

## *Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación*

*Gender sections in Higher Education in Spain: proposals for action*

**Antonio Megías-Bas**

Contratado predoctoral FPU-UM

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Facultad de Derecho.

Universidad de Murcia.

E-mail: [antonio.megias@um.es](mailto:antonio.megias@um.es)

**Resumen:** En 1857, la Ley de Instrucción Pública (“Ley Moyano”) estableció que la enseñanza elemental fuera obligatoria y gratuita, tanto para niños como para niñas. Sin embargo, implantó diferencias en su formación académica, como consecuencia de las tareas y funciones asignados a cada sexo, repercutiendo, por consiguiente, en el acceso de las mujeres a la universidad. Las líneas fundamentales de esta ley se mantuvieron vigentes hasta finales del siglo XX. Tras la Segunda Guerra Mundial se inicia, desde organismos internacionales, la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres. España cuenta con un marco legal a favor de la igualdad entre ambos, pero si se analiza, comprobamos que existen barreras que no son contempladas explícitamente en el ordenamiento jurídico, pero sí están presentes en la práctica, las cuales perpetúan la discriminación de las mujeres.

Con el presente artículo se analizan los sesgos de género que actualmente persisten en la Educación Superior en España, así como la incoherencia entre el desarrollo legislativo y las prácticas cotidianas en las universidades, para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. La discriminación de las mujeres se constata tanto en el acceso a los puestos académicos de mayor categoría (cátedras), como a los de gestión (rectorados), por la pervivencia de sesgos de género en el sistema educativo universitario. Finalmente, se realizan propuestas para erradicar los sesgos de género y la violencia contra las mujeres en las universidades, en toda su estructura.

**Palabras clave:** Sesgos de género, Educación Superior, universidad, derechos humanos, mujer, discriminación, igualdad, ley

**Abstract:** In 1857, the Law of Public Instruction ("Moyano Law") established that elementary education was compulsory and free, for both boys and girls. However, it introduced differences in its academic training, as a consequence of the tasks and functions assigned to each sex, thus having an impact on women's access to the university. The fundamental principles of this law remained in force until the end of the 20th century. After the Second World War, International Organizations began to struggle with inequalities between women and men. Spain has a legal framework in favour of equality between both genders, but if analyzed, we see that there are barriers that are not explicitly contemplated in the legal system, but they are present in practice, which perpetuate discrimination against women.

With this article we analyse the gender discrimination sections that currently persist in Higher Education in Spain, as well as the incoherence between legislative development and daily practices in universities, aiming to achieve real equality between women and men. Discrimination against women is evident in access to higher-level academic roles (such as Chairs), as well as to management (rectorships), due to the persistence of gender discrimination in the university education system. Finally, proposals are made to eradicate gender discrimination and violence against women in universities, throughout its structure.

**Keywords:** Gender discrimination, Higher Education, university, human rights, women, discrimination, equality, law.

### *Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación.*

#### *Gender sections in Higher Education in Spain: proposals for action.*

##### **1. Sesgos de género en la educación superior**

Los sesgos de género entendidos como construcción social que supone la falta de reconocimiento de que los papeles y responsabilidades asignadas a las mujeres y niñas, y los atribuidos a los hombres y niños se imponen en contextos sociales, culturales, económicos y políticos concretos. Las políticas y las actitudes ciegas al género no tienen en cuenta estos hechos y, por lo tanto, mantienen el estatus quo en todos los estamentos y ámbitos, incluida la universidad, perpetuando la discriminación histórica de las mujeres y niñas, y dificultando la transformación de la estructura desigual de las relaciones de género (EIGE, 2016).

La Universidad realiza el servicio público de la educación superior a través de la investigación, la docencia y el estudio (art. 1.1 Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, LOU). Por ello, tiene que contribuir al cumplimiento de los derechos de las mujeres y niñas, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Para Giner de los Ríos (1916), “el concepto de Universidad no es una idea absoluta que pueda especulativamente construirse; sino un concepto histórico. Y que al igual que toda cosa histórica, no es sino una forma peculiar de cumplirse en ciertas sociedades tal o cual función, que, como todas, admite soluciones muy distintas, según la condición de los tiempos”. Tiempos que reclaman la igualdad real entre mujeres y hombres. Por consiguiente, la universidad tiene que incorporar la perspectiva de género, para eliminar los sesgos de género presentes aún en: a) la formación universitaria de todas las titulaciones; b) la investigación y transferencia de conocimiento a la sociedad; c) en todos los puestos de toma de decisiones y de gestión académica. De acuerdo con Bricall (2000, pp. 116) “las funciones del sistema educativo son esencialmente tres: la preservación y transmisión crítica del conocimiento, la cultura y los valores sociales a nuevas generaciones, la revelación de capacidades individuales, y el aumento de la base de conocimiento de la sociedad”. Comprobamos que son funciones de plena actualidad, y que la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo (2009), en el punto 3, señala que: “los centros de educación superior, en el desempeño de sus funciones primordiales (investigación, enseñanza y servicio a la comunidad).., deberían centrarse aún más en los aspectos interdisciplinarios y promover el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, contribuyendo así al desarrollo sostenible, la paz y el bienestar, así como a hacer realidad los derechos humanos, entre ellos la igualdad entre los sexos” (pp. 2), eliminando cualquier tipo de discriminación de las mujeres. Nuestro ordenamiento establece en el art. 1.2 LOU, que “son funciones de la Universidad al servicio de la sociedad: a) La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura; b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística; c) La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico; d) La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida”.

En Europa, las mujeres adquieren el derecho a los estudios universitarios entre 1850 y 1890, siendo las universidades de París y Zúrich las primeras en aceptarlas en todos los estudios universitarios. Sin embargo, en España se promulga, en 1857, la Ley de Instrucción Pública, conocida como “Ley Moyano”; tiene la virtualidad de establecer que la enseñanza elemental sea obligatoria y gratuita, tanto para niños como para niñas (Art. 7, Art. 8 y Art. 9), pero establece diferencias en su formación (Art. 5); se instauran seis Facultades (Art.31), entre ellas la de Derecho y sus estudios, entre los que se encuentra “Estadística” (Art. 43). Se permite el acceso de las mujeres a las Escuelas normales, aunque con un sueldo inferior al de los hombres (Art. 185, Art. 190, Art. 197).

