

REVISTA SABERES EDUCATIVOS

Nº 15, JULIO-DICIEMBRE 2025, PP. 1-26

DOI. <https://doi.org/10.5354/24525014.2024.73622>

ISSN 24525014

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN, DOCENCIA Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA: AVANCES Y DESAFÍOS EN POLÍTICAS DE IGUALDAD Y EQUIDAD EN UNIVERSIDADES IBEROAMERICANAS

GENDER PERSPECTIVE IN UNIVERSITY RESEARCH,
TEACHING AND OUTREACH: ADVANCES AND
CHALLENGES IN EQUALITY AND EQUITY
POLICIES IN IBERO-AMERICAN UNIVERSITIES

Leyre Burguera Ameave

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España

Resumen

La ciencia heredada evidencia la ausencia de las mujeres como constructoras y divulgadoras del conocimiento. Por ello, las universidades actuales tienen el gran reto de transformar el contexto y reivindicar un espacio propio para las mujeres. Este artículo analiza las acciones y estrategias implementadas por universidades iberoamericanas en el ámbito de la investigación, la docencia y la extensión para abordar las desigualdades de género en sus estructuras, cultura organizacional e interacciones sociales. A partir de un estudio cualitativo y descriptivo, los

resultados evidencian la adopción de acciones en los niveles macro, meso y micro, combinando enfoques de igualdad y de equidad. Se destaca la obtención de avances significativos respecto a la incorporación de la perspectiva de género en áreas específicas de investigación y/o docencia, así como el fortalecimiento de iniciativas sociales de extensión que buscan garantizar el compromiso de la universidad con la equidad y la reducción de las brechas de género. Sin embargo, la aproximación a las carreras profesionales de las mujeres en las universidades evidencia una estructura y dinámicas internas que siguen patrones muy masculinizados que ralentizan su proyección y reconocimiento.

Palabras claves: investigación, docencia, políticas universitarias, perspectiva de género, equidad, inclusión.

ABSTRACT

Inherited science shows the absence of women as builders and disseminators of knowledge. For this reason, today's universities face the great challenge of transforming the context and claiming their own space for women. This article analyses the actions and strategies implemented by Ibero-American universities in the fields of research, teaching and outreach to address gender inequalities in their structures, organisational culture and social interactions. Based on a qualitative and descriptive study, the results show the adoption of actions at the macro, meso and micro levels, combining equality and equity approaches. Significant progress has been made regarding the incorporation of gender perspective in specific areas of research and/or teaching, as well as the strengthening of social outreach initiatives that seek to guarantee the university's commitment to equality and the reduction of gender gaps. However, the approach to women's professional careers in universities reveals a structure and internal dynamics that follow very masculinised patterns that slow down their projection and recognition.

Keywords: research, university teaching, university policies, gender perspective, equity, inclusion.

La universidad ha ido adquiriendo un papel cada vez más protagonista como espacio de generación y transmisión de conocimiento y, por tanto, como impulsor de progreso. De ahí que la presencia de las mujeres en este lugar deba ser y sea incuestionable.

Las instituciones de educación superior pueden llegar a ser agentes de cambio cruciales por lo que sus acciones para abordar y erradicar las desigualdades tienen que ser omnicomprensivas y transversales, y garantizar no solo que las estudiantes tengan las mismas oportunidades en cuanto a solicitudes, admisiones y tasas de finalización de estudios, sino que deben incentivar, por ejemplo, que los planes de estudio promuevan la igualdad y la equidad de género, y que la investigación incorpore el talento de las mujeres.

Es cierto que, durante la última década, la inclusión de la perspectiva de género ha contribuido a reconfigurar las políticas universitarias, pero queda mucha tarea por hacer.

Desde que la primera ola del feminismo puso en cuestión la supuesta justificación biológica de la desigualdad entre mujeres y hombres, afectando también el ámbito de la educación, las mujeres han ido reivindicando no ocupar sino habitar un espacio propio: el del conocimiento.

La primera institución de educación superior en admitir a mujeres fue la Academia Bradford de Estados Unidos y lo hizo en 1803. Desde entonces, el avance ha sido muy significativo y según datos de 2019, el 54% del alumnado que obtuvo un título universitario correspondió a mujeres (Unesco, 2022).

Ahora bien, al reflexionar sobre la presencia de las mujeres en la universidad tendemos a analizar cuantitativamente los datos de su acceso a los estudios, lo que sin duda nos ofrece un panorama esperanzador. Sin embargo, en este trabajo se pretende examinar y profundizar sobre algunos aspectos de su desempeño y desarrollo profesional como académicas.

En este sentido, un factor determinante y explicativo de su lenta incorporación ha sido el tránsito de las mujeres desde el ámbito privado al público, lo que ha supuesto un camino lleno de dificultades y renuncias que, en la esfera universitaria, se ha evidenciado en las estadísticas. Las mujeres han accedido al mundo de lo público sin que se haya resuelto cómo configurar el espacio privado conformado por su excesiva presencia y protagonismo, y además siempre se ha hecho a su costa y coste personal (Valpuesta, 2002).

La carrera docente universitaria exige un esfuerzo intenso, largo y concentrado en periodos específicos que para las mujeres representa un desafío en el contexto de su proyecto vital (por ejemplo, maternidades) y su biografía. Como sostiene Jiménez Jaén (2003), las mujeres deben realizar un doble esfuerzo en dos “instituciones voraces”: la familia y la universidad. En este contexto, este artículo plantea ir más allá del enfoque individual de las propias experiencias e incidir en una revisión crítica de la dinámica institucional de la carrera académica. De ahí que, como afirma Durán Heras (2013), en el ámbito universitario “El mejor capital de las mujeres es precisamente la capacidad de dudar de un sistema que se ha construido en su ausencia y al que pueden aportar grandes dosis de innovación organizativa” (p.3).

Referentes teóricos sobre políticas de género

Las políticas de género constituyen un instrumento esencial para abordar las desigualdades estructurales presentes en la sociedad, de forma que su implementación permite promover un entorno más justo e inclusivo. Dentro de ellas, se distinguen dos grandes categorías que están en la base de toda discusión sobre su materialización: aquellas que buscan transversalizar la perspectiva de género en todas las dimensiones del quehacer universitario (estructuras, funciones, procesos, entre otros) y aquellas que se enfocan en lograr (o avanzar) en la igualdad y/o equidad de género (trayectoria académica de mujeres, visibilización de la producción de conocimiento científico de mujeres, por ejemplo).

