

¿NADANDO CONTRA CORRIENTE? RESISTENCIAS A LA PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

ALBA ALONSO ÁLVAREZ
Universidade de Santiago de Compostela
a.alonso@usc.es
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6917-3987>

ISABEL DIZ OTERO
Universidade de Santiago de Compostela
isabel.diz@usc.es
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1942-7162>

Cómo citar este artículo / Citation: Alonso Álvarez, A. y I. Diz Otero. 2022. ¿Nadando contra corriente? Resistencias a la promoción de la conciliación en las universidades españolas, *Revista Internacional de Sociología* 80 (2): e208. <http://doi.org/10.3989/ris.2022.80.2.21.01>

SWIMMING AGAINST THE TIDE? RESISTANCES TO THE PROMOTION OF WORK- LIFE BALANCE IN SPANISH UNIVERSITIES

Copyright: © 2022 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: 04/01/2021. **Aceptado:** 28/09/2021.
Publicado: 22/06/2022

RESUMEN

La desigualdad entre mujeres y hombres sigue siendo un fenómeno persistente en el mundo académico, a pesar de la adopción de una variedad de medidas sensibles al género. Este artículo contribuye a abrir la caja negra de las instituciones universitarias y construye un marco analítico que ayuda a comprender la falta de efectividad de las políticas que abordan la conciliación de la vida laboral y personal. Basándose en varias líneas de trabajo desarrolladas por la literatura feminista, muestra hasta qué punto las resistencias ejercidas por una variedad de actores juegan un papel significativo en obstaculizar la implementación de estas actuaciones. Además, identifica aquellas normas no escritas que colisionan con las medidas de igualdad y sustentan esta oposición al cambio institucional. El estudio de caso de la Universidad de Santiago de Compostela proporciona el material empírico para arrojar luz sobre la centralidad de ambos elementos mediante el uso de una variedad de técnicas cualitativas.

PALABRAS CLAVE

Carrera académica; Implementación; Maternidad; Políticas de igualdad.

ABSTRACT

Inequality between men and women remains a persistent phenomenon in academia, despite the adoption of a variety of gender sensitive measures. This article contributes to open the *black box* of university institutions and builds an analytical framework that helps understand the ineffectiveness of policies addressing the reconciliation of work and personal life. Drawing on several bodies of feminist literature, it shows how resistances involving a variety of actors play a significant role in hindering policy implementation. Additionally, it identifies those unwritten rules that collide with equality measures and underpin this opposition to institutional change. The case study of the University of Santiago de Compostela provides with the empirical material to shed light on the centrality of both elements by using a variety of qualitative techniques.

KEY WORDS

Academic career; Equality policies; Implementation; Maternity.

INTRODUCCIÓN

La última década ha sido testigo de notables avances en la promoción de la igualdad en las universidades españolas, consolidándose un marco institucional y normativo específico para este tipo de organizaciones (Pastor y Acosta 2016; Castaño 2016). A pesar de los esfuerzos realizados, los diagnósticos existentes insisten en la lentitud de los cambios en la situación de las académicas (Puy 2018), en línea con lo que ocurre en otros países (Comisión Europea, 2018). Sin duda, uno de los ámbitos que emergen como más relevantes para comprender la pervivencia de desigualdades es la dificultad para compatibilizar la carrera académica con la maternidad (Huppatz, Sang y Napier 2019; Istenič, Hočevár y Krilić 2018). Esta se hace especialmente visible en sus etapas iniciales. Allí es donde el fenómeno de la *fuga de cañerías* comienza a mostrar su influencia y se observa la progresiva pérdida de mujeres en los diferentes escalones de la jerarquía (Goulden, Mason y Frasch 2011). Los avances experimentados por las actuaciones para facilitar la conciliación entre la actividad profesional y las tareas de cuidado no parecen contribuir a paliar este fenómeno de manera efectiva. Los análisis apuntan que, a pesar de la progresiva ampliación de medidas para flexibilizar la carrera académica, las mujeres en muchas ocasiones se ven empujadas a renunciar a su disfrute con el objetivo de no poner en peligro su progresión profesional (Wolf-Wendel y Ward 2006; Drago *et al.* 2006).

Este artículo propone un marco teórico-analítico que permita abrir la *caja negra* de las universidades para así comprender cómo se conforma un contexto institucional hostil que socava la efectividad de las actuaciones en este ámbito; en concreto, con una mirada aplicada al contexto español. La literatura sobre implementación de políticas de igualdad ha evidenciado que esta fase de política pública deriva en el desarrollo de *luchas de poder* entre aquellos actores que pugnan por el mantenimiento del *status quo* y aquellos que impulsan el cambio institucional desde una mirada de género (Tildesley, Lombardo y Verge 2021). El concepto de resistencias captura la importancia de las acciones —e inacciones— de los primeros y su capacidad para explicar la ineffectividad de las medidas para promover la igualdad (Lombardo y Mergaert 2013). Partiendo de su centralidad, nos preguntamos: ¿cómo se manifiestan las resistencias a la implementación de actuaciones en materia de conciliación? ¿Qué actores las protagonizan? Por otra parte, nuestra propuesta bebe de las aportaciones del *institucionalismo feminista* para explorar las razones de dicho fenómeno (Krook y Mackay 2011). Estas han mostrado que la introducción de medidas para la igualdad en las *normas formales* de una institución puede verse socavada por la pervivencia de *normas informales* —no escritas— que actúan

perpetuando las *viejas formas de hacer las cosas* (Mackay 2014). Ello nos invita a explorar también las siguientes cuestiones: ¿por qué se producen las resistencias? ¿Existen normas no escritas que ayuden a comprender su aparición?

Con el objetivo de testear la utilidad de dicho marco analítico, llevamos a cabo un análisis en profundidad de una organización específica. Para ello se abordó el caso de estudio de la Universidad de Santiago de Compostela (USC), lo cual permitió generar una descripción densa de su funcionamiento (*thick description*) a través de una pluralidad de técnicas cualitativas de recogida de información. La USC representa una de las instituciones pioneras en el desarrollo de políticas de igualdad en el contexto español, además de contar con actuaciones referidas a la conciliación de larga trayectoria. Paralelamente, la Comunidad Autónoma de Galicia dispone desde 2013 de una normativa en materia de universidades que resulta especialmente pertinente para articular el análisis. Esta recoge derechos de conciliación del personal docente e investigador (PDI) que afectan a los horarios docentes. Ello permite delimitar nuestro objeto de estudio a un aspecto específico y abordar, así, de forma pormenorizada la implementación de una medida de conciliación diseñada específicamente para este colectivo. Medida que conecta, a su vez, con un aspecto crucial para hacer compatible las tareas de cuidado con la actividad laboral en universidades como las españolas, donde la docencia representa una parte significativa de la carga de trabajo.

Este artículo comienza por delimitar el enfoque analítico que estructura el estudio para, a continuación, describir las especificidades de su metodología. En la sección cuarta se presenta un resumen del marco normativo en materia de conciliación en las universidades españolas, con especial atención al caso gallego. El quinto apartado profundiza en nuestro caso de estudio identificando las resistencias que dificultan la aplicación de las medidas para la conciliación y las normas informales que las sustentan. Las conclusiones reflexionan sobre las implicaciones de este trabajo para el desarrollo de medidas de igualdad en las universidades españolas.