Sin embargo, la travesía de las mujeres para incorporarse a los estudios universitarios ha estado plagada de obstáculos, todo por la construcción social de cómo tenían que ser las mujeres. Por ejemplo, Concepción Arenal estudió, como oyente, Derecho en la Universidad de Madrid entre 1841 y 1846, y al decidir ir a las clases, se disfrazada de hombre para esconder su condición femenina; se plantearon debates relacionados sobre el tipo de estudios que las mujeres podían realizar en la universidad, de acuerdo con su “naturaleza femenina”<sup>1</sup>; así como para obtener el título que les permitiera ejercer la profesión. María Elena Maseras Ribera fue la primera mujer que consiguió, en 1872, matricularse en una universidad española, pero en 1882, mediante Real Orden de 16 de marzo, se prohíbe “la admisión de las Señoras a la enseñanza Superior”, aunque en 1888, la Real Orden, de 11 de junio, acuerda “que las mujeres sean admitidas (...) como alumnas de enseñanza privada”. Si alguna solicita “matrícula oficial”, será “la Superioridad la que resuelva según el caso y las circunstancias de la interesada”<sup>2</sup>, por lo que era necesario pedir permiso al Ministerio de Instrucción Pública y conseguir que cada uno de los profesores firmara el impreso de matrícula comprometiéndose a garantizar el orden en el aula. Finalmente logran matricularse, con plenos derechos, tras aprobarse el 8 de marzo de 1910, fecha en la que el Conde de Romanones (Subsecretario del Ministerio de Instrucción Pública) firmó la Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública autorizando que “se concedan, sin necesidad de consultar á la Superioridad, las inscripciones de matrícula en enseñanza oficial ó no oficial solicitadas

---

<sup>1</sup> Para más información, véase, Aresti, N. (2012). Los argumentos de la exclusión. Mujeres y liberalismo en la España contemporánea. *Historia Constitucional*, (13), pp. 410 y ss.407-431.

<sup>2</sup> Para más información, véase, Flecha García, C. (1996). *Las primeras universitarias en España, 1872-1910* (Vol. 3). Narcea ediciones. P. 89 y ss.

por las mujeres”, que fue publicado en *La Gaceta*, el 9 de marzo<sup>3</sup>. Son evidentes las limitaciones y dificultades de las mujeres para acceder a la universidad debido a la discriminación por ser mujeres, y las tareas y funciones que se les encomendaban; exclusión que trataban de fundamentar desde diferentes planteamientos biológicos, filosóficos, etc. para mantenerlas en condiciones de subordinación al hombre, a pesar de la lucha conjunta de mujeres y hombres por terminar con esta situación.

El acceso de la mujer a los puestos de mayor reconocimiento académico (cátedras), ha sido lento y aún persiste el famoso “techo de cristal” o “suelo pegajoso”, como recoge la investigación de Canales Serrano (2012)<sup>4</sup> porque habrá que esperar hasta la segunda mitad del S. XX para que, en 1953, Ángeles Galino Carrillo (1915–2014) se convirtiera en la primera mujer catedrática, al obtener, en la Universidad de Madrid, la cátedra en Historia de la Pedagogía e Historia de la Pedagogía española; la segunda catedrática fue Asunción Linares Rodríguez (1921–2005), que, en 1961 consigue la cátedra de Paleontología en la Universidad de Granada; y, en 1963, obtuvo la cátedra la tercera mujer, Carmen Virgili Rondón, en Estratigrafía y Geología Histórica, en Oviedo. Gloria Begüé Cantón, en 1964, se convierte en la primera mujer que obtiene una cátedra en la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca, concretamente, en Economía Política y Hacienda Pública. Desde 1953 a 1973 sólo obtienen cátedras en diferentes áreas 21 mujeres. Hay que esperar hasta 1983, para que M<sup>a</sup>. Emilia Casas Baamonde sea la primera mujer catedrática en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la Universidad del País Vasco, y también será la primera mujer que preside el Tribunal Constitucional (2004-2011) desde su creación en 1979.

Actualmente, España, como consecuencia de los cambios sociales, avances científicos y tecnológicos y la firma de acuerdos internacionales (ONU), cuenta con un marco legal a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, pero aún persisten una serie de barreras subliminares, no recogidas en el ordenamiento jurídico, pero si presentes en la práctica, relacionadas con la ceguera o sesgo de género (EIGE, 2016) que se pueden identificar en la pervivencia de sesgos de género en los planes de estudio de todas las titulaciones, en la discriminación de las mujeres para acceder a puestos de mayor nivel en la

---

<sup>3</sup> Para más información, véase, Iglesias, P. M. S. (2012). *El reformismo social y sanitario de Concepción Arenal, una contribución a la identidad de la enfermería contemporánea*. Editorial Club Universitario. P. 135.

<sup>4</sup> Esta investigación se realizó en el marco del Proyecto de Investigación de I+D+i FFI2009-09483 financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

docencia e investigación (PDI), como, por ejemplo, la obtención de cátedras, la dirección de proyectos de investigación, el acceso a puestos de decisión y gestión, como directoras de departamento, decanas, rectoras, etc. Recordemos que la primera mujer rectora fue, en 1982, Elisa Pérez Vera, *catedrática* de *Derecho* Internacional Privado, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). De acuerdo con la CRUE (2018) en el curso 2018/19, ocupan este cargo sólo 17 mujeres, siete en las universidades públicas y 10 en las privadas, de un total de 76 universidades, lo que supone sólo un 9,2%; y, ello, a pesar de su mayor presencia en la universidad y de obtener los mejores resultados académicos, un tema para reflexionar y actuar sobre los sesgos de género que impiden la igualdad.

Como señala la CRUE (2018, pag.44) “especialmente destacable por insuficiente resulta la presencia y evolución de las catedráticas de universidad que, si bien en estos años han registrado la mayor tasa de crecimiento del total de las categorías profesionales..., se sitúan al final del periodo en porcentajes equivalentes a la mitad de su participación en el total del profesorado, pasando de representar el 15,3% en el año 2008 al 21,3% en el año 2016”; lo mismo sucede con las mujeres que optan a los puestos universitarios como Personal de Administración y Servicios (PAS), cuya presencia en los espacios directivos es puramente testimonial. Situación que también se puede comprobar en los sindicatos, con presencia en las universidades españolas, en los que los puestos máximos de decisión siguen estando ocupados por hombres. Además, persiste en el imaginario social y académico la adecuación de un tipo de carreras y de profesiones para las mujeres y, otras, para los hombres (las de mayor prestigio y remuneración económica, OCDE, 2018), sin que haya fundamentos científicos para ello<sup>5</sup>, ni se ejecuten políticas públicas que reviertan esta situación.