Ambos enfoques son complementarios y necesarios pues no se limitan a garantizar derechos iguales para mujeres y hombres, sino que también cuestionan las relaciones de poder que perpetúan desigualdades y exclusiones en el ámbito académico (ONU Mujeres-Gobierno de México, 2018). La perspectiva de género es, por tanto, un marco analítico que orienta el diseño de políticas específicas y permite comprender las desigualdades desde una perspectiva estructural y cultural. De ahí que sea imprescindible incorporar en este análisis dos conceptos clave: igualdad y equidad.

Tradicionalmente, en el ámbito universitario se han impulsado en mayor medida las acciones y políticas de igualdad que suelen manifestarse en la creación de protocolos contra la violencia de género, iniciativas para garantizar paridad en cargos directivos y medidas de no discriminación en procesos de selección y evaluación

académica (Duarte y Rodríguez, 2019). Además, estas políticas se orientan hacia la institucionalización de estructuras como Oficinas y Unidades de Igualdad de Oportunidades, encargadas de supervisar el cumplimiento de estas normativas.

No obstante, es necesario avanzar en las políticas de equidad de género pues estas reconocen que los hombres y las mujeres no parten de las mismas condiciones ya que las desigualdades históricas y estructurales que les afectan articulan una desigualdad de partida. De ahí que se propongan medidas específicas que busquen abordar las necesidades y circunstancias concretas de los diferentes géneros para nivelar las brechas existentes. Una línea de acción que ya planteó Fraser (1996), al proponer la redistribución de recursos y el respeto por las diferencias culturales y sociales.

Por tanto, la perspectiva de género en el ámbito universitario debe tratar de articular igualdad y equidad como estrategias complementarias e interrelacionadas que permitan atraer y retener la vocación, el talento y conocimiento femenino. Desde esta perspectiva, y siendo conscientes de la complejidad institucional que comporta su análisis, en el presente estudio se ha seguido a Poggio y Anzivino (2024) quienes plantean que las desigualdades de género en el ámbito académico son resultado de la interacción de factores estructurales y culturales que operan en tres niveles: el nivel micro, relacionado con las expectativas del rol y sesgos individuales; el nivel meso, vinculado a prácticas institucionales y culturas organizacionales; y el nivel macro, determinado por normas culturales y políticas públicas.

Metodología

El diseño y desarrollo de la investigación tuvo un enfoque cualitativo y de carácter descriptivo, en el que se empleó un cuestionario abierto y en formato online como instrumento para la recopilación de datos durante los meses de junio y julio de 2023. La población objetivo de la investigación fue el conjunto de las universidades que participan en la Red Iberoamericana de Universidades comprometidas con la Educación en Derechos Humanos y Ciudadanía Inclusiva, de las cuales, finalmente, participaron 16 universidades (11 de América Latina y 5 de Europa).

El objetivo de esta investigación fue la identificación de las acciones y prioridades de estas universidades en políticas de igualdad de

género dirigidas a estudiantes, profesorado, personal investigador y de servicios, organizadas en distintos ámbitos.

En concreto, en el ámbito de la docencia, investigación y extensión universitaria se formularon las siguientes cuestiones:

3.1A. Indique y describa las acciones destacadas de *docencia* con perspectiva de género en su universidad.

3.1B. Indique las prioridades para abordar una *docencia* con perspectiva de género en su universidad.

3.2A. Indique y describa las acciones destacadas de *investigación* con perspectiva de género en su universidad.

3.2B. Indique las prioridades para abordar una *investigación* con perspectiva de género en su universidad.

3.3A. Indique y describa las acciones destacadas de *extensión* con perspectiva de género en su universidad.

3.3B. Indique las prioridades para abordar una *extensión* con perspectiva de género en su universidad.

Finalmente, para realizar el análisis cualitativo de los resultados se siguió la metodología planteada por Braun y Clarke (2006) que, mediante un enfoque temático, permite identificar, examinar e interpretar patrones clave (temas) presentes en los datos obtenidos. De este modo, se han articulado los resultados a partir de un proceso de codificación iterativa, lo que ha permitido asegurar la coherencia entre los relatos y el marco teórico definido, tal y como se muestra en un apartado específico de este artículo.

Referentes conceptuales: investigación, docencia y extensión universitaria

A juicio de Fernández Villanueva (1989) la universidad tiene tres vertientes de influencia social muy importantes pues es el vértice de la pirámide de poder docente, es un ámbito de investigación privilegiado y está próxima al poder político. Esta configuración y caracterización propia le confiere una predisposición al diseño andrógino de sus estructuras y dinámicas internas lo que, de entrada, dificulta el acceso y el progreso de las mujeres en su seno.

El patriarcado en su perspectiva pública tiene un carácter eminentemente colectivo desde el que se infieren prácticas y lógicas

de socialización que dificultan la percepción de las mujeres como iguales. Además, si tenemos en cuenta que la socialización determina la configuración de las identidades profesionales de los sujetos, se constata que se ha admitido sin conflictos, actitudes y valores atribuidos por la tradición cultural a las mujeres con una notable visión sesgada que les perjudica. En el ámbito académico esto se evidencia en la investigación, la docencia y la extensión universitaria.

Precisamente, la sociología de las profesiones de Parsons (1976) aporta una caracterización en la que dos elementos juegan un papel relevante: los códigos de conducta y el corpus científico de conocimientos y de competencias técnicas que desarrollan los y las profesionales. Esta construcción arquetípica permite señalar que el profesorado universitario desempeña una labor con una alta demanda de una base de conocimiento cualificada, dinámica y especializada que requiere una continua actualización o re-cualificación. Esta circunstancia determina la diferenciación con los niveles de presencia femenina en la docencia no universitaria donde existe una sobrerrepresentación, constituyendo un sector altamente feminizado por la segregación ocupacional.

En la universidad, además de lo indicado, la forma de reclutamiento, tamaño, grado de formalización y, en general, la cultura organizativa son los factores más relevantes a la hora de explicar las trayectorias laborales de las mujeres. De ahí que, a continuación, se expliciten estos factores en tres dimensiones de análisis, teniendo siempre presente que en la promoción interna es muy importante la investigación. De hecho, el profesorado universitario tiene, cada vez más, un perfil investigador.

Investigación

Según el informe de la Unesco "Gender equality: how global universities are performing" (2022), existen datos significativos que merece la pena destacar:

- El porcentaje de mujeres autoras de publicaciones es de un 29%.
- El porcentaje de publicaciones sobre igualdad de género durante el periodo 2015-2019 fue de un 61%, sin embargo, de ellas, solo un 16,7% fueron publicadas en las mejores revistas (así definidas por Citescore).
- El porcentaje de mujeres senior o eméritas es de un 36%.

Estos datos globales permiten introducir algunas cuestiones interesantes para la reflexión en este campo.

