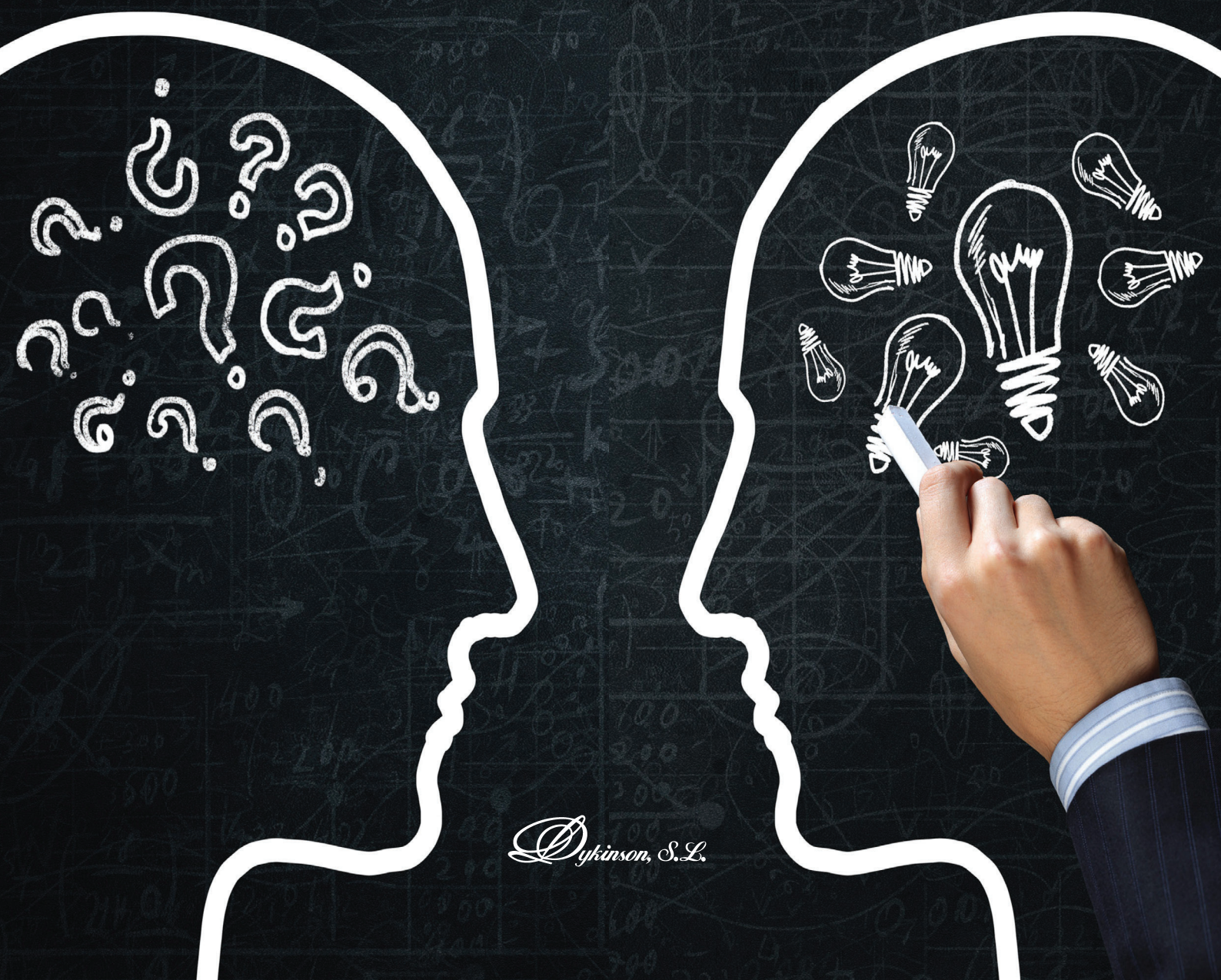


El género y su transversalización en la educación (formal y no formal), en la familia y en el deporte

Carolina Hamodi Galán
Laura Álvaro Andaluz
(Coordinadoras)



Dykinson, S.L.

El género y su transversalización en la educación (formal y no formal), en la familia y en el deporte

Carolina Hamodi Galán
Laura Álvaro Andaluz
(Directoras)

Dykinson, S.L.

