DOI: https://doi.org/10.69592/3045-8986-N1-PRIMER-SEMESTRE-2025-ART-1

Igualdad y no discriminación en la Universidad

Equality and non discrimination at the University

Ignacio Álvarez Rodríguez[1]
Universidad Complutense de Madrid
ialvarez1@ucm.es
ORCID: 0000-0001-6873-7269

Resumen:
En el presente trabajo de investigación se aborda un estudio indiciario sobre el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario en general y, posteriormente, concretado en las principales políticas públicas implementadas por cuatro Universidades españolas a los efectos igualitarios y no discriminatorios señalados.

Palabras Clave:
Igualdad, No discriminación, Libertad, Universidad.

Abstract:
In the present research work, an indicative study on the principle of equality and non-discrimination based on sex in the university environment in general is addressed and, later, materialized in the main public policies implemented by four Spanish Universities for egalitarian effects and not indicated discriminatory.

Key words:
Equality, Non-discrimination, Freedom, University.

1. A modo de introducción

El presente escrito es un estudio sobre la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario. Para ello se aborda en primer término el marco constitucional y posteriormente el marco normativo que en los últimos años ha hiper-regulado el aspecto igualitario (en detrimento del liberal), para dar paso posteriormente al análisis de

1 El presente artículo se publica en el marco del Proyecto I+D: *Los límites de la autonomía universitaria*. IP´s: Francisco Javier Matia Portilla y Luis Delgado del Rincón. Referencia: PID2020-113929GB-I00. Duración: 01/09/2021-31/08/2024.

algunas medidas sedicentemente igualitarias que las Universidades españolas en general, y las que aquí estudiaremos en particular, han desarrollado en los últimos tiempos. En concreto, prestaremos atención a las oficinas/unidades/observatorios de igualdad; los planes de igualdad; el empleo del lenguaje inclusivo; y la composición equilibrada de diversos órganos internos. Una vez realizada la anterior tarea, aportaremos al lector algunas reflexiones críticas suscitadas por el análisis previo, sometidas al mejor parecer doctrinal.

2. La igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo

La igualdad y la no discriminación por razón de sexo están presentes en el debate público español desde hace décadas. En realidad, nunca ha dejado de estarlo. Ahora se caracteriza por la inmoderación y la fogosidad de algunas de sus representantes, yendo de suyo que no responden a las cuitas y necesidades reales de buena parte de mujeres y de hombres de carne y hueso. Leer según qué cosas y luego salir a la calle se está convirtiendo en una experiencia puramente disociativa sin relación aparente entre sí. Se incendian constantemente fuegos salvajes en las redes sociales y al salir a la calle no hay ni una mísera hoguera que *echarse al coleto*. En la Universidad, los ideólogos también campan por sus respetos, constituyéndose en una ortodoxia que bloquea la propia Universidad. Prietas las filas con la igualdad a rabiar y, quien opine lo contrario, más le vale enterrarse vivo[2].

La idea de igualdad, en sí misma considerada, es prácticamente inasible. Aunque existen ramas de diversas ciencias sociales consagradas a su estudio, se coincide en que es un valor y poco más. A partir de ahí, nadie sabe de qué hablamos. ¿Igualdad de oportunidades? ¿De condiciones? ¿Formal ante la ley? Graeber y Wengrow se preguntan si la igualdad será el borrado del individuo o su exaltación. Una sociedad donde sus miembros fueran exactamente iguales y otra donde fueran completamente diferente serían sociedades igualitarias por igual. Parte de las sociedades que encontraron los franceses en EEUU tenían bastante de matriarcales y bastante de patriarcales. ¿Hablaríamos en esas condiciones de igualdad de género? ¿O serían iguales mujeres y hombres si están igualmente libres de amenazas? En suma: el significado de igualitario sigue siendo muy poco claro. Y nos hemos planteado la pregunta y sus posibles respuestas relativamente tarde en la historia humana[3].

Sabemos que existe un marco constitucional que ampara adoptar medidas igualitarias (arts. 1.1, 9.2, 14, 20, 23 y 149). También sabemos que al menos desde 2004 se han promulgado diversas leyes que se suelen declarar «de igualdad» tanto a nivel estatal como a nivel autonómico. La ley orgánica de igualdad estatal de 2007 ha sido un auténtico aldabonazo para adoptar las medidas que luego se estudiarán. En tiempos recientes, regulan la cosa igualitaria la Ley de Convivencia Universitaria, la Ley de Igualdad de Trato, ambas de 2022, y la Ley Orgánica del Sistema Universitario, de 2023, al igual que la tan polémica Ley Trans, Ley orgánica 4/2023, en sus artículos 20.3 y 20.4 y también el artículo

2 Vid. Bousquet, F; *¡Coraje! Manual de guerrilla cultural*, Editorial EAS, Alicante, 2021, pág. 52 y ss.

3 Tomo estas ideas de Graeber, D; y Wengrow, D; *El amanecer de todo. Una nueva historia de la humanidad*, Ariel, Barcelona, 2022, pág. 96 y ss.

ISSN: 3045-8986

21. Por último, tenemos Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Un paquete legislativo que, pretendiendo garantizar ampliar la igualdad y la no discriminación, puede que incurran en *liberticidios* sin justificación aparente[4].

Las primeras reuniones universitarias sobre el particular solían seguir una pauta muy parecida en todos los casos, fueran encuentros académicos o de gestión: mientras que se saludaban los pasos adelante en pos de la igualdad, todavía queda entre mucho y muchísimo por hacer. Mantener la tensión académica, en pocas palabras, disciplina y lealtad y que nadie se duerma en los laureles: el rodillo igualitario también dobla por ti[5].

Basta con un ejemplo, el XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios, celebrado en 2008 y dedicado monográficamente a la cuestión de la igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario[6]. Las conclusiones a las que llegaron son las siguientes. En primer lugar, formalmente la mujer y el hombre son iguales ante la ley, pero la realidad social y la universitaria en particular, demuestran que existen circunstancias, desequilibrios, situaciones discriminatorias y tics sexistas que impiden que la igualdad sea «efectiva». En segundo lugar, cifra la discriminación histórica de la mujer y la maternidad como dos condicionantes cuyas consecuencias «deben ser asumidas por la sociedad, como causante de la primera y beneficiaria de la segunda». La «sociedad» como causante de la «discriminación», idea netamente inasible y, en el mejor de los casos, orwelliana. En tercer lugar, entienden la Ley Orgánica de Igualdad estatal de 2007 como un instrumento muy útil para corregir la desigualdad de facto, pero les «causa perplejidad» que, año y medio después de su entrada en vigor, más de la mitad de las universidades españolas todavía no tengan Plan de Igualdad. En cuarto lugar, la Universidad, como institución de vanguardia que es, debe liderar el cumplimiento de la Ley de Igualdad para eliminar cualquier atisbo discriminatorio. En quinto lugar, recomiendan elaborar Planes de Igualdad, adecuar la normativa interna a la LOI y prever partidas presupuestarias suficientes para garantizar el cumplimiento efectivo del Plan de Igualdad y el de la legislación sobre esa materia[7].

---

4 Respecto a la Ley de Convivencia Universitaria, sin ir más lejos, puede verse Fernando Pablo, M; «¿Es necesaria una ley de convivencia universitaria?», *Ars Iuris Slamanticensis*, n.º 10, 2022, pp. 135 y ss.

5 Quien desee leer un informe sobre igualdad de género en las Universidades desde el ámbito parcialmente comparado puede ver Bothwell, E (ed); *Gender Equality. How global universities are performing, Part 1-Part 2*, UNESCO, 2022. En línea: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739. Último acceso: 21/1/2025.

6 Vid. Zapater Esteban, F; y Gianotti Bauzá, M (coords); *XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios: Igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario*, Oviedo, 2008. En línea: https://www.ujaen.es/servicios/defensor/sites/servicio_defensor/files/uploads/Otros %20documentos/Encuentros/XI/La %20igualdad %20efectiva %20hombre-mujer %20en %20el %20ambito %20universitario.pdf. Último acceso: 13/1/2025.