En primer lugar, respecto a las áreas de investigación, cabe señalar que existe una priorización de temas y genealogías del conocimiento en la que la perspectiva de género ha estado tradicionalmente ausente. De hecho, la Unión Europea ha advertido esta carencia, convirtiendo la integración de género en uno de los objetivos clave de la European Research Area (ERA, 2015). Otro dato preocupante es la escasa investigación por parte de mujeres en materias tecnológicas, científicas e industriales. Por ejemplo, en España, según el informe "Científicas en cifras 2023" (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España, 2023) en comparación con los informes de 2016 y 2021, la presencia de investigadoras en ingenierías y tecnologías ha caído en más de seis puntos, y en ciencias exactas más de dos. Esta es una circunstancia que requiere de una profunda reflexión por parte de las instituciones educativas pues, tal y como advierte Unesco-Ieslac (2025), la creciente importancia de la IA en la sociedad contemporánea va a condicionar su futuro, por ello, si no incorporamos el talento de las mujeres en el diseño e implementación de la tecnología, aumentará la desigualdad.

Además, es importante señalar que la ciencia no es neutral y que se requiere de un acopio sistemático de datos en el que se desagregue la información por sexos. No en vano, la Conferencia de Nairobi (1985) definió 39 indicadores para medir la situación de las mujeres y su evolución en los estudios e investigaciones. Otra cuestión interesante es que la metodología transversal que implica la perspectiva de género ha suscitado rechazo por parte de sectores de la academia por su interdisciplinariedad, pues no encaja en la estructura segmentada de la investigación científica tradicional. En consecuencia, como señala Durán Heras (2019):

la mayoría de los/as investigadores en el campo de estudios de las mujeres han tenido que llevar adelante su carrera académica simultáneamente en dos campos; el de procedencia (sea Historia, Medicina, Economía o cualquier otra disciplina) y los estudios de género, con el consiguiente desgaste de energía e identidad que este dualismo conlleva. (p.55)

En segundo lugar, respecto a los proyectos de investigación, como destaca Fernández Villanueva (1989), la investigación está muy vinculada a estamentos y personas que poseen poder que va más

allá del puramente académico y que, por tanto, suele proyectarse en esferas de decisión política muy masculinizadas. Es el caso de los departamentos y otras instancias donde la situación minoritaria de las mujeres dificulta su inserción en el mundo de la investigación (que tiende a ser en equipo, colectiva). Aquí entraría en juego la cooptación (o promoción que depende de la designación) como sistema de selección y acceso que provoca el denominado "techo de cristal". Todo ello ralentiza el proceso de proyección profesional pues la problemática reside en que la investigación es imprescindible para la promoción docente.

Otra cuestión a tener en cuenta es la tasa de éxito de las solicitudes de proyectos de investigación relacionados con estudios feministas, de las mujeres y de género que, en España, en 2020, se situaba en el 35%. O el liderazgo de esos proyectos por parte de las mujeres que representa un 16% frente al 83,40% de los proyectos dirigidos por hombres, que además captan el 84,48% de los fondos de financiación totales (Instituto de las mujeres, 2023). Estos datos muestran que cabe implementar medidas para eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y evaluación de proyectos. En el caso de Argentina, las mujeres participan en la Junta de Calificación y Promoción en un 52,57%, sin embargo, como evaluadoras de promociones, proyectos e informes alcanzan solo un 9,4% (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), 2023).

En tercer lugar, respecto a los resultados de la investigación, la propia idea de "producción científica" nos conduce a una visión economicista y competitiva de la ciencia. La investigación orientada al mercado se realiza pensando en su aplicabilidad técnica y por eso es importante patentarla y difundir su utilidad con rapidez de modo que se garantice su rendimiento económico cuanto antes. Esta idea parece que se ha trasladado de manera acrítica a otros ámbitos de conocimiento de manera que, como destaca Durán Heras (2019): "Al asumir la función de unidad de cómputo de la producción intelectual, la publicación ha dejado de ser en muchos casos un instrumento de comunicación para convertirse en un objetivo en sí mismo" (p.51). La reputación de las revistas científicas, los índices de impacto y el número de citas abocan a un escenario competitivo con una distribución desigual de poder y recursos que afecta especialmente a las mujeres. Si publicar resulta complicado por la escasez de tiempo, difundir y seguir el rastro a lo publicado mucho más. Las mujeres publican y patentan menos que los hombres (López Lloreda, 2022), pero es

que, además, los hombres se autocitan un 70% más que las mujeres y ellas tienden a citar a otras mujeres más que los hombres (Krawczyk, 2017). Como señala Durán Heras (2019, p.59): “la selección de citas imprescindibles o convenientes por los propios investigadores es una forma de *'name dropping'* que cae de lleno en las relaciones de poder, reconocimiento, establecimiento de redes, alianzas y olvidos más o menos premeditados, en las que el género es relevante”. Por tanto, parte de la “brecha de productividad” científica existente entre mujeres y hombres se debería a la “brecha de atribución” que, a su vez, conduciría a la “brecha salarial” (Mendikoetxea, 2022).

Por último, hay que destacar que existe una conexión directa entre la investigación y otros ámbitos de desarrollo profesional como la docencia, la gestión institucional, etc. De hecho, la incidencia de la escala jerárquica obtenida gracias a la investigación en la docencia o en la participación en la gestión universitaria es notable. El problema es la ralentización de las mujeres en la estabilización laboral y el denominado “efecto tijera” pues en los niveles predoctorales, doctorales, etc., la presencia de las mujeres es equivalente a la de los hombres, pero al avanzar en la escala, la diferencia se acentúa mucho en favor de la mayor presencia masculina. De ahí, el porcentaje de profesoras eméritas señalado al inicio. Por ello, se considera importante activar mecanismos que tengan que ver con mentorazgo y empoderamiento para favorecer la presencia de las mujeres en todas las etapas de su carrera académica y corregir su infrarrepresentación en áreas como ingeniería o matemáticas.

Docencia

En cuanto a la presencia de mujeres en la docencia, cabe señalar que, los datos globales, deben analizarse teniendo en cuenta la estructura, el tamaño y la composición de las universidades, pues suele haber diferencias significativas. La variable más significativa en cuanto a la representación femenina es el tipo o ámbito de la enseñanza que se imparte, pues en el ámbito científico y técnico, las cifras suelen ser bajas.