¿MADRE O ACADÉMICA? INCOMPATIBILIDADES ENTRE LA CARRERA CIENTÍFICA Y LAS TAREAS DE CUIDADO DESDE UNA PERSPECTIVA INSTITUCIONALISTA¹

En las últimas décadas, la literatura ha dado buena cuenta del carácter *generizado* de la carrera académica, poniendo de manifiesto que las desigualdades se perpetúan gracias a una multiplicidad de factores, desde los sesgos que impregnan el concepto de excelencia científica (Foschi 2005), a la prevalencia de las redes

masculinas (*old boys networks*) que privan a las mujeres del necesario capital social (Garforth y Kerr 2009) o a la incidencia del acoso sexual y sexista (Lombardo y Bustelo 2022). No obstante, los análisis existentes sitúan la dificultad de compaginar la carrera académica con las responsabilidades de cuidado en un lugar central; especialmente en lo que afecta a las primeras etapas profesionales, las más cruciales en la retención del talento femenino (Goulden, Mason y Fransch 2011; Wolf-Wendel y Ward 2006). La confluencia de dos tareas altamente intensivas —maternidad y actividad científica— genera un conflicto entre dos identidades (Jensen 2014), que acaba por generar situaciones de elevado estrés, aislamiento y malestar (Huppatz, Sang y Napier 2019; Istenič, Hočevár y Krilić 2018). El ideal de académico se basa en el modelo masculino, sin responsabilidades de cuidado, caracterizado por un elevado nivel de presentismo y por el compromiso con una dedicación sin límites temporales, en que la esfera privada no tiene espacio (Bozzon, Murgia y Poggio 2018; Van den Brink y Benschop 2012). La maternidad se vive aquí como una transgresión de las normas no escritas de la profesión, con lo que acaba representando un tabú en los espacios académicos (Nikunen 2012). Esto se acentúa más si cabe en las actuales *universidades capitalistas*, donde se combina un alto nivel de exigencia con la precariedad durante largos periodos de tiempo (Ferree y Zippel 2015). La precariedad ha pasado, de hecho, a constituir una característica definitoria de la carrera académica (Holzinger *et al.* 2018), especialmente en el caso de las mujeres (Bozzon, Murgia y Poggio 2018).

Cada vez resultan más comunes las provisiones que permiten no solo acceder a permisos para la realización de tareas de cuidado, sino también a la flexibilización de la carrera profesional (Timmers, Willemsen y Tijdens 2010). Se ha generalizado, por ejemplo, la extensión de los periodos de contratos cuando se haya disfrutado de un permiso de maternidad o paternidad, como ocurre en el caso de la figura del ayudante doctor o doctora en España. Ello contribuye a que no suponga una rémora para la retención y promoción de las mujeres. Sin embargo, la literatura coincide en señalar un fenómeno recurrente: las académicas optan en muchas ocasiones por no utilizar las medidas de conciliación (Shauman *et al.* 2018). Rompiendo la falsa apariencia de que constituye una cuestión de elección (Wolf-Wendel y Ward 2006), los análisis apuntan a la necesidad de explorar los factores institucionales que explican este *sesgo de evitación* de las mujeres (Drago *et al.* 2006). Estas perciben un *estigma de la flexibilidad* por el cual entienden que la mejor estrategia para mantener la progresión en sus carreras es renunciar al disfrute de medidas que favorezcan la conciliación (Huppatz, Sang y Napier 2019). Ello conecta además

con la tendencia a posponer e incluso renunciar a la maternidad, algo que no ocurre en igual medida en el caso de los hombres (Mason y Goulden 2004).

La constatación de estos fenómenos hace necesario profundizar en el enfoque que sitúa el énfasis en las instituciones académicas como *problema* para la consecución de la igualdad, y no tanto en las mujeres (Kalpazidou y Cacace 2019; Van den Brink y Benschop 2012; Garforth y Kerr 2009; Foschi 2005). Los análisis sobre políticas de igualdad han puesto de manifiesto que resulta común la emergencia de resistencias que dificultan su efectividad, especialmente en la fase de implementación (Verge, Ferrer-Fons y González 2018; Mergaert 2012). Este concepto recoge el fenómeno por el cual, durante procesos de cambio institucional como los que suponen poner en marcha medidas para la conciliación, se produce una defensa del *status quo* y una oposición al cambio (Lombardo y Mergaert 2013). Siguiendo la tipología de Lombardo y Mergaert, estas resistencias pueden manifestarse de múltiples formas, incluyendo de manera explícita o implícita —por ejemplo, a través de la falta de actuación o de recursos inapropiados—; y a nivel individual o institucional —con una manifestación a nivel agregado— (2013). El *institucionalismo feminista* (IF) proporciona las herramientas conceptuales para comprender los elementos que las sustentan (Krook y Mackay 2011). Este enfoque teórico parte de que las desigualdades entre mujeres y hombres son estructurales y que, como consecuencia, las instituciones —incluyendo las científicas— están también *generizadas* (Acker 1990). No resultan neutrales en su funcionamiento (símbolos, rutinas, etc.) ni tampoco en los efectos que producen sus actuaciones en la situación de hombres y mujeres. El ideal de científico sin responsabilidades de cuidado representa un buen ejemplo de dicho sesgo androcéntrico para el caso de las universidades.

Paralelamente, el IF entiende que el desarrollo de estrategias de cambio institucional debe tener en cuenta la importancia de las normas formales e informales que estructuran una organización. Las primeras constituyen reglas y procedimientos codificados que se comunican y aplican por canales oficiales (Chappel y Waylen 2013). Este es el vehículo que se utiliza en la mayor parte de los casos para articular las políticas de igualdad, también en las universidades. Por otro lado, toda institución se compone de reglas compartidas, no escritas, no difundidas a través de vías oficiales, pero que conforman el núcleo de la *lógica de lo apropiado* en cada contexto organizativo. Estas últimas se muestran muy difíciles de cambiar (*pegajosas*) y tienen un gran potencial para limitar la incidencia de cualquier norma formal que las contradiga (Chappel y Waylen 2013). Así, por su carácter de elementos estables,

que *se dan por sentado*, tienden a mostrarse más robustos (*densos*), que unas actuaciones en materia de igualdad, que son nuevas y más contingentes (*finas*). Es por ello que el IF las concibe como un factor clave para explicar la desconexión entre la adopción generalizada de políticas de igualdad y su escaso nivel de implementación e incidencia (Waylen 2014). Entiende, así, que resulta común identificar procesos de cambio institucional incompletos, en que una nueva norma convive con las reglas precedentes y estas últimas pueden acabar predominando.

Más específicamente, las normas informales contribuyen a comprender la presencia de resistencias de carácter implícito e institucional, por las cuales las medidas en materia de igualdad carecen de mecanismos para su puesta en marcha efectiva (sanciones, evaluaciones, responsables, etc.) y derivan en una inacción colectiva; y también las resistencias individuales explícitas, en forma de comentarios o actos (ostracismo, ridiculización, etc.) que sirven para *sancionar* la ruptura de las reglas que guían el comportamiento adecuado en una institución (Chappel y Waylen 2013).

Este trabajo apuesta por contribuir a este *giro institucionalista* en materia de promoción de la igualdad en la ciencia. Sitúa el foco no tanto en las mujeres y sus dificultades para compaginar carrera académica y maternidad, sino en las resistencias y normas informales que dificultan la implementación de medidas en materia de conciliación.

METODOLOGÍA

El estudio de caso resulta adecuado para explorar la utilidad de un marco analítico novedoso que pueda ser de aplicación en análisis comparados posteriores (Landman 2011). Por ello, se optó por el análisis de una universidad específica, de manera que se pudiera generar además una descripción pormenorizada de la institución seleccionada y su contexto. La complejidad de identificar resistencias y normas formales e informales ha determinado, de hecho, la necesidad de recurrir a una pluralidad de técnicas de recogida de información de carácter cualitativo que permitieran verdaderamente abrir la *caja negra* del caso seleccionado. En una primera fase, se llevó a cabo una revisión de fuentes documentales clave. En primer lugar, se analizó el marco normativo estatal y gallego que articula los derechos básicos en materia de conciliación que resultan de aplicación al PDI —esencialmente las leyes de igualdad, universidades y relativas a los derechos del personal de las administraciones públicas—². Ello proporcionó el punto de partida para conocer el enfoque general que define este ámbito de actuación en la USC. Igualmente, este ejercicio contribuyó a delimitar el foco del estudio. Las medidas referidas a los horarios docentes previstas en la norma gallega de

universidades proporcionaron un objeto de análisis adecuado, dada su específica adaptación a las especiales condiciones laborales del PDI.

En segundo lugar, y entendiendo que este mandato legal precisa ser aplicado, adaptado y ampliado a nivel de la institución, se realizó un análisis exhaustivo de todas las regulaciones internas de relevancia aprobadas en la última década³, con especial énfasis en aquellas referidas a las actividades docentes. Estas abarcan tanto las aplicables a la institución en su conjunto —estatutos, planes de igualdad, etc.—, como a niveles institucionales clave como son los departamentos, donde tiene lugar el proceso de asignación de las materias de las que se responsabilizará el profesorado. En este caso, se analizaron todos los reglamentos internos vigentes —un total de 34 textos—. Este esfuerzo por escudriñar cómo se concreta el mandato legal general permitió identificar de manera inductiva el primer indicador relevante de la presencia de resistencias institucionales.

