



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica

Coords.

Marcela Iglesias Onofrio
Sofía Pérez de Guzmán Padrón

Dykinson, S.L.

CORRESPONSABILIDAD, ESPACIOS DE CUIDADOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS
DE IGUALDAD DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

CORRESPONSABILIDAD, ESPACIOS DE CUIDA-
DOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE
GÉNERO EN IBEROAMÉRICA

Coords.

MARCELA IGLESIAS ONOFRIO
SOFÍA PÉREZ DE GUZMÁN PADRÓN

Dykinson, S.L.

2024



Esta obra se distribuye bajo licencia

Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

La Editorial Dykinson autoriza a incluir esta obra en repositorios institucionales de acceso abierto para facilitar su difusión. Al tratarse de una obra colectiva, cada autor únicamente podrá incluir el o los capítulos de su autoría.



Universidad
de Cádiz

Departamento de Economía General



Universidad
de Cádiz

Consejo Social



Universidad
de Cádiz

Vicerrectorado de Política
Científica y Tecnológica



Universidad
de Cádiz

Delegación del Rector para las
Políticas de Igualdad e Inclusión
Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres

CORRESPONSABILIDAD, ESPACIOS DE CUIDADOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN IBEROAMÉRICA

Diseño de cubierta y maquetación: Francisco Anaya Benítez

© de los textos: los autores

© de la presente edición: Dykinson S.L.

Madrid - 2024

N.º 170 de la colección Conocimiento Contemporáneo

1ª edición, 2024

ISBN: 978-84-1170-586-8

NOTA EDITORIAL: Los puntos de vista, opiniones y contenidos expresados en esta obra son de exclusiva responsabilidad de sus respectivos autores. Dichas posturas y contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de Dykinson S.L., ni de los editores o coordinadores de la obra. Los autores asumen la responsabilidad total y absoluta de garantizar que todo el contenido que aportan a la obra es original, no ha sido plagiado y no infringe los derechos de autor de terceros. Es responsabilidad de los autores obtener los permisos adecuados para incluir material previamente publicado en otro lugar. Dykinson S.L. no asume ninguna responsabilidad por posibles infracciones a los derechos de autor, actos de plagio u otras formas de responsabilidad relacionadas con los contenidos de la obra. En caso de disputas legales que surjan debido a dichas infracciones, los autores serán los únicos responsables.

EVALUACIÓN DE LA PRESENCIA
DEL *ACADEMIC HOUSEWORK* EN EL SISTEMA
UNIVERSITARIO. ESTUDIOS DE CASO:
UNIVERSIDAD DE CANTABRIA Y
UNIVERSIDAD DE DEUSTO

LOREA ROMERO GUTIERREZ
Universidad de Deusto

MARTA EZQUERECOA DIEZ
Universidad de Deusto

FERNANDA CAMPANINI VILHENA
Universidad de Deusto

MARIA SILVESTRE CABRERA
Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo, abordamos las desigualdades de género en el ámbito universitario a partir del concepto “trabajo doméstico académico” (*academic housework*), acuñado por académicas de la Universidad de Islandia (Heijstra et al., 2017b). Su trabajo sostiene que existe una vinculación entre el trabajo doméstico y el trabajo académico infravalorado y afirman que, en el contexto universitario, son las mujeres quienes asumen principalmente este tipo de tareas. Este diferencial reparto de responsabilidades y funciones tiene un claro impacto en las desigualdades de género que se reproducen en las dinámicas académicas y en las oportunidades de promoción y desarrollo profesional de las mujeres en el sector. Su investigación aporta, por tanto, un nuevo marco conceptual en el análisis de las carreras académicas con perspectiva de género en el que queremos profundizar aportando y analizando una serie de datos.

Como indican Heijstra et al., (2017b), en el entorno académico, algunas tareas y responsabilidades son menos valoradas que otras. Estas engloban labores de servicio a la comunidad, funciones administrativas, participación en comités, esfuerzos en pro de la igualdad de género y una variedad de actividades relacionadas con la docencia e investigación, como el trato con estudiantes y la organización de eventos académicos. Además de ello, es común que las mujeres sean quienes lideren y asuman la realización de actividades relacionadas con la promoción de la justicia social y la igualdad de género (Heijstra et al., 2017b), aunque estas contribuciones suelen interpretarse simplemente como un servicio a la universidad (Misra et al., 2011), sin recibir el reconocimiento adecuado. The concept of commons is addressed in the analyses of the policy texts in that they focus on community participation in education

El término *academic housework* había sido utilizado previamente por Bauer (2002) en el contexto de institucionalización de los Estudios de la Mujer en el entorno académico estadounidense, sin embargo, sin profundizar en su definición. Bauer utiliza el término *academic housework* asociado al concepto de Hochschild y Machung (1990) de “doble jornada” para ilustrar el trabajo de servicio no remunerado que realizan las académicas feministas para impulsar los estudios de género en las universidades, lo que implica “la formación, el mantenimiento y el fomento del alumnado, un trabajo que se convierte en ‘natural’ debido a su interés en promover una agenda de estudios sobre la mujer” (Bauer, 2002, p. 246). En el mismo contexto académico, Bird, Litt & Wang (2004) habían empleado el término *institutional housekeeping* para referirse al trabajo de servicio no reconocido que realizan las profesoras orientado a la mejora de la situación de las mujeres en las instituciones académicas. En un contexto de creciente concienciación sobre la infrarepresentación de las mujeres en los campos STEAM, estas autoras acuñaron este término para reconocer simbólicamente el trabajo de recogida, análisis e interpretación de datos sobre la situación de las mujeres en las universidades, el cual era realizado principalmente por las profesoras.

2. OBJETIVOS

El objetivo de nuestro análisis es aportar datos y evidencias de que también en el sistema universitario español es posible aplicar el concepto de *academic housework*. Pretendemos ilustrar cómo este conlleva un claro impacto de género, dado que son las mujeres quienes generalmente asumen tareas de cuidado y de gestión y se responsabilizan de actividades que no repercuten directamente en su currículum ni en su promoción profesional, pero que son claves para el sostenimiento y reproducción de la actividad docente e investigadora.

