

LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS: ANÁLISIS CUALITATIVO COMPARADO (QCA)

ADELA SOTO ARTEAGA

Universidad de Córdoba

ue3soara@uco.es

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-3636-9881>

MARÍA ISABEL SÁNCHEZ-RODRÍGUEZ

Universidad de Córdoba

td1sarom@uco.es

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-0657-7823>

JOSÉ ANTONIO PEDRAZA-RODRÍGUEZ

Universidad de Córdoba

japedraza@uco.es

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-8845-2666>

JOSÉ ALBERT MÁRQUEZ

Universidad de Córdoba

ji1almaj@uco.es

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-9901-4194>

Cómo citar este artículo / Citation: Soto Arteaga, A., M. I. Sánchez-Rodríguez, J. A. Pedraza-Rodríguez y J. A. Márquez. 2020. "La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado (QCA)". *Revista Internacional de Sociología* 78(2):e158. <https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.2.18.172>

RESUMEN

Este trabajo analiza la implicación de las universidades españolas en la igualdad entre mujeres y hombres. La unidad de análisis han sido los planes de igualdad desarrollados por cada una de ellas, así como el conjunto de medidas adoptadas por estas instituciones para aplicarlos y evaluarlos. El análisis de la información se ha realizado con la técnica de análisis cualitativo comparado (QCA). El análisis de 83 universidades indica que factores como la celeridad en crear comisiones de igualdad, la creación de unidades de igualdad o la tenencia del primer plan de igualdad están relacionados con la calidad en la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad. Además, muestra que las universidades públicas ponen en marcha más que las privadas los planes de igualdad. A partir de los resultados obtenidos, se destaca la necesidad de incrementar la sensibilidad de los equipos de gobierno hacia la igualdad de mujeres y hombres.

PALABRAS CLAVE

Desigualdad social; Género; Planes de igualdad; QCA; Universidad.

THE IMPLEMENTATION OF THE EQUALITY PLANS IN SPANISH UNIVERSITIES: QUALITATIVE COMPARATIVE ANALYSIS (QCA)

Copyright: © 2020 CSIC. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Recibido: 18/11/2018. **Aceptado:** 2/10/2019

ABSTRACT

This paper studies the role of Spanish universities in the equality between women and men. The unit of analysis has been the equality plans developed by each of them, as well as the set of measures adopted by these institutions to apply and evaluate them. The analysis of the information has been done with the technique of qualitative comparative analysis (QCA). The result of analyzing 83 universities show that factors such as the quickness in creating equality commissions, the creation of equality units or having the first equality plan are related to the quality in the application of the Organic Law of Equality and that public universities assume more than the private the application of the equality plan. which are of obligatory application in accordance with the law. Based on the results obtained, it highlight the need to increase the sensitivity of the government teams towards the equality of women and men.

KEYWORDS

Equality plans; Gender; QCA; Social inequality; University.

INTRODUCCIÓN

De tener que elegir un espacio institucional donde la igualdad de género siguiera un proceso disruptivo, probablemente sería el ámbito del sistema educativo, sobre todo por los múltiples efectos que un cambio en este provoca en otra como, por ejemplo, la familia. En España, tras más de una década con un ordenamiento jurídico que reconoce de pleno derecho la igualdad de género, los poderes públicos han ido empujando a las Administraciones Públicas a la creación de planes y comisiones de igualdad con el propósito de provocar ese cambio. Sin embargo, poco se sabe sobre la actuación y la diligencia en las instituciones españolas al aplicar los actuales preceptos normativos, en particular, en las universidades españolas.

Es necesario reconocer que existen trabajos importantes en el estudio de la igualdad de género que, con enfoques distintos, analizan la situación de las mujeres en el ámbito universitario. Son comunes los trabajos que analizan la trayectoria profesional, factores subjetivos y estructurales que afectan a la carrera (Izquierdo, Mora y Duarte 2008, Claramunt y Claramunt 2012; Sánchez de Madariaga 2013). Otros miden el papel de las mujeres de una forma más transversal, considerando la relevancia de la mujer en la Universidad española en distintos contextos: estudiantes, docentes y gestión (Elizondo *et al.* 2009; Mora y Pujal 2009; Elizondo, Arbona y Cabrera 2010; Pujol, Ramón y Guitart 2012; Bartual-Figueras *et al.* 2018); o bien en facetas concretas, como la presencia de la mujer en los resultados de la producción científica y en la asunción de puestos directivos en el ámbito asociativo de esa comunidad epistemológica (Elizondo 2015).

Sin embargo, se echa en falta en los estudios empíricos comprobar cómo queda enraizada la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) (España 2007a) y, a nivel específico, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) (España 2007b) en el contexto universitario. Sobre todo, porque las disposiciones por sí mismas no garantizan la puesta en práctica a nivel de gobernanza de una política igualitaria (Pastor *et al.* 2015). En el informe "Científicas en Cifras 2017" (Puy *et al.* 2018), continúa latente esa falta de enraizamiento al seguir reiterándose en sus conclusiones la escasa presencia de mujeres en los cargos de gobierno de las universidades y organismos públicos de investigación, el limitado ascenso laboral de las mujeres y la perseverancia de la desigualdad en las convocatorias de proyectos de I+D+i.

Algunos estudios más concretos se han centrado en señalar el desconocimiento entre el colectivo de estudiantes del Plan de Igualdad en su universidad

(Bas-Peña, Pérez de Guzmán y Vargas-Vergara 2014), en comprobar cómo han sido implementadas las políticas de igualdad en alguna universidad (Alcañiz 2017), en analizar la experiencia de la implantación de las políticas de igualdad en otros países (Castaño 2016) o en constatar que, tras la actual legislación vigente, persiste la ausencia de equidad generalizada en todas las áreas universitarias, así como el bajo nivel de compromiso con la igualdad efectiva (Pastor y Acosta 2016; Martín-Bardera 2018), siendo estas últimas aportaciones reveladoras del escaso grado de eficiencia de los planes o las comisiones de igualdad como instrumento favorecedor del cambio en las condiciones socioeconómicas y culturales.

La adopción de medidas para abordar esta realidad desde los ámbitos político, social o legal necesitan apoyo desde el lado de la gestión. El progreso de la igualdad precisa evaluar la disposición que tienen los gobernantes de las universidades para aplicar el marco normativo actual y cómo esa faceta de impulsores de las políticas de igualdad retroalimenta la cultura y la estructura social. Este trabajo contribuye a evaluar las acciones de los gobiernos universitarios, valorando el acervo de este principio universal. Theobald *et al.* (2005) arguyen que la dificultad para implementar acciones se debe a la falta de datos desagregados por género, pero Van Eerdewijk (2014) lo atribuye a la falta de voluntad política. Por tanto, tras la LOI y ante la ausencia de datos indicativos actualizados del nivel de implantación de los planes de igualdad en el ámbito universitario, este trabajo sirve de indicador de medición que pulsa la actitud gubernamental ante la promoción y adopción de acciones positivas en igualdad de género y detecta cuáles son las universidades donde existe un mayor déficit.

Conviene añadir que, al evaluarse en este trabajo el grado de aplicación de los distintos instrumentos contemplados en la LOU y la LOI, se está analizando la calidad en la actuación de las universidades. La elaboración y gestión de los planes de igualdad, la creación de comisiones, la elaboración de informes y evaluaciones, así como la celeridad con la que se decide adoptar las medidas indicadas en ambos textos normativos, constituyen mecanismos clave para comprobar el grado de eficacia de su puesta en práctica (Espinosa-Fajardo y Bustelo 2019).

Este tipo de actuaciones, en su conjunto, pueden cambiar la estructura social y la cultura de la institución hacia una más igualitaria entre hombres y mujeres. La línea de acción de cada universidad puede ser más o menos garantista y dinámica hacia la igualdad de género, es decir, que cada institución con autonomía propia tiene la facultad de establecer el conjunto de reglas, formales e informales, que gobiernan las relaciones entre quienes asumen roles en las organizaciones sociales (Portes y Nava

2017). Luego, ese mensaje institucional tiene que ver con la “calidad”¹ del funcionamiento y la aplicación de las normas legales, con las actividades de la organización, así como con la razón de ser de esta, de su misión (Hollingsworth 2002). Implícitamente, esta imagen refleja los valores como principios morales generales (Portes 2006) y como elemento restrictivo de la cultura en las organizaciones (Durkheim 1982).