No obstante, la ampliación a nuevas evidencias y, en particular, la identificación de las normas informales que pudieran contribuir a explicar la oposición al cambio institucional, precisaron de otras técnicas complementarias. Para ello se realizaron, por una parte, siete entrevistas semiestructuradas en profundidad con informantes clave. Estos fueron seleccionados, bien por su responsabilidad directa en la gestión del proceso de implementación de las medidas analizadas, o bien por su contacto continuado tanto con el PDI como con el equipo de gobierno de la universidad en lo respectivo a las problemáticas relativas al disfrute efectivo de los derechos en materia de horarios docentes. Las entrevistas comprendieron, así, las realizadas a personas en la dirección de la oficina de igualdad, cargos de gestión con responsabilidad en ese ámbito y miembros de los tres principales sindicatos con representación en la USC⁴. Dada su especial posición institucional, sus perfiles no resultan representativos de la comunidad universitaria en su conjunto. Sin embargo, sí constituyen los actores adecuados para obtener un conocimiento exhaustivo de las dificultades relativas a la implementación de las actuaciones analizadas, lo cual ha permitido comprender tanto el tipo de resistencias que se generan en este ámbito como las normas informales que las sustentan⁵.

La información generada fue contrastada y ampliada a través de la realización de dos grupos de discusión conformados por los miembros de las comisiones de igualdad de dos facultades —una del ámbito de las Ciencias Sociales y otra de Ingeniería—⁶. Dado que estos organismos cuentan con niveles de actividad muy dispares, se seleccionaron dos comisiones con una trayectoria

de trabajo destacada. Muchas de las decisiones en materia de horarios docentes se toman al nivel de centro, con lo que estos espacios constituyen un marco adecuado para identificar los obstáculos a las medidas de igualdad. Al igual que en el caso de las entrevistas, el conocimiento directo sobre su proceso de implementación constituyó el criterio central para el reclutamiento de las personas participantes en detrimento de su perfil socio-laboral⁷.

El material generado a través de las entrevistas y de los grupos de discusión fue analizado y codificado con el objetivo de identificar información relevante respecto de las tres categorías clave del trabajo: resistencias institucionales, resistencias individuales y normas informales. Otras fuentes de relevancia — diagnósticos, informes, etc.— fueron utilizadas para contextualizar en mayor medida el caso de estudio y acercarnos a las dificultades que enfrentan las políticas de conciliación en la práctica.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Las políticas de ciencia y tecnología en España han incorporado un compromiso con la promoción de la igualdad en varios niveles de gobierno, mostrando una clara influencia de las actuaciones pioneras desarrolladas desde finales de los 90 por la Unión Europea (Alonso 2015). Así, resulta común identificar medidas con perspectiva de género en leyes, planes y programas de I+D adoptados por el gobierno central y las autonomías, incluyendo acciones referidas a facilitar la conciliación de la vida personal y laboral. Uno de los puntos de inflexión claves en lo referido específicamente a las instituciones académicas viene representado por la reforma en 2007 de la norma estatal en materia de universidades. Claramente inspirada por la ley de igualdad de ese mismo año y su apuesta por la transversalidad, incorporó en su articulado un mandato para la creación de unidades de igualdad en todas las universidades. Sin menoscabo de actuaciones pioneras en algunas instituciones, ello representó el inicio de la consolidación de las políticas de igualdad en este ámbito, provocando la generalización de estructuras específicas —oficinas, unidades, delegaciones, etc.— y de instrumentos como planes, diagnósticos y protocolos (Pastor y Acosta 2016; Pastor *et al.* 2015).

Sin duda, la conciliación constituye una temática recurrente, dada su evidente incidencia en las desigualdades de género que se producen en la universidad (Pastor y Acosta 2016); también debido al prolífico marco normativo a nivel estatal en la materia. Así, tanto las normas específicas sobre la promoción de la igualdad de género como aquellas que regulan el empleo, especialmente en el sector público, recogen un amplio abanico de medidas.

Las primeras destacan por los mandatos en materia de no discriminación por razón de maternidad o embarazo, que se extienden también a la asunción de responsabilidades familiares en los textos más recientes⁸. Ello determina que se incorporen cláusulas específicas para garantizar, por ejemplo, que en los concursos públicos que dan acceso a puestos en la Administración se tengan en cuenta las interrupciones de la carrera profesional debidas a la maternidad y paternidad. Paralelamente, el marco normativo referido al empleo público recoge una pluralidad de permisos (maternidad, lactancia, acogimiento, etc.) y previsiones de flexibilización de las condiciones de trabajo (reducción de jornada, cambio de horarios, etc.) que buscan facilitar la realización de las tareas de cuidado. Aunque recogidas en normas de diferente naturaleza según se trate de personal funcionario de carrera o de personal laboral —en que resulta necesario incorporar los convenios laborales—, garantizan un amplio catálogo de derechos para todo el PDI de las universidades públicas.

No obstante, las peculiaridades de las labores profesionales del PDI —compuestas por docencia, investigación, gestión y transferencia— determinan la idoneidad de articular medidas que se adapten a las mismas. La dedicación docente, medida en horas de clase, es la única actividad cuantificada en la normativa. Así, en función de la categoría del profesorado y la dedicación, a tiempo completo o parcial, se establece un máximo de horas lectivas (en general, 240) y también de tutorías al alumnado. Distintos estudios han puesto de manifiesto que es a esta actividad a la que dedican un mayor porcentaje de tiempo de trabajo el PDI (Herranz-Bellido *et al.* 2006; Frías 2006). Esto se explica porque entre las actividades a realizar, además de las clases y su preparación, debemos incluir tareas de formación e innovación, así como la elaboración y publicación de materiales. Aquellas medidas que contribuyen a compatibilizar las tareas de cuidado con la actividad docente resultan, por lo tanto, cruciales para favorecer la igualdad.

El caso de Galicia resulta de especial interés a este respecto. Su marco normativo reproduce el enfoque existente a nivel estatal, con regulaciones en materia de igualdad y de empleo público que contemplan una variedad de medidas, así como principios generales de actuación como la consideración de las necesidades de conciliación de modo transversal⁹. Sin embargo, cuenta con la peculiaridad de haber desarrollado medidas específicamente concebidas para el PDI. La *Ley 6/2013, del 13 de junio, del Sistema Universitario de Galicia* estipula que todo el personal a tiempo completo que tenga a su cargo un hijo o hija menor de tres años tendrá preferencia en la elección de materias y horarios de la docencia¹⁰. En caso de hijos o hijas menores de 12 años, la

preferencia se extiende solamente a los horarios y se aplica con respecto al PDI de la misma categoría profesional. En ambos casos, se contempla la preferencia de las familias monoparentales sobre las demás. Esta medida pionera proporciona el mandato legal para hacer prevalecer las necesidades de conciliación sobre los derechos generados con base en la jerarquía y la antigüedad en la institución, un principio que, como veremos, informa el funcionamiento de las universidades en muchos de sus procesos decisorios y de acceso a recursos y posiciones. Representa, por lo tanto, un elemento con capacidad de generar cambio institucional desde la perspectiva de género, paliando la tradicional férrea separación entre la esfera del cuidado y la actividad académica. Cuentan, además, con gran potencial para favorecer el progreso y retención de las mujeres más jóvenes, aquellas que se encuentran en posiciones más precarias y en etapas donde resulta más probable la maternidad. El análisis del caso seleccionado permitirá observar cómo y hasta qué punto esta ha permeado el funcionamiento de la institución, contribuyendo a cumplir el mandato legal.

LA PUESTA EN PRÁCTICA DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN: ¿COMPATIBLE CON LAS “NORMAS DE LA CASA”?