3. METODOLOGÍA

En este trabajo combinamos la metodología cualitativa y la metodología cuantitativa de dos proyectos previos. Por un lado, analizamos el discurso de un grupo de docentes de la Universidad de Cantabria sobre las desigualdades de género en el trabajo académico, recogido en el marco de una tesis doctoral sobre la trascendencia de los estudios de las mujeres, feministas y de género en la docencia universitaria, en la que se entrevistó a 6 docentes de esta institución (Romero Gutiérrez, 2022). El muestreo fue intencional y los criterios para la selección de las personas informantes fueron el género, la rama de conocimiento, la categoría docente y el ámbito académico mediante el que se vinculaban al objeto de estudio. En esta investigación se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas y en profundidad a profesorado relacionado con los estudios de las mujeres, feministas, de género y de la sexualidad o con la promoción de la igualdad de género en la universidad, bien por su formación académica, su investigación, su docencia y/o su trabajo de gestión, dado que el objetivo de este estudio era recoger conocimientos e información para la implementación de los saberes feministas en la docencia universitaria. Las entrevistas se desarrollaron entre abril y mayo de 2021, cuatro de ellas en formato presencial y dos mediante videollamada.

Por otro lado, interpretamos en esta clave los datos cuantitativos aportados por el proyecto Horizonte 2020 GEARING-Roles (*Gender Equality Actions in Research Institutions to transform Gender Roles*), en su

aplicación en la Universidad de Deusto. Para ello, se han extraído datos de distintas fases del proceso de diseño e implementación de la 3ª edición del Plan de Igualdad de la universidad, con el fin de recabar información sobre cómo se refleja el “trabajo doméstico académico” en las funciones asumidas por distintos grupos en la institución universitaria. Precisamente, los datos se han extraído del Diagnóstico Institucional sobre la igualdad de género en la Universidad de Deusto (2020) y, por otro lado, de las Guías para la Introducción de la Perspectiva de género en Docencia e Investigación (2021).

El capítulo finaliza con una propuesta de operacionalización del concepto *academic housework*, respaldada por dos estudios llevados a cabo para medir el impacto de la pandemia de COVID-19 en la academia y que inciden en la división sexual del trabajo académico. Consideramos que sería interesante abrir un debate que permita habilitar un instrumento de medición de este desigual reparto del trabajo en el ámbito académico y científico desde una perspectiva contextualizada y debidamente adaptada a entornos específicos.

4. RESULTADOS

Los datos recogidos en los estudios de caso de la Universidad de Cantabria y la Universidad de Deusto revelan que existe una división sexual del trabajo en el ámbito universitario que genera desigualdades de género en su seno. Las mujeres asumen en mayor medida tareas que garantizan el mantenimiento y el buen funcionamiento de las universidades, pero que no repercuten en la atribución de valor de su actividad ni en sus currículums y, en consecuencia, tampoco en su promoción profesional y académica.

4.1. DISCURSO DOCENTE SOBRE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO ACADÉMICO

La mayor dedicación de las profesoras a trabajos académicos infravalorados, que bien pueden recogerse en el concepto de “trabajo doméstico académico” (Heijstra et al., 2017b), así como el impacto en sus carreras académicas, está muy presente en el discurso de las profesoras

entrevistadas en el estudio de caso de la Universidad de Cantabria. Además, el escaso reconocimiento de este trabajo doméstico académico pasa más desapercibido que en el caso del trabajo doméstico en el ámbito familiar, el cual está más presente en la opinión pública. No en vano, muchos de los análisis que realizan estas profesoras los formulan en términos de intuiciones o dudas respecto a lo que observan y/o experimentan. Es importante destacar que son las profesoras vinculadas al feminismo académico quienes describen estas situaciones como hechos fehacientes y en tono de denuncia social.

4.1.1. Expectativas y dedicación femenina al trabajo burocrático y de cuidados de la actividad docente e investigadora

La mayor asignación de los trabajos de organización y documentación a las mujeres⁶ queda reflejada en varias entrevistas, ya sea desde la curiosidad o desde la queja. Son ellas quienes terminan responsabilizándose de las tareas burocráticas, ya sea por su mayor compromiso, porque sus propios compañeros les dicen “como tú lo haces todo tan bien y eres tan rápida” (E. 3) o porque la propia institución académica espera de ellas determinados trabajos, ofreciéndoles cargos de gestión con menor valor en el ámbito científico, y con un mayor impacto negativo en sus carreras profesionales.

El otro día, por ejemplo, [en] la reunión, los hombres se iban excusando y al final nos quedamos las de siempre y trabajando hasta las tantas. Y el documento al final lo hicimos las de siempre, porque quizá las mujeres, en ese sentido, si nos comprometemos, lo hacemos. (E.2).

¿Qué pasa, que las mujeres servimos mucho para gestionar, pero no para gestionar la investigación, mientras nuestra investigación va quedando atrás? (E.3).

En las entrevistas realizadas también se evidencia una mayor vinculación de las profesoras con el trabajo de tutorización y apoyo emocional del alumnado que se realiza en las universidades, tanto en las preferencias como en las expectativas del alumnado hacia ellas. Así describen cómo

⁶ La importancia del trabajo organizativo, de documentación y compilación en las tareas científicas, desarrollado en mayor medida por mujeres, ha sido puesto en valor por los estudios feministas de la ciencia en términos históricos (Santemases et al., 2017).

el alumnado las prefiere a ellas a la hora de ser dirigido en sus trabajos finales, incluso en ámbitos muy masculinizados en los que ellas son minoría, porque esperan de ellas un alto compromiso de tutorización.

He observado que los alumnos que he tenido quieren, a veces, (...) que les dirija una mujer. ¿Por qué? (...) no sé si es que porque las mujeres somos más... no sé, vamos, como hormiguitas. (E.2).

