

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
DEPARTAMENTO DE HISTORIA DEL DERECHO Y
FILOSOFÍA JURÍDICA, MORAL Y POLÍTICA



Concepto de género:
de las teorías feministas a las políticas públicas
La universidad pública española como estudio de caso

Tesis Doctoral

Autora:
Sara Martín Bardera

Directora:
Dra. M^a Teresa López de la Vieja de la Torre

Doctorado en Estudios Interdisciplinares
de Género y Políticas de Igualdad
2014

A la memoria de mi padre, Juan Martín Tapia

A mis hijos, Guillermo y Javier de Cáceres

ÍNDICE

Siglas y abreviaturas	XIII
AGRADECIMIENTOS	XIX
INTRODUCCIÓN	1
PARTE I. CONCEPTO DE GÉNERO. MARCO TEÓRICO.....	13
CAPÍTULO 1. IGUALDAD Y DIFERENCIA.....	15
1.1. La herencia de la Ilustración y Simone de Beauvoir	17
1.1.1. La promesa ilustrada y el naturalismo recurrente.....	18
Ilustración y naturalismo.....	20
Romanticismo y naturalismo.....	21
Feminismo: desmontar el naturalismo	22
1.1.2. Simone de Beauvoir, “la biología no es un destino”	23
La condición femenina al inicio de la segunda ola	26
1.2. La identidad como problema	27
1.2.1. Identidad y diferencia	28
Feminismos de la diferencia: ¿ser mujer?.....	29
El reconocimiento de un valor	32
1.2.2. Educación y división de papeles.....	32
1.2.3. Reparto de los espacios.....	36
Consecuencias	39
1.2.4. Pautas sociales	39
1.3. Carol Gilligan: la otra voz	42
1.3.1. Interpretación y consecuencias de la propuesta.....	46

CAPÍTULO 2. CONCEPTO DE GÉNERO Y TEORÍAS FEMINISTAS	49
2.1. El “género” y la resistencia de la RAE.....	51
2.1.1. “ <i>Gender</i> ”: significado.....	59
2.2. Teorías feministas.....	63
2.2.1. Sistema sexo-género	64
Género como categoría social	65
Género en la formación de la identidad individual	66
2.2.2. Sexo-género <i>versus</i> naturaleza-cultura.....	68
2.2.3. Romper el género.....	70
2.2.4. Género como categoría de análisis	74
2.3. Feminismo y políticas públicas	76
2.3.1. Olas del feminismo	77
Segunda ola.....	78
Tercera ola.....	79
2.3.2. Repercusiones del concepto.....	80
2.3.3. Problemas de justicia	83
2.3.4. Primer balance	86
PARTE II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	89
CAPÍTULO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN POLÍTICAS PÚBLICAS	91
3.1. La perspectiva de género	92
3.1.1. Concepto e ideología de género.....	94
3.2. Tesis fundamentales	95
3.3. Algunas consecuencias	99
3.4. Una definición de políticas públicas.....	102
Agenda política	105

CAPÍTULO 4. EL MARCO INTERNACIONAL	107
4.1. Naciones Unidas	108
4.1.1. El compromiso con los derechos humanos.....	109
Etapas	111
4.1.2. Las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer	113
Estado de la cuestión.....	117
Empoderamiento	118
Algunas conclusiones.....	121
4.1.3. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio	122
4.1.4. ONU Mujeres	126
4.2. La igualdad en el entorno de la Unión Europea	130
4.2.1. La igualdad como derecho.....	131
4.2.2. Origen económico del proyecto de Unión Europea.....	136
4.2.3. Gobernanza europea	139
Gobernanza e igualdad.....	141
Algunas preguntas.....	143
4.2.4. Legislación sobre igualdad en el empleo.....	145
Directiva 2002/73/CE.....	147
Directiva 2006/54/CE.....	149
4.2.5. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea	151
4.2.6. De la igualdad formal a la igualdad material.....	154
Causas de la desigualdad.....	161
4.2.7. Las estructuras en la Unión Europea	162
El Instituto Europeo para la Igualdad de Género	164
4.2.8. Los programas en la Unión Europea	166
4.2.9. Algunas conclusiones sobre la igualdad en la UE.....	171

4.2.10. Resultados del análisis internacional.....	172
Balance de la situación actual en la UE	173
CAPÍTULO 5. LEGISLAR PARA LA IGUALDAD EN ESPAÑA	175
5.1. De la conciliación a la corresponsabilidad	178
5.1.1. Protección de la maternidad	179
5.1.2. Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.....	181
5.1.3. Plan Concilia.....	183
5.1.4. Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.....	188
5.1.5. Tendencias hacia la igualdad.....	190
5.2. La igualdad desde un enfoque integral.....	192
5.2.1. Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género	192
¿Por qué violencia “de género”?	194
Una ley integral y multidisciplinar.....	199
5.2.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	203
La igualdad y la educación superior.....	205
PARTE III. GÉNERO E IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS.....	209
CAPÍTULO 6. LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA: DATOS EN FEMENINO PLURAL	213
6.1. Estudiantes universitarias	214
6.1.1. Estudiantes mujeres en la Unión Europea	221
6.1.2. Educación superior y empleo	226
6.1.3. Algunas conclusiones	228

6.2. Becarias pre y post doctorales	230
6.2.1. Becarias FPI y FPU	231
6.2.2. Mujeres en el Programa Nacional de Recursos Humanos.....	234
6.3. Personal Docente e Investigador	238
6.3.1. Profesoras e investigadoras en la universidad	240
6.3.2. Categorías docentes	241
6.3.3. Evolución de la carrera universitaria	245
6.3.4. Áreas de conocimiento	247
6.3.5. Algunas preguntas	250
6.4. Mujeres en el PAS	253
6.4.1. Funcionarias y laborales	254
6.4.2. Categorías laborales.....	260
6.4.3. Funciones del PAS.....	265
6.4.4. Las mujeres en el PAS ¿prueba superada o una segregación más?.....	265
6.5. Conclusiones.....	268
6.5.1. Principales resultados	268
Etapa de formación. Las estudiantes universitarias	268
Etapa de profesión. Mujeres en el PDI.....	269
Etapa de profesión. Mujeres en el PAS.....	271
6.5.2. Una visión de conjunto	272
6.5.3. ¿Discrimina la universidad? La hora de los límites.....	274
Sobre la falta de datos	274
Sobre traspasar los límites.....	275

CAPÍTULO 7. LAS UNIDADES DE IGUALDAD.....	277
7.1. Unidades de igualdad y centros de estudios feministas.....	282
7.2. Estructura orgánica de las unidades de igualdad.....	286
7.2.1. Dependencia orgánica.....	286
7.2.2. Miembros y personal.....	287
7.2.3. Recursos.....	288
7.2.4. ¿Otras desigualdades?.....	289
7.3. Acciones básicas a partir de la LOI.....	291
7.3.1. Planes de igualdad y diagnósticos de situación.....	292
7.3.2. Presencia equilibrada en el equipo rectoral.....	295
7.3.3. Estadísticas desagregadas por sexo.....	301
7.3.4. Posgrados oficiales específicos.....	302
7.3.5. Actualización de los estatutos.....	306
7.4. Algunas conclusiones.....	307
CONCLUSIONES FINALES.....	311
El estado de naturaleza: la marca de género.....	312
El sujeto mujer: fruto de la contradicción.....	313
Cambiar la mirada.....	315
¿Ideología de género?.....	315
La igualdad en el discurso político.....	316
Ellas preguntan y él contesta: educación y mercado laboral.....	320
Hogar ¿dulce hogar?.....	324
Universidad e igualdad.....	325
Situación actual.....	328

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, LEGISLATIVAS E INSTITUCIONALES ...	331
Obras de referencia.....	331
Género y políticas públicas.....	338
Género y universidades públicas españolas.....	344
Fuentes jurídicas y legislativas	347
Legislación Española	347
Normativa de la Unión Europea.....	349
Documentos de Naciones Unidas.....	355
Fuentes institucionales.....	359
España	359
Unión Europea	361
Naciones Unidas.....	363
Otras fuentes	365

ANEXOS

I. Índice de gráficos y tablas	367
II. Países de la UE27 y zona euro	369
III. Siglas preceptivas para los países de la UE28	370
IV. Acrónimos y web de las universidades públicas españolas. Nombre oficial del RUCT	370
V. Centros de estudios feministas de las universidades públicas españolas	372
VI. Unidades de igualdad de las universidades públicas españolas	375
VII. Otros organismos de igualdad	389
VIII. Unidades de igualdad y Centros de estudios feministas	393
IX. Unidades de igualdad. Dependencia orgánica	424
X. Planes de Igualdad de las universidades públicas españolas	429
XI. Planes de igualdad por fecha de aprobación y periodo de vigencia	444
XII. Equipo rectoral. 1er. nivel. Curso 2012-2013	446
XIII. Equipo rectoral. 2º nivel. Curso 2012-2013	448
XIV. Defensor/a Universitario/a. Curso 2012-2013	454
XV. Datos desagregados por sexo	456
XVI. Postgrados Específicos	464

SIGLAS Y ABREVIATURAS

A	Ayudantes
AD	Ayudantes Doctores
AGE	Administración General del Estado
AEU	Ayudante de Escuela Universitaria
AE-17	Zona Euro
ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
AU	Ayudante de Universidad
BOE	Boletín Oficial del Estado
CAD	Comité de Ayuda al Desarrollo, UN.
Carta	Carta de las Naciones Unidas (1945)
Carta (2012)	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE (1978)	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CEEP	Centro Europeo de la Empresa Pública
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (UN)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe (UN) (ECLAC en inglés)
CES	Consejo Económico y Social. España
CESE	Comité Económico y Social Europeo
CEU	Catedrático/a de Escuela Universitaria
CONSEJO	Consejo de la Unión Europea
CPAGE	Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado

CRUE	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
CSW	Commission on the Status of Women. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (UN).
CU	Catedrático/a de Universidad
DAW	Division for the Advancement of Women (UN)
DAES:	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (UN)
DO	Diario Oficial de la Unión Europea
DO C	Serie del DO: Comunicaciones e Informaciones
DO L	Serie del DO: Legislación
DRAE	Diccionario de la Real Academia Española
EACEA	Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (European Commission).
ECLAC	Economic Commission for Latin America and the Caribbean (UN) (CEPAL en español)
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
ECVT	Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo
EEES	Espacio Europeo de Educación Superior
EE2020	Estrategia Europa 2020
EIGE	European Institute for Gender Equality
ERRC	European Roma Rights Centre
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
EWL	European Women's Lobby
FEMM	Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Parlamento Europeo
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
FPI	Formación del Personal Investigador
FPU	Formación del Personal Universitario

FP2	Formación Profesional de Segundo Ciclo
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights
FSE	Fondo Social Europeo
GdTA	Grupo de Trabajo Abierto (ODS)
GNI	Gross National Incoming (INB en español)
GPG	Gender Pay Gap o brecha salarial
IHD	Informe sobre Desarrollo Humano
INB	Ingreso Nacional Bruto (GNI en inglés)
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSTRAW	Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN)
IPG	Índice de Paridad entre los Géneros, UN.
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOU	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LOU4	Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades
LOVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género
MAP	Ministerio de Administraciones Públicas
MDG	Millennium Development Goals (UN) (ODM en español)
MEC	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MICINN	Ministerio de Ciencia e Innovación
OACDH	Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (UN)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODA	Official Development Assistance (UN)
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio 2000-2015 (UN) (MDG en inglés)

ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible - Río+20
OSAGI	Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women (UN)
PN	Plan Nacional
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
pp	puntos porcentuales
RAE	Real Academia Española
RRHH	Recursos Humanos
RUCT	Registro de Universidades, Centros y Títulos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
SEIG	Sistema Estatal de Indicadores de Género (España)
SEIDI	Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación
SES	Structure of Earnings Suvrvey
SIIU	Sistema Integrado de Información Universitaria
SUE	Sistema Universitario Español
TCE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea
TEU	Titular de Escuela Universitaria
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TU	Titular de Universidad
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE21	Países de la UE que pertenecen a la OCDE
UE y UE27	Unión Europea
UE28	Unión Europea a partir del 1 de julio de 2013 en que entra Croacia
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UN	United Nations
UNICE	Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa

UNIFEM	United Nations Development Fund for Women (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer)
UNICEF	Fondo de Naciones Unidas para la Infancia
WEF	World Economic Forum (Foro Económico Mundial)

AGRADECIMIENTOS

A M^a Teresa López de la Vieja, directora de esta tesis doctoral.

El origen de este trabajo se remonta al día en que M^a Teresa entró en mi oficina porque necesitaba representantes del PAS en la Comisión de Igualdad de la Universidad de Salamanca. Corría el año 2007, había sido aprobada la Ley de Igualdad y era preciso elaborar un diagnóstico de situación y el consiguiente Plan de Igualdad. En ese momento yo no imaginaba que mi participación en dicha comisión significaría mi regreso al estudio y la investigación.

A Ángela Figueruelo, Directora del Posgrado Oficial en Estudios de Género y Políticas de Igualdad que se inició en el curso 2008-2009. Ángela y M^a Teresa me animaron a realizar el máster y el doctorado que han marcado mi trayectoria académica hasta la fecha.

A las profesoras y profesores de dicho posgrado, especialmente a Fernando Martín Diz, Director del programa de doctorado.

A Pilar Jiménez Tello, quien me ha ayudado como Coordinadora Técnica del Centro de Estudios de la Mujer de esta Universidad.

A Mercedes García Montero, por sus comentarios sobre los límites de las políticas públicas reglamentarias y por sus sugerencias sobre posibles desarrollos de este trabajo.

A Francisco Sánchez López, por acompañarme desde el principio con esa visión crítica que le caracteriza y esa lealtad que le convierte en la persona de confianza ante la que no nos importa mostrar ciertas inseguridades.

A Manuel Alcántara, quien habita un espacio donde confluyen lo personal y lo académico que se ha impuesto a la originaria relación laboral. Su generosidad, el tiempo y el afán de persistir, me permiten considerarlo amigo desde el respeto que su autoridad intelectual me produce.

A Julián Montes, el amigo solícito que te recuerda que hay una vida más allá del ordenador y los papeles, que hay paisajes por los que perderse, exposiciones, conciertos y películas que nos permiten vivir a lo ancho.

A Roberto, hermano y amigo, que se leyó esta tesis en busca de laísmos y galicismos, y cuyos comentarios fueron de gran ayuda.

A mis hijos, Guillermo y Javier; a Sara, mi madre; a mis hermanas Lidia, Rosa Mari, Beatriz e Ivanna y a mis hermanos, Rubén y Roberto que me confortan y me cuidan.

Reitero mi agradecimiento a todas y a todos, especialmente a M^a Teresa, mi directora, por su apoyo constante, su disponibilidad y el tiempo que me ha dedicado. Su magisterio ha sido clave en todos los momentos de este proceso.

Salamanca, 3 de diciembre de 2014

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se ocupa del concepto de género como categoría de análisis. En cuanto tal ha sido central en las teorías feministas desde la década de 1970 y, de ahí, se ha trasvasado a las políticas públicas de igualdad propuestas por Naciones Unidas y desarrolladas en la Unión Europea. Como categoría de análisis, el género desvela que las relaciones sociales se establecen basándose en el dimorfismo sexual y son jerárquicas, de dominio del hombre sobre la mujer. Su traslado a las políticas públicas ha significado la asunción de esta desigualdad como una cuestión estructural y un problema de justicia. Así, por primera vez, las demandas feministas entran en la agenda política como un proyecto integral que se caracteriza por la adopción de la perspectiva de género y su aplicación desde una metodología transversal.

La perspectiva de género, como perspectiva de la sospecha, ha posibilitado deconstruir realidades sociales, presentadas como objetivas, y forjar nuevas constelaciones de sentido capaces de integrar múltiples reivindicaciones procedentes de los movimientos feministas. El *gender mainstreaming* en políticas públicas significa que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres debe producirse en los distintos niveles de gobierno y afectar a las distintas fases que forman el ciclo de las políticas públicas. Corrección y promoción son los polos que tensionan la consecución de la igualdad efectiva en sociedades que se pretenden más democráticas y, en definitiva, más justas. En este sentido, la “ideología de género” es un nuevo paradigma frente a la ideología patriarcal.

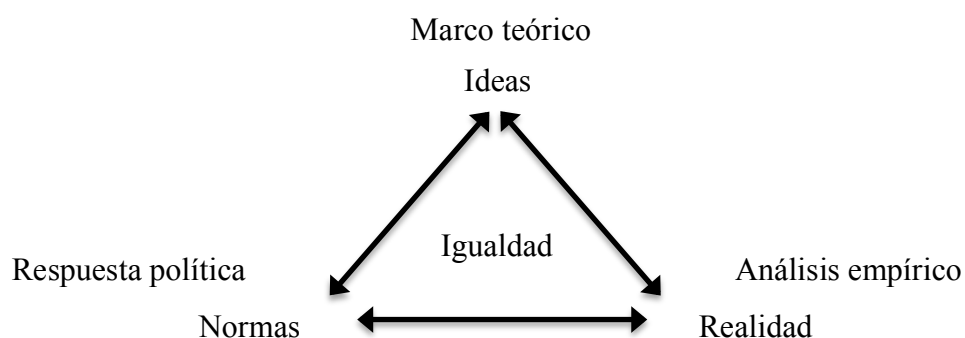
La tesis que se defiende aquí es que, tanto a nivel nacional como internacional, conviven por un lado un discurso público y un acervo legislativo en pro de la igualdad que incorporan la ideología de género y, por otro, unas prácticas sociales que dificultan la igualdad efectiva. Esto se demostrará a partir del examen de documentos normativos, en contraste con los datos que ofrecen distintos análisis y fuentes oficiales. Además, la igualdad en el empleo y la importancia de la educación serán los ejes que permitan articular aspectos que inciden en y desde la vida privada, en y desde los modelos de socialización. A mayores, se destacará la importancia de las instituciones y la responsabilidad de los agentes implicados, concretándose en el estudio de la igualdad en

las universidades públicas españolas que se realiza en los apartados finales de esta investigación.

Cuatro razones justifican la elección de las universidades como estudio de caso: (1) formar parte de la administración del estado, (2) ser centros de enseñanza, (3) albergar distintos colectivos profesionales y (4) tener autonomía. Así, al ser instituciones públicas de enseñanza, se espera que asuman el compromiso con los valores que informan la sociedad y los promuevan; mientras que, como lugares de trabajo, permiten comprobar, en la misma institución, si hay desigualdades entre la formación y el empleo. Esto último es especialmente relevante en el caso del Personal Docente e Investigador, porque representa el culmen de las etapas formativas previas. La presencia de otro colectivo profesional, cual es el del Personal de Administración y Servicios, permitirá ahondar en el significado de las diferencias. La autonomía de las universidades las convierte además en centros de relaciones de poder con elevada capacidad de decisión. Esto significa mayor responsabilidad en la orientación de la política universitaria al tiempo que las vincula con la noción de empoderamiento.

Marco analítico

Esta investigación mantiene un enfoque analítico interdisciplinar que combina aspectos teóricos, normativos y empíricos: (1) la filosofía permite establecer el marco teórico en el pensamiento feminista, (2) desde el derecho se realiza el examen normativo sobre la formalización legal del valor de la igualdad, pues la respuesta de los poderes públicos ha sido principalmente reglamentista, y (3) las ciencias sociales aportan la metodología para el análisis de datos que señalan si, a partir de las acciones legislativas, se han producido o no modificaciones en los comportamientos. Este marco analítico interdisciplinar se aplica al estudio de caso referido: la igualdad en las universidades públicas españolas.



Marco teórico

El feminismo de la igualdad es el marco teórico de este trabajo de investigación de carácter empírico-descriptivo. La tesis principal es que no hay modelos naturales de ser hombre ni de ser mujer que justifiquen roles sociales normativos. La pretendida adecuación de estos roles al sexo biológico es una construcción social, incluso se cuestiona que la sexualidad sea algo natural vinculado al dimorfismo genital. De los feminismos de la diferencia se asume su reivindicación de la diferencia como una contribución para mostrar las consecuencias de un modelo de feminidad pretendidamente “natural”, que existe, que esculpe a muchas mujeres. Este modelo no siempre ha sido igual, pero tiene una característica común: el dominio del hombre sobre la mujer. Esta jerarquía unas veces se declara abiertamente y otras se encubre bajo un falso universal o, en el mejor de los casos, con la idea interesada de la complementariedad. El feminismo de la igualdad exige para las mujeres los mismos derechos políticos, civiles y sociales de los hombres porque son la condición para su autonomía.

En este marco, que se inicia con el feminismo ilustrado, hay una serie de presupuestos cuya asunción se justifica a lo largo del trabajo y que se sintetizan a continuación.

1. Las mujeres han sido sometidas a múltiples contradicciones, entre la idea de que son seres próximos al estado de naturaleza y la práctica social que las responsabiliza del bienestar de la familia. Caracterizadas sobre todo como irracionales y emotivas, tendrán que educar a sus hijos; consideradas ajenas al mundo laboral, desempeñarán tareas fuera y dentro del hogar; resguardadas en la esfera privada, su seguridad quedará al arbitrio del cabeza de familia: único al que la ausencia de ley en dicho ámbito garantiza protección. Ajenas a la esfera pública, se las privará de la posibilidad de intervenir en la regulación de variados aspectos que afectan a sus derechos: matrimonio, hijos, reproducción, etc.

2. Estas contradicciones y las repercusiones que tienen en la vida de las mujeres, justifican la construcción de un sujeto colectivo “mujer”¹ que no sea ciego a las diferencias.
3. El género se incorpora a las teorías feministas con el afán de desmontar el determinismo biológico que fundamenta las relaciones de dominio y subordinación entre los sexos.
4. Desenmascarar que el determinismo biológico es construido y, por tanto, arbitrario no hace menos restrictiva la norma social que sujeta a los individuos a distintos códigos morales, según su sexo.
5. El género, como perspectiva, es una herramienta de análisis útil para detectar problemas, menos para articular soluciones. La mujer ha sido postergada e invisibilizada bajo un falso universal que hace insuficiente la igualdad formal. Esta desigualdad que se denuncia como estructural tiene que ser abordada por los poderes públicos.
6. El género funda una ideología que permite el mayor impulso institucional de las políticas de igualdad desarrolladas hasta el momento.
7. La ideología de género que se traslada a las políticas públicas se inserta en la tradición del feminismo de la igualdad. Se tiene también en cuenta la realidad de muchas mujeres que responden a un modelo basado en la diferencia, que se expresan con “otra voz”, en palabras de Gilligan.
8. Que las políticas públicas de igualdad incorporen la perspectiva de género, significa que asumen la jerarquía de los sexos, el carácter estructural de la desigualdad y la necesidad de adoptar la estrategia del *gender mainstreaming* por ser la adecuada a dicho carácter estructural.
9. La igualdad entre mujeres y hombres se ha conceptualizado de forma distinta a lo largo del tiempo: ni es uno el discurso ni la progresión constante.

¹ En el sentido que propone Nuño (2011), quien habla de la mujer como “identidad de proyecto”. Millet (1995) conceptualiza a la mujer como minoría en tanto que es discriminada y carece de poder; y Young considera minoría cultural a “cualquier grupo sujeto al imperialismo cultural” (Young, 2000: 294).

10. En el momento actual, la desigualdad de género se considera un problema que repercute negativamente en toda la sociedad. Esto tiene dos implicaciones que deben orientar las políticas públicas: empoderar a la mujer y construir sociedades de individuos versátiles como proveedores/cuidadores.
11. Se acepta como punto de partida que los poderes públicos tienen responsabilidad en la erradicación de la desigualdad y la promoción de la igualdad. Hay que legislar, pero también establecer programas y crear organismos: institucionalizar.
12. Las universidades públicas, como centros de enseñanza e instituciones, deben asumir este doble compromiso con la sociedad. La universidad es un reflejo de la sociedad, pero también construye sociedad.

Aspectos metodológicos

Se hace una revisión de las teorías feministas que se consideran más significativas con relación al concepto de género y por su aporte a las políticas públicas de igualdad. El inicio se sitúa en la Ilustración, a fin de establecer los antecedentes en la crítica al naturalismo que reduce la mujer a su condición de hembra, pero se desarrolla al final de la segunda ola y durante la tercera. Las autoras de referencia para marcar los antecedentes son Wollstonecraft y De Beauvoir. El feminismo de la diferencia se toma en cuenta, porque éste plantea la reivindicación de una identidad esencial que tiene consecuencias: insiste en el determinismo biológico, afianza la división tradicional de espacios y funciones, se vincula a una normatividad moral más exigente y, sobre todo, dificulta el desarrollo de la autonomía individual, en definitiva, el ejercicio de la libertad. La exposición a partir del artículo de Gilligan “Con otra voz: las concepciones femeninas del yo y de la moralidad”² se justifica en este trabajo porque es la antesala de la perspectiva de género al mostrar que hay una forma de estar en el mundo, atribuida a las mujeres, que está infravalorada. No hay que presuponer una identidad esencial – menos reivindicarla–, para desmontar la falsa universalidad del modelo dominante y la consiguiente supremacía moral.

² Gilligan (2006)

Rubin y Butler son las autoras elegidas para destacar qué aporta el concepto de género a las teorías feministas con relación al tema de la construcción de la identidad sexual y de género. También para exponer sus límites. En otra línea, la definición del concepto de género que aporta Scott es clave en este trabajo: como categoría de análisis, permite visibilizar a las mujeres no sólo en cualquier área de conocimiento, sino en cualquier aspecto de la vida; como relaciones significantes de poder, es una guía en el diseño de políticas públicas de igualdad que tengan en cuenta las relaciones de dominio y subordinación.

La investigación sobre el concepto de *género* ocupa un lugar central en las discusiones teóricas del feminismo, pues tiene consecuencias prácticas al ser entendido como una perspectiva que debe trasladarse a la esfera política. En la parte dedicada al feminismo y las políticas públicas se presentan los problemas de justicia formulados por un elenco de autoras a partir de la década de 1980. La relevancia de esta perspectiva de género se justifica en las siguientes razones:

- a) Permite cuestionar críticamente la realidad social en todas sus dimensiones.
- b) Pone en tela de juicio un sistema de valores.
- c) Representa el intento de fundar una epistemología feminista.
- d) Requiere de un método transversal propio y proporcional al carácter estructural de la desigualdad que se quiere erradicar (*gender mainstreaming*).
- e) Se traslada como ideología a las políticas públicas y hay que precisar qué significa esto.

El examen de documentos elaborados por Naciones Unidas, así como de la legislación de la Unión Europea, tiene por objeto definir el marco jurídico que ha impulsado los cambios producidos en España. Éstos son significativos en la primera década del siglo XXI, con la promulgación de dos leyes orgánicas: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Al mismo tiempo se analizan datos, obtenidos de fuentes e informes oficiales, nacionales e internacionales, para comprobar dos cosas: si los avances legislativos y los sociales van acompasados, y si el discurso oficial en pro de la igualdad es homogéneo dentro de las mismas instituciones.

Se dedica especial atención a la igualdad en el empleo y en la educación. En el primer caso, porque el tema está muy presente, desde hace bastante tiempo, en las políticas de la Unión. Esto y el hecho de que cuestiones asociadas, como la igualdad en la retribución o las tareas que definen los puestos de trabajo, sean fácilmente cuantificables, lo convierten en un indicador. En el segundo caso, porque el acceso a la enseñanza reglada ha sido reivindicado por las feministas como un primer paso hacia la consecución de la igualdad. A mayores, las cifras actuales sobre incorporación de las mujeres a la enseñanza en todos los niveles y las tasas de éxito, permiten establecer si hay o no correspondencia entre educación y desempeño profesional. Con ello se quiere insistir en que, si la realidad laboral no es igualitaria, dicha situación denotará la insuficiencia de unas políticas públicas de carácter eminentemente reglamentario.

La aportación posiblemente más novedosa que cabe destacar es la creación *ad hoc* de una base de datos de universidades públicas españolas (BADUNI). Ésta ha sido un instrumento para integrar el elemento de aplicabilidad en esta investigación. El objetivo es valorar si las universidades están implementando las políticas de igualdad de género previstas en la LOI. La existencia de las unidades de igualdad, su estructura y la selección de una serie de acciones consideradas básicas, serán los indicadores para evaluar el compromiso de las universidades con la igualdad efectiva. La selección de estos indicadores se basa en su relevancia y su visibilidad. La página web de cada institución ha sido la fuente original de acceso a la información, porque permite la consulta libre de muchos datos y documentos: estatutos, memorias, resoluciones, planes estratégicos, informes de situación, etc. Hay que tener en cuenta, además, que las páginas web se han convertido en la carta de presentación de cualquier entidad y son el escaparate de los temas que se pretende destacar como importantes.

