



Discurso & Sociedad

Copyright © 2021
ISSN 1887-4606
Vol. 15(3) 542-568
www.dissoc.org

Artículo

Resistencia a las políticas de igualdad y contra-resistencia feminista: Un análisis discursivo del ámbito universitario

*Resistance to gender equality policy and feminist
counter-resistance: A discursive analysis of
university settings*

Tània Verge Mestre

Universitat Pompeu Fabra / Departamento de Ciencias Políticas y Sociales

Resumen

Las relaciones de poder de género subyacentes a la implementación de las políticas de igualdad conllevan siempre un despliegue de resistencias por parte de actores que defienden el statu quo y de contra-resistencias feministas que buscan contener tal oposición e impulsar la transformación institucional. Este proceso interactivo entre actores que persiguen mantener o reformular las reglas del juego sesgadas al género constituye una lucha discursiva que, en último término, es una lucha epistemológica. Partiendo de un enfoque institucionalista discursivo y feminista, la práctica reflexiva basada en mi experiencia como directora de la unidad de igualdad de una universidad pública me permite documentar las resistencias discursivas explícitas e implícitas más comunes en el ámbito universitario e identificar cómo la contra-resistencia feminista disputa cotidianamente las ideas y los discursos hegemónicos que obstaculizan el cambio.

Palabras clave: resistencias discursivas; silencio; contra-resistencias discursivas; igualdad de género; universidades; poder; institucionalismo feminista.

Abstract

The gender power relations underpinning the implementation of gender equality policies always entails a display of resistance by actors that defend the status quo and feminist counter-resistance aimed at containing such opposition and fostering institutional transformation. This interactive process between actors that seek to maintain or reformulate the gendered rules of the game constitutes a discursive struggle, which ultimately is an epistemological struggle. Drawing on a discursive and feminist institutionalist approach, the reflective practice based on my own experience as director of the equality unit of a public university allows me to document the explicit and implicit discursive resistances most commonly found in university settings and to identify how feminist counter-resistance disputes on a daily basis the hegemonic ideas and discourses that obstruct change.

Keywords: discursive resistance; silence; discursive counter-resistance; gender equality; universities; power; institutionalism.

Introducción

La implementación de las políticas de igualdad de género es una carrera de obstáculos. Las premisas y prácticas pre-existentes sobre lo que constituye una actividad legítima en una institución u organización tienden a producir indiferencia hacia cuestiones relacionadas con la igualdad y las políticas adoptadas son frecuentemente reinterpretadas, especialmente cuando cuestionan las normas y las prácticas vigentes (Cavaghan, 2017: 59; Benschop y Verloo, 2011: 286). De este modo, las relaciones de poder de género subyacentes a este proceso accionan resistencias entre los actores que defienden el statu quo (Lombardo y Mergaert, 2013: 299) y contra-resistencias feministas dirigidas a defender la transformación institucional (Roggeband, 2018; Tildesley et al., 2020). Este proceso interactivo constituye una “lucha discursiva” por la hegemonía de ideas y discursos sobre las mujeres y los hombres, la femineidad y la masculinidad y, en última instancia, las relaciones de género (Freidenvall y Krook, 2011; Lombardo y Meier, 2014).

Este artículo amplía los estudios recientes sobre resistencias a la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito universitario, documenta las resistencias discursivas más comunes e identifica cómo la contra-resistencia feminista disputa cotidianamente las ideas y los discursos hegemónicos que obstaculizan el cambio. La práctica reflexiva que da forma al análisis empírico se basa en la experiencia de trabajar desde la institución para transformarla en un sentido feminista (Mackay, 2020), concretamente desde la dirección de la unidad de igualdad de una universidad pública. Un cargo de este tipo conlleva la combinación de la pasión por la radicalidad, lo que alimenta la acción para el cambio, con un cierto pragmatismo para asegurar su viabilidad y percepción por parte de la institución como más legítima (Meyerson y Scully, 1995: 587–588), aunque esto último no siempre se consiga.

El artículo se organiza de la siguiente forma. El marco teórico discute el enfoque institucionalista discursivo y feminista empleado en este trabajo, y el apartado de metodología describe la aplicación de la práctica reflexiva al análisis empírico. Seguidamente, se exponen, por un lado, las resistencias discursivas que se verbalizan de manera explícita y las que se expresan implícitamente mediante silencios y ausencias significativas en los discursos y, por otro, las múltiples formas de contra-resistencia discursiva feminista que se despliegan. El apartado final

concluye y reflexiona sobre la crítica epistemológica desarrollada en el artículo.

Marco teórico

El nuevo institucionalismo plantea que las “reglas del juego” formales (escritas) o informales (no escritas) delimitan las posibilidades de agencia individual y colectiva al definir las pautas de interacción entre las personas y los actores que integran un contexto institucional específico – una empresa, un parlamento, un partido político, una universidad, etc. (Chappell y Waylen, 2013). Estas reglas no son neutrales ni objetivas, sino que reflejan la capacidad de ciertos grupos de imponer unas preferencias e intereses determinados (North, 1990). Para la vertiente discursiva del institucionalismo, las ideas y los discursos integran las “reglas del juego” porque moldean el diseño y la evolución de las instituciones (Hay, 2006). Las ideas (creencias, principios, valores o cosmovisiones) son el contenido sustantivo de los discursos, mientras que los discursos son los procesos interactivos que transmiten y enmarcan las ideas (Schmidt, 2008). Las ideas hegemónicas conforman un “*ethos* institucional” que se reproduce a través de las normas, prácticas y políticas, creando así estructuras discursivas dominantes que dotan de significado compartido a la experiencia vivencial de los miembros de una institución (Kezar, 2007). Así, pues, “las ideas y los discursos importan” para deslegitimar y obstaculizar el cambio institucional o para legitimarlo y promoverlo (Schmidt, 2010: 21; véase también Erikson, 2019).

La perspectiva feminista del nuevo institucionalismo subraya que el género imbuye las estructuras discursivas (Freidenvall y Krook, 2011: 47). Ninguna retórica es neutral porque el género, en tanto que construcción social de identidades, roles y prácticas concebidas como “femeninas” o “masculinas”, se encuentra fuertemente imbricado en la cultura organizativa de las instituciones (Kenney, 1996), ya sea mediante marcas de género que establecen una “lógica apropiada de comportamiento” diferente para mujeres y para hombres o mediante normas, prácticas y procesos que, aunque parezcan neutros, tienen un impacto diferencial de género por su interacción con los patrones de desigualdad que imperan en la sociedad (Chappell y Waylen, 2013; Mackay et al., 2010). De hecho, el sostenimiento de las relaciones de poder de género requiere de la reproducción cotidiana de la ideología

patriarcal tanto en la esfera privada como en todos los ámbitos de la vida pública (Millett, 1969), resultando clave la sedimentación de discursos que “delimitan la frontera entre lo que se considera político y no-político” (Kulawik, 2009: 267). Esto es especialmente relevante para el diseño y la implementación de las políticas de igualdad, ya que las definiciones de problemas (diagnosis) y de soluciones (prognosis) realizados por distintos actores parten de interpretaciones significativamente diferentes respecto a qué, quién y cómo provoca la desigualdad, qué tipo de cambio es necesario y a quién corresponde impulsarlo (Bacchi, 1999; Lombardo et al., 2009).