Generalmente, el acceso a la docencia obedece a sistemas meritocráticos, no obstante, el problema surge cuando se admiten también sistemas de redes informales de incorporación a la docencia en el que las reglas pueden no ser muy explícitas, introduciendo gran variabilidad y arbitrariedad en los criterios de selección y, por tanto,

perjudicando a las mujeres. A ello cabría añadir las desventajas o discriminaciones veladas en el proceso interno de evaluación, promoción y apoyo a la docencia desempeñada por las mujeres. Normalmente, tras la realización de la tesis doctoral comienza el proceso para alcanzar la estabilización laboral, de forma que las oposiciones para promocionar en el escalafón académico son jalones del ascenso que exigen en muchos casos una dedicación difícilmente compatible con el desempeño familiar y los cuidados. Esta dinámica es continua y continuada en el tiempo lo que también dificulta los esfuerzos puestos en las actualizaciones de materiales docentes y contenidos.

Otro aspecto relevante es que, como destaca Rovetto (2012), la gran mayoría de las universidades de la región (Mercosur) no han incorporado a sus programas académicos, los contenidos derivados de los estudios feministas y con perspectiva de género, impidiendo que se pueda incluir una perspectiva social integral de las desigualdades entre hombres y mujeres a partir de una reflexión crítica que reconozca el androcenismo existente en las ciencias. Todo ello a pesar del consenso generalizado acerca de que la docencia y la producción de conocimientos en el ámbito de las universidades tiene un papel clave en la conformación de la manera de entender el mundo por parte del alumnado.

Según el informe de la Unesco (2022) sobre "Gender equality: how global universities are performing", en estos últimos años se está produciendo un retroceso alarmante en la incorporación de la perspectiva de género en las disciplinas científicas de países como Brasil, Alemania, Hungría, Polonia y Rusia. De ahí que, ahora más que nunca, se defienda el fomento de los estudios relativos al género en todos los campos científicos, ya que estos tienen un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad en su conjunto. Como recoge Rovetto (2012), esta incorporación cumpliría las siguientes importantes funciones: 1. permite consolidar los derechos de las mujeres y su tenaz "empoderamiento" desde sus diferentes roles protagónicos en la creación y transmisión de conocimientos; 2. constituye un importante motor para la promoción y el desarrollo de la autonomía, basada en los principios de solidaridad, responsabilidad social, aceptación de la diversidad, honestidad y tolerancia, logrando una verdadera transformación institucional en el espacio sudamericano; 3. permite repensar el saber académico tradicional y observar sus lagunas, analizando

la percepción androcéntrica y el sistema de valores dominante en la ciencia; 4. fomenta la pluralidad científica al aglutinar una diversidad de enfoques y corrientes teóricas, enriqueciéndose en la interdisciplinariedad y favoreciendo el internacionalismo de temáticas y desarrollos científicos; 5. constituye una literatura autoconsciente, por ser las mismas investigadoras sujetos y objetos de estudio y de cambio social; y 6. corrige el modo dominante y androcéntrico de hacer ciencia, ya que apuntan a repensar las disciplinas y a crear nuevos objetos de estudio hasta hace poco ilegítimos e invisibilizados.

Extensión universitaria

La iniciativa de la ONU: “Perspectiva global sobre la igualdad de género en las universidades: revisión de su desempeño” (2024), liderada por Bhavani Rao, pone de relevancia la ausencia de información y de seguimiento por parte de las universidades sobre el desarrollo profesional de las mujeres que se gradúan en sus programas. Además, advierte que las instituciones de educación superior no disponen de acciones, datos y recursos para valorar su integración en el mundo laboral ni su desempeño profesional. Por otro lado, el informe desarrollado por el Times Higher Education (THE) y el Instituto Internacional de la Unesco (2022) para la Educación Superior en América Latina y el Caribe muestra como los indicadores de las universidades respecto a la adopción de medidas antidiscriminación y otras políticas de igualdad de género son positivos, pero carecen de documentación relevante sobre sus resultados.

Esta circunstancia revela la necesidad de implementar acciones para evaluar el impacto de estas políticas universitarias de forma que permitan valorar el desarrollo de talleres, seminarios, cursos, conferencias, etc., que no constituyen enseñanzas regladas pero que son el eje de una política continuista contra las desigualdades. El compromiso con el fortalecimiento de la igualdad y la equidad de género, y su proyección social debe constituir un pilar esencial para las universidades.

De igual modo, otro informe Unesco-lesalc (2025) plantea estrategias clave para que las universidades mejoren su vinculación con los responsables de políticas públicas y desempeñen un papel más activo en su configuración. Este informe subraya la importancia de adaptar los formatos, el lenguaje y los tiempos de difusión de los resultados de investigación para que estos puedan

ser incorporados en el ciclo de formulación y evaluación de las políticas públicas. Y en ese campo, las mujeres deben jugar un papel preponderante.

Por último, cabe señalar que, estos tres ámbitos de estudio (investigación, docencia y extensión) fueron explicitados y explicados en la encuesta realizada, de forma que se estableció lo siguiente:

- La docencia con perspectiva de género comporta incluir en los planes de estudio y/o en asignaturas el conocimiento producido por mujeres científicas y expertas, frecuentemente invisibilizadas en numerosas disciplinas, así como incluir las perspectivas críticas que develan conceptualizaciones androcéntricas.
- La investigación con perspectiva de género es aquella encaminada a la construcción del conocimiento desde una arquitectura institucional que también engloba la enunciación de epistemologías e implementación de metodologías que superan el androcentrismo y que asumen una ética feminista.
- La extensión con perspectiva de género se refiere a la función social que cumple la universidad en el desarrollo de actividades no curriculares que se incardinan en la construcción de sociedades más justas e igualitarias, contribuyendo al cierre de brechas de género.

Resultados

El estudio presenta los resultados del análisis de las acciones implementadas por 16 universidades de América Latina y Europa para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la investigación, docencia y extensión universitaria. Cada una de estas dimensiones refleja distintas desigualdades que persisten en las estructuras universitarias en los tres niveles de análisis: macro, meso y micro.

Acciones para abordar la investigación con perspectiva de género

La igualdad y equidad de género en el ámbito de la investigación se aborda a través de diversas iniciativas y proyectos que se pueden agrupar en cinco categorías que son sintetizadas en la siguiente tabla.