Se observan diferentes expectativas en el alumnado hacia las profesoras y los profesores que llevan asociadas un desigual reconocimiento de su trabajo en las evaluaciones, siendo más exigentes con ellas y esperando que sean como “madres” durante y después de las clases, como ya han evidenciado los estudios sobre los sesgos de género en la evaluación de la docencia universitaria (Gelber et al., 2022).

¿Qué espera el alumnado de un profesor y de una profesora? Y en la mayor parte de los casos, las expectativas que tienen entre unos y otros son distintas, lo que exigen a unos y a otras es también distinto (...) Creo que luego las evaluaciones también tienden a ser más exigentes con nosotras (...) entras en una dinámica donde tú terminas siendo casi como la madre. (E.1).

Este trabajo de cuidados hacia el alumnado se vio incrementado durante el periodo de pandemia, en el que la supresión total o parcial de las clases presenciales conllevó un aumento del trabajo de tutoría académica y emocional individualizada. Esta escasa valoración del trabajo docente de cuidados hacia el alumnado durante el confinamiento decretado en España en 2020, como respuesta a la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, ha sido analizada en los diferentes niveles educativos (Rio Poncela et al., 2021). La diferente percepción de responsabilidad ante este tipo de trabajo es vivida en términos de vinculación emocional, incluso de culpa, como expresa el relato de esta profesora:

Yo creo que esto se ha visto muy agravado por el confinamiento (...) todo el peso que ahí cayó sobre el profesorado durante el confinamiento: emails, videollamadas... y que luego sabía de otros profesores que no habían hecho videollamadas, ni habían hecho prácticas... y no había pasado nada. Sin embargo, yo tenía la sensación de que, si no me tiraba la tira de horas respondiendo emails, videollamadas, hablando, tal... que algo estaba haciendo mal. Pero porque claro, hay personas de las que no se espera que hagan eso, por lo tanto, no lo hacen. (E.1.)

Entre los trabajos domésticos académicos a debate (Heijstra et al., 2017a), como es el caso de la docencia en aquellos países en los que ésta no se valora ni simbólicamente ni económicamente, entre los cuales podría incorporarse España⁷, en el discurso de las profesoras entrevistadas en el estudio de caso de la Universidad de Cantabria, también encontramos experiencias que evidencian el menor reconocimiento de la docencia sobre el conjunto de trabajos académicos en el sistema universitario español y la mayor vinculación de las profesoras a esta, en detrimento de la investigación.

4.1.2. La brecha salarial de género y el reconocimiento de los diferentes trabajos académicos

Las cuestiones analizadas hasta ahora evidencian un diferente reconocimiento del trabajo académico realizado por mujeres y hombres, que también está presente en los discursos sobre la brecha salarial de género (BSG). El último informe publicado por el Ministerio de Universidades, junto a la ANECA y la CRUE (Massó Lago et al., 2021), evidencia que la BSG en las universidades españolas es del 10,9% en términos generales y se agrava en los complementos salariales hasta el 16,7%, alcanzando, por ejemplo, el 41,4% en el caso del complemento por participación y liderazgo en proyectos de investigación. Intervienen en estas diferencias la mayor presencia de hombres en posiciones estables y de mayor rango, además de fenómenos como el diferente uso del tiempo dentro y fuera de la universidad. Este fenómeno no siempre es comprendido por el profesorado universitario, en ocasiones explicándolo en base a una mayor productividad masculina, obviando que los trabajos realizados por mujeres y hombres pueden ser diferentes y que éstos tienen un diferente reconocimiento simbólico y material en nuestro sistema académico.

⁷ Un indicador del escaso reconocimiento del trabajo docente en la carrera académica española es su olvido en el sistema de complementos de productividad (sexenios). A finales de 2020, la ANECA anunció que pondría en marcha un sexenio docente en 2021, tres décadas después del sexenio de investigación (1989) e incluso después del sexenio de transferencia (2018), sin llevarse a cabo hasta el momento.

No es que haya una desigualdad retributiva por ser hombre o mujer, es que lo que tenemos es una desigualdad porque los hombres hacen más actividades que las mujeres. (E.4).

4.1.3. El trabajo de las profesoras feministas en la universidad

Las académicas feministas entrevistadas en este estudio también manifiestan una diferente vinculación afectiva con el trabajo académico, fruto de su compromiso con el feminismo, que bien puede asociarse al “trabajo doméstico académico” descrito por Bauer (2002), de nutrir e impulsar los estudios de las mujeres en las universidades. Esta mayor vinculación emocional la relacionan con la posibilidad de altavoz de las teorías y del movimiento social (“un compromiso con el movimiento y conmigo misma de tener mucha voz y mucha presencia en todos los lugares en los que me lo dieran” (E.3)), de formación de nuevas generaciones feministas y de transformación social fuera y dentro de las universidades (Heijstra y Pétursdóttir, 2022a, 2022b). En este sentido, las académicas feministas tienen la doble responsabilidad de establecerse en los requisitos de la academia neoliberal y trabajar por una academia y una sociedad feminista (Pereira, 2017), lo que conlleva altos costes profesionales y personales.

4.2. UNA APROXIMACIÓN EMPÍRICA AL *ACADEMIC HOUSEWORK*

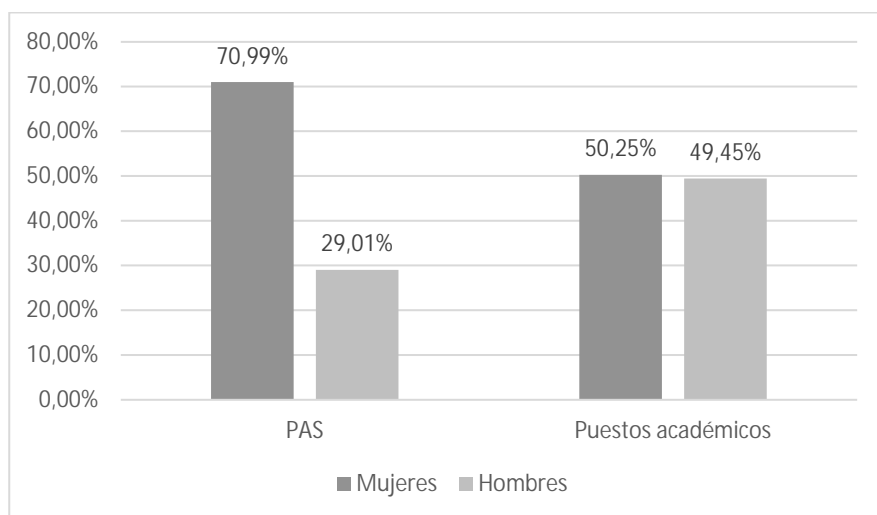
En este apartado, nos sumergimos en el análisis detallado de los datos cuantitativos extraídos del proyecto Horizonte 2020 GEARING-Roles, centrándonos en los datos recopilados de la Universidad de Deusto.