7 Véase el tratamiento que se hace en varios trabajos compilados en Delgado del Rincón, L (dir); y Rama Cerbán, F (coord); *Los límites orgánicos internos a la autonomía de las universidades públicas*, Fundación Manuel Giménez Abad, Zaragoza, 2023. Puede consultarse íntegramente aquí: https://www.fundacionmgimenezabad.es/es/publicaciones/los-limites-organicos-internos-la-autonomia-de-las-universidades-publicas. Último acceso: 23/12/2024.

Si hablamos de la presencia femenina en la Universidad, el profesor Rodríguez ha elaborado un estudio actualizado a fecha de 2022 donde apunta las principales tendencias generales existentes. Ante todo, hay que recordar el gran aumento de la presencia de las mujeres en los estudios universitarios desde los años sesenta hasta hoy, tal como queda recogido en el estudio citado. El crecimiento más rápido del porcentaje de mujeres entre los matriculados se dio en los años sesenta y setenta, moderándose el ritmo de crecimiento en los noventa y los primeros años del nuevo siglo. Ese porcentaje se estabilizó durante una década larga, tendencia apuntada por el acervo científico existente. Da la impresión, sin embargo, que el patrón de estabilidad se ha quebrado ligeramente, a favor de una nueva tendencia al alza, suave, iniciada en 2016. De este modo, el actual 56 % es el más alto de la serie histórica. La recuperación de la tendencia alcista es el resultado de un crecimiento de la matrícula femenina en grados y másteres en torno a un 10 %, frente a solo un 2 % de crecimiento de la matrícula masculina[8].

Tales datos han sido corroborados por los datos oficiales. Hay más mujeres que hombres cursando titulaciones de Grado (56.1 % frente a 43.9 %). Hay más mujeres que hombres cursando titulaciones de Posgrado (55.3 % frente a 45.7 %). Y hay paridad casi absoluta en el porcentaje de mujeres y hombres que están matriculados en enseñanzas de Doctorado (50.1 % frente a 49.9 %)[9]. En cuanto al éxito o fracaso en sus estudios, los datos vuelven a ser elocuentes. El 60 % de los egresados en estudios de Grado son mujeres, por el 40 % de hombres. El 58.6 % de los egresados en estudios de Máster son mujeres y un 41.4 % hombres. Asimismo, de las personas entre 24 y 49 años que defienden con éxito su tesis doctoral, el 52 % son mujeres. Los datos hablan por sí mismos: la eventual discriminación, si es que existe, habría que buscarla en otros sitios, en los que ahora no podemos detenernos con la tranquilidad que merece la enjundia de la empresa.

3. Políticas públicas igualitarias en la Universidad

Dentro de este apartado se estudia las principales políticas públicas igualitarias que han adoptado las Universidades españolas en los últimos tiempos. Podríamos llamarlo, si antes hablamos del marco normativo, el marco institucional: las Universidades que vamos a estudiar tienen una o varias acciones igualitarias adoptadas: plan de igualdad, unidad/oficina de igualdad, observatorio de igualdad y guía de lenguaje no sexista. También se puede ampliar a titulaciones tales como el Grado en Género o el Máster en Género, normalmente acompañados de palabras como «Diversidad» e «Inclusión».

8 Vid. Rodríguez, J.C; «La mujer en la universidad española: una actualización», *Universidad. Una conversación pública sobre la universidad*, 3 de febrero de 2022. En línea: https://www.universidadsi.es/las-mujeres-en-la-universidad-espanola-una-actualizacion/. Último acceso: 15/1/2025.

9 Vid. Ministerio de Educación y Formación Profesional-Unidad de Igualdad; «Alumnado en enseñanzas universitarias», Madrid, 2023. En línea: https://www.educacionyfp.gob.es/mc/igualdad/igualdad-cifras/alumnado-matriculado/alumnado-universitarias.html. Último acceso: 15/1/2025

ISSN: 3045-8986

3.1. Planes de Igualdad

El plan de igualdad puede entenderse como el documento que constituye el «conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo» (art. 46.1 Ley de Igualdad 2007).

Los estudios académicos sobre el tema no abundan, pero los que se han publicado señalan algunas pautas comunes. En primer término, el empleo de la transversalidad como herramienta, aunque la mayor parte carecen de acciones específicas para cumplir con las medidas igualitarias comprendidos en ellos. Tampoco agentes responsables. Otros no disponían siquiera de un diagnóstico previo inicial. La conclusión es demoledora: se crean porque hay que hacerlo, pero existe poca voluntad de hacerlos realmente efectivos lo que lleva a pensar que la igualdad no es un principio rector de sus estrategias[10].

Para algunos sectores doctrinales, se deberían planificar acciones concretas en un marco temporal limitado y concretando qué ejecución se llevará a cabo. Lo que se constata es diametralmente opuesto: las universidades elaboran sus primeros planes de igualdad para cumplir con el mandato legal y, a partir de ahí, poco más hacen. Es un hecho que las personas expertas en igualdad tienen escasa influencia en las instituciones. Lo que deberíamos preguntarnos no es «por qué» sucede eso sino «para qué» se crean cientos de políticas igualitarias que luego casi nadie pone realmente en práctica. Las posibles respuestas al interrogante no son especialmente halagüeñas.

3.2. Oficina/Unidad/Observatorio de Igualdad

Las unidades de igualdad, llamadas en ocasiones así y en otras oficinas u observatorios de igualdad, son, a juicio de la doctrina, un impulso innegable, aunque sus logros, hasta la fecha, han sido escasos y han dado pie a un compromiso institucional débil para con ellas[11]. La falta de recursos económicos y humanos, también en el plano directivo, con puestos que necesitan experiencia «en cuestiones de género» son las principales lacras que se les imputan.

La primera se creó en la UCM en 2004 y se llamó Oficina para la Igualdad de Género. Responden a una obligación impuesta por las normas, sobre todo gracias a la Ley de Igualdad de 2007. El mandato se ha ampliado y reforzado en cierta medida por mor de la de Ley de Igualdad de 2022, especialmente de sus artículos 13 y 14.

10 Véase el trabajo de Menéndez Menéndez, M.ª. I.; «El coste de la desigualdad: la brecha salarial de género en el contexto universitario». En Acale Sánchez, M.ª (dir.).; y Sánchez Benítez, C (coord.); *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 64 y ss.

11 Véase Elizondo Lopetegui, A; Novo Arbona, A; y Silvestre Cabrera, M.ª; *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2010, p. 23 y ss.

La disparidad que presentan las unidades igualitarias se debe a varios factores, como por ejemplo el tamaño de la institución, las fuentes de financiación o los años que la Universidad lleve en funcionamiento. Igual de importante es la orientación académica de la institución (general, técnica, politécnica) y el rol representado por los diferentes gobiernos autonómicos.

Además, existen factores adicionales que tienen que ver con la visión de la igualdad que profese la institución. Si existen o no grupos de género, si participan o no en redes académicas de igualdad, el lugar y/o rango atribuido a la propia Unidad de Igualdad o el año de creación, por citar algunos. Por ejemplo: en algunas universidades se ha querido hacer una delegación expresa rectoral en la persona que coordine los servicios administrativos igualitarios, como sucede en la Universidad Complutense de Madrid. Otra opción es hacer depender dicha oficina de un área preexistente, como calidad, ordenación académica, bienestar o responsabilidad sociales corporativa. Se entiende mejor el primer modelo, al dotarle de autonomía funcional y separada, cosa que en el segundo no sucede, pues son al fin y al cabo políticas sectoriales, en el mejor de los casos.

Se suele argüir que las principales debilidades de este tipo de políticas son la falta de recursos, escasez de medios humanos y escasez de medios materiales y económicos.