Este afán de realizar un análisis descriptivo no ha estado exento de dificultades. Las universidades son organismos autónomos muy complejos :

- producen abundante normativa y documentación;
- tienen órganos de gobierno y toma de decisiones a distintos niveles: desde el rectoral hasta el departamental, pasando por las facultades, institutos, centros propios, etc.;
- como centros dedicados a la enseñanza y la investigación:

- reúnen a especialistas y profesionales de diferentes áreas, lo cual complica aún más la tarea de sistematizar la información,
- desarrollan programas en todas las áreas de conocimiento;
- como centros de trabajo, congregan a dos sectores profesionales: personal docente e investigador y personal de administración y servicios que, a su vez, incluyen distintas categorías.

Todo esto genera cuantiosa información y complica la tarea de sistematizarla. Es un trabajo que requiere tiempo, equipos y la implicación de los centros afectados. Por eso ha sido necesario acotar el ámbito de la investigación, aún considerando que el *gender mainstreaming* conduce, precisamente, a tener en cuenta aspectos que no han podido ser abordados en este trabajo más que para comentar sus límites.

Estructura

Esta tesis doctoral se estructura en tres partes. En la primera se explica lo que ha supuesto el concepto de género para las teorías feministas desde mediados de la década de 1970 y cómo ha devenido en el marco teórico que ha sustentado la definición de la acción gubernamental para las políticas de igualdad. En la segunda, se analiza el contexto internacional a partir de los documentos de Naciones Unidas y de la Unión Europea, para situar la legislación sobre la igualdad en España. En la tercera y última, la investigación se centra en las universidades públicas españolas, porque en ellas se sintetizan cuestiones expuestas en los capítulos precedentes: el género como categoría de análisis, el género como relaciones de poder, la importancia del ámbito educativo y los desajustes en el ámbito laboral.

En la primera parte, “Concepto de género. Marco teórico” se traza una línea de continuidad entre el feminismo ilustrado, el feminismo de la igualdad y las reivindicaciones feministas sobre la necesidad de nuevas políticas públicas. La idea es situar el tema desde cuatro puntos: (1) el debate feminismo-naturalismo, previo a la incorporación del concepto de género a las teorías feministas; (2) qué debe entenderse por género en español; (3) qué aporta el concepto al feminismo; (4) cuáles son sus repercusiones en políticas públicas.

El primer capítulo “Igualdad y diferencia” tiene carácter propedéutico. En él se hace una revisión de los antecedentes teóricos del concepto de género, a partir de la Ilustración, y de acuerdo con la necesidad de desmontar el naturalismo. Las reflexiones de Wollstonecraft y de De Beauvoir sirven de guía para delinear la condición femenina en el inicio de la segunda ola. A continuación se revisa el aporte de los feminismos de la diferencia con relación al problema de la identidad femenina y las consecuencias de forjar identidades esenciales. Finaliza este primer capítulo destacando la contribución de Gilligan, en el sentido de que proporciona las claves para entender que hay otra forma de estar en el mundo, que ha sido minusvalorada y que no tiene por qué ser preceptiva.

El segundo capítulo “Concepto de género y teorías feministas” se inicia con los problemas que ha planteado la traducción al español del término *gender*. Hay una complejidad en su origen lingüístico y epistemológico, que aumenta cuando se traduce y si no se contempla el matiz que incorpora la teoría feminista. Por eso es importante situar previamente el tema, tanto en el afán feminista de desmontar el naturalismo, como en las consecuencias que acarrea la construcción social de dos identidades sexuales. De esta forma, una vez establecido el contexto teórico previo y aclarados los problemas de traducción y significado, se pergeña la apropiación del concepto por el feminismo a partir de tres autoras: Rubin, Butler y Scott. La elección se basa en que las dos primeras, aún en el marco de la identidad sexual, ejemplifican las aportaciones del concepto y sus límites. Respecto a la contribución de Scott que aquí se destaca es su definición del género como categoría de análisis y como relación significativa de poder. Como categoría de análisis, permite explicar el desarrollo de los estudios de las mujeres, no sólo en las ciencias sociales sino en cualquier área de conocimiento o aspecto de la vida. Como expresión de relaciones significantes de poder, se convierte en el eje para diseñar una nueva agenda política comprometida con la igualdad real y con la idea de una democracia ampliada. Finaliza este segundo capítulo con un apartado sobre las repercusiones del concepto de género en políticas públicas. El planteamiento de problemas éticos y de justicia desde la desigualdad, formulados por diversas autoras, implica a los poderes públicos. Se establece así un primer balance que da paso a la segunda parte.

La segunda parte, “Políticas públicas para la igualdad de género”, se inicia con un análisis de qué significa adoptar la perspectiva de género en políticas públicas, cuáles son las tesis fundamentales y algunas consecuencias (capítulo 3). A continuación, se

destaca la importancia de Naciones Unidas y la Unión Europea en la forja de un corpus teórico y normativo que incorpora la noción de igualdad vinculada al concepto de género (capítulo 4). Se delimita el contexto internacional, tomando dos temas como guías: el compromiso con los derechos humanos y la necesidad de alcanzar unas condiciones materiales que posibiliten la igualdad real.

Los derechos humanos son la clave de bóveda en el planteamiento de Naciones Unidas, donde destaca la necesidad de que la igualdad, como parte del compromiso con los derechos humanos, sea trasladada a las legislaciones nacionales. Se fija así la idea de que los principios tienen que convertirse en derechos garantizados por la ley. Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer son hitos en el desarrollo de la igualdad de género, presentándose Beijing (1995) como el punto de inflexión que marca la posición internacional durante los últimos años. A partir de aquí, se demostrará que no hay avances significativos en el discurso, si bien se produce un despliegue institucional que justifica la creación de ONU Mujeres.

La consecución de la igualdad real, a partir de unas condiciones materiales que la posibiliten, orienta las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea. El tema tiene un importante desarrollo legislativo, como derecho laboral, debido en parte al origen económico de la Unión. Este análisis no olvida lo que la noción de gobernanza aporta a la igualdad efectiva, en el sentido de participación ampliada. También se mostrará que, en Europa y con relación a la igualdad de género, hay un desarrollo institucional importante que se concreta en la creación de organismos y en la elaboración de programas, como parte de la estrategia de *gender mainstreaming*. El balance de la situación actual en la Unión Europea dará paso al capítulo 5, acerca de la legislación sobre igualdad en España.

Para el caso español, se insiste en que las leyes son necesarias e insuficientes para paliar los efectos del cambio social. La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral tiene efectos en la familia que repercuten socialmente y afectan a la calidad de vida de las personas. Las leyes de conciliación y de dependencia no solucionan el problema mientras sigan siendo las mujeres quienes asuman mayoritariamente las cargas familiares. En ese sentido se hacen algunas propuestas sobre la necesidad de potenciar en todos los individuos el capital productivo y el reproductivo, entendido éste desde el tradicional modelo femenino del cuidado. Se destacan las leyes orgánicas contra la violencia de género de 2004, y de igualdad de 2007, como las más importantes

en España con relación a este tema, porque postulan la necesidad de abordar la desigualdad y promover la igualdad desde un enfoque integral. Se cierra este capítulo con un análisis normativo sobre la igualdad y la educación superior, que sirve de encuadre a la tercera parte.

En esta tercera parte, sobre “Género e igualdad en las universidades públicas españolas” se introduce el tema desde la importancia que la educación ha tenido tanto para el feminismo como para las políticas de igualdad. En primer lugar, se analiza la situación de las mujeres en los tres colectivos que forman la comunidad universitaria (capítulo 6) y, al final del estudio, se proponen una serie de indicadores elegidos para valorar la implementación de las políticas de igualdad de género en la universidad (capítulo 7).

El punto de partida es que la educación ha formado parte del diagnóstico y de la solución. Se ha elegido el estudio de las universidades públicas porque, al ser instituciones del estado, tienen un compromiso en el traslado de los valores y la implementación de las políticas de igualdad. Además, la autonomía universitaria convierte a estos organismos en centros de relaciones de poder, de modo y manera que en ellas se sintetizan distintos aspectos presentados en los capítulos precedentes.

Se presupone que la universidad garantiza la igualdad de oportunidades, porque el acceso y la promoción se establecen de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. A partir de este postulado, se presenta la situación de las mujeres en los tres colectivos que forman la comunidad universitaria: estudiantes, Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS). Los datos mostrarán los sesgos de género y la persistencia de estereotipos. Es preciso, una vez más, tener en cuenta no sólo el carácter estructural de la desigualdad en una institución concreta, sino la incidencia de factores externos a la academia y a la profesión que no son ajenos al desempeño individual. Entonces, una de las tesis, que coincide con una antigua reivindicación feminista, es que lo externo, lo que en principio parece pertenecer a otro ámbito, quizá no debería considerarse así. Los principales resultados en los tres colectivos deben interpretarse desde una mirada integradora, algo que ayudará también a fijar los límites de la investigación.

La universidad es pues un reflejo de la sociedad pero, al mismo tiempo, tiene un doble compromiso con los valores que la informan: como centro de enseñanza y como institución pública. Por eso, en el último capítulo se presenta un estudio sobre la

incidencia de la LOI en las universidades. La creación de unidades de igualdad, algo a lo que obliga la ley, es central para esbozar la situación. Además, a partir de la LOI y de la existencia de estas unidades, se establecen unas acciones básicas que sirven de indicadores para hacer una primera valoración³. Como se ha explicado en la metodología, se ha creado para el trabajo que aquí se presenta una base de datos de universidades (BADUNI), parte de cuyos contenidos sustentan este estudio y que se incluyen en su totalidad en los anexos V- XVI.

³ Véase 7.4. Algunas conclusiones

PARTE I. CONCEPTO DE GÉNERO. MARCO TEÓRICO

“Género” es un concepto clave en las teorías feministas de finales del siglo XX, sobre todo porque impulsa el desarrollo de unas políticas de igualdad, de alcance no equiparable con ninguna acción emprendida anteriormente por los poderes públicos. Este avance no sólo ambiciona traspasar ámbitos temáticos y niveles de gobierno, de ahí el *gender mainstreaming*, sino también fronteras. Tal es así que la igualdad de género se postula con carácter internacional, como muestran las conferencias mundiales sobre la mujer y la labor de Naciones Unidas desde ONU Mujeres⁴. También la Unión Europea incluye la igualdad entre mujeres y hombres entre los valores que marcan la política exterior con otros países y organizaciones⁵. A fin de contextualizar lo que significa actualmente la igualdad entre mujeres y hombres, en esta parte se hace primero una revisión de las principales aportaciones de las teorías feministas del siglo XX, en torno a las ideas de igualdad y diferencia, para, a continuación, delimitar el significado del concepto de género.

En el capítulo primero, “Igualdad y diferencia” ambas nociones se presentan como los ejes que articulan críticas y propuestas de distintas autoras porque en este trabajo de tesis hay un reconocimiento de ambas corrientes feministas: el género parte de la diferencia entre hombres y mujeres, si bien se vincula a la igualdad como objetivo. En este sentido se analizará: (1) la crítica del feminismo ilustrado y de Simone de Beauvoir al argumento biologicista como insuficiente para privar a la mujer de los derechos de ciudadanía o para convertirla en “ser para otro”; (2) el problema de la identidad femenina desde el debate entre igualdad y diferencia, así como sus consecuencias prácticas; (3) la aportación de Carol Gilligan como antesala de la perspectiva de género.

⁴ Véanse, en el capítulo 4, los epígrafes 4.1.2. “Las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer” y 4.1.4. “ONU mujeres”.

⁵ TUE (2012: art. 21.1)

El capítulo segundo, “Concepto de género y teorías feministas”, trata acerca de: (1) el significado de género y las dificultades que ha planteado su traducción desde el inglés; (2) las aportaciones de teóricas feministas que aquí se consideran más relevantes por el desarrollo conceptual de “género”; (3) algunas consecuencias en términos de justicia que conducen, desde las demandas feministas, a la necesidad de articular políticas públicas de igualdad de género.

CAPÍTULO 1. IGUALDAD Y DIFERENCIA

El feminismo ilustrado cuestiona que la diferencia biológica entre los sexos sea un rasgo suficiente como para determinar la subordinación de uno al otro. Por eso, en “La herencia de la Ilustración y Simone de Beauvoir”, se enmarca en la historia del pensamiento el origen de la naturalización de la diferencia y las consecuencias morales y políticas que éste tuvo. En la Modernidad, el fundamento naturalista de la igualdad del hombre (todos los hombres nacen libres e iguales) servirá para justificar la exclusión de la mujer. Así, si en algún momento se tuvo la ilusión de que el término “hombre” era de aplicación universal, pronto la realidad devolvió a cada uno a su lugar: “hombre”, como término universal, nombraba a los varones, ese es el universo de discurso ilustrado y su dominio. Los principios de igualdad, libertad y fraternidad cimentan el nuevo estatus del hombre como ciudadano, sujeto del pacto social sobre el cual se erige el Estado moderno. Sin embargo, no corresponden a la mujer porque la diosa razón no rige su destino sino que lo hace la naturaleza. Bien es verdad que en la práctica no todos los hombres estuvieron incluidos, para ello hicieron falta argumentos accesorios⁶. En cambio, para denegar el acceso a las mujeres bastó con el hecho de que fueran tales, con lo cual se dotó a los hombres, también por el hecho de serlo, con un plus que permitía a cualquiera de ellos sentirse superior ante cualquier mujer.

Mary Wollstonecraft y Olimpia de Gouges exigieron para las mujeres iguales derechos que para el hombre, como vía de acceso a la ciudadanía. Ésta será la característica fundacional del feminismo. La ciudadanía es, a su vez, requisito y garantía de libertad, por tanto es una reivindicación necesaria: si las mujeres no son ciudadanas, no son nada, no cuentan. La misma estela seguirán las sufragistas, quienes reivindicarán desde finales del XIX y durante las primeras décadas del XX, dos derechos fundamentales: el voto y el acceso a la educación. Parecido activismo se observa hoy día en la exigencia de presencia de las mujeres en la escena pública –ya sea política, económica o cultural– para ganar en visibilidad, participación y decisión en los

⁶ Valcárcel (2004).

ámbitos de poder tradicionalmente masculinos. La reivindicación de un espacio en la esfera pública es pues consustancial a esta corriente feminista.

Relacionado con tema de la diferencia biológica, está el problema de la construcción de la identidad femenina. Simone de Beauvoir, en la línea que une el feminismo ilustrado y el feminismo de la igualdad, denunciará la creación de una mujer inesencial por su exclusión histórica del universal genérico. Esa inesencialidad la convierte en “ser para otro”, para el hombre. Se hace necesario reivindicar su lugar en el universal a partir de su capacidad para trascender, lo que la hace igual al sujeto existencialista masculino, cuyo ser es existir.

Por el contrario, el feminismo francés de la diferencia y el feminismo cultural norteamericano, conciben que hay una esencia-cultura femenina propia, que se sitúa al margen del discurso masculino y renuncia a su lugar en el logos. El tema de la identidad va ligado al sesgo educacional y a unas pautas sociales que se denuncian como instrumentos para someter a las mujeres. Por eso, en un segundo momento –“La identidad como problema”– se cuestionan las propuestas de los feminismos de la diferencia, si bien se reconoce su aportación al mostrar la génesis de modelos de feminidad que tienen en común sustentar la subordinación de la mujer.

Finaliza este primer capítulo con una referencia a los temas del cuidado y los problemas de justicia a partir del artículo de Carol Gilligan “Con otra voz: las concepciones femeninas del yo y de la moralidad”. Este artículo marca un punto de inflexión en tanto puede ser considerado la antesala de la perspectiva de género: hay otra forma de estar en el mundo que ha sido minusvalorada e incluso invisibilizada. Ello tiene relación con el establecimiento de un modelo de desarrollo moral subalterno que, además, se vincula al desarrollo cognitivo y marca a los individuos en función de su mayor o menor capacidad.

Se concluye luego que la identidad femenina, tal y como se ha definido mayoritariamente en nuestra sociedad, no es sólo ni principalmente un problema teórico. La teoría sirve para descubrirlo y cincelarlos, al tiempo que proporciona los argumentos que sustentan cuál es y cuál debería ser el lugar y el papel de las mujeres en el mundo. Por esto, más allá de la discusión, y al hilo de la misma, se planteará la necesidad de la acción pública y del compromiso ético como ineludibles a la tarea emancipadora del feminismo (capítulo 2).

1.1. LA HERENCIA DE LA ILUSTRACIÓN Y SIMONE DE BEAUVOIR

La acepción de género que aquí se maneja, como rol social de la diferencia sexual, es reciente, parte de que la sociedad forja con el tiempo esa diferencia, como sustrato para la discriminación y la subordinación de un sexo respecto al otro. Para entender la relevancia del concepto es necesario conocer la génesis de esa relación de dominio-subordinación desde la Modernidad, cuando el naturalismo confinó a la mujer al estado de naturaleza y el sexo biológico sirvió para escindir el mundo en binarios. La excusa fue que ambos sexos, oponiéndose, se complementaban. Esta división tendrá un carácter normativo, pues a cada sexo le corresponderá unas funciones y unos espacios regidos a su vez por distintos postulados morales. De ahí que se pueda calificar de “excusa” la complementariedad, porque vino acompañada de una diferente valoración moral cuya consecuencia fue fijar la hegemonía del varón sobre la hembra.

Distintos agentes de socialización, pero principalmente la escuela, la iglesia, la familia y el estado, han contribuido a crear la apariencia de que esas estructuras binarias son algo natural. El concepto de género denuncia esta naturalización. Además, es algo que el lenguaje no sólo refleja sino que contribuye a perpetuar como parte del sistema patriarcal⁷. De ahí que la teoría feminista reclame la posibilidad real de ejercer los

⁷ patriarcado: Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje.

Fuente: DRAE, acepción 5. m. *Sociol*

Son 6 las acepciones que señala el DRAE y ninguna recoge la que denuncia la opresión de las mujeres en un sistema de dominación masculino injusto que las usurpa su condición de ciudadanas. Según Valcárcel, a finales de la década de 1960, “Patriarcado fue el término elegido para significar el orden sociomoral y político que mantenía y perpetuaba la jerarquía masculina. Un orden social, económico, ideológico que se autorreproducía por sus propias prácticas de apoyo con independencia de los derechos recientemente adquiridos.” (Valcárcel, 2000: 55).

Pateman (1995) diferencia 3 tipos de patriarcado: el tradicional propio de la sociedad estamental, donde el modelo de familia en que el padre es la cabeza informa los modelos de relaciones de poder y autoridad a otros niveles (sociedad y legislación); el clásico, donde no hay analogía entre el poder del padre y el poder político, sino identidad (monarquía absoluta) que se produce en el XVII y cuyo teórico es Sir Robert Filmer; y el patriarcado moderno, que es el que fundan los teóricos del contrato al derrotar el poder del padre sobre los hijos (mediante el contrato como relación libre entre iguales) pero que mantiene, de manera subrepticia, con el artificio del contrato matrimonial, el poder del varón sobre la mujer. “El patriarcado moderno es fraternal, contractual y estructura la sociedad civil capitalista” Pateman (1995: 39).

derechos e ir más allá de declaraciones de principios y legislaciones. También es importante la labor de describir o de analizar críticamente lo que suponen las relaciones de poder que estructuran las sociedades patriarcales. Parte de esa deconstrucción pasa por revisar cómo la mujer fue convertida en naturaleza⁸ y privada de la condición de ciudadana.

1.1.1. La promesa ilustrada y el naturalismo recurrente

Una vez desmontados los postulados teológicos que sustentaron el Antiguo Régimen y encumbrada la Razón como única autoridad, ¿cómo pudo ocurrir que en el Siglo de las Luces se excluyera a las mujeres? ¿Por qué los revolucionarios franceses, en el mismo momento en que triunfa la revolución, repudiaron a las que habían sido sus compañeras de lucha? Se debe tener en cuenta que algunas pertenecían a las clases dominantes: ricas, instruidas y, en muchos casos, coprotagonistas en los procesos que habían propiciado la nueva situación social y política. ¿De qué manera y con qué argumentos impidieron a las mujeres participar en el pacto social que fundaba el nuevo estado?

Durante la Edad Media a las mujeres se les había negado hasta el alma, pero se hacía por una tradición no cuestionada, arraigada en creencias a las que la doctrina de los padres de la iglesia dotó de un corpus teórico heredero a su vez de los antiguos griegos, fundamentalmente de Aristóteles. La tradición justificaba las normas sociales sobre las que se establecía un sistema de gobierno y un régimen económico basados en la desigualdad humana en general: nacer en un estamento u otro confería o no según qué derechos, algo que los revolucionarios rechazarán porque los hombres no eligen dónde nacer, y de algo contingente no puede seguirse algo necesario. En este contexto del Antiguo Régimen se reconoce un pre-feminismo que se caracteriza por la queja de las mujeres ante el agravio que reciben de los hombres, pero no hay crítica propiamente dicha si entendemos por crítica “irracionalizar”, descubrir las incoherencias de un

Sobre las aportaciones de distintas autoras feministas, la distinción entre patriarcados de coerción y patriarcados de consentimiento, así como las teorías más relevantes acerca del origen del patriarcado, véase Puleo (2000).

⁸ De Beauvoir (2005).

sistema pretendidamente racional⁹. Leonor de Aquitania, Cristina de Pizán, Teresa de Cartagena, Isabel de Villena y Marie de Gournay, son mujeres que, en el contexto de la denominada “querrela de las mujeres” van a destacar el potencial de las reinas y las santas: quieren visibilizarlas como ejemplos de un modelo de ser mujer, pero no rompen con la lógica estamental, ni cuestionan el poder de los varones, lo más que hacen es lamentarse por los abusos. El amor cortés tiene la misma finalidad: ofrecer modelos de feminidad dignos de reconocimiento para las mujeres que pertenecían a los grupos de poder, es decir, reinas, damas, heroínas y santas, siendo su contrapunto las obras misóginas que ridiculizan y afean a la mujer por su mera condición. Ambas literaturas comparten el mismo postulado básico: el que sostiene el sometimiento debido de la mujer a la autoridad del hombre¹⁰.

Sin embargo, cuando Descartes escribe el *Discurso del método* en 1637 no sólo está elaborando un procedimiento para guiar la mente en busca de la verdad, está desplazando la fe en Dios, como aval del conocimiento, por la fe en la razón. En Descartes culmina el humanismo renacentista en lo que se considera el origen del hombre moderno, que se define por ser razón y libertad. A partir de este axioma, se va a justificar un orden social y político que prescinde de la fundamentación teológica que había aportado la religión a la sociedad del Antiguo Régimen. La distinción cartesiana entre *res extensa* y *res cogitans*, heredera de la tradición platónica y cristiana que concibe el cuerpo como una cárcel para el alma, hacía irrelevante para François Poullain de la Barre¹¹ el sexo, de ahí que deduzca que si hombres y mujeres son iguales en razón, la desigualdad entre los sexos, al carecer de base racional, está deslegitimada¹². En cuanto al método, deriva la crítica que desde la razón hace Descartes al prejuicio, la tradición, la costumbre y el argumento de autoridad a favor de las mujeres, pues en base

⁹ Amorós (2000a)

¹⁰ Valcárcel (2000).

¹¹ Poullain de la Barre escribe en 1673 “Sobre la igualdad de los dos sexos”, obra en la que reivindica la necesidad de que haya igualdad entre los sexos porque la desigualdad es fruto de la autoridad y los prejuicios sociales, no de mentes distintas. La equidad del pensamiento implica igualdad de educación. Acerca de este tema, publicó “De la educación de las damas para la conducta del espíritu en las ciencias y en las costumbres” (1674). En “La excelencia de los hombres contra la igualdad de los sexos” (1675) desmonta los argumentos misóginos aplicando el método cartesiano. Sobre la importancia del pensamiento de Poullain de la Barre con relación a la igualdad de los sexos y su percepción de que ello era un indicador para el análisis de la sociedad, véase Cobo (1994).

¹² Si la razón no tiene sexo, el sexo no debería ser razón para castigar a la mitad de la población a la minoría de edad. Sobre el racionalismo y el sexo como construcción normativa, véase Valcárcel (2004: cap. IV)

a los mismos postulados se las está condenando a una permanente minoría de edad. Llega a afirmar que la falta de instrucción las hace más capaces moralmente al no acumular prejuicios. De este modo la lucha contra el prejuicio emprendida por Descartes en el plano epistemológico, la traslada Pullain de la Barre al terreno social al apelar a una razón moral¹³.

Ilustración y naturalismo

Una vez que triunfa la Revolución francesa, fue necesario un nuevo discurso para justificar la segregación de las mujeres: será el discurso naturalista que articula Rousseau y al que se enfrentará Mary Wollstonecraft con la *Vindication of the rights of woman*¹⁴ (1792), considerada la obra fundacional del feminismo¹⁵. El naturalismo, de la mano de Rousseau, sustituyó al discurso religioso, revistiéndose de teoría científica y proporcionando nuevos argumentos ajustados a lo que el momento requería. El límite a la idea de igualdad se establece por la división de los sexos. Esta división pertenece al orden natural, es decir, es anterior al orden político y funda la jerarquía masculina. Es necesario mantener a la mujer alejada del orden político, recluida en la familia, para mantener el orden social. El hombre conquista el espacio público, la mujer queda relegada al espacio privado, es así por la división natural de los sexos y este orden natural no debe ser alterado porque llevaría también el desorden al espacio público. La diferencia biológica, el dimorfismo sexual, asignó a hombres y mujeres posiciones distintas, lo que permitió a los primeros adquirir la ciudadanía mientras a las segundas les fue negada. La mujer no es excluida, en realidad nunca llega¹⁶ y la explicación que fundamenta esta negación de derechos es su propia naturaleza.

¹³ Cobo (1994).

¹⁴ Wollstonecraft, M. (1994). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer.

¹⁵ “Es un pensamiento político típicamente ilustrado: En el contexto de desarrollo de la filosofía política moderna, el feminismo surge como la más grande y profunda corrección al primitivo democratismo. No es un discurso de la excelencia, sino un discurso de la igualdad que articula la polémica en torno a esta categoría política” (Valcárcel, 2000: 25).

¹⁶ Valcárcel (2004).

Mary Wollstonecraft, desde los postulados rousseauianos¹⁷, polemizará con Rousseau porque no admite que media humanidad esté en el orden natural y otra media en el orden político. El mismo método de Pullain de la Barre es utilizado por las feministas ilustradas: los argumentos que habían servido para acabar con el Antiguo Régimen los volverán en contra de la razón ilustrada. Como el nacimiento no depende de la propia voluntad, uno no puede elegir dónde nace, es algo contingente y, en cuanto tal, de ello no puede derivarse algo necesario. Por eso los hombres nacen libres e iguales. Es un principio universal. La tesis de Wollstonecraft es que tampoco las mujeres eligen nacer mujer, tampoco depende de su voluntad, por lo tanto la tradición no debe servir para excluirlas. Nacer hembra es para esta autora tan fruto del azar como nacer en un estamento u otro. En cambio la feminidad es producto de la educación y, en consecuencia, artificial. Hacerla pasar por natural como pretende Rousseau, sólo responde al interés. De acuerdo con estos argumentos, vindicará la igualdad en las mismas condiciones y basándose en los mismos principios y argumentos ilustrados: las mujeres son seres morales a los que se puede exigir responsabilidades, lo que a su vez significa que contribuyen al progreso de la razón y de la humanidad. En esta línea encontramos también a Olimpia de Gouges, quien redactó los *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana* (1791) parafraseando la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*¹⁸, incompleta por no incluir a las mujeres.

Romanticismo y naturalismo

A finales del XVIII en Alemania y durante la primera mitad del siglo XIX en el resto de Europa, el movimiento romántico surge como reacción a la Ilustración: va a proponer la irracionalidad frente a la razón y una vuelta a la naturaleza idealizada. La imagen de la mujer en este contexto se recupera ensalzada en el marco de la nostalgia y la vuelta a los orígenes. Esto no favorece su emancipación, más bien al contrario. La ficción de una mujer inasible, desconocida, oscura, que es creada por y para el hombre

¹⁷ Asume tanto el modelo de estado de “El Contrato Social” como el modelo educativo de “El Emilio”, la Ilustración es su marco teórico, pero reclama la inclusión de las mujeres en ambos modelos (Valcárcel, 2000).