Este trabajo se estructura como sigue. En una primera sección, se realiza una revisión de la literatura sobre estudios nacionales e internacionales de políticas de igualdad entre hombres y mujeres, en especial, en el contexto universitario. A continuación, se describen la metodología sobre la técnica de análisis cualitativo comparado (QCA) (Ragin 2008) y el conjunto de datos objeto de estudio. Posteriormente, se describen los resultados obtenidos de la aplicación del QCA, valorando las condiciones relevantes de una universidad en la implantación y evolución de los planes de igualdad. Finalmente, se extraen y discuten las principales conclusiones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

El interés por comprender la lenta progresión de la mujer en la cima de las organizaciones ha dominado la literatura durante décadas, buscando encontrar una sociedad más justa e igualitaria como piedra angular del progreso. Korpi y Palme (1998) ya auguraron con la paradoja de la redistribución que las diferencias institucionales no solo son una cuestión de transferencias públicas, sino de barreras en la estructura social y en la cultura de las organizaciones. En el ámbito universitario, a la vista de distintos estudios estos condicionantes son impedimentos de tipo estructural, cultural y procedimental de la masculinizada organización académica (Currie, Harris y Thiele 2000; Benschop y Brouns 2003; Chan 2005; Izquierdo, Mora y Duarte 2008; Duarte 2012; Sánchez de Madariaga *et al.* 2014; Carnes *et al.* 2015; Puy *et al.* 2018). Loots y Walker (2015) indican que están influenciados por las capacidades de los individuos que aplican las normas, cuya actitud activa o pasiva ante el cambio constituye la clave para transformar el funcionamiento de la estructura social y los valores organizacionales hacia la igualdad de género.

El marco normativo es la primera piedra para iniciar el proceso de cambio y transformación social en la igualdad de género. Sin duda, la falta de reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley ya es un condicionante cardinal. En España, la legitimación en la Constitución Española de las acciones positivas en favor de la igualdad de género (art. 14) y el mandato a los poderes públicos como mecanismo para promoverlo (art. 9.2) sentaron las bases para tratar de alterar los valores básicos que fuerzan el cambio cultural de la mirada social hacia la desigualdad de

género. El alma de la Constitución actualmente tiene pleno reconocimiento en la LOI y la LOU, salvándose así ese crucial escollo.

La LOU obliga a las universidades a contar con unidades de igualdad para que la organización ejerza sus funciones y desarrolle su gestión bajo el principio de igualdad de género. Con medidas de mayor calado, la LOI, en el ámbito de la Administración Pública española, establece la obligatoriedad de definir planes de igualdad para ir erradicando las prácticas discriminatorias entre mujeres y hombres. La LOI establece, a grandes rasgos, el guión del contenido de un plan de igualdad y define como finalidad que se cultive la responsabilidad social de las entidades públicas y privadas respecto al género.

La aplicación de la LOI y, en particular, la realización del plan de igualdad como instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las universidades tienen como objeto distintos logros específicos, como la eliminación de los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización; el aseguramiento de que los procesos de gestión de recursos humanos respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades en todo lo referente a la selección, clasificación profesional, retribuciones, promoción y formación; el favorecimiento y la promoción de la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el caso de las universidades, el margen de maniobra que la ley deja a los equipos rectorales para configurar los ejes y acciones y el cronograma para la realización e implementación de los planes de igualdad ha dado lugar a cierta heterogeneidad en la gestión de esta política interna. Libertad de acción que dibuja un mapa que muestra diferencias sustanciales en los objetivos y en los ejes de actuación que se definen. Libertad política que vislumbra el apremio y las preferencias de cada una de ellas en la aplicación, ejecución y evaluación. Actuación diferenciada que ha repercutido en la calidad de los planes de igualdad en virtud de la importancia otorgada en la política y programas de cada universidad.

La creación de planes de igualdad en las organizaciones universitarias es una pretensión del actual marco normativo que generó nuevas expectativas al verse como una herramienta útil para avanzar en la igualdad de género (Doncel 2010). Pero los resultados continúan estando lejos de lo deseable en el sistema de I+D+i (Puy *et al.* 2018). Díaz-Fernández, Martínez-Torres y López-Bonilla (2017) subrayan la necesidad de continuar analizando la eficacia de los planes de igualdad de las universidades españolas. El marco regulador sobre igualdad de género define una clara senda en la gobernanza de las instituciones, en particular para las universidades. La dificultad de conjugar la dimensión jurídica con la ejecutiva

(True y Mintrom 2001) alerta sobre la idea generalizada de que los preceptos son insuficientes si no se acompañan de medidas y acciones que persigan el mismo fin de eliminar la desigualdad de género establecida en el ámbito laboral.

Por ejemplo, la General Accounting Office (2004) vio necesario que las agencias federales y las universidades estadounidenses actuaran adoptando medidas para que las mujeres ocupen un papel importante en la ciencia. Lee y Won (2014) afirman que medidas como la representación de mujeres en los diferentes niveles de la jerarquía organizacional proporcionan una mayor equidad de género. Asimismo, May, Moorhouse y Bossard (2010) señalan que una mayor sindicalización del cuerpo docente femenino favorece que haya una mayor proporción de mujeres en la Universidad, debido al influjo sobre los procedimientos. Todos ellos ejemplos que destacan el papel clave de quienes gobiernan la Universidad, su participación activa para entroncar el objetivo del legislador con la estrategia y acción administrativa para la igualdad.

De ahí la necesidad de entender las prácticas de la cadena de mando, analizar la estructura organizativa y estudiar los procesos de gestión para evitar obstáculos en la aplicación efectiva de las normas de igualdad entre mujeres y hombres (Ferguson 1984; Goetz 1997; Cárdenas, Ñopo y Castañeda 2012; Van Eerdewijk 2014). Hay quienes motivan la aplicación deficiente a la cultura de la organización (Molyneux 1985; Ewig 2006). En cambio, Conley y Page (2010) aluden a una combinación de factores para no adoptar medidas antidiscriminatorias efectivas, como los bajos recursos, la poca voluntad política, el liderazgo de los gestores y la posición débil dentro de las organizaciones de los agentes implicados en las áreas que combaten la discriminación en la esfera organizativa.

Recientemente, se señalan otros condicionantes en la aplicación de las medidas de igualdad de género que obstaculizan el progreso de estas políticas. Lee-Gosselin, Briere y Ann (2013) destacan que se combinan aspectos técnicos con los culturales como los estereotipos y el propio significado del concepto de género. Van Eerdewijk y Davids (2014) afirman que la gestión de unidades o áreas de igualdad son asumidas por equipos inexpertos y que carecen de capacidad, lo que dificulta el éxito de las políticas de igualdad. Ante este tipo de dificultades, Payne y Bennett (2015) afirman que quienes ejecutan las políticas de igualdad deben tener un conocimiento profundo sobre el tema, reconocer y valorar su labor. Asimismo, Lee-Gosselin, Briere y Ann (2013) proponen que, para evitar el desorden al abordar los problemas y ofrecer soluciones adecuadas, conviene resolver a corto plazo los procesos, las herramientas y los discursos que limitan el progreso de las mujeres en las organizaciones.

Otros condicionantes también se achacan a la presencia de estructuras ocultas de discriminación, a pesar de contar con un sistema universitario meritocrático (Cacace *et al.* 2009). El poco reconocimiento de la dimensión de género en las estructuras de las organizaciones científicas justifica que, desde la década del 2000, varios estudios hayan investigado bajo este enfoque las razones de la desigualdad de género en las universidades (Galizzi y Siboni 2016). Ertan (2016) resalta que, para comprender el grado de dinamismo de las medidas que fomentan la igualdad de género, además de la acción política en materia legislativa, también es importante analizar la relevancia que para cada sector u organización tienen los planes y programas de acción. Mazur (2002) define indicadores para medir esta relevancia o compromiso organizativo con las políticas de género, como la declaración constitucional, los planes de acción y el compromiso con el marco internacional sobre igualdad de género. Luego, que las universidades cuenten con un marco regulador y planes de acción propios y se perciba el compromiso en la esfera de poder con la igualdad entre hombres y mujeres constituyen signos de la voluntad de quienes ejerce la gobernanza.