Nuestro análisis se focaliza específicamente en tres aspectos clave: la elevada presencia de mujeres en roles administrativos, la mayor participación femenina en la elaboración e implementación del Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto y la mayor implicación de las mujeres en la elaboración de las Guías para la Introducción de la Perspectiva de Género en Docencia e Investigación. El objetivo fundamental es evidenciar la feminización de determinadas tareas con alto valor social, pero poco visibles para el entorno académico, aproximándonos de manera empírica al concepto de “trabajo doméstico académico”.

4.2.1. La alta feminización de los puestos administrativos

El análisis de datos de las personas empleadas demuestra que, a nivel general, la Universidad de Deusto cuenta con un mayor porcentaje de mujeres en su plantilla en comparación con los hombres, representando un 60,2% del total del personal. Sin embargo, al profundizar en la distribución por categoría laboral, emerge una tendencia inequívoca hacia la feminización de los puestos administrativos en la universidad.

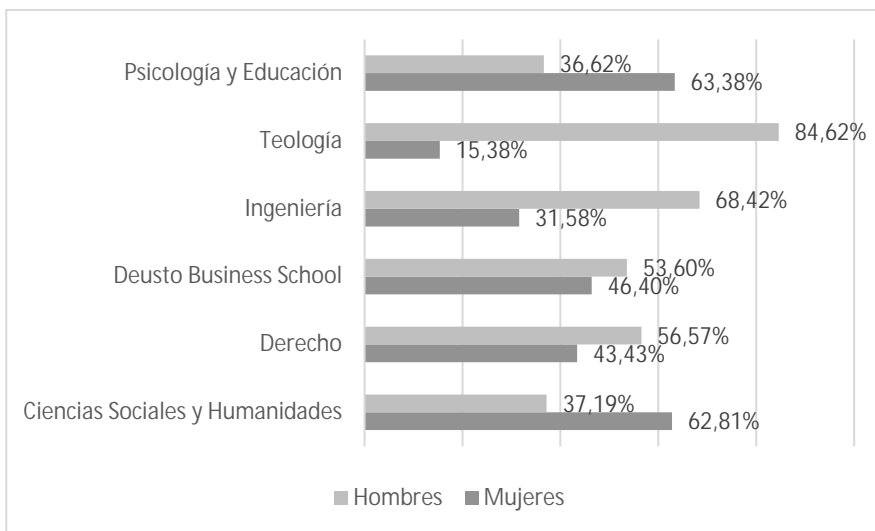
GRÁFICO 1. Distribución de mujeres y hombres por categoría laboral



Nota: Adaptado de Diagnóstico Institucional de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Deusto (p. 40-41), 2020, GEARING-Roles.

Como se puede observar en el gráfico 1, las mujeres ocupan una proporción significativamente mayor en los puestos administrativos, representando el 70,99% del Personal de Administración y de Servicios (PAS), en comparación con el 29,01% que ocupan los hombres. Esta feminización en el personal administrativo contrasta con la situación en el Personal Docente e Investigador (PDI) y en el Personal de Investigación (PI), donde la distribución es más equitativa, con un 50,25% de mujeres y un 49,75% de hombres.

GRÁFICO 2. Composición del PDI por sexo



Nota: Adaptado de Diagnóstico Institucional de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Deusto (p. 41), 2020.

Sin embargo, los datos proporcionados en el gráfico 2 muestran la diferente distribución de mujeres y hombres en los puestos de PDI y PI según las facultades. Es decir, se observa una tendencia marcada en las disciplinas STEAM hacia una mayor presencia de hombres, suponiendo el 68,42% de la Facultad de Ingeniería, mientras que en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades (CCSSHH) las mujeres superan en número a los hombres, representando ellas el 62,81%. Una segregación del profesorado por áreas de conocimiento ampliamente estudiada (denominada segregación horizontal) y que es sujeto de análisis cada tres años por la Comisión Europea y por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia español, en sus respectivos informes *She Figures* y *Científicas en Cifras*.

Una cuestión relevante en relación con la segregación del profesorado en las diferentes áreas de conocimiento son los sesgos de género en los presupuestos universitarios analizados por las académicas islandesas (Steinþórsdóttir et al., 2019). Su estudio evidencia que los criterios de financiación de las facultades se basan en mediciones de rendimiento centradas en las ciencias STEAM e infravaloran la carga docente

existente en las facultades en CCSSHH en las que la proporción de estudiantes por docente es más alta.

Estos datos, que revelan tanto la marcada feminización de los puestos administrativos como las disparidades de género entre las diferentes áreas de conocimiento, son fundamentales para poder profundizar en el concepto de “trabajo doméstico académico”, ya que ofrecen una perspectiva concreta sobre cómo estas dinámicas de género se reflejan en entornos específicos. Al entender cómo las mujeres están sobrerrepresentadas en ciertos roles, como los administrativos, y subrepresentadas en otros, como en disciplinas STEAM, se pueden identificar patrones y desafíos que ayudan a contextualizar y analizar la distribución desigual de la carga de trabajo y el reconocimiento en el ámbito académico.