En este sentido, la micropolítica subyacente a la relación entre una política y los actores que deberían implementarla se sustenta en la decodificación de significados y en la reinterpretación de los textos (Morley, 1999: 57). Las ideas no solo fundamentan, pues, las reglas formales o informales de una institución, sino que legitiman la resistencia a las políticas de igualdad de género (Verge et al., 2018). Tal resistencia suele adoptar tres formas principales: la negación de la necesidad de introducir cambios para avanzar en la igualdad, el rechazo a asumir la responsabilidad del cambio y la trivialización de la importancia de la igualdad de género en el funcionamiento y el desempeño institucionales (Mergaert y Lombardo, 2014). Las resistencias articuladas discursivamente de manera explícita debilitan, desvirtúan o directamente contradicen los mandatos legales y las propias políticas adoptadas por la institución (Lombardo y Mergaert, 2013), unos resultados que también pueden ser consecuencia de la resistencia discursiva implícita manifestada a través del silencio y de las ausencias significativas en los discursos. Mientras que el silencio constituye “una elección consciente e intencional sobre qué (no) decir”, las ausencias significativas en los discursos ponen en evidencia una selección determinada de temas y de perspectivas de entre las múltiples alternativas existentes (Schröter y Taylor, 2018: 6-7). Tanto el silenciamiento de los discursos no-hegemónicos como la significación selectiva dan como resultado la alterización de los actores a quienes no se percibe como legitimados o con derecho a participar de la transmisión de ideas, naturalizando así las relaciones de poder (Achino-Loeb, 2006: 5; Kulawik, 2009: 267; Schröter y Taylor, 2018: 9).

La fuerte imbricación de los discursos hegemónicos en el contexto político y sociocultural y la oposición continua al cambio hace que la implementación de las políticas de igualdad de género requiera de la

articulación de estrategias discursivas contra-hegemónicas (Freidenvall y Krook, 2011: 50). Estas estrategias son vastamente aplicadas en la implementación de la transversalidad o *mainstreaming* de género (Verloo, 2001), esto es, “en el proceso de reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de política pública”, de manera que las situaciones, necesidades y expectativas tanto de los hombres como de las mujeres sean tenidas en cuenta de manera efectiva “en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las fases” (Consejo de Europa, 1998: 15).

La contra-resistencia discursiva feminista a menudo emplea el *framing estratégico*, una estrategia que persigue reformular los marcos interpretativos dominantes para impulsar una redefinición institucional alrededor de estos temas que posibilite la adopción de nuevas políticas (Kantola y Squires, 2004; Luke, 1997). Otra estrategia común es la explotación de la *ambigüedad discursiva* inherente a aquellos objetivos institucionales vagamente definidos, llevándose a cabo de manera creativa el camuflaje o “acomodación subversiva” de las agendas políticas transformadoras en los esquemas interpretativos hegemónicos con el fin de abrir nuevos espacios discursivos para temas ignorados o minusvalorados (Eyben, 2010: 57). Por ejemplo, la contra-resistencia feminista ha reformulado ideas relacionadas con la reputación, la excelencia o la calidad de los resultados de las instituciones, problematizando la naturaleza política de los indicadores o de los objetivos de referencia (Verloo y van der Vleuten, 2009; Verge, 2021). La contra-resistencia feminista también puede adoptar la *ambivalencia discursiva* haciendo uso de distintos lenguajes ante los múltiples actores del mismo contexto institucional para facilitar el planteamiento de ideas no-hegemónicas, así como practicar un *jujitsu lingüístico* consistente en utilizar la energía de la resistencia en su contra invocando la aplicación coherente de los estándares que subyacen a la retórica hegemónica (Meyerson y Scully, 1995: 596–597).

Estas estrategias feministas de contra-resistencia no están exentas de tensión. Por un lado, el uso estratégico de los marcos interpretativos puede dar lugar a una agenda dual, provocando que las políticas de igualdad solo entren en la agenda institucional cuando resultan instrumentales para lograr otros objetivos *mainstream* más prioritarios (Bacchi y Eveline, 2010; Walby, 2005). Por otro lado, crear nuevos espacios discursivos es extremadamente difícil, porque las voces que “ocupan” espacios “marcan la idoneidad de la formulación de

reivindicaciones políticas” (Rai, 2015: 1184). En instituciones donde los hombres han estado históricamente sobrerrepresentados y donde la masculinidad informa las “reglas del juego”, las mujeres, y especialmente las que se definen abiertamente como feministas, son percibidas como “invasoras de espacio” (Puwar, 2004). Asimismo, la ambivalencia conlleva el riesgo de que los discursos alternativos sean cooptados y puede generar resentimiento entre los actores resistentes cuando, esperando una cierta moderación de las ideas no-hegemónicas, se topan con una cruda denuncia de las injusticias (Meyerson y Scully, 1995: 592).

Metodología de análisis

Haber ejercido durante más de siete años el cargo de directora de la unidad de igualdad de una universidad pública me permite realizar una práctica reflexiva autoetnográfica (véase Mackay, 2020) sobre la lucha discursiva subyacente a la implementación de las políticas de igualdad universitarias. Partiendo de la epistemología feminista de la posición y del conocimiento situado (Harding, 1991; Haraway, 1991), cabe reconocer que este “espaci[o] fronteriz[o] entre academia y activismo” está plagado de incomodidades (Gandarias Goikoetxea, 2014: 289). Aplicando a la acción política desde este cargo el conocimiento del institucionalismo feminista que guía mi trayectoria investigadora, he podido identificar e incluso anticipar muchas de las resistencias. A su vez, el activismo feminista desarrollado fuera de la universidad y el conocimiento proporcionado por el desempeño del propio cargo me han facilitado el despliegue de estrategias individuales o colectivas para contener o desactivar algunas de estas resistencias. Ahora bien, siendo la oposición a las políticas de igualdad una fuente inagotable, he tenido que aprender a digerir las frustraciones derivadas del ritmo glacial de los cambios impulsados, a gestionar el malestar por la incongruencia entre los valores propios y los valores hegemónicos de las universidades, a gestionar la negociación continua sobre mi propia autoridad dentro de la institución, y a moderar las expectativas sobre cuánta transformación y de qué tipo es posible en una institución patriarcal.