Casi la mitad de las unidades se crearon cuando entró en vigor la ley 3/2007 (44.9 %) mientras que el resto lo hicieron más tarde, llegando hasta 2010 (45 %).

La estructura de las unidades de igualdad también presenta notables diferencias entre sí. Cuando las Universidades son grandes en «población» (50.000, 80.000 o 100.000 personas) las unidades de igualdad presentan una estructura más sólida y un presupuesto más cuantioso. Si son más pequeñas (por debajo de 10.000 personas), suelen tener menos personal destinado a la unidad y el presupuesto mengua en consonancia.

3.3. Lenguaje inclusivo

Es una reivindicación de algunos sectores de la comunidad académica abogar por el empleo del lenguaje inclusivo y/o no sexista. La Universidad de Valladolid tiene un plan de formación del profesorado en estas lides. La UNED pone a disposición de la comunidad académica en su página web una panoplia de guías y recomendaciones en ese sentido. Incluso programas informáticos que corrigen el lenguaje sexista de los textos que escribimos. La UPV ha elaborado una Guía donde se aborda el «uso inclusivo del castellano», finalizada en 2018. Pero hay más, muchas más Universidades implicadas en políticas similares: la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Granada, la Universidad de Cantabria, la Autónoma de Barcelona, o la de Alicante, por poner los ejemplos más señalados. Es conocido que diferentes instituciones también están al quite inclusivo, tanto nacionales (Instituto de la Mujer, Ayuntamiento de Murcia, Principado de Asturias), como internacionales (Consejo de Europa, UNESCO, ONU)[12].

12 Véase la información sobre todo ello que suministra la Universidad Nacional de Educación a Distancia; «Recursos para la utilización de un lenguaje no sexista» y «Programas para co-

ISSN: 3045-8986

Permita el lector una breve digresión sobre este asunto. Siguiendo a Flasspöhler, algunas instituciones serias han empezado a emplearlo cuando no a exigirlo, como por ejemplo la Universidad de Ratisbona o el Senado alemán. Esta filósofa va más allá. Dirá que la base filosófica de esta exigencia es la escuela posestructuralista, con Derridá y Butler a la cabeza. La idea central reside en el hecho de que el lenguaje no menciona la realidad, sino que la crea[13].

Cuando mencionamos la realidad estamos basándonos en un juego de oposiciones (hombre/mujer, negro/blanco), lo que implica a su vez cierta jerarquización a la hora de percibir el mundo. Empleamos las palabras que empleamos por pura convención, por costumbre. Lo que anhelan los posestructuralistas es usar los códigos lingüísticos de otro modo, para generar nuevas costumbres que den paso a nuevas realidades. Con otras palabras: cambiaremos el significado si cambiamos el significante. A los efectos que aquí interesan, de la lectura que la filósofa hace de Butler se deduce que designar con hombre/mujer la realidad implica señalar que solo existen por naturaleza dos identidades sexuales que contemplan una única forma sexual: la heterosexualidad. Eso es lo que se debe cambiar por la performatividad del lenguaje. Decir «es una niña» cuando claramente es un niño o viceversa.

Para la filósofa nórdica no deberíamos erradicar las palabras discriminantes, como tampoco deberíamos exigir corrección política en el lenguaje. La razón que aporta también cursa del pensamiento de Butler: si hacemos tal cosa impedimos que los colectivos tradicionalmente discriminados puedan «reapropiarse» de las palabras con las que les han herido desde tiempos inmemoriales. Se privan de potencial para actuar. No les permite, dicho en corto, «autoempoderarse». Pone el ejemplo de los homosexuales, quienes se han reapropiado de la palabra *gay*, dándole un significado completamente nuevo que traduce el orgullo de serlo. Otro tanto podría decirse de la palabra *queer* en la comunidad transgénero. Al fin y al cabo, lo que de veras resulta el matiz definitivo es el contexto en el que se pronuncian las palabras.

El sociólogo español José Luis Palacios Gómez también ha terciado en el debate. Recordando aquel «miembras» de la primera ministra de igualdad que hubo en España, llega a la conclusión de que la persona en cuestión erró el tiro, pero sabía perfectamente dónde apuntaba[14]. Desatendió la lengua pero quería transmitir el mensaje: la «visibilización» de la mujer en la vida pública. De nuevo, una idea posestructuralista: modificando el lenguaje, modifico la realidad. Lo que encerraba tal vocablo inventado era una enmienda a la totalidad del significado de las cosas y de la forma de concebirlas por la inmensa mayoría de

rregir el lenguaje sexista en tus textos». En línea: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,71404217&_dad=portal&_schema=PORTAL. Último acceso: 15/1/2025.

13 Vid. Flasspöhler, S; *Sensible. Sobre la sensibilidad moderna y los límites de lo tolerable*, Herder, Barcelona, 2023, p. 143 y ss.

14 «Es, sin lugar a duda, un ministerio incoloro, de mampostería, aparte de fatídicamente orwelliano», un «ministerio de Defensa de Irene Montero, siempre encañonando gente y bombardeando inocentes». Tal descripción insuperable se la debemos a Olmos, A; «La igualdad explicada a la ministra de Igualdad», en su *Cuando el Vips era la mejor librería de la ciudad*, Círculo de Tiza, Madrid, 2020, p. 249.

los hablantes de español. Palacios hace notar que el aserto de William Thomas es cierto: lo que las personas definimos como real, es real en sus consecuencias. Por ello, si admitimos que otros nos digan cómo hablar, al margen del código elemental que prescribe toda lengua, se habrá dado el primero de muchos pasos, siendo el segundo que nos ordenen cómo pensar (si es que no va incluido en el primero). Es uno de los principios basilares de cierto feminismo que se estila todavía hoy día: buscar objetivos proteicos e inagotables que se justifiquen a sí mismos y a las *miembras* de turno. Palacios se muestra reacio a emplear cualquier tipo de neolengua pues entiende que solo entorpece la seriedad y rigor de lo que quiere transmitir[15].

Y si en estos debates sentimos o pensamos que nos flaquean las fuerzas, siempre tenemos faros intelectuales por los que navegar aguas tan revueltas. Por ejemplo, el de Boris Cyrulnik. La reflexión que realiza sobre la libertad interior quizá no sea la más original (¿?) pero es de esas que dejan pensando dado su amplio potencial. Dice Cyrulnik:

> «La elección está clara, pero es dolorosa. Los que emprenden el camino de la libertad interior perderán a sus amigos (…). Pensar por uno mismo es aislarse: la angustia es el precio de la libertad. Mientras que los que se someten a la palabra de un tirano amado experimentarán una sensación de seguridad (todos juntos), una sensación de igualdad (todos iguales), una alegría desenfrenada les permitirá bailar sobre las fosas comunes (…). Afortunadamente, podemos actuar sobre el entorno que actúa sobre nosotros (…). Es un grado de libertad y, por tanto, de responsabilidad»[16].

3.4. El principio de composición equilibrada

Uno de los quebraderos de cabeza cotidianos en buena parte de Universidades es el principio de composición equilibrada, que consiste en que mujeres y hombres estén representados entre un mínimo del 40 % y un máximo del 60 %. Introducido por la Ley orgánica de igualdad de 2007, modificando oportunamente la ley orgánica de universidades, se empezó a exigir en el trabajo cotidiano de comisiones, grupos de investigación, equipos varios, órganos rectores y vicerrectores, com isiones de acceso a cuerpos funcionariales y un sinfín de organismos más deben cumplir con la composición equilibrada. El quebradero de cabeza viene cuando unidades y departamentos constatan que no tienen en plantilla suficientes hombres y/o mujeres. Como veremos a continuación, se ha intentado sortear tal extremo cuando las normas de turno hablan de «procurar» cumplir el principio. Lo cual demuestra a su vez dos cosas: que la comunidad académica sabía fehacientemente que en ocasiones el equilibrio no podrá cumplirse y que calló (y calla) casi al unísono por temor a ser acusada de «patriarcal», «machista» o el adjetivo calificativo de turno creado para la ocasión[17].