¹⁸ Llama la atención Amelia Valcárcel sobre el hecho de que mientras el contrato social era aún un “modelo en trámite”, la exclusión de las mujeres se asumió desde el primer momento. Por eso “el feminismo es un hijo no querido de la Ilustración” (Valcárcel, 2000: 25).

como un ideal inalcanzable, sirve para construir un modelo que propaga la desigualdad. Incluso el referente estético de la mujer pálida, débil y enferma puede interpretarse como una negación de la mujer real, tangible, corpórea, sana¹⁹. Inocentes doncellas en el primer romanticismo, se convierten en mujeres fatales en el último por obra y gracia del capricho de los románticos.

La misoginia que caracteriza el pensamiento de Hegel, Schopenhauer, Kierkegaard y Nietzsche, va a proporcionar el andamiaje conceptual adecuado y argumentos más que suficientes para fijar esta división de los sexos, infiltrándose en todas las disciplinas y subyaciendo aún hoy día en los discursos misóginos y en los estereotipos²⁰. El caso es que mientras el hombre había nacido en la Modernidad como individuo, como ciudadano protagonista del pacto social que funda el nuevo régimen socio-político, la mujer pierde totalmente la categoría ontológica como ser individual y es construida como “lo absolutamente otro”. Para ello ha sido necesario una doble concepción de la naturaleza: una positiva, común a todos los hombres, que sirve para fundar el Estado moderno (los hombres “por naturaleza” nacen libres e iguales, esto les acredita para ser sujetos de los pactos); y una negativa, de la que el hombre debe liberarse, dominándola mediante la cultura. Aquí es donde el naturalismo ancla a las mujeres y justifica la necesidad de dominarlas, precisamente por eso, por su cercanía a un estado de naturaleza que es preciso superar²¹.

Feminismo: desmontar el naturalismo

Desde Wollstonecraft hasta De Beauvoir, las feministas intentan desmontar la idea de que la mujer, por haber nacido tal, está por naturaleza incapacitada para alcanzar los mismos derechos que los hombres. En esta línea argumental, es tan irrelevante nacer hombre o mujer como rico o pobre, pues no se puede elegir la circunstancia, en ello no intervienen ni la voluntad ni los méritos. Nace así el feminismo como teoría

¹⁹ Es posible que algunas mujeres románticas padecieran anorexia nerviosa. Charles Ernest Lasègue la denominó, en 1873, “anorexia histérica”. A él y a William Gul se les atribuye la primera descripción de la enfermedad. El segundo la dio a conocer a la comunidad médica en 1888.

Fuente: <http://www.historiadelamedicina.org/lasegue.html> [actualizado: 15/11/2014]

²⁰ Valcárcel (2004).

²¹ Amorós (1982).

emancipadora heredera de los movimientos ilustrados y, a su vez, como movimiento ilustrado en sí mismo²².

Sin embargo, la corriente principal del pensamiento fija la idea de que la desigualdad entre hombres y mujeres es natural, esencial y constitutiva, pues la igualdad como principio legitimador del orden político que establece el pacto social, está reservada a la “natural” jerarquía masculina. Desde la Modernidad, la construcción de la identidad femenina está en función de la figura del hombre como *pater familias*. Algo que se vincula a la limitación de sus derechos como ciudadana. En este aspecto los hombres, en general, parecen haber estado de acuerdo, fueran ilustrados o románticos, liberales o conservadores²³. Si bien hay excepciones, entre las que destaca Stuart Mill, quien rebate el argumento naturalista como equivalente a la costumbre: es ésta la que fundamenta la percepción de que algo es natural²⁴.

En definitiva, se produce una tensión en el mismo marco teórico ilustrado entre la idea de que el sexo no puede ser origen de la desigualdad y el naturalismo. El resultado es que la mujer queda reducida a estado de naturaleza. Las sufragistas constituirán el primer movimiento asociacionista que lucha a pie de calle por promover los derechos de la mujer. Su actividad es una transgresión no sólo por reivindicar derechos que implicarán cambios políticos, sino porque abordan el espacio público. Téngase en cuenta que ese espacio les estaba vedado “por naturaleza”.

1.1.2. Simone de Beauvoir, “la biología no es un destino”

Hacer de la función reproductiva de la mujer la justificación de su inferioridad con relación al hombre, además de reduccionista, es determinismo biológico. Para el feminismo de la igualdad, la cultura ha hecho de la biología el amarre que sujeta a la mujer a la naturaleza y justifica su sumisión. Por eso Simone de Beauvoir, en la línea

²² Valcárcel (2004).

²³ “El primer liberalismo concibe al ciudadano como un ‘pater familias’ y utiliza las ideas de contrato social y voluntad general. Estas dos últimas fueron rechazadas y atacadas por la tradición conservadora y ultramontana, pero es excusado decir que el acuerdo sobre la primera se mantiene en todos los autores.” (Valcárcel, 2000: 38).

²⁴ “Hasta tal punto es cierto que ‘antinatural’ no significa generalmente otra cosa que ‘desacostumbrado’, y que todo lo que es habitual parece natural. Al ser la costumbre universal el sometimiento de las mujeres a los hombres, es bien natural que cualquier apartamiento de ella parezca antinatural.” Mill (2009: 323).

crítica ilustrada, eleva la reivindicación de igualdad a categoría ontológica cuando afirma,

“No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico, económico, define la imagen que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; el conjunto de la civilización elabora este producto intermedio entre el macho y el castrado que se suele calificar de femenino”²⁵

Desde la Ilustración ser sujeto equivale a ser ciudadano, es alcanzar la mayoría de edad²⁶. La mujer es excluida de la categoría de sujeto con todo lo que significa. En la filosofía existencialista “ser (sujeto) es existir”. No hay más esencia que la existencia y en esa realización el individuo se constituye como ser libre. La libertad es una condena, pues hasta la no elección es ejercicio de la libertad. Entonces, ¿cómo puede la mujer, se pregunta De Beauvoir, ser proyecto de otro, ser alteridad?

La autora de *El segundo sexo* va más allá del feminismo ilustrado cuando destaca que el sexo está mediado por la cultura. Ahora no se trata de denunciarlo como un pretexto para establecer un orden político que excluye a las mujeres. Aquí no se alude a la falta de voluntad en la elección que lo equipararía a otras categorías, como la clase social o la situación económica, que la Ilustración abstrae para considerar iguales a los hombres. Para De Beauvoir hay una mediación cultural que establecen los hombres y que ha convertido a las mujeres en el puente entre éstos y una naturaleza que les es extraña. La mujer es suficientemente cercana al hombre, es una conciencia a la que puede poseer, está a medio camino entre él y la naturaleza. La cultura ha hecho de la biología, y en concreto de la función reproductiva de la mujer, un destino: la mujer está vinculada a la naturaleza, mientras que el hombre es capaz de trascenderla.

Para el pensamiento existencialista, el sujeto es existencia y ésta es proyectarse, trascender. Sin embargo, la trascendencia se niega a la mujer. De ahí que sea el hombre quien se constituye como sujeto y acapara lo genéricamente humano, la humanidad,

²⁵ De Beauvoir (2005: 371)

²⁶ Kant definió la Ilustración como “la salida del hombre de su autoculpable minoría de edad”. Esto es tener la capacidad de valerse del propio entendimiento en todo lo que atañe a la conciencia moral. La libertad se ejerce como uso público de la propia razón; diferencia éste uso del privado, que está limitado por la obediencia y el compromiso con los poderes del estado o de la iglesia. Kant (1784) *Respuesta a la pregunta: ¿qué es la Ilustración?* Disponible en formato pdf en: <http://pioneros.puj.edu.co/lecturas/interesados/QUE%20ES%20LA%20ILUSTRACION.pdf> [Kant, E. Filosofía de la Historia. Trad. E. Imaz, México, FCE, 1994. Actualizado: 12 de julio de 2014]

convirtiendo a la mujer en “lo otro”, la inmanencia²⁷. La inmanencia es la negación de la trascendencia y algo deplorable desde el punto de vista moral, si es elección del sujeto; o expresión de la subordinación si es el resultado de una relación de dominio. En cualquier caso, se identifica con el mal absoluto. Por eso la noción de aprendizaje es central, porque explica cómo se llega a ser mujer según esa feminidad establecida desde el modelo patriarcal y porque, en cuanto tal, también es revisable y susceptible de cambio. La identidad de cada uno dependería así de un aprendizaje postnatal. Aquí la idea del segundo sexo conecta con la de género como construcción social a partir de esa diferencia biológica que se ontologiza y determina una jerarquía, el dominio de un sexo sobre otro. De Beauvoir va a reivindicar la realización existencial para la mujer desde la igualdad de oportunidades: no se trata de cambiar los papeles, sino de establecer las relaciones entre hombres y mujeres en términos de colaboración. Al fin, lo que es construido, puede cambiarse.

Su obra *El segundo sexo* no tuvo mucha repercusión cuando fue publicada en 1949. En ese momento el feminismo –cuya última concreción como movimiento político había sido el sufragismo– había conquistado los derechos de sufragio universal y acceso de la mujer a todos los niveles educativos. Por esta circunstancia sólo tuvo eco entre la elite cultural. Sin embargo, con posterioridad, será el libro de cabecera de las feministas de Europa y Estados Unidos y es la bisagra entre el final de la primera ola y el comienzo de la segunda, momento en el que se producen una serie de cambios socio-culturales que son muy significativos y que afectan a diversos contextos²⁸. Los movimientos feministas renovados, no ajenos a su tiempo, se ocuparán de los temas que aún en la actualidad son objeto de debate: la diferencia (identidades), la autonomía reproductiva, la salud sexual y el cuidado.

²⁷ “el proyecto del hombre no es repetirse en el tiempo: es reinar sobre el instante y forjar el futuro. La actividad masculina, al crear valores, ha constituido la existencia como valor en sí; ha vencido a las fuerzas confusas de la vida; ha sometido a la Naturaleza y la Mujer” De Beauvoir (2005: 130)

²⁸ Referencias a Kennedy y el concepto de “nueva frontera” que supone la expansión de derechos, la consolidación del sistema democrático, el reconocimiento de derechos civiles a la minoría negra y el afianzamiento del liberalismo. Este modelo público coexiste con tendencias anticulturales muy críticas de grupos en posición de inferioridad que achacan al mismo su subordinación y que llegan hasta nuestros días: el anticolonialismo, la emergencia de los movimientos sociales y la necesidad de reconocer otras identidades (multiculturalismo) serán sus manifestaciones.

La condición femenina al inicio de la segunda ola

En la segunda etapa del feminismo²⁹ es señera la obra de Betty Friedan *La mística de la feminidad*; esta obra apareció en 1963 y en ella se plantea el significado de lo femenino y de los roles de madre y ama de casa.³⁰ El modelo de identidad femenina se asocia a la belleza, la limpieza, la maternidad y además es una identidad de “estar juntos” (*togetherness*), no separada de, sin autonomía: no es un compañerismo simétrico. El hogar que incorpora los avances tecnológicos en un montón de electrodomésticos destinados a facilitar las tareas domésticas y, en consecuencia, a hacer más cómoda la vida de estas mujeres, es una especie de jaula de oro que contribuye a crear una “mística de la feminidad” como un patrón de conducta que es el de la dependencia pasiva. La mujer es esposa y madre, en torno a ambas funciones desarrolla su cualificación, en concreto, en la organización de la propia familia y en el apoyo a la vida social del marido. Sin embargo, abundaban las crisis depresivas entre estas mujeres y los psicólogos atribuyeron el fenómeno a la naturaleza femenina, contribuyendo así a la construcción de una identidad social que encorsetaba a las mujeres en un círculo vicioso del que era difícil salir.

El éxito de Friedan se debió a que supo dar expresión al problema que no tenía nombre, al explicar la insatisfacción de las mujeres americanas a partir de la discrepancia entre su nivel educativo y la vida que llevaban como modelo de la idea de “feminidad”. La distorsión era agravada por el hecho de no ser capaces de reconocérselo a sí mismas: la represión de ese sentimiento de insatisfacción daba como resultado los cuadros de ansiedad y depresión. Hay una crisis de identidad por desajustes entre la identidad individual y la identidad colectiva³¹. En confrontación con

²⁹ Véase, en el capítulo 2, el epígrafe 2.3.1. “Olas del feminismo”

³⁰ El libro tiene su origen en un trabajo que le encargó el colegio Smith, donde estudió psicología, para conocer la situación de sus antiguas alumnas al cabo de 15 años. Friedan elaboró un cuestionario para averiguar qué había sido de sus vidas y halló más preguntas que respuestas en la insatisfacción de esas mujeres, preparadas, que se quedaron en el hogar respondiendo a un modelo identitario de la feminidad – “mística de la feminidad” – construido sobre el papel de las mujeres como madres y esposas. Suárez (2009: 158-160)

³¹ Perona (2007) señala la importancia de tener en cuenta que Betty Friedan es una psicóloga social que concibe a las mujeres como seres psíquicos que forjan su identidad individual en el entramado de relaciones sociales. Es algo vinculado al tema de la heterodesignación como identidad impuesta a partir de un modelo que es un molde en el que, por ser mujer, hay que encajar. Esto sigue vigente en algunos discursos, como el de Ruiz-Gallardón (Ministro de Justicia de España, 22/12/2011 – 23/09/2014), cuando dice que la violencia estructural se ejerce contra la mujer cuando se la impide ser madre, que es su

sus colegas, Betty Friedan negó que el problema fuese estrictamente sexual y que dependiese del nivel socio cultural de algunas mujeres: para ella era común a todas las mujeres. Recurre a conceptos ilustrados en una revisión histórica del feminismo desde Wollstonecraft para desmontar lo que denomina “mística de la feminidad” y que alude a la visión esencialista de en qué consiste ser mujer. Los varones son quienes han construido este modelo, negando a la mujer la posibilidad de construirse a sí mismas y encasillándolas en un *deber ser* inevitable y único³².

La obra de Betty Friedan se puede considerar heredera de *El segundo sexo* de Simone de Beauvoir: ambas son imprescindibles para entender las teorías feministas contemporáneas, pues analizan la situación en que se halla la mujer, para denunciarla e intentar modificarla. A partir de este cuestionamiento de la condición femenina, tal y como se establecía en su momento, se genera la discusión sobre las identidades, la naturaleza y la cultura, o lo que es lo mismo, sobre la escisión de la realidad en binarios y qué hay de inmutable en ella. En paralelo, al tiempo que se conquistan derechos sociales, se constata que la situación de las mujeres no mejora y se abre paso la idea de que la igualdad formal es insuficiente.

1.2. LA IDENTIDAD COMO PROBLEMA

¿Hay una identidad femenina? Si la hay, ¿cuál es la relación con lo que la sociedad demanda en cada momento?, ¿es siempre distinta, según las circunstancias generacionales en que se constituye la intersubjetividad, o podemos entresacar un continuo histórico? Respecto a la identidad individual, ¿cómo se establece?, ¿en

verdadera vocación "la libertad de la maternidad es la que hace a las mujeres auténticamente mujeres". *El País*, 27 de marzo de 2012.

³² Según Perona (2007) la extrañeza de Friedan por la inexplicable colaboración de las mujeres en la construcción de un modelo que las reduce a su papel de esposa y madre, se debe a que la autora carece del concepto de patriarcado como instigador, junto al capitalismo, de un sistema político de dominación que propicia la mística de la feminidad: Friedan sólo tiene en cuenta la represión de carácter psicológico y la intervención del capitalismo. Sin embargo, “todo sistema de dominación se ocupa de socializar al dominado/a o al oprimido/a de manera que consienta y asuma el papel que le ha sido asignado... aunque el capitalismo por ella analizado necesitaba a alguien que se quedara en la casa y comprara todo lo que el mercado ofrecía para esa casa, no necesitaba que ese “alguien” fuera precisamente las mujeres... El que esa variable se llene con las mujeres es algo que sólo se explica gracias a la existencia del sistema de dominación género/sexo.” (Perona, 2007: 24)

referencia a una identidad genérica (general), o generizada (de género)³³? ¿Es acaso la mujer *sujeto* en el sentido de “individuo” tal y como lo entiende la Modernidad y posteriormente el liberalismo?, ¿es quizá *sujeto* como lo entiende el existencialismo?, ¿cuál es su papel en lo genéricamente humano?

En las preguntas formuladas cabe distinguir dos partes: la primera, sobre la identidad, que se refiere a la dimensión ontológica del problema y la segunda, sobre el sujeto, que se refiere a la dimensión ética, su concreción en la práctica y su proyección en el ámbito político. La pregunta última en la que confluirían ontología y ética podría ser: si la mujer no tiene su lugar en el logos, o mejor dicho, tiene su lugar en los márgenes del logos³⁴ ¿debe vindicarlo o debe renunciar a él sobre la base de una identidad femenina diferenciada? Éste ha sido el debate entre las dos grandes corrientes del feminismo de la segunda ola: la igualdad y la diferencia.

1.2.1. Identidad y diferencia

“No se trata de enunciar verdades eternas, sino de describir el fondo común sobre el que se alza toda existencia femenina singular”³⁵

Para Simone de Beauvoir no hay una esencia inmutable. “Mujer” o “femenino” no son arquetipos, sino que se dicen con relación a una situación común que determinan la educación y la costumbre. ¿Cómo articular esta afirmación con la crítica a la condición femenina definida como alteridad, inesencialidad e inmanencia? ¿Hay una esencia femenina o no la hay? En un primer momento se puede afirmar que sí hay una esencia femenina y que viene determinada por el hombre. Esa esencia es la inesencialidad, la falta de un proyecto propio, la inmanencia frente a la trascendencia, la alteridad (ser para otro) frente a la mismidad (ser para sí). Algo que las mujeres no deben querer porque las condena a una existencia en lugares ontológicos asignados por los hombres: se materializa en lo que luego se designará como “roles de género” y se traduce en “ser

³³ General se utiliza aquí en la primera acepción de la RAE, “Común a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos, aunque sean de naturaleza diferente” para diferenciarlo de “generizado” (no admitido por la RAE) cuanto este adjetivo indicaría la construcción de una comunidad femenina a partir de parámetros que no tendrían en cuenta las diferencias individuales. Generizado incorporaría así el condicionamiento de género, mientras que general no.

³⁴ Entendiendo por “logos” la realidad social y epistemológica constituida por una intersubjetividad eminentemente masculina en la que los individuos se construyen como tales y en referencia a la misma.

³⁵ De Beauvoir (2005: 367)

mujer de”, “ser amante de”, “ser madre de”, etc. Ser esenciales en el pensamiento de esta autora significa tener un proyecto existencial propio: es la única esencia, la existencia.

El existencialismo ve en la contingencia de cada individuo la universalidad de su condición: esto es lo que caracteriza a todos los seres humanos en tanto en cuanto caracteriza a cada uno. La situación, que es ámbito de libertad en el sujeto sartreano, es limitación en el sujeto-mujer que describe De Beauvoir, por eso trascender es una posición ética y ontológica que en este caso permite además un distanciamiento crítico. El resultado de vencer la alteridad, de dejar de ser “lo otro” o “ser de”, es el fin del esencialismo y es alcanzar el estatuto de igualdad respecto a los varones: para que hombre y mujer se reconozcan como sujetos, tienen que intercambiar su posición como “lo otro” y reconocerse: tiene que haber reciprocidad. Esta es la base de unas relaciones simétricas³⁶.

Feminismos de la diferencia: ¿ser mujer?

El feminismo de la diferencia va a romper con esta tradición que pasa a denominarse, por oposición, “feminismo de la igualdad”. Annie Leclerc, Hélène Cixous y Luce Irigaray³⁷ son las autoras más representativas en Francia y pretenden fundar una genealogía específica de la mujer utilizando un marco teórico diferente: en lugar del paradigma ilustrado, recurren al psicoanálisis y al estructuralismo, pasados por el tamiz del simbolismo lacaniano³⁸. También el “feminismo cultural”³⁹ norteamericano, representado por Mary Daly y Adrienne Rich, concibe la cultura femenina como una contracultura, irreconciliable con la masculina⁴⁰. En Italia, Luisa Muraro ensalza sobre todo la figura de la madre y propone su recuperación como clave en la vida del

³⁶ Sobre la simetría en las relaciones de pareja, véase Giddens (2004)

³⁷ Leclerc (2001), Cixous (1995) e Irigaray (2007).

³⁸ Para Amorós (2000a) parece contradictorio que recurran a un autor que convierte el nombre del padre en el significante que permite al hijo el acceso a la cultura, al orden simbólico, que para la mujeres es la carencia propiamente dicha.

³⁹ La denominación se debe a Alice Echols (1983) “The New Feminism of Yin and Yang”, en A. Snitow, Ch. Stansell y S. Thompson (eds.), *Powers of Desire. The Politics of Sexuality*, Nueva York: Monthly Review Press, p. 439-59. Citado por Alcoff (2002)

⁴⁰ Alcoff (2002)

individuo⁴¹. En este trabajo no se analiza la obra de estas autoras, sólo se referencian por oposición a la corriente igualitaria. Aunque los feminismos de la igualdad constituyen el marco teórico de las actuales políticas de igualdad de género, una de las tesis de este trabajo es que los feminismos de la diferencia, a pesar de las críticas que se desglosan a continuación, han contribuido a desentrañar construcciones de la feminidad.

Los feminismos de la diferencia, en general, reivindican “lo otro” como espacio propio donde deconstruir y reconstruir la propia identidad. Las autoras francesas citadas anteriormente coinciden con el feminismo de la igualdad tanto en reconocer la supremacía masculina en el pensamiento occidental, como en la crítica a la apropiación del universal, por parte del hombre, bajo la apariencia engañosa de que el mismo no es excluyente. Es el logocentrismo, identificado como “falocentrismo” o “falogocentrismo”. Las norteamericanas, en cambio, rechazan lo universal, lo genéricamente humano, por masculino. No rehúsan el hecho en sí de la apropiación⁴². Mientras que esta postura (rechazar que lo masculino se apropie del universal) permitiría criticar el androcentrismo, la del feminismo cultural no, porque se considera que vindicar la igualdad sería impostar lo masculino y traicionar la verdadera identidad femenina. La pregunta es: si no se cuestiona la apropiación masculina del logos ¿qué les queda a las mujeres? La verdadera identidad femenina es para estas autoras algo ontológico, el fundamento de un ser colectivo “la mujer”. La objeción desde la igualdad es que la marginalidad, precisamente, ha sido el lugar asignado por el patriarcado⁴³.

La propuesta, en todos los casos, es recuperar lo que consideran los valores auténticos de la feminidad. Ello pasa porque la mujer renuncie a ser parte de esa cultura común, no hay espacio que reivindicar en ese genérico que instituye la razón ilustrada. La diferencia sexual vuelve a ser aquí categoría ontológica que determina la posición de las mujeres –y de los hombres– en el mundo. Se mantiene el esquema que identifica al

⁴¹ La propuesta de Luisa Muraro en *El orden simbólico de la madre* se basa en la reivindicación de la figura materna. El orden social patriarcal obliga a la separación de la madre como a la separación de la naturaleza. Hay que reconocer a la madre como el origen de la historia personal, por eso es necesario reencontrarse con la madre en una estructura circular que borre el orden patriarcal. (Suárez: 2009, 167-168). Pero la madre no es sólo dadora de vida, sino quien transmite el lenguaje y dota de sentido al ser, lo que posibilitaría la construcción de una nación femenina a partir de la recuperación de esta figura. La crítica de Amorós (2000a, 94) es que el orden simbólico, aun reconociendo desde Saussure y Lacan que es arbitrario, no puede subvertirse a capricho por la sola expresión de un deseo.

⁴² Amorós (2000a).

⁴³ Amorós (2000a).

hombre con la cultura y a la mujer con la naturaleza, lo que significa, como se ha visto, negar a la mujer la condición de ciudadana que va unida a otros derechos. La exaltación del cuerpo y de la sexualidad femenina supone asumir la biología como destino, aunque la reinterpretación de estas autoras quiera volverla positiva y voluntaria⁴⁴. El problema no es sólo que se transmite una imagen de las mujeres muy unilateral e idealizada, sino que la propuesta es dejar las cosas como están. El mismo empleo de un lenguaje poético que se vuelve crítico, como crítica al logocentrismo, desposeería a la mujer de las armas lógicas y argumentativas, lo que lleva a negar su eficacia como interlocutoras⁴⁵.

Sin embargo, a pesar de las críticas, hay que admitir tres argumentos relacionados con ese simbolismo binario: (1) que está presente en el pensamiento occidental, (2) que ha sido determinante⁴⁶ y (3) que ha hecho que el concepto de mujer se geste por referencia al hombre, siendo sometido de ese modo al control social. Si se tiene en cuenta esto, el feminismo de la diferencia sería, incluso desde posiciones igualitarias, recuperable como crítica, en el sentido de que permite mostrar cómo se producen los mecanismos ideológicos que identifican la feminidad con “lo otro” y cómo dicha significación produce la exclusión y la dominación. Ahora bien, si la deconstrucción del sujeto se asume no como crítica a una construcción social y normativa, sino como destino final, priva a la mujer una vez más de alcanzar el estatuto de individuo, pues a partir de la crisis de la razón instrumental la exilia otra vez de la cultura (entiéndase por cultura el espacio público: acceso a la educación, al trabajo, al poder).

⁴⁴ ¿Es escoger pedir lo que ya se tiene?, elegir conscientemente estar donde te quieren tener ¿te hace más libre, sobre todo cuando hay una devaluación de ese lugar? Amorós critica al feminismo de la diferencia y al feminismo postmoderno de cambiar el referente ético en la relación de dominio-subordinación. Dotar de un nuevo significado al lenguaje no cambia el marco político y social en que la relación se produce, tampoco las consecuencias que tiene para dominador y dominada. Amorós (2000a; 1994b).

⁴⁵ Rodríguez Magda (1994).

⁴⁶ Se utiliza aquí la palabra “determinante” para introducir en el simbolismo binario el matiz de falta de elección: en la formación de la identidad individual generizada, hay mucho de incorporación inconsciente. Ha sido necesaria la intervención y la reivindicación de varias generaciones para desvelar y denunciar cómo se forja la exclusión a partir del orden social. De ahí la importancia de la ontogénesis como estudio de la construcción social del sujeto. A la hora de cuestionar el simbolismo binario, también cabría señalar la importancia de los individuos que, principalmente por su sexualidad, no pudieron encajar en la norma.

El reconocimiento de un valor

Una tesis que se maneja en este trabajo es que, si se considera la necesidad de que ese espacio –fuera de la razón instrumental⁴⁷– sea ocupado, se estará reconociendo su importancia y, a partir de ese reconocimiento, cabría reivindicar el valor que tiene para la sociedad. ¿Cuál sería entonces el problema? Los problemas son varios: primero, que históricamente esa valoración no ha sido sino “minusvaloración”; segundo, que muchas veces no se ha contemplado la elección de los individuos, sino que se ha asignado ese espacio a las mujeres; tercero, que hay una carga moral añadida para las mujeres al ser consideradas las encargadas de transmitir el mismo conjunto de valores que las sitúan donde están.

Se admite el contraargumento de que tampoco los hombres eligen. Incluso puede discutirse acerca de la carga moral, pues los hombres contribuyen en la transmisión de los valores desde su mayor participación institucional. Sin embargo, con relación a la primera objeción, sólo en los últimos años se ha visto a los hombres reivindicar la igualdad en un tema por el que se han sentido discriminados: la custodia de los hijos en el caso de las separaciones. Respecto a la segunda réplica, precisamente lo que critica el feminismo es que los valores actuales son discriminatorios para las mujeres, no para los hombres. Por último, hay comunidades en las que el reparto es más equitativo y se valora de manera positiva en ambos casos⁴⁸. Cambiar el modelo es posible.

1.2.2. Educación y división de papeles

Las posiciones esencialistas presentan un problema, pues al admitir que hay una manera de ser propiamente femenina, permiten justificar desde comportamientos sociales y morales distintos hasta la discriminación. Pero, sin llegar tan lejos, y aún admitiendo la

⁴⁷ Identificar la razón con la razón instrumental, es un reduccionismo que en esta tesis no se comparte. Si se utiliza el término en este momento es porque el feminismo de la diferencia lo hace.