METODOLOGÍA Y DATOS

Análisis cualitativo comparado (QCA)

El Análisis Cualitativo Comparado (QCA o *Qualitative Comparative Analysis*) y las técnicas estadísticas cuantitativas clásicas comparten el objetivo de determinar relaciones de causalidad entre variables. Sin embargo, el QCA analiza cómo las combinaciones de condiciones producen un cierto resultado, en lugar de analizar el impacto individual de las variables independientes sobre la dependiente. Las relaciones causales en el QCA son deterministas, no de naturaleza probabilística. Se basan en fundamentos de la teoría de conjuntos o del álgebra booleana y, por tanto, en relaciones de necesidad o suficiencia que explican la causalidad con un resultado. Cuando el resultado no se puede conseguir sin que la condición esté presente, se dice que la condición es necesaria y cuando se observa que el resultado está presente siempre que la condición se verifica, se considera que la condición es suficiente. Así, una condición necesaria es un superconjunto del resultado y una condición suficiente es un subconjunto del resultado.

En el análisis QCA existen condiciones dicotómicas que recogen de manera unívoca y nítida (técnica *crisp* o *csQCA*) la presencia o ausencia de una cierta característica (representadas, respectivamente, mediante los valores [1] y [0]). Existen otros casos en los que las condiciones pueden ser multicotómicas (técnica *multi-value*) o incluso difusas (técnica *fuzzy* o *fsQCA*), en las que la pertenencia

puede ser una cuestión de grado. En las condiciones *crisp* o *multi-value*, los puntos de dicotomización o multicotomización han de estar justificados explícitamente mediante argumentos teóricos o empíricos. Sin embargo, en las condiciones *fuzzy* la atribución de valores, que oscilan entre 0 y 1, se basa en la idea de calibración: identificación de puntos concretos de una variable en los que se producen cambios cualitativos (Ragin 2009). En cualquier caso, todas las condiciones establecidas en un análisis QCA habrán de ser elegidas minuciosamente tras la revisión de la literatura existente y estar fundamentadas de acuerdo al marco teórico.

A continuación, una vez que la matriz de datos está calibrada, se formulan las hipótesis objeto de confirmación o refutación mediante el estudio. En primer lugar, se determinan los valores de consistencia y cobertura de las condiciones establecidas. La *consistencia* proporciona el porcentaje de casos que verifican una condición entre el número de casos con el resultado de interés. La *cobertura* proporciona el porcentaje de casos con el resultado de interés entre los que satisfacen la condición. Si bien en *crisp*-QCA se identifican, en el análisis de necesidad, valores de consistencia 1.0, en *fuzzy*-QCA difícilmente se obtienen tales valores, siendo suficientes valores en torno a 0.9 o incluso algo inferiores, si el estudio lo justifica y el tamaño de muestra es mediano (Cooper y Glaesser 2016). También en el análisis de suficiencia, Schneider y Wagemann (2012) valoran que encontrar relaciones perfectas de suficiencia en conjuntos difusos es manifiestamente más complicado que en *csQCA*, por lo que se requiere cierto grado de flexibilidad. El análisis de consistencia y cobertura no solo abarca condiciones, sino que también puede realizarse para configuraciones que resultan de la unión (representada por “o”, “+”) y la intersección (“y”, “*”) de las condiciones. Se dice que una configuración está respaldada por la evidencia empírica si su consistencia es alta; si su cobertura es alta, la configuración se considera relevante. En la terminología específica del QCA también es habitual representar la ausencia de una característica precediendo el nombre de la variable por el símbolo “~”.

A diferencia de la tabla de datos (donde cada fila denota un caso de observación), las filas de la denominada *tabla de verdad* contienen todas las configuraciones o combinaciones posibles de condiciones. Así, si en una tabla dicotómica existen k condiciones, 2^k será el número de filas de la tabla de verdad, puesto que dos son las posibilidades de respuesta en las condiciones dicotómicas (también en condiciones *fuzzy*, para las que se tiene que definir un umbral para la presencia o ausencia de la característica). El QCA simplifica o minimiza la información incluida en la tabla de verdad al obtener la denominada *solución*, identificando condiciones cuya presencia o ausencia es relevante para obtener el resultado. Las

soluciones se clasifican como *compleja*, *parsimoniosa* o *intermedia*, según incluyan, respectivamente, solo configuraciones para las que exista información empírica, todas las configuraciones (incluidos los contrafácticos, denominados *remanentes*) o únicamente algunos remanentes. El uso de la solución intermedia se considera, en los últimos tiempos, una buena práctica (Ragin 2009), y las denominadas *expectativas direccionales* permiten al investigador seleccionar la presencia o ausencia de las condiciones en este proceso.

Una explicación didáctica sobre el análisis QCA es llevada a cabo por Medina *et al.* (2017). La introducción del QCA en las ciencias sociales puede verse en Ragin (1987). Ragin (2000) realiza la adaptación de la lógica de conjuntos difusos a *csQCA* para fomentar el uso de *fsQCA* y, posteriormente, Ragin (2009) aclara y extiende la investigación anterior. Otros trabajos interesantes sobre el origen y la evolución del QCA son Goertz (2003), Rihoux y De Meur (2009) o Schneider y Wagemann (2012). Para la obtención de los resultados, este trabajo ha utilizado los paquetes QCA y SetMethods del software libre R-project (R Core Team 2018; Dusa 2018; Oana y Schneider 2018).

Encuesta HEMPI

El marco de análisis de esta investigación se ha hecho combinando la utilización de fuentes secundarias en la información publicada por las propias universidades sobre la igualdad de género, mediante la observación directa de la realidad social actual en torno a la aplicación de la LOU y la LOI en las universidades españolas y el análisis de la matriz HEMPI (Herramienta de Medición de Planes de Igualdad). Esta matriz (ver tabla A.1 del apéndice) fue elaborada en los meses de septiembre y octubre de 2017, momento en el que se habían cumplido diez años desde la entrada en vigor de la LOI, a partir de la fuente de datos anterior. En particular, el trabajo de observación directa se motiva por la escasez de datos referidos al nivel de implantación de los planes de igualdad en las universidades españolas. Para la recogida de información se ha realizado previamente un archivo documental para cada universidad, a partir de la información disponible sobre la política de igualdad de cada una de ellas (página web, informes, entrevistas, noticias en prensa, registros de la universidad, etc.). Este material ha sido utilizado para consignar la información relevante y las variables que contribuyen a explicar el resultado de interés objeto de este estudio, permitiendo la construcción de la tabla de datos y la formulación de hipótesis para el análisis QCA.

La matriz de datos incluye una serie de variables que aportan información sobre la existencia de estructuras fijas (comisiones y unidades de igualdad) y el momento en el que fueron creadas. Estas estructuras son responsables del desarrollo y la gestión de las políticas

de igualdad, al mismo tiempo que informan del grado de implicación de la universidad con la igualdad de género, en particular, de la actuación del equipo rectoral en la materia. La matriz también tiene en cuenta si los planes han sido creados (V1) y la rapidez con la que se hacen (V4). La demora o celeridad en fijar las políticas y adoptar las medidas señaladas por el legislador se contempla como indicio del compromiso del equipo rectoral. Por otra parte, otro tipo de variables analizan el alcance de los planes de igualdad, observándose aquí el mayor o menor número de epígrafes (V5) y de ejes de actuación que contiene (V8). También se ha tenido en cuenta si la universidad ha hecho la revisión y seguimiento de los planes (V11), aprobado el segundo (V6) y tercer plan de igualdad (V7), creado unidades (V2) y comisiones de igualdad (V3).