Tabla 1

Acciones destacadas de investigación con perspectiva de género

Tipo de acciones	Descripción	Universidades
1 - Estudios e investigaciones con perspectiva de género.	Se agrupan los estudios e investigaciones con perspectiva de género que se han planteado en las diferentes universidades. Los temas abordados son desigualdades y brechas de género; derechos y ciudadanía; modelos estadísticos y descripción de indicadores; diversidad étnico-racial.	Universidad de Chile-CL Universidad del Bío Bío-CL Universidad de Buenos Aires-ARG Universidad del Rosario-COL
2-Planes de acción específicos	Incluye las políticas y estrategias desarrolladas por las universidades para fomentar la igualdad de género en todos los niveles, especialmente en el ámbito de la investigación. Estas políticas buscan integrar la perspectiva de género en la gestión universitaria y asegurar que las oportunidades y recursos se distribuyan de manera equitativa en materia de investigación.	Universidad Pablo de Olavide-ESP Universidad Técnica de Ambato-ECU Universidad Nacional de Educación a Distancia-ESP Universidad del Bío Bío-CL
3-Participación y visibilización de mujeres en la investigación	Se refieren esfuerzos para incrementar la participación de mujeres en la investigación académica y dar visibilidad a sus resultados y logros.	Universidad de Cádiz-ESP Universidad de Buenos Aires-ARG Universidad Nacional de Educación a Distancia-ESP
4-Formación y capacitación en perspectiva de género	Se incluyen formaciones destinadas a equipos de investigación en temas de género o investigaciones a través de diferentes programas de maestría.	Pontificia Universidad Católica del Perú-PE Universidad de la República-URY
5 - Proyectos internacionales y redes de colaboración	Engloba los proyectos y colaboraciones internacionales que buscan promover la igualdad de género a través de redes de trabajo y alianzas globales	Universidad de Cádiz-ESP Universidad de Beira Interior-PT Universidad de Buenos Aires-ARG

Nota. Elaboración propia.

El análisis revela la amplitud y diversidad de acciones que las universidades declaran emprender para contribuir a la erradicación

de la desigualdad en el ámbito universitario, en coherencia con las múltiples facetas en las que esta se expresa.

En primer lugar, y en un nivel macro, todas las universidades trazan sus actuaciones de conformidad con un marco normativo que, por un lado, diseña y define las relaciones de género dentro de las universidades (planes de igualdad) y, por otro, guía la institucionalización y transversalización de acciones con perspectiva de género (oficinas, direcciones de género), consolidándose como una estrategia fundamental para abordar las desigualdades estructurales y culturales que afectan a la investigación.

En segundo lugar, en un nivel meso, vinculado a prácticas institucionales y culturas organizacionales en materia de investigación, tanto la Universidad Pedagógica Nacional como la Universidad de Beira Interior han llevado a cabo acciones para sensibilizar a los investigadores sobre la importancia de incluir cuestiones de género en sus estudios. En cuanto a planes de acción específicos que buscan la incorporación de la perspectiva de género en las comisiones que evalúan proyectos y recaban financiación para los mismos, la Universidad de Cádiz trabaja en la recopilación de datos para equilibrar la composición de comisiones de investigación y la Universidad de la República ha asumido compromisos para implementar políticas de igualdad de género que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados dentro de la comunidad universitaria.

En cuanto a fomentar la participación y visibilización de las mujeres en la investigación, cabe destacar que la Universidad de Cádiz trabaja en la creación de directorios de investigadoras y la Universidad Federal de Paraná desarrolla avisos específicos para empoderar a las mujeres y promover investigaciones sobre género y sus interseccionalidades.

Respecto a la formación y capacitación en perspectiva de género orientada a la investigación, algunas universidades están desarrollando iniciativas para incrementar tanto el número de investigadoras como las investigaciones que abordan temas de género o que aplican un enfoque de género. En la Universidad Pablo de Olavide, por ejemplo, se pone un especial énfasis en la relevancia de incorporar este enfoque entre los/as investigadores/as noveles. Para ello, se está colaborando con la Escuela de Doctorado para ofrecer formación en esta área, así como con grupos de investigación ya establecidos, mediante la implementación de medidas de acción positiva incluidas en su Plan Propio de Investigación. La Universidad de Chile, también, se enfoca

en aumentar el número de investigadoras y estudios con enfoque de género y la Universidad de Cádiz trabaja en la elaboración de materiales formativos sobre investigación con perspectiva de género.

Por último, y en conexión con el nivel micro de análisis, merece la pena destacar la importancia de participar en proyectos internacionales de investigación, así como impulsar redes de colaboración entre investigadoras. En este sentido, es destacable el trabajo de algunos grupos de investigación, como es el caso de la Universidad de Buenos Aires, que creó, en 1992, el Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer (AIEM). Por su parte, la Universidad del Rosario busca visibilizar y promover la circulación de investigaciones de sus docentes, fomentando la creación de comunidades y agendas de investigación conjuntas. Y tanto la Universidad Pedagógica Nacional como la Universidad de Beira Interior están promoviendo acciones que incentiven la cooperación académica entre investigadoras.

Acciones para promover una docencia con perspectiva de género

Las universidades participantes en el estudio han implementado una variedad de estrategias destinadas a dismantlar los estereotipos de género y abordar la brecha de género en el ámbito de la docencia. En concreto han sido cinco categorías que engloban diversas medidas y acciones para integrar la perspectiva de género en su estructura académica y administrativa, promoviendo la igualdad de oportunidades, y combatiendo la discriminación y violencia de género en el ámbito educativo.

En la siguiente tabla se recogen estas acciones de forma sintética.

Tabla 2

Acciones destacadas de docencia con perspectiva de género

Tipo de acciones	Descripción	Universidades
I-Incorporación de la perspectiva de género en el currículo	Presencia en los planes de estudio de contenidos y/o metodologías enfocadas a la no discriminación, sensibilización y enfoque de género.	Universidad de Chile-CL Universidad Pablo de Olavide-ESP Universidad del Rosario-COL Universidad del Bio Bio-CL Universidad Nacional de Educación a Distancia-ESP

2 - Programas formativos de posgrado	Planteamiento de cursos de posgrados o másteres en estudios de género.	Universidad de Buenos Aires-ARG Pontificia Universidad Católica del Perú-PE Universidad de Cádiz-ESP Universidad Federal Fluminense-BRA
3-Formación y capacitación docente	Cursos relacionados con género, interculturalidad, racismo y diversidad.	Universidad de Beira Interior-PT Universidad de Chile-CL Universidad del Rosario-SRG Universidad Pedagógica Nacional-COL Universidad de Buenos Aires-ARG
4-Protocolos y políticas de igualdad de género en el ámbito docente	Existencia de planes, normativas, protocolos o estrategias para casos de acoso, violencia de género en el aula.	Universidad de Chile-CL Universidad Técnica de Ambato-ECU Universidad del Rosario-COL Universidad Pablo de Olavide-ESP
5-Programas de evaluación y revisión de materiales.	Revisión de materiales docentes, estudiar la presencia de perspectiva de género en titulaciones o establecer esta como criterio de evaluación para proyectos de innovación docente.	Universidad Pablo de Olavide-ESP Universidad Nacional de Educación a Distancia-ESP

Nota. Elaboración propia.

Se aprecia que las diferentes universidades han llevado a cabo un amplio abanico de acciones para promover la igualdad de género y combatir la discriminación y la violencia de género en el ámbito académico. A través de la inclusión de la igualdad de género en los currículos, la creación de programas y cursos específicos, la capacitación de docentes, y la formulación de políticas y protocolos de igualdad se busca crear entornos educativos más equitativos e inclusivos.