Se puede comprobar cómo en los procesos de socialización actuales, desde la infancia, el sesgo de género se perpetúa en todos los niveles educativos, en los medios de comunicación, en la música, la política, la economía, etc. Se siguen transmitiendo, consciente o inconscientemente, muchas creencias sociales, costumbres, tradiciones

---

<sup>5</sup> Algunos hombres, como Roberto Novoa Santos, de la Federación Republicana Gallega, durante el debate parlamentario sobre el sufragio femenino (1931), se manifestó en contra del mismo recurriendo a la ciencia biológica con una finalidad política excluyente, siguiendo la línea establecida por algunos autores, como el médico alemán Paul Julius Moebius, que en 1904 publicó "La deficiencia mental fisiológica de la mujer". Obra que fue traducida al castellano por Carmen de Burgos Seguí, con el título: "La inferioridad mental de la mujer". Para más información, véase Aresti, N. (2012). Los argumentos de la exclusión. Mujeres y liberalismo en la España contemporánea. *Historia Constitucional*, (13), pp. 425 y ss.

estereotipadas sobre el lugar que corresponde a las mujeres, como las vinculadas a las tareas del cuidado de la familia y de la casa<sup>6</sup>, que influyen en las percepciones, actitudes y expectativas, tanto de las niñas y mujeres, como de los niños y hombres, y que legitiman la dominación de lo masculino sobre lo femenino en todos los contextos. Una cosa es la igualdad legal y otra, la material, la realidad de la vida cotidiana, personal y profesional.

## **2. La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres**

Con la Carta de Naciones Unidas, de 1945, se inicia un proceso por la igualdad entre mujeres y hombres que llega hasta nuestros días, aunque con desigual implantación en los diferentes países; expresa que los pueblos ratifican “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” (art. 1.3, art. 8), y señala su compromiso por el respeto universal de “las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión” (art. 55, apartado c). El principio universal de igualdad y no discriminación queda recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Es preciso destacar el trabajo realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1947) para eliminar cualquier discriminación contra ella, incluido el lenguaje sexista, que aún no hemos superado ni en la Constitución Española (1978) a pesar la declaración de igualdad realizada en el art.14<sup>7</sup>, ni en los textos posteriores de las leyes que proclaman la igualdad, incluidas las universitarias<sup>8</sup>.

En 1979 se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). El artículo 10 establece que los Estados

<sup>6</sup> Recogida en la Ley de Instrucción Pública, de 9 de septiembre de 1857, en el Art. 5 "En las enseñanzas elemental y superior de las niñas se omitirán los estudios de que tratan el párrafo sexo del artº 2º ("Breves nociones de Agricultura, Industria y Comercio") y los párrafos primero y tercero del artº 4º ("Principios de Geometría, de Dibujo lineal y de Agrimensura" y "Nociones generales de Física y de Historia Natural"), reemplazándose con: Primero. Labores propias del sexo. Segundo. Elementos de Dibujo aplicado a las mimas labores. Tercero. Ligeras nociones de Higiene doméstica".

<sup>7</sup> Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

<sup>8</sup> La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece, en el Artículo 14, criterios generales de actuación de los Poderes Públicos y, en el artículo 11, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, así como su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. En cuanto al uso de lenguaje no sexista, en 2018 fue publicada por la Secretaria General del Consejo de la Unión Europea una guía sobre el uso del lenguaje no sexista en materia de comunicación, dentro del plan de acción para una Secretaría General del Consejo más dinámica, flexible y colaborativa, que, como expresan en el preámbulo, “pretende fomentar un entorno que capacite, motive y dote de los instrumentos necesarios a los hombres y las mujeres que trabajan en la Secretaría General del Consejo, de modo que puedan desarrollar con éxito sus competencias y contribuir a alcanzar los objetivos de la organización” ([https://www.consilium.europa.eu/media/35447/es\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35447/es_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)).

tomaran las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer, y asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación, en condiciones de igualdad, haciendo hincapié en que las mismas condiciones de orientación en materia de carreras, programas de estudio y capacitación profesional, con personal docente del mismo nivel profesional y espacios educativos de la misma calidad; la eliminación de estereotipos en los libros de texto y en la enseñanza, el acceso a la educación física, el deporte y a la información; aunque después de más de 30 años se puede constatar su escasa implementación en muchos aspectos reales, incluidas las universidades, y que recogemos en este texto, por su plena actualidad.

Por otra parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000), en el Capítulo III sobre la Igualdad, proclama, en el art. 20, la igualdad de todas las personas ante la ley; en el art. 21.1, “se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo... u orientación sexual”; y, en el art. 23, sobre la igualdad señala que “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. La Unión Europea insiste, en el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en la adopción de medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, examinar las causas de la discriminación múltiple y explorar los medios adecuados para suprimirla. Una vez más, se pueden comprobar como, a pesar de un extenso desarrollo normativo en materia de igualdad, existen resistencias para lograrlo. Como dijo Ihering en 1872 (2008, pp. 31) “el derecho es una idea práctica, es decir, indica un fin, y como toda idea tendencia, es esencialmente doble porque encierra en si una antítesis, el fin y el medio. No basta investigar el fin, se debe además mostrar el camino que a él conduzca”.

## **2.1. Conferencias Mundiales sobre Educación Superior, Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y situación de las mujeres**

En la “Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción” (1999), manifiesta, en el punto 4, sobre el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres, señala que a pesar de los avances aún perduran obstáculos socioeconómicos, culturales y políticos, que dificultan su pleno acceso e integración en la educación superior; se necesitan más esfuerzos para desterrar todos los estereotipos de género en la educación superior, tener en cuenta la perspectiva de género

en todas asignaturas, consolidar la participación y toma de decisiones de las mujeres en la docencia, investigación y gestión académica; se han de promover los estudios de género como instrumento para la transformación de la educación superior y de la sociedad. Podemos comprobar que estas declaraciones gozan de plena vigencia en España porque, después de veinte años, no se han superado los obstáculos, los estereotipos de género subyacen de manera subliminar y se transmiten, posteriormente, en las diferentes prácticas profesionales, la participación de las mujeres en los puestos de decisión y de mayor rango académico no se ha logrado, y la incorporación de los estudios de género en la formación inicial universitaria continúa siendo testimonial. En el punto 9, sobre los métodos educativos innovadores: pensamiento crítico y creatividad, se insiste en la pertinencia de revisar los planes de estudio para terminar con las discriminaciones respecto a las mujeres, por lo que el profesorado adquiere un gran protagonismo para llevar a cabo esta reforma, inclusión real que aún sigue pendiente. Se reclama la revisión de los planes de estudio para conseguir la igualdad de la mujer, la utilización de nuevas metodologías, el acceso a nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos, etc. Establece entre las acciones prioritarias el definir y aplicar políticas dirigidas a suprimir, de la enseñanza superior, todos los prejuicios de género y consolidar la participación de la mujer en todos los espacios académicos y de decisión; eliminar las disparidades y sesgos entre hombres y mujeres en los programas de estudio, las investigaciones, y en los puestos de toma de decisiones. Comprobamos que estos propósitos mantienen plena actualidad, porque la brecha se mantiene entre los discursos y las prácticas, es como si caminaran por senderos diferentes, sin encontrar puntos de coherencia para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real, y se materialicen los acuerdos alcanzados.

Once años después, la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo (2009), insiste, de nuevo, en la responsabilidad social de la educación superior, en el acceso, equidad y calidad, y hace un llamamiento a los gobiernos para que se cumpla (apartado 8 y apartado 51. e), pero el desafío de la igualdad sigue pendiente.