15 Vid. Palacios Gómez, J.L; *Socioestadísticas para miembras. Una contribución a la crítica de la ideología política del género*, Letrame, Almería, 2022, p. 11 y ss.

16 Cyrulnik, B; *¡No al totalitarismo! Libertad interior y sumisión confortable*, Gedisa, Barcelona, 2022, p. 221.

17 Como suele suceder, las voces realmente disidentes son las más juiciosas y las más escondidas por los representantes «mainstream» del debate sobre las cuotas. Esa esperanza la

ISSN: 3045-8986

La regulación jurídica del principio de composición equilibrada se regula básicamente en la norma igualitaria de 2007 (y se intensifica en la Ley de Paridad de 2024, pero ese es otro tema). El art. 13 conmina a que se propicie en órganos colegiados de las universidades públicas mientras que el art. 27 hace lo propio para las privadas. Otro tanto sucede para los equipos de investigación (art. 41.4), las comisiones de acreditación de las agencias de evaluación (art. 57), y las comisiones que evalúen a los candidatos tanto a contratados permanentes como a cuerpos funcionariales docentes (art. 62.3).

Veamos qué sucede con las cuatro universidades objeto de estudio en las presentes páginas. Los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos (2010), en concreto su art. 126.4, establece para la adopción de sus decisiones y la composición de sus órganos el principio de composición equilibrada, «salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas». Los Estatutos de la Universidad de Valladolid (2020) establecen en su art. 42.5 que en los órganos de gobierno y representación «se propiciará» la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Por su parte, los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (2011) hacen lo propio en el art. 167 para sus comisiones de selección, en el art. 256 para los órganos colegiados, y en la disposición adicional tercera, donde se enuncia el compromiso de igualdad de la Universidad, lo que significa que todo órgano y composición procurará observar una composición equilibrada.

En esta materia debemos hacer mención especial al caso de la Universidad del País Vasco (2011) pues contiene la regulación más prolija. La igualdad entre hombres y mujeres es un fin de la Universidad, al igual que lo es la composición equilibrada de todos sus órganos (art. 4.3.). Todo concurso de acceso procurará ser decidido con composición equilibrada (art. 29.2) y otro tanto sucede con las comisiones de contratación (art. 34.4). Lo mismo cabe decir para las comisiones de profesorado (art. 48), las de grado (art. 87) y las de posgrado (art. 89). A partir de ahí, el furor regulador paritario no cesa. Los grupos de investigación (art. 91), las comisiones de investigación (art. 99), la comisión de euskera (art. 118), la comisión de campus (art. 119), la comisión de ordenación académica y la comisión de calidad (art. 128), la Comisión electoral general (art. 162), el claustro universitario (art. 170), la Comisión de gobierno (art. 175.3), los vicerrectores y las vicerrectoras (art. 183), los directores y las directoras (art. 184), la junta de campus (art. 196) y la junta de centro (art. 201). También para los vicedecanos y vicedecanas, subdirectores y subdirectoras (art. 206) y para la comisión estatutaria del Claustro (art. 245). Todos ellos procurarán tener composición equilibrada.

encontramos en la doctrina española que representa Palacios Gómez, J.L.; *Socioestadísticas para miembras…*, cit, quien, después de relatar el ejemplo de primera mano respecto a la composición de su tribunal de tesis doctoral, entiende que la política de cuotas solo puede tener cabida en un proyecto totalitario de ingeniería social a gran escala, que obvia a los individuos para convertirlos en meros porcentajes. Una política, en definitiva, sumamente sexista, p. 159 y ss.

4. Universidades objeto de estudio

Trataremos a continuación los casos de las Universidades que son objeto de atención preferente. Estas son la URJC, la UNED, la UVa, y la UPV.

4.1. Universidad Rey Juan Carlos

Desde el punto de vista administrativo, goza de diversas unidades y acciones. Por un lado, el Observatorio de Igualdad de Género, dirigido por una reputada experta en feminismo, la profesora Ana de Miguel. Esta unidad se creó en 2014 y entró en funcionamiento en 2015. Por otro, ha aprobado el II Plan de Igualdad (2022-2026), un documento de casi seiscientas páginas donde se hace una decidida apuesta por la paridad en todos los órganos de gobierno y comisiones de selección. Finalmente, tiene en marcha la Unidad de Igualdad, creada en 2010 y de dirección rotatoria. Cuando se consultó el dato, la dirigía una miembro del PAS. También goza de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, aprobado por el Consejo de Gobierno en 2021.

Tampoco cabe eludir la tarea que desarrollan otros órganos administrativos, como por ejemplo la Defensoría Universitaria, quien en la última memoria daba cuenta de casos muy contados de violencia de género extramuros de la propia Universidad pero que afectaban a algún miembro de la comunidad universitaria. El Defensor dijo que: «aunque los problemas que padecen algunos estudiantes tengan su origen fuera de la Universidad, nosotros desde dentro no podemos mirar para otro lado; es nuestro deber moral luchar contra esa lacra y ayudar a las personas afectadas dentro de nuestras posibilidades»[18].

Desde el punto de vista académico, destaca el Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género, formación ofertada en conjunción con diversas universidades públicas, desde la Universidad Autónoma de Madrid hasta la Universidad Alcalá de Henares, pasando por la Universidad Complutense, la Universidad de Huelva, la Universidad Islas Baleares, la Universidad Jaume I Castellón, la Universidad La Laguna, la Universidad de Alicante y el Centro Superior de Investigaciones Científicas. También cabe mencionar el Máster universitario en Género y Salud, el Grado semipresencial en igualdad de género y medios de comunicación, el Grado en Igualdad de Género (cerrado por no resultar viable, económicamente hablando) y el Doble Grado en Derecho e Igualdad de Género (cuya última edición, según datos consultados, se celebró en el curso 2013-2014).

18 Vid. Universidad Rey Juan Carlos-Defensoría Universitaria; *Memoria de actividades 2021/2022*, p. 16. En línea: https://www.urjc.es/images/Universidad/defensor/Memoria %20 Actividades %202021-2022.pdf. Último acceso: 10/1/2025.

ISSN: 3045-8986

4.2. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Desde el punto de vista administrativo, tiene diversos Observatorios de Igualdad en varios de sus centros adscritos (por ejemplo, Denia o Cantabria). Algunos no dedicados exclusivamente al género y otros sí. Tiene una Oficina de Igualdad a nivel nacional, así como un Plan de Igualdad que se encuentra, en estos momentos, en fase de Diagnóstico de la situación, con un informe de 2021 donde se da cuenta de la misma[19]. También contempla un Defensor Universitario, quien en la última memoria publicada, referente al curso 2021-2022, no contempla en sus más de ciento cuarenta páginas sino alguna denuncia aislada por correos electrónicos con expresiones «ofensivas» (sin decir cuáles fueron exactamente estas)[20]. Por su parte, bajo la Oficina de Igualdad se realizan todo tipo de actividades que tienen que ver con el género: jornadas, jornadas contra la violencia de género, Premio a la Igualdad y algunas pautas para emplear el llamado «lenguaje inclusivo».

Desde el punto de vista académico, tiene un Máster Universitario en Estudios de Género, impartido bajo los auspicios de un órgano a caballo entre la anterior categoría y esta: el Centro de Estudios de Género.

4.3. Universidad del País Vasco

La Universidad del País Vasco es sin lugar a dudas una de las instituciones académicas más convencidas de la importancia de la igualdad de género. Ha implementado una Dirección para la Igualdad desde la cual se canalizan buena parte de las iniciativas igualitarias. Desde programas y cursos específicos, hasta la celebración de jornadas especiales sobre científicas, mujeres o niñas. También otorga varios premios a las mejores investigaciones en sus respectivas disciplinas, siempre que sean relativas a la igualdad de género. Acaba de dar por concluido su III Plan de Igualdad (2019-2022) y está en vías de negociación y acuerdo del siguiente, que será el IV.