En definitiva, la matriz de datos HEMPI cuenta con variables dicotómicas y numéricas que podrán ser consideradas como condiciones *crisp* o *fuzzy*, posteriormente, en el análisis QCA. El objetivo está en testear las hipótesis que se describen a continuación que, en síntesis, persiguen la identificación de los rasgos de la política de igualdad en las universidades.

Hipótesis

El análisis se ha centrado en conocer las causas que determinan el grado de cumplimiento de los equipos rectorales en materia de igualdad de género regulados en la LOU y la LOI. En particular, se utiliza el análisis QCA llevando a cabo las siguientes hipótesis que analizan los vínculos entre un conjunto de condiciones causales y el resultado:

- [H.1]. La realización voluntaria de acciones en la universidad, tales como el establecimiento de una comisión de igualdad o una unidad de igualdad, previas a la entrada en vigor de la LOI y de acuerdo con su responsabilidad social en materia de igualdad, es relevante para la aprobación del primer plan de igualdad entre mujeres y hombres por el gobierno.
- [H.2]. La mayoría de las universidades con un primer plan de igualdad aprobado son de titularidad pública.
- [H.3]. La realización voluntaria de acciones en la universidad, previas a la entrada en vigor de la LOI y de acuerdo con su responsabilidad social en materia de igualdad, es importante para evaluar los logros del primer plan de igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer plan de igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.
- [H.4]. La actuación diligente del Consejo de Gobierno de la universidad es relevante para evaluar los logros del primer plan de igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer plan de igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.

[H.5]. La dimensión de la temática en el primer plan de igualdad es significativa para evaluar los logros del primer plan de igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer plan de igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.

[H.6]. El tipo de titularidad de la universidad es condición necesaria para evaluar los logros del primer plan de igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer plan de igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.

[H.7]. La inclusión en el primer plan de un eje de formación es significativo para evaluar los logros del primer plan de igualdad y continuar aprobando el segundo y tercer plan de igualdad entre mujeres y hombres por el Consejo de Gobierno.

RESULTADOS

Dado que el análisis QCA que aquí se presenta ha sido definido para explorar las condiciones que influyen en la plasmación de la política de igualdad en las universidades españolas, de lo que se trata es de dilucidar cuáles son las variables causales indicadas en la tabla A.1 que explican la implicación de las universidades con la igualdad de género. Para ello, una vez han sido codificados los valores observados en HEMPI y definidas las hipótesis, se establecen como resultados esperados en este contexto específico los siguientes:

- La universidad tiene aprobado un primer plan de igualdad (V1).
- Los planes de igualdad establecidos han evolucionado: el primer plan de igualdad ha sido evaluado (V11) y se ha aprobado un segundo plan (V6).

a) La Universidad tiene aprobado un primer plan de igualdad

El objetivo de esta sección es explorar, mediante la técnica QCA, las condiciones que influyen en que las universidades (entre las 83 analizadas) tengan aprobado o no el primer plan de igualdad. La tabla 1 detalla las condiciones dicotómicas (*crisp*) y difusas (*fuzzy*) explicativas del resultado, asignándose un nombre corto para facilitar las interpretaciones.

Los parámetros de consistencia y cobertura resultantes del análisis QCA se muestran en las tablas 2 y 3. La tabla 2 incluye los valores cuando se considera como resultado el hecho de que la universidad tenga aprobado un primer plan de igualdad (PLANI), mientras que la tabla 3 centra el análisis considerando la ausencia de dicho plan como resultado (No PLANI). En las dos tablas han sido sombreados en gris los valores mayores a 0.9, umbral de consistencia marcado por diversos autores, y se rayan en líneas grises valores mayores a 0.75, umbral que también muestran otros trabajos en el contexto de conjuntos difusos y con una muestra de tamaño mediano.

Tabla 1.

Definición de las condiciones y resultado del QCA

Condiciones	Descripción
UNIG	Variable difusa (fuzzy) creada al usar un método directo de calibración (función logística) tras clasificar la variable que recoge el 'número de años que la universidad ha tardado en crear una unidad de igualdad con una estructura fija' (V2) en tres categorías graduales.
COMIG	Variable dicotómica (crisp): La universidad tiene constituida una comisión de igualdad (V3). 41 universidades verifican esta condición.
PUBLIC	Variable dicotómica (crisp): La universidad es pública (V12). 51 universidades son públicas.
Resultado	
PLANI	Variable dicotómica (crisp): La universidad tiene aprobado un primer plan de igualdad (V1). 45 de las 83 universidades verifican esta condición.

Tabla 2.

Análisis QCA con PLANI como resultado

Condición	Consistencia	Cobertura
UNIG	0.758	0.949
COMIG	0.756	0.829
PUBLIC	0.956	0.843

■ Valores mayores o iguales a 0.9
 □ Valores mayores o iguales a 0.75 y menores a 0.9

De la observación de los valores de consistencia incluidos en la tabla 2 se deduce que, entre las universidades que tienen el primer plan de igualdad aprobado (PLANI), el 95.6 % de ellas son públicas (PUBLIC), el 75.6 % ya disponían de una comisión de igualdad (COMIG) y el 75.8 % de ellas tardó poco tiempo en crear una unidad de igualdad con una estructura fija dentro de la organización (UNIG). Así, la condición PUBLIC cumple el criterio de necesidad si se considera el umbral en 0.9. Por otra parte, observando la columna que indica la cobertura de cada una de las condiciones descritas se deduce que el primer plan de igualdad ha sido aprobado por el 94.9 % de las universidades que han creado en un plazo corto una unidad de igualdad. También por el 82.9 % de aquellas que disponían de una comisión de igualdad, así como por el 84.3 % de las universidades públicas.

En el caso de las universidades que no tienen aprobado el primer plan de igualdad (No PLANI), la columna de consistencia pone de manifiesto que la condición que indica que la universidad no había creado una unidad de igualdad en un corto plazo de tiempo es la única que supera el umbral de necesidad, siendo 0.951 su consistencia. De cualquier modo, las otras dos consistencias también son elevadas, indicando que, entre las universidades sin un

Tabla 3.

Análisis QCA con No PLANI como resultado

Condición	Consistencia	Cobertura
No UNIG	0.951	0.768
No COMIG	0.816	0.738
No PUBLIC	0.789	0.938

■ Valores mayores o iguales a 0.9
 □ Valores mayores o iguales a 0.75 y menores a 0.9

primer plan de igualdad, el 81.6 % no tenía creada la comisión de igualdad antes de la entrada en vigor de la LOI, tal y como se estipula en la LOU, y el 78.9 % de ellas son privadas. Por otra parte, al observar la columna de cobertura se comprueba que el 76.8 % de las universidades que no crearon pronto una unidad de igualdad, el 73.8 % de las que carecen de comisión de igualdad y el 93.8 % de las universidades privadas carecen del primer plan de igualdad.

Como paso previo para obtener las combinaciones suficientes para que la universidad apruebe el primer plan de igualdad se crea la tabla de verdad (tabla A.2). Esta tabla especifica únicamente las configuraciones para las que existen datos empíricos, es decir, que se han observado en la práctica. Para cada configuración se muestra el número de universidades y el porcentaje de ellas que satisfacen el resultado (PLANI). De la observación de la tabla A.2 se deducen las siguientes conclusiones:

- Del total de las 83 universidades españolas, 24 (29 %) tienen el mismo perfil, determinado por la siguiente configuración: todas ellas crearon la unidad de igualdad en poco tiempo, tienen comisión de igualdad y son públicas. El 98.8 % de las universidades con esta configuración disponen de un primer plan de igualdad tras la entrada en vigor de la LOU y la LOI.
- Por el contrario, 29 del total (el 35%) de las universidades carecen de unidad y de comisión de igualdad y son privadas. Ninguna de las universidades con este perfil tiene aprobado un primer plan de igualdad.