Las desigualdades que persisten en las universidades son numerosas: segregación vertical en los escalafones más altos de la carrera académica y en la distribución de los cargos de dirección (Puy, 2018); segregación

horizontal en la distribución de responsabilidades y roles en función del valor otorgado a las mismas (Monroe et al., 2008; Valian, 2004); ceguera al género en todas las políticas, incluyendo la docencia y la investigación (Nuño Gómez y Álvarez Conde, 2017; Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez, 2013); o episodios de violencia machista y LGBTIfobia en los tres colectivos de la comunidad universitaria (Bondestam y Lundqvist, 2020; Cagliero y Biglia, 2019). Los distintos tipos de discriminación por razón de sexo o género que se producen en el ámbito universitario están conectados con la epistemología: su producción es fruto de la imposición de la perspectiva masculina – en particular, de la masculinidad hegemónica – y su reproducción perpetúa la supremacía de las preferencias y las experiencias vitales de los hombres (Morley, 1999: 186).

En la última década se ha observado un impulso creciente a las políticas de igualdad en las universidades (Pastor y Acosta, 2016) y son múltiples los actores feministas y aliados (predominantemente mujeres, pero también algunos hombres) que presionan y trabajan para que sean adecuadamente implementadas.¹ No obstante, las unidades de igualdad, un servicio especializado establecido por mandato legal (Ley orgánica 4/2007 de universidades), siguen ocupando un espacio periférico en la estructura organizativa y están infra-dotadas de recursos (Elizondo et al., 2010). Simultáneamente, aunque las universidades públicas están obligadas a adoptar planes plurianuales de igualdad de género (Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres),² las resistencias a su implementación son múltiples (FESTA, 2016; Tildesley et al., 2020; Verge et al., 2018).

Los ejemplos con los que se ilustrarán las resistencias y las contra-resistencias discursivas reflejan experiencias vividas en primera persona. Esta subjetividad, no obstante, es ampliamente compartida por las compañeras que dirigen unidades de igualdad en otras universidades.³ Las resistencias no son anecdóticas ni particulares, sino sistémicas y generalizadas. En este contexto la contra-resistencia deviene una necesidad. Los ejemplos proporcionados no ofrecen detalles de las personas que han protagonizado las resistencias con el fin de centrar el foco, por un lado, en cómo se transmite y reproduce el *ethos* institucional y, por otro, en cómo éste se disputa y se intenta subvertir desde la posición compleja de permanecer *outsider* aun ocupando un cargo.

Resistencias discursivas

Las resistencias discursivas a la implementación de las políticas de igualdad se ven facilitadas por el uso en los mandatos legales de verbos como “instar” o “promover”, lo que facilita que sean reinterpretados como enunciados meramente declarativos, y por la ausencia de supervisión por parte de las administraciones competentes en materia de universidades en los distintos niveles territoriales (Verge, 2021). Preguntado en una entrevista reciente por las medidas a adoptar para atajar la brecha de género en la carrera académica, el Ministro de Universidades Manuel Castells afirmó lo siguiente:

“Hay una cuestión que creo que es cosa de tiempo, si la legislación lo acompaña: la jubilación masiva en los próximos diez años. Ese remplazo en la medida en que hay muchos más graduados y profesores mujeres, ahí tiene que darse ese momento histórico de asegurar esto.”⁴

Más allá de ignorar que hace ya varias décadas que las mujeres constituyen la mayoría del alumnado y que la brecha de género en el profesorado se está cerrando sobre todo en los contratos de mayor precariedad laboral, las palabras del ministro ilustran que el discurso post-feminista que concibe la desigualdad de género como un reducto del pasado que el cambio generacional erradicará está muy extendido en la academia (Morley, 2007; Morrison et al., 2005). Sus palabras también reflejan la creencia extendida de que los procesos universitarios son neutrales al género por estar basados en criterios presuntamente objetivos y meritocráticos (Benschop y Brouns, 2003). Esta ceguera al género no solo amplifica la desigualdad, sino que legitima la oposición a las políticas de igualdad. Aunque la resistencia explícita se observa en los tres colectivos de la comunidad universitaria, su impacto es mayor cuando la expresan quienes ocupan cargos de dirección o quienes, por su responsabilidad en la estructura académica o administrativa, tienen la capacidad de vetar, ralentizar o menoscabar la implementación de las políticas.

Los discursos explícitos de resistencia van desde el cuestionamiento abierto de los datos sobre desigualdad que presentan las unidades de igualdad, los cuales nunca terminan de superar el filtro de la objetividad y de la cuantificación o medida correcta, a la consideración de “spam” de la

difusión de las campañas de sensibilización mediante el mailing institucional, pasando por la calificación de las acciones positivas en la composición de los órganos de gobierno o en los concursos de personal como una “discriminación negativa” contra los hombres (o incluso contra las propias mujeres). La perspectiva de género en aspectos procedimentales rutinarios como la recogida de datos o las acciones positivas en procesos clave de la organización universitaria no encajan con las ideas hegemónicas desencarnadas (*disembodied*, en inglés) que obvian la posición situada de las personas. Estas políticas también provocan rechazo porque, al poner en evidencia los estereotipos y sesgos implícitos de género que atraviesan estos procesos, amenazan la identidad de quienes comparten ciegamente el *ethos* institucional (Lombardo y Mergaert, 2013: 301). Es decir, la fotografía de la desigualdad pone en cuestión “la legitimidad de los estatus adquiridos por privilegio más que por mérito” (Morley, 1999: 54).

Las intervenciones para incorporar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación despiertan una percepción de amenaza similar en una parte del profesorado que ni siquiera está dispuesto a escuchar cómo esta perspectiva puede contribuir a mejorar su desempeño profesional mediante la identificación de déficits en los contenidos, potenciales errores en los marcos conceptuales o planteamientos metodológicos y las dinámicas de poder de género que se producen en el aula (Verge et al., 2018). En este caso, la resistencia discursiva explícita se verbaliza a menudo de manera airada, describiéndose las intervenciones de la unidad de igualdad como una “imposición ideológica” sin valor añadido alguno, negando que en su disciplina se realicen estudios feministas o catalogándolos de estudios “heterodoxos” fuera del canon. Otras veces la resistencia se expresa trivializando la intervención, buscando el ejemplo más remoto posible que la ridiculice para justificar así la oposición personal. Por ejemplo, en una reunión en la que explicaba las acciones del plan de igualdad en el campo docente e investigador, a pesar de que mi universidad no ofrece titulaciones de geología ni de ingeniería aeronáutica, se me preguntó “cómo aplicaría la perspectiva de género a un robot que analiza las piedras de la luna”.