El contexto institucional: las tareas de cuidado como un problema para el PDI

La USC fue una de las primeras universidades en el contexto español en institucionalizar la puesta en práctica de políticas de igualdad. En 2006, con anterioridad a la reforma de la ley estatal de universidades, crea la Oficina para la Igualdad de Género (OIX)¹¹, siendo la quinta institución en dotarse de este tipo de mecanismo. Aunque esta tarda más de un año en contar con personal específico —una coordinadora y un puesto de personal de apoyo—, en 2008 publica el primer diagnóstico exhaustivo de la situación de las mujeres en la USC. Un año después, el Consejo de Gobierno de la universidad aprueba el primer *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* de carácter plurianual y compuesto por hasta 79 acciones en cinco áreas de actuación. La consolidación progresiva de ambos instrumentos, mostrada por la aprobación de un nuevo diagnóstico (2012) y de un segundo plan (2013)¹², permitió comenzar a permear el funcionamiento general de la institución. Así, por ejemplo, tras la reforma de los Estatutos de la USC en 2014 se incorporó la garantía de la aplicación del principio de igualdad de género en su funcionamiento (art. 2.1)¹³. Mandatos similares pasaron a integrar otros textos clave como los planes estratégicos plurianuales. Paralelamente, la arquitectura institucional se fue ampliando con la

creación de hasta 19 comisiones de igualdad a nivel de facultad de un total de 25 centros.

La conciliación entre la vida laboral y familiar ha sido desde un inicio un ámbito de actuación central, en línea con otras universidades. La USC cuenta con una larga trayectoria en la provisión de servicios al respecto, con una escuela infantil para niños de 0 a 3 años que está adscrita a la institución desde el año 1985. De nuevo, los estatutos, como norma suprema, contribuyeron a la promoción de este objetivo instituyendo la conciliación de vida familiar, personal y laboral como un derecho de todos los miembros de la comunidad universitaria (art. 2.7). Por otra parte, la institucionalización de las políticas de igualdad amplió tanto el enfoque de actuación como las medidas existentes. En los dos planes aprobados, la no discriminación por razón de maternidad pasó a incorporarse como parte de la definición del principio de igualdad, mientras que la conciliación se concibió como un derecho clave que ha de ser garantizado por la institución. Incluyeron, además, un eje de trabajo específico sobre esta temática. Podemos identificar en el mismo dos grandes tipos de medidas: a) aquellas dirigidas a garantizar el cumplimiento de los derechos de conciliación establecidos por el marco normativo autonómico y estatal (campañas informativas, mecanismos de elección de horarios, etc.); b) aquellas otras relativas a la provisión de servicios de cuidado por parte de la institución (escuela infantil, campus de verano, etc.). El compromiso con la aplicación del marco normativo, también en lo referido a los horarios docentes, aparece por lo tanto recogido en normas formales clave de la institución.

A pesar de ello, los datos existentes apuntan a la pervivencia de una serie de problemáticas. En línea con lo que ocurre en cualquier otro sector, las medidas de conciliación son utilizadas en su mayor parte por mujeres. En el caso del PDI de la USC, los varones representan un 12 % de las personas solicitantes de permisos. Sus porcentajes varían entre el 9 % —para el caso de permiso de lactancia— y el 0 % en lo referido a reducciones de jornada¹⁴. Aunque no existen datos similares en el caso de las solicitudes de cambio horario, resulta poco arriesgado asumir que arrojarían resultados similares. La información recopilada para este estudio indica, por otra parte, la existencia de un bajo número de quejas formales respecto al disfrute de los derechos de conciliación entre el PDI. Así, por ejemplo, los informes anuales del Defensor de la Comunidad Universitaria no registran prácticamente reclamaciones en materia de conciliación que provengan de ese colectivo¹⁵. Tampoco los sindicatos suelen recoger quejas formales al respecto¹⁶. Ello contrasta tanto con análisis previos (Álvarez y Carballo 2015; Álvarez *et al.* 2013), como con la información generada a través de las entrevistas y grupos de discusión realizados.

Tabla 1.

Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y laboral incluidas en los planes de igualdad aprobados

	I Plan	II Plan
Información y sensibilización	Difundir normativa y recursos en materia de conciliación. Garantizar el cumplimiento de la normativa existente.	Difundir normativa y recursos en materia de conciliación. Garantizar el cumplimiento de la normativa existente.
Corresponsabilidad		Taller sobre usos del tiempo. Campaña de corresponsabilidad.
Permisos y horarios	Garantizar la cobertura de permisos de maternidad con personal sustituto y que su disfrute no suponga acumulación de la carga de trabajo. Preferencia de elección de horarios personas con hijos o hijas menores de 12 años, aplicación de horario compatible (de 9:30-19:00) y rotativo por cursos.	Garantizar derecho a la acumulación de permiso de lactación. Garantizar la cobertura de permisos de maternidad con personal sustituto y que su disfrute no suponga acumulación de la carga de trabajo. Establecimiento de mecanismos a nivel de departamento para posibilitar la elección de horarios de docencia.
Representación	Garantizar que la maternidad/paternidad no implica pérdida de derechos de representación o participación.	
Servicios	Optimización de la Escuela Infantil y del Campus Verano USC. Convenios con centros de día. Espacios de lactación.	Optimización de la Escuela Infantil y del Campus Verano USC. Convenios con centros de día.

Fuente: elaboración propia

Ambas fuentes indican que existe un elevado nivel de conflicto entre la esfera laboral y la esfera privada en la USC, lo que genera un alto grado de malestar entre el PDI, especialmente el que ocupa las escalas más bajas de la jerarquía. Este se hace patente de manera específica en lo referido a los horarios docentes, que resultan difíciles de compatibilizar con la vida personal. Estos extractos lo muestran de manera vívida:

El tema de los horarios, por ejemplo, es una cuestión que la hemos hablado muchas veces... Es decir, tema de la conciliación, es decir, claro que sí que hay muchos hándicaps, cada facultad es diferente, pero evidentemente no se pueden tener unos horarios, que tú salgas, entres aquí a las 9 de la mañana y no sales hasta las 21 de la tarde (PDI grupo de discusión 2).

Las personas con más necesidad de conciliación con hijos pequeños también son las que están desarrollando su carrera profesional y tienen después figuras profesionales más precarias, entonces, se les junta todo. Y carrera profesional en la universidad es una locura. O sea, una locura. Los que vienen detrás... No sé cómo lo soportan, porque es una presión total (PDI grupo de discusión 2).

Estos ejemplos muestran la presencia de dificultades evidentes en la posibilidad de conciliar docencia y tareas de cuidado, que se hace especialmente patente para las mujeres y, en particular, para aquellas en posiciones más precarias. En las próximas secciones mostraremos cómo las resistencias constituyen un elemento crucial para favorecer esta carencia.

El desarrollo de las medidas de conciliación: dibujando las “resistencias institucionales”

Abrir la *caja negra* de las instituciones permite explorar la puesta práctica de las medidas adoptadas y comprender, así, las causas de su limitada efectividad. El caso de estudio de la USC revela, en primer lugar, la presencia de resistencias institucionales implícitas que socavan la implementación del compromiso formal de la institución con el marco normativo; en particular, en lo referido a las condiciones en las que se desarrolla la docencia. Tres son los indicadores que permiten capturar el patrón de inacción colectiva en este ámbito.

Por una parte, el análisis realizado muestra la *evaporación del mandato legal en materia de conciliación*. Así, cuando comenzamos a descender en el análisis de normativas cada vez más concretas y que afecta de manera directa a las actividades docentes, las medidas de igualdad se vuelven más imprecisas o directamente desaparecen. Más allá de lo establecido en los estatutos y en el plan de igualdad, resulta necesario que las normas de menor rango, pero que resultan cardinales para la definición de las condiciones de trabajo, vean también permeado su contenido. Una normativa central para regular internamente estos aspectos es la *Planificación Académica Anual (PAA)*. Esta regula distintos procedimientos internos sucesivos que tienen lugar cada curso, que van desde la oferta docente, pasando por la elaboración de los horarios y la elección de materias, hasta considerar el conjunto de actividades no directamente lectivas

(investigación y gestión). En diciembre de 2019, la universidad aprobó el *Reglamento de planificación académica*¹⁷, con el objetivo de dar estabilidad a la regulación de este tipo de procedimiento. Desde el punto de vista de nuestro análisis, uno de los primeros aspectos que llama la atención es la normativa de aplicación a estos procesos referida en el mismo. Como es lógico, aparecen indicadas las dos normas que regulan al PDI funcionario y laboral, pero sorprendentemente no se menciona la *Ley 6/2013, del 13 de junio, del Sistema Universitario de Galicia*, que como hemos visto, ampara el derecho a la elección de horarios basada en las necesidades de conciliación.