El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), era una oportunidad para la incorporación de la perspectiva de género en todas las titulaciones, de acuerdo con las directrices de la ONU y UNESCO. Además, el Comunicado de la Conferencia de Ministros responsables de la Educación Superior, mantenida en Berlín, el 19 de

septiembre de 2003, instaba a que se redujeran las desigualdades sociales y de género, tanto a nivel nacional como a nivel europeo. Sin embargo, CEDAW-Naciones Unidas (2015) indica que, en España, la formación en género no es prioritaria.

## **2.2. Desarrollo legislativo español sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la universidad**

La Constitución Española (1978) establece el valor fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres, pero su cumplimiento en la universidad, sigue pendiente. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en el art. 7 que, “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”, aunque en su texto ya se produce una discriminación, al utilizar el lenguaje sexista<sup>9</sup>. Y, en el artículo 25, sobre la igualdad en el ámbito de la educación superior, en su apartado 2. a) se establece que “la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, pero de acuerdo con Menéndez (2014, pp. 26) “la realidad es que, prácticamente terminado el proceso de convergencia, los contenidos de igualdad siguen ausentes de la Universidad española”, tal y como denuncian diferentes investigaciones. Además, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6 /2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU), no regula la incorporación de las materias de género e igualdad, aunque el Preámbulo señala la igualdad como uno de los valores a los que tiene que contribuir la Universidad, e indica explícitamente “b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo.; j) Recibir un trato no sexista”. Por una parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece que se incorporen enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el plan de estudios, pero se deja sin regular dicha incorporación. Así pues, la inclusión de las cuestiones de género en los actuales planes de estudio, de los diferentes Grados podríamos afirmar que es casi testimonial y anecdótica (Bosch, Ferrer, Capilla Navarro, y Ferreiro, 2011; Díaz-Aguado y Carvajal, 2012; Santos, Bas e Iranzo, 2012; Menéndez, 2014; Bas Peña, Pérez de Guzmán Puya y Vargas Vergara, 2014...). En este sentido, el alumnado reclama que se incluya, en las asignaturas, contenidos relacionados con la

---

<sup>9</sup> El texto expresa en la Disposición adicional cuarta, Tres “3. La metodología didáctica de la formación profesional específica promoverá la integración de contenidos científicos, tecnológicos y organizativos. Asimismo, favorecerá en el alumno la capacidad...” (pp. 34).

igualdad y la violencia de género porque la “construcción de un mundo más justo y la erradicación de la violencia de género también son tareas de las personas que se están formando,.. cuyo valor puede aumentar considerablemente si en su formación se ha tratado dicha perspectiva sobre el género y la igualdad, incluyendo en ella el problema específico de la violencia de género de forma adaptada a la peculiaridad de cada carrera” (Díaz-Aguado y Carvajal, 2012: 267). Si nos centramos en el Grado de Derecho son numerosas las voces que vienen reclamando su incorporación, como Faraldo Cabana (2006), que defiende la necesidad de introducir la perspectiva de género en Derecho Penal; Saldaña (2011), afirma que el marco legislativo español no ha garantizado la efectiva inserción de la perspectiva de género en los Grados en Derecho en las distintas disciplinas jurídicas, y especialmente en Derecho Constitucional, manteniendo un evidente sesgo de género, e incumpliendo la firma de los acuerdos internacionales, y la actual legislación; Ruíz Gil (2014) preconiza la inclusión de materias específicas sobre Género y Derecho, en Filosofía del derecho. Su incorporación en las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es fundamental su incidencia al regular las relaciones laborales, ya que las mujeres son las que principalmente sufren la discriminación en este campo, y por su incidencia en las pensiones de las mujeres<sup>10</sup>. El 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, trata de paliar esta situación, como se puede comprobar en las modificaciones contempladas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, y suprimir los sesgos de género en las relaciones laborales (planes de igualdad, acoso, discriminación salarial, contratos, etc.), insiste en superar las discriminaciones directas o indirectas, recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aunque utiliza un lenguaje sexista, cuando menciona al empresario<sup>11</sup>, en ningún momento se refiere a las

<sup>10</sup> Para más información se pueden consultar los trabajos de LÓPEZ ANIORTE, M.C. “Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2018, no 214, p. 93-135. FERRANDO GARCÍA, F.M. “Igualdad y conciliación de la vida familiar y la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras autónomas: avances normativos y cuestiones pendientes”. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 1, 2018, pp. 32-61, doi: 10.6018/iQual.312871. SELMA PENALVA, A. Las cargas familiares: un clásico motivo de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales. En *Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI*, Madrid, Dykinson, 2019. pp. 289-302.

<sup>11</sup> No se hace un análisis exhaustivo, pero se puede comprobar, por ejemplo: “Cuatro. Se modifica la letra d) del apartado 4 del artículo 12 con la siguiente redacción: «d) Las *personas trabajadoras* a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que *los trabajadores* a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y

empresarias, contribuyendo a perpetuar, en el imaginario colectivo, el poder económico del hombre. Lenguaje sexista que se mantiene en la institución universitaria, a pesar de que haya transcurrido más de una década de la LO 3/2007, que establecía el uso de un lenguaje no sexista. Una vez más, abogamos por su cumplimiento porque como afirma EIGE (2016), los proyectos, los programas, las políticas y las actitudes ciegas al género no tienen en cuenta los roles diferentes asignados tradicionalmente a mujeres y a hombres, y, por lo tanto, mantienen el estatus quo dificultando la transformación de la estructura de desigualdad de género.

Ante esta situación, Naciones Unidas reclama al Estado español el cumplimiento de sus compromisos internacionales, en materia de igualdad de género, como se constataba en el Informe sombra España 2008-2013. A ello, añadimos lo indicado en la 61ª sesión del CEDAW-Naciones Unidas (apartado 27b), celebrado en julio de 2015, como limitaciones y restricciones en la educación, entre ellas hay que señalar el hecho de que la formación en género pase a un segundo lugar, y pide que se comprometa a eliminar todos los estereotipos de género de los libros de texto, se incorpore en los planes de estudios y en los programas académicos los derechos de la mujer, promueva la igualdad de género y la formación profesional del personal docente. También hay que recordar las recomendaciones recogidas en el Informe sobre seguimiento parcial de las observaciones finales del Comité CEDAW en el examen del Estado Español (CEDAW/C/ESP/7-8, 2017), relativas al cumplimiento de recomendaciones sobre la violencia de género, porque evidencian de nuevo el incumplimiento de la ley, y la falta de formación inicial de quienes ejercen las profesiones jurídicas, policiales y sanitarias. Expone, en el apartado relativo a la revisión de la legislación (21 A, observaciones finales), que siguen pendientes los cambios legislativos estatales. La LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, no ha sido modificada en el sentido de garantizar y proteger los derechos de las mujeres que sufren otras manifestaciones de violencia fuera del entorno de la pareja o expareja; a pesar de lo que implica la ratificación del Convenio de Estambul (2014), así como las indicaciones

---

hombres.» No sabemos si quiere expresar que sólo *los trabajadores* tienen una dedicación a tiempo completo.