Estos ejemplos ponen en evidencia que la cosmovisión dominante convierte al género en “un discurso inhabilitado para las políticas de educación superior” (Morley, 2007b: 135). Esta descalificación conlleva diferentes consecuencias. En primer lugar, más allá de que algún

miembro de la comunidad universitaria considere que las directoras de las unidades de igualdad somos “feministas radicales”, “feminazis” o “talibanas”, la legitimidad y la autoridad de las unidades de igualdad son frecuentemente cuestionadas. Se las devalúa exigiendo que sobrejustifiquen sus intervenciones y que aclaren si éstas emanan de la dirección o de la normativa de la universidad, pese a que sus funciones están recogidas en una regulación específica aprobada por el Consejo de Gobierno, dependen orgánicamente de un vicerrectorado y su directora es, por regla general, nombrada directamente por el rector o rectora. Desde esta percepción de ilegitimidad, algunas intervenciones de la unidad de igualdad se consideran “incomprensibles” y “arbitrarias” porque supuestamente “coartan la libertad de expresión y el pensamiento crítico” a través de “interpretaciones únicas” sobre qué constituye discriminación o desigualdad. La resistencia explícita también se manifiesta mediante preguntas que interrogan sobre las consecuencias de no aplicar las indicaciones de la unidad de igualdad o mediante la comunicación al rectorado de la “preocupación” sobre los límites que deberían tener las competencias de esta unidad.

En segundo lugar, otros discursos ponen de manifiesto que las políticas de igualdad no se conciben como prioritarias. Son varios los órganos, las unidades y los servicios de la universidad que verbalizan su malestar cuando la unidad de igualdad les pide colaboración en la implementación de las acciones del plan de igualdad o les recuerda su responsabilidad en la ejecución de este plan plurianual. Mensajes como “no es posible aparcarse el trabajo propio para atender un encargo de la unidad de igualdad” o “en este momento estamos concentrando nuestros recursos en otras políticas” exponen la dificultad de resignificar el *ethos* institucional sobre qué políticas importan. La incomodidad de adaptarse a las necesidades de las acciones y de los discursos no-hegemónicos percibidos como poco prioritarios, sumado al conservadurismo inherente a la administración universitaria, hace que las unidades de igualdad topen a menudo con discursos como “esto no se puede hacer” o “esto no se puede comunicar así”. No se trata de un problema técnico, sino de cómo la inexistencia de precedentes que se salen de las formas hegemónicas limita la puesta en práctica de discursos alternativos.

En tercer lugar, el hecho de que la unidad de igualdad sea percibida en algunas ocasiones como una “invasora de competencias” de otros órganos, unidades o servicios pone de manifiesto la complejidad extrema

de desplegar la transversalidad de género cuando el personal y los cargos de responsabilidad no han desarrollado la competencia profesional suficiente en esta perspectiva (Roggeband y Verloo, 2006). Es más, la mayor parte de actores de las universidades desconocen la existencia de este principio de actuación de todas las administraciones públicas y no se preocupan por cubrir tal déficit mediante la asistencia a las sesiones formativas que diseñan las unidades de igualdad en colaboración con los servicios de recursos humanos y con las unidades de innovación docente.

Aunque las resistencias discursivas explícitas son más ruidosas, aquellas que se manifiestan de manera implícita a través del silencio y de las ausencias significativas en los discursivos menoscaban también la acción de las unidades de igualdad. En el discurso hegemónico las cuestiones relacionadas con la igualdad de género se perciben como débilmente conectadas con la educación superior, haciendo del género “un silencio” en las políticas universitarias (Morley, 2007: 133). Esto puede llegar a traducirse en una deficitaria difusión institucional de los planes de igualdad y de los protocolos contra el acoso sexual y otras formas de violencia machista o LGBTIfóbica impulsados por las unidades de igualdad y aprobados por los máximos órganos de gobierno de las universidades. Respecto a los últimos, el miedo “a dar pie a un #MeToo” que pueda dañar la reputación de la institución pesa mucho en la invisibilización de una política crucial. Si la comunidad universitaria desconoce su existencia, no solo se desaprovechan los mecanismos de denuncia y los recursos de acompañamiento que ofrece la unidad de igualdad, sino que deviene mucho más difícil resignificar los valores, los objetivos o las conductas permitidas (Morley, 2007: 135).

Además, las propuestas realizadas por las unidades de igualdad a otros órganos, unidades y servicios a menudo son sometidas a una dilación injustificada en las respuestas o incluso reciben una no-respuesta, provocando que algunas caigan en el olvido o que sean desistidas por parte de las impulsoras para no acumular más frustración. Este silencio transmite falta de compromiso institucional y desconsideración hacia una unidad que no se considera que ejecute acciones prioritarias para la institución. Otro tipo de silencio se produce cuando no se invita a la unidad de igualdad a debates o reuniones en los que debería participar, ya sea porque el tema bajo discusión afecta a acciones recogidas en el plan de igualdad o porque una situación sobrevenida es relevante desde el punto de vista del género. Un ejemplo especialmente dramático de cómo

se ha cancelado la voz de discursos no-hegemónicos ha sido el de las medidas adoptadas por la emergencia sanitaria del coronavirus. A pesar de que numerosos estudios han evidenciado el impacto de género de la pandemia sobre la productividad académica, porque son las mujeres las que se han ocupado mayoritariamente de los cuidados ante el cierre de guarderías, escuelas y centros de día para personas mayores,⁵ tanto las universidades como la administración central y las autonómicas han reclamado más indicadores objetivos de tal impacto diferencial. Simultáneamente, han ignorado las propuestas de inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones y de adopción de medidas compensatorias para las investigadoras en la distribución de la docencia o en los concursos de selección o de promoción. La exclusión de las unidades de igualdad de las reuniones refleja que no se las considera actores legitimados para participar de decisiones importantes, mientras que la idea androcéntrica de “conocimiento objetivo” que subyace a estos discursos pone en cuestión la validez de los análisis de género y, en último término, desatiende las experiencias de las mujeres.

El silencio es complementario a la ausencia significativa del género y de las políticas de igualdad en los discursos institucionales. Basta con comprobar la invisibilización de estas políticas en los planes estratégicos, en la página web de las universidades, en los materiales que promocionan la institución y sus titulaciones o en las memorias institucionales – el discurso a través del cual los equipos de gobierno rinden cuenta de su desempeño anual. La presentación de las medidas relacionadas con la igualdad de género desarrolladas en los distintos ámbitos de política universitaria se circunscribe al cajón de sastre de las “otras” políticas sectoriales que engloba la responsabilidad o el compromiso social, transmitiendo el discurso oficial una escasa apropiación colectiva de los resultados conseguidos por las unidades de igualdad. La ausencia del género es también significativa en los discursos sobre innovación y cambios en el modelo educativo de las universidades españolas, como también sucede en otros países (Morley, 2007: 137).

En cuanto a la idea de diversidad que se ha incorporado gradualmente en el discurso hegemónico de las universidades españolas, cabe subrayar que ésta incluye básicamente la clase social (becas equidad), la diversidad funcional (medidas de adaptación para estudiantes con necesidades especiales) y la edad (programa sénior de extensión universitaria). Otros ejes de desigualdad como la etnicidad/raza todavía

no tienen presencia en el discurso hegemónico,⁶ y la orientación sexual, la identidad y la expresión de género son básicamente asumidas en exclusiva por (la mayoría de) las unidades de igualdad. Asimismo, la interseccionalidad sigue siendo un enfoque ignorado en el discurso institucional, más allá de que las unidades de igualdad diseñen sus actividades con este enfoque o que alguna acción del plan de igualdad contemple medidas para atender el hecho que la combinación de distintos ejes de opresión – por ejemplo, ser una mujer afrodescendiente – da lugar a formas específicas de discriminación.