A partir de la tabla de verdad, el QCA identifica las condiciones cuya presencia o ausencia son relevantes para obtener un cierto resultado, minimizando la complejidad del conjunto de datos inicial. La tabla 4 contiene el resultado del análisis de condiciones suficientes para que ocurra el resultado en su versión intermedia (aconsejada por Ragin —2009—), indicando la presencia de las tres condiciones en las expectativas direccionales. El resultado indica una única ruta por la que las universidades cuentan con un primer plan de igualdad: haber tardado poco tiempo en crear una unidad de igualdad y contar con una comisión de igualdad, o bien ser una universidad pública. Esta solución cuenta con una consistencia global de 0.988 y una cobertura de 0.758. La tabla 5

muestra la solución intermedia cuando se considera el resultado contrario, no tener el primer plan de igualdad. En este caso, se trata de universidades privadas y que no han creado en un breve plazo de tiempo una unidad de igualdad, configuración que posee una consistencia de 1.000 y una cobertura de 0.763. Así, las soluciones obtenidas en ambos casos están respaldadas por la evidencia empírica y resultan ser relevantes.

Tabla 4.

Solución del análisis QCA con PLANI como resultado

M1: UNIG * COMIG + UNIG * PUBLIC => PLANI		
Parámetros de ajuste		
	Consistencia	Cobertura
1. UNIG * COMIG	0.989	0.604
2. UNIG * PUBLIC	0.988	0.717
M1:	0.988	0.758

Tabla 5.

Solución del análisis QCA con No PLANI como resultado

M1: ~ UNIG * ~PUBLIC => ~PLANI		
Parámetros de ajuste		
	Consistencia	Cobertura
M1:	1.000	0.763

b) La evaluación de los logros del primer plan de igualdad y la continuación en la aprobación de un segundo plan de igualdad

La UE ha reconocido las limitaciones en las prácticas y en la creación de planes de acción en el entorno de la ciencia, en aspectos como el diseño, la evaluación y la implementación (Pastor *et al.* 2015, p. 35). La secuencia lógica tras la aprobación del primer plan de igualdad es proceder a explorar los condicionantes que más influyen en la evaluación de sus logros (V11) y la aprobación del segundo plan de igualdad (V6). Ambos atributos son considerados el resultado que determina la calidad del funcionamiento y la aplicación de las normas legales en materia de igualdad por el Consejo de Gobierno de la universidad. El análisis de la política que se aplica puede estar condicionado por la presencia de alguna de las condiciones que se incluyen en la tabla 6.

Para verificar estas relaciones de causalidad, y como continuación del análisis de la sección anterior, se lleva a cabo otro análisis QCA con dichas condiciones, considerando como resultado una variable difusa (*fuzzy*) que se obtiene de la calibración (función logística) de una variable que recoge una graduación en la consolidación de los planes de igualdad, dependiendo de que la universidad haya

aprobado únicamente un primer plan de igualdad, este plan esté evaluado y de que esté aprobado un segundo plan. Este análisis QCA se limita, por tanto, a las 45 universidades que, al menos, tienen aprobado el primer plan de igualdad. Este análisis no contempla la titularidad de la universidad entre las condiciones, debido a que este atributo no tiene carácter discriminador, dado que prácticamente todas las universidades con un primer plan de igualdad aprobado (43 de 45) son públicas. Tampoco se incluye en este análisis como condición la variable que recoge que el plan de igualdad tenga un eje específico de formación para todos los colectivos (V10) referida en la hipótesis H.7, puesto que sus valores de consistencia y cobertura son bajos (también cuando no se verifica el resultado).

Tabla 6.

Definición de las condiciones y resultado del QCA

Condiciones	Descripción
UNIG	Variable difusa (<i>fuzzy</i>)* creada a partir del 'número de años que la universidad ha tardado en crear una unidad de igualdad con una estructura fija' (V2).
COMIG	Variable dicotómica (<i>crisp</i>): La universidad tiene constituida una comisión de igualdad (V3).
TIPLI	Variable difusa (<i>fuzzy</i>) creada a partir del 'número de años que la universidad ha tardado en aprobar su primer plan de igualdad' (V4).
EPIG	Variable difusa (<i>fuzzy</i>) creada a partir del 'número epígrafes de los que dispone el primer plan de igualdad' (V5).
EJES	Variable difusa (<i>fuzzy</i>) creada a partir del 'número ejes generales de los que dispone el primer plan de igualdad' (V9).
Resultado	
EVPLAN	Variable difusa (<i>fuzzy</i>) creada tras agrupar en una única variable las variables V1, V10 y V5, que representan que la universidad ha aprobado un primer plan, ha evaluado y ha aprobado un segundo plan de igualdad, respectivamente.

* Todas las variables *fuzzy* son creadas usando un método directo de calibración (función logística) tras clasificar la variable numérica considerada en tres categorías graduales

Tabla 7.

Análisis QCA con EVPLAN como resultado

	Consistencia	Cobertura
UNIG	0.865	0.438
COMIG	0.897	0.363
TIPLI	0.919	0.451
EPIG	0.812	0.336
EJES	0.924	0.363

■ Valores mayores o iguales a 0.9

□ Valores mayores o iguales a 0.75 y menores a 0.9

Tabla 8.
Análisis QCA con No EVPLAN como resultado

	Consistencia	Cobertura
No UNIG	0.529	0.608
No COMIG	0.693	0.637
No TIPLI	0.492	0.549
No EPIG	0.735	0.692
No EJES	0.744	0.655

Observando la consistencia y la cobertura en el análisis QCA que considera como resultado un alto grado en la variable *fuzzy* EVPLAN, es decir, una alta evolución en la aprobación de planes de igualdad (tabla 7), se observa que, entre las universidades que verifican dicho resultado, el 86.5 % han establecido una unidad de igualdad en un plazo corto, el 89.7 % de ellas cuentan con una comisión de igualdad y que el 91.95 % tardaron poco tiempo en aprobar el primer plan de igualdad tras la entrada de la LOU y de la LOI. Además, sus planes de igualdad cuentan con un nivel elevado de epígrafes en su estructura (en un 81.2 % de los casos) y de ejes de actuación (en un 92.4 %). Por tanto, todas las condiciones consideradas están próximas a superar el análisis de necesidad, dado que las consistencias están próximas a 0.9 en todos los casos.

La observación de la tabla 8, que considera como resultado una baja evolución en la aprobación de los planes de igualdad por la (No EVPLAN), pone de manifiesto que ninguna de las condiciones supera el análisis de necesidad, mostrando mayores valores de consistencia las condiciones que hacen referencia a las características del plan: no contemplar un número de epígrafes (No EPIG) ni de ejes (No EJES) significativo.

En el siguiente paso, el análisis QCA construye la tabla de verdad (ver tabla A.3), en la que se pone de manifiesto que 16 de las 45 universidades analizadas en este caso (un 36 %) verifican la presencia de cada una de las condiciones, es decir, han contado con una unidad de igualdad, una comisión de igualdad y un primer plan de igualdad en un plazo corto de tiempo y, además, dicho plan contempla un número significativo de epígrafes y ejes generales. El 89.6 % de estas universidades verifican un grado alto en el resultado, es decir, en la evolución de los planes de igualdad.

A continuación, el QCA acomete la minimización o simplificación de la tabla de verdad. Las tablas 9 y 10 contienen las soluciones intermedias que se obtienen para la presencia y ausencia del resultado (EVPLAN y No EVPLAN), especificando la presencia de cada condición en las expectativas direccionales. En particular, la tabla 9 muestra dos condiciones suficientes para la ocurrencia del resultado, que ponen de manifiesto una evolución significativa en los pla-

nes de igualdad: i) disponer de unidad de igualdad, comisión de igualdad y un primer plan de igualdad en un corto plazo de tiempo, aunque este no cuente con un número elevado de epígrafes o ii) disponer de una unidad de igualdad y un primer plan de igualdad en un corto plazo, contemplando un número significativo de epígrafes y ejes generales, aunque la comisión de igualdad no haya sido creada en un corto periodo de tiempo. Esta solución muestra una consistencia global de 1.000, aunque una cobertura de solo 0.186. Por otra parte, la tabla 10 muestra cuatro posibles rutas para que no ocurra el resultado (bajo grado en evolución de los planes de igualdad). La consistencia global de esta solución (intermedia) es de 0.987 y la cobertura global es de 0.462.