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro, incluido el diseño de la cubierta, puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid

Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69

e-mail: info@dykinson.com / www.dykinson.es / www.dykinson.com

NOTA EDITORIAL: Las opiniones y contenidos publicados en esta obra son de responsabilidad exclusiva de sus autores y autoras y no reflejan necesariamente la opinión de Dykinson S.L ni de los editores de la publicación; asimismo, los autores y autoras se responsabilizarán de obtener el permiso correspondiente para incluir material publicado en otro lugar

© Los autores
Madrid, 2023

ISBN: 978-84-1170-399-4

3.1.16 LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LEGISLACIÓN

Beatriz Blanco Martín (Universidad de Valladolid); Carolina Hamodi Galán (Universidad de Valladolid)

Resumen:

Actualmente, existe un gran avance en la normativa de igualdad de género y su aplicación en las Universidades. Sin embargo, siguen existiendo desigualdades entre mujeres y hombres. En el presente trabajo se marca como objeto el estudio la recopilación y el análisis de la legislación española que implica a las Universidades en materia relacionada con la igualdad de género. Para ello, se utiliza una metodología de revisión y análisis legislativo a nivel nacional en España. Como principales resultados se evidencian los importantes y necesarios cambios legislativos en materia de igualdad y la adaptación que han realizado las universidades. Sin embargo, muestra que siguen existiendo asuntos pendientes que deben ser solucionados.

Palabras clave: Igualdad de género, Universidad, legislación.

Introducción:

La presente investigación surge a raíz de la persistente desigualdad de género que existe actualmente en las universidades españolas y los aspectos pendientes que quedan de resolver. Es cierto, que hoy en día se contempla un verdadero y necesario avance en tema de igualdad respecto a las décadas pasadas. Además, la mayoría de las universidades españolas van adaptándose a dichos cambios, según sugiere la normativa en cada momento. Asimismo, estas instituciones muestran interés en realizar las medidas oportunas con el fin de conseguir uno de los objetivos propuestos por la sociedad hoy en día: la real y efectiva igualdad de género. Sin embargo, diversos estudios (Soto Arteaga et al., 2019) muestran que, si bien es cierto que las universidades públicas españolas se han implicado en gran medida en las políticas de igualdad, incluso previamente a la entrada en vigor de las leyes, las universidades privadas lo hacen en menor medida. Además, también se puede identificar ciertas barreras que dificultan el alcance de una real y efectiva igualdad entre mujeres y hombres en las universidades, como puede ser la falta de sensibilización y actuación por parte de los consejos de gobierno universitarios.

En este contexto histórico, en el que muchas universidades del mundo todavía requieren avanzar en materia de igualdad, se realiza el presente análisis de la legislación vigente con el fin de servir como referencia a otras universidades, además de poner en práctica en las instituciones españolas acciones o medidas que surjan a partir del estudio.

Objetivos:

El objetivo del presente artículo consiste en la recopilación y análisis de la legislación española que implica a las Universidades en materia relacionada con la igualdad de género.

Metodología:

Para el cumplimiento del objetivo propuestos, se ha realizado una recopilación y análisis documental de legislación/normativa nacional que implica a las universidades españolas, mencionando los artículos que lo nombran.

Los criterios de inclusión/exclusión para la selección de los textos han sido los siguientes:

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Leyes o Reales decretos	Otro tipo de normativa
De nivel estatal (España)	De otro nivel (autonómico, local, etc.)
Que habla de igualdad de género, de violencia de género o de acoso sexual y hace alusión al contexto universitario	Que no habla de igualdad de género, ni de violencia de género ni de acoso sexual o que, a pesar de que habla de ello, no hace alusión al contexto universitario
No hace alusión al contexto universitario explícitamente, pero la normativa es aplicable en tanto en cuanto, la Universidad es una institución equiparable a una empresa en términos de requerimientos en el ámbito laboral	No hace alusión al contexto universitario explícitamente y tampoco la normativa es aplicable en tanto en cuanto, la Universidad es una institución equiparable a una empresa en términos de requerimientos en el ámbito laboral

Resultado y discusión:

Los resultados del análisis legislativo se presentan esquemáticamente en la siguiente tabla:

NORMATIVA O CONTEXTO	AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.	Establece medidas para garantizar la igualdad de género en el contexto universitario, promoviendo la inclusión de la perspectiva de género en la planificación y evaluación de la actividad universitaria, así como la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida universitaria y la lucha contra la discriminación por razón de género.

<p>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p>	<p>Art. 4.7: “Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.</p> <p>Art 21.3: “Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100”</p> <p>Art 21.4: “Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas”.</p> <p>Art 37.7: “La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo”.</p>
<p>Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	<p>Establece el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incluyendo el acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la afiliación sindical y las prestaciones. Establece la necesidad de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho. Además, se redactan criterios de actuación para las administraciones públicas, incluyendo la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público, la conciliación de la vida personal y laboral, la formación en igualdad, la promoción equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección y valoración, la protección contra el acoso sexual y la eliminación de cualquier discriminación retributiva por razón de sexo.</p>
<p>Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las enseñanzas universitarias oficiales de doctorado</p>	<p>Establece medidas para garantizar la igualdad de género en los programas de doctorado, incluyendo la inclusión de perspectivas de género en los contenidos y la promoción de la igualdad de oportunidades en la selección de doctorandos/as.</p>
<p>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</p>	<p>Establece la obligación de las empresas (incluidas las universidades) de adoptar medidas para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p>