4.2.2. Las tareas de servicio

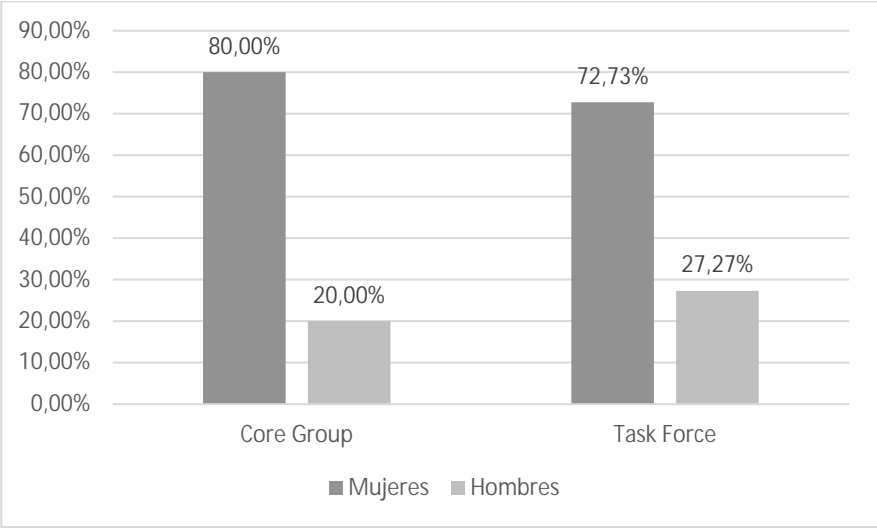
Participación en la elaboración e implementación del Plan de Igualdad de Género en la Universidad de Deusto

El análisis detallado de algunas de las actividades del proyecto GEARING-Roles arroja luz sobre la contribución significativa de las mujeres en tareas tradicionalmente menos reconocidas o lo que Misra et al. (2011) denominan *the gendered gully of service*, para hacer referencia a la existencia de determinadas actividades que tienen vinculada una carga emocional alta pero invisible, y que precisamente impacta de manera desproporcionada a las académicas mujeres en comparación a los hombres.

En este sentido, los datos relativos a la elaboración e implementación del Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Deusto en el contexto de GEARING-Roles son reveladores. Para llevar a cabo el proyecto, se establecieron dos grupos distintos, cada uno con roles y responsabilidades claramente definidos. En primer lugar, se constituyó el Grupo Motor (*Core Group*), el cual asumió la responsabilidad de las tareas diarias y la gestión operativa del proyecto. Este grupo fue el responsable del diseño, implementación y evaluación de las acciones del Plan. En segundo lugar, se formó el Grupo Ampliado (*Task Force*), un equipo formado por personas representantes de los distintos

departamentos de la universidad, el cual se activó dos veces al año para consultas en la fase de aprobación del Plan e implementación del mismo.

GRÁFICO 3: Participación de mujeres y hombres en la elaboración e implementación del Plan de Igualdad de Género en la UD



Nota: Adaptado de información recogida durante el proceso de implementación del Plan de Igualdad de Género de la UD.

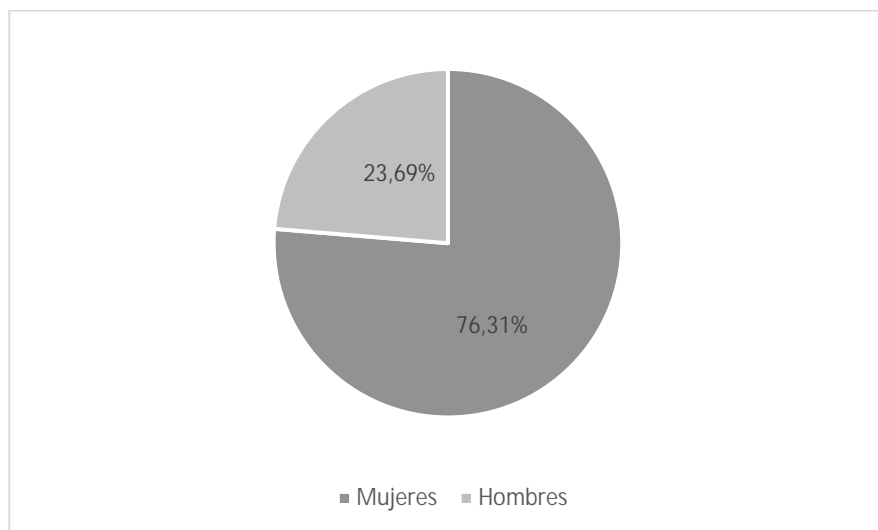
Tal y como se refleja en el gráfico 3, las mujeres ocupan una abrumadora mayoría en la elaboración e implementación del Plan de Igualdad de Género. El 80% de las responsables en el Core Group y el 73% en el Task Force son mujeres. Esta desproporción resalta la tendencia persistente de asignar a las mujeres la responsabilidad de llevar a cabo trabajos socialmente relevantes, como la promoción de igualdad (Heijstra et al., 2017b), y, sin embargo, poco reconocidos académicamente.

Participación en la elaboración de las Guías para la Introducción de la Perspectiva de Género en Docencia e Investigación de la Universidad de Deusto

Durante la implementación del Plan de Igualdad de Género, una de las iniciativas más sobresalientes fue la creación de las Guías para la Introducción de la Perspectiva de Género, tanto en docencia como en

investigación. Estas guías se elaboraron a partir de la participación de todas las facultades de la universidad, ya que el objetivo principal era poder abordar la introducción de la perspectiva de género en todas las áreas de conocimiento.