Esta ausencia tiene su reflejo en el contenido del texto. Este describe el proceso de toma de decisiones estableciendo la elaboración de dos documentos clave, el Plan Docente Anual (PDA) y el Plan de Ordenación Docente (POD), que determinan, respectivamente, la estructuración de los horarios y la asignación de materias. Respecto al primer elemento, su importancia reside en que determina la oferta formativa, turnos y grupos. Decidida a nivel de centro o facultad, tiene, por lo tanto, una importancia crucial para determinar cuándo se imparte la docencia. Sin embargo, la norma no prevé aquí de manera explícita ninguna referencia a los derechos de conciliación recogidos en la normativa. Las únicas incompatibilidades reguladas a considerar en su elaboración son las referidas a la coincidencia de distintas materias que imparta un mismo profesor o profesora o la atribución de docencia en distintos centros.

En un momento posterior, se produce la asignación de docencia a nivel de departamento. Cuando esto tiene lugar, los horarios de cada materia ya están, por lo tanto, establecidos. En este caso, el reglamento sí realiza una mención general a la necesidad de tener en consideración las medidas relativas a conciliación establecidas en el plan de igualdad, que a su vez vienen marcadas por el marco normativo. No obstante, la única regla formal que se menciona de manera explícita en lo referido al reparto docente es la *Normativa sobre el criterio de antigüedad de la USC*¹⁸. Los criterios de categoría y antigüedad allí definidos pueden ser utilizados, por lo tanto, para ordenar dicho proceso de asignación de materias. Al contrario que la norma gallega de universidades, no se establecen las necesidades de conciliación como excepción a su aplicación.

Paralelamente, resulta interesante señalar que, si seguimos descendiendo en la arquitectura institucional y analizamos la normativa a nivel de departamento, podemos observar de nuevo que las medidas de igualdad muestran todavía menos concreción. El examen del Reglamento Interno de cada uno de

ellos, norma básica de su funcionamiento, pone de manifiesto que algunos textos recientes incluyen referencias generales al principio de igualdad —14 de los 34 analizados—. Sin embargo, no se mencionan en ningún caso los derechos relativos a la conciliación en el proceso de asignación de docencia. Es más, 10 de ellos mencionan el reparto equitativo de materias y solamente uno hace explícita la prevalencia del criterio de jerarquía y antigüedad. Se apuesta, por lo tanto, por un marco de indefinición, en que las normas formales optan por no establecer explícitamente las reglas del juego. Como veremos, esto deja amplio margen para la prevalencia de las normas “no escritas” de cada uno de los departamentos.

En coherencia con la evaporación del mandato legal, hemos podido observar un segundo indicador de la presencia de resistencias institucionales, la *no asunción de responsabilidades*. Los planes de igualdad establecen que la vicerrectoría con competencia en personal docente e investigador, las direcciones de los departamentos y los centros y, en particular, las comisiones de igualdad, son los agentes responsables de garantizar el disfrute de las medidas de conciliación —en este último caso, resulta sorprendente, ya que estos órganos son de muy reciente creación—. Las entrevistas realizadas ponen de manifiesto, sin embargo, que en la práctica se produce una escasa voluntad de intervenir de manera específica en los diferentes niveles institucionales clave. Más bien, la responsabilidad acaba por recaer en el PDI, que parece tener la obligación tanto de solicitar como de hacer viables sus derechos en materia de adaptación horaria. Estos ejemplos muestran bien dicho fenómeno:

Incluso la universidad cuando le planteamos esto a [los cargos responsables], o la flexibilidad horaria, a la que sí que tendríamos derecho, ¿a quién le pasa la pelota? A los directores o directoras de departamento. Y al final, ¿a quién le queda la papeleta? Al grupo de profesorado, a los compañeros que si quieren te dan facilidades, o no (Entrevista RS1).

Yo le comenté [al cargo responsable] que ese tipo de situaciones no se estaba respetando, no se estaba teniendo en cuenta en muchos departamentos (...) y me dijeron que eso no es problema de ellos. Que esa es una cuestión que existe, que el derecho existe y que debería cada persona solicitarlo (Entrevista RS2).

El tema de los horarios en la universidad está muy abandonado. Se deja en manos de las facultades que amablemente, en algunos casos, como en esta, realizan las cosas muy bien, la universidad no da pautas. “Facilitar”, facilitamos, sí, pero depende de la voluntad, es decir, lo deja en manos de las voluntades de las personas que están en la dirección (Grupo discusión 1).

Estas apreciaciones reflejan lo establecido por el marco normativo. Así, el procedimiento formal de asignación de docencia descarga claramente

la responsabilidad de garantizar el derecho de conciliación en los departamentos y estos, a su vez, en el PDI. Se observa así la reproducción de lo que la literatura ha identificado como un enfoque individualizado en que la institución se abstiene de intervenir de manera activa y pone el énfasis en la necesidad de que el PDI individual gestione *sus problemas* de conciliación (Timmers, Willemsem y Tijdens 2010).

Más allá de las resistencias institucionales específicamente conectadas con los horarios docentes, el material empírico reveló la incidencia indirecta de la *ausencia de recursos* dedicados a la cobertura de los permisos y licencias garantizados por el marco normativo estatal y autonómico. Los planes de igualdad prevén que se lleve a cabo la contratación de personal sustituto, de manera que dichos permisos no tengan repercusiones negativas en la carrera de las mujeres. En la práctica, sin embargo, esto solamente ocurre en un pequeño porcentaje de las ocasiones; específicamente, cuando el departamento es altamente deficitario en materia de recursos humanos. Esto convierte la utilización de permisos en un juego de suma cero, en el cual el disfrute de los derechos de conciliación acaba por perjudicar al resto del PDI, que han de responsabilizarse de la carga docente no cubierta. Así lo muestran de manera clara los siguientes extractos:

La tensión que se crea cuando una persona va de permiso de maternidad y la repercusión que tiene para el resto del departamento y las decisiones que se toman intra-departamento con la carga de horas para esa persona (...) ahora no salen plazas [para cubrir permisos de maternidad] y eso genera una tensión en los departamentos (Entrevista R11). La lógica es que tus compañeros, cuando están cubriendo esa baja, te están haciendo un favor. Están cubriendo tu docencia, no la docencia del departamento, la docencia que tú dejas porque te vas de permiso de maternidad (Entrevista DO2).

Esta falta de provisión de recursos específicos para suplir a las y los docentes, contribuye, como veremos en las próximas secciones, a reforzar de manera indirecta la idea de que el disfrute de los derechos en materia de adaptación horaria resulta problemático o conflictivo.

En conjunto, la combinación de estos tres tipos de resistencias institucionales implícitas dibuja un patrón de inacción colectiva que acaba por generar un contexto en que el acceso a las medidas de conciliación resulta harto difícil. En línea con lo apuntado por diagnósticos previos, la renuncia de las mujeres a su utilización no puede comprenderse sin tener en consideración las carencias de un modelo de actuación institucional poco amigable (Wolf-Wendel y Ward 2006).

Las resistencias individuales: marcando la maternidad como transgresión

Resulta común que el proceso de implementación de políticas de igualdad se vea acompañado también de resistencias individuales. Estas contribuyen de manera decisiva a perpetuar el *status quo*, a través de la *sanción* de aquellos comportamientos que se *desvían* de la norma. En nuestro caso de estudio, emergió de manera evidente la presencia de resistencias a nivel individual cuando se producían intentos de acceder a una adaptación de los horarios docentes. Estas reacciones de oposición se producen especialmente por parte de los pares y se manifiestan al menos de dos formas principales. La primera, y más comúnmente identificada, consiste en *ridiculizar la expresión de necesidades de conciliación*. Resulta, de hecho, sorprendente la similitud de los relatos sobre este tipo de experiencias por parte de personas pertenecientes a diferentes ámbitos de conocimiento y roles:

En un momento en que lo planteé hace ya tiempo me dijeron [mis compañeros] “me voy a comprar un perro para tener una disculpa para poder pasear al perro mientras tú estás con tus hijas” (Entrevista RS1).