⁴⁸ Los países nórdicos tienen permisos parentales iguales para ambos progenitores y servicios extraescolares que ofrecen mayor cobertura. Véase el informe de la Comisión Europea (2013a) “Childcare services for school age”. En este sentido, el análisis de Pazos (2013) sobre el modelo sueco atribuye su éxito a la eliminación, desde la década de 1970, de medidas que desincentivaban la permanencia de las mujeres en el empleo, además de a la concurrencia de otras medidas, como que dichos permisos sean pagados, el desarrollo de un buen sistema público que incluye la educación infantil y la racionalización de horarios. La fisura, según esta autora, ha sido la inclusión de un tiempo de permiso parental transferible que toman, mayoritariamente, las mujeres.

posibilidad de una sociedad donde la bivalencia no significase hegemonía de un valor sobre otro, ¿qué ocurriría con los individuos que no se ajustasen al canon?, ¿no sería discriminatorio no contemplar la mera posibilidad de que esto ocurra?

La educación, en tanto que mecanismo de adiestramiento para formar sujetos útiles para la sociedad a la que pertenecen, ha sido y es un instrumento de dominación, es decir, responde a un modo de ordenar la sociedad y prepara a los individuos conforme a ese modelo. Dependiendo de la flexibilidad del modelo, la educación fomentará más o menos la capacidad crítica de los individuos y, en consecuencia, estos desarrollarán en proporción directa su capacidad de resistencia (en términos negativos) o de elección (en términos positivos).

Cuando Rousseau dedica el capítulo V de *Emilio o de la educación*, a la educación de Sofía, el modelo pedagógico que establece no tiene nada que ver con el propuesto para Emilio porque ambos van a tener destinos diferentes. El fundamento naturalista que recluye a la mujer en el estado de naturaleza, donde el sentimiento y la función maternal limitan su posibilidad de participar en el espacio público, determinará su educación como mecanismo de subordinación al hombre. La jerarquía rige en un modelo de familia que es a su vez la base del Estado moderno. A partir de aquí, las legislaciones que en los distintos países europeos se articulan, basándose en el código napoleónico, van a excluir a las mujeres del sistema educativo.

No obstante, la educación de las mujeres será tema de discusión: cómo educarlas, hasta dónde y para qué. Mary Wollstonecraft, en la *Vindicación*, criticará el modelo de Rousseau, al que denomina “filosofía de la lascivia”⁴⁹ porque orienta la educación de la mujer para complacer al hombre. Ella critica que a las niñas no se les permita hacer ejercicio físico, pues considera que éste es necesario para que crezcan saludables. Por el contrario, se las educa en la debilidad, en la imitación de los comportamientos de las mujeres de la familia proyectado en el parloteo y los juegos con muñecas, lo cual afecta a su carácter que se forja dependiente física y mentalmente: las mujeres enfermas están sujetas al cuerpo y a la sensualidad, así como a una ignorancia que se disfraza de

⁴⁹ Wollstonecraft (1994: 170).

inocencia y está abocada a convertirse en la única arma que tienen para defenderse, la astucia⁵⁰.

Para esta autora la educación de las mujeres es fundamental porque tendrá repercusiones en toda la familia, sobre todo en los hijos⁵¹. Como luego harán las sufragistas, se justifica esa necesidad en el papel de la mujer como madre y educadora en el seno familiar. El matiz estriba en que dicho rol fuese considerado en su dimensión pública⁵², por eso la lucha de las sufragistas centró el acceso de las mujeres a la educación como un objetivo fundamental porque era, junto con el derecho al voto, el

⁵⁰ “...la infancia de los niños debe pasarse en retozos inicuos que ejerciten pies y manos... No se deja al niño un momento a su propia dirección –en particular si es una niña– y de este modo se los hace dependientes. Se llama natural la dependencia. Para conservar la belleza personal –gloria de la mujer– se oprimen miembros y facultades con algo peor que las vendas chinas, y la vida sedentaria que se les condena a vivir, mientras los niños retozan al aire libre, debilita los músculos y relaja los nervios... Es, por supuesto, muy natural que una niña, condenada a permanecer sentada durante horas, escuchando la boba charla de niñeras débiles o asistiendo al arreglo de su madre, trate de unirse a la conversación” (Wollstonecraft, 1994: 160-161). En referencia a la actitud en exceso temerosa de las mujeres en su búsqueda de protección en un hombre, dice: “Estoy plenamente convencida de que no oiríamos ninguno de esos ademanes infantiles si se permitiera a las niñas hacer suficiente ejercicio y no se las confinara en habitaciones cerradas hasta que sus músculos se debilitan y se destruyen sus poderes de asimilación.” (Wollstonecraft, 1994: 192). “Para hacerles débiles y lo que algunos pueden llamar bellas, se descuida el entendimiento y se fuerza a las niñas a sentarse quietas, a jugar con muñecas y escuchar conversaciones vanas: se insiste en el efecto del hábito como una indicación indudable de la naturaleza” (Wollstonecraft, 1994: 220) La “natural” fortaleza corporal superior del hombre se debe al erróneo concepto de belleza que se aplica a las mujeres y que las debilita, impidiéndolas ganarse el sustento, base de la independencia: “Los hombres poseen una fortaleza corporal superior, pero si no fuera por las erróneas nociones de belleza, las mujeres adquirirían la suficiente para ser capaces de ganar su propio sustento, verdadera definición de la independencia, y para soportar aquellos inconvenientes y tareas corporales que son requisito para fortalecer la mente.” (Wollstonecraft, 1994: 227) Fortalecer el cuerpo para fortalecer la mente se vincula al desarrollo del entendimiento, donde reside la virtud. En la importancia de la virtud individual como base para el progreso de la humanidad, se aprecia el espíritu ilustrado de Wollstonecraft, también su urgencia porque las mujeres no queden al margen de este progreso.

⁵¹ “Las funestas consecuencias originadas por la falta de atención a la salud durante la infancia y la juventud se extienden más de lo que imaginaba: la dependencia del cuerpo produce de forma natural la dependencia mental; ¿y cómo puede ser una buena esposa o madre quien emplea la mayor parte de su tiempo en guardarse de la enfermedad o padecerla?” (Wollstonecraft, 1994: 163) “Para organizar una familia, para educar a los hijos, se requiere de modo especial entendimiento, en un sentido sencillo: fortaleza de cuerpo y de alma. Sin embargo, los hombres que por sus escritos más se han esforzado por domesticar a las mujeres han tratado de debilitar sus cuerpos y entorpecer sus mentes... la razón es absolutamente necesaria para que la mujer sea capaz de cumplir todo deber con propiedad, y debo repetir que sensibilidad no es razón.” (Wollstonecraft, 1994: 194) También en el capítulo XIII, cuando habla de la ignorancia y el prejuicio como fuentes de todas las necesidades, y de cómo el hombre ha intentado perpetuar debilitando el cuerpo y la mente de las mujeres, añade: “... deseo probar en especial que la debilidad de cuerpo y mente... impide que cumplan con el deber específico de su sexo; pues cuando la debilidad corporal no le permita amamantar a sus hijos y la debilidad mental le haga echar a perder sus temperamentos, ¿podremos decir que la mujer se encuentra en su estado natural?” (Wollstonecraft, 1994: 371).

⁵² Nuño (2010).

pasaje de entrada a la condición de ciudadanía, requisito indispensable a su vez para alcanzar la libertad⁵³.

Al seguir esa línea fijada desde la Ilustración, se observa que el acceso de las mujeres a la educación se había producido progresivamente, en los niveles primario y secundario, en atención a su fin social como educadoras y mejores esposas. También para que aquellas que no pudiesen alcanzar dicho destino tuviesen un empleo que las permitiese subsistir con dignidad. El acceso a la universidad se concede en cambio en atención a un criterio de excepcionalidad⁵⁴. Los avatares que sufrieron las primeras mujeres que llegaron a la universidad se ejemplifican en España con el caso de Concepción Arenal, quien asistía a clase en la Facultad de Derecho de la Universidad Central de Madrid vestida de hombre. Pero lo que fue común a todas las pioneras es que acceder a la universidad no les otorgó un título y, cuando dejó de ser así, los colegios profesionales no las reconocieron. Esto explica la feminización de algunos trabajos (el servicio, la confección, la enfermería, el magisterio) que, desde el principio, se consideraron más adecuados para las mujeres porque eran una extensión en el mercado productivo de las tareas que realizaban dentro de la familia.

La cuestión es que la educación permitió a las mujeres no sólo obtener una preparación, sino ganar visibilidad. Aunque en un principio fue un instrumento que respondía a una división de papeles y necesitaba justificarse como algo que beneficiaba a la familia y a la sociedad, convirtió a las mujeres en sujetos socialmente activos, por lo que cada vez era más difícil negarles derechos como el voto. Pero además, la formación dentro de un medio reglado, contribuyó a la conquista del espacio público: las mujeres empezaron a interactuar en el entorno público con herramientas que el mismo les proporcionaba a través del sistema educativo. En esta conquista hay involuciones: las etapas de posguerra, en que una mujer activa durante la contienda regresa al hogar cuando vuelve la paz, lo demuestran. Lo que sería destacable es que la

⁵³ “Sin capacidad de ciudadanía y fuera del sistema normal educativo, quedaron las mujeres fuera del ámbito completo de los derechos y bienes liberales. Por ello, el obtenerlos, el conseguir el voto y la entrada en las instituciones de alta educación, se convirtieron en los objetivos del sufragismo” (Valcárcel, 2000: 37).

⁵⁴ Valcárcel (2000).

educación ha contribuido a que las mujeres tomen conciencia de la propia capacidad, aunque no sea suficiente para superar la desigualdad⁵⁵.

1.2.3. Reparto de los espacios

La consolidación del Estado moderno, conforme al modelo liberal, y la economía capitalista determinan la separación de los espacios público y privado. En el primero el hombre ejerce su condición de ciudadano; el segundo se reserva para sus necesidades como individuo: aquí podrá sustraerse de las obligaciones que conlleva su estatus público, a lo que contribuye el hecho de que no se regule desde fuera. Esta complementariedad entre los dos espacios y el hecho de transitar de uno a otro, apropiándose de los dos, posibilitan la construcción de la individualidad. Sin embargo, la mujer permanece en el espacio privado. En la mujer la privacidad tiene un significado distinto, pues se funda en la minoría de edad y significa subordinación. Lo que resulta paradójico es que, desde el principio, de ella va a depender el bienestar del resto de los miembros de la familia. Ésta es la razón por la que no debe extrañar que las primeras feministas, para promover el acceso de la mujer a la educación, utilizaran como argumento que serían mejores madres y esposas, más cualificadas⁵⁶. También hoy día los programas de desarrollo vinculan la formación de las madres con la bajada de la mortalidad infantil, lo que refleja que, en la mayoría de las sociedades, sigue siendo la mujer la encargada del bienestar y la supervivencia de los hijos⁵⁷.

El espacio público le ha sido vetado a la mujer en distintos grados y de muchas maneras, desde la prohibición expresa (discriminación profesional o educativa) hasta la

⁵⁵ Las Guerras Mundiales, visibilizaron que era posible el cambio de roles: las mujeres sustituyen a los hombres en determinados trabajos y además se implican en las contiendas de una u otra forma. Sin embargo, una vez finalizada la contienda, siempre se intenta prescindir de ellas y uno de los argumentos es que “quitan” puestos de trabajo a los hombres. Aunque esto supuso una involución en la que se aliaron los estados y los medios de comunicación al construir una imagen de la femineidad que devolvía a la mujer al hogar, donde era la reina con todos los adelantos tecnológicos que facilitaban “sus labores”, protegiéndola de un mercado laboral agresivo para ella, la conciencia que adquiere la mujer de su capacidad es un plus para conseguir con el tiempo la autonomía personal, y en este sentido no hubo retroceso (Valcárcel, 2000).

Véase Friedan y el “problema sin nombre” como el peaje que pagaron las mujeres por ceñirse a los muros del hogar.

⁵⁶ Véase Wollstonecraft, nota 51.

⁵⁷ Véase en el capítulo 4, en el epígrafe 4.1.4. “ONU Mujeres”, el ejemplo de la creación de 15 cooperativas en el distrito Kirehe de Rwanda como ejemplo de la mayor implicación de las mujeres en el bienestar de los hijos.

recomendación vigente que la advierte de que en la calle se expone a un mayor peligro⁵⁸. A cambio, el espacio privado se le asigna como propio y seguro⁵⁹. Así, lo que es para el hombre “reposo de la norma”, “apropiación de sí”, “beneficio de un tiempo propio”, para la mujer es “privación (de sí)”⁶⁰. El espacio privado se convierte de esta forma en espacio doméstico, lo que significa múltiples obligaciones sin salario, ni calendario laboral, ni horario. Pero además, es privación de un tiempo propio y ausencia de regulación. La mujer va a ser quien asuma la construcción y el mantenimiento de toda una infraestructura destinada a procurar las condiciones materiales y afectivas que permitan al resto de los miembros de la familia transitar de un espacio a otro y alcanzar un equilibrio en su desarrollo individual. Esta vinculación al espacio “doméstico” se entrelaza con su identidad “femenina” que más adelante se denomina “de género”. Uno de los problemas es que más allá de dicha identidad no hay otro papel o, si lo hay, se considera secundario (lo que explicaría desde la asunción de la doble jornada cuando se incorpora al mercado laboral hasta las salidas temporales para el cuidado de otros miembros de la familia).

Además, el relato del hogar como espacio propio de la mujer ha ocultado que la mayoría ha trabajado siempre fuera de casa: antes de la revolución industrial, en tareas

⁵⁸ “no salgas sola por la noche, no frecuentes ‘esos’ lugares... eso es impropio de chicas”. Más allá de recomendaciones que se han convertido en un lugar común, el riesgo que se asume cuando no se cumple con ellas es que sean atenuantes en el caso de, por ejemplo, una violación. Esto se refleja en la *Sentencia de 27 de febrero de 1989*, de la Audiencia Provincial de Pontevedra, en la que dos hombres fueron absueltos de un delito de violación sobre la base de los siguientes fundamentos jurídicos: “por cuanto si bien se aprecia la realidad de los actos de ayuntamiento carnal realizados, las circunstancias personales de la ofendida y las objetivas concurrentes en el desenvolvimiento de los hechos hacen dudar a la Sala de que hubiese mediado por ello fuerza o intimidación ... descartando por supuesto, que la misma, aunque bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estuviese privada... de razón ... y siendo aquellas circunstancias las de ser una chica casada, aunque separada y por ello con experiencia sexual, que mantiene una vida licenciosa y desordenada como revela el carecer de domicilio fijo encontrándose sola en una discoteca a altas horas de la madrugada después de haber ingerido bebidas alcohólicas y a pesar de haberse ausentado sus acompañantes y que se presta a viajar en el vehículo de unos desconocidos como eran los procesados haciéndolo entre ambos en el asiento delantero y poniéndose así, sin la menor oposición, en disposición de ser usada sexualmente en horas de la noche en el lugar solitario al que hasta entonces, cuando menos, llegó, según dijo, sin oponer resistencia o reparo alguno». Landrove Díaz (1989) (el subrayado es mío).

⁵⁹ Esta seguridad se ha demostrado que depende en muchos casos de la voluntad del varón y que, sobre todo, es una ficción debida a la falta de regulación de dicho espacio en temas como el de la violencia de género. Véase en el capítulo 5, el epígrafe 5.2.1. “Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género”

⁶⁰ Murillo (2006).

agrícolas y ganaderas⁶¹ o apoyando las tareas artesanales, después, en las fábricas. La salida de la mujer a un espacio laboral público provocó el rechazo en el mundo obrero⁶²: era mano de obra más barata y se consideraba competencia desleal. Pero además, dividió a las mujeres en obreras y burguesas y las culpabilizó por desestabilizar a la familia al cuestionar la capacidad del cabeza de familia como “ganapán” y provocar un incremento de la muerte infantil⁶³. En realidad de lo que se trata es de insistir en su desempeño doméstico como el que les es propio, como si en los demás estuvieran de prestado. Este pensamiento ha permitido aumentar la precariedad del mercado productivo femenino: peores condiciones laborales en cuanto a puestos, contratos y sueldos. La justificación moral llega al generalizarse la idea de que la mujer en casa es un signo de respetabilidad y bienestar familiar. Es algo que afecta sobre todo a la mujer casada cuando, después de la Segunda Guerra Mundial, se interioriza el modelo burgués en la clase obrera. El doble código moral no es algo nuevo, sino la adaptación de viejos códigos a nuevos modelos sociales.

Da la impresión de que la mujer siempre está sometida a una tensión entre planteamientos y realidades que se oponen: siendo naturaleza e irracionalidad, tiene el deber de educar y crear un entorno propicio que sea el reposo del guerrero y el caldo de cultivo de individualidades equilibradas socialmente; siendo su espacio la casa, debe salir a trabajar para aumentar los ingresos, aunque sea minusvalorada —cuando no invisibilizada— y acusada de quitar puestos de trabajo, abaratar las condiciones de contratación o mermar el honor que ostenta el *pater familias*. Como además, desde la revolución industrial se asocia trabajo con salir al exterior y percibir un salario, el trabajo que le es propio, el doméstico, se devalúa, no es “trabajo” productivo con valor de mercado: las tareas reproductivas carecen de valor económico⁶⁴.

⁶¹ Algo que persiste en los países menos desarrollados por el peso que aún tiene la agricultura en la economía. También sucede en las zonas rurales de los países desarrollados, como España. Véase la nota 273.

⁶² Fue más suave y acorde con la situación de necesidad de las familias que sindicatos y empresarios aceptasen el trabajo de las mujeres en las fábricas como “complementario” al del marido. Desde mediados del XIX forma parte de políticas públicas de empleo. Sobre el salario familiar en Inglaterra y la posición de los sindicatos, véase Murillo (2006: 61).

⁶³ Nuño (2010).

⁶⁴ Véase el trabajo de M^a Ángeles Durán (2012) sobre lo que representa en el PIB el trabajo no remunerado.

Consecuencias

Los efectos de esta situación perduran en la actualidad incluso en sociedades más garantistas por ley: salarios más bajos por iguales empleos, diferentes usos del tiempo, devaluación de los empleos feminizados, postergación de la carrera profesional propia por priorizar el apoyo a distintos miembros de la familia, etc. Incluso cuando se establecen medidas de conciliación, son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a ellas para compatibilizar trabajo y familia⁶⁵. Es decir, la mujer asume libremente, como una práctica social bien vista, que el cuidado “de los suyos” le corresponde, aunque después el mercado laboral la penalice por sus ausencias y socialmente no rentabilice ese esfuerzo extra. La formalización de permisos que prevén las distintas acciones, como parte de las políticas públicas de igualdad, pasa factura en el denominado “techo de cristal” y tendrá consecuencias toda la vida, también en el momento de la jubilación, como se verá más adelante.

En resumen, las consecuencias de la asignación de espacios distintos, basándose en la división de papeles, han sido fundamentalmente dos: el desequilibrio en la distribución de tareas, empleo del tiempo⁶⁶ y asunción de valores; y una doble subordinación de las mujeres: a las necesidades familiares, que no tienen definidos los límites, y a las exigencias de un mercado laboral que no se adapta. Esta tensión ha contribuido a crear un sujeto colectivo que es la base para las reivindicaciones feministas⁶⁷.

1.2.4. Pautas sociales

Se ha explicado cómo la diferencia sexual sirve de base para congregar a los individuos en dos grandes grupos y determinar, a partir de su pertenencia a uno o a otro, cuál va a ser su lugar en el mundo. La educación y el reparto de esos lugares responden pues a unas pautas sociales que, además, vuelven preceptiva la heterosexualidad al no

⁶⁵ Véase, en el capítulo 5, el apartado 5.1. “De la conciliación a la corresponsabilidad”.

⁶⁶ Según la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, del Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres dedican diariamente dos horas y cuarto más que los hombres a tareas del hogar. La aclaración es “No obstante, en siete años los varones han recortado esta diferencia en 41 minutos”, es decir: seis minutos diarios por año.

Fuente: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase> [actualizado: 03/11/2012]

⁶⁷ En palabras de Nuño, una “identidad de proyecto”. Nuño (2010: 63).

contemplar otras identidades más allá de la masculina y la femenina. Tal es así que la norma se proyecta en dos dimensiones: una individual, que establece dos sexos vinculados en una sexualidad “hetero”; y una genérica, en la que cada grupo sexual confiere una identidad social, asociada con el papel que el individuo debe desempeñar. Al estipular qué se espera de cada individuo en función de su sexo, se prescribe no sólo cuál es su espacio de actuación, sino cual es el código moral correspondiente. Como ya se anticipó, la normatividad social no es neutral: el nivel de exigencia de cada código es distinto y sirve para fundamentar las relaciones de dominio y subordinación entre hombres y mujeres.

La crítica a esta normatividad social es que se asienta en el determinismo biológico, determinismo que a su vez necesita presuponer una realidad objetiva sobre la que se aplica. Si se entiende “objetiva” como “en-sí” o prediscursiva, no es posible comprenderla más que como una ficción del propio lenguaje que la crea o del individuo que, en cualquier caso, no podría salir de sí para percibirla y evaluarla como algo ajeno a la propia percepción. Que esa realidad sea producto de la intersubjetividad y que el determinismo biologicista se deseche porque también es una construcción social, no cambia la situación: la denuncia de arbitrariedad no hace menos restrictiva la norma, no implica que se pueda modificar de manera unilateral o por decreto. Para lo que sirve la denuncia es para revisarla y, en el caso de que se perciba como moralmente injusta o socialmente no rentable, deslegitimarla. Pero además, aceptando los presupuestos biologicistas como algo dado, y aún desechando todas las excepciones que no se ajustasen a una supuesta “normalidad” natural por extrañas o por poco significativas, ¿podríamos afirmar la inmutabilidad de estos presupuestos en la actualidad cuando los avances científicos permiten cambiar de sexo y la existencia de hombres biónicos es una realidad?⁶⁸ Es decir: desde una posición que garantizase la objetividad ¿cómo se incorporan esas otras realidades?

⁶⁸ Véase el reportaje de Juan José Millás sobre “El ciborg del tercer ojo” en *El País*, 17 de enero de 2012. Neil Harbisson nació con una deficiencia que le impide ver los colores (acromatopsia), su mundo era en blanco y negro hasta que le insertaron un mecanismo en su nuca, un ojo cibernético, que traduce los tonos cromáticos en sonido, de esta forma “ve” los colores y ha desarrollado un peculiar sentido estético, a partir de su interpretación de la realidad, que se refleja en su obra plástica. Cuando renovó su pasaporte en 2004, después de presentar una serie de informes médicos, aceptaron su foto con el ojo cibernético, lo que supuso el reconocimiento de que el mismo forma parte de su cuerpo.
http://tecnologia.elpais.com/tecnologia/2012/01/17/actualidad/1326803391_782100.html

El debate sobre la igualdad y la diferencia parte de la misma realidad escindida: la que caracteriza a las sociedades patriarcales. Históricamente son las mujeres las que ven limitado su acceso a la vida pública (trabajo y educación) y regulados, desde una normatividad moral más estricta que los hombres, los aspectos que afectan a su vida privada. Como consecuencia de todo ello las mujeres acaban respondiendo mayoritariamente a un modelo que se considera deficitario con relación al modelo masculino. Desde los feminismos de la igualdad se intenta deslegitimar el orden social que, aún teniendo como principio fundador la igualdad, establece diferencias porque el hombre universal resulta ser en la práctica la representación no de la humanidad, sino de los varones. La propuesta actual no es sólo incorporar a las mujeres a los espacios públicos, sino también a los varones al espacio doméstico, vincularlos a las tareas del cuidado. Esto va unido, a su vez, a cambios en la legislación sobre permisos parentales y en la regulación laboral⁶⁹.

Desde la diferencia se apuesta por otorgar valor a la desigualdad despreciando la reivindicación para las mujeres de su lugar en el logos que se identifica con lo universal. Algunas propuestas se centran sobre todo en ensalzar unas funciones vinculadas a la maternidad que definirían a las mujeres como tales, con su propio valor, si cabe superior al de los hombres⁷⁰. La crítica que aquí se comparte es que estos feminismos, al ontologizar la diferencia, asumen lo que ya existe: sociedades en las que los individuos se caracterizan según el sexo y, en consecuencia, ocupan lugares predeterminados. Ensalzar el valor del espacio asignado a las mujeres y reivindicarlo como propio, no significa dotarlo de ese valor, máxime cuando se hace como un ejercicio de autoafirmación desde la posición marginal o subordinada.

En este punto es importante diferenciar el discurso descriptivo del normativo lo que, pareciendo obvio, en ocasiones se confunde. Esta aclaración es pertinente a propósito del análisis sobre “Carol Gilligan: la otra voz” que se presenta a continuación. En él se demostrará cómo la normatividad social que se acaba de examinar subyace a la propuesta del modelo de desarrollo moral de Kohlberg, cuestionada por Gilligan. Este psicólogo evolutivo establece un modelo para evaluar dicho desarrollo a partir de

⁶⁹ Véase, en el capítulo 4, el epígrafe 4.2.9. “Algunas conclusiones sobre la igualdad en la UE” y en el capítulo 5, el epígrafe 5.1.5. “Tendencias hacia la igualdad”

⁷⁰ Muraro (1995). Véase nota 41.

estándares masculinos. Su posicionamiento no es gratuito ni nuevo, se inicia en la Modernidad y parte de la concepción kantiana de la ética como ética de la justicia, donde la justicia es universal y ajena al contexto y a la concreción. A este modelo acaban respondiendo los individuos varones adultos de manera que, con relación al mismo, la calidad del pensamiento femenino, al divergir, se interpreta como fallo o carencia, propio de un nivel inferior del desarrollo moral⁷¹.

Gilligan se ve impelida a buscar un espacio para escuchar la voz de las mujeres que le permita identificar y definir cuáles son sus propios criterios de desarrollo moral y este espacio será el de los derechos reproductivos, concretamente el aborto, pues ahí las mujeres tienen que preguntarse qué es lo que quieren⁷². La autora justifica la necesidad de este análisis porque en la realidad hay dos puntos de vista que deben ser conciliados, tarea imposible si uno ya está condicionando al otro desde una posición de supremacía moral. En este trabajo uno de los presupuestos es que la propuesta de Gilligan, antes que esencialista, debe rescatarse por ser la descripción ajustada a una realidad concreta sobre la que se puede discutir si debe o no ser la que es. Desde esta posición, incluso el feminismo de la diferencia puede validarse como crítica a un sistema social, distinto es que se admitan sus postulados normativos. En este trabajo dichos postulados se descartan.

1.3. CAROL GILLIGAN: LA OTRA VOZ

El desarrollo del cuidado y el hecho de que históricamente se circunscriba al ámbito privado, tiene que ver con la forma de entender los principios morales. En el siglo XVIII la justicia significa garantizar la universalidad de los derechos, el reparto equitativo (distribución), lo que excluía la valoración del cuidado por su atención a lo particular. Una de las aportaciones del feminismo, a partir de finales de los setenta del pasado siglo, es la denuncia de que no todos los problemas de justicia tienen que ver

⁷¹ Gilligan (2006: 25-26).

⁷² “La forma en que las mujeres se enfrentan a tales decisiones ha sido el tema de mi investigación, diseñada para aclarar la naturaleza y el desarrollo del juicio moral de las mujeres, atendiendo a las formas sobre las que construyen y con las que llegan a la decisión sobre el aborto.” (Gilligan: 2006, 27).

con la distribución de bienes⁷³. Así, la atención a lo concreto tiene más en cuenta al individuo y su especial circunstancia. La pregunta es si este planteamiento es menos maduro que el de la justicia entendida como atención a lo universal.

En 1977 el artículo de Carol Gilligan “Con otra voz: las concepciones femeninas del yo y de la moralidad”⁷⁴ propone una visión alternativa a la psicología evolutiva de Piaget, Erikson y Kohlberg y al desarrollo moral a ella vinculado, tal y como había sido definido por la filosofía moderna desde Kant como Ética de la Justicia. Fue discípula de Kohlberg y conocía bien sus investigaciones, por lo que su propuesta será una teoría crítica desarrollada a partir de los resultados y el método de éste. Kohlberg, siguiendo a Piaget, vincula el desarrollo moral al desarrollo cognitivo y establece tres niveles⁷⁵ que a su vez estructuran seis etapas. La sexta etapa es la de mayor madurez moral al establecerse sobre el principio de justicia. El dilema de Heinz⁷⁶, eje de su investigación, fue adaptado y aplicado a otras culturas, arrojando resultados similares. Esto incidió más en la idea de que el agente moral maduro analiza los problemas independientemente de su circunstancia particular. Se consolida así la versión formalista y universalista de la filosofía moral como filosofía de la justicia.