“Siete. Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción: «Artículo 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

1. El empresario está obligado....

9.7. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social...” (pp. 21699). Se habla de “trabajador”, cuando en el apartado 5 se refiere a la mujer “... deban permanecer hospitalizados a continuación del parto...”.

realizadas en ese mismo año por parte del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la Discriminación contra la Mujer en la Legislación y en la Práctica” (pp. 7), situaciones que también tienen lugar dentro del espacio universitario español. Así como “otras formas de violencia de género, que se producen de manera cotidiana y sistémica contra las mujeres tanto en espacios públicos, como privados, como son las violencias sexuales o los feminicidios cometidos fuera del entorno íntimo, siguen sin recibir la atención que merecen: las víctimas de violencia sexual en sus diversas manifestaciones (acoso, abuso, agresión, stalking-acecho),..”. Es preciso incorporar, en los contenidos curriculares, formación relacionada con la identificación, protección e incorporación social y laboral de las víctimas de la trata, fundamentalmente con fines de explotación sexual<sup>12</sup>, ausentes también, por la ceguera de género de la educación superior. Recuerda, el citado Informe, que “más allá del desarrollo normativo, desde que el Estado español ratificara la Convención CEDAW, en 1984, no se ha desarrollado ningún Plan de Acción específico en el ámbito de otras violencias de género diferentes a las que se cometen en el entorno de la pareja o expareja. Esta ausencia de Planes de Acción ha supuesto la invisibilización de otras formas de violencia de género, así como la falta de recursos de atención especializados para atender a las víctimas” (pp. 7).

En relación a la “obligatoriedad de la formación (21 B observaciones finales)”, indica las limitaciones de la formación universitaria inicial, ya que no se contempla con carácter obligatorio en los diferentes planes de estudio, lo que tiene consecuencias negativas para el ejercicio de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, pero de manera concreta, en los relacionados con el Derecho, porque “los estereotipos de género son la base de la discriminación contra las mujeres. Su presencia en los sistemas de justicia tiene consecuencias perjudiciales para los derechos de las mujeres, particularmente para las víctimas y supervivientes de diferentes formas de violencia, pudiendo impedir el acceso a una tutela judicial efectiva” (Poyatos, 2019, pp.17). El

---

<sup>12</sup> También nos planteamos la violencia creciente contra las niñas y las mujeres a través de la trata de seres humanos. Para una información mayor y desde diferentes perspectivas disciplinares se puede consultar Ferrando García, F. y Bas Peña, E. (dir). Megías Bas, A. y Ferre Jaén, E. *La trata de seres humanos: protección de las víctimas*. Murcia, Laborum, 2018, ISBN: 978-84-948123-9-2. Sería interesante ahondar en las respuestas de la educación universitaria ante esta problemática mundial de la trata de niñas y mujeres con diferentes fines de explotación, aunque mayoritariamente de explotación sexual, tal y como señalan diferentes organismos internacionales (Global Study on Smuggling of Migrants 2018 (UNODC); OIT, 2017; Declaración del Observatorio Latinoamericano sobre Trata y Tráfico de Personas en el marco del V Congreso Latinoamericano 15/06/2017...) y recogida en las directrices de la Unión Europea (UE, 2000, 2011, 2016, 2017) y en la actual legislación española (Ley Orgánica 5/2010 y Ley Orgánica 1/2015). Coinciden en la urgencia de aportar soluciones integrales, incorporando perspectivas económicas, laborales, sociales, culturales, educativas, jurídicas, policiales...

Informe señala que únicamente reciben formación obligatoria especializada en violencia de género, antes de incorporarse a su destino, quienes forman parte de las estructuras especializadas en violencia de género, como es el caso de los Juzgados y Fiscalías de Violencia o en los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, pero no se ha establecido ningún proceso obligatorio de formación continua para la actualización de esos conocimientos. El resto de profesionales de la judicatura y la policía no reciben formación con carácter obligatorio. “Tampoco tienen ningún tipo de formación obligatoria las unidades de valoración forense, cuya función es fundamental para la realización de las pericias médicas, psicológicas y de trabajo social con destino a los juzgados y fiscalías, en los casos de violencia contra las mujeres y niñas, incluyendo violencia sexual, ni las y los profesionales en psicología que prestan asesoramiento en los equipos psicosociales que operan en los juzgados de familia, en asuntos relativos a los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia” (CEDAW, 2017, pp. 8).

Lo mismo sucede respecto a la formación de profesionales del ámbito sanitario, en la que se observan grandes diferencias entre las Comunidades Autónomas, pero lo más grave es que no se dispone de datos globales sobre la misma. “En todo caso, puede decirse que a pesar de que pueda reconocerse una cierta calidad en los protocolos de intervención, éstos no se ven acompañados por una formación adecuada, especialmente en la detección de situaciones de las diversas formas de violencia, y son desconocidos por la mayor parte de los equipos sanitarios” (CEDAW, 2017, pp. 8).

Sin embargo, hace años que la investigación realizada por Díaz-Aguado y Carvajal, (2012), indicaba la importancia de la formación universitaria para prevenir y erradicar la violencia de género, y reclamaba incrementar los esfuerzos destinados a la prevención, por “la especial resistencia al cambio que este tema puede suponer para ellos” (pp. 253), dado que la pervivencia de la mentalidad “machista”, es un factor de riesgo en la violencia de género. “La formación universitaria proporciona un contexto privilegiado, una condición de protección, para sustituir dicha mentalidad por los valores democráticos de igualdad” (pp. 254) pues, aunque la mayoría del alumnado universitario se identifica con dichos valores no siempre los lleva a la práctica, lo que hace necesario realizar acciones para que los incorporen en sus conductas, mediante “proyectos cooperativos entre estudiantes que favorezcan la visibilidad e identificación con los valores de igualdad” (pp. 256), así como reconocer los casos de riesgo. “El maltrato que los hombres afirman haber ejercido correlaciona con tres características emocionales: la frecuencia con la que sienten vergüenza, una menor autoestima y una

mayor percepción de control, que podrían estar relacionadas con la utilización de la violencia de género para obtener el poder que difícilmente obtienen de otra forma” (pp. 256). El propio alumnado pide que, junto a la inclusión de estos contenidos en el currículo, éstos se “vinculen a los valores de igualdad y respeto a los derechos humanos con los que se identifica nuestra sociedad” (pp. 264), valores esenciales recogidos en nuestra Constitución (1978).