Conozco muchos casos de comentario de cuando se comienza a comentar los horarios de “¿por qué tu sí teniendo hijos y no yo que tengo que sacar a pasear al perro?”. Esos comentarios surgen por personas que con su antigüedad y a su jerarquía tiene unos derechos consolidados (Entrevista DO3).

En mi caso, hubo dos profesoras que dijeron que se fastidiaron cuando estaban en mi situación, que buscaron una “muchacha”, y que yo ahora tenía que hacer lo mismo. Cuando tuviese su edad ya tendría derecho a escoger (Entrevista DO2).

Junto a este tipo de comentarios sancionadores, emergen resistencias individuales implícitas en la forma de comentarios y acciones que advierten de la futura *exclusión de oportunidades de progreso profesional*. En línea con lo que identifica la literatura a nivel internacional (Bozzon, Murgia y Poggio 2018; Ackers 2007), las personas informantes del estudio expresan diferentes formas sutiles de trasladar el mensaje de que se ha transgredido una norma informal clave de la profesión, la *devoción sin límites temporales*. Como resultado, pasarán a quedar excluidas de una diversidad de oportunidades de progresión profesional:

La maternidad lo cambia todo, cambia cómo te ve la sociedad, cómo te ven tus compañeros, y no quiero decir que tenga menos oportunidades de promoción, pero en el momento que pides planificar el horario por conciliación pasas a ser un elemento... Ya no eres un elemento vital dentro del grupo, porque ya no puedes aparecer aquí en el momento un día antes

de cerrar un artículo, no puedes aparecer en el último momento para acabar una convocatoria, desapareces y eso en la investigación desgraciadamente es así (Grupo discusión 1).

Sí que pagan un precio, no te invitan a algo, te vetan en un cargo, cosas así. Como los niños pequeños (Entrevista RS3).

La confluencia de diferentes resistencias a nivel institucional e individual contribuye así a crear un marco hostil a la utilización de las medidas en materia de horarios docentes, en el que resulta previsible tanto la existencia de un *estigma de la flexibilidad* —se perciben los efectos negativos de utilizarlas—, como comportamientos de *autorregulación* de las mujeres —se renuncia a disfrutar de ellas—. El análisis cualitativo dibujó, de hecho, un contexto que es caracterizado de manera repetida como marcado por el conflicto y el miedo. Estas son, en efecto, las palabras más utilizadas por las personas informantes en sus descripciones:

Las barreras invisibles hacen que muchas veces la persona desista de ejercer su derecho. Es comprensible porque no sabes si las consecuencias van a ser peores, si lo que consigues es generar un conflicto y no resolver la situación (...) Ya sabemos cómo funcionan las cosas y cuando hay estructuras organizativas a veces los derechos pueden frenarse, ante determinados miedos de que eso tenga consecuencias, que se genere un ambiente de crispación (Entrevista RS 2).

Cuando preguntábamos (...) si hacen uso del programa de maternidad, pues algunos decían que no hacían uso. ¿Por qué? Porque eso iba a tener unas consecuencias, mal rollo con los compañeros. (...) dentro de la subcultura de su departamento está mal visto que te acojas al programa, aunque tienes derechos, pues al final esa cultura hace que no lo coja. (Entrevista RI1).

Por temas de horarios, no me meto en lío con mis compañeros de departamento con los que tienes que estar todos los días (...) Y si tengo que perder algo, prefiero perder algo y no tener conflicto, porque si luego va a repercutir en tu ambiente de trabajo dices, pues no me merece la pena (Entrevista RS1).

Este tipo de menciones conectan de manera evidente la existencia de experiencias de renuncia a los derechos de conciliación con la presencia de un contexto institucional claramente desincentivador de su disfrute. Así, la inacción institucional dota de un amplio poder a los pares para facilitar u obstaculizar el acceso a la adaptación horaria a través de estas prácticas basadas en la *ridiculización* y el *ostracismo* (Chappel y Waylen 2013). Ello sitúa en una especial situación de vulnerabilidad a aquellas personas que ocupan las posiciones más precarias dentro de la jerarquía académica, las cuales dependen en gran medida de sus colegas para permanecer y progresar en la institución.

¿Por qué no se implementan las políticas de conciliación? Jerarquía y antigüedad como norma pegajosa

Comprender la ineffectividad de las medidas de conciliación requiere profundizar en las raíces del conjunto de resistencias institucionales e individuales aquí descritas. Resultó claro durante el desarrollo de esta investigación que el *principio de jerarquía y antigüedad*, que, como vimos, está recogido en una norma formal, va mucho más allá de esta codificación e impregna informalmente todo el funcionamiento de la institución. Sin duda, en las universidades españolas resulta un criterio relevante en muchos procesos de toma de decisiones, así como una característica definitoria de la carrera académica, con escalones muy establecidos. La jerarquía y la antigüedad se reconocen en la organización de los grupos de investigación y su liderazgo, en la composición de las comisiones de selección o en los tribunales evaluadores. En un sistema universitario como el español, en que el peso que tiene la propia institución de pertenencia en el progreso de la carrera académica es tan grande, este principio resulta cuestionado en raras ocasiones.

Sin embargo, en lo referido a las actividades docentes, los avances en materia de políticas de conciliación habían establecido muchos matices al respecto. La norma gallega, en este caso, claramente determina que la elección de horarios se realizará en primer lugar por categoría y después por antigüedad, pero “sin perjuicio de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas en esta ley” (art. 95). Como mencionamos con anterioridad, estas otorgan preferencia de elección de horarios, en incluso materias en algunos casos, a las personas responsables del cuidado de menores y personas dependientes. Permiten, así, otorgar un cierto grado de protección al PDI en las posiciones más precarias, que normalmente tiene escasa o nula capacidad de influir en la determinación de las condiciones de su docencia.

Las técnicas cualitativas de recogida de información utilizadas en el estudio han sido muy útiles para desvelar, no obstante, que el *principio de jerarquía y antigüedad* —que deviene también en norma informal clave— prevalece sobre esta regulación y sobre el mandato de cumplirla incluido en el plan de igualdad. En la práctica, la docencia se asigna siguiendo este criterio prácticamente sin excepciones. Así lo muestran, por ejemplo, estos extractos:

Son las leyes no escritas de los departamentos, del funcionamiento interno de los departamentos. Tienen esta cosa de que hay que escoger docencia por antigüedad. (...) El plan de igualdad son recomendaciones, recomendaciones... Lo único que se puede hacer

es llamar a la gente y pedirle de buena voluntad que tal... pero para eso, ¿hace falta hacer un plan de igualdad? ¿Una oficina de igualdad? (Entrevista DO2).

[La elección de docencia] siempre categoría y antigüedad, y las consideraciones de otro tipo siempre en los pasillos como auto-pataleta. Pero nunca se esgrimieron (Entrevista RS2).

Aquí las cátedras son los que primero eligen. Y los que no son catedráticos eligen los horarios de mañana y los horarios de tarde son los que nadie quiere. (...) cuando yo llego solo queda lo que queda, los de la tarde (Entrevista RS1).

Se observa, de este modo, que las medidas de igualdad, como normas *nuevas —débiles—* y contradictorias con las *viejas formas de hacer las cosas*, tienen muchas dificultades para ser aplicadas en la práctica (Mackay 2014). En línea con los desafíos para el cambio institucional identificados por el *institucionalismo feminista*, el principio de jerarquía y antigüedad, como regla híbrida —formal, pero sobre todo, informal— que estructura el funcionamiento de las universidades, se muestra especialmente *pegajosa* y muy difícil de desplazar para permitir la prevalencia de los criterios referidos a las necesidades de conciliación. Articula el surgimiento de una multiplicidad de resistencias y permite comprender por qué las medidas en este ámbito resultan de muy difícil aplicación en la práctica.