<p>Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo de la ocupación.</p>	<p>Establece medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Algunas incluyen la obligación de las empresas de llevar un registro salarial que permita detectar posibles discriminaciones, la promoción de la igualdad en los procesos de selección y promoción, y la eliminación de barreras para la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, el decreto establece sanciones en caso de incumplimiento de estas medidas y la creación de una comisión tripartita para el seguimiento y evaluación de su aplicación.</p>
<p>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</p>	<p>Se desarrolla el reglamentario de los planes de igualdad (que afectan también a las universidades), así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.”</p>
<p>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p>	<p>Las empresas de más de 50 trabajadores (universidades incluidas) deben llevar a cabo una auditoría retributiva que analice las posibles discriminaciones salariales por razón de género. Además, deben elaborar un registro salarial que refleje los salarios de todos los trabajadores, con desglose por sexo, categoría profesional y antigüedad, entre otros factores. El objetivo es detectar y corregir las desigualdades salariales por razón de género. El decreto también establece la obligación de negociar planes de igualdad en empresas de más de 100 trabajadores y sanciones en caso de incumplimiento.</p>
<p>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p>	<p>Las administraciones educativas promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas de actuación para la prevención, detección y erradicación de las violencias sexuales en el ámbito educativo, tanto público como privado, y para cada uno de los niveles educativos, incluido el ámbito universitario, en el marco de lo establecido en la legislación en materia de universidades que resulte de aplicación.”</p> <p>Art 24.1: “1. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión de contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales que conducen al ejercicio de profesiones docentes”</p> <p>Art 32.2: “2. Las universidades establecerán un itinerario formativo en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, evaluable y</p>

	acreditable por la ANECA o la autoridad competente en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.
Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.	Establece las bases de la convivencia en el ámbito universitario e incorpora el enfoque de género exigiendo ajustarse a las normas sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de protección integral contra la violencia de género.
Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.	<p>Art. 4.3: “3. En todo caso, como requisito para su creación y reconocimiento, las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las personas con discapacidad, y medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.”</p> <p>Art 15.1: “h) Elaborar informes sobre la aplicación del principio de igualdad de género, y de las políticas antidiscriminación o de reconocimiento de la diversidad en todos los aspectos de la vida universitaria.”</p> <p>46.2: “j) Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de igualdad, un plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria.”</p>
Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	<p>Art 20.3: “Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la introducción, en los planes de estudio conducentes a la obtención de los títulos universitarios y de formación profesional oficiales que habilitan para el ejercicio de profesiones docentes, sanitarias y jurídicas, de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar la diversidad sexual, de género y familiar.”</p> <p>Art 20.4: “Asimismo, las administraciones educativas competentes y las universidades promoverán la formación, docencia e investigación en diversidad sexual, de género y familiar, y promoverán grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI y sobre las necesidades específicas de las personas con VIH.”</p>

Conclusiones y propuestas de mejora:

Es una realidad que se están produciendo cambios significativos y necesarios en materia de igualdad de género, cambios que están legislados y, muchos de ellos, son de obligado cumplimiento, y que afectan a la vida diaria de todas las personas, al ámbito educativo, laboral, social y comunitario.

Estas leyes reflejan una mayor conciencia sobre la necesidad de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia ni discriminación. Además, estas normas establecen medidas concretas para abordar el acoso sexual y por razón de género, promover la igualdad en el ámbito laboral y proteger a las víctimas de violencia de género.

No obstante, también se puede observar que, a pesar de los avances, aún quedan retos importantes por abordar en la materia. En particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres aún no se ha alcanzado en muchos ámbitos de la sociedad, y la violencia de género sigue siendo un problema grave que afecta a un número importante de mujeres en España y en todo el mundo.

En general, se puede decir que las normas nacionales sobre igualdad de género reflejan un avance importante en la lucha contra la discriminación por razón de género, pero aún queda trabajo por hacer para lograr una sociedad verdaderamente igualitaria y libre de violencia de género.

Referencias bibliográficas:

BOE-A-2001-24515 Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (2021, 24 diciembre). <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>

BOE-A-2004-21760 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (2004, 24 diciembre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007, 22 marzo). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE-A-2007-7786 Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (2007, 13 abril). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

BOE-A-2012-14696 Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación. (2012, 30 de noviembre). <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/11/30/1619/con>

BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015, 23 octubre). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

- BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019,1 marzo). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (2020, 14 octubre). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- BOE-A-2020-12215 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (2020, 14 octubre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- BOE-A-2022-14630 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. (2022, 7 septiembre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>
- BOE-A-2022-2978 Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. (2022, 24 febrero). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-2978>
- BOE-A-2023-5366 Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. (2023, 1 marzo). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>
- Soto Arteaga, A., M. I. Sánchez-Rodríguez, J. A. Pedraza-Rodríguez y J. A. Márquez. 2020. “La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado (QCA)”. *Revista Internacional de Sociología* 78(2), 58. <https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.2.18.172>