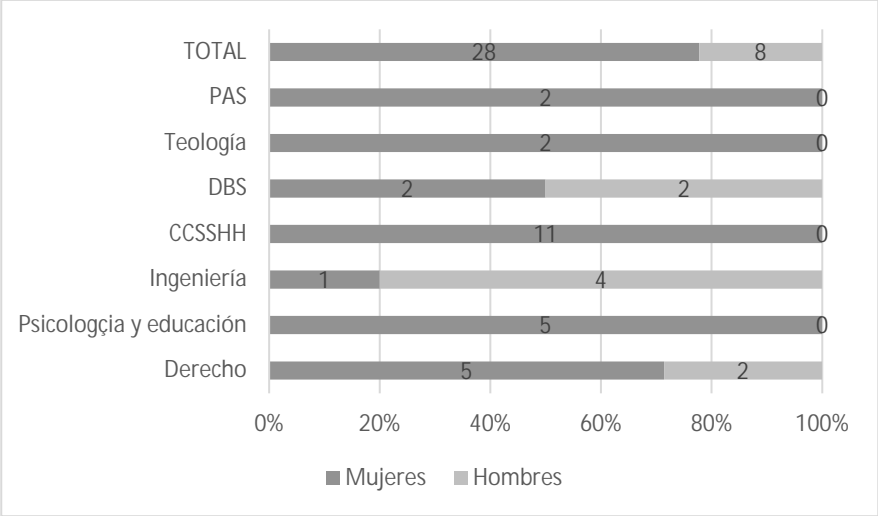
GRÁFICO 4. Participación de mujeres y hombres en la elaboración de las Guías para la Introducción de la Perspectiva de género en Docencia e Investigación



Nota: Adaptado de información recogida durante el proceso de implementación del Plan de Igualdad de Género de la UD

No obstante, como se puede apreciar en el gráfico 4, la participación femenina supera ampliamente a la masculina, constituyendo el 69% de las personas involucradas en la elaboración de las guías. Esta discrepancia pone de manifiesto la asunción de determinadas tareas por parte de las mujeres.

GRÁFICO 5. Participación de mujeres y hombres en la elaboración de las Guías para la Introducción de la Perspectiva de género en Docencia e Investigación por facultades



Nota: Adaptado de información recogida durante el proceso de implementación del Plan de Igualdad de Género de la UD

Analizando los datos de participación por sexo y facultad, se revelan disparidades significativas que exceden el fenómeno de segregación horizontal anteriormente analizado y presentado en el gráfico 2. En Teología, Psicología y Educación, y CCSSHH, las mujeres son las únicas en participar, representando el 100% en estas facultades. Esta implicación es especialmente relevante en el caso de la Facultad de Teología donde las profesoras son el 15% del PDI. Por otra parte, si bien la presencia de mujeres y hombres era prácticamente paritaria en facultades como la Deusto Business School (DBS) y Derecho, la participación de las profesoras de esta última en la elaboración de las guías es bastante superior. Sin embargo, en la Facultad de Ingeniería, la participación de las mujeres desciende al 20%, mientras que la de los hombres es del 80%, una implicación masculina algo superior a su porcentaje en el PDI de este centro.

5. DISCUSIÓN

Lopes y Camargo Santos han aplicado el concepto de *academic housework* durante la pandemia de COVID-19 en Portugal, diseñando un cuestionario con una selección de actividades y tareas académicas y científicas. Su estudio aporta pruebas sólidas sobre las repercusiones de la pandemia de coronavirus en la carga de trabajo académico de mujeres y hombres y, más concretamente, en la división por sexo de las llamadas “tareas domésticas académicas” en las instituciones portuguesas. Los resultados ilustran los efectos de género de la pandemia en las rutinas de enseñanza, servicio e investigación del personal científico, lo que coloca a las mujeres, independientemente de su situación familiar o profesional, en una situación de mayor desventaja en términos de perspectiva de progreso profesional en el entorno académico (Lopes y Camargo Santos, 2023).

De igual forma, en el proyecto SUPERA (*Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia*) (Bustelo et al, 2021), se realizó una encuesta para estudiar cómo se estaba abordando el trabajo académico y científico en la Universidad Complutense de Madrid durante la pandemia de COVID-19. En sus conclusiones, también recogen el desigual reparto entre mujeres y hombres de las actividades académicas y científicas que perjudican la promoción de las mujeres en la academia, ya que mantiene y reproduce los roles tradiciones de género. La definición que proponen del perfil de “persona científica de éxito” como “una persona con una dedicación exclusiva al trabajo académico, muchas horas semanales invertidas en la investigación y la producción científica y con una menor dedicación a trabajos reproductivos y de cuidados, tanto de la vida personal como de la atención y cuidados a estudiantes que requiere la docencia en general” (Bustelo et al., 2023, p. 35), es una definición que también asume la incidencia de las tareas de cuidados en el ámbito académico como un factor explicativo de desigualdades de género tanto individuales, como institucionales y estructurales.

Ambas investigaciones incluyen un listado de actividades y se preguntan por el tiempo invertido en ellas durante la pandemia. En el caso del informe de la Universidad Complutense de Madrid, se ha creado un

listado de actividades académicas y científicas (Bustelo et al., 2023) y, en el caso de la investigación portuguesa, se ha elaborado un listado de actividades de apoyo/supervisión de estudiantes durante la pandemia (Lopes y Camargo Santos, 2023). Ambos estudios recogen también información relativa a la percepción del apoyo institucional (*institutional care*) recibido y que se relaciona con la pertenencia a grupos de investigación, con las relaciones interpersonales y profesionales y con programas de mentorazgo o similar. En ambos casos, se descubren sesgos de género que penalizan a las mujeres académicas y científicas. En este sentido, hemos seleccionado aquellas actividades que más relacionamos con el *academic housework* en los análisis de estas dos investigaciones y en los estudios de caso analizados en este capítulo y las hemos agrupado en la tabla 1.