CONCLUSIONES

La efectividad de las políticas de igualdad de las universidades resulta fundamental para revertir la persistente pérdida de mujeres a lo largo de la carrera profesional. El potencial transformador de las medidas en materia de conciliación se muestra especialmente relevante a este respecto. A través del caso de estudio de las medidas en materia de horarios docentes en la USC, este trabajo ha proporcionado un marco teórico-analítico específico para identificar —e intentar desactivar— las dificultades que emergen en su puesta en práctica. El concepto de resistencias ha permitido capturar que la oposición a la implementación de estas medidas constituye un obstáculo fundamental a su desarrollo. Por una parte, las resistencias de carácter institucional ayudan a establecer los límites del cambio a través de un patrón de inacción sistemática, que acaba por desdibujar significativamente los derechos recogidos en el marco legal. Por otro lado, las resistencias individuales ejercidas por los pares constituyen un poderoso mecanismo de sanción que presenta el disfrute de las medidas de conciliación —e, indirectamente, la maternidad— como un acto de ruptura de los principios articuladores de la carrera académica.

El institucionalismo feminista permite vislumbrar el rol que juegan las normas informales en ayudarnos a comprender la generación de este contexto altamente

hostil. Así, nuestro análisis ha mostrado de manera efectiva que el objetivo de favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral, en concreto a través de la adaptación de los horarios docentes, es reinterpretado a la luz de reglas clave de la institución como el *principio de jerarquía y antigüedad*. Lo nuevo muestra así dificultades evidentes para sustituir a *las viejas formas de hacer las cosas* (Mackay 2014), situando a las mujeres y, en particular, a las que ocupan las categorías laborales más precarias, ante la imposibilidad de compatibilizar carrera académica y responsabilidades de cuidado.

Este trabajo pone de manifiesto el potencial del marco analítico utilizado para arrojar luz sobre las carencias que emergen en la implementación de políticas de igualdad en la universidad. Sin embargo, serán necesarios nuevos análisis que aborden otros aspectos no tratados aquí. Por una parte, se muestra crucial ampliar el foco hacia otras medidas de conciliación que aborden elementos fundamentales en el progreso y retención de las mujeres, desde el disfrute de permisos y licencias hasta la evaluación del rendimiento académico en múltiples espacios. También que profundicen en la multiplicidad de aspectos que se abordan en las políticas de igualdad en la universidad y que van mucho más allá de la incidencia de las tareas de cuidado. Por otro lado, resulta necesario desarrollar investigaciones para el caso español en las que se explore de manera específica las experiencias de las mujeres académicas que tienen responsabilidades de cuidado. Estas permitirían no solo abordar las posibles diferencias entre áreas de conocimiento más y menos masculinizadas, sino también visibilizar en mayor medida la incidencia de las desigualdades interseccionales. Así, los crecientes y elevados niveles de precariedad laboral en la universidad suponen un desafío evidente para cualquier actuación que pretenda conseguir un cambio institucional desde la perspectiva de género. Estas y otras perspectivas de estudio contribuirán a identificar las fórmulas para una implementación efectiva de las políticas de igualdad.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades la financiación de la investigación en la que está basado este artículo (Proyecto UNIGUAL ref. FEM2017-84004-R Agencia Estatal de Investigación 10.13039/5011000110033).

BIBLIOGRAFÍA

- Acker, J. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender & Society* 4(2): 139-158.
- Ackers, L. 2007. "Legislating for Equality? Working Hours and Progression in Science Careers". *European Law Journal* 13(2): 169-185. Doi: <https://doi.org/10.1111/>

- j.1468-0386.2007.00362.x Alonso, A. 2015. *El mainstreaming de género en España*. Valencia: Tirant lo Blanch
- Álvarez, M. D., L. García, P. Rivera y A. Carballo. 2013. "Impacto de la percepción de la cultura amigable con la conciliación en las actitudes y comportamientos del personal: un análisis en el ámbito universitario." Pp. 349-356 en *Roles de género en tiempos de crisis*, editado por A. González, E. Aguayo y A. J. López. Santiago de Compostela: USC.
- Álvarez, M. D. y A. Carballo. 2015. "Influencing Factors for Developing Managerial Behaviours That Encourage a Work-Family Culture in the University". *Social Science* 4: 987-1005. Doi: 10.3390/socsci4040987.
- Bozzon, R., A. Murgia y B. Poggio. 2018. "Gender and precarious careers in academia and research. Macro, meso and micro perspectives". Pp. 15-49 en *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*, editado por A. Murgia y B. Poggio. Londres: Routledge.
- Castaño, C. 2016. "La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades". *Investigaciones Feministas* 7(2): 225-245. Doi: 10.5209/INFE.54566.
- Chappel, L. y G. Waylen. 2013. "Gender and the hidden life of institutions". *Public Administration* 91: 599-615. Doi: 10.1111/j.1467-9299.2012.02104.x.
- Comisión Europea. 2018. *She Figures 2018*. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Drago, R., C. Colbeck, K. D. Stauffer, A. Pirretti, K. Burkum, J. Fazioli, G. Lazzaro y T. Havasevich. 2006. "The Avoidance of Bias Against Caregiving: The Case of Academic Faculty". *American Behavioral Science* 49(9): 1222-1247. Doi: <https://doi.org/10.1177%2F0002764206286387>.
- Ferree, M. M. y K. Zippel. 2015. "Gender Equality in the Age of Academic Capitalism: Cassandra and Pollyanna Interpret University Restructuring". *Social Politics* 22 (4): 561-584. Doi: 10.1093/sp/jxv039.
- Foschi, M. 2005. "Gender and Double Standards in Competence Assessment". Pp. 140-148 en *Gender Equality in Higher Education*, editado por Valeria Maione. Milan: FrancoAngeli.
- Frías, R. 2006. "Estudio de Satisfacción del Profesorado en la Universidad Pública Española". *Empiria. Revista de metodología de las Ciencias sociales* 11: 175-201. Doi: 10.5944/empiria.11.2006.1113.
- Garforth L. y A. Kerr. 2009. "Women and Science: What's the Problem?". *Social Politics* 16(3): 379-403. Doi: 10.1093/sp/jxp015.
- Goulden, M., M. A. Mason y K. Frasch. 2011. "Keeping Women in the Science Pipeline". *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 638(1): 141-162. doi:10.1177/0002716211416925.
- Herranz-Bellido, J. A. Reig-Ferrer, J. Cabrero, R. I. Ferrer-Cascales y J. P. González-Gómez. 2006. "¿Cómo distribuyen los profesores universitarios el tiempo que dedican a sus tareas académicas?". En *IV Jornades d'Investigació en Docència Universitària: la construcció col·legiada del model docent universitari del segle XXI*, coordinado por M.J. Iglesias, C. Lapeña y F. Pastor. Alicante: Univ. De Alicante.
- Holzinger, F., H. Schiffbänker, S. Reidl, S. Haffelner y J. Streicher. 2018. "Implementing measures to promote gender equality and career opportunities of early career researchers". Pp. 209-235 en *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*, editado por A. Murgia y B. Poggio. Londres: Routledge
- Huppatz, K., K. Sang y J. Napier. 2019. "If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility": Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university". *Gender, Work and Organization* 26: 772-788. Doi: 10.1111/gwao.12314.
- Istenič, M. C., D. K. Hočevár y S. C. Krilić. 2018. "Work-life balance among early career researchers in six European countries". Pp. 145-177 en *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*, editado por A. Murgia y B. Poggio. Londres: Routledge.
- Jensen, T. 2014. "Mothers and the academy". *Feminist Theory* 15(3): 345-351. Doi: 10.1177/1464700114546452.
- Kalpazidou, E. y M. Cacace. 2019. "Setting up a dynamic framework to activate gender equality structural transformation in research organizations". *Science and Public Policy* 46(3): 321-338, Doi: 10.1093/scipol/scy059.
- Krook, M. L. y F. Mackay (eds). 2011. *Gender, Politics and Institutions. Towards a Feminist Institutionalism*. Nueva York: Palgrave.
- Landman, T. 2011. *Política comparada. Una introducción a su objeto y métodos de investigación*. Madrid: Alianza.
- Lombardo, E. y M. Bustelo. 2022. "Sexual and sexist harassment in Spanish universities: policy implementation and resistances against gender equality measures". *Journal of Gender Studies* 31(1): 8-22. Doi: 10.1080/09589236.2021.1924643.
- Lombardo, E. y L. Mergaert. 2013. "Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation". *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 21(4): 296-311. Doi: 10.1080/08038740.2013.851115.
- Mackay, F. 2014. "Nested newness, institutional innovation, and the gendered limits of change". *Politics & Gender* 10(4): 549-571. Doi:10.1017/S1743923X14000415.
- Mason, M. A. y M. Goulden. 2004. "Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academia". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 596: 86-103. Doi: 10.1177/0002716204268744.
- Mergaert, L. 2012. *The Reality of Gender Mainstreaming Implementation: The Case of the EU Research Policy*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Nikunen, M. 2012. "Changing university work, freedom, flexibility and family". *Studies in Higher Education* 37(6): 713-729. Doi:10.1080/03075079.2010.542453.
- Pastor, I., P. Pontón, A. Bezulnegui-Eraso y A. Acosta. 2015. "Gender Policies in Spanish Universities: From Regulation to Equality Plans". Pp. 34-51 en *Women's Voices in Management. Identifying Innovative and Responsible Solutions*, editado por H. Desivilya y C. E. Costea. Londres: 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. Doi: 10.5209/INFE.52966.
- Puy, A. (coord.). 2018. *Científicas en Cifras 2017*. Madrid: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- Shauman, K., L. P. Howell, D. A. Paterniti, L. A. Beckety y A. C. Villablanca. 2018. "Barriers to Career Flexibility in Academic Medicine: A Qualitative Analysis of Reasons for the Under-Utilization of Family-Friendly Policies, and Implications for Institutional Change and Department