Más allá del nivel macro vinculado a las políticas de género y a los planes de igualdad que buscan transformar integralmente estructuras normativas y culturales de la universidad, en el ámbito docente, la gran mayoría de las iniciativas se ubican en un nivel meso y se enfoca en prácticas institucionales específicas y que se pueden sistematizar, fundamentalmente en dos grupos.

En el primer grupo, cabría destacar los esfuerzos de instituciones como la Universidad Pablo de Olavide, la Universidad de Cádiz, la Universidad Nacional de Educación a Distancia, la Universidad de Buenos Aires, la Universidad de Chile, la Universidad Federal de Paraná y la Universidad del Rosario para integrar la perspectiva de género en la docencia y las políticas institucionales. Entre las iniciativas mencionadas se encuentran la creación de institutos de estudios de género, la implementación de programas de mentoría y formación en igualdad de género, abordando temas específicos como la brecha salarial de género, el liderazgo femenino, y la violencia de género.

En segundo lugar, la formación del profesorado es una de las acciones más referidas y encontramos interesantes ejemplos como la apertura de espacios para el debate y la discusión en la comunidad universitaria (Universidad de Buenos Aires), la aprobación y adopción de planes concretos que permitan trabajar, de forma transversal, la perspectiva de género (Universidad Nacional de Educación a Distancia y Universidad de Cádiz) o proyectos específicos que exploran la formación con perspectiva de género (Universidad de la República, Universidad de Buenos Aires, Universidad del Rosario, Universidad de Cádiz, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad del Bío Bío).

Acciones para incentivar la actividad de extensión universitaria con perspectiva de género

Las universidades han coordinado acciones con diferentes estructuras internas propias (por ejemplo, vicerrectorados) que les han permitido desarrollar diversas acciones que abarcan desde la creación de cátedras y seminarios sobre igualdad de género, hasta proyectos de extensión y vinculación con la comunidad orientados a empoderar a mujeres y diversidades sexo-genéricas. Estas acciones incluyen formación y capacitación en perspectiva de género, promoción de la igualdad, empoderamiento femenino y responsabilidad social corporativa, con una fuerte voluntad de incrementar la participación de mujeres en áreas como la ciencia, la tecnología y la educación, así como la inclusión de colectivos de contextos vulnerables. Estas acciones se resumen en la siguiente tabla.

Tabla 3

Acciones destacadas de extensión con perspectiva de género

Tipo de acciones	Descripción	Universidades
1-Incorporación del enfoque de género en las políticas de extensión	Implementación de políticas y programas universitarios que integran la perspectiva de género en comunicaciones y actividades de extensión.	Universidad de Chile-CL Universidad de Buenos Aires-ARG
2-Actividades de extensión y relación con la comunidad para la formación y promoción de igualdad de género y empoderamiento	Proyectos y colaboraciones con la comunidad para promover la educación y la participación social, incluyendo temas de género y diversidad. Desarrollo de cursos, talleres y seminarios enfocados en educar sobre igualdad de género y capacitación específica. Proyectos y eventos destinados a empoderar a mujeres y niñas, fomentar el liderazgo femenino y promover la igualdad de género en diversas áreas.	Universidad Pablo de Olavide-ESP Universidad del Bío Bío-CL Universidad Pedagógica Nacional-CL Universidad Nacional de Educación a Distancia-ESP Universidad de Beira Interior-PT Universidad Federal de Paraná Universidad de Cádiz-ESP Universidad Nacional de Educación a Distancia-ESP
3-Responsabilidad social corporativa	Iniciativas para apoyar a colectivos en contextos vulnerables, fomentar la presencia de mujeres en STEM y promover la igualdad y la inclusión social.	Universidad Camilo José Cela-ESP

Nota. Elaboración propia.

En el diseño de las políticas públicas y de la normativa que trata de abordar la concienciación y la sensibilización con las desigualdades, no situamos en un nivel macro que permite que las universidades busquen ser impulsoras de la transformación social.

No obstante, el mayor número de acciones y estrategias son promovidas desde un nivel meso que permite observar cómo todas las universidades han adoptado diversas políticas y acciones para incentivar la igualdad de género y la eliminación de la discriminación en el contexto social en el que se sitúan. Por ejemplo, la Universidad de Chile ha implementado la política de comunicaciones y el reglamento de extensión y vinculación con el medio en todas sus unidades académicas. De manera similar, la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla ha incluido en su III Plan Estratégico para la Igualdad de Género acciones específicas en materia de voluntariado, colaborando

con asociaciones que trabajan en igualdad y violencia de género. Además, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) se ha enfocado en sensibilizar y visibilizar los principios de igualdad, buscando eliminar los obstáculos que perpetúan la discriminación.

Además, algunas universidades han destacado por sus iniciativas específicas y estudios en este ámbito. La Universidad de la República, desde 2001, ha desarrollado una Red Temática de Género y en 2021 estableció el Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas (CEIFEM) para fortalecer los estudios feministas y de género. Este centro tiene objetivos claros como consolidar la oferta formativa en estudios feministas, diseñar programas de posgrado y cursos de educación permanente, y crear un observatorio para analizar las desigualdades de género en el ámbito académico. Estas acciones buscan comprender y abordar la perpetuación de las desigualdades de género en el contexto nacional y regional.

Otra interesante estrategia es la colaboración con entidades externas y la extensión universitaria con perspectiva de género en varias instituciones. Por ejemplo, la Universidad de Beira Interior se ha comprometido a compartir el conocimiento producido sobre igualdad de género con entidades del territorio, actuando como un referente de buenas prácticas. En la Universidad Federal Fluminense (UFF), se apoya específicamente acciones de extensión realizadas por y para mujeres, mientras que la Universidad Federal de Paraná busca ampliar la perspectiva de género a otros proyectos y programas de extensión. Estas iniciativas demuestran el compromiso de las universidades en liderar y apoyar acciones que promuevan la igualdad de género tanto dentro como fuera de sus comunidades académicas.

Discusión y conclusiones

Como acertadamente expone Durán Heras (2019), en la actualidad, son las mujeres quienes más expresan el deseo de cambio social y quienes polarizan la capacidad de duda sobre su propio papel en la ciencia, sobre todo en tres aspectos: lo que la ciencia dice sobre las mujeres y los hombres (su contenido); el papel de las mujeres y los hombres en la creación de la ciencia (su presencia, exclusión, poder relativo, etc.); y el papel que las mujeres y los hombres desempeñan en el entorno social de la ciencia (transmisión, recepción, uso, obtención de beneficios, patrocinio, etc.). Cuestiones que están en la

base de las tres dimensiones observadas en este artículo: docencia, investigación y extensión.