De esta Universidad debemos destacar la cantidad (no sabemos si la calidad) de diferentes actuaciones y planes. Por un lado, las más conocidas, relativas al uso inclusivo del lenguaje. Por otro, las más «avanzadas»: una guía de conciliación, un protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias, un apartado especial y específico para las aportaciones científicas de mujeres de la propia Universidad, y un *Buzón de denuncia de actitudes sexistas* (sic).

---

19 Vid. Universidad Nacional de Educación a Distancia-Oficina de Igualdad, *Planes de Igualdad*. En línea: https://www.uned.es/universidad/inicio/unidad/oficina-igualdad/plan-igualdad.html. Último acceso: 10/1/2025.

20 Vid. Universidad Nacional de Educación a Distancia, *Memoria curso 2021-2022*, https://www.uned.es/universidad/inicio/unidad/defensor-universitario/informes-anuales.html, p. 75. Último acceso: 10/1/2025.

Desde el punto de vista académico, oferta cursos relativos a las más variadas cuestiones, siempre que entronquen en la igualdad de género: igualdad entre mujeres y hombres, lenguaje inclusivo, masculinidades, diversidad sexual, abusos sexuales contra la infancia y violencia contra las mujeres. Según los datos disponibles, la demanda de tales cursos, en gran medida en línea, es bastante alta (78.74 %) aunque ha bajado respecto a la del año anterior (83.10 %)[21].

4.4. Universidad de Valladolid

Desde el punto de vista administrativo, y dentro de la rúbrica «Responsabilidad Social Universitaria» encontramos la Unidad de Igualdad, creada en junio de 2013 con el fin de contar con un servicio específico encargado de ejecutar la planificación en materia de igualdad y controlar su cumplimiento por el resto de los servicios y centros. Actualmente tiene en vigor su II Plan de Igualdad (2021-2025) y, de consuno, cubren varias cuestiones: la prevención de la violencia de género y del acoso sexual y por razón de sexo y el buzón en línea para detectar necesidades en cuanto a la conciliación. También cuenta con la Comisión de Igualdad, responsable de la política general en materia de igualdad en la Universidad.

Desde el punto de vista académico, destacan dos iniciativas. En primer término, la Cátedra de Estudios de Género, creada en el año 2000 y destinada a la organización de docencia, cursos, reuniones científicas, congresos, simposios y seminarios nacionales e internacionales relativos al campo de Género. Al mantenimiento de un centro de documentación acerca de las Mujeres. A establecer relaciones científicas con centros nacionales e internacionales, principalmente Institutos Universitarios con temas de interés afines. Y a publicar la labor de investigación de sus miembros y faciliten las relaciones con otros centros universitarios. En segundo término, el Máster Oficial de Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad, impartido on-line y de un año de duración desde una perspectiva interdisciplinar e interfacultativa y con doble posibilidad de especialización (políticas públicas/investigación feminista)[22]. También oferta cursos de formación al profesorado donde se instruye sobre *Comunicación con perspectiva de Género y para la Igualdad*, en el que la insistencia en el lenguaje inclusivo es moneda corriente[23].

También hay iniciativas interuniversitarias en pos de la igualdad. Por un lado, observamos la *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria* (RUIGEU), que reúne a todas las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de

21 Vid. Universidad del País Vasco-Dirección para la Igualdad; *Memoria 2022*, https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna- direccionparalaigualdad/memoriak, p. 17 y ss. Último acceso: 7/1/2025.

22 La información se ha extraído de aquí: Universidad de Valladolid-Cátedra de Estudios de Género, 2023. En línea: https://rsu.uva.es/igualdad/catedra-de-estudios-de-genero/. Último acceso: 10/1/2025.

23 Vid. Universidad de Valladolid, https://eventos.uva.es/_files/_partner/_75/677538/file/9_ %20Programa %20curso %20Comunicaci %C3 %B3n %20de %20g %C3 %A9nero.pdf. Último acceso: 10/1/2025.

ISSN: 3045-8986

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las universidades públicas españolas y aquellas privadas que soliciten adhesión. A día de hoy son 54 Universidades las que se han adherido a dicha Red[24]. Por otro, debemos hacer mención del Grupo de Trabajo de Políticas de Género, encuadrado en la Comisión Sectorial de Sostenibilidad de la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE). Lo coordina la Universidad de Alicante y se encuentra abierto a todas las universidades asociadas a la propia CRUE. Según la información institucional que nos ofrece, sus objetivos específicos serán impulsar la docencia y formación con perspectiva de género; impulsar la investigación y la transferencia de conocimiento con perspectiva de género; analizar y evaluar planes de igualdad de oportunidades universitarios entre mujeres y hombres; prevenir y desarrollar protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y desarrollar estrategias que promuevan la conciliación y corresponsabilidad en entornos universitarios[25].

5. Reflexiones críticas a modo de conclusión

La igualdad que estamos acostumbrados a tratar es la igualdad de género, pero potencialmente hablamos, o podemos hablar, de muchas igualdades y desigualdades: todos los motivos que contempla el artículo 14 CE y varios más (alumno con necesidades especiales, diverso-funcionales y demás). Por ello, la idea del presente trabajo es ofrecer un esquema general donde poder encajar la lucha contra tales desigualdades, no tanto una foto concreta y estática de una discriminación particular. Iremos poniendo ejemplos de diversos tipos, no ciñéndonos solo a la igualdad de género.

Es indiscutible que hemos pasado en pocos lustros de guardar el máximo celo a la hora de tolerar el empleo de cualquiera de las causas expresamente tipificadas en el 14 CE, por ser «categorías sospechosas», a decir que hay que basarse en ellas *in toto* para revertir discriminaciones por doquier. ¿Se está logrando tal reversión? Recordemos que la primera doctrina era refractaria a utilizar tales categorías por la sombra de discriminación que se cernía sobre ellas. Por los ejemplos históricos que teníamos a mano sobre los excesos cometidos por quienes se basaron en ellos para negar la más elemental humanidad. Se abrazan actualmente doctrinas que son profundamente liberticidas, cuando no directamente anti-humanas. O anti un sector de la humanidad.

Baste recordar que la igualdad ha visto tres grandes etapas. La primera etapa era de igualdad formal y buscaba que la mujer tuviera los mismos derechos que los hombres. La segunda etapa abraza la igualdad material/real. Tener otros derechos, no sabemos si «más» derechos. La tercera etapa da un salto en el vacío, pues aboga por la transversalidad holística mediante la perspectiva de género. Toda la igualdad a la vez en todas partes podría ser una frase adecuada que resumiera el estado de cosas que tales «avances»

24 Vid. Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria, 2023. En línea: https://www.uv.es/ruigeu/es/red/-quien-forma-parte.html. Último acceso: 10/1/2025.

25 Vid. Conferencia de Rectores de Universidades Españolas-Sostenibilidad, 2023. En línea: https://www.crue.org/comision-sectorial/sostenibilidad/. Último acceso: 10/1/2025.

han generado. Esto se puede observar en el fenómeno de la implosión de discriminaciones que tenemos operando en la actualidad: directa, indirecta, por asociación, por error, interseccional, múltiple, etc. Todo un bosque enmarañado del que es fácil establecer sus bases teóricas y muy complicado conocer su aplicación práctica[26].

Conviene no olvidar que el acceso y permanencia a la Universidad debe hacerse de acuerdo a los principios de mérito y capacidad (art. 103.1 CE). También conviene retener que la Universidad es una administración pública y en ese sentido debe servir con objetividad los intereses generales, y actuar conforme a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho, *ex* artículo 103 CE. Dicho con otras palabras: ejerce potestades regladas normativamente, aunque se tolere que lo haga con «manga ancha».