Chair Leadership". *Academic Medicine* 93(2): 246-255. Doi: 10.1097/ACM.0000000000001877 .

- Tildesley, R., E. Lombardo y T. Verge. 2021. "Power struggles in the implementation of gender equality policies in universities: The politics of resistance and counter-resistance". *Politics & Gender* 1-32. Fecha consulta: 11/04/2022. Doi: <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>
- Timmers, T. M., T. Willemsem y Kea Tijdens. 2010. "Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures". *Higher Education* 59: 719-735. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9276-z> .
- Van den Brink, M. y Y. Benschop. 2012. "Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia". *Gender, Work and Organization* 19(1): 71-92. Doi: 10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x.
- Verge, T., M. Ferrer-Fons y M. J. González. 2018. "Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum". *European Journal of Women's Studies* 25(1): 86-101. Doi: <https://doi.org/10.1177/1350506816688237>
- Waylen, G. 2014. "Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality." *Political Research Quarterly* 67 (1): 212-23. Doi: <https://doi.org/10.1177/1065912913510360>
- Wolf-Wendel, L.E., y K. Ward. 2006. "Academic Life and Motherhood: Variations by Institutional Type". *Higher Education* 52: 487-521. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-005-0364-4>

NOTAS

- [1] Sin duda, las tareas de cuidado no se agotan en las responsabilidades y necesidades derivadas de la maternidad. Sin embargo, en este estudio nos centramos en las mismas atendiendo a su incidencia en las etapas iniciales de la carrera académica, las más cruciales para la retención de las mujeres.
- [2] *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 6/2013, del 13 de junio, del Sistema Universitario de Galicia; Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad; Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia; II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades da Coruña, Santiago de Compostela y Vigo.*
- [3] El periodo de análisis del estudio comprende de 2009, año de aprobación del primer plan de igualdad, a 2019. Cuenta con el margen temporal suficiente para poder extraer conclusiones sobre las dificultades que han lastrado el desarrollo de las medidas en materia de horarios docentes de manera consistente, más allá de las variaciones en diferentes factores más contingentes (equipos rectorales, dirección de la oficina de igualdad etc.).
- [4] La información generada ha sido anonimizada de manera que se identifican las citas empleadas con las referencias DO (directora de oficina de igualdad), RI (responsable institucional) y RS (representante sindical), acompañadas de numeración aleatoria. Las entrevistas fueron realizadas en Santiago de Compostela entre junio de 2019 y junio de 2020, una de ellas de manera virtual. El idioma de realización fue el gallego, de manera que todas las citas utilizadas han sido traducidas al español.
- [5] Se realizaron entrevistas con seis mujeres y un hombre, cinco personas contratadas doctoras y dos titulares de universidad. Respecto a sus áreas de conocimiento, cinco pertenecen al área de Ciencias Sociales, una a Humanidades y una a Ciencias Biomédicas.
- [6] Los grupos se realizaron entre enero y febrero de 2020. La información será presentada también de manera anonimizada, diferenciando solamente entre los dos grupos.
- [7] Los grupos de discusión estuvieron compuestos por PDI y personal investigador en formación, a pesar de que la convocatoria de participación realizada desde la coordinación de cada una de las comisiones incluyó a todas sus personas integrantes. En coherencia con el objeto de estudio del trabajo, solamente será de utilización en el mismo la información generada por el PDI participante. Entre las personas participantes había nueve mujeres, cinco profesoras titulares, dos contratadas doctoras, una ayudante doctora y una investigadora pre-doctoral. De ellas, cinco pertenecen al Área de Ciencias sociales y Jurídicas y cuatro al Área de Ingeniería y Arquitectura.
- [8] Véase, por ejemplo, el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- [9] Véase, por ejemplo, el *Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.*
- [10] La norma incluye también la convivencia con familiares con grado de gran dependiente, medida que no será objeto de este estudio.
- [11] Ha dependido a lo largo del tiempo de la Vicerrectoría de Calidad y Responsabilidad Social (2006-2014), el Vicerrectorado de Estudiantes, Cultura y Responsabilidad Social (2014-2018) y el Vicerrectorado de Comunicación, Cultura y Servicios (2018-actualidad).
- [12] El 28 de mayo de 2021 fue aprobado el III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la USC.
- [13] *Decreto 14/2014, del 30 de enero, por el que se aprueban los estatutos de la USC.*
- [14] Informe de Seguimiento II Plan de Igualdad de la USC, 2018.
- [15] Ello se deduce también de las evaluaciones de seguimiento del II Plan de Igualdad.
- [16] Entrevista RS1, RS2 y RS3.
- [17] El Reglamento viene a consolidar la práctica precedente, con lo que su contenido resulta análogo al de PAA de los cursos anteriores.
- [18] La antigüedad se entiende vinculada a la prelación de categorías de profesorado, esto es, la preferencia comienza con la figura de catedrático o catedrática, y dentro de la misma, la persona con mayor antigüedad, y termina en el profesorado interino, y dentro de este, quien lleve menos tiempo en la categoría.

ALBA ALONSO ÁLVAREZ es profesora ayudante doctora de la Universidad de Santiago de Compostela. Obtuvo el premio a la mejor tesis doctoral de la Asociación Española de Ciencia Política en 2015 por un trabajo sobre la transversalidad de género en España. Sus principales ámbitos de investigación hacen referencia a la implementación de políticas de igualdad y a la promoción de la equidad en el ámbito científico. Cuenta con una amplia trayectoria de participación en equipos de investigación internacionales, incluyendo tres estudios comparados realizados por el *European Institute for Gender Equality* de la Comisión Europea. También es miembro de los grupos GEYPO-UCM y ARMELA-USC. Sus trabajos más recientes han sido publicados en revistas como *Gender & Politics*, *Social Politics* y *European Journal of Women's Studies*. Es coeditora de *Ciencia Política con Perspectiva de Género* (Akal, 2014) y autora de *El mainstreaming de género en España* (Tirant lo Blanch, 2015).

ISABEL DIZ OTERO es profesora contratada doctora de Ciencia Política en la Universidad de Santiago de Compostela. Su actividad investigadora se ha desarrollado en el ámbito de los estudios de género, así como en el de las instituciones y elites políticas. Es miembro del grupo de investigación en derechos, igualdad y estado social ARMELA. Con este grupo, ha participado en varios proyectos de investigación competitivos. Entre sus trabajos se encuentra la monografía *¿Han conquistado las mujeres el poder político?*, publicado con Marta Lois en 2012. Otros más recientes centrados en el estudio de las políticas públicas con perspectiva de género han sido publicados en la editorial Tirant lo Blanch.