Finalmente, encontramos la aparente paradoja de las ausencias de género en los discursos específicamente relacionados con la desigualdad de género. Por ejemplo, aunque las universidades son receptivas a la problemática de la “pérdida del talento femenino”, brilla por su ausencia en el discurso hegemónico el reconocimiento del impacto de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres. De modo similar, mientras que el discurso hegemónico ha incorporado la necesidad de “despertar la vocación científica de las mujeres” ante la elevada masculinización de las titulaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), no percibe la necesidad de combatir los sesgos de género de los enfoques dominantes de estas disciplinas. Por su parte, la otra cara de la moneda, esto es, despertar la vocación de cuidados entre los hombres está ausente del discurso hegemónico, pese a que las carreras de educación, atención sanitaria o intervención sociocomunitaria están altamente feminizadas y a que la creciente demanda de cuidados que conlleva el envejecimiento poblacional es una cuestión política de primer orden.

Contra-resistencias discursivas feministas

La contra-resistencia feminista adopta diversas estrategias discursivas. Como se ha subrayado, en la implementación de las políticas de igualdad se recurre con frecuencia al *framing estratégico*, empleándose, por ejemplo, para disputar la idea hegemónica de calidad, una idea central del *ethos* de las universidades que, en el caso de las titulaciones, está sujeta a evaluación externa por parte de agencias especializadas. La estrategia discursiva consistió en cuestionar qué calidad pueden tener planes de estudio ciegos al género que comportan sesgos y déficits en la práctica profesional de los futuros graduados y graduadas. Esta repolitización de la

idea de calidad se justificó mediante las numerosas publicaciones académicas que han evidenciado hasta qué punto se detectan con peor precisión los infartos en las mujeres, el grado en que el sistema judicial revictimiza a las mujeres que han sufrido violencia machista, cómo los productos tecnológicos son desarrollados sin tener en cuenta las necesidades de las mujeres o cómo la publicidad sigue empleando estereotipos machistas y cosificando a las mujeres, entre muchos otros sesgos. La reformulación del marco interpretativo dominante permitió responsabilizar a la agencia que supervisa la calidad de las titulaciones en Catalunya de la transversalización de la perspectiva de género en todos los estándares bajo evaluación mediante indicadores específicos (AQU Catalunya, 2019). Si bien la ley de igualdad catalana exige que la acreditación de las titulaciones se acompañe de un informe sobre cómo se ha incorporado esta perspectiva (artículo 28, Ley 17/2015), dado el bajo cumplimiento que suelen tener los mandatos legales de igualdad en el ámbito universitario, la revisión de las guías metodológicas realizada por AQU Catalunya es todo un hito (véase Benito y Verge, 2020). Además, se ha logrado evitar el problema de la agenda dual, ya que se ha establecido un binomio inextricable entre igualdad y calidad: “La Agencia entiende que la perspectiva de género es un elemento fundamental de la calidad de la formación que se ofrece en el Sistema Universitario Catalán”.⁷

Simultáneamente, la reformulación del concepto de calidad ha permitido poner en jaque otras ideas hegemónicas como la libertad de cátedra. En este caso, la contra-resistencia discursiva empleada ha sido el *jujitsu lingüístico*. La fuerza con la que parte del profesorado expresa resistencia explícita a incorporar la perspectiva de género – “no puede aplicarse a mi sub-disciplina”, “no es relevante para mi asignatura”, “ésta es una política doctrinal (ideológica)” o “nadie puede decirme cómo dar las clases” – puede ahora rebotarse en su contra. Estos discursos resistentes se estrellan contra el hecho de que la transversalidad de género integra el discurso de AQU Catalunya, un organismo público sin conexión alguna con el feminismo, y contra los esfuerzos que las propias facultades han empezado a realizar. Esta estrategia discursiva, pues, no solo ha legitimado el cambio, sino que también ha otorgado mayor valor a la experticia de las unidades de igualdad, las cuales están recibiendo peticiones de asesoramiento por parte los decanatos y las áreas de calidad

de las universidades sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio y en los procesos de calidad (Palmén et al., 2020: 8).

Las unidades de igualdad también emplean el jujitsu lingüístico para contrarrestar una supuesta libertad de cátedra que considera “ilegítimas” las intervenciones realizadas que dan respuesta a las quejas formales de estudiantes sobre la utilización por parte del profesor – uso del masculino no genérico aquí – de materiales docentes o textos con contenido discriminatorio (machista o LGBTIfóbico) sin ningún tipo de contextualización o problematización. Además de recordar el marco normativo vigente en esta materia y de subrayar que, en estos casos, el decano o decana de la facultad correspondiente es quien ejecuta la intervención tras acordarla con la unidad de igualdad, el jujitsu lingüístico permite resignificar la libertad de cátedra para exigirle estándares éticos: ésta última no puede amparar la creación de un entorno de aprendizaje hostil. Este tipo de resistencia, sin ser anecdótica, no es mayoritaria. Es mucho más común que se resista la incorporación de la perspectiva de género en la docencia por desconocimiento de cómo aplicarla. Por ello, se proporciona una programación anual de cursos donde el discurso tiene entonces un carácter eminentemente pedagógico, combinando las ideas de calidad, justicia social y responsabilidad de no reproducir la desigualdad mediante la selección de temas y enfoques o mediante la propia práctica docente.

Por su parte, la *ambivalencia discursiva* consistente en el uso de distintos lenguajes ante los distintos actores del contexto universitario es muy útil en función de las acciones del plan de igualdad a implementar y de los actores con los que se interaccione. Tal y como reza un lema del movimiento feminista, “hablo con fluidez el patriarcado, pero no es mi lengua materna”. Mientras que las unidades de igualdad utilizan a menudo el femenino genérico en actividades dirigidas al alumnado, en el trato con el resto de colectivos se busca hacer pedagogía empleando las distintas fórmulas disponibles de lenguaje inclusivo y se recuerda a los gabinetes lingüísticos de las universidades que no deberían recomendar el masculino genérico como principio general en sus guías sobre uso del lenguaje en el ámbito universitario. De manera similar, las unidades de igualdad pueden utilizar un lenguaje feminista con la mayor parte del alumnado, con una parte del profesorado (principalmente con académicas que utilizan enfoques feministas en su investigación) y con una parte del personal de administración y servicios (aliadas feministas). Con el resto

de actores, las unidades de igualdad se circunscriben al lenguaje más estandarizado de la perspectiva de género porque, al percibirse como menos político, despierta menor oposición. Con todo, éste permite ir mucho más allá del lenguaje de la igualdad de oportunidades, una idea ampliamente asumida en el contexto universitario, pero escasamente garantizada a través de acciones concretas. A medida que las unidades de igualdad se consolidan en la estructura orgánica, se sienten más empoderadas para reducir la dosis de ambivalencia discursiva, pudiendo afirmar ante los distintos actores del contexto universitario que la perspectiva de género es, de hecho, una estrategia política y de planificación pública feminista impulsada por el movimiento feminista transnacional en la Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995). Es más, las unidades de igualdad, sirviéndose de la fuerza del movimiento feminista en la calle, pueden terminar presentándose como un agente feminista dentro de la universidad que la conecta con campañas de carácter global como el #MeToo (relacionada con la violencia sexual) o #EspacioSeguro (relacionada con los derechos de las personas LGBTI).

