la investigación muestran una correlación casi perfecta entre las universidades pioneras y los planes redactados conforme a criterios científicos. Es evidente que no puede improvisarse ningún tipo de saberes y, con la certidumbre que muestran los datos, más allá del reducido número de universidades que iniciaron sus pasos hacia la igualdad a instancias de las labores de su profesorado, pocos avances pueden ser localizados en otras instituciones educativas, que se han limitado a cumplir de forma administrativa la ley o a realizar planes más cercanos a la empresa privada que a la universidad.

Todos los planes examinados presenten un programa de trabajo hacia la igualdad, pero no todos parten de un diagnóstico, ni de una formulación científica. Además, muchos de ellos revelan la inexistencia de responsables de las acciones, la carencia de recursos humanos y de dotaciones económicas, un déficit democrático al obviar a la representación legal de los distintos colectivos universitarios y, por último, ningún mecanismo para evaluar cómo se han implementado las políticas igualitarias. En consecuencia, debería ponerse en consideración de la comunidad académica, que un documento redactado sin estas cualidades, puede ser una mera translación de postulados legales, administrativos y/o empresariales, pero, con dificultad, puede ser caracterizado como un plan de igualdad universitario.

A través de las estadísticas obligatorias por ley, los planes constatan la segregación horizontal y vertical de género, pero este diagnóstico no es suficiente para alcanzar la igualdad. Por estas limitaciones, sin un riguroso conocimiento de las desigualdades sociales que acontecen en el seno de la universidad, como advertía (Alberdi, 1996) y se ha demostrado en la investigación, las discriminaciones sutiles presentadas como hábitos y costumbres “naturales” son las más difíciles de combatir. Aún, todavía, algunos tecnócratas desconocen o niegan los conceptos corrientemente admitidos en las ciencias sociales y en el feminismo de relaciones de poder, clases sociales, mecanismos informales de reproducción a través de fraternidades masculinas y religiosas y, definitivamente, el peso de la herencia cultural, el patriarcado y los trabajos de cuidados como determinantes de las desigualdades en la universidad.

Bibliografía

ALBERDI, I. (1996), “Las acciones positivas y la igualdad de oportunidades”, en *Mujeres*, 21, pp. 16-20.

BOURDIEU, P. (2003), *Capital cultural, escuela y espacio social*, México, Siglo XXI.

____ (2004), “Las estrategias matrimoniales en el sistema de las estrategias de re-

producción”, en BOOURDIEU, P., *El baile de los solteros*, Barcelona, Anagrama, pp. 167-210.

CALLEJO, J. (2004), *El techo de cristal en el sistema educativo español*, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia.

CHOMSKY, N. y FOUCAULT, M. (2006), *La naturaleza humana: justicia versus poder*. Un debate, Buenos Aires, Katz.

COBO, R. (2011), *Hacia una nueva política sexual. Las mujeres ante la reacción patriarcal*, Madrid, Los libros de la catarata.

CRUZ, L. y SANZ, L. (2010), "Endogamia, Productividad y Carreras Académicas. Instituto de Políticas y Bienes Públicos (IPP)", CCHS-CSIC, *Documento de Trabajo*, nº 1, en: <http://hdl.handle.net/10261/24401>, visitado 14/05/2012.

DÍEZ, E.J. (2009), "El capitalismo académico: la reforma universitaria europea en el contexto de la globalización", en *Revista Iberoamericana de Educación* n.º 50/1, en la Red: <http://www.rieoei.org/jano/2904Diez-JANO.pdf>, (datos obtenidos, 20/05/2012)

ELIZONDO, A; NOVO, A. y SILVESTRE, M. (2010), "Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas", Trabajo presentado en el Congreso Internacional, *La políticas de equidad de género en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones*. Área Género, Sociedad y Políticas- FLACSO- Argentina, noviembre, 2010, Buenos Aires, Argentina.

FERNANDEZ, L. (2008), "Género y ciencia: ¿Paridad es equidad?", en *Arbor Ciencia, Pensamiento y Cultura* CLXXXIV 733, pp. 817-826.

GARCÍA DE LEÓN, M.A (1990), "Las profesoras universitarias: el caso de una élite discriminada", en *Revista Complutense de Educación*, vol. 1, nº 3, pp. 355-372.

GILL, R. (2009), "Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia in Flood", R. & Gill, R. (Eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London, Routledge, en la Red: <https://www.kcl.ac.uk/artshums/depts/cmci/people/papers/gill/silence.pdf>, (datos obtenidos, 11/05/2012).

IZQUIERDO, M^a.J. (2004), *El sexisme a la UAB Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions, Jiménez, C., Álvarez, B., Gil, J. A., Murga, M. A., Téllez, J. A. (2006), Educación, diversidad de los más capaces y estereotipos de género. *Relieve*, v. 12, n. 2, p. 261-287.

MORALES, M.J.; LUNA, M^aJ. y ESTEBAN, A.I. (2010), "Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores", en *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, vol. 7 n.º 2, en la Red: <http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/arti->

cle/view/v7n2-morales-luna-esteban, (datos obtenidos, 19/05/2012).

MORÁN, M.L. (2011), “La cultura política de las mujeres un campo de estudio todavía por explorar”, en *Psicología Política*, nº. 42, (Ejemplar dedicado a: Mujer y política en la España del siglo XXI), pp. 45-68.

PARKIN, F. (1984), *Marxismo y teoría de clase. Una crítica burguesa*, Madrid, Espasa Calpe.

PASTOR, I.; BELZUNEGUI, a.; MORENO, B. y MAÑAS, C. (2010), “La igualtat d'oportunitats a la universitat: les percepcions del PDI”, en *Papers*, nº 95/2, pp. 457-481.

SÁNCHEZ. A. (2002): “El androcentrismo científico: el obstáculo para la igualdad de género en la escuela actual”, en *Educar*, nº 29, pp. 91-102.