“Los dilemas hipotéticos de Kohlberg despojan a los actores morales de la historia y de la psicología de sus vidas individuales y separan el problema moral de las contingencias sociales de su posible surgimiento. Al hacer esto, los dilemas son más útiles para la destilación y el refinamiento de los “principios objetivos de justicia” hacia los que se encaminan las etapas de Kohlberg”⁷⁷

En el modelo de Kohlberg, el nivel superior de moralidad se corresponde con la adquisición de unos principios abstractos que culminan en el principio de justicia. El desarrollo moral se asocia de esta forma al pensamiento autónomo y a las acciones responsables que caracterizan la experiencia masculina. La ética del cuidado de Gilligan

⁷³ Young (2011).

⁷⁴ Gilligan (2006).

⁷⁵ Nivel preconventional en el que priman las necesidades del yo; nivel convencional o social; y nivel postconvencional: basado en el principio de justicia, donde lo bueno no es lo bueno para mí ni para una sociedad concreta, sino que es formulado en términos universales. Gilligan (2006: 25).

⁷⁶ La mujer de Heinz está a punto de morir de una enfermedad para la que existe un medicamento que podría salvarla. El medicamento es muy caro y Heinz ni puede pagarlo ni es capaz de reunir el dinero y el medicamento le es negado. ¿Debe Heinz robar el medicamento para intentar salvar a su mujer?

⁷⁷ Gilligan: (2006: 49-50).

es, en cambio, de la diferencia porque cuestiona la jerarquía de los principios morales “patriarcales”. En contraposición a éstos, se formula un cambio de paradigma que incorpore la responsabilidad asociada al cuidado y a las relaciones yo-otros: relaciones contingentes, contextuales, complejas, que caracterizan la voz femenina⁷⁸. Frente a la justicia, la autora sitúa el cuidado; frente a los principios abstractos, los principios concretos.

El cuidado explica por qué las mujeres, ante dilemas reales, responden de manera diferente. No es que su desarrollo moral o cognitivo sea menor, es que el modelo de Kohlberg, y de la psicología evolutiva en general, se establece en un marco patriarcal, aplicable a varones (de hecho, únicos sujetos en la muestra utilizada por el autor): la respuesta de ellos se adecua bien al modelo, pero no ocurre igual con las mujeres, que son educadas de otra forma. Así pues, la supuesta universalidad está viciada por un diseño y un modelo teórico de análisis que no son neutrales.

En el estudio de Gilligan, los agentes son las mujeres y éstas incorporan la experiencia de problemas concretos. Estos problemas las afectan en su propio espacio y tienen que ver con el dilema al que se enfrentan cuando deben decidir sobre el aborto⁷⁹. La investigación parte pues de un hecho real, no es un dilema hipotético, y servirá para que esas mujeres tomen una decisión (experiencia-teoría-experiencia). Gilligan necesita articular un modelo de desarrollo moral diferente⁸⁰ del de Kohlberg, pues considera que

⁷⁸ López de la Vieja (2004a).

⁷⁹ El estudio se hizo sobre 29 mujeres de distintas razas, edades y clases sociales. El factor común de muchos de estos embarazos era poner a prueba una relación que se decantaría en función de la respuesta de la pareja masculina en el apoyo o el rechazo al bebé. Este planteamiento es importante no sólo porque significa definir un espacio propio de las mujeres, donde están obligadas a tomar una decisión, sino también porque concreta quiénes son los otros: la pareja y la familia. Ambos elementos son fundamentales en la construcción de un modelo de feminidad que se caracteriza por la responsabilidad no asumida. En dicho modelo las decisiones son delegadas a cambio de una generosidad, en principio altruista, que en realidad se otorga esperando la protección y el amor. Las fases del desarrollo moral que establece Gilligan culminan en el tercer nivel de “la moralidad de la no violencia”, donde la mujer cuestiona y rechaza esa abnegación hacia los otros que la incapacita para asumir el riesgo de la propia decisión. Gilligan (2006).

⁸⁰ El modelo de Gilligan establece tres niveles: 1. “orientación hacia la supervivencia individual” (egoísmo), 2. “la bondad como autosacrificio”; 3. “la moralidad de la no violencia”; y dos estadios intermedios de transición: entre el primero y el segundo, se pasa “del egoísmo a la responsabilidad”, y entre el segundo y el tercero, “de la bondad a la verdad”. En cada nivel aumenta el grado de autonomía en la decisión y en cada fase de transición la responsabilidad del individuo en la elección moral: se pasa de un interés individual al ejercicio del cuidado. Evitar el daño primero se entiende como autosacrificio y, posteriormente, como afianzamiento de la autoestima: incluye el cuidado propio sin dañar a los otros. “Si bien desde un punto de vista atender a las propias necesidades se considera egoísta, desde otra perspectiva, es una cuestión de honestidad y justicia. Esta es la esencia del giro transicional hacia una

no se puede cuestionar la calidad del pensamiento femenino cuando el modelo deriva de una perspectiva masculina. Su planteamiento representa otra opción, otro modo de abordar los problemas clásicos que, además, sirve para detectar problemas y que derivará, a partir de las críticas que recibe, en que justicia y cuidado sean principios complementarios.

La ética del cuidado es una alternativa complementaria que incorpora la vida al reconocer la “otra voz”. Considera otros valores morales, pero éstos no deben estimarse como característicos de un estadio inferior del desarrollo moral de la persona. Esta apreciación está condicionada por un marco de análisis que pretende definir los principios objetivos de justicia. La ética del cuidado tiene en cuenta las relaciones interpersonales y la preocupación por las necesidades ajenas, lo que se concreta en la responsabilidad. En definitiva, no separa los problemas de la contingencia contextual porque, al estar en ella las causas de los problemas, también facilita su comprensión. Hay que tener en cuenta que las consecuencias de una decisión inciden en las personas y en ocasiones no hay vuelta atrás, de ahí la necesidad de la tolerancia y la compasión que han caracterizado al sentido femenino de la justicia y que se ha interpretado como relativismo moral⁸¹. En el tercer nivel del modelo que propone, la no violencia es la máxima expresión de la preservación del daño. Aquí se equilibran el poder y el cuidado propio y ajeno: la mujer no tiene que sacrificarse, la bondad se amplía al incluir la autoestima. Esto no significa el fin del conflicto con los otros, sino un replanteamiento del problema que equilibra egoísmo y responsabilidad⁸² y, sobre todo, lo que aquí se destaca, es que posiciona a la mujer como actor moral. De ahí que su propuesta se concrete en una teoría del desarrollo que incluya “la otra voz”:

“la necesidad de una teoría del desarrollo más amplia que debería incluir en lugar de excluir el desarrollo de la diferencia existente en la voz femenina.

nueva concepción de la bondad, el reconocimiento del yo y la aceptación de una decisión responsable.” Gilligan (2006: 35).

⁸¹ Gilligan (2006: 49-54).

⁸² El autosacrificio que la convención define como virtud del yo femenino, impide la asertividad del propio yo, lo que ahora se convierte en fundamental, aunque no evite el conflicto respecto a lo que los otros esperan. “Lo que las mujeres enuncian no es una nueva moralidad, sino una concepción moral liberada de las constricciones que habían confundido su percepción e impedido su articulación. La decisión de expresar y de asumir la responsabilidad de un juicio nace del reconocimiento de la necesidad moral y psicológica de equiparación entre el valor del yo y el de los otros. La responsabilidad del cuidado incluye al yo y a los otros, y la obligación de no causar daño, liberada de las construcciones convencionales, se reconstruye como guía universal para la decisión moral.” Gilligan (2006: 45)

Esta inclusión parece esencial, no sólo para explicar el desarrollo de las mujeres, sino también para entender cuáles son las características y los precursores de una concepción moral adulta en ambos sexos.”⁸³

El objetivo último del texto es demostrar que la ética de la justicia, que alcanza su máxima expresión en el modelo de Kohlberg, no es universal, ni imparcial, ni resuelve todos los problemas. El principio de autonomía del actor moral y la toma de decisiones conforme al principio objetivo de justicia no sirven para todos los casos ni significan necesariamente el nivel más alto de desarrollo moral. Subyace un prejuicio que utiliza las cualidades asociadas a la masculinidad como baremo para medir el grado de madurez, y esto con un plus añadido: que dichas cualidades no son deseables para la mujer. Esto se transmite en la educación, de modo y manera que se establecen dos formas de enfocar los problemas morales. Gilligan reconoce las limitaciones de su estudio al tiempo que denuncia las del estudio de Kohlberg. Concluye apostando por el reconocimiento integrador.

1.3.1. Interpretación y consecuencias de la propuesta

Gilligan matizó la diferencia entre el cuidado que implica sacrificio y el cuidado como valor complementario a la justicia. El primer caso representa una visión “femenina” estereotipada, vinculada al modelo tradicional que tendría tintes esencialistas; en el segundo una visión feminista. El hecho de que Kohlberg llegara a la conclusión de que el principio de justicia, como principio organizador, es compatible con otros principios y de que Gilligan reconociese que concebir la moralidad de manera distinta no tenía por qué ser excluyente, sino que ampliaba la experiencia, refuerza la idea de que no son visiones del razonamiento y la moralidad necesariamente opuestas⁸⁴. También abre el debate sobre cómo ordenar los principios morales de justicia, solidaridad, libertad, igualdad y tolerancia⁸⁵.

Entre las críticas que ha recibido esta ética –con relación al tema de las identidades–, es que hay peligro de asociar “lo femenino” al “cuidado”, porque puede

⁸³ Gilligan (2006:54).

⁸⁴ López de la Vieja (2000).

⁸⁵ López de la Vieja (2004).

significar afianzar el rol tradicional, además es cuestionable que haya dos formas de moralidad y los estudios empíricos no son concluyentes en este sentido⁸⁶. En esta línea, Joan Scott desaprueba la extrapolación de una investigación realizada en una pequeña muestra y en una sociedad determinada, a todas las mujeres. También acusa a la teoría de Gilligan de esencialista y ahistórica⁸⁷. Sin embargo, la constatación de que las mujeres, por educación, adquieren unos rasgos que configuran otra concepción de las relaciones y que ésta se proyecta en un desarrollo moral diferente, no tiene por qué ser esencialista. Es decir, no hay por qué presuponer que esos rasgos sean fundamentales e inmutables. En este sentido, como principios morales que informan sociedades más justas, puede ser deseable que los incorpore cualquier individuo, hombre o mujer, sin que el hecho signifique un menor desarrollo cognitivo o moral.

El punto de vista que inauguraba esta obra no tuvo implicaciones para la filosofía moral hasta la década de 1980, en que la bioética feminista se alza como voz crítica frente a la sociedad patriarcal, contra un modelo que se había desentendido de los agentes concretos y su circunstancia, de la diferencia que introducía el concepto de género⁸⁸. Desde este momento su desarrollo cobra un nuevo impulso, ampliándose su campo de aplicación al incorporar un nuevo enfoque: la perspectiva de género. Así se harán visibles problemas relacionados con la salud de las mujeres que, además, tienen fuertes implicaciones ideológicas, sobre todo cuando se trata de las que afectan a los derechos reproductivos. Son cuestiones que no pueden relegarse al ámbito privado como tradicionalmente se había hecho. En la década de 1970, cuando con relación a los temas de salud se considera prioritario respetar la autonomía del paciente, los movimientos de mujeres plantean si el concepto de autonomía no debe extenderse a temas de sexualidad que se consideraban pertenecientes a la esfera privada. Y ello también concierne a la ética, no sólo a la medicina, al intervenir los conceptos de justicia y de cuidado con relación a la colisión entre el derecho del no nacido y el derecho de la mujer a decidir sobre su cuerpo. Ante este planteamiento, la ética de la justicia basada en principios objetivos y universales, construida a la medida de un modelo masculino, no era suficiente. Ahora lo importante no es sólo que estos

⁸⁶ López de la Vieja (2000; 2004).

⁸⁷ Scott (1996).

⁸⁸ López de la Vieja (2006).

problemas entren en la agenda política, sino que las mujeres tengan el papel que les corresponde como protagonistas con derecho y deber de decidir. La frontera entre lo privado y lo público, tan delimitada como parecía en el sistema liberal, se mueve y la ética del cuidado cumple así con el compromiso de las teorías feministas: remover los esquemas patriarcales y proponer modelos alternativos.

En este sentido, la propuesta de Gilligan tiene dos proyecciones que la hacen interesante para la teoría feminista en general y para este trabajo en particular: una, que enlaza con el tema de las identidades (otra voz, otro lenguaje) y su efecto en la esfera pública (nuevos temas en la agenda política, nuevas acciones y más participación); otra es que inaugura una manera distinta de ver la realidad que la cuestiona y remueve estereotipos. Este cambio de paradigma es la antesala de la perspectiva de género y su carácter transversal.

CAPÍTULO 2. CONCEPTO DE GÉNERO Y TEORÍAS FEMINISTAS

La palabra “género” lleva algún tiempo acomodada en el idioma español con un sentido distinto del que designa el género gramatical, las clasificaciones dentro de las especies, o la mercancía. Actualmente se vincula en el lenguaje común con un tipo de violencia, con unos determinados estudios, con una serie de políticas y se ha hecho prácticamente sinónimo de la palabra “mujer”. Sin embargo, más allá y más acá de este uso cotidiano que determinan sobre todo los medios de comunicación, hay un proceso no exento de polémica en el que el concepto “género” se acuña, se define y va cambiando para convertirse en una categoría de análisis que subyace al uso común, porque es previa. Académicos, juristas, feministas, agentes sociales, se posicionaron a favor o en contra del nuevo significado que al término aportaba la lengua inglesa. La percepción que se ha asentado desde el uso común es que género y sexo son sinónimos. Sin embargo, la pretensión de las teóricas feministas cuando se apropiaron del término con una nueva acepción, era otra.

En este capítulo la primera propuesta es poner al lector en situación a partir de un hecho: la recomendación de la Real Academia Española (RAE) sobre la inclusión del término en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género y la réplica de algunos grupos feministas. A efectos de comprender la polémica, en un segundo momento, hay que rastrear su origen y significado en la lengua inglesa, así como los problemas de traducción a las lenguas románicas como el español, o el francés. Se demuestra cómo su polisemia y la falta de definición precisa constituyeron el umbral de una complejidad que, en el caso de su extrapolación desde la psicología clínica a las teorías feministas, se agrava por los diferentes usos. Así, cuando se traslada de la esfera académica a las políticas públicas, lastra esa herencia generando discusión entre académicos de la lengua y movimientos feministas, además de confusión en los medios de comunicación (una de las más frecuentes, como se ha indicado, es su identificación con sexo).

En la segunda parte se revisa la introducción del concepto de género en las teorías feministas desde que aparece en la obra de R. Stoller *Sex and gender on the development of masculinity and femininity* (1968). El eje básico para este análisis es el

que establecen el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia a partir del problema de la identidad. Como se vio en el capítulo 1, el primero tiene como objetivo la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres porque no hay diferencias esenciales que sustenten una desigualdad que se convierte en discriminación. El feminismo de la denominada “primera ola” cuestiona, sobre todo, la exclusión de la mujer de la ciudadanía. En otra línea argumental y con distinta propuesta, el feminismo de la diferencia –que se gesta durante la “segunda ola” en un enfrentamiento dialéctico con el anterior– en general reivindica la validez de lo que históricamente se ha considerado la feminidad⁸⁹. La diferencia entre unas teóricas y otras, dentro de esta corriente, estriba en hacer de esos valores femeninos valores esenciales o creaciones socio-culturales que sustentan la identidad de la mujer. Aunque este trabajo tiene como marco teórico el feminismo de la igualdad, se ha destacado la aportación de los feminismos de la diferencia porque, al enfatizar los rasgos característicos de una “feminidad” estereotipada, describen la génesis de la exclusión.

Así pues, con relación al tema de las identidades, la tesis inicial, que sirve aquí de hilo conductor, es que el concepto de género descubre la diferencia como un constructo social a partir de la división sexual e inaugura una nueva forma de examinar la existencia. Esta nueva forma pretende romper el nudo gordiano de las identidades esenciales. Revela aspectos que informan las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, formando la urdimbre del tejido social. Sobre el concepto de género pivota una nueva mirada: la denominada *perspectiva de género*. Dicha perspectiva supone un giro y un cambio de enfoque al intentar convertirse en una herramienta de análisis y transformación sobre cualquier aspecto de la realidad. El concepto de género parece servir más para detectar problemas que para ofrecer soluciones, de manera que es a otras instancias a las que corresponde arbitrar las medidas de corrección.

En este punto es donde se articulan la dimensión teórica y la dimensión práctica que confluyen en el tercer apartado de este capítulo sobre “Feminismo y políticas públicas”. Esto tendrá importantes derivaciones en el campo de la ética y de la justicia, así como una necesaria proyección en las políticas públicas. Debido a la importancia que éstas últimas tienen en el cambio social, en la segunda parte de este trabajo se

⁸⁹ Véase en el capítulo 1, el epígrafe 1.1.1. “La promesa ilustrada y el naturalismo recurrente”.

aborda, desde el marco internacional, el impulso que han tenido las políticas para la igualdad de género en España. La teorización del concepto de género y su presencia en el enfoque normativo de las instituciones europeas, significa trascender los círculos académicos e intelectuales. Es preciso reconocer que una ideología feminista (la de género) se ha introducido en la agenda política y se ha trasvasado al orden social con una pretensión y una extensión sin precedentes. Hasta este momento las reivindicaciones feministas se centraban en temas puntuales: derecho de sufragio, derecho a la educación, derecho al trabajo, derechos reproductivos, etc., a partir de la conceptualización del género la demanda es fundar otro orden social. Esto podría considerarse una revolución en el sentido de que cambia el paradigma: se pretende sustituir el paradigma patriarcal por un paradigma igualitario.

En la tercera parte se ofrece un estudio descriptivo de cómo se han trasladado algunas medidas en las universidades públicas. Las universidades tienen interés como estudio de caso porque son un microcosmos: forman parte de la administración pública, la autonomía hace de ellas centros de poder, las relaciones laborales abarcan distintos colectivos y son centros de enseñanza.

2.1. EL “GÉNERO” Y LA RESISTENCIA DE LA RAE

¿Qué entendemos por “género”? En el Diccionario panhispánico de dudas (DPD: 2005) se establecen los siguientes significados de “género”:

1. “Conjunto de seres u objetos establecidos en función de características comunes” y “clase o estilo”
2. Gramaticalmente: “propiedad de los sustantivos y de algunos pronombres por la cual se clasifican en masculinos, femeninos y, en algunas lenguas, también en neutros”

La recomendación:

“Para designar la condición orgánica... de los seres vivos... debe emplearse el término *sexo*⁹⁰”.

En España el debate inicial sobre el término “género” se focaliza en el Informe que el año anterior elabora la Real Academia Española (RAE: 2004)⁹¹ sobre la expresión “violencia de género”, utilizada en el “Proyecto de Ley integral contra la violencia de género” del gobierno español y que es traducción del inglés “*gender based violence*” o “*gender violence*”⁹². La RAE desaconseja su empleo aún admitiendo el significado que “violencia de género” tiene desde Beijing como:

“la violencia, tanto física como psicológica, que se ejerce contra las mujeres por razón de su sexo, como consecuencia de su tradicional situación de sometimiento al varón en las sociedades de estructura patriarcal”⁹³

En la exposición de motivos, la LOVG define la violencia de género poniendo también el acento en que se funda en la condición social de las mujeres:

“Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”⁹⁴

En un primer acercamiento al tema podría decirse que la definición de la Academia coincide bastante con la de la LOVG. Si bien centra en el sexo el motivo por el que se ejerce un determinado tipo de violencia, como se explica más adelante, el

⁹⁰ También la Fundeu (14/09/2005): “el *género* se refiere a las palabras y el *sexo* a las personas, animales y plantas, por lo cual es incorrecto utilizar estos términos indistintamente.” <http://www.fundeu.es/recomendaciones-G-genero-y-sexo-31.html> [consulta: 3/11/2012] En una actualización posterior, de 03/09/2014, recoge en alusión al *Diccionario panhispánico de dudas* su uso como categoría sociocultural que implica desigualdades, si bien la recomendación es limitar el uso de expresiones como “*violencia de género, estudios de género o identidad de género...* a los estudios sociológicos”.

⁹¹ La antigua dirección web para obtener el documentos desde la página de la RAE ha cambiado y no hay un nuevo enlace. Se aporta el documento obtenido desde la página web de la Universitat de València: <http://www.uv.es/ivorra/documentos/Genero.htm> [actualizado: 08/11/2014]

⁹² “Violencia sexual” y “violencia de género” respectivamente. No serían expresiones equivalentes si seguimos el análisis de Castaño y Carvajal (2001). Problemas de traducción aparte –que se señalan más adelante– semánticamente y en el contexto social actual “violencia sexual” no determina a priori quién es la víctima, igual puede ser un hombre o una mujer, porque el referente es el sexo; mientras que “violencia de género” indica que sólo las mujeres son víctimas y necesariamente de un hombre, porque se parte de que “género” define una relación de sometimiento entre sexos que tienen repartidos los papeles en dicha relación desde el principio, es decir: el hombre domina y la mujer es dominada. En este sentido género es una categoría normativa, al presuponer en su definición dicha relación de dominio.

⁹³ DRAE (2004).

⁹⁴ LOVG (2004: *Exposición de motivos*).

término “sexo” tiene connotaciones sociales que amplían las referencias biológicas. Podría entonces equivaler a “el hecho mismo de ser mujer” que indica la LOVG. Además, la definición de la RAE reconoce el antecedente en la característica del dominio del varón en las sociedades patriarcales. Sin embargo, la RAE intenta centrar el debate en la cuestión lingüística y en los usos, lo que genera cierta confusión. En este sentido es preciso un análisis más detenido.

Según la interpretación de la RAE, en los países anglosajones se evita el término *sex* por puritanismo y se utiliza *gender* en sustitución, algo que no ocurre en español, donde “género” no es sexo. Aquí estaría pues considerando los términos *sex* y *gender* equivalentes pero, por otro lado, reconoce que *gender* se contrapone a *sex* al referirse a diferencias sociales y culturales atribuidas a los hombres y a las mujeres en función de sus rasgos biológicos: el sexo sería una categoría orgánica y el género una categoría social que extrapola aquellas diferencias morfológicas a todos los órdenes: económico, laboral, político, etc. En este caso, el argumento para no trasladar el término a nuestro idioma es que “sexo” tiene connotaciones más allá de lo puramente biológico. Es decir, para la Academia, en español habría una acepción de “sexo” que no es biológica, sino social, que haría innecesario el término “género”; mientras que en los países anglosajones se utiliza *gender* en sustitución de “sex” para referirse a su dimensión social. Por ambas razones: que en el idioma español sexo y género no son equivalentes, y que sexo encierra una dimensión social, la recomendación de la RAE es dejar las cosas como están y no incluir la nueva acepción que aporta *gender*. En su afán de hacer un análisis lingüístico no tiene en cuenta el componente de dominación que entraña *gender* desde su apropiación por el feminismo.

En esta misma línea de análisis lingüístico, el informe de la RAE se basa en los usos, algo que se vuelve poco efectivo con un concepto que en el lenguaje común – reflejado sobre todo en los medios de comunicación– no tenía recorrido⁹⁵. Aunque para el feminismo el término tuviese más de treinta años, en el momento de esta discusión, para el lenguaje común, de alguna manera es nuevo. Pero, a mayores, tiene una fuerte

⁹⁵ A esta confusión contribuye la tabla que aporta el mismo informe de la RAE sobre la frecuencia de uso en los medios de comunicación de distintas expresiones próximas a “violencia de género” –como *violencia doméstica, intrafamiliar, contra las mujeres, familiar, de pareja y de discriminación por razón de sexo*–, pues en el informe se desaconseja el término “género” mientras que el soporte documental que se analiza sólo tiene en cuenta su empleo en este marco de violencia, que representaría un uso entre otros.

carga ideológica. Cuando la RAE dice que *gender* es sinónimo de *sex*, mientras que género no es sinónimo de sexo, no hay nada que rebatir y tampoco es discutible que “sexo” en español es más que sexo biológico y que, en efecto y siguiendo el mismo informe, expresiones como “sexo débil” y “sexo fuerte” tendrían una carga semántica mayor que la referida a la diferencia biológica. No obstante lo anterior, y ésta es la objeción, al admitir que en inglés *gender* tiene también una acepción diferente al *sex* biológico, la RAE no llega en su análisis al fondo de la cuestión, cual es que el concepto que acuña la teoría feminista no sólo presupone una sexualidad normativa –que se manifiesta en el orden social como asignación de espacios, tareas y roles– sino que denuncia un sistema de dominación en el que la mujer es infravalorada y subordinada. En este sentido, ¿puede establecerse aquí un paralelismo con alguna acepción de “sexo”? Esta es la carga ideológica que aquí se destaca y, en este sentido, la ley está forzando el lenguaje común al hablar de “violencia de género”, una violencia que se produce en sentido único: del hombre hacia la mujer, sobre una relación asimétrica establecida a partir de la diferencia sexual. De ahí la polémica.

Sobre la base de aquellos argumentos, que en definitiva identifican *gender* con “sexo”, la Academia propuso en su momento la expresión “violencia doméstica o por razón de sexo” para recoger tanto los casos en que la mujer es víctima a manos de un hombre que haya sido o sea su pareja (violencia por razón de sexo) como los que afectan a todo el entorno familiar. Olvida, en el caso de la violencia doméstica, que aunque en la mayoría de los casos la víctima sea la mujer, hay un riesgo de encubrir estos datos específicos sobre un tipo de agresión arraigada en el convencimiento de la superioridad de los hombres sobre las mujeres. En el caso de la violencia “por razón de sexo”, se extendería a cualquiera, independientemente del sexo de la víctima, algo que no contempla la LOVG al insistir en que la víctima tiene que ser necesariamente una mujer, a manos de un hombre con el que tenga o haya tenido un vínculo de pareja, para que se le apliquen las medidas especiales previstas en la ley.

Abundando en este aspecto, la LOVG no se aplica sobre cualquier violencia ejercida desde una relación de poder, sino que trata de corregir el prejuicio cultural de que el hombre domina a la mujer. Por eso no se pueden agravar las penas, de acuerdo

con el discutido artículo 153.1⁹⁶ del Código Penal, en los casos de agresiones en parejas homosexuales⁹⁷. La confusión entre violencia de género y violencia doméstica, así como las críticas dirigidas a esta ley por no contemplar la violencia en parejas homosexuales, indican que no se entiende plenamente el concepto de género ni lo que su aplicación supone en el intento de erradicar la normatividad jerárquica que subyace a la relación entre sexos. En cambio, y también en referencia a la reforma que introduce la LOVG en el citado artículo 153.1, las acusaciones de inconstitucionalidad por vulnerar el principio de igualdad se refieren a la implementación de acciones positivas precisamente para compensar situaciones de desigualdad⁹⁸.

En contra de este informe se han pronunciado varias plataformas feministas⁹⁹. Acusan a la Academia de no reconocer como un antecedente el empleo del término “género” en foros académicos, movimientos sociales y políticas públicas. Además, sobre la opción de sustituir “violencia de género” por “violencia doméstica”, manifiestan su oposición ante el riesgo de identificar “doméstico” con “privado”. Para estas organizaciones es necesario visibilizar un problema que afecta a las mujeres y que, por la división liberal entre las esferas pública y privada, las ha dejado históricamente desprotegidas. La violencia de género es la máxima expresión de una violencia estructural y simbólica que erige al hombre como dominante y a la mujer como dominada, por eso los poderes públicos deben intervenir desde diferentes instancias:

“Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos

⁹⁶ Artículo 37. Protección contra los malos tratos. (LOVG, 2004)

⁹⁷ El 11 de junio de 2009, la prensa se hacía eco de una sentencia dictada por el Juzgado de lo Penal número 2 de Santander que condenó a siete meses de cárcel, como autora de un delito de violencia de género, a una mujer por insultar y agredir a su esposa. *Condenan como violencia de género una agresión en un matrimonio de mujeres*. El País, 11 de junio de 2009.