TABLA 1. Listado de actividades académicas para medir el *academic housework*

Actividades propias del Trabajo Doméstico Académico		
Investigación UCM (Bustelo et al., 2021)	Investigación portuguesa (Lopes y Camargo Santos, 2023).	Actividades propuestas por las autoras de este capítulo no recogidas en las otras dos investigaciones
Atención a estudiantes, doctorandos/as y becarios/as Preparación e impartición de clases y exámenes Gestión de proyectos de investigación Recogida y análisis de información/muestras Preparación de propuestas de investigación, innovación educativa o transferencia Asistencia reuniones y comisiones Trabajo de gestión para departamentos, decanatos y comisiones	ACTIVIDADES DE APOYO/SUPERVISIÓN DE ESTUDIANTES Trabajos de fin de carrera supervisados Prácticas curriculares guiadas y trabajo de campo Preparación de cartas de recomendación para estudios posteriores o solicitud de empleo Tutoría de estudiantes y/o antiguos estudiantes Tutoría de estudiantes de 1er ciclo Supervisión de tesis doctorales Supervisión de tesis de maestría y posgrado	Diseño, promoción, implementación y/o evaluación de políticas de igualdad de género (membresía en unidades de igualdad, comisiones de igualdad)

Revisión y evaluación de artículos o propuestas de proyectos de investigación Autoformación Participación en tribunales	INVESTIGACIÓN Coordinación de la participación en proyectos de investigación Preparación de solicitudes de investigación Revisión de artículos/solicitudes de proyectos de investigación	
	GESTIÓN Participación en reuniones y juntas/comités Trabajos de gestión para colegios/centros/comités Trabajos de gestión/administración de cursos/proyectos	

Fuente: elaboración propia a partir de Bustelo et al., 2021 y de Lopes y Camargo Santos, 2023

El análisis desagregado por sexo de los usos del tiempo en el desarrollo de estas actividades aporta evidencias de cómo también en las universidades y centros de investigación las desigualdades estructurales de género se hace presente y reproduce los roles tradicionales de género y una división sexual del trabajo que dificulta la promoción en la carrera profesional de las mujeres.

6. CONCLUSIONES

En este capítulo hemos puesto el foco en las discusiones que surgieron a partir de un estudio sobre las desigualdades de género en el ámbito universitario, centrándonos en el concepto de “trabajo doméstico académico” acuñado por investigadoras de la Universidad de Islandia (Heijstra et al., 2017a; Heijstra et al., 2017b). Como se ha visto, este término se refiere a las tareas poco reconocidas científicamente y a menudo poco visibles, que recaen desproporcionadamente en las mujeres en el contexto académico.

El estudio se basa en una combinación de datos cualitativos y cuantitativos recopilados en dos universidades españolas, con el objetivo de identificar patrones y cuestiones clave relacionadas con la participación desigual de mujeres y hombres en roles administrativos y tareas poco reconocidas en el ámbito académico. Estos hallazgos arrojan luz sobre

la relación entre estos patrones y la persistente desventaja de las mujeres en lo que respecta al alcance del “impacto académico de excelencia” y, como consecuencia, las perspectivas de progreso en sus carreras en el ámbito universitario.

Uno de los aspectos más notables de nuestro análisis cuantitativo es el claro predominio de mujeres en roles administrativos en las universidades. Esta observación en sí misma no necesariamente supondría un problema, si no fuera por la falta de reconocimiento institucional adecuado y las oportunidades de progreso en la carrera considerablemente limitadas que a menudo acompañan a estos roles.

Además de los puestos oficialmente administrativos, las mujeres que ocupan puestos académicos, es decir, de docencia e investigación, también tienden a asumir una carga desproporcionada de tareas administrativas relacionadas al desarrollo de las actividades académicas. Estas tareas, como tutorías, documentación y operacionalización de proyectos, rara vez se reflejan en sus currículos académicos ni contribuyen a su avance en la carrera a través del sistema de méritos tradicional (Guarino y Borden, 2017). Aunque el presente estudio carece de datos cuantitativos específicos en lo que respecta a la distribución de roles en actividades tales como la tutorización, los datos cualitativos indican una preocupación generalizada entre las mujeres académicas en relación con el impacto de la actual división de tareas en sus trayectorias profesionales. Este planteamiento suscita cuestiones fundamentales acerca de la segregación ocupacional y su influencia en la promoción y el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito académico.

Además, esta investigación confirma lo que previamente se ha consignado en la literatura académica, a saber, que la responsabilidad de liderar iniciativas encaminadas a fomentar la igualdad de género y la diversidad recae predominantemente en las mujeres (en este caso, tanto en las que desempeñan roles académicos como administrativos en las universidades objeto de estudio), a menudo asumiendo esta labor como parte de su compromiso personal con la igualdad. Sin embargo, es relevante subrayar que, a medida que las políticas nacionales y europeas imponen con mayor rigurosidad a las instituciones académicas la implementación de medidas para fomentar la igualdad, estas actividades

dejan de ser de carácter opcional y se convierten en un requisito esencial, por ejemplo, para acceder a fondos de investigación. Ante este contexto, conviene cuestionar y replantear la responsabilidad de las instituciones en el reconocimiento y la valoración de este tipo de labor.

Como sostienen Lopes y Camargo Santos (2023, p. 14), “al igual que en la esfera privada, el trabajo doméstico en las instituciones científicas no sólo está infravalorado simbólicamente, sino también económicamente invisible”, tal y como hemos sugerido en el análisis de la brecha salarial de género. En muchas ocasiones, el sistema académico tradicional tiende a pasar por alto tareas que, aunque poco visibles, resultan fundamentales para el funcionamiento del sistema y comparten similitudes con la dinámica del trabajo doméstico no remunerado. Por lo tanto, se hace necesario una reevaluación de lo que se considera trabajo académico meritorio y de impacto, así como de la forma en que se reconocen y valoran las tareas administrativas y de cuidado en el sistema universitario. Para ello, resulta imperativo recopilar datos tanto cualitativos como cuantitativos con el propósito de llevar a cabo un seguimiento apropiado de actividades reconocidas como “trabajo doméstico académico” y, de esta forma, poder orientarlas hacia dinámicas más equitativas. Este ajuste es esencial para garantizar la verdadera equidad de género en el ámbito universitario y para reconocer el valor de las contribuciones que, históricamente, han permanecido en la sombra.