Sin embargo, las unidades de la igualdad no pueden renunciar al reconocimiento por parte de la universidad de una cierta posición ambivalente respecto al entramado organizativo: ser parte del mismo y, a su vez, tomar la distancia suficiente, bien para generar confianza entre la comunidad universitaria en los procesos de abordaje de las conductas y agresiones machistas o LGBTIfóbicas, especialmente entre el alumnado, o bien para establecer una relación más horizontal con las asociaciones de estudiantes, lo que resulta clave para la (co)organización actividades de sensibilización. Esta posición y discursos ambivalentes son mal acogidos por algunos actores *mainstream*, pudiendo llegar a considerarlos una deslealtad institucional. Por ejemplo, ante acciones de protesta estudiantil relacionadas con los derechos de las mujeres o del colectivo LGBTI que hayan podido causar una cierta disrupción en la actividad académica o algún daño en el mobiliario, no hay posición que se perciba como más ambivalente que el silencio. Pero, por mucho que se las presione, las unidades de igualdad no pueden emitir una condena pública; no les corresponde esta función ni pueden arriesgar su relación de confianza con el alumnado. Al mismo tiempo, no mostrar apoyo público a la protesta, incluso cuando se compartan los motivos que la originó, permite a esta

unidad ejercer, caso de ser necesario, un papel amortiguador ante los actores que puedan reclamar medidas disciplinarias.

En cuanto a la estrategia de la *ambigüedad discursiva* que es posible desplegar ante ciertos objetivos vagamente definidos, cabe destacar los casos de la responsabilidad social y la sostenibilidad, dos ideas incorporadas de manera relativamente reciente al discurso hegemónico de las universidades. Aunque la igualdad de género es consustancial a ambas ideas, en la mayor parte de los discursos institucionales la igualdad de género tiene un peso muy débil. No solo suele desvincularse la igualdad de género de políticas centrales como son la docencia y la investigación, sino que el cajón de sastre que suponen estos grandes paraguas no está exento de jerarquías y de competición por espacio en los discursos y por los (escasos) recursos institucionales que se destinan. Por ejemplo, a diferencia de lo que ocurre en espacios interuniversitarios como la Xarxa Vives d'Universitats o el Consell Interuniversitari de Catalunya, la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) no ha permitido a las unidades de igualdad constituir una sectorial propia, siendo relegadas a un mero grupo de trabajo de la sectorial de Sostenibilidad que les otorga menor visibilidad y capacidad de incidencia. Aunque de manera reciente se ha adscrito a la presidencia de la CRUE una delegación de igualdad, la ocupación de este puesto por parte de una rectora implica que la voz de las unidades de igualdad no sea necesariamente representada.

La epistemología hegemónica basada en la idea de compartimentos estancos del conocimiento y la ceguera de género que atraviesa todos los procesos universitarios comportan que las universidades no sepan trabajar el impacto diferencial que los distintos ejes de desigualdad o fenómenos como la pobreza y el cambio climático tienen sobre las mujeres y los hombres. Así, pues, cuando se plantea la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en todos los componentes de la responsabilidad social o de la sostenibilidad, la respuesta frecuente es que el género tan solo constituye un ámbito más. Sin embargo, la participación de las unidades de igualdad en estas reuniones, legitimada por su experticia en el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número cinco de la Agenda 2030, permite remarcar que la Agenda 2030 recoge la transversalidad de género en todos los ODS, incluyendo el número 4 relativo a una educación de calidad. Asimismo, el hecho de que uno de los ránquines universitarios de referencia preste atención desde hace tres años al

impacto social de las universidades desde el enfoque de los ODS⁸ facilita que las unidades de igualdad sigan explotando la ambigüedad discursiva inherente a la responsabilidad o al compromiso social para exigir a las universidades que cumplan con sus obligaciones legales en materia de igualdad de género y que implementen de manera efectiva sus propios planes de igualdad.

Por último, puesto que en instituciones complejas, jerárquicas y burocratizadas como son las universidades los compromisos personales no se traducen automáticamente en compromisos institucionales, el discurso de los integrantes del equipo de gobierno, fundamentalmente de los rectores y las rectoras, tiene un papel simbólico muy importante. Sus discursos no pueden considerarse parte de la contra-resistencia discursiva feminista, pero el apoyo público que expresen estos actores resulta crucial para legitimar tanto las políticas de igualdad de género como las unidades de igualdad ante los actores resistentes.

Conclusiones

Este artículo ha identificado al tiempo que ha dado significado a las resistencias y a las contra-resistencias discursivas que acompañan la implementación de las políticas de igualdad en las universidades. Algunas resistencias se verbalizan explícitamente mediante discursos que deslegitiman la necesidad del cambio, devalúan las propias políticas o cuestionan el trabajo de las unidades de igualdad. Otras resistencias adoptan formas menos hostiles como el silencio y las ausencias significativas en los discursos, pero consiguen igualmente menoscabar o diluir las políticas adoptadas y minusvaloran o invisibilizan el trabajo de las unidades de igualdad. En este contexto, la contra-resistencia feminista opera no solo como una estrategia para resignificar las ideas y los discursos hegemónicos (reformulando los marcos interpretativos o empleando la ambigüedad), sino también como un mecanismo de protección (ambivalencia) e incluso de autodefensa (jūjitsu lingüístico).

El análisis de esta lucha discursiva desvela las agendas políticas de los actores implicados a la vez que toma partido por la agenda contra-hegemónica, una agenda que progresivamente va ganando espacio, aunque el *ethos* institucional siga dificultando enormemente el reconocimiento de las relaciones de poder de género y de los privilegios y

las desventajas que éstas conllevan. La cosmovisión hegemónica basada en una concepción desencarnada de los miembros de la comunidad universitaria hace que las políticas de igualdad sean percibidas como no prioritarias e incluso amenazantes para el *ethos* institucional y para la propia identidad de los actores *mainstream*, puesto que estas políticas cuestionan la presunción de universalidad y objetividad del discurso hegemónico.