Es de importancia traer aquí la consecuencia directa del artículo 27 CE, donde se reconoce el derecho a la educación pero muy probablemente no a «cualquier educación». Así, apartado segundo dirá que: «la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales». Lo que se llamó *ideario educativo* por Tomás y Valiente en su famoso voto particular a la STC 5/1981.

Los últimos trabajos que se han publicado recientemente no denuncian ninguna discriminación por razón de género, ni mucho menos como problema en la Universidad actual. Lo cual contrasta con cierta literatura feminista que no ceja de emplear las *gafas violetas* para ver cosas donde difícilmente las hay. Eso no significa que no puedan darse casos individuales que, va de suyo, deben ser resueltos con la justicia (y las garantías y procedimientos) que procedan. Mientras que no hay grandes quiebras del principio de igualdad, sí hay una profunda preocupación por la ruptura de la libertad académica en sus mas elementales términos.

Tal estado de cosas ha sido denunciado por diversos autores norteamericanos que parten de la premisa de que la Universidad es una institución que debe garantizar la FRM (Freedom, Rigor, Merit) antes que la DIE (Diversity, Inclusion, Equality)[27]. Lo segundo está cosechando palmarios y sonoros casos de *wokismo* extremo traducido en linchamientos, cancelaciones y dislates varios, como la creación de «espacios seguros» en los recintos universitarios, encadenar a alumnos blancos en un aula para que *supieran* qué sintieron los esclavos negros, o utilizar los pronombres que los alumnos deseen (uno pedía ser llamado «His Majesty»). La literatura empieza a ser abrumadora en cantidad y desoladora

26 El lector escéptico debe saber que tales términos no los inventa el autor de estas líneas, sino que son definiciones recogidas por nuestro legislador en el artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Saluda positivamente dicha norma legal Gómez Sánchez, Y; «Desafíos de la igualdad en la sociedad contemporánea: género». En Aragón Reyes, M; Valadés Ríos, D; y Tudela Aranda, J (coords.); *Derecho constitucional del siglo XXI: desafíos y oportunidades*, Fundación Manuel Giménez Abad, Zaragoza, 2023, pp. 581-608.

27 Véase la idea lanzada a la comunidad universitaria por Champagne, M; «Universities must stand F.R.M», www.marcchampagnephilosopher.online. Último acceso: 10/1/2025.

ISSN: 3045-8986

por los ejemplos que muestra cierta realidad universitaria privada en EEUU, puro adoctrinamiento ideológico en el peor sentido de la acepción (si es que tiene alguno bueno)[28].

Respecto a la Universidad española, no es del todo desaconsejable leer libros de hace algún tiempo, porque asombra que algunos problemas enunciados a principios de la década de los ochenta sigan vigentes en pleno 2023[29]. Que el saber nunca es la prioridad de quienes forman la comunidad académica, especialmente los alumnos. Que muchos universitarios ni gustan de leer ni les importa especialmente, ejercitándose, lo sepan o no, en la adhesión ciega y por ende en la manipulación más burda. La empresa es todavía más difícil cuando caen en la cuenta de que lectura universitaria no puede limitarse a leer, sino que debe *saber leer*. No puede limitarse a escribir. Debe saber escribir. Igual con el habla: hay que esforzarse en saber cómo hablar. Por algo decía el propio Ollero que la obsesión igualitaria solo hacía daño a la universidad, pues se convertía la educación superior en «la más igualitaria impartición del mediopelo»[30]. La actividad universitaria se basa irrevocablemente en la diferencia, guste a quien le guste. La dimensión social de la Universidad brillaba —y brilla— por su ausencia: el alumno no siente como propia la institución donde estudió. ¿Cuántas asociaciones de antiguos alumnos de Universidades españolas hay?

También aprendemos cosas jugosas e ignotas para muchos, como que se empezaba el curso académico en torno a mediados de octubre (p. 65). El alumno no era alguien que quisiera cambiar seguridad por bucear a la búsqueda de la verdad de las cosas (p. 95). Visionario siempre el profesor Ollero: «Para el profesor que está todo el día en la universidad, con trabajos de investigación en marcha, intentos de acudir presentablemente a congresos internacionales, afán de preparar las clases y lograr actividades complementarias más personalizadas para los alumnos, al verse obligado a dar nuevas clases (en las que el auditorio pasará el centenar) acabará agobiado. Se verá obligado no ya a trabajar mucho sino a trabajar mal». Los gobiernos de las universidades combinan reivindicación retórica con la renuncia a afrontar ningún problema radical.

Respecto a la politización de la Universidad de entonces, Ollero dirá que: «si tuviera que hacer un diagnóstico de urgencia sobre la marcha del presunto proceso de *politización* de nuestra universidad, mi respuesta sería: si se entiende portar una estrategia agresiva, manejada desde esferas del poder político, no encuentro por ahora demasiado rastro. Problema distinto es que el cambio de circunstancias esté sirviendo como eficaz piedra de toque a la consistencia ética del paisanaje universitario. Creo que, por el momento, hay

28 Es aconsejable —y lacerante— leer el testimonio de Mamet, D; *Himno de retirada. La muerte de la libertad de expresión y por qué nos saldrá cara*, Deusto, Barcelona, 2023. Véase también el trabajo de Saad, G; *La mente parasitaria. Cómo las ideas infecciosas están matando el sentido común*, Deusto, Barcelona, 2022. Y la experiencia personal que narra quien fuera Decano de la Escuela de Arquitectura de Princeton Zaera-Polo, A; *La universidad de la posverdad. El mundo académico en la era de la cancelación, el pensamiento woke y las políticas identitarias*, Deusto, Barcelona, 2022.

29 Me refiero a los que enunció en su día Ollero Tassara, A; *Qué hacemos con la Universidad*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1985.

30 Vid. Ollero Tassara, A; *Qué hacemos con…,* cit, p. 29.

más de endeblez ética que de agresividad política. Me parece que la cola de los que se sitúan a lo que caiga es bastante superior a las ofertas tentadoras».

Intentando comprender el fenómeno igualitario que hemos visto aplicado a la Universidad, no cabe mucho margen para la esperanza, por diversas razones. Por un lado, es un proyecto hiper-reglamentista que busca imponer la igualdad de género a toda costa pero, a la vez, se queda en una superficie muy superficial que acreciente la carga burocrática exponencialmente sin que haya una sola evidencia que demuestre que tales planes, observatorios, unidades, exigencias lingüísticas y composiciones equilibradas haya revertido positivamente a sus sufridos destinatarios. Se impone un estado de cosas que nadie discute, por miedo, por indulgencia, por testarudez, o por aquello del *laissez-faire*, *laissez-passer*.

Por otro lado, este tipo de igualitarismo de género, aunque se revista de buenas intenciones, busca nivelar a las personas a través de un arsenal normativo que suele quedar en nada, en el mejor de los casos. En lugar de preocuparse por hacer a los individuos que integran la comunidad académica más libres y más responsables, los tratan como niños pequeños que necesitan de la Universidad nodriza para vigilar, imponer y, en su caso, castigar cualesquiera desviaciones en el yugo igualitario. El control administrativo es, en lo importante, completamente inerte y, en lo fútil, implacable y demoledor. La población académica suele tener mucho más sentido común, más sensato y sano, del que demuestran los líderes de este tipo de ideas y políticas públicas[31].

Ligado estrechamente con lo anterior no se puede eludir la gran variedad de feminismos que existen y, en consecuencia, los diferentes diagnósticos y pronósticos que cada una de las ramas aportan, también en la materia aquí estudiada. Mientras que unos hablan de discriminación estructural, otros hablan de discriminación coyuntural y los de más allá de que no hay discriminación en absoluto (en la universidad, se entiende). Hemos tenido la ocasión de pronunciarnos al respecto en otros lugares, a los que remitimos al lector interesado[32]. Aquí se estima procedente dar una nueva lectura al fenómeno, que proviene de las consecuencias deducibles de tres afirmaciones[33].