Tabla 9.
Solución del análisis QCA con EVPLAN como resultado

M1: UNIG * COMIG * TIPLI * ~EPIG + UNIG * ~COMIG * TIPLI * EPIG * EJES	=>	EVPLAN
Parámetros de ajuste		
	Consistencia	Cobertura
1. UNIG * COMIG * TIPLI * ~EPIG	1.000	0.119
2. UNIG * ~COMIG * TIPLI * EPIG * EJES	1.000	0.066
M1:	1.000	0.186

Tabla 10.
Solución del análisis QCA con No EVPLAN como resultado

M1: ~UNIG * COMIG * ~TIPLI + UNIG * ~TIPLI * ~EJES + ~COMIG * ~TIPLI * EPIG + ~UNIG * ~COMIG * TIPLI * EJES	=>	EVPLAN
Parámetros de ajuste		
	Consistencia	Cobertura
1. ~UNIG * COMIG * ~TIPLI	1.000	0.190
2. UNIG * ~TIPLI * ~EJES	1.000	0.111
3. ~COMIG * ~TIPLI * EPIG	0.994	0.111
4. ~UNIG * ~COMIG * TIPLI * EJES	0.954	0.114
M1:	0.987	0.462

CONCLUSIÓN

Este trabajo ha buscado aplicar el análisis QCA para evidenciar la realidad de la política y las acciones de los consejos de gobierno de las universidades respecto de la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, se han considerado condiciones que determinan el compromiso con este principio fundamental para eliminar la desigualdad. Este estudio empírico, específico para el conjunto de las universidades españolas, contribuye a evaluar la calidad en la actuación de los equipos rectorales ante el mandato expreso del ordenamiento español (LOI y

LOU) para que sean elaborados planes de igualdad, creadas comisiones y unidades de igualdad y establecidos procesos de gestión y evaluación. Todo ello con una adecuada celeridad en la actuación.

Así, las contribuciones de este trabajo son varias. De manera genérica, se revela que la calidad de la política de igualdad en las universidades se identifica con distintas sensibilidades entre los equipos rectorales cuando adoptan las medidas referidas en la LOI. Valoración que está en la línea de lo propuesto por los autores Elizondo (2015), Pastor *et al.* (2015) y Martín-Bardera (2018) al analizar la desigualdad en el ámbito universitario. En nuestro caso, se identifica con la sensibilidad de los equipos rectorales para promover las condiciones necesarias para que la igualdad de género sea real y efectiva.

De manera más específica, respecto de las configuraciones singulares que explican la voluntad y el quehacer de los equipos de gobierno para integrar el principio de igualdad y la perspectiva de género en la estructura organizativa de las universidades. Se da validez a las hipótesis formuladas, salvo la relativa a la importancia de incluir un eje de formación (H.7) que no es relevante para evaluar el primer plan y aprobar los siguientes. Por tanto, este trabajo contribuye a arrojar luz sobre la importancia de tener equipos de gobierno comprometidos con la aplicación del derecho constitucional y las normas que desarrollan la igualdad entre mujeres y hombres.

Los resultados verifican que la creación de comisiones o unidades de igualdad (H.1), la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social que incorporar ejes temáticos en torno a la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal (H.3), la actuación diligente del equipo rectoral para adoptar medidas (H.4), la amplitud de ejes temáticos del plan de igualdad (H.5) e, incluso, el tipo de titularidad de la universidad (H.2 y H.6) son atributos causantes de un compromiso formal que impulsa a las universidades a la aprobación de los planes de igualdad y a su evaluación.

En el caso de las universidades de titularidad privada, con baja o nula participación en la aplicación del régimen jurídico aplicable, está en duda si la razón de esta laxitud hacia la implantación de la política de igualdad se debe, bien a la falta de compromiso para con la igualdad, bien al carácter voluntario que la LOI establece para las empresas de menos de 251 trabajadores.

Desde un punto de vista teórico, se confirma un consenso extendido en la academia sobre la dificultad de establecer acciones para lograr cambios estructurales y culturales en la gestión del género en las universidades y los centros de investigación, un objetivo impulsado desde la Unión Europea (Pastor *et al.* 2015). Al nivel de la gestión, este resultado supone que la aplicación efectiva de los preceptos se debe enfocar en alcanzar

la calidad en la actuación de los equipos rectorales. La calidad en su actuación requiere continuidad, y la validación de las hipótesis H.3, H.4 y H.5 reconoce esta relación causal cuando se consideran las siguientes circunstancias: que la universidad haya creado una unidad o comisión de igualdad antes de la entrada en vigor de la LOI; que no se actúe con lentitud, con más de cuatro años, para arbitrar las actuaciones exigidas en dicha norma, y que el primer plan de igualdad haya sido elaborado con un amplio y diverso número de ejes de actuación y epígrafes. Las actuaciones con criterios de calidad deberían generar mayor igualdad y esta, a su vez, un mayor espacio institucional donde las políticas de igualdad retroalimenten la cultura y la estructura social en las universidades españolas.

El cumplimiento con lo establecido en la LOU y la LOI está siendo muy diferente en las universidades españolas. No se aprecia que exista una implicación generalizada para cualquier tipo de universidad, pública o privada, ni que su alcance sea homogéneo, por la distinta celeridad y profundidad con que se actúa; un aspecto que viene a incidir negativamente sobre la calidad en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el contexto universitario. Los resultados de la aplicación de la norma no son desalentadores porque hay un buen número de universidades públicas que se han implicado en estas políticas, incluso antes de la entrada en vigor de las leyes. Sin embargo, la falta de aprobación de un segundo o un tercer plan de igualdad o las debilidades encontradas en los planes que se elaboran, que tienen una laxa amplitud temática o quedan sin evaluar, demuestra que las prácticas promovidas por los consejos de gobierno universitarios son mejorables, en la línea señalada por Pastor y Acosta (2016) y Martín-Bardera (2018), quedando todavía mucho trabajo que hacer en la mayoría de las universidades españolas.

Al término de este trabajo surgen limitaciones y, en consecuencia, también futuras líneas de investigación. En primer lugar, el estudio empírico ha utilizado una fuente de información para valorar el grado de implicación y responsabilidad de las universidades con la igualdad de género y se han utilizado las normas legales y las actividades que definen la política de igualdad de género en las universidades. Sin embargo, hubiera sido deseable acudir a otras fuentes de observación para conocer las barreras relacionadas con la cultura y la estructura social de estas organizaciones y también para encontrar una explicación científica al débil compromiso de las universidades privadas. En segundo lugar, el estudio empírico no ha medido los efectos a nivel territorial. Futuras líneas de investigación podrían añadir al terreno normativo la medición de los aspectos financieros e institucionales de los gobiernos territoriales para determinar el grado de influencia de la política de igualdad de las comunidades autónomas en el sistema universitario. En tercer lugar, para conti-

nuar avanzando en la corrección de las barreras y estereotipos sociales, sería interesante contar con estudios longitudinales para poder definir acciones que intensifiquen el compromiso de actores clave, como los miembros de los consejos de gobierno de las universidades. Finalmente, con respecto a la aplicación del análisis QCA, futuras investigaciones

podrían barajar aspectos relacionados con la gobernanza de las universidades entre sus condiciones, que se presuponen relevantes a la hora de determinar las motivaciones de los equipos rectorales para la aprobación de los planes de igualdad, y se podrían aplicar procedimientos avanzados que incluyan *test de robustez y evaluación de la teoría*.