En definitiva, las políticas de igualdad están sujetas a “los patrones y prácticas de desigualdad existentes en las instituciones académicas”, los cuales inhabilitan al género como discurso apropiado (Morley, 1999: 72). Por este motivo, el análisis realizado en este artículo a partir de la práctica reflexiva constituye en sí mismo una contra-resistencia epistemológica, ya que pone al descubierto la incapacidad de la cultura científico-académica dominante de sintetizar en sus normas, prácticas y procesos las perspectivas y experiencias del conjunto de personas que conforman la institución, así como el rechazo a otorgar validez y relevancia a las contribuciones teóricas, empíricas y prácticas feministas. De este modo, la batalla epistemológica que subyace a la lucha discursiva analizada es tanto el fundamento de las resistencias como el motor de las contra-resistencias feministas.

Notas

¹ Más allá de las unidades de igualdad y de los vicerrectorados de los que éstas dependen, los actores feministas incluyen: comisiones de igualdad a nivel de facultad o de universidad; académicas feministas, grupos de investigación sobre las mujeres, el género o el feminismo; personal de administración y servicios que se define abiertamente como feminista; y asociaciones o asambleas de estudiantes feministas.

² Tanto a nivel estatal como autonómico, las leyes de igualdad incluyen medidas específicas para las universidades y, simultáneamente, las leyes de universidades o de la ciencia y la innovación establecen medidas relacionadas con la igualdad de género. Los planes de igualdad y, de manera más amplia, las políticas de igualdad en las universidades, deben abordar, como mínimo: la política de personal; la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; la paridad en los puestos de toma de decisiones; el acoso sexual; la política de comunicación; el lenguaje inclusivo; la cultura organizativa; y la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

³ La interacción regular entre unidades de igualdad se produce en distintos espacios interuniversitarios: en la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de

Catalunya (CIC); en el grupo de trabajo en igualdad de género de la Xarxa Vives d'Universitats (XVU) en el caso de las universidades de habla catalana; en el marco de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU); y en el sub-grupo de trabajo en igualdad de género de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).

⁴ Véase elDiario.es, 19 de septiembre de 2020: https://www.eldiario.es/sociedad/manuel-castells-derecha-perdido-creyo-no-recuperar-tiempo_1_6231089.html

⁵ Véanse las recomendaciones de la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación (2020) y el listado de investigaciones realizadas en las universidades españolas publicado por RUIGEU: <https://www.uv.es/uvweb/nulles/banco-buenas-practicas/guia-universidades-covid-19/buenas-practicas-universidades-covid-19/encuestas-estudios-1286135650876.html>

⁶ Aunque en 2018 se aprobó una reserva de plazas para estudiantes del pueblo gitano en los estudios oficiales de grado del sistema universitario de Catalunya, las universidades no han desarrollado políticas antirracistas.

⁷ Véase: <http://www.aqu.cat/universitats/mggenere.html>. Las guías revisadas de verificación, seguimiento y acreditación de las titulaciones están disponibles en http://www.aqu.cat/universitats/metodologia_referents_es.html

⁸ Véase *The Times Higher Education Impact Factor*: https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2020/overall#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/undefined

Agradecimientos

Agradezco a las editoras de este volumen la invitación a reflexionar sobre mi propia experiencia y, de manera especial, doy las gracias a todas aquellas personas que, a lo largo de mis dos mandatos al frente de la unidad de igualdad de la Universitat Pompeu Fabra, han empujado por el cambio, han abierto ventanas de oportunidad o se han implicado en la adopción y en la implementación de las políticas de igualdad.

Este artículo ha recibido el apoyo del Proyecto “Políticas de igualdad en la universidad española” (UNIGUAL), financiado por el Ministerio de Ciencia, Investigación e Universidades (Fem2017-86004-R).

Referencias

- Achino-Loeb, Maria-Luisa (2006).** Introduction: Silence as the currency of power. En Achino-Loeb, Maria-Luisa (Ed.), *Silence. The currency of power* (pp. 1–19). Berghahn Books.
- AQU Catalunya (2019).** *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. http://www.aqu.cat/doc/doc_25276332_1.pdf
- Bacchi, Carol (1999).** *Women, policy, and politics: The construction of policy problems*. Sage.
- Bacchi, Carol L. y Eveline, Joan (2010).** Mainstreaming and neoliberalism: A contested relationship. En Bacchi, Carol, L. y Eveline, Joan (Eds.), *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory* (pp. 39–61). University of Adelaide.
- Benito, Eva y Verge, Tània (2020).** Gendering higher education quality assurance: A matter of (e)quality. *Quality in Higher Education*, 26(3), 355–370.
- Benschop, Yvonne y Verloo, Mieke (2011).** Gender change, organizational change and gender equality strategies. En Jeanes, Emma L., Knights, David y Yancey-Martin, Patricia (Eds.), *Handbook of gender, work and organization* (pp. 277–290). Wiley.
- Benschop, Yvonne y Brouns, Margo (2003).** Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 194–212.
- Bondestam, Fredrik y Lundqvist, Maja (2020).** Sexual harassment in higher education: a systematic review. *European Journal of Higher Education*, Epub. 18 Feb 2020, <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Cagliero, Sara y Biglia, Barbara (2019).** Políticas sobre violencias y abusos sexuales en las universidades catalanas. *Revista Española de Ciencia Política*, 50(julio), 141–170.
- Cavaghan, Rosalind (2017).** Bridging rhetoric and practice: new perspectives on barriers to gendered change. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), 42–63.
- Chappell, Louise y Waylen, Georgina (2013).** Gender and the hidden life of institutions. *Public Administration*, 91(3), 599–615.

-
- Consejo de Europa (1998).** *Conceptual framework, methodology and presentation of good practices: Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming.* Consejo de Europa.
- Donoso-Vázquez, Trinidad y Velasco-Martínez, Anna (2013).** ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario?. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 17(1), 71–88.
- Elizondo, Arantxa, Novo, Amparo y Silvestre, María (2010).** *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas.* Instituto de la Mujer.
- Erikson, Josefina (2019).** An ideational approach to gendered institutional change: Revisiting the institutionalization of a new prostitution regime in Sweden. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 27(1), 22–40.
- Eyben, Rosalind (2010).** Subversively accommodating: Feminist bureaucrats and gender mainstreaming. *IDS Bulletin*, 41(2): 54–61.
- FESTA (2016).** *Handbook on resistance in higher education.* FESTA Consortium (Female Empowerment in Science and Technology Academia), <http://www.festa-europa.eu/public/handbook-resistance-gender-equality-academia>
- Freindenvall, Lenita y Krook, Mona L. (2011).** Discursive strategies for institutional reform: Gender quotas in Sweden and France. En Krook, Mona L. y Mackay, Fiona (Eds.), *Gender, politics and institutions: Towards a feminist institutionalism* (pp. 42–57). Palgrave Macmillan.
- Gandarias Goikoetxea, Itziar (2014).** Habitar las incomodidades en investigaciones feministas y activistas desde una práctica reflexiva. *Athenea Digital*, 14(4), 289–304.
- Haraway, Donna (1991).** *Simians, cyborgs and women: the reinvention of nature.* Routledge.
- Harding, Sandra (1991).** *Whose science? Whose knowledge? Thinking for women's lives.* Cornell University Press.
- Hay, Colin (2006).** Constructivist institutionalism. En Binder, Sarah A., Rhodes, R.A.W. y Rockman, Bert A. (Eds.), *Oxford handbook of political institutions* (pp. 56–74). Oxford University Press.
- Kantola, Johanna y Squires, Judith (2004).** Discourses surrounding prostitution policies in the UK. *European Journal of Women's Studies*, 11(1), 77–101.