Disponible en: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2009/06/11/actualidad/1244671213_850215.html [actualizado: 03/09/2014]

⁹⁸ Las acciones positivas vienen definidas en el artículo 11 de la LOI (2007).

⁹⁹ Foro generourban, SinGenerodeDudas, E-Leusis y ARACA, agrupadas en la acción colectiva “Sin género de dudas” (trabajo en red) (s.d.). “Reivindicamos el concepto de género”. Disponible en: <http://www.singenerodedudas.com/Genero> [consulta: 13/06/2012]

derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.”¹⁰⁰

Los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española (CE) establecen la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, como un derecho fundamental (declaración de principios que se identifica como “igualdad formal”¹⁰¹) y como un objetivo a cuya consecución están obligados los poderes públicos (“igualdad material”¹⁰²). El concepto de género permite a las instituciones situarse en otra perspectiva para reconocer que la desigualdad no es una mera cuestión formal, que hay barreras que deben ser removidas porque sitúan a mujeres y hombres en diferentes puntos de partida y porque las reglas del juego favorecen a estos últimos. De ahí la importancia de las acciones positivas para corregir una discriminación endémica y conseguir la igualdad material; de ahí la polémica sobre si son o no constitucionales; de ahí su carácter provisorio: mientras se corrige la situación.

En la recomendación de la RAE el feminismo ha visto de alguna manera una negación del concepto de género con todo lo que esto significa. El lenguaje no es inocente: fundamenta simbólicamente la realidad al tiempo que la expresa, por eso también la puede blindar. La teoría feminista tiene, entre otras, una tarea de deconstrucción conceptual, por eso, desde este punto de vista, no puede desestimarse el análisis de un lenguaje que oculta, ridiculiza, ensalza y es vehículo de discriminación y desigualdad. El lenguaje, generación tras generación, transmite una determinada visión del mundo que se consolida en nuestras estructuras mentales con el aprendizaje. Por eso es tan encendido el debate sobre los usos lingüísticos y se interpreta como beligerante la constante sospecha de sexismo que (1) ha cuestionado la pretendida universalidad de la formación de los plurales desde el género masculino y (2) ha forzado determinadas construcciones del género femenino (y es obvio que aquí “género” se utiliza como “género gramatical”).

¹⁰⁰ LOVG (2004: II)

¹⁰¹ Constitución Española (1978). Art. 14 “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.”

¹⁰² Constitución Española (1978). Art. 9.2 “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

A fin de cuentas, forzar el lenguaje es también forzar la realidad y en esta tensión la posición contraria se resiste: es un debate ideológico que traspasa el ámbito lingüístico y académico. No hay que desoír otros enfoques pues, además de ser en algunos casos el refrendo de posturas tradicionales que reflejan una discriminación que persiste¹⁰³, también señalan problemas que afectan a la fluidez lingüística y a la claridad conceptual, así como los excesos en que se incurre como consecuencia de lo “políticamente correcto”. Los usos no sexistas llevados al extremo, aparte de volver un texto farragoso se arriesgan a centrar la discusión en cuestiones puramente formales y, en último término, hacer que se pierda el contenido del mensaje¹⁰⁴.

En cualquier caso, la RAE se ha declarado abiertamente en contra de acceder a las demandas del feminismo militante, en palabras del que fuera su presidente entre 1998 y 2010, García de la Concha¹⁰⁵. También Ignacio Bosque, catedrático de lengua española de la Universidad Complutense y miembro de la RAE, analiza las recomendaciones de uso de nueve guías de lenguaje no sexista publicadas por distintos organismos y administraciones (universidades, sindicatos, y una consejería autonómica) y en el informe presentado ante la Academia¹⁰⁶ concreta una de sus críticas en que las propuestas fuerzan el lenguaje¹⁰⁷. Parece que los lingüistas optan por ir a la zaga de lo que la realidad establezca en cada momento, es decir, para el sector oficial los cambios en la lengua deberían producirse de manera “natural”, a medida que la sociedad lo demande, cuando en ella ya estén suficientemente consolidados. Sin embargo, por un lado el lenguaje forma parte de la realidad, lo que hace difícil delimitar en esa interacción el efecto y la causa; por otro, la realidad no es una: en la misma sociedad

¹⁰³ Dice Inés Alberdi “La lengua es hija de la historia y por ello no debe sorprendernos que la española sea tan sexista”. Para ella, la relevancia de los usos no sexistas estriba sobre todo en que inducen a la reflexión sobre cómo el lenguaje invisibiliza a las mujeres y a la promoción de otras formas de expresión que corrijan esto. Inés Alberdi, “Pero, ¿dónde estaba la RAE?”, *El País*, 5 de marzo de 2012.

¹⁰⁴ En este sentido, Violeta Demonte con relación al desdoblamiento sistemático del genérico masculino propone recurrir a él cuando la distinción sea relevante en el sentido de aportar visibilidad; en caso contrario, la redundancia haría irrelevante la distinción. Fundéu BBVA, *Donde dice...* (2009, nº 16: 2)

¹⁰⁵ García de la Concha declaró en el marco del Seminario “Mujer y lenguaje en el periodismo en español”, celebrado en San Millán de la Cogolla del 6 al 8 de mayo de 2009, que el lenguaje “no evoluciona por mandato” al explicar la resistencia de la Academia ante las demandas en este sentido del feminismo militante Fundéu BBVA, *Donde dice... Boletín de la Fundación del Español Urgente* (2009, nº 16) y Memoria (2009) <http://www.fundeu.es/noticias-articulos-de-la-concha-la-academia-espanola-corrige-pero-no-sera-feminista-militante-2198.html> [consulta: 21/05/2012]

¹⁰⁶ Bosque (2012). El informe fue suscrito por el pleno de la RAE el 1 de marzo de 2012.

¹⁰⁷ No niega que la lengua refleje las diferencias sociales, “pero es muy discutible que la evolución de su estructura morfológica y sintáctica dependa de la decisión consciente de los hablantes o que se pueda controlar con normas de política lingüística.” Bosque (2012: 15)

hay tendencias diversas y en muchas ocasiones contrapuestas; por último el lenguaje, junto con otros mecanismos, es un vehículo de visibilización y de cambios que contribuye a consolidar o no. Tampoco en el lenguaje hay neutralidad.

Quizá sea una cuestión de matices hablar de impulsar en lugar de forzar y quizá también dependa de reconocer, de entre todos los profesionales de la lengua, quiénes estarían mejor situados para capitanear ese barco. Así, al promover usos no sexistas del lenguaje, frente a forzarlos, hay menos riesgo de perder el contacto con la realidad y, por ello, se mantiene el nexo con el referente para un mayor número de destinatarios; la comunicación, en tanto que transmisión de un mensaje, sería más efectiva. Con relación a los profesionales, parece que no pueden posicionarse igual los académicos de la lengua (por las propias características de la RAE como institución¹⁰⁸) que los profesores, quienes tienen una responsabilidad en la enseñanza del español fijado por la Academia; o que los periodistas, que asumen un mayor compromiso con temas que marcan la actualidad y cuyo trabajo está más sujeto al apremio y menos a la sanción normativa. Entre las conclusiones del seminario citado más arriba, se asume la admisión de nuevas formas si no atentan contra la gramática y en el marco de los usos lingüísticos más correctos¹⁰⁹.

En definitiva, parece que pretender que la Academia normalice usos que considera insuficientemente establecidos, sería alterar el orden de su intervención tal y como se ha ejercido hasta ahora: la Academia sanciona lo que interpreta ya costumbre y, en este sentido, es conservadora, no asume por cuestiones ideológicas demandas lingüísticas que no están consolidadas. Desde este punto de vista, se podría discutir si en el momento en que se redacta la LOVG el término “género” ha tenido en España una

¹⁰⁸ Desde su fundación bajo el lema “Fija, pule y da esplendor” hasta nuestros días en que la RAE y las veintiuna Academias de América y Filipinas integran la Asociación de Academias de la Lengua Española “Una tradición secular, oficialmente reconocida, confía a las Academias la responsabilidad de fijar la norma que regula el uso correcto del idioma. Las Academias desempeñan ese trabajo desde la conciencia de que la norma del español no tiene un eje único, el de su realización española, sino que su carácter es policéntrico. Se consideran, pues, plenamente legítimos los diferentes usos de las regiones lingüísticas, con la única condición de que estén generalizados entre los hablantes cultos de su área y no supongan una ruptura del sistema en su conjunto, esto es, que ponga en peligro su unidad.” <http://www.rae.es/rae/Noticias.nsf/Portada4?ReadForm&menu=4> [consulta: 26/05/2012].

¹⁰⁹ Véase nota 105. En el seminario se reconoció la importancia del lenguaje a la hora de reflejar una imagen estereotipada y machista de la mujer: “No hay que olvidar que el lenguaje puede usarse como trampa para encubrir una visión machista. Se debe diferenciar, por tanto, entre lenguaje sexista, discurso sexista y visión sexista. La imagen que se da de la mujer tiene que acompañar al lenguaje que se utiliza para referirse a ella e intentar salir de los estereotipos existentes en la actualidad.” Fundéu BBVA, *Donde dice...* (2009, n° 16: 15) Véase también la Memoria del mismo año, p. 52.

trayectoria sociocultural suficiente. Es obvio que para la teoría feminista sí, pero quizá para la Academia no tuviera en ese momento entidad suficiente. También se deben tener en cuenta los problemas que ha planteado la traducción del término inglés *gender*. Por eso, antes de seguir avanzando en el significado y la evolución del concepto dentro de la teoría feminista, se indican a continuación cuáles fueron éstos.

2.1.1. “Gender”: significado

Cuando en el Diccionario panhispánico de dudas la RAE establece en 2005 los significados de “género”, avanza con relación al informe de 2004 al admitir la acepción feminista¹¹⁰ que resume en dos aspectos fundamentales: la necesidad de “género” como categoría sociocultural y que no equivale al sexo biológico. Sin embargo, en la legislación comunitaria el término estaba asentado mucho antes de que lo incorporase la Academia, como demuestran los artículos de 1998¹¹¹ y de 2001¹¹² sobre el significado y la traducción de *gender*.

El término inglés *gender* tenía dos acepciones antes de que Stoller¹¹³ introdujese la que ahora está en discusión: *gender*, que indica la identidad biológica; y *grammatical gender*, como género gramatical¹¹⁴. Estos dos significados se diferencian de tres de las

¹¹⁰ “...en la teoría feminista, mientras con la voz *sexo* se designa una categoría meramente orgánica, biológica, con el término *género* se alude a una categoría sociocultural que implica diferencias o desigualdades de índole social, económica, política, laboral, etc. Es en este sentido en el que cabe interpretar expresiones como *estudios de género*, *discriminación de género*, *violencia de género*, etc. Dentro del ámbito específico de los estudios sociológicos, esta distinción puede resultar útil e, incluso, necesaria. Es inadmisibles, sin embargo, el empleo de la palabra *género* sin este sentido técnico preciso, como mero sinónimo de *sexo*” <http://lema.rae.es/dpd/?key=género> [actualizado: 13/06/2014]

¹¹¹ En “100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres” (1998) se define “Género” como: “Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura”. Y en el caso del español y el francés, lo traduce respectivamente como “género/sexo, tomado en sentido sociológico” y “*genre/sexe (rapports sociaux de sexe)*”.

¹¹² Castaño y Carvajal (2001). Véase también el Boletín terminológico nº 29 de 22.5.2001 (Parlamento Europeo, Plataforma Internet al servicio de la traducción externa) http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/bol29.htm [actualizado: 14/06/2014].

¹¹³ John Money (1955) es el primero en aplicarlo a la sexualidad hermafrodita, tomando el término de la lingüística. Stoller lo utiliza como “identidad de género” en 1963, en el Congreso Internacional de Psicoanálisis, para diferenciar esta construcción psicológica y cultural de la masculinidad y la femineidad del sexo biológico (Portolés, 2007: 19).

¹¹⁴ Gender:

1. sex, gender, sexuality : the properties that distinguish organisms on the basis of their reproductive roles; "she didn't want to know the sex of the foetus"

cuatro acepciones de *sex* como sustantivo¹¹⁵ que equivalen en español a: sexo como actividad, sexo genérico y sexo como órganos sexuales¹¹⁶. En español, la primera acepción del *gender* inglés (segunda de *sex*) se traduce por “sexo” masculino o femenino: es el que figura en el DNI y en los formularios. De ahí nacen los problemas de traducción y la confusión con el término inglés que configura el nuevo concepto: género como construcción social y cultural que no equivale necesariamente al sexo biológico, ni al que aparece en el DNI¹¹⁷. Algo parecido ocurre con el francés¹¹⁸ y con el italiano¹¹⁹. A continuación se muestran las correspondencias:

-
2. *gender*, grammatical gender: a grammatical category in inflected languages governing the agreement between nouns and pronouns and adjectives; in some languages it is quite arbitrary but in Indo-European languages it is usually based on sex or animateness.

Fuente: Adapted From: WordNet 2.0 Copyright 2003 by Princeton University.

<http://www.wordreference.com/> [consulta: 26/05/2012]

¹¹⁵ Sex:

A. Nom

1. sexual activity, sexual practice, sex, sex activity: activities associated with sexual intercourse; "they had sex in the back seat"
2. sex, gender, sexuality: the properties that distinguish organisms on the basis of their reproductive roles; "she didn't want to know the sex of the foetus"
3. sex, sexual urge: all of the feelings resulting from the urge to gratify sexual impulses; "he wanted a better sex life"; "the film contained no sex or violence"
4. sex: either of the two categories (male or female) into which most organisms are divided; "the war between the sexes"

Fuente: Adapted From: WordNet 2.0 Copyright 2003 by Princeton University.

<http://www.wordreference.com/> [actualizado: 26/05/2012]

La segunda acepción coincide con la primera de *gender* citada en la nota anterior (véase nota 114)

¹¹⁶ Acepciones 1, 3 y 4 respectivamente de la definición de la nota 115.

¹¹⁷ Castaño y Carvajal (2001) intentan resolver los problemas de traducción al español del término *gender* en los textos comunitarios. Se hace preciso explicar la nueva acepción como perspectiva. Básicamente, en inglés y en español hay tres definiciones de sexo que tienen correspondencia: S1. Sexo como actividad; S2. Sexo como genérico; S3. Sexo como órganos sexuales. A su vez, *gender* tendría también tres acepciones: G1. Que correspondería con el género gramatical del español; G2. El *gender* que aparece en el DNI; G3. El nuevo *gender* como perspectiva. El problema está en que G2, para los hispanohablantes es “sexo”. La confusión se produce pues entre las acepciones G2 y G3. Los autores hablan de un “sincretismo entre unidades de contenido que manifiestan sustancias diferentes” (sexo y género), y recurren al concepto hegeliano de *Aufhebung* para explicar cómo el término género suprime las diferencias creando la ilusión de igualdad, *Aufhebung* que se produciría entre lo lingüístico, lo biológico y lo social. La recomendación es tener en cuenta que en la última acepción (G3) género carece de plural, además habría que considerar el contexto (tipo de texto, autor, intención).

¹¹⁸ En Francia, Geneviève Fraisse (2003) reconoce que el término *gender* expresa un nuevo concepto en el feminismo estadounidense al estar la palabra *sex* referida únicamente al sexo biológico: *gender* responde a la necesidad epistemológica de desvincular la identidad del sexo físico (*sexual difference*). Sin embargo, en francés “sexo” remite tanto a la realidad material (*différence sexuelle*) como a su aspecto abstracto (*différence des sexes*); mientras que “género” es género gramatical y género humano. Lo mismo ocurre en español. Destaca esta autora que, a partir del salto cualitativo que se produce desde la teoría feminista a la política después de la Conferencia de Beijing, en el África francófona se identifica género con temas referidos a la mujer y, al sustituir un término por otro, se elimina la referencia a la relación entre los sexos así como la exigencia de igualdad que el término “mujer” entraña. Aparte de usos y problemas de traducción, esta autora señala que el concepto de género, al querer evitar el esencialismo

<i>Gender</i>	<i>Sex</i>	Sexo
1. <i>Sex, Gender, Sexuality</i>	2. <i>Sex, Gender, Sexuality</i>	Sexo masculino o femenino (DNI/Formularios)
2. <i>Gender, Grammatical gender</i>		Género gramatical
	1. <i>Sexual activity</i>	Actividad sexual
	3. <i>Sex, sexual urge</i>	Sexo genérico, tendencia sexual
	4. <i>Sex: either of the two categories into which most organisms are divided</i>	Sexo referido a los órganos sexuales (sexo biológico)
3. Nueva acepción: <i>Gender</i> como construcción socio-cultural		Se sigue identificando con la acepción 1: sexo masculino o femenino

En Estados Unidos el tema de la sexualidad se introdujo en el debate público en los años 60. Anteriormente era una cuestión médica, no relevante para la opinión pública. La primera forma de aproximación fue apelando al sustrato biológico: la sexualidad como sexo, y de ahí pasó a entenderse como parte de la identidad del sujeto (cómo se representa el sujeto). Cuando Stoller acuña este concepto para explicar la transexualidad es porque descubre que la identidad sexual de algunos individuos no se corresponde con sus genitales. Define esta identidad como “identidad de género”, en tanto construcción psicológica y cultural que viene determinada por el rol social atribuido, no por cuestiones hormonales, genéticas o fisiológicas. La conclusión es que la sexualidad es algo psicológico y cultural. El paso fue importante porque desvela la sexualidad como un aprendizaje. A partir de aquí, se articulan tres momentos claves en la formación de la identidad de la persona: la asignación de género según la apariencia de los genitales; la identidad de género, que se establece con la adquisición del lenguaje;

que identifica lo biológico y lo social, persiste en el dualismo naturaleza/cultura que instaura la Modernidad: sexo sería lo biológico y género sería lo social. Su propuesta es evitar el concepto de género por su carácter encubridor y recurrir a la historicidad de la diferencia como crítica y como representación de los sexos en la Historia. Apuesta por el uso de las expresiones *différence sexuelle* (sexo biológico) y *différence des sexes* (categoría vacía, abstracta que se corresponde con el *gender* inglés). Christine Delphy critica que, de las dos nociones que entraña el término “género”: división sexual y jerarquía, la “deriva norteamericana” olvida la segunda y lo reduce a sinónimo de división sexual, lo que se extiende al feminismo europeo (Portolés: 2007, 15). Para Delphy en cambio el género está lejos del esencialismo y permite cuestionar incluso lo que tiene de construido el sexo biológico (Delphy, 1995)

¹¹⁹ Braidotti (2004: 69-106), en esta misma línea, considera el término inadecuado para las lenguas románicas, que utilizan “sexualidad” y “diferencia sexual”; también Accati (2003: 215-252) señala que recurrir al “género” es encubrir el problema. En el origen, “género” sería un producto del puritanismo anglosajón que evita la palabra “sexo” y lo que hace es encubrir que el agente de la dominación es el hombre. (Tubert: 2003).

y el papel de género, que es el rol social que los individuos desarrollan¹²⁰. No sólo puede haber diferencia entre sexo (físico-biológico) y rol sexual, sino que ambos pueden cambiar. Si para Simone de Beauvoir la biología no era un destino¹²¹, ahora podemos afirmar que el género tampoco.

“El género es la constatación cultural de la diferencia sexual, y simboliza lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino): pero además de ser un mandato cultural también implica procesos psíquicos; y toda esa complejidad se arma como un conjunto de creencias y prácticas que jerarquizan y discriminan a los seres humanos.”¹²²

No hay unanimidad acerca del concepto, pero a pesar de los inconvenientes de traducción e interpretación, el feminismo no ha desaprovechado la oportunidad de desmarcar la discriminación de las mujeres de la biología. Algo que, como se expuso anteriormente, constituyó la base de la argumentación naturalista¹²³. A mayores, lo que aquí se quiere destacar es que el debate feminista se va a trasladar a las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres: el uso de “género” en el lenguaje político tiene que hacer frente a resistencias de carácter ideológico porque su adopción se interpreta como una toma de posición alineada con las reivindicaciones feministas¹²⁴.

A raíz de la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995)¹²⁵ se internacionaliza el uso del término y se destaca la importancia del *gender mainstreaming*¹²⁶. En el ámbito de la Unión Europea el término está plenamente aceptado desde el Tratado de Ámsterdam (1997), como demuestra su presencia en los

¹²⁰ Lamas (1986).

¹²¹ De Beauvoir (2005).

¹²² Lamas (2003: 3) En este artículo se desgranar los problemas conceptuales del término género, sobre todo los que derivan de su reificación. La autora demanda revisar el contexto porque el problema de la simbolización social de la anatomía es que se olvida. Por el contrario, lo anatómico tiene importancia como cuestión cultural que marca la posición de hombres y mujeres en cada momento. Olvidarse de los componentes simbólico y psicológico, intrínsecos a lo anatómico, lleva al fracaso de la aplicación de la perspectiva de género en políticas públicas. La consecuencia es que las políticas públicas de igualdad de género serán menos efectivas si adoptan el concepto de género soslayando su complejidad.

¹²³ Véase en el capítulo 1, el epígrafe 1.1.1. “La promesa ilustrada y el naturalismo recurrente”.

¹²⁴ Castaño y Carvajal (2001). Véase también en el capítulo 3, el epígrafe 3.1.1. “Concepto e ideología de género”.

¹²⁵ Véase en el capítulo 4, el epígrafe 4.1.2. “Las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer”

¹²⁶ Entendido como la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones, a todos los niveles de gobierno y de manera coordinada. Véase Casco, B. (2003), Lombardo, E. (2003b) y nota 199.

documentos surgidos de las distintas instituciones¹²⁷. Otras instancias internacionales, como el Banco Mundial o la OCDE incorporan el concepto de género con relación a la igualdad como necesario en términos de desarrollo humano y económico, a fin de valorar, por ejemplo, lo que supone como brecha salarial¹²⁸. En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), es la más importante en este sentido, si bien la ley 30/2003 ya establecía la obligación de valorar el impacto de género en las normas.

A continuación, se esboza el proceso de apropiación del género por parte de la teoría feminista, incidiendo en la aportación de Gayle Rubin, la crítica de Butler y la revisión de Joan Scott. La sistematización de esta última autora es precisa, exhaustiva y muy útil para comprender (1) la versatilidad del concepto, (2) cómo ha sido empleado por las distintas autoras, (3) sus posibilidades-limitaciones como categoría de análisis y (4) el género como “forma primaria de relaciones significantes de poder”¹²⁹, aspecto que enlaza con la segunda parte sobre “Políticas públicas para la igualdad de género”.

2.2. TEORÍAS FEMINISTAS

El concepto de género ha sido entendido y sobreentendido de diferentes maneras. Complejo y difícil de delimitar desde sus orígenes, es utilizado con distintas acepciones por las autoras feministas y desde diversos marcos teóricos¹³⁰. El mismo concepto se vuelve una categoría de análisis social que examina críticamente la realidad¹³¹; epistemológica desde la que reinterpretar el estudio de todas las disciplinas que, además, dota a las teorías feministas de un marco conceptual propio; y una forma de relaciones de poder basada en la jerarquía entre los sexos¹³².

¹²⁷ Antes, en 1996, la Comunicación de la Comisión de 21 de febrero “Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias COM (1996) 67 final. Véase además, en el capítulo 4, el epígrafe 4.2. “La igualdad en el entorno de la Unión Europea”.

¹²⁸ Véase el Informe sobre el Desarrollo Mundial (2012) del Banco Mundial.

¹²⁹ Scott (1996).

¹³⁰ Véase Hawkesworth (1999: 4-6) donde recopila los usos del género, como concepto para rebatir el determinismo biológico, y las múltiples definiciones presentes en la literatura feminista entre la década de 1970 e inicios de 1990.

¹³¹ Rubin (1986).

¹³² Scott (1996).

Su apropiación por el feminismo planteaba, en un primer momento, la posibilidad de evidenciar el origen social de la exclusión de la mujer y de acabar, consecuentemente, con el argumento recurrente e irreducible de que hay lugares propios de cada sexo “por naturaleza”. Sin embargo, denunciar a la cultura como causante del dominio del varón sobre la hembra ni cambia *per se* el modelo de relación ni resuelve el dualismo naturaleza-cultura con relación al problema de las identidades sexuales o de género. Así, hay un segundo momento en que el feminismo cuestiona el concepto de género por insuficiente.

En este apartado se realiza una exposición sucinta de este recorrido porque una de las tesis es que el concepto de género puede resultar insuficiente con relación al tema de las identidades, pero es útil en políticas públicas. Su utilidad deriva de incorporar la perspectiva de género de manera transversal en el análisis de las acciones de los gobiernos y las administraciones públicas, a todos los niveles y de manera coordinada. Es el *gender mainstreaming*, considerado clave de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer¹³³. Unida a este carácter instrumental, otra de las propuestas es que se debe tener en cuenta la plasticidad del concepto. Esto es, atender al contexto y a la evolución social, sin olvidar que ni se refiere sólo a las mujeres ni es una cuestión que las afecte únicamente a ellas.

2.2.1. Sistema sexo-género

La incorporación del concepto de género a la teoría feminista se atribuye a Gayle Rubin, quien en 1975 en *The traffic in women: notes on the “political economy” of sex*, va a aplicar este concepto a las estructuras sociales, no a los sujetos. El género configura el “sistema sexo-género” que organiza la sociedad a partir de la definición de dos sexos considerados complementarios. Esta complementariedad es la base para la reproducción, pero no hay simetría entre los sexos, sino que uno domina al otro. La morfología sirve así para delimitar dos identidades, una masculina y otra femenina que obligan a la heterosexualidad, eliminando en cada individuo los rasgos de la identidad complementaria. Como categoría social, el género también determina la formación de la

¹³³ Beijing (1995).

identidad individual en un proceso psicológico que convierte a seres andróginos en hombres y mujeres.

Género como categoría social

“El género es una división de los sexos socialmente impuesta. Es un producto de las relaciones sociales de sexualidad. Los sistemas de parentesco se basan en el matrimonio; por lo tanto, transforman a machos y hembras en hombres y mujeres, cada uno una mitad incompleta que sólo puede sentirse entera cuando se une con la otra”¹³⁴

El sistema sexo-género, significa la intervención de una sociedad en la sexualidad y la procreación de sus individuos: organiza la sexualidad según sus convenciones y somete a los individuos en función de la sexualidad. Rubin, a partir de la revisión de la teoría de Lévi-Strauss¹³⁵ sobre la organización social considera insuficiente el concepto de intercambio de mujeres para explicar las relaciones de parentesco y la cultura en que se establece¹³⁶. Por ello recurre al sistema sexo-género como el que funda y soporta la organización social que, tomando como referencia el sexo, ubica a los sujetos como complementarios. El problema es que esa complementariedad, necesaria para la reproducción, cuando se traslada a la organización social establece diferentes condiciones para ambos sexos con un denominador común: la subordinación de las mujeres.

El género es, pues, la división de los sexos que se impone socialmente forjando dos identidades, una masculina y otra femenina, acentuando como naturales unas diferencias que, en realidad, suprimen lo que hay de semejante en los individuos, sea cual sea su sexo: no sólo reprime en la mujer sus rasgos masculinos, también en el

¹³⁴ Rubin (1986: 114).

¹³⁵ Lévi-Strauss, C. (1981).

¹³⁶ Según Lévi-Strauss, en la organización social es fundamental la apropiación de la mujer como moneda de cambio por varias razones: para el acceso sexual, el establecimiento de linajes y la consecución del poder político (que estaría en el origen del tabú del incesto). Sin embargo, para Rubin este intercambio no explica todo: “El ‘intercambio de mujeres’ no es ni una definición de la cultura ni un sistema en y por sí mismo. El concepto es una aprehensión aguda, pero condensada, de algunos aspectos de las relaciones sociales de sexo y género. Un sistema de parentesco es una imposición de fines sociales sobre una parte del mundo natural” (Rubin, 1986: 112).

hombre los femeninos. Concluye que en este sistema sexo-género la heterosexualidad es obligada, como también es obligada la relación asimétrica entre los sexos.