La primera de ellas es que, se hable desde este o aquel feminismo, siempre se debe suscribir la «experiencia fundante»: todas las mujeres han sufrido, sufren y sufrirán discriminación por el hecho de ser mujer. A partir de esa premisa, encontramos dos posibles respuestas para erradicar dicha discriminación.

31 Vid. Kaiser, A; *La tiranía de la igualdad. Por qué el igualitarismo es inmoral y socava el progreso de nuestra sociedad*, Deusto, Barcelona, 2022 (7.ª edición), p. 142 y ss.

32 Sobre la constitucionalidad del principio de composición equilibrada electoral véase Álvarez Rodríguez, I; *Democracia equilibrada versus democracia representativa*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2012; sobre las derivadas y derivas del pensamiento feminista en nuestro Derecho Constitucional puede verse Álvarez Rodríguez, I; *Crítica del constitucionalismo feminista*, Atelier, Barcelona, 2020 y Álvarez Rodríguez, I; *Nueva crítica del constitucionalismo feminista. La ideología de género como caballo de Troya*, Colex, A Coruña, 2023.

33 Que tomamos del ensayo de Saralegui, M; *Breve historia del pensamiento político moderno. De Maquiavelo al coronavirus*, Guillermo Escolar, Madrid, 2022, p. 271 y ss.

ISSN: 3045-8986

La primera es la que Saralegui denomina «feminismo localizado»: se centra en la mujer como sujeto discriminado, sin tener en cuenta las otras discriminaciones que pudieran darse en la sociedad. Por ello intenta combatir la discriminación femenina con medidas específicamente pensadas para la ocasión. Aquí se podría incardinar las medidas igualitarias universitarias estudiadas en páginas anteriores, abocadas a llenar de mujeres los lugares carentes de ellas o, si existen, aumentar sus números y proporciones y, en consecuencia, su poder. El hombre es el opresor y la mujer la oprimida. No hay vuelta de hoja. Es el feminismo que reclama desde la élite e, inevitablemente, en la élite se queda: exige mujeres en carreras STEM, en el Parlamento, en el IBEX-35, en las Rectorías universitarias, en el Consejo de ministros, y un largo etcétera.

La segunda es el «feminismo relacional»: la injusticia que sufren las mujeres se produce en una sociedad repleta de opresiones, sobre todo en las costumbres y prácticas cotidianas. La discriminación femenina no es en todo caso ni la más grave ni la más urgente que atender por mor de uno de sus conceptos-fetiche: la interseccionalidad. Dadas las circunstancias personales o sociales que pueden ser potencialmente discriminatorias dentro de una misma persona, no puede descartarse que una mujer sea la opresora de otra mujer. Una mujer negra, pobre, madre y analfabeta acumula a un motivo otros cuatro motivos eventualmente discriminatorios y por eso las causas de su opresión pueden estar no solo en el género sino *también* en la raza, la clase, la maternidad o su nivel académico. ¿El precio a pagar? El sujeto «mujer» implosiona en un significante vacío a integrar por las diferentes situaciones que se vayan dando. Dicho en otros términos: destruye la idea de sororidad[34].

Otro aspecto que no podemos eludir es el sesgo ideológico que presentan este tipo de medidas. Suelen venir de la margen izquierda y se plantean como un todo o nada. De hecho, cada vez que se articula una crítica razonada, pausada y de fondo, la táctica que siguen sus defensores es tildar a la persona (argumento *ad hominem*: el más bajo en la escala de los argumentos) de ultraderechista. En el caso español, se añade el «franquismo» del osado, así como algún tipo de proyecto oculto de enviar a las mujeres del país a parir y al hogar. En España este tipo de discursos se suelen hacer contra Vox. Veamos alguno de los ejemplos que suministra nuestra bibliografía patria. Rodrigo y Fuentes dicen que el partido adoptó temas propios de la ultraderecha española tradicional como…»la denuncia de la ideología de género». Atribuyen como pilar de su discurso «el antifeminismo» y le afean que denuncie los excesos amparados en la ideología de género, para acabar arguyendo que el CIS (¡!) dijo en 2022 que el potencial electoral de la formación se encuentra «fuertemente masculinizado». Todo encaja, pues[35]. El izquierdismo cultural

34 Sobre la idea de interseccionalidad en el ámbito de la educación superior puede verse La Barbera, MC (coord.); *Igualdad e interseccionalidad en las Universidades. Recomendaciones*, Instituto de las Mujeres, Madrid, 2021; y Frías, M.ª; *La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género*, Cyan Proyectos Editoriales, Madrid, 2022. Para observar algunos trabajos como contrapunto del mantra igualitario, puede verse Vvaa; *Free Universities. Putting Academic Freedom Index into Action*, Global Public Policy Institute Berlín, 2020; y Scholars at Risk Network; *Free to think*, 2022.

35 Vid. Rodrigo, J; y Fuentes, M; *Ellos, los fascistas. La banalización del fascismo y la crisis de la democracia*, Deusto, Barcelona, 2022, p. 189 y ss.

ha dejado de saber lo que significa pensar y lo que significa amar[36]. Es furibundia encaminada ciegamente hacia el barranco y el problema se revela cuando asumimos que todos vamos en ese coche.

Tampoco estaría de más dar entrada a las tesis auténticamente empoderadoras. Esto significa tanto como dejar de lado ese victimismo que se atiza desde algunas atalayas feministas. Es leer a filósofas como Svenja Flasspöhler, quien defiende que no cabe el victimismo y sí que la mujer ejerza su potencia, su positividad en lugar de dejarse llevar por la negatividad, no participar en cacerías estilo *#MeToo* y sí en privilegiar la abundancia antes que la carencia. No se trata de machacar ni de destruir al hombre sino de que la mujer potente afirme sus deseos, seduzca, se libere de necesitar ser salvada —casualmente, reclamo que viene de determinadas voces feministas que no cesan en su necesaria victimización—. De reconocerla, en suma, como un ser humano que actúa por voluntad propia[37].

En una contribución reciente sobre la virtud académica, la jurista y filósofa Susan Haack estudia con detenimiento y profundidad la cuestión. Para ella, las virtudes académicas se cifran en la siguiente lista: trabajo duro, paciencia y persistencia, capacidad de discriminar los buenos trabajos intelectuales de los no tan buenos, integridad y honestidad, capacidad de centrarte y concentrarte en lo importante, realismo y humildad, imparcialidad (reconocer los méritos de otros), independencia de criterio, respeto y consideración por el tiempo y la valía de otros colegas, y coraje, particularmente para defender en soledad y contra el auditorio cuando se estime necesario. Estas virtudes se pueden medir en grados, no son valores absolutos, indiscutidos e indisputados; al igual que correlacionan e interrelacionan. En definitiva, que seas el mejor ejemplo que puedas ser para ti, para tus pares y para tus alumnos. Detecta diversos vicios predicables del trabajo académico (hiper-publicación, nichos de citas, mucho trabajo superficial, extenuante carga burocrática), pero la autora no hace alusión en ningún momento a la igualdad de género y/o a la no discriminación, ni como horizonte, ni como exigencia, ni como algo que echa en falta en la vida académica: simplemente, es una universitaria de los pies a la cabeza y no pierde el tiempo ni se lo hace perder al lector[38]. Conocemos de sobra que cuando las personas decidimos defender según qué causas, tales acciones pueden hacer las veces de mecanismos para expresar nuestros conflictos internos y, así, convertir a los defensores en algo muy parecido a sus rivales. De ahí que no sea baladí recordar que los extremos suelen tocarse[39].

Si tuviéramos que resumir y condensar las reflexiones anteriores en dos líneas, podríamos decir que ha llegado el momento de plantearnos actuar seriamente: la igualdad no puede interpretarse sin aparejarla a la libertad. Lo contrario es abrir las puertas a prácticas, cuanto menos, autoritarias y profundamente liberticidas.