Este trabajo constituye una propuesta inicial de análisis del “trabajo doméstico académico” en el contexto español. Además de lo mencionado, es de vital importancia destacar que investigaciones previas han demostrado que las diferencias en la división del trabajo en el entorno académico no se limitan únicamente al género. Los factores de sexo y género analizados operan en intersección con otros factores como raza, etnia y orientación sexual. Estudios previos han demostrado que mujeres pertenecientes a comunidades diversas, como mujeres latinas, afrodescendientes y de otras identidades subrepresentadas, enfrentan desafíos adicionales en el ámbito académico y a menudo se responsabilizan de forma desproporcionada por tareas administrativas y de soporte emocional (Górska et al., 2021; Maseti, 2018; O’Connor y White, 2021). Por lo tanto, para llevar a cabo una recopilación de datos exhaustiva y

para identificar la operacionalización del concepto de “trabajo doméstico académico” de forma más comprensiva, es esencial adoptar una perspectiva multifacética, que permita comprender más profundamente cómo estos factores diversos se intersectan y afectan la distribución del trabajo en el ámbito académico y, en última instancia, identificar abordajes más efectivos para prevenir y combatir las desigualdades sistémicas que perduran en este contexto.

7. AGRADECIMIENTOS/APOYOS

El estudio de caso de la Universidad de Cantabria ha contado con la financiación de una ayuda para contratos predoctorales “Concepción Arenal” del Programa de Personal Investigador en formación Predoctoral de la Universidad de Cantabria, obtenida por Lorea Romero Gutiérrez en la convocatoria de 2017. De igual forma, extendemos nuestro reconocimiento a la ayuda para la Formación de Personal Investigador (FPI) de la Universidad de Deusto, otorgada a Fernanda Campanini Vilhena en la convocatoria de 2021, así como a la ayuda concedida por el Gobierno Vasco a Marta Ezquerecocha, dentro del Programa Predoctoral de Formación de Personal Investigador no Doctor, en la convocatoria 2022-2023. Estos han sido fundamentales para llevar a cabo este estudio.

Además, queremos agradecer la participación del profesorado entrevistado en el estudio de caso de la Universidad de Cantabria, así como al proyecto Horizon 2020 GEARING-Roles (Grant Agreement nº 824536) por proporcionar los datos necesarios para la realización de este capítulo y la financiación otorgada al Equipo Deusto Valores Sociales en la convocatoria Reconocimiento de grupos de investigación del sistema universitario vasco 2022-2025 del Gobierno Vasco.

8. REFERENCIAS

- Bauer, D. M. (2002). Academic Housework: Women's Studies and Second Shifting. In R. Wiegman, G. Inderpal, & C. Kaplan (Eds.), *Women's Studies on Its Own. A Next Wave Reader in Institutional Change* (pp. 245-257) Duke University Press.
- Bird, S., Litt, J., & Wang, Y. (2004). Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as "Women's Work". *NWSA Journal*, 16(1), 194-206. National Women's Studies Association.
<https://www.jstor.org/stable/4317042>
- Bustelo, M., de Dios, P., & Pajares, L. (2021). Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM. Proyecto SUPERA, UCM.
https://www.ucm.es/supera/file/%20desigualdades-al-descubierto_covid_ucm
- Gelber, K., Brennan, K., Duriesmith, D., & Fenton, E. (2022). Gendered mundanities: gender bias in student evaluations of teaching in political science. *Australian Journal of Political Science*, 57(2), 199–220. Australian Political Studies Association. 10.1080/10361146.2022.2043241
- Heijstra, T. M., Einarisdóttir, Þ., Pétursdóttir, G. M., & Steinþórsdóttir, F. S. (2017a). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 200-214. European Educational Research Association.
<https://doi.org/10.1177/1474904116668884>
- Heijstra, T. M., Steinþórsdóttir, F. S., & Einarisdóttir, T. (2017b). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764-780. Gender and Education Association.
<https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>
- Heijstra, T. M., & Pétursdóttir, G. M. (2022a). Feminist Academics Strategically Playing Offense/Defense in Pursue of Academic and Societal Change. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 00(00), 1–14. Nordic Association for Feminist and Gender Research.
<https://doi.org/10.1080/08038740.2022.2080255>
- Heijstra, T. M., & Pétursdóttir, G. M. (2022b). Sisterly advice for feminists in academia when playing the game and working the cracks. *Gender and Education*, 34(3), 247–261. Gender and Education Association.
<https://doi.org/10.1080/09540253.2021.1929857>
- Hochschild, A., & Machung, A. (1990). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Avon Books.

- Lopes, M., & de Camargo Santos, C. (2023). Academic housework in pandemic times: COVID-19 effects on the gendered distribution of academic work in Portugal. *European Educational Research Journal*, 0(0), 1-24. European Educational Research Association. <https://doi.org/10.1177/14749041231191888>
- Massó Lago, M., Golías Pérez, M., & Nogueira Domínguez, J. (2021). Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas. ANECA y Universidad de A Coruña.
- Misra, J., Lundquist, J. H., Holmes, E. & Agiomavritis, S. (2011). The Ivory Ceiling of Service Work. *Academe*, 97(1), 22-26. American Association of University Professors. <https://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work>
- Pereira, M. do M. (2017). *Power, Knowledge and Feminist Scholarship. An Ethnography of Academia*. Routledge.
- Romero Gutiérrez, L. (2022). Tirar del hilo. Los estudios de las mujeres, feministas y del género y la innovación del currículo educativo. Un estudio de caso sobre la docencia de una universidad española. [Tesis doctoral]. Universidad de Cantabria.
- Santesmases, M. J., Cabré i Pairet, M., & Ortiz Gómez, T. (2017). Feminismos biográficos: aportaciones desde la historia de la ciencia. *Arenal*, 24 (2), 379–404. Universidad de Granada. <https://doi.org/10.30827/arenal.v24i2.6303>
- Steinþórsdóttir, F. S., Einarsdóttir, Þ., Heijstra, T. M., Pétursdóttir, G. M., & Smidt, T. B. (2019). Gender budgeting to expose inequalities in a precarious academia – and redistribute resources to effect change. In A. Murgia & B. Poggio (Eds.), *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis* (pp. 83–110). Routledge.