Género en la formación de la identidad individual

Rubin va a recurrir al psicoanálisis, especialmente a la revisión que hace Lacan de Freud, para explicar cómo se graban en los niños esas convenciones de sexo y género. Es algo que la antropología y los sistemas de parentesco no explican. La finalidad es elaborar una teoría de la feminidad que revele los mecanismos de represión que convierten a seres andróginos en hombres y mujeres (seres divididos sexualmente)¹³⁷. Para esta autora, Levi-Strauss y Freud clarifican aspectos de la opresión sexual que son difíciles de desentrañar si nos limitamos a las estructuras sociales. Son teorías útiles que el feminismo ha rechazado confundiendo lo que tienen de justificativo con lo que tienen de explicativo:

“proporcionan los instrumentos conceptuales con que podemos constituir descripciones de la parte de la vida social que es la sede de la opresión de las mujeres, las minorías sexuales y algunos aspectos de la personalidad humana en los individuos. He llamado a esa parte de la vida social el “sistema de sexo/género”, por falta de un término más elegante. Como definición preliminar, un “sistema de sexo/género” es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.”¹³⁸

¹³⁷ En la teoría lacaniana el falo es el símbolo a partir de cuya presencia o carencia se articula no sólo la división sexual y social de los individuos, sino también el dominio de unos –los poseedores– sobre otras – las mujeres– y el reconocimiento, por parte de las sometidas, de tal dominación. En la fase preedípica no hay diferencia sexual psíquica: los niños y las niñas son bisexuales y el objeto de su deseo es, en cualquier caso, la madre. Hay un desarrollo psíquico, no biológico, que configurará la sexualidad adulta. Cuando pasa la fase edípica, el niño ha incorporado su identidad de género en función de las reglas culturales que significan reconocer que su madre no le pertenece a él, sino al padre: tener falo será el rasgo distintivo que diferencia al castrado del no castrado. De esta forma, la renuncia a la madre se establece a cambio de tomar posición para, en su momento, tener una mujer propia. La niña en cambio no posee el falo y por eso siente la envidia del pene. La separación de la madre, en este caso, se hace a cambio de obtener el amor del padre, lo que implica reconocer la relación de dominación y el papel subordinado que le corresponde como condición previa para que el padre la ame.

¹³⁸ Rubin (1986: 97).

Según Rubin, la fase edípica es la clave donde debe centrarse el movimiento feminista para erradicar el género. Su propuesta pasa por la participación de hombres y mujeres en el cuidado de los niños como intervención que posibilite que la heterosexualidad no sea obligatoria. También es necesario que los hombres no tengan derechos por encima de las mujeres. El control de los medios de reproducción significa la posibilidad de liberación sexual y social. De esta forma, el feminismo revolucionaría el sistema de parentesco: haría inesencial la organización sexo-género, en la medida en que no sería socialmente significativa, al perder su función original.

“El sueño que me parece más atractivo es el de una sociedad andrógina sin género (no sin sexo), en que la anatomía sexual no tenga ninguna importancia para lo que uno es, lo que hace y con quien hace el amor.”¹³⁹

Esta liberación que no es sólo de las mujeres, sino de toda la humanidad, se basa en algo que apunta al final de su estudio pero que no desarrolla: es el presupuesto de que la vida sexual no es natural, sino que siempre está sometida a la intervención humana, lo que implicaría, también aquí, la participación de componentes sociales y culturales. De hecho, habla continuamente del sistema sexo-género como un todo imbricado.

En su ensayo posterior “Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad” (1984), señala que sexo y género, aunque relacionados, no son la misma cosa. Habría que analizarlos por separado. En este artículo se propone elaborar una teoría autónoma y radical de la sexualidad, crítica con la opresión sexual y los prejuicios sociales y políticos que penalizan, también desde la legalidad, prácticas sexuales no convencionales¹⁴⁰. Pero no será desde el feminismo: la polarización de corrientes extremas hace necesario reconocerlo como fuente de reflexión sobre el sexo, pero no como la instancia desde la que teorizar sobre la sexualidad¹⁴¹. La propia autora reconoce que su formulación del sistema sexo-género es limitada al establecerse en el marco de relaciones de parentesco tomado de Lacan. La limitación estriba en que este

¹³⁹ Rubin (1986: 131).

¹⁴⁰ “Una teoría radical del sexo debe identificar, describir, explicar y deunciar la injusticia erótica y la opresión sexual. Necesita, por tanto, instrumentos conceptuales que puedan mostrarnos el objeto a estudiar. Debe construir descripciones ricas sobre la sexualidad, tal y como ésta existe en la sociedad y en la historia, y requiere un lenguaje crítico convincente que transmita la crueldad de la persecución sexual.” (Rubin: 1989, 13).

¹⁴¹ Véase nota 154

modelo parte de estudios empíricos realizados sobre sociedades tribales y no es de aplicación a las sociedades industriales occidentales. La razón es que en las sociedades occidentales la sexualidad adquiere autonomía respecto al parentesco¹⁴². Este es el problema del género cuando intenta ser una explicación de carácter universal: que no tiene en cuenta los contextos ni la historia. El fracaso del género como *explanans* absoluto¹⁴³ lo ponen en evidencia las feministas que pertenecen a etnias marginadas, las lesbianas y las postmodernas. Las críticas se articulan en torno al dualismo sexo-género, *versus* naturaleza-cultura

2.2.2. Sexo-género *versus* naturaleza-cultura

Bajo este epígrafe se pretende mostrar la génesis de una construcción conceptual en la que el género delimita la identidad social como diferente de la identidad natural atribuida en base al sexo. Los argumentos naturalistas habían reducido a la mujer como hembra a su función reproductora, la habían encadenado al sexo. Cuando el concepto de género se aplica en la resolución del problema de la formación de las identidades, mantiene la dicotomía entre naturaleza y cultura que está en el origen de todas las divisiones, tanto sexuales como generizadas. El género parte del sexo y vuelve a él en un movimiento circular: el sexo, como presupuesto previo y necesario, es a su vez informado por el género. No sólo es una ficción la división de la sociedad en roles de género, el propio sexo también lo es. El género, en tanto en cuanto necesita del sexo para elaborar la génesis de la exclusión, es denunciado como insuficiente¹⁴⁴.

Hay pues un primer acercamiento al género que sería el resultado de una “actitud natural”¹⁴⁵. La actitud natural se establece sobre la creencia de que existen dos géneros que se corresponden con dos sexos (sexo en su acepción genital-corporal). Ambos sexos, a su vez, clasifican naturalmente a todos los individuos en machos y hembras. Cualquier opción que difiera de éstas se consideraría transgresión o juego. De esta forma, la noción de género es una categoría que se aplica para interpretar una realidad dada como binaria por la percepción y el lenguaje. La teoría feminista de los años

¹⁴² Rubin (1989: 53-54).

¹⁴³ Hawkeswoth (1999).

¹⁴⁴ Butler (2001).

¹⁴⁵ Molina (2000: 257).

setenta, cuando teoriza el género como cultura frente al sexo como naturaleza, no pretende suprimir o sustituir al sexo, sino limitar su alcance, reducirlo a lo biológico. Una de las vías es el examen del proceso de atribución del género, bien desde un planteamiento psicológico (como es el caso de Rubin), bien desde un planteamiento social¹⁴⁶. Siguiendo el análisis de Hawkesworth¹⁴⁷, la atribución tiene unos supuestos que conforman la denominada actitud natural: la convicción de que la correspondencia individuo-sexo es unívoca provoca una urgencia en atribuir, en la vida cotidiana, el género a las personas y la ambigüedad, por ello, es motivo de inquietud.

La persistencia de la oposición sexo-género, como un reflejo del dualismo naturaleza-cultura, respondería a un criterio de utilidad. Es necesario el concepto de “sexo” para elaborar el significado de “género” cuando esta división fundamenta la posibilidad de un construccionismo social –y en cuanto tal, revisable– frente al determinismo biológico. La crítica es que se mantiene una lógica binaria, hegemónica en el pensamiento occidental, que es el eje de la exclusión y la subordinación de la mujer¹⁴⁸. Es más, cuando se opone sexo-naturaleza a género-cultura, hay una tercera instancia que es el cuerpo sexuado que no se tuvo en cuenta, pues fue tomado como algo dado y previo a cualquier significación. Sin embargo, después de Freud y de Foucault¹⁴⁹, no es posible concebir la sexualidad al margen de la cultura, ni la visión

¹⁴⁶ Scott (1996).

¹⁴⁷ Hawkesworth (1999).

¹⁴⁸ El *Manifiesto para Cyborg* (1991) de Haraway es uno de los textos fundadores del ciberfeminismo (cibernética y feminismo). El Cyborg (cibernética + organismo) sustituiría al género, es una nueva forma de identidad en la que se trataría de eliminar la dicotomía que encierra el género tal y como se concibe actualmente: la naturaleza también es resultado de ese proceso de construcción social (Haraway, 1995).

Respecto al término “ciberfeminismo”, se señalan tres usos:

1. Utilización de ordenadores e internet para propagar la causa feminista (activismo)
2. Rama de la crítica feminista que trata de desenmascarar los presupuestos machistas y los estereotipos patriarcales que subyacen a los ordenadores y la tecnología, al tiempo que pretende hacer de internet un sitio más amigable y útil para las mujeres.
3. Uso de internet para crear espacios femeninos (cibercomunidades) donde las mujeres puedan reconstruir su identidad al margen de la mentalidad patriarcal.

En general, el ciberfeminismo reconoce que la tecnología es un producto característico del modelo patriarcal, pero para estas autoras “las nuevas tecnologías de la información han creado un nuevo espacio caracterizado por ser abierto, difuso y no jerárquico que se ajusta sorprendentemente bien a lo que ellas consideran *caracteres femeninos*” Sanz González (2006: 194).

Las autoras que se agrupan bajo esta denominación coinciden en considerar que las mujeres deben utilizar las tecnologías en su lucha contra la discriminación. Véase Pérez y Revuelta (2008).

¹⁴⁹ Freud, al introducir el inconsciente y su influencia en el cuerpo, rompe la división entre cuerpo y alma (psiqué) como entidades independientes. Por su parte, Foucault (1992), define la sexualidad como una construcción cultural que responde a los intereses de la clase dominante y que es resultado de una “tecnología del sexo”. De Laetis (1989), siguiendo a Foucault, acuña la expresión “tecnología del

ingenua de un cuerpo que no esté mediado histórica e ideológicamente. El cuerpo y el dimorfismo sexual que establece la ciencia y valida la percepción natural, son construcciones.

En esta línea de pensamiento, que recoge la influencia del psicoanálisis y de Foucault, el sexo no es algo natural, previo a las relaciones de poder, ni tampoco una entidad autónoma. El sexo se forma históricamente y se construye en los distintos discursos de todas las instancias que el poder utiliza (médicas, religiosas, políticas). Butler romperá con el dualismo al afirmar que el cuerpo es una frontera variable, creado, reprimido y dominado socialmente. Lo “interno” y lo “externo” son términos lingüísticos que establecen la linde de lo que socialmente se considera un sujeto coherente.

2.2.3. Romper el género

“El límite del cuerpo, así como la distinción entre lo interno y lo externo, se establece mediante la expulsión y la revaluación de algo que originalmente era una parte de la identidad en una otredad deshonrosa. Como lo ha señalado Iris Young cuando recurre a Kristeva para explicar el sexismo, la homofobia y el racismo, el repudio de los cuerpos por su sexo, sexualidad o color es una “expulsión” a la que sigue una “repulsión” que funda y consolida identidades culturalmente hegemónicas sobre ejes de diferenciación de sexo/raza/sexualidad... Lo que se constituye mediante la división de los mundos “internos” y “externos” del sujeto es una frontera y un límite débilmente mantenidos con fines de reglamentación y control sociales.”¹⁵⁰

Para Butler, la pretendida separación del género respecto al sexo no se produce porque aquel mantiene el sistema binario, reproduciendo la división sexual normativa en la que todo lo que no se ajusta a las identidades sexuales culturalmente hegemónicas es expulsado como una “otredad deshonrosa”. Además, si se acepta que el sexo no es una

género” para resaltar que éste no es una propiedad natural de los cuerpos sino que es producto de ciertas tecnologías sociales: desde el sistema educativo y los medios de comunicación, hasta las teorías radicales, también las feministas.

¹⁵⁰ Butler (2001: 165).

entidad meramente cromosómica, sino que es construido mediante los diferentes discursos que están al servicio de intereses políticos y sociales, se ha de admitir que es una construcción cultural: no hay un sexo natural previo a la cultura, es en la propia práctica social y en la historia donde se construye el sexo como lo “no construido”.

El método para mostrar que el género produce la dualidad del sexo y que, además, lo hace como si esa dualidad fuera previa al discurso, es realizar una “genealogía de la ontología del género”, es decir, analizar cómo cultural e históricamente, a través del discurso político hegemónico, se establecen unas estructuras binarias bajo la apariencia de racionalidad universal que determinan las relaciones entre sexo e identidad. La performatividad del género se traduce en que nuestra expectativa de que funcione como una esencia interior que descubrir lo produce como fenómeno¹⁵¹. Pero el género no sería un atributo individual (sustancia), sino una variable que depende del entramado de relaciones culturales e históricas específicas. No hay nada originario, nada previo: el sexo es ya una construcción del género.

La misma Rubin en “Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad”¹⁵² desarrolla una teoría política del sexo en la que la sexualidad es construida y reprimida por la historia, y no el resultado de un determinismo biológico. La represión de ciertas conductas y el afianzamiento de otras que se consideran indiscutibles, se debe a una jerarquización, establecida por el sistema de poder, que organiza el deseo promocionando unas conductas y castigando otras. Así, desde la “sexualidad reproductiva monógama” hasta los “trabajadores del sexo” hay distintos escalafones. Clase, raza y género permanecen como variables, mientras que la sexualidad sería un “vector de opresión” que se cruza con aquellas. A modo de ejemplo, si una persona es hombre, blanco y rico, una sexualidad “desviada” tiene menos penalización que si es mujer, negra y pobre¹⁵³. Mientras que la teorización de Butler del sexo como algo cultural, socialmente construido, hace innecesaria la categoría de género, Rubin la mantiene¹⁵⁴.

¹⁵¹ “La anticipación de una revelación fidedigna del significado es el medio por el cual esa autoridad se atribuye y se instala: la anticipación conjura a su objeto” (Butler: 2001, 15).

¹⁵² Rubin (1989).

¹⁵³ Rubin (1989).

¹⁵⁴ “En contraste con las opiniones que expresé en ‘The Traffic in Women’, afirmo ahora que es absolutamente esencial analizar separadamente género y sexualidad si se desean reflejar con mayor

El cuerpo no es pues ajeno a la interpretación social. Sin embargo, el cuerpo se toma como una realidad fisiológica previa a la que se superponen características culturales (el género) mediante los procesos de socialización. Es lo que Nicholson llama la “identidad del perchero”¹⁵⁵. A esto se une que el feminismo de los años setenta, aún habiendo definido la identidad sexual como construcción social para escapar al determinismo biológico, no ha dejado de considerar que hay unos rasgos comunes a todas las culturas y todas las épocas que permiten diferenciar al hombre de la mujer. Dichos rasgos explican las semejanzas del comportamiento de unos y otras en cualquier momento y lugar: es el “fundacionismo” biológico¹⁵⁶. Ambos prejuicios, la identidad del perchero y el fundacionismo biológico, han dificultado la comprensión de las desigualdades no ya entre hombres y mujeres, sino entre las mismas mujeres o entre otros individuos cualquiera que sea su identidad. A mayores, se ha extrapolado lo característico de la cultura occidental moderna o, siendo más restrictivos, lo característico de algunos grupos de esta cultura. A este reduccionismo se contrapone la mediación social del cuerpo, el argumento de que no se construye igual en todas las sociedades. En consecuencia, la identidad sexual no explica la diferencia entre femenino y masculino en la Historia (con mayúsculas), pero puede explicarla en una sociedad concreta y en un tiempo. Por ello, en la teoría feminista, el género deja de ser una constante y se convierte en una variable junto a otras a la hora de explicar la discriminación o la desigualdad.

Frente a la uniformidad que define o presupone una naturaleza femenina común, la mujer se pluraliza¹⁵⁷. Es una especie de relativismo que se ajusta mejor a la

fidelidad sus existencias sociales distintas. Esto se opone a gran parte del pensamiento feminista actual, que trata la sexualidad como simple derivación del género” (Rubin: 1989, 54). Para esta autora el feminismo es la teoría de la opresión de los géneros, no de la opresión sexual, por eso no es su tarea elaborar una teoría autónoma de la sexualidad.

¹⁵⁵ Nicholson (2003).

¹⁵⁶ Nicholson (2003).

¹⁵⁷ Butler, en su crítica a la lógica binaria y al establecimiento de una identidad de las mujeres como identidad única, establece el ideal normativo precisamente en el carácter incompleto de la definición de la categoría “mujeres”. La alternativa al dualismo es una pluralidad abierta, lo que significa romper la lógica binaria de los sexos y la jerarquía. *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*, es un texto considerado fundador de la teoría queer, algo que demuestra una repercusión que la autora no esperaba, como declara en el prólogo a la edición de 1999. Véase Butler (2001) y Campillo (2003). En esta línea, Nicholson se pregunta qué nos permite entonces dar un sentido concreto a la palabra “mujer” para establecer las bases de un programa político feminista, y llega a la conclusión de que no es necesario un significado concreto y cerrado. Nicholson “visualiza” el concepto “Mujer” como un tejido de hebras de diferente color: es un entramado de sentidos y significados que varían, se concretan en el tiempo y en

diversidad cultural que hacen patente los movimientos migratorios y el propio concepto de aldea global. También hay que tener en cuenta que las mujeres están divididas por las mismas categorías de raza, clase, religión, etc. que los hombres, lo que siempre ha dificultado la solidaridad entre mujeres¹⁵⁸. Desde estos planteamientos surgen preguntas acerca del sujeto del feminismo o sobre la posibilidad de establecer un proyecto político feminista, así como sobre su pertinencia. Son temas complejos cuyo análisis no es objeto de este trabajo¹⁵⁹.

Sin embargo, es preciso hacer referencia a ellos porque la propuesta que aquí se defiende es que el traslado de la perspectiva de género a las políticas públicas representa una posibilidad viable y eficaz de incidir en la realidad desde postulados igualitarios. Esta intervención se hace en doble sentido: desvelar la desigualdad para corregirla y promover la igualdad. Las razones que se aducen a favor de esta medida: (1) economía de medios, puesto que el cambio estructural se promueve desde las mismas estructuras institucionales; (2) no se reduce a un problema de mujeres: los inconvenientes y las ventajas afectan a toda la sociedad; (3) debería implicar a todos los actores, lo que alude a la necesidad de un cambio en el sistema de valores; (4) admite la diversidad: no afecta a un sujeto esencial; (5) incorpora el contexto, en consecuencia, permite buscar soluciones concretas a partir del análisis de casos. De esta forma se evita la incursión en terrenos procelosos –cuales son la definición de un sujeto político feminista y la elaboración de un proyecto político feminista– que, lejos de aportar soluciones, complican el debate. Al mismo tiempo, con la institucionalización se impide la reificación del concepto de género porque las políticas públicas tienen que ser revisadas y evaluadas.

un lugar, y habría que admitir la posibilidad de que las pautas estandarizadas puedan cuestionarse por minorías, por lo que es necesario el diálogo. Por ejemplo, en el caso de un transexual en un contexto donde la pauta hegemónica fuese la heterosexualidad, ¿quién y por qué tendría derecho a decirle que no puede sentirse mujer? El significado no se presupone, por el contrario, se establece desde una dinámica dialógica. El concepto “mujer” es un mapa donde se entrecruzan igualdades y diferencias y donde el cuerpo no desaparece, sino que se convierte en una variable histórica específica. La dotación de significados no sería una labor descriptiva, sino política, dimensión que no hay que descuidar porque el feminismo no es sólo teoría crítica, sino también acción.

¹⁵⁸ Chapman (1997).

¹⁵⁹ Los movimientos de mujeres han funcionado de manera desestructurada y sin jerarquía, a diferencia de los partidos políticos, y se ha visto en ellos un modelo seguido por los movimientos sociales de occidente. Pero ¿en qué consistiría un proyecto político feminista? ¿excluiría a los hombres? ¿cómo evitar caer en el esencialismo? ¿no provocaría una inversión de la dominación? ¿sería una etapa transitoria hacia una sociedad más andrógina? Véase Chapman (1997).

2.2.4. Género como categoría de análisis

Se ha examinado el concepto de género como categoría normativa que establece unos patrones de conducta en el contexto social. Estos patrones toman como punto de partida el dimorfismo sexual y determinan no sólo las personalidades adecuadas o inapropiadas en función del modelo que establece para cada sexo, sino el sometimiento del sexo femenino al masculino. Además, se ha expuesto cómo la sociedad prevé mecanismos para corregir las conductas y forjar las identidades individuales en función de la identidad de género. Los estereotipos asociados a lo femenino –sujeto pasivo caracterizado por la calidez, dulzura, simpatía, ternura, lealtad– y a lo masculino –sujeto activo, independiente, dominante, agresivo y ambicioso– reflejan las expectativas sociales y están en la base de la educación, diferenciando lo correcto de lo incorrecto.

También se han expuesto las limitaciones del concepto con relación al tema de las identidades y cuando se ignora el contexto. En este sentido, la aportación teórica que interesa destacar por la orientación de este trabajo, es la de Joan Scott, para quien “género” es, además, una categoría de análisis. En su trabajo de 1986 “El género: una categoría útil para el análisis histórico”¹⁶⁰ examina las experiencias masculinas y femeninas en el pasado y su conexión con la historia actual para preguntarse cuál es el papel del género en las relaciones sociales y cómo da significado a la organización y percepción de ese conocimiento histórico. La pretensión última no es perseguir una causalidad universal y general, sino una explicación significativa, considerando tres elementos: a los sujetos individualmente, a la organización social y sus interrelaciones.

El género para esta autora es un elemento constitutivo de las relaciones sociales que se basan en las diferencias que distinguen a los sexos y, además, fundamenta relaciones significantes de poder. La identidad se construye en este entramado de relaciones sociales, políticas y económicas que se materializa en las instituciones y que están traspasadas por el lenguaje. El lenguaje establece fronteras y encierra también la posibilidad de negar y reconstruir. Aunque remotamente tenga que ver con la diferencia de sexo, en las sociedades modernas capitalistas el género tiene que ver ya con las

¹⁶⁰ Scott, Joan (1986), “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, en *American Historical Review*, 91, pp. 1053-1075; la versión que se utiliza aquí es la traducción de 1996 referenciada en la bibliografía.

formas de representación y es un sistema de poder y control que se mantiene y sirve para sostener la primacía masculina. Joan Scott propone rechazar la calidad fija de la oposición binaria, someter nuestras categorías a crítica y nuestros análisis a autocrítica. En definitiva, es clave deconstruir: las construcciones jerárquicas no están en la naturaleza de las cosas.

El feminismo rechaza esas construcciones jerárquicas y, en contextos específicos, intenta invertirlas, pero ahora se trata de teorizar sobre su práctica y de desarrollar el género como categoría analítica. Las significaciones de género y poder se construyen una a la otra y cambian. Hay que estudiar la naturaleza del proceso de construcción y cambio teniendo en cuenta a los actores y las acciones, el tiempo y el espacio determinados. Hombre y mujer son para Scott categorías “vacías y rebosantes”, lo que significa que no hay un significado último y trascendente para ellas y, al mismo tiempo, incluyen definiciones “alternativas, negadas o eliminadas”. La relación hombre/mujer hay que tratarla como algo no dado, sino discutido y fluyente, problemático y definido en un contexto. De ahí la pregunta de qué es lo que está en juego en las proclamas que invocan al género para explicar o justificar sus posturas. Las propuestas son múltiples y es necesaria una nueva historia que dote de nuevas perspectivas a viejos problemas, que plantee otros, que haga visibles a las mujeres y que redefina el lenguaje.

Captar la relación asimétrica servirá para abordar determinados problemas y subsanarlos. No se puede perder de vista que las relaciones de género son parte del sistema, recorren todas las relaciones y tienen connotaciones biológicas, de subordinación social, de jerarquización política y de construcción de la identidad. El género se convierte en una categoría de análisis del modelo social y político y permite definir las relaciones intrasistema. Joan Scott va más allá del análisis histórico: su revisión del estructuralismo y el postestructuralismo y la propuesta de deconstrucción del lenguaje –en tanto límite y compendio de posibilidades para acabar con el sistema de binarios que funda la realidad–, apuntan a una teoría del conocimiento que construye a los sujetos dentro del propio sistema social.

El género, como categoría analítica, es una “herramienta heurística”¹⁶¹: deconstruye un orden dado (función negativa) e identifica nuevos temas (función positiva). En esta segunda función aporta nuevas claves de interpretación y otro marco epistemológico que permita resignificar cualquier aspecto de la realidad¹⁶². Es la perspectiva de género, que desvela un sistema normativo de desigualdad basado en las relaciones de dominio de hombres sobre mujeres. La importancia de su traslado a las políticas públicas, como *gender mainstreaming*, servirá de hilo conductor en los siguientes capítulos.

2.3. FEMINISMO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Después de haber analizado el recorrido que tiene el concepto de género en las teorías feministas con relación al tema de la identidad, se presentarán varias tesis sobre lo que ha supuesto su transposición a las políticas públicas. El concepto clave es, pues, “género” como construcción social de la masculinidad y la feminidad a partir del dimorfismo sexual biológico. El enfoque teórico tiene en cuenta dos aspectos fundamentales de este concepto: su posible insuficiencia y su utilidad. Insuficiencia para analizar el tema de la identidad (clave en la discusión entre feminismos de la igualdad y la diferencia). Utilidad para la práctica social y política. Su rendimiento puede ser transitorio y cargado de matices a la hora de articular el sujeto “mujer”, pero lo que aquí se postula es su aporte en un nuevo enfoque de las políticas públicas de igualdad que reconoce una diferencia estructural: la perspectiva de género.

¹⁶¹ Hawkesworth (1999) toma el concepto de Lakatos para describir el género como categoría analítica a partir de la obra de Joan Scott (1996) y Sandra Harding (1986). El género, como categoría analítica, sería un mecanismo heurístico con funciones negativas y positivas. Precisamente la función negativa estaría encaminada a desmontar esa “actitud natural” hacia el género como binario en correspondencia con dos sexos, masculino y femenino, que se instala como creencia y es, en apariencia, incuestionable. El género, como herramienta heurística con funciones negativas, diferencia entre el *sexo* como característica biológica, la *sexualidad* como conducta erótica, la *identidad sexual* como elección del objeto de deseo, la *identidad genérica* como un sentimiento que tiene uno de sí mismo en tanto que hombre o mujer, el *rol* como prescripción/expectativa social de carácter normativo, y la *identidad de rol genérico* (“generizado”) como negación o asunción individual, parcial o total, de lo que se normativiza como género. Como funciones positivas destacan las encaminadas a guiar la investigación, identificando problemas y proporcionando hipótesis, definiciones y conceptos. (Hawkesworth: 1999, 11-12; Molina: 2000, 261).

¹⁶² Bengoechea (2003).

A modo de recapitulación, en este apartado se contextualiza el tema en los feminismos de la segunda y la tercera ola para, a continuación, señalar algunos problemas éticos y de justicia que suscita la perspectiva de género. Al final se ofrece un primer balance que dará paso a la segunda parte sobre “Políticas públicas para la igualdad de género”. La tesis principal ahora es que el concepto de género es clave para entender tanto el desarrollo teórico de la igualdad entre mujeres y hombres, como el impulso en la formulación de políticas públicas orientadas a corregir la desigualdad.

2.3.1. Olas del feminismo

Es necesario recordar, como ya se vio en el apartado “La herencia de la Ilustración y Simone de Beauvoir”, la importancia de los precedentes ilustrados en el desarrollo de los movimientos y las teorías feministas contemporáneos por lo que tienen de denuncia, de reivindicación y de reversión. Esto es, denuncian la exclusión de la mujer y cómo este hecho se oculta bajo los principios universales de la Ilustración; reivindican sus derechos de ciudadanía en igualdad de condiciones que los varones; y utilizan el mismo aparato conceptual de la Modernidad y la Ilustración para desmontar sus argumentos misóginos. Sin embargo, el contexto que enmarca esta tesis se inicia con la segunda ola y se desarrolla durante la tercera como se explica a continuación.