36 Vid. Bousquet, F; *¡Coraje! Manual de guerrilla…*, cit, p. 152.

37 Vid. Flasspöhler, S; *La potencia femenina. Por una nueva feminidad*, Taurus, Barcelona, 2019, p. 83 y ss.

38 Vid. Haack, S; «The erosion of academic virtue», *Journal of Philosophical Investigations*, n.º 16, vol. 41, 2023, pp. 1-17.

39 La idea no es del autor de esta contribución sino de Bouchox, J-C; *Los perversos narcisistas*, Arpa, Barcelona, 2020 (5.ª edición), p. 39.

ISSN: 3045-8986

6. Bibliografía citada

Álvarez Rodríguez, I; *Democracia equilibrada versus democracia representativa*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2012.

Álvarez Rodríguez, I; *Crítica del constitucionalismo feminista*, Atelier, Barcelona, 2020.

Álvarez Rodríguez, I; *Nueva crítica del constitucionalismo feminista. La ideología de género como caballo de Troya*, Colex, A Coruña, 2023.

Bothwell, E (ed); *Gender Equality. How global universities are performing, Part 1-Part 2*, UNESCO, 2022. En línea: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739.

Bouchox, J-C; *Los perversos narcisistas*, Arpa, Barcelona, 2020 (5.ª edición).

Bousquet, F; *¡Coraje! Manual de guerrilla cultural*, Editorial EAS, Alicante, 2021.

Champagne, M; «Universities must stand F.R.M». En línea: www.marcchampagnephilosopher.online.

Conferencia de Rectores de Universidades Españolas-Sostenibilidad, 2023. En línea: https://www.crue.org/comision-sectorial/sostenibilidad/.

Cyrulnik, **B**; *¡No al totalitarismo! Libertad interior y sumisión confortable*, Gedisa, Barcelona, 2022.

Delgado del Rincón, L (dir); y **Rama Cerbán, F** (coord); *Los límites orgánicos internos a la autonomía de las universidades públicas*, Fundación Manuel Giménez Abad, Zaragoza, 2023. En línea: https://www.fundacionmgimenezabad.es/es/publicaciones/los-limites-organicos-internos-la-autonomia-de-las-universidades-publicas.

Elizondo Lopetegui, A; **Novo Arbona, A**; y **Silvestre Cabrera, M.ª**; *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2010.

Fernando Pablo, M; «¿Es necesaria una ley de convivencia universitaria?», *Ars Iuris Slamanticensis*, n.º 10, 2022.

Flasspöhler, S; *Sensible. Sobre la sensibilidad moderna y los límites de lo tolerable*, Herder, Barcelona, 2023.

Flasspöhler, S; *La potencia femenina. Por una nueva feminidad*, Taurus, Barcelona, 2019.

Frías, M.ª; *La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género*, Cyan Proyectos Editoriales, Madrid, 2022.

Gómez Sánchez, Y; «Desafíos de la igualdad en la sociedad contemporánea: género». En Aragón Reyes, M; Valadés Ríos, D; y Tudela Aranda, J (coords.); *Derecho constitucional del siglo XXI: desafíos y oportunidades*, Fundación Manuel Giménez Abad, Zaragoza, 2023.

Graeber, D; y **Wengrow, D**; *El amanecer de todo. Una nueva historia de la humanidad*, Ariel, Barcelona, 2022.

Haack, S; «The erosion of academic virtue», *Journal of Philosophical Investigations*, n.º 16, vol. 41, 2023.

Kaiser, A; *La tiranía de la igualdad. Por qué el igualitarismo es inmoral y socava el progreso de nuestra sociedad*, Deusto, Barcelona, 2022 (7.ª edición).

La Barbera, Mc (coord.); *Igualdad e interseccionalidad en las Universidades. Recomendaciones*, Instituto de las Mujeres, Madrid, 2021.

Mamet, D; *Himno de retirada. La muerte de la libertad de expresión y por qué nos saldrá cara*, Deusto, Barcelona, 2023.

Menéndez Menéndez, M.ª I.; «El coste de la desigualdad: la brecha salarial de género en el contexto universitario». En Acale Sánchez, M.ª (dir.).; y Sánchez Benítez, C (coord.); *Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan*, Bomarzo, Albacete, 2020.

Ministerio de Educación y Formación Profesional-Unidad de Igualdad; «Alumnado en enseñanzas universitarias», Madrid, 2023. En línea: https://www.educacionyfp.gob.es/mc/igualdad/igualdad-cifras/alumnado-matriculado/alumnado-universitarias.html.

Ollero Tassara, A; *Qué hacemos con la Universidad*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1985.

Olmos, A; «La igualdad explicada a la ministra de Igualdad», en su *Cuando el Vips era la mejor librería de la ciudad*, Círculo de Tiza, Madrid, 2020.

Palacios Gómez, J.L; *Socioestadísticas para miembras. Una contribución a la crítica de la ideología política del género*, Letrame, Almería, 2022.

Rodríguez, J.C; «La mujer en la universidad española: una actualización», *Universidad. Una conversación pública sobre la universidad*, 3 de febrero de 2022. En línea: https://www.universidadsi.es/las-mujeres-en-la-universidad-espanola-una-actualizacion/.

Rodrigo, J; y **Fuentes, M**; *Ellos, los fascistas. La banalización del fascismo y la crisis de la democracia*, Deusto, Barcelona, 2022.

Red de Unidades de Igualdad de Género dara la Excelencia Universitaria, 2023.

ISSN: 3045-8986

Saad, G; *La mente parasitaria. Cómo las ideas infecciosas están matando el sentido común*, Deusto, Barcelona, 2022.

Saralegui, M; *Breve historia del pensamiento político moderno. De Maquiavelo al coronavirus*, Guillermo Escolar, Madrid, 2022.

Scholars at Risk Network; *Free to think*, 2022. En línea: https://www.scholarsatrisk.org/resources/free-to-think-2022/#section11.

Universidad de Valladolid-Cátedra de Estudios de Género, 2023. En línea: https://rsu.uva.es/igualdad/catedra-de-estudios-de-genero/.

Universidad de Valladolid, https://eventos.uva.es/_files/_partner/_75/677538/file/9_%20Programa %20curso %20Comunicaci %C3 %B3n %20de %20g %C3 %A9nero.pdf.

Universidad del País Vasco-Dirección para la Igualdad; *Memoria 2022*. En línea: https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/memoriak.

Universidad Nacional de Educación a Distancia-Oficina de Igualdad, *Planes de Igualdad*. En línea: https://www.uned.es/universidad/inicio/unidad/oficina-igualdad/plan-igualdad.html

Universidad Nacional de Educación a Distancia, *Memoria curso 2021-2022*, https://www.uned.es/universidad/inicio/unidad/defensor-universitario/informes-anuales.html.

Universidad Nacional de Educación a Distancia; «Recursos para la utilización de un lenguaje no sexista» y «Programas para corregir el lenguaje sexista en tus textos». En línea: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,71404217&_dad=portal&_schema=PORTAL.

Universidad Rey Juan Carlos-Defensoría Universitaria; *Memoria de actividades 2021/2022*. En línea: https://www.urjc.es/images/Universidad/defensor/Memoria %20Actividades %202021-2022.pdf.

Vvaa; *Free Universities. Putting Academic Freedom Index into Action*, Global Public Policy Institute Berlín, 2020.

Zaera-Polo, A; *La universidad de la posverdad. El mundo académico en la era de la cancelación, el pensamiento woke y las políticas identitarias*, Deusto, Barcelona, 2022.

Zapater Esteban, F; y **Gianotti Bauzá, M** (coords); *XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios: Igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario*, Oviedo, 2008. En línea: https://www.ujaen.es/servicios/defensor/sites/servicio_defensor/files/uploads/Otros%20documentos/Encuentros/XI/La%20igualdad%20efectiva%20hombre-mujer%20en%20el%20ambito%20universitario.pdf.