La universidad tiene que ser un espacio de generación del conocimiento, de progreso científico y social que impulse las transformaciones que hagan realidad el cumplimiento de los derechos humanos, en dicha institución y en el resto de la sociedad; nos preguntamos por la implementación de políticas públicas que eliminen los sesgos de género, el currículo oculto, que impide la supresión de las desigualdades tanto en los puestos de docencia e investigación, como en los de gestión y decisión académica y sindical, a pesar de las declaraciones, firmas de acuerdos internacionales y desarrollo legislativo español.

### **3. Datos que muestran el sesgo de género y las carencias en la implantación de la legislación española en las universidades**

Es un hecho constatable los avances legislativos registrados en España sobre la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre la eliminación de todo tipo de violencia contra las mujeres, pero el sesgo de género también se puede comprobar en numerosos aspectos y situaciones porque en la práctica cotidiana, en las relaciones interpersonales en la familia, el trabajo, la cultura, la educación, el lenguaje, la música, la televisión, la prensa escrita, etc., perviven y se transmiten los estereotipos de género incidiendo, por ejemplo, en la elección de las carreras, y, por consiguiente, en el acceso a las profesiones y en las remuneraciones económicas, las pensiones y en la calidad de vida de las mujeres. De acuerdo con los datos ofrecidos por la CRUE (2018), en nuestro país, “el 51% de los jóvenes de 20 a 24 años son mujeres, y las estudiantes universitarias de Grado representan un 54% sobre la totalidad de estudiantes universitarios de Grado. Resulta más elevada la participación de las mujeres en los estudios de Máster y sensiblemente menor en el Doctorado, unos estudios que siguen presentando, un patrón masculinizado” (pp. 40), y que permiten el acceso a la universidad como docente; otro aspecto relevante, en el que se comprueban los estereotipos es en sus preferencias a la hora de elegir una carrera, que se centran “en Salud y Bienestar y en Educación, y son renuentes a cursar estudios en Ingeniería y Arquitectura y, sobre todo, en Tecnologías

de la Información y las Comunicaciones” (pp. 40), sin embargo, en Suecia destaca la proporción de mujeres que realizan carreras técnicas y tecnológicas, pero “España presenta una muy baja partición de las mujeres en los estudios TIC y muy elevada en Educación y Salud” (pp. 41).

Después de más de 10 años, de la Conferencia Mundial de 1999, el estudio realizado por Díaz-Aguado y Carvajal (2012) indicaba la ausencia generalizada de la perspectiva de género en las universidades, de una forma transversal y, denunciaba que en su currículo apenas existen asignaturas en las que se aborden las cuestiones sobre las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia, a la ciencia, la cultura, etc. Situación que se mantiene en la actualidad. Por consiguiente, el primer paso para lograr una educación sin sesgo de género es asumir y transmitir que existen desigualdades entre los sexos, y que ello tiene implicaciones negativas sobre el desarrollo de las personas, desde la infancia (Pernas Riaño y Vila Núñez, 2014). A pesar de los años transcurridos, se mantienen los sesgos de género y se evidencia que las políticas y las actitudes ciegas al género mantienen su presencia en la educación superior y, por consiguiente, sustentan el estatus quo sin ayudar a transformar la estructura desigual de las relaciones de género (EIGE, 2016). Los datos recogidos en el informe español de la OCDE sobre el panorama de la educación (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2018, pp. 20), muestran que “hay un fuerte sesgo por género a la hora de elegir los campos de estudio en Formación Profesional: sólo 1 de cada 8 graduados en el campo de Ingeniería, industria y construcción es mujer, pero la proporción sube a 3 de cada 4 en el campo de Salud y Bienestar”. Sesgos que entendemos como una deficitaria aplicación de la actual legislación española desde la educación no universitaria y universitaria, y, que adquieren una mayor relevancia en las facultades de Derecho, por las consecuencias que tienen en el cumplimiento de un derecho fundamental, como es el de igualdad y no discriminación, que afecta a las mujeres en todos los aspectos. Como afirma Poyatos (2019:14) “hacer real el principio de igualdad no permite neutralidad, hay que adoptar un enfoque constitucional, removiendo los obstáculos que lo dificulten, e integrándola perspectiva de género, como criterio de referencia en todos los casos que involucren relaciones asimétricas y patrones estereotípicos de género”. Además, señala “la falta de formación existente en el sector judicial, extensible a todos los estamentos que operan en la justicia, incluyendo la abogacía, forensía, fiscalía, judicatura, letrados/as de la administración de justicia, graduados/as sociales, y otros profesionales del mundo jurídico”. Formación básica que tendrían que haber recibido, en primer

lugar, y de acuerdo con la actual legislación, en las facultades de Derecho en las que se formaron. Por otra parte, conviene analizar las consecuencias de una formación universitaria sin perspectiva de género, como se ha indicado anteriormente, por las secuelas que tiene al seguir perpetuando la discriminación de las mujeres en todas las esferas de la vida y, concretamente, en su trabajo, sueldo y pensión. Como señala el Informe de la OCDE (2018) sobre España, las mujeres con titulación de Educación Superior tienen unos ingresos que alcanzan solo el 81%, del salario de los hombres. Esta brecha salarial se da en todos los niveles educativos, “entre las razones que Education at a Glance 2018 presenta para explicar la brecha salarial entre mujeres y hombres están los estereotipos de género, las convenciones sociales o la discriminación hacia la mujer, aunque uno de los factores fundamentales es la diferencia en la elección de campos de estudio que conducen a carreras profesionales que tienen asociados salarios diferentes.... las mujeres tienden además a buscar, en mayor medida que los hombres, carreras profesionales menos competitivas que ofrecen mayor flexibilidad laboral y les permite compatibilizar mejor las responsabilidades familiares y laborales” (OCDE, 2018, pp. 41). Otro dato relevante es el hecho del mayor empleo, en todos los campos de estudio, de los hombres respecto a las mujeres.

También, la investigación realizada por Hernández Armenteros y Pérez García (2018) afirman que más de un 51% del profesorado universitario son mujeres menores de 40 años, sin embargo se mantiene una escala profesional desigualdad, en detrimento de las mujeres, dado que más de un 50% de las mujeres se concentran en los colectivos profesionales de profesorado asociado y ayudantes doctor, niveles administrativos que suponen menor responsabilidad, son el escalón más bajo de la pirámide profesional en el mundo universitario. Representan el 46% en la categoría de profesorado contratado doctor, un 38% del Profesorado titular y solo un 25% de catedráticas, “dentro de los catedráticos de universidad, hay 4 catedráticos menores de 40 años, siendo solamente 1 de ellos mujer...”, por lo que manifiestan sus dudas de cara a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, dado que “se observa que a las categorías más altas siguen accediendo una mayoría de hombres”. Esta desigualdad en la promoción profesional se evidencia y las posibilidades del liderazgo académico, por los requisitos, por ejemplo, para ocupar el puesto de rectora, que exige estar en posesión de la cátedra, liderar proyectos competitivos de investigación, etc.