NOTAS

- [1] El concepto de calidad mide la sensibilidad de las universidades hacia la igualdad de género, valorando su compromiso y proactividad decidiendo la creación de comisiones y planes de igualdad del corpus de la nueva sociología económica (Jütting, 2003; Nee y Oppen, 2009; Portes y Nava, 2017) y la interpretación que se hace de la Norma Internacional ISO 9000 (2005).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcañiz, M. 2017. "Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (España)". *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability* 2: 57-76.
- Bartual-Figueras, M.T., M. Carbonell, A. Carreras, J. Colomé y J. Turmo. 2018. "La perspectiva de gènere en la docència universitària d'Economia i Història". *Revista d'Innovació Docent Universitària* 10:92-101.
- Bas-Peña, E., V. Pérez de Guzmán y M. Vargas-Vergara. 2014. "Educación y género: formación de los educadores y educadoras sociales". *Pedagogía social: revista interuniversitaria* 23: 5-26.
- Benschop, Y. y M. Brouns. 2003. "Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects". *Gender, Work & Organization* 10(2): 194-212.
- Cacace, M., G. Declich, M. Berlino, M. Bruni, M. Foschi, D. Kupczyk, M. McGilvray, G. Murari y A. Peto. 2009. *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. Roma: Prages Team Recuperado en marzo 2017. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/prages-guidelines_en.pdf
- Cárdenas, J.C., H. Ñopo y J.L. Castañeda. 2012. "Equidad en la Diferencia: Políticas para la Movilidad Social de Grupos de Identidad. Misión de Movilidad Social y Equidad". Documentos CEDE 39 (noviembre 2012), 010319. Universidad de los Andes - Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico CEDE. Bogotá.
- Carnes, M., P.G. Devine, L.B. Manwell, A. Byars, E. Fine, C.E. Ford y M. Palta. 2015. "Effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial". *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges* 90(2): 221-230. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000552>
- Castaño, C. 2016. "La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades". *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género* 7(2): 225-245.
- Chan, A.S. 2005. "Policy discourses and changing practice: Diversity and the university-college". *Higher Education* 50(1): 129-157.
- Claramunt, R.M. y T. Claramunt. 2012. *Mujeres en ciencia y tecnología*. Madrid: UNED.
- Conley, H. y M. Page. 2010. "The gender equality duty in local government: the prospects for integration". *Industrial Law Journal* 39(3): 321-325.
- Constitución española. BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978.
- Cooper, B. y J. Glaesser. 2016. "Exploring the robustness of set theoretic findings from a large n fsQCA: an illustration from the sociology of education". *International Journal of Social Research Methodology* 19(4): 445-459.
- Currie, J., P. Harris y B. Thiele. 2000. "Sacrifices in greedy universities: are they gendered?". *Gender and education* 12(3): 269-291.
- Díaz-Fernández, M.D.C., M.D.R. Martínez-Torres y J.M. López-Bonilla. 2017. "Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad". *Convergencia* 24(75): 107-131.
- Doncel, E.B. 2010. "Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral". *Cuadernos de Relaciones Laborales* 28(1): 133-150.
- Duarte, L. 2012. "Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de la movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo. Estudio de caso de la Universitat Autònoma de Barcelona". Ph. D. dissertation, Universitat Autònoma de Barcelona, Departament de Sociologia.
- Durkheim, E. 1982. *Las formas elementales de la vida religiosa*. Madrid: Ediciones Akal.
- Dusa, A. 2018. *QCA with R. A Comprehensive Resource*. Cham: Springer International Publishing.
- Elizondo, A., E. Martínez, A. Novo y M. Silvestre. 2009. "Women in political science: Figures for Spanish universities" *European Political Science* 8(2): 225-238.
- Elizondo, A., A.N. Arbona y M.S. Cabrera. 2010. "Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas".

- Ponencia presentada en el Congreso Internacional Las políticas de equidad de género en prospectiva. Nuevos escenarios, actores y articulaciones. 9-12 de noviembre, Buenos Aires, Argentina. Recuperado en mayo 2017 http://www.prigepp.org/congreso/documentos/ponencias/2_Elizondo_Silvestre_Novo.pdf
- Elizondo, A. 2015. "The status of women in Spanish political science". *European Political Science* 14: 96-104.
- Ertan, S. 2016. "How to study gender equality policy cross-nationally? Aggregate or disaggregate gender equality policy indices?". *Social Indicators Research* 125(1): 47-76. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0841-1>
- España. 2007a. "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *Boletín Oficial del Estado* núm. 71: 12611-12645, 23 de marzo de 2007.
- España. 2007b. "Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades". *Boletín Oficial del Estado* 0089: 16241-16260, 13 de abril de 2007.
- Espinosa-Fajardo, J. y M. Bustelo. 2019. "¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas" *Revista Española de Ciencia Política* (49): 151-172.
- Ewig, C. 2006. "Global processes, local consequences: Gender equity and health sector reform in Peru". *Estudios Feministas* 32(3): 632-659.
- Ferguson, K. 1984. *Feminist case against bureaucracy*. Filadelfia: Temple University Press.
- Galizzi, G., y Siboni, B. 2016. "Positive action plans in Italian universities: Does gender really matter?". *Meditari Accountancy Research* 24(2): 246-268. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ME-DAR-09-2015-0062/full/html>
- GAO. 2004. "Gender issues: Women's participation in the sciences has increased, but agencies need to do more to ensure compliance with title IX". General Accounting Office 04-639. Recuperado en marzo de 2017. <http://www.gao.gov/cgi-bin/getrpt?GAO-04-639>
- Goertz, G. 2003. *The substantive importance of necessary conditions: theory, methodology and applications*. Lanham, Maryland: Rowman and Littlefield.
- Goetz, A.M. 1997. *Getting institutions right for women in development*. Londres: Zed books.
- Hollingsworth, J.R. 2002. "On Institutional Embeddedness". Pp. 87-107 en *Advancing Socio-economics: An Institutional Perspective*. Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
- Izquierdo, M.J., E. Mora y L. Duarte. 2008. *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer.
- Jütting, J. 2003. *Institutions and development: a critical review*. Paris: OECD Publishing.
- Korpi, W. y J. Palme. 1998. "The paradox of redistribution and strategies of equality: Welfare state institutions, inequality, and poverty in the Western countries". *American sociological review* 63 (5):661-687.
- Lee, Y.J. y D. Won. 2014. "Trailblazing women in academia: Representation of women in senior faculty and the gender gap in junior faculty's salaries in higher educational institutions". *The Social Science Journal* 51(3): 331-340.
- Lee-Gosselin, H., S. Briere y H. Ann. 2013. "Resistances to gender mainstreaming in organizations: toward a new approach". *Gender in management: An International Journal*. 28(8): 468-485.
- Loots, S. y M. Walker. 2015. "Shaping a gender equality policy in higher education: which human capabilities matter?". *Gender and Education* 27(4): 361-375.
- Martín-Bardera, S. 2018. "We want but we can't: gender (in) equality in the spanish public universities. *Contextos Educativos* 21: 11-34. <https://doi.org/10.18172/con.3304>
- May, A.M., E.A. Moorhouse y J.A. Bossard. 2010. "Representation of women faculty at public research universities: Do unions matter?". *Industrial and Labor Relations Review* 63(4): 699-718.
- Mazur, A. G. (2002). *Theorizing feminist policy*. Nueva York: Oxford University Press.
- Medina, I., P. Álamos, P.J. Castillo Ortiz y B. Rihoux. 2017. *Análisis Cualitativo Comparado (QCA)*. Madrid: CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Molyneux, M. 1985. "¿Movilización sin emancipación? Los intereses de las mujeres, estado y revolución en Nicaragua". *Estudios Feministas* 11(2): 227-254.
- Mora, E. y M. Pujal. 2009. "Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria". Ponencia presentada en el II Congreso Internacional Claves para la implicación de los estudiantes en la universidad. 12-13 de noviembre, Girona, España. Recuperado en marzo 2017. <https://dugi-doc.udg.edu/handle/10256/2017>
- Nee, V. y S.Opper. 2009. "Bureaucracy and financial markets". *Kyklos* 62(2): 293-315.
- Norma Internacional ISO 9000. 2005. *Sistemas de gestión de la calidad: Fundamentos y vocabulario*. Ginebra: Secretaría Central de ISO. Recuperado en febrero 2017 http://www.umc.edu.ve/pdf/calidad/normasISO/Norma_ISO_9000_2005.pdf
- Oana, I.E. y C.Q. Schneider. 2018. "SetMethods: an Add-on R Package for Advanced QCA". *The R Journal* 10(1): 507-533.
- Pastor, I., P. Pontón, A. Belzunegui y A. Acosta. 2015. "Gender Policies in Spanish Universities: From Regulation to Equality Plans". Pp. 34-51 en *Women's Voices in Management*. London: Palgrave Macmillan.
- Pastor, I. y A. Acosta. 2016. "La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos". *Investigaciones feministas* 7(2): 247-271.
- Payne, S. y L. Bennett. 2015. "Gender equalities work in health organisations in England". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(7): 579-592. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2014-0069>
- Portes, A. 2006. "Instituciones y desarrollo: una revisión conceptual". *Cuadernos de economía* 25(45): 13-52.
- Portes, A. y J.C. Nava. 2017. "Institutions and national development: A comparative study". *Revista Española de Sociología* (26): 9-31.
- Pujal, H., M.D.G. Ramón y A.O. Guitart. 2012. "El profesorado universitario de geografía en España y sus trayectorias profesionales: una mirada de género". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles* 59:323-344.