Con carácter general, las universidades que participan de esta investigación, consideran importante incorporar acciones de orden académico-administrativo que contribuyan al fortalecimiento de la incorporación del enfoque de género en la investigación, como por ejemplo: la implementación de estrategias orientadas a la transformación de estereotipos, relaciones sociales y prácticas internas de la Universidad que reproducen violencias y jerarquías relacionadas con el género, la sexualidad, la pertenencia étnico-racial, la discapacidad y cualquier otro marcador social, ampliando la comprensión de las desigualdades de género en intersección con otros sistemas de opresión, que encarnan los cuerpos. Así, aparecen instancias como los comités o comisiones de género, centros, unidades de igualdad, y la elaboración de manuales con metodologías para la investigación y programas de formación técnica, predoctoral y posdoctoral, con enfoque de género.

Sin embargo, es necesario profundizar en la validez de las líneas de estudios feministas y de género en los diferentes campos disciplinares, y de igualdad y diversidad en los programas de formación doctoral, posibilitando mayor visibilidad de las mujeres investigadoras como constructoras y creadoras de conocimiento, sin descuidar la vinculación del profesorado novel, a través de acciones afirmativas para este fin. Es una prioridad también contribuir a la difusión e intercambio de los trabajos, a través de la definición de agendas de investigación feminista y con enfoque de género común, así como el fortalecimiento de redes y directorios de contacto de investigadoras y sus especialidades.

Todas las encuestas coinciden en el sentimiento de limitación del tiempo disponible de las mujeres para investigar pues solo quien tiene tiempo para sí, concentrado, previsible y abundante, puede escribir. Otro anhelo es la posibilidad de seguir el rastro a lo publicado ya que solo si la obra es citada consigue visibilidad y reconocimiento. Así como se han hecho grandes esfuerzos para lograr que el anonimato del/la autor/a y el/la evaluador/ contribuyan a evitar el sesgo de género, la selección de citas imprescindibles o convenientes por los/as propios/as investigadores/as cae de lleno en las relaciones de poder, reconocimiento, establecimiento de redes, alianzas y olvidos más o menos premeditados, en las que el género es relevante.

También se advierte que en los procesos de investigación con perspectiva de género debe procurarse la construcción del conocimiento desde una arquitectura institucional, con enunciación de epistemologías e implementación de metodologías que superen el androcentrismo y que asuman una ética feminista. Por ello, en algunas instituciones se debe incentivar los estudios de diagnóstico sobre las brechas de género en la creación de conocimiento, y promover y establecer líneas directas de investigación. La inclusión de recursos financieros directos para la investigación o la incorporación de la temática de género en las convocatorias han permitido en algunos casos la articulación interdisciplinaria de grupos de investigación, pero hace falta mucho más.

La docencia con perspectiva de género busca incorporar en los planes de estudio y/o en asignaturas el conocimiento producido por las mujeres científicas y expertas, frecuentemente invisibilizadas en numerosas disciplinas, así como incluir las perspectivas críticas que desvelan conceptualizaciones androcéntricas. Las instituciones de educación superior encuestadas muestran el desarrollo de acciones de sensibilización con los equipos docentes sobre la importancia de incluir la perspectiva de género en los currículos, modelos educativos para la formación inicial y la posgradual, así como el aumento de cursos, diplomados y seminarios académicos que abordan las problemáticas que desarrollan los estudios de género. En este aspecto, se destaca como una buena práctica en la Universidad de Buenos Aires, la Resolución N° 1995/2019 del Consejo Superior, mediante la cual la Universidad de Buenos Aires estableció la capacitación obligatoria en perspectiva de género violencias y/o discriminación por motivos de género. Hasta la actualidad, alrededor de 10.000 docentes ya han completado la formación. No obstante, se advierte la necesidad de formar al profesorado y de garantizar la coherencia en la atribución de significado en las dinámicas que se establecen en el aula entre el alumnado y entre el alumnado y el profesorado, así como con el uso del lenguaje (Silvestre Cabrera et al., 2020).

Otra interesante iniciativa es la incorporación de asignaturas en todos los programas académicos que conducen a la titulación profesional, así como el establecimiento de mecanismos de monitoreo y seguimiento para su cumplimiento que se articulen a los procesos de evaluación en todos los aspectos de la formación. A ello se suma la creación de entornos seguros libres de violencias de género y/o violencias machistas que contrarresten las violencias epistémicas que

se derivan de la disputa académica en los diferentes campos del conocimiento, especialmente cuando se cuestiona la reproducción del androcentrismo en la ciencia.

En cuanto a las acciones de extensión y proyección social con perspectiva de género desarrolladas por la universidad, estas se refieren a la materialización de la función social que debe cumplir esta institución en el desarrollo de actividades no curriculares. Todas ellas se incardinan en el objetivo de la construcción de sociedades más justas e igualitarias, contribuyendo al cierre de brechas de género y por ello pueden tener un desarrollo más prolífico que las dos anteriores, en tanto que estas acciones no conducen necesariamente a títulos académicos y profesionales, sino que se orientan al servicio y compromiso de las universidades en sus territorios con la comunidad.

Se ha observado que algunas vicerrectorías que dinamizan el área de extensión universitaria profundizan en acciones de cátedras y acciones formativas, proyectos de intervención, de responsabilidad social y corporativa desde la igualdad de género. Incluso en algunas bibliotecas se ha establecido la creación de fondos académicos de estudios feministas, de mujeres y diversidad sexual.

Aun así, continúa siendo un reto que el conocimiento desarrollado alrededor de la proyección social y la extensión universitaria se ubique al servicio del fortalecimiento comunitario de los territorios, permitiendo de esta manera la transformación cultural que impacte y transforme a la ciudadanía. Por esta razón, es necesario fortalecer y ampliar el significado del concepto de inclusión de género, vinculado a otros aspectos que cuestionan prácticas de discriminación desde otros ámbitos.

Sin duda, todo ello ha encontrado un fuerte impulso gracias a la aprobación de la Agenda de Desarrollo sostenible 2030 que incorpora como objetivo específico (Nº5) la igualdad de género y la materialización de iniciativas y acciones en esta materia a través de los planes de igualdad desarrollados por muchas universidades (López et al., 2021).

En el caso específico de las universidades europeas se destaca el denominado “efecto tractor” que las políticas de la UE han desempeñado en los procesos de cambio institucional y de fomento de la igualdad (Lombardo, 2003), lo que se evidencia en los programas europeos de investigación FP7, H2020 y Horizonte Europa, en el marco de las prioridades del Espacio Europeo de Investigación (EEI)

y de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 (Maceira Ochoa, 2017).