-
- Kenney, Sally J. (1996).** New research on gendered political institutions. *Political Research Quarterly*, 49(2), 445–466.
- Kezar, Adrianna (2007).** Creating and sustaining a campus ethos encouraging student engagement. *About Campus*, 11(6), 13–18
- Kulawik, Teresa (2009).** Staking the frame of a feminist discursive institutionalism, *Politics & Gender*, 5(2), 262–271.
- Lombardo, Emanuela y Mergaert, Lut (2013).** Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296–311.
- Lombardo, Emanuela y Meier, Petra (2014).** *The Symbolic representation of gender: A discursive approach*. Ashgate.
- Lombardo, Emanuela, Meier, Petra y Verloo, Mieke (Eds.) (2009).** *The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policy-making*. Routledge.
- Luke, Carmen (1997).** Quality assurance and women in higher education. *Higher Education*, 33(4), 433–451.
- Mackay, Fiona (2020).** Dilemmas of an academic feminist as manager in the neoliberal academy: Negotiating institutional authority, oppositional knowledge and change. *Political Studies*. Epub. 10 de noviembre de 2020. DOI: 10.1177/1478929920958306.
- Mackay, Fiona, Kenny, Meryl y Chappell, Louise (2010).** New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism?. *International Political Science Review*, 31(5), 573–588.
- Mergaert, Lut y Lombardo, Emanuela (2014).** Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy. *European Integration Online Papers*, 18(1), 1–21.
- Meyerson, Debra y Scully, Maureen (1995).** Tempered radicalism and the politics of ambivalence and change. *Organization Science*, 6(5), 585–600.
- Millett, Kate (1969).** *Sexual politics*. University of Illinois Press.
- Monroe, Kristen, Ozyurt, Saba, Wrigley, Ted y Alexander, Amy (2008).** Gender equality in academia: Bad news from the trenches and some possible solutions. *Perspectives on Politics*, 6(2), 215–232.
- Morley, Louise (1999).** *Organising feminisms: The micropolitics of the academy*. Palgrave Macmillan.

-
- Morley, Louise (2007).** Gender and UK higher education: Postfeminism in a Market Economy. En Sagaria Danowitz, Mary A. (Ed.), *Women, universities, and change: Gender equality in the European Union and the United States* (pp. 133–144). Palgrave Macmillan.
- Morrison, Zoë, Bourke, Mary y Kelley, Caroline (2005).** ‘Stop making it such a big issue’: Perceptions and experiences of gender inequality by undergraduates at a British university. *Women’s Studies International Forum*, 28(2–3), 150–162.
- North, Douglass C. (1990).** *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- Nuño Gómez, Laura y Álvarez Conde, Enrique (2017).** Androcentrismo académico: La ficción de un conocimiento neutral. *Feminismo/s*, 29(junio), 279–297.
- Palmén, Rachel, Arroyo, Lidia, Müller, Jörg, Reidl, Sybille, Caprile, Maria y Unger, Maximillian (2020).** Integrating the gender dimension in teaching, research content & knowledge and technology transfer: Validating the EFFORTI evaluation framework through three case studies in Europe. *Evaluation and Program Planning*, 79(abril), artículo 101751.
- Pastor, Inma y Acosta, Ana (2016).** La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la universidad española: Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247–271.
- Puwar, Nirmal (2004).** *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Berg Publishers.
- Puy, Ana (Coord.) (2018).** *Científicas en cifras 2017. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Rai, Shirin M. (2015).** Political performance: A framework for analysing democratic politics. *Political Studies*, 63(5), 1179–1197.
- Roggeband, Conny y Verloo, Mieke (2006).** Evaluating gender impact assessment in the Netherlands (1994–2004): A political process approach. *Policy & Politics*, 34(4), 615–632.
- Roggeband, Conny (2018).** The good, the bad, and the ugly: Making sense of opposition to feminisms from a social-movement perspective. En Verloo, Mieke (Ed.), *Varieties of opposition to gender equality in Europe* (pp. 19–37). Routledge.

- Schmidt, Vivien A. (2008).** Discursive institutionalism: The explanatory power of ideas and discourse. *Annual Review of Political Science*, 11, 303–326.
- Schmidt, Vivien A. (2010).** Taking ideas and discourse seriously: Explaining change through discursive institutionalism as the fourth ‘new institutionalism’. *European Political Science Review*, 2(1), 1–25.
- Schröter, Melani y Taylor, Charlotte (2018).** “Introduction”. En Schröter, Melani y Taylor, Charlotte (Eds.), *Exploring silence and absence in discourse: Empirical approaches* (pp. 1–21). Palgrave Macmillan.
- Tildesley, Rebecca, Lombardo, Emanuela y Verge, Tània (2020).** Power struggles in the implementation of gender equality policies in universities: The politics of resistance and counter-resistance”. Working paper presentado en el seminario del proyecto UNIGUAL, 22 de septiembre de 2020.
- Unidad Mujeres y Ciencia (2020).** *Género y ciencia frente al coronavirus*. Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Valian, Virginia (2005).** Beyond gender schemas: Improving the advancement of women in academia. *Hypatia*, 20(3), 198–213.
- Verge, Tània (2021).** Gender equality policy and universities: Feminist strategic alliances to engender the curriculum. *Journal of Women, Politics & Policy* (en prensa).
- Verge, Tània, Ferrer-Fons, Mariona y González, M. José (2018).** Resistances to mainstreaming gender into the higher education curriculum. *European Journal of Women’s Studies*, 25(1), 86–101.
- Verloo, Mieke (2001).** Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation. *IWM Working Paper No. 5*. Institut für die Wissenschaften vom Menschen.
- Verloo, Mieke y van der Vleuten, Anna (2009).** The discursive logic of ranking and benchmarking. Understanding gender equality measures in the European Union. En Lombardo, Emanuela, Meier, Petra y Verloo, Mieke (Eds), *The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policy-making* (pp. 169–185). Routledge.
- Walby, Sylvia (2005).** Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321–343.

Nota biográfica



Tània Verge Mestre es catedrática en Política y Género en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universitat Pompeu Fabra. Su investigación se centra en el estudio de las relaciones de poder de género en los parlamentos y en los partidos políticos, así como en las resistencias a la adopción y a la implementación de las políticas de igualdad. Sus trabajos más recientes han sido publicados en las revistas *Politics & Gender*, *Journal of Women, Politics & Policy*, *European Journal of Political Research*, *Party Politics*, *European Journal of Politics and Gender*, o *European Journal of Women's Studies*.

E-mail: tania.verge@upf.edu