#### **4. Propuestas para erradicar los sesgos de género y la violencia contra las mujeres en las universidades**

Consideramos fundamental recuperar las afirmaciones recogidas tanto en los textos jurídicos como en las investigaciones científicas interdisciplinares y en los informes de organismos internacionales para terminar con los sesgos de género en la sociedad en general y, en particular, en la educación superior. Diferentes investigaciones ponen de relieve que “las universidades no contemplan la perspectiva de género de una forma transversal y, es más, en su currículo apenas existen asignaturas en donde se refleje el quehacer de las mujeres a lo largo de la historia, su aportación a la ciencia, etc.” (Díaz-Aguado Jalón y Carvajal Gómez, 2010, p. 39), además, Tomás, Ion y Bernabeu (2013:208) afirman que la visibilidad de las mujeres, en ellas, es deficitaria porque “todavía quedan ‘islas’ de poca presencia femenina, como son las posiciones de éxito en investigación o en los puestos de gestión de mayor responsabilidad y poder”, por lo que plantean la necesidad de crear un espacio de diálogo sobre las prácticas académicas y reflexionar sobre la academia como “espacio de trabajo”, basada en una cultura académica más inclusiva e igualitaria.

Si se quiere avanzar en la eliminación de los sesgos de género, en la universidad, es preciso que se apliquen y evalúen las medidas establecidas en los acuerdos internacionales y en la actual legislación española. En este sentido es urgente que:

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y de la Acreditación (ANECA) introduzca criterios claros en los procesos de acreditación y evaluación de las titulaciones, que permitan identificar la presencia de la perspectiva de género en los mismos, tal y como ha hecho la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2019), de manera que se cumpla la ley y no se acrediten títulos que no contemplan la perspectiva de género, en todo su diseño.

Se necesita el compromiso real de quienes tienen responsabilidades en las políticas públicas y en las académicas (rectorados, decanatos, departamentos, gerencias, jefaturas de servicios, sindicatos, etc.) para implementar y hacer efectiva las medidas sobre la igualdad entre mujeres y hombres en toda la estructura universitaria, así como evaluarlas.

Incluir, en las denominaciones de los Vicerrectorados, la igualdad entre mujeres y hombres. Por ley se han creado las Unidades de Igualdad, pero es necesario que cuenten con un presupuesto específico, con personal especializado, y que su representante forme parte del equipo de gobierno, para que tenga presencia con voz y voto en la toma de

decisiones universitarias, de manera que toda decisión esté impregnada por la perspectiva de género y se reduzcan los posibles sesgos de género; urge actualizar y evaluar los planes de igualdad realizados, dar a conocer el cumplimiento de cada acción establecida para identificar su impacto, en todos los sectores universitarios (PDI, PAS, alumnado); comprobar sus fortalezas y debilidades con objeto de efectuar posibles reajustes y avanzar en la consecución de la igualdad, eliminando los sesgos vigentes; promover acciones de formación, en materia de igualdad, dirigidas a quienes ocupan puestos de dirección (Rectorado; Decanatos; direcciones de Departamento; Jefaturas de Servicio y de Sección, representantes de Sindicatos, etc.), profesorado y personal de Administración y Servicios. La igualdad es una cuestión de derechos humanos y de cumplimiento de la legalidad vigente, no se puede seguir omitiendo en las universidades.

Las universidades tienen que contar con dispositivos concretos y eficaces para velar por la incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos de investigación y en los de transferencia de conocimiento, revisando, por ejemplo, el tipo de preguntas y la forma de realizarlas, y sus metodologías porque no son neutrales, e inciden en los resultados obtenidos. Y el mismo criterio para los proyectos de innovación docente, de manera que todo proyecto (investigación, transferencia o innovación) no sea aprobado, si no tiene perspectiva de género. Aprobar acciones positivas encaminadas a paliar las consecuencias negativas que tienen, para la carrera profesional de las mujeres, las bajas por maternidad.

Incorporar el lenguaje no sexista e inclusivo en todos los discursos procedentes de los cargos de dirección de la universidad (rectorado, gerencia, vicerrectorados, decanatos, sindicatos, etc.) profesionales (PAS, PDI) y alumnado universitario, así como en los diferentes documentos escritos, tanto los académicos como los relacionados con la gestión y organización, en las plataformas virtuales y páginas web de las universidades, en las imágenes de difusión de las actividades universitarias, etc.

Eliminar todo tipo de actuaciones que contribuyan a la reproducción de formas de discriminación, segregación o marginación de las mujeres, y promover patrones, valores y actitudes orientadas a la superación del modelo patriarcal, aun presente, en las universidades y en la sociedad.

Intensificar la difusión de las carreras técnicas, matemáticas, física, etc., entre el alumnado de los centros educativos no universitarios, contribuyendo a eliminar los sesgos de género, desde la educación infantil, así como en la educación familiar.

Incorporar en los planes de estudio, de todas las titulaciones, la perspectiva de género, eliminando todos los estereotipos de las guías docentes y materiales utilizados en la docencia (textos, imágenes, recursos audiovisuales, internet, etc.). Es prescriptivo la incorporación de los contenidos sobre los derechos de las mujeres, sus diferentes aportaciones a través de la historia, sus derechos, los sesgos y estereotipos de género, las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos (educación, cultura, economía, política, arte, ciencia, etc.), y en todos los planes de estudio. Ello requiere la formación del profesorado para que pueda incluirlo y desarrollarlos, en sus respectivas asignaturas; promover su compromiso e implicación mediante cursos de formación para la incorporación de la perspectiva de género en su docencia; la elaboración de orientaciones y materiales con orientaciones prácticas, etc.

Pedir al alumnado el uso del lenguaje inclusivo y la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de trabajos, en los TFG y TFM, de manera que el no cumplimiento de la legislación actual suponga su no aprobación.

Es necesario crear y difundir, entre la comunidad universitaria, servicios específicos sobre violencia de género, que lleven a cabo información rigurosa con agilidad y prontitud, asesoramiento y apoyo (jurídico, psicológico, social) para las mujeres universitarias en situaciones de riesgo, así como para las víctimas de violencia. Y, evaluar el impacto de las actuaciones realizadas.

## **5. Bibliografía**

BAS-PEÑA, E., PÉREZ-DE-GUZMÁN, V., & VERGARA, M. V. (2014). Educación y género: formación de los educadores y educadoras sociales. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (23), 5-26.

BOSCH, E., FERRER, V., CAPILLA NAVARRO, C. Y FERREIRO, V. (2011). Incorporación de los contenidos en igualdad de oportunidades y género en grado, en I *Congreso Internacional de Educación para la Igualdad: género y sexualidades*, Palma de Mallorca, Universidad de las Islas Baleares, 55-65.