Como afirma Sánchez Saldaña (2023), se trata de distintos proyectos, estrategias y normativas que dan cuenta de procesos de institucionalización de la igualdad en la universidad cuya finalidad es proponer nuevas formas de trabajo, relación y construcción de ambientes armónicos, justos, respetuosos y libres en los que se reconozcan las aportaciones de todas las personas, y se contribuya a erradicar prácticas discriminatorias y violentas. En consecuencia, y como sostienen Torras y Gama (2023), la universidad ha tenido que asumir posiciones con claras dimensiones políticas y éticas: sumarse a las agendas de género o resistirlas desde la inercia.

En este contexto y como reflexión final, estimo que debemos afrontar una revisión crítica del propio sistema al que nos hemos adaptado sin cuestionar, en muchas ocasiones, sus bases. Desde esta perspectiva, me parecen muy valiosas las consideraciones y aportaciones de Reverter (2021) que advierte cómo las universidades, dentro del marco de las actuales políticas neoliberales, han incorporado el capitalismo académico como un sistema de medición y evaluación del trabajo (*new public management*). La cuantificación y homogeneización de los méritos a través de códigos puede permitir detectar ciertas desigualdades entre mujeres y hombres en la academia, pero como sostienen Veijola y Jokinen (2020), la propia lógica de la codificación del trabajo no tiene en cuenta los que son mayormente realizados por las mujeres, como el trabajo relacional. Todo ello nos conduce a que Reverter (2021) señale que “Las universidades con estas prácticas del nuevo capitalismo pasan de ser lugares idóneos para alcanzar la igualdad (por la propia conciencia y conocimiento de la desigualdad) a instituciones con grandes impedimentos” (p.275). De ahí que debamos replantearnos ciertas lógicas y dinámicas que imposibilitan afrontar con eficacia la desigualdad de género en la universidad. En definitiva, se trata de incorporar y dar visibilidad al talento de las mujeres permitiéndoles no ocupar sino habitar su propio espacio.

Referencias

- CONICET (2023). <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/>
- DUARTE, C. Y RODRÍGUEZ, L. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena. *Rumbos TS*, 19, 41-72.

- DURÁN HERAS, M.A. (2013). Las mujeres y el futuro de la ciencia. *Métode: Revista de difusión de la Investigación*, (76).
- DURÁN HERAS, M. A. (2019). *Sobre ciencia, sabiduría y poder: discurso de investidura como Doctora "Honoris Causa" por la Universidad de La Rioja*. Universidad de La Rioja.
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, C. (1989). Las mujeres en la universidad española: docencia, investigación y poder: datos y aspectos cualitativos, *Revista de Educación*, (290), 161-171.
- FRASER, N. (1996). Redistribución y reconocimiento: hacia una visión integrada de justicia del género. *Revista Internacional de Filosofía Política*, (8), 18-40.
- Instituto de las mujeres (2023). <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2023/ENERO/estudioindicadores.htm>
- JIMÉNEZ JAÉN, M. (2003). El género en el profesorado: el caso de las profesoras universitarias. *Clepsydra: Revista de Estudios de Género y Teoría Feminista*, (2), 71-102.
- KRAWCZYK, M. (2017). Are all researchers male? Gender misattributions in citations. *Sociometrics*, 110(3), 1397-1402.
- LOMBARDO, E. (2003). La europeización de la política española de igualdad de género. *Revista Española de Ciencia Política*, (9), 65-82.
- LÓPEZ BELLOSO M., SILVESTRE CABRERA M. Y GARCÍA MUÑOZ, I (2021), Igualdad de Género en instituciones de educación superior e investigación. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 263-270.
- LÓPEZ LLOREDA, C. (2022) Women researchers are cited less than men. Here's why—and what can be done about it. *Science*. <https://www.science.org/content/article/women-researchers-cited-less-men-heres-why-what-can-be-done>
- MACEIRA OCHOA, L. (2017). Agenda para la igualdad en las universidades europeas: consideraciones críticas y lecciones. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 29(74), 261-282. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/940>
- MENDIKOETXEA, A. (2022). Mujeres y universidad: entre brechas y sesgos. *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, (184), 80-95.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España (2023). *Informe Científicas en cifras 2023*. <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/CientificasCifras.html>
- ONU Mujeres-Gobierno de México (2018). *Igualdad de género: principios y prácticas*. <https://hchr.org.mx/puntal/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>
- ONU (2023). "Perspectiva global sobre la igualdad de género en las universidades: revisión de su desempeño": <https://www.un.org/es/>

- impacto-acad%C3%A9mico/perspectiva-global-sobre-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-en-las-universidades-revisi%C3%B3n-de-su
- PARSONS, T. (1976). El sistema social. *Revista de Occidente*.
- POGGIO, B. Y ANZIVINO, M. (2024). Gender, Power, and Politics in the Academy. *Oxford Bibliographies in Education*, Oxford University Press.
- REVERTER, S. (2021). La igualdad de género en la universidad. Capitalismo académico y rankings globales. *Revista de Investigaciones Feministas* 12(2), 271-281.
- ROVETTO, F. (2012). Mujeres y universidad. Aportes para profundizar la incorporación de los Estudios de Mujeres en las universidades del Mercosur. *Integración y Conocimiento: Revista del Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior de Mercosur*, 1(1), 42-47.
- SÁNCHEZ SALDAÑA, M. (2023). Editorial: Comunidades académicas y género. *DIDAC*, (81). https://doi.org/10.48102/didac.2023.81_ENE-JUN.115
- SILVESTRE CABRERA M., LÓPEZ BELLOSO M. Y ROYO PRIETO R. (2020). La aplicación de la *Feminist Standpoint Theory* en la investigación social. *Investigaciones Feministas*, 11(2), 307-318. <https://doi.org/10.5209/infe.66034>
- TORRAS FRANCÈS M. Y GAMA LEYVA M. (2023). Introducción: Comunidades académicas y género. *DIDAC*, (81), 5-7, https://doi.org/10.48102/didac.2023.81_ENE-JUN.116
- Unesco (2022). "Gender equality: how global universities are performing": <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739>
- Unesco-leslac (2025). *El papel de la educación superior en las estrategias nacionales de inteligencia artificial: una revisión comparativa de políticas*. <https://www.iesalc.unesco.org/es/articulos/el-papel-de-la-educacion-superior-en-las-estrategias-nacionales-de-inteligencia-artificial-una>
- VALPUESTA FERNÁNDEZ, R. (2002), Mujeres y universidad. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, (4), 11-28.
- VEIJOLA, S. Y JOKINEN, E. (2018). Coding Gender in Academic Capitalism. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 18(3), 527-549.