- Puy, A., C. Cabello, O. Ruiz, J. Sanmartín y C. Rodríguez. 2018. *Científicas en cifras 2017: Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Recuperado en diciembre de 2018. http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf
- R Core Team. 2018. *R: A language and environment for statistical computing*. Viena: R Foundation for Statistical Computing. Recuperado en diciembre de 2018. <https://www.R-project.org/>
- Ragin, C. 1987. *The Comparative Method*. Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press.
- Ragin, C. 2000. *Fuzzy-Set Social Science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ragin, C. 2008. *Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ragin, C. 2009. "Qualitative Comparative Analysis Using Fuzzy Sets (fsQCA)". En: Rihoux, B. y Ragin, C. (eds.). *Configurational Comparative Methods*, Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Rihoux, B. y G. De Meur. 2009. "Crisp Set Qualitative Comparative Analysis (csQCA)". En: Rihoux, B. y Ragin, C. (eds.). *Configurational Comparative Methods*, Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Sánchez de Madariaga, I. 2013. "Advancing gender equality in research and innovation in Europe and beyond: COST Network genderSTE". *Journal of Research in Gender Studies* 3(1): 131-143.
- Sánchez de Madariaga, I., L. Gorjón, C. Rodríguez Menéndez y C. Martín Godín. 2014. *Científicas en cifras 2013: Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad. Recuperado de mayo 2017 http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2013.pdf
- Schneider, C.Q. y C. Wagemann. 2012. *Set-Theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Theobald, S., R. Tolhurst, H. Elsey y H. Standing. 2005. "¿Engendrando la burocracia? Desafíos y oportunidades para la incorporación de la perspectiva de género en los ministerios de salud bajo enfoques sectoriales". *Política de Salud y Planificación* 20(3): 141-149.
- True, J. y M. Mintrom. 2001. "Transnational networks and policy diffusion: The case of gender mainstreaming". *International studies quarterly* 45(1): 27-57.
- Van Eerdewijk, A. 2014. "The micropolitics of evaporation: gender mainstreaming instruments in practice". *Journal of International Development* 26(3): 345-355.
- Van Eerdewijk, A. y T. Davids. 2014. "Escaping the mythical beast: Gender mainstreaming reconceptualised.". *Journal of International Development* 26(3): 303-316.

APÉNDICE

Tabla A.1.
Descripción y valores observados de las variables de la matriz HEMPI

Nombre	Descripción	Valores observados
V1	La Universidad tiene aprobado un primer plan de igualdad	Tiene primer plan= 1; no tiene= 0
V2	Número de años que ha tardado la Universidad en crear la unidad de igualdad con una estructura fija (después de la entrada en vigor de la LOU 4/2007, de 12 de abril)	Número de años
V3	La universidad tiene constituida una comisión de igualdad	Tiene comisión de igualdad = 1; no tiene= 0
V4	Número de años que ha tardado la universidad en aprobar su primer plan de igualdad (después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo)	Número de años
La estructura del plan de igualdad tiene los siguientes epígrafes:		
V5.1	Introducción	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.2	Ejes de intervención	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.3	Objetivos	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.4	Acciones	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.5	Cronograma	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.6	Personas responsables	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene= 0
V5.7	Presupuesto	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5.8	Seguimiento y evaluación	Sí tiene epígrafe = 1; no tiene = 0
V5	Número de epígrafes del primer plan de igualdad	Número de epígrafes
V6	La universidad tiene aprobado un segundo plan de igualdad	Tiene el segundo plan = 1; no tiene = 0
V7	La universidad tiene aprobado un tercer plan de igualdad	Tiene el tercer plan = 1; no tiene = 0
V8	La universidad ha revisado y mejorado el primer plan de igualdad	Ha mejorado y revisado el primer plan de igualdad = 1; no lo ha revisado = 0
Los planes de igualdad tienen los siguientes ejes generales:		
V9.1	Compromiso con la igualdad	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.2	Información, estudios, estadísticas desagregadas por sexo	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.3	Comunicación interna y externa e imagen no sexista en la universidad	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.4	Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9.5	Salud laboral, prevención de riesgos laborales, maternidad y lactancia, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género	Sí tiene el eje = 1; no lo tiene = 0
V9	Número de ejes generales del primer plan de igualdad	Número de ejes
V10	Los planes de igualdad tienen un eje específico de formación para todos los colectivos	Sí tiene eje de formación = 1; no tiene = 0
V11	Los planes de igualdad han sido evaluados según lo establecido para su seguimiento y evaluación	Los planes han sido evaluados = 1; no han sido evaluados = 0
V12	La universidad es pública	Sí es pública = 1; No es pública (es privada) = 0

Tabla A.2.
Tabla de verdad considerando PLANI como resultado

UNIG	COMIG	PUBLIC	N.º casos	% universidades con PLANI
0	0	0	29	0
0	0	1	3	68.3
0	1	0	1	14.5
0	1	1	6	53.8
1	0	1	6	98.6
1	1	0	2	100
1	1	1	24	98.8

Tabla A.3.
Tabla de verdad considerando EVPLAN como resultado

UNIG	COMIG	TIPLI	EPIG	EJES	N.º casos	% universidades con EVPLAN
0	0	0	1	0	1	75.4
0	0	0	1	1	2	72.1
0	0	1	0	1	1	92.6
0	0	1	1	1	4	86.2
0	1	0	0	0	1	91.7
0	1	0	0	1	1	93.5
0	1	0	1	0	1	85.7
0	1	0	1	1	4	74.9
0	1	1	0	0	1	86.6
0	1	1	1	1	3	96.5
1	0	0	0	0	1	72.1
1	0	0	1	1	1	74.4
1	0	1	1	1	1	100
1	1	0	0	1	1	95.2
1	1	0	1	0	1	89.2
1	1	0	1	1	3	87.3
1	1	1	0	0	1	100
1	1	1	1	0	1	92.1
1	1	1	1	1	16	89.6

JOSÉ J. ALBERT MÁRQUEZ es Doctor en Derecho (con Mención Europea) y Profesor de Filosofía del Derecho en la Universidad de Córdoba (España). Sus áreas de interés son los derechos humanos, filosofía política y retórica jurídica.

ADELA SOTO ARTEAGA es Doctora por la Universidad de Córdoba. Tiene un Máster Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos humanos. Ha sido Secretaria de la Comisión de Igualdad desde 2010 hasta 2019 participado en el desarrollo del I y II Plan de Igualdad.

M. ISABEL SÁNCHEZ RODRÍGUEZ es Doctora en Estadística por la Universidad de Granada y Profesora del área de Estadística e Investigación Operativa de la Universidad de Córdoba. Sus principales líneas de investigación versan sobre la Estadística Multi-variante Aplicada y la Estadística Computacional.

JOSÉ ANTONIO PEDRAZA RODRÍGUEZ es Doctor en Ciencias Económicas y Profesor en el Área de Organización en la Universidad de Córdoba. La actividad investigadora está relacionada con la medición de la satisfacción y la calidad de los servicios públicos, así como el estudio de la creación de valor a través de la calidad, la innovación empresarial y la transferencia de conocimiento.