BRICALL, Informe, *Informe universidad 2000*. Barcelona, España, (2000). Recuperado de [http://www.observatoriuniversitari.org/es/files/2014/05/Bricall\\_JM-2000-Informe-Universidad-2000.pdf](http://www.observatoriuniversitari.org/es/files/2014/05/Bricall_JM-2000-Informe-Universidad-2000.pdf)

CANALES SERRANO, A. F. (2012). Mujer, Franquismo y educación científica, en IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Sevilla, del 31 de enero al 3 de febrero, 219-223.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Referencia: BOE-A-1978-31229.

DE LOS RÍOS, F. G. (2016). *La universidad española*. Barcelona: Espasa-Calpe.

DÍAZ-AGUADO JALÓN, M. J., y CARVAJAL GÓMEZ, M. J. (2010). *Igualdad y prevención de la violencia de género en la adolescencia y juventud*. Ministerio de Igualdad y Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://www.xurl.es/igualdadadolescentes>

DÍAZ-AGUADO, M. J., & CARVAJAL, M. I. (2012). *La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Igualdad y Servicios Sociales.

DÍAZ-AGUADO JALÓN, M. J. (dir.). (2013). *La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género*, Universidad Complutense de Madrid y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad,. Recuperado de: [http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Juventud\\_Universitaria\\_ante\\_igualdad\\_y\\_violencia\\_de\\_genero\\_%202012.pdf](http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Juventud_Universitaria_ante_igualdad_y_violencia_de_genero_%202012.pdf).

EIGE (2016). Gender Equality Glossary and Thesaurus. V́lnius: European Institute for Gender Equality. Recuperado de <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA). (2017). *Zero tolerance of violence against women*. Recuperado de [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm)

FARALDO CABANA, P. (2006). Razones para la introducción de la perspectiva de género en Derecho penal a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género. *Revista penal*, 17, 72-94

FIOL, E. B., PÉREZ, V. A. F., & BASURTO, V. F. (2011). Incorporación de los contenidos en igualdad de oportunidades y género en grado, en I Congreso Internacional de Educación para la Igualdad: género y sexualidades, Granada, 28 de julio al 17 de noviembre, 55-65.

FLECHA, C. (1996). *Las primeras universitarias en España, 1872-1910*, Vol. 3, Madrid: Narcea.

GONZÁLEZ ANADÓN, G., VERGE MESTRE, T., PÉREZ SEDEÑO, E., RUIZ CANTERO, M.T., SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I., BAS PEÑA, E., GENSANA, M. A. y BENITO, E. (2019). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU).

HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J. y PÉREZ GARCÍA, J.A. (2018). *Demografía universitaria española: aproximación a su dimensión, estructura y evolución*, Fundación Europea Sociedad y Educación. Recuperado de <https://issuu.com/efse/docs/ct9-studia-xxi/45>

HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J. y PÉREZ GARCÍA, J.A. (dir.), (2018). *La universidad española en cifras 2016/2017*. Madrid: CRUE.

IZQUIERDO, M.<sup>a</sup> J.(2010). *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género*. Madrid: Instituto de la Mujer. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2010/docs/percepcionFactores.pdf>

MARTÍNEZ-MARTÍNEZ, A., ZURITA-ORTEGA, F., CASTRO-SÁNCHEZ, M., CHACÓN-CUBEROS, R., HINOJO-LUCENA, M.A. y ESPEJO-GARCÉS, T. (2016). La elección de estudio superiores universitarios en estudiantes de último curso de bachillerato y ciclos formativos. *Revista Electrónica Educare*, 20 (1), Enero-abril, 1-18.

MAYOR ZARAGOZA, F. (2000). *Un mundo nuevo*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). *Estrategia Universidad 2015. El camino para la modernización de la Universidad*. Madrid: MEC. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/eu2015/2010-pdf-eu2015.pdf?documentId=0901e72b801ee2a4>

MENÉNDEZ, I. (2014). El Espacio Europeo de Educación Superior en España: incorporación de contenidos y metodologías de género en comunicación. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, vol. 1, 23-34.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. (2018). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2018. Informe español.* Madrid: Secretaria de Estado de Educación y Formación Profesional, Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Recuperado de [http://www.educacionyfpag.gob.es/inee/dam/jcr:2cba4aaa-4892-40d7-ac8b-00efbc95b8a2/Panorama%20de%20la%20Educacion%202018\\_final.pdf](http://www.educacionyfpag.gob.es/inee/dam/jcr:2cba4aaa-4892-40d7-ac8b-00efbc95b8a2/Panorama%20de%20la%20Educacion%202018_final.pdf).

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU). (1945). *Carta de Naciones Unidas.* Recuperado de [http://www.oas.org/36AG/espanol/doc\\_referencia/Carta\\_NU.pdf](http://www.oas.org/36AG/espanol/doc_referencia/Carta_NU.pdf)

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU). (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Recuperado de <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU). (1979). *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.* Resolución 34, 180. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU). (2015). *Informe sombra España 2008-2013.* Recuperado de <http://cedawsombraespag.wordpress.com/>

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU). (2017). *Informe CEDAW/C/ESP/CO/7-8*

de julio, 2015. Disponible en <https://cedawsombraespag.wordpress.com/2015/07/02/nota-de-prensa-la-onu-suspende-a-espana-en-igualdad-de-genero/CEDAW/C/ESP/78>).

PERNAS RIAÑO, B. y VILA NÚÑEZ, F. (2014). *Orientación educativa sin sesgo de género antes de la universidad,* Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

POYATOS MATAS, G. (2019). Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, 2, 1-21.

RUIZ GIL, J. M. (2014). Introducción de la perspectiva de género en las titulaciones jurídicas: hacia una formación reglada. *Revista de educación y derecho= Education and law review*, 10, 6-28.

SALDAÑA, M. N. (2011). Los Estudios de Género en los Grados en Derecho: Propuestas para un diseño curricular de la enseñanza del Derecho Constitucional con perspectiva de género en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista de educación y derecho*, 3,1-23.

SANTOS, T., BAS PEÑA, E. y IRANZO GARCÍA, P. (2012). La formación inicial del profesorado en prevención y detección de la violencia de género: universidades españolas y universidades de prestigio internacional= Initial teacher training in prevention and dete, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 73, núm. 26.1, 2012, pp. 25-39.

TOMÁS, M., ION, G. y BERNABEU, M.D. (2013). Ser o no visible en la universidad. Un estudio sobre las profesoras. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 21,189-211.

UNESCO (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción.* Recuperado de [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm)

UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo.* Recuperado de [www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado\\_es.pdf](http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf)

UNIÓN EUROPEA. (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (2000/C 364/01). Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

UNIÓN EUROPEA. (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).* Diario Oficial de la Unión Europea, C 155/10, 2011. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

VON IHERING, R. (2008). *La lucha por el Derecho.* Granada: Comares.