Hay una clasificación que establece la primera ola del feminismo durante la Ilustración; la segunda coincidiría con el movimiento sufragista; y la tercera abarcaría desde *La mística de la feminidad* (1963) de Betty Friedan hasta nuestros días.¹⁶³ Sin embargo, aquí se sigue la división que considera la primera ola hasta Simone De Beauvoir (autora bisagra), la segunda a partir de la década de 1960, y la tercera desde los años 80. La razón es que el sufragismo es un movimiento que se produce en un marco teórico próximo al del feminismo ilustrado: se trata de conquistar derechos civiles “básicos” en un contexto social donde el *establishment* define la ciudadanía (base de la libertad individual) en función del derecho al voto y del acceso a la educación y al trabajo, no se plantea la igualdad más que formalmente. En cambio, el feminismo de los años 60 representa un primer salto cualitativo: parte de la conquista de la igualdad formal para denunciar su insuficiencia. A partir la década de 1980, la

¹⁶³ Valcárcel (2000).

asunción de que el desarrollo legal no conlleva la igualdad material se traslada a los poderes públicos con la exigencia de adoptar la perspectiva de género. A partir de este momento hay, además, un importante desarrollo de lo que se denomina “feminismo institucional”.

Segunda ola

La segunda ola del feminismo coincide con el reconocimiento de que hay una serie de derechos políticos y civiles –como el del voto o el acceso a la educación– que ya se han conseguido. Sin embargo, que algunos derechos puntuales vinculados a la condición de ciudadanía se transformen en leyes, no ha significado para las mujeres la consecución de la autonomía personal. En los años 60 se sientan las bases del feminismo contemporáneo, pudiéndose señalar, a este respecto, tres hitos: (1) la vindicación de derechos sociales que afectan a las personas, sobre todo a la salud sexual y reproductiva, (2) la denuncia a la sociedad en su conjunto a partir de la categorización del “patriarcado” y (3) la demanda de un cambio de modelo en el que lo personal sea político.

Como se ha analizado anteriormente¹⁶⁴, en esta etapa del feminismo tiene lugar un debate de carácter ontológico sobre la feminidad, a partir de la igualdad y de la diferencia, que tendrá consecuencias prácticas, al reclamar o rechazar para las mujeres un lugar en el logos¹⁶⁵. El debate sobre las identidades se enmarca en este contexto, en el que la autodeterminación es un concepto central: descubierta la base social de las asimétricas relaciones entre los sexos, todo lo que se da por añadidura es un cuestionamiento de los roles sociales. Este cuestionamiento se concreta en la reivindicación de la diferencia desde el derecho a decidir sobre el propio cuerpo, así como en la demanda de la igualdad social y política. En definitiva, se está cuestionando la autoridad legal y social y reclamando poder para las mujeres. Desde la segunda ola hay una crítica global al sistema socio-político que domina a las mujeres: el patriarcado.

¹⁶⁴ Véase en el capítulo 1, el epígrafe 1.2. “La identidad como problema”.

¹⁶⁵ Por logos se entiende el universal supuestamente neutro del que se “apodera” la masculinidad, llámese racionalidad, esfera pública, capacidad de trascender, etc. Para las autoras que se alinean en la corriente feminista de la igualdad, es la libertad entendida como capacidad de acción y elección (De Beauvoir: 2005). Para los feminismos de la diferencia, el logos es la razón instrumental, creada por el hombre y que no corresponde a la feminidad (Amorós: 2000a)

En este marco teórico ampliado, la constatación de que persisten las desigualdades introduce nuevos temas en la agenda feminista. Los que atañen al cuerpo de la mujer, como el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo y el acceso a medios anticonceptivos, siguen aún hoy sujetos a controversia. El ingreso de las mujeres en la educación superior hace aparecer nuevas sombras, como la presencia desproporcionada de mujeres y hombres en determinadas áreas de estudio, o la falta de correspondencia entre la formación de ellas y el empleo¹⁶⁶. El concepto de patriarcado contribuye a la denuncia de la razón occidental como falsamente universal, ya que reduce y excluye lo diferente privilegiando al hombre blanco y heterosexual. De ahí la vinculación de los movimientos feministas con los movimientos que reivindican derechos civiles y de los pueblos colonizados, o con las minorías étnicas y sexuales: tienen en común ser socios del club de los agraviados. Pero además, es falsa e interesada la división entre las esferas públicas y privadas. El estado interviene en aquellos aspectos que le interesa controlar, como es el derecho de familia: matrimonio, hijos, fiscalidad, patrimonio, reproducción, etc. La demanda de que lo personal sea político pide ampliar la intervención pública en todo aquello que sume en la indefensión a las mujeres¹⁶⁷ o que se oculta bajo el falso velo de la neutralidad¹⁶⁸.

Ello dará paso, a partir de la década de los 80, a un discurso preeminentemente normativo de implicaciones éticas y políticas que tendrá un importante desarrollo en autoras como Linda Alcoff, Seyla Benhabib, Nancy Fraser, Chantal Mouffe, Carole Pateman, Susan Möller Okin, e Iris Young, entre otras.

Tercera ola

En los años 80 (tercera ola) hay otro salto cualitativo que viene promovido por la incorporación de una nueva perspectiva, la de género, y el postulado ético que implica a los poderes públicos en la consecución de la igualdad material. Se hace más relevante la presencia de mujeres en la vida política como condición para tener un poder decisorio

¹⁶⁶ Las segregaciones horizontal y vertical, así como el techo de cristal con relación a la educación superior, se tratan específicamente en el capítulo 6. “La comunidad universitaria: datos en femenino plural”.

¹⁶⁷ Como la violencia doméstica.

¹⁶⁸ ¿Cómo denunciar un despido por embarazo cuando no existía el concepto de discriminación por razón de sexo?

que afecte a todas las estructuras y promueva el cambio hacia la igualdad material: la mujer también es agente. Al tiempo, cobra relevancia el pensamiento feminista postmoderno que va a “romper” las fronteras del sexo, el género y la identidad, con un crisol de propuestas difíciles de clasificar y de articular en los esquemas tradicionales de igualdad y diferencia.

En esta nueva etapa, considerada la “tercera ola”, se vuelven centrales los problemas de justicia y de participación porque las diferencias repercuten positiva o negativamente en la calidad de vida de las personas: es una cuestión de recursos materiales y de capacidad de decisión. En cambio, la discusión acerca de la identidad femenina cambiará de sentido: por un lado, hacia la reivindicación de mujeres que, a esta condición, suman otras variables de discriminación como clase social, raza y orientación sexual; y por otro, hacia la ruptura de esa identidad de género en cada individuo, haciendo más compleja la articulación de un sujeto del feminismo.

El análisis que se ofrece más adelante bajo el epígrafe “Problemas de justicia” se centra en esta etapa y tiene como objetivo completar el marco teórico de las políticas de igualdad de género antes de pasar a la segunda parte. Si bien antes, y con el mismo interés compilatorio y transicional de este apartado sobre “Feminismo y políticas públicas”, conviene señalar las repercusiones del concepto de género.

2.3.2. Repercusiones del concepto

En este contexto, entre la segunda y la tercera ola, la incorporación del concepto de género a las teorías feministas pretende desvelar las connotaciones sociales de lo que se presenta como una evidencia empírica: la diferencia sexual. Esta diferencia condiciona las oportunidades de las personas y, en definitiva, su vida, de ahí que tenga implicaciones éticas y de justicia. A continuación se define el concepto de género para situar su contribución al pensamiento feminista. Después, se señalan las repercusiones fundamentales que tiene su desarrollo en estas teorías. Para finalizar destacando las demandas de una justicia social que vaya más allá de la distribución de recursos.

Como se ha señalado, es bien conocido que la definición estándar de género tiene su origen en la psicología clínica, que acuña el término para explicar fenómenos

relacionados con la transexualidad¹⁶⁹. Es de destacar que la teoría feminista se apropia de esta noción, convirtiéndola en clave para sistematizar una serie de argumentos críticos desarrollados a partir del pensamiento feminista ilustrado. Hay que recordar que Mary Wollstonecraft había subrayado, frente al naturalismo rousseauiano, el papel de la educación en la construcción de la feminidad. Después, Simone de Beauvoir había declarado que la biología no es un destino porque no se nace mujer, sino que se llega a ser mujer: es la socialización la que hace al individuo-hembra “mujer”. Más tarde Betty Friedman demostró los desequilibrios psíquicos que producía la situación de la mujer que había tendido acceso a la educación superior cuando permanecía en su rol tradicional de ama de casa¹⁷⁰. Pero además, desde los años setenta, las teorías feministas cuentan con un término, “género”, que permite expresar la falta de correspondencia entre la identidad sexual¹⁷¹ de algunos individuos y su sexo; lo cual, abundando en el papel de la educación como mecanismo social de construcción de la identidad sexual del individuo, parece que va a brindar la ocasión de desmarcarse del determinismo biológico.

En segundo lugar, este concepto ha permitido articular el debate sobre las identidades que se produce a partir de finales de los sesenta, durante la segunda ola del feminismo. Ello se debió a que en ese momento se buscaba para la mujer una forma de “ser en el mundo”. La disyuntiva fue o igualdad o diferencia, delineándose ambos modelos con referencia a los hombres. Entonces se suscita la cuestión del esencialismo, al tiempo que se discuten problemas que tienen que ver con el cuerpo de la mujer. El tema es resbaladizo, puesto que el mayor argumento justificativo de la desigualdad se ha elaborado al convertir en fundamental una diferencia biológica. Pero también es verdad que, social e históricamente, se ha pergeñado un patrón de feminidad que ha

¹⁶⁹ Stoller (1968) describe cómo la identidad sexual –“rasgos sexuales mentales”– de los transexuales no se correspondía con su sexo biológico. Esa identidad tiene carácter social, es adquirida por el rol que la sociedad atribuye a las personas a partir del dimorfismo sexual, pues si fuese “natural” no habría casos en los que no se correspondiese la identidad sexual y el sexo biológico.

¹⁷⁰ El “problema sin nombre” se refería al estado de depresión y angustia de mujeres de su generación educadas para ser sujetos socialmente activos que, por el contrario, se mantenían en un rol tradicional de amas de casa, respondiendo a una “mística de la feminidad” a la que subyace el naturalismo.

¹⁷¹ El concepto de “identidad sexual” aquí tiene un significado más amplio que en el caso de Stoller, pues se refiere también a la disociación entre lo que se espera de la mujer –en su rol de esposa y madre, o ajustada a un prototipo de feminidad– y la necesidad de trascender ese papel como individuo.

canalizado la voz de muchas mujeres¹⁷². Otra cosa es que el mismo sea cuestionado por limitante, desigual e injusto.

Para esto interesa el concepto de género: su adopción en las teorías feministas, a partir de 1975¹⁷³, va a servir para distinguir características asociadas a la masculinidad y a la feminidad desde postulados sociales que toman como base la diferencia sexual. Por eso se discute que la biología pueda prefijar y regular la posición social de hombres y mujeres. La teoría feminista, como teoría crítica, se pregunta por qué se producen esos modelos, qué los fundamenta. La razón última que los pone en entredicho es que contribuyen a socializaciones encorsetadas al sexo que repercuten en el desarrollo de las personas y, en definitiva, en su vida.

En el ámbito académico, desde este momento y durante los años 80, el género, como categoría analítica, se convierte en el eje de los estudios sobre mujeres desde diversas disciplinas, como por ejemplo la historia. También da lugar al desarrollo de programas de estudios multidisciplinares en las universidades y a la creación de estructuras de intervención social y política. Estas estructuras organizativas pretenden ser el correlato material del compromiso de los poderes públicos en la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres¹⁷⁴. Todo ello supone la consolidación del feminismo institucional¹⁷⁵.

¹⁷² En este sentido, y a pesar de las críticas contra los feminismos de la diferencia por rehuir el compromiso público y permanecer en el mismo lugar que el patriarcado asignó a las mujeres (Amorós, 2000a; Valcárcel, 2004), cabe reconocer que han contribuido a destapar pautas de género en nuestras sociedades (Nicholson, 2003).

¹⁷³ En este capítulo, en el epígrafe 2.2.1 “Sistema sexo-género”, se ha visto cómo Rubin (1986) aplica el concepto a las estructuras sociales, no a los sujetos, porque permite explicar que el sistema que atrapa a las mujeres no es de sexo sino de género. Sin embargo, para explicar la atribución de género a los individuos, recurrirá a la psicología.

¹⁷⁴ La educación superior en EE.UU. es pionera a la hora de integrar los estudios de la mujer. En la universidad española, en los 90 y, formalmente, a partir del 2000, se constituyen centros, institutos y seminarios de estudios de la mujer (Elizondo; Novo; Silvestre: 2010). En España el Instituto de la Mujer se crea como organismo autónomo en 1983, pero la mayor proliferación de observatorios y unidades se produce a partir de la LOVG (2004) y de la LOI (2007), si bien hay algunos anteriores, como el Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo General del Poder Judicial (2002). En la universidad pública los centros de estudios de la mujer anteceden a las unidades y a los observatorios. Los pioneros tuvieron su origen en seminarios, como el Seminario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid que se fundó en 1979. Véanse anexos V. “Centros de estudios feministas en las universidades públicas españolas” y VIII. “Unidades de igualdad y centros de estudios feministas”.

¹⁷⁵ Por feminismo institucional se entiende el que se establece dentro del sistema, principalmente en los organismos del estado en sus distintos niveles. Véase nota 247.

La discusión sobre el propio género, como concepto y como categoría de análisis, es algo que se produce a la par en la teoría feminista¹⁷⁶. De ahí las múltiples interpretaciones y usos diversos que han hecho las distintas autoras¹⁷⁷. Pero además, es muy importante su deriva hacia problemas éticos y de justicia porque señalará la responsabilidad de los poderes públicos, de las instituciones y de la ciudadanía en la desigualdad. Este es el fundamento de las políticas públicas de igualdad de género de la Unión Europea y de España.

2.3.3. Problemas de justicia

Son muchas las preguntas que surgen con relación a estos temas: ¿es posible la igualdad entre ciudadanos y ciudadanas cuando su socialización ha sido diferente?, ¿qué ocurre en la familia como primer agente de socialización?, ¿cómo incluir las diferencias en una justicia universal?¹⁷⁸ Los individuos inician su desarrollo en la familia, al asumir los distintos roles que ésta reproduce. Las diferencias entre ciudadanos empiezan con su adscripción a un modelo femenino o masculino. Pero no se quedan ahí: hay unos valores intrínsecos a cada modelo que fundamentan una relación asimétrica, donde un sexo es dominante y el otro subordinado. Un problema añadido es que las teorías universales de la justicia, bajo su apariencia de neutralidad, en realidad excluyen las diferencias. No han tenido en cuenta a las mujeres (ni siquiera había datos recogidos sobre su situación), ni tampoco a la familia (los problemas que afectaban a sus miembros se han considerado privados durante mucho tiempo, un ejemplo es la violencia doméstica). La paradoja es que la pretensión de universalidad se cuestiona si las diferencias se tienen en cuenta.

Sin embargo, cuando se toma nota de esta desigualdad y de la connivencia de las instituciones en su mantenimiento, el compromiso es establecer sistemas más igualitarios desde un enfoque normativo diferente, que considere al otro concreto. Esto significa ser sensible al género y al contexto: incorporar al ámbito moral cuestiones sobre la vida buena y el cuidado. Las teorías clásicas de la justicia han sido ciegas al sistema sexo-género, o mejor dicho, a partir de una pretendida universalidad, han

¹⁷⁶ Scott (1996); Lamas (1999, 2003).

¹⁷⁷ Hawkesworth (1999).

¹⁷⁸ Okin (1996a, 1996b).

asumido un *subtexto de género* que privilegia la perspectiva del varón adulto, lo que produce injusticia¹⁷⁹.

Por eso es necesario una justicia ampliada, lo que enlaza con la insuficiencia del paradigma distributivo cuando se habla de justicia social¹⁸⁰. Más allá del reparto equitativo de recursos, una teoría de la justicia que incorpore la perspectiva de género debería (1) tener en cuenta las relaciones de opresión y dominio¹⁸¹; (2) hacer balance de las implicaciones de no reconocer históricamente la desigualdad sistémica entre los sexos¹⁸²; y (3) asumir la invisibilización de las mujeres y de sus acciones como la principal consecuencia¹⁸³. Esto afecta no sólo a las mujeres como individuos, también repercute en el orden epistemológico, moral y político¹⁸⁴. Por eso la perspectiva de género es un “punto de vista crítico”¹⁸⁵

¹⁷⁹ Benhabib asume las críticas de comunitaristas, feministas y posmodernos a la tradición universalista ilustrada, para reevaluarla. Así, frente a la razón legislativa que articula un punto de vista moral pretendidamente universal y es incapaz de regir en situaciones concretas, y frente al ego masculino abstracto e idealizado, su propuesta de un “proyecto de universalismo interactivo posilustrado”, consiste en la defensa de una razón posilustrada no legislativa, sino interactiva –somos seres humanos corporizados y que nos socializamos lingüísticamente–, sensible al género (para combatir el déficit epistemológico y moral al invisibilizar a las mujeres y su punto de vista) y al contexto (lo que vuelve necesario el cuestionamiento y la revisión). Por esto, el interés general es en Benhabib un “ideal regulador”. Benhabib (2006).

¹⁸⁰ Young (2000).

¹⁸¹ Para Young, la justicia social debe tener en cuenta no sólo la distribución, sino también cómo se estructura el poder y cómo se produce la toma de decisiones. En ello influyen la división del trabajo y la cultura, pues son aspectos clave para analizar cómo se institucionalizan relaciones de dominación y opresión y, en definitiva, para conceptualizar la injusticia en las sociedades contemporáneas. Young (2000).

¹⁸² Para Okin (1996b) la mujer, confinada en la familia, ha sido ignorada por dos razones: porque para la justicia la familia pertenece al ámbito privado, por lo tanto no está dentro de su esfera de acción; y porque cuando la familia se ha considerado unidad económica, el cabeza de familia es el varón. Esta omisión tiene consecuencias que inciden en las oportunidades tanto de ellas como de sus hijos, especialmente si hablamos de hogares monoparentales. También influye en el desarrollo moral dentro de las familias, donde los hijos y las hijas asumen las desigualdades de manera acrítica.

¹⁸³ Gilligan (2006) había cuestionado en “Con otra voz: las concepciones femeninas del yo y de la moralidad” (1977) la pretendida universalidad de la ética de Kohlberg en su estudio sobre el desarrollo moral, porque excluía el cuidado, la otra voz: la de las mujeres. Benhabib (1992) dirá de Habermas y Kohlberg que “confunden el punto de vista de una ética universalista con una definición estricta del ámbito moral”. Este ámbito moral sería el de una justicia pretendidamente universal para dichos autores, pero que no es tal, pues sólo se enmarca en el paradigma distributivo: no tiene en cuenta el cuidado, ni el contexto, ni lo concreto. También Young critica la insuficiencia de este paradigma distributivo de la justicia, al que contrapone el de la justicia social que integraría la diversidad sin reducirla (“públicos heterogéneos”), en un marco político e institucional democrático más participativo (véase Young, 2000: capítulo VI “Los movimientos sociales y la política de la diferencia”).

¹⁸⁴ “Una teoría de la moralidad universalista o de la esfera pública no puede simplemente ‘omitir’ a las mujeres y ser subsiguientemente ‘corregida’ con su reinsertión en el cuadro donde faltaban. La ausencia de mujeres apunta hacia algunas distorsiones de categorías dentro de estas teorías; es decir, que, debido a que excluyen a la mujer, estas teorías están sistemáticamente sesgadas. La exclusión de las mujeres y de

El problema es que, al tiempo que el concepto de género permite desvelar las consecuencias de la exclusión y de la desigualdad, sufre una devaluación progresiva dentro de las propias teorías feministas con relación a dos temas: uno ontológico y otro sociológico. El concepto no sirve para solventar la discusión sobre la identidad femenina, porque no rompe la dicotomía tradicional de cultura-naturaleza. Al contrario, mantiene la ficción de que los cuerpos sexuados son previos a la construcción de género, sin tener en cuenta lo que hay en el cuerpo de producción social. Además, descubrir que las identidades son construidas, no hace menos restrictivo el modelo social imperante. Por otro lado, como variable para el análisis social, el género es denunciado por su insuficiencia a la hora de explicar la exclusión de “las otras mujeres”, las que no son blancas, heterosexuales y de clase media. La clase social, la etnia y la homosexualidad, son variables a tener en cuenta. De esta forma, ciñendo el tema a la incorporación de las mujeres como objeto y sujeto de y para la praxis política, se plantea el tema del sujeto del feminismo vinculado a las acusaciones de esencialismo vertidas por feministas postmodernas y afroamericanas¹⁸⁶. Algunas autoras¹⁸⁷ se preguntarán si existe una experiencia compartida del hecho de ser mujer que se pueda identificar y generalizar, lo que es importante a la hora de establecer, por ejemplo, la agenda política¹⁸⁸. Otras llegarán más lejos al plantear la posibilidad de elaborar una política feminista vinculada a un proyecto democrático radical¹⁸⁹.

su punto de vista no sólo es una omisión política y un punto ciego moral sino que constituye también un déficit epistemológico” Benhabib (2006: 26).

¹⁸⁵ López de la Vieja (2004b).

¹⁸⁶ Cuando las feministas acusan a la justicia, al Estado, a la sociedad, de excluir a la mujer, ¿a qué mujer se refieren? En Estados Unidos, a partir de la década de 1990, los grupos feministas afroamericanos y las feministas postmodernas acusan a la corriente feminista más visible de esencialista, de pretender representar con el término “mujer” a todas las mujeres, olvidando que no todas son blancas y de clase media, sino que también hay diferencias. Los mismos argumentos que sirvieron durante la etapa anterior para desmontar los falsos universales de “hombre” y “ciudadano” se vuelven ahora contra el feminismo que no tuvo en cuenta la clase, la raza o la sexualidad.

¹⁸⁷ Alcoff (2002), Nicholson (2003), Campillo (2003).

¹⁸⁸ Frente al post-estructuralismo y al feminismo cultural, y teniendo en cuenta las críticas del multiculturalismo, Alcoff defiende la necesidad de una metafísica que conceptúe a la mujer no como algo cerrado o esencial, sino como una subjetividad que se construye social e históricamente y que por tanto es mudable. El siguiente paso es combinar esta posición con “políticas de identidad” que consideran la identidad como una variable en cualquier análisis político (ello en oposición a la teoría política occidental que pretende elaborar una teoría política de alcance universal en la que estén de acuerdo todos los agentes una vez desligados de sus particularidades). “La posición de las mujeres es relativa y no innata, y, con todo no es ‘indeterminada’. A través de un análisis y una crítica sociales podemos establecer la identidad de las mujeres por la posición que mantengan en una red social y cultural determinada” (Alcoff, 2002: 19). Dos consecuencias: el concepto de mujer es relativo (se determina en un contexto); la posición sirve

2.3.4. Primer balance

De acuerdo con la exposición anterior, en este trabajo se diferencian dos grandes apartados: el primero, donde se ha analizado el concepto de género y las teorías feministas al hilo de la discusión sobre las identidades; el segundo, donde se va a destacar la importancia del género como perspectiva al ser la base para la generación de políticas públicas. Un balance no exhaustivo permite concluir que, a pesar de las acusaciones de insuficiencia con relación al tema de las identidades, el debate ha contribuido a (1) realizar una genealogía crítica de lo que ha significado históricamente ser mujer; y (2) flexibilizar el género como variable de análisis social¹⁹⁰. Esto significa que el género se vuelve menos exclusivista y más integrador respecto a otras variables que contribuyen a explicar la desigualdad que afecta a las mujeres (no a “la mujer”). Las críticas no invalidan pues el carácter funcional del género como herramienta para examinar, corregir y evitar las desigualdades.

En este sentido, a partir de la Conferencia de Beijing (1995) cobra relevancia la necesidad de transponer el concepto al diseño de políticas públicas con perspectiva de género. Al entender por políticas públicas todas aquellas acciones del gobierno y la administración hacia sus ciudadanos, el correlato práctico más ambicioso de la ideología de género ha sido encomendar a los poderes públicos –los amos de la esfera que se construyó a expensas y de espaldas a las mujeres– la intervención para cambiar la realidad. No hay que olvidar que el gobierno, como autoridad que ejerce el poder político, tienen la atribución de tomar decisiones de obligado cumplimiento. Pero, al mismo tiempo, la concepción de una ciudadanía más participativa en la acción política repercute en la elaboración de la agenda pública, la legislación y la exigencia de rendición de cuentas. Ello va unido a la reivindicación de un nuevo concepto de

para construir un significado, lo que permite a la mujer situarse como sujeto, adoptar una perspectiva que posibilite el cambio.

¹⁸⁹ Para Mouffe (1993: 3-22) la deconstrucción de las identidades esenciales es la condición de posibilidad de la acción política feminista en el marco de una democracia radical. No se cuestiona la identidad individual como algo sólido y permanente, sino la identidad social. La identidad social ni es completa ni permanente, por eso la ciudadanía es diversa y como tal debe ser reconocida. Un proyecto democrático feminista parte de la crítica al esencialismo y permite comprender cómo se gestan las relaciones de poder, las formas de exclusión, la diversidad. Por eso, en la democracia radical, los vínculos entre agentes sociales son una pluralidad de posiciones y discursos: no hay un agente homogéneo.

¹⁹⁰ Scott (1996).

ciudadanía que incluya distintos colectivos no hegemónicos¹⁹¹. La defensa de sus derechos y las acciones encaminadas a la consecución de sus intereses deben tener cabida. Por eso el resultado no es sólo la diversidad de públicos, sino también su participación desde las estructuras de poder. La exigencia acorde radica en ampliar y flexibilizar el ámbito público y la agenda política¹⁹².

Por lo tanto, hablar de género y políticas públicas significa no sólo evitar la desigualdad, sino promover la igualdad. Esto se concreta en legislar (igualdad formal) así como en crear estructuras institucionales y elaborar programas que contribuyan a materializar y a consolidar esa igualdad como participación al interior de los procesos. Hablar de género y políticas públicas significa asumir la gobernanza como buen gobierno. En consecuencia, si uno de los principios del buen gobierno según los criterios de la Unión Europea¹⁹³ es la participación, habrá un déficit político y democrático mientras no se incorporen las mujeres como agentes políticamente activos. Esto es, no sólo votando, sino desempeñando cargos de representación y decisión. Es lo que se denomina empoderamiento.

En la segunda parte “Políticas públicas para la igualdad de género” se estudia cómo se realiza este traslado y qué alcance tiene. El argumento principal es que las políticas de igualdad deben tener en cuenta el aparato conceptual desarrollado por las teorías feministas en torno al género y sus consecuencias, entre las que destacan dos: primera, la posibilidad de realizar una genealogía de lo que ha significado

¹⁹¹ Fraser y Gordon (1992). Véase nota 230.

¹⁹² Young (2000) hablará de un “ámbito público heterogéneo” donde se reconozcan las distintas voces, no sólo de las mujeres, también de los negros o de las minorías étnicas; y de la importancia de no reducir esa heterogeneidad a la identidad, porque ni siquiera un individuo pertenece exclusivamente a un grupo determinado, sino que las relaciones son múltiples y cambiantes. Fraser (1993), en su revisión del concepto de ámbito público de Habermas, también habla de “diversidad de públicos” al tiempo que crítica al liberalismo por haber puesto entre paréntesis las desigualdades, asumiendo la autonomía de lo público cuando en realidad se ha favorecido a los grupos dominantes. Por el contrario, la idea es incluir las desigualdades. “La teoría política liberal asume que es posible organizar una forma democrática de vida política con base en estructuras socio-económicas y socio-sexuales que generan desigualdades sistemáticas. Entonces, para los liberales el problema de la democracia se convierte en el problema de cómo aislar los procesos políticos de los procesos que son considerados como no políticos o prepolíticos, por ejemplo, aquellos característicos de la economía, la familia y la vida diaria informal. El problema para los liberales es, por lo tanto, cómo fortalecer las barreras que separan a las instituciones políticas que supuestamente ejemplifican relaciones de igualdad, de las instituciones económicas, culturales y socio-sexuales que están establecidas como premisa para relaciones sistémicas de desigualdad.” Fraser (1993: 37-38). Véase también Agra (2002).

¹⁹³ Comunicación de la Comisión, de 25 de julio de 2001, *La gobernanza europea. Un libro blanco*, DO C 287 de 12.12.2001, COM(2001) 428 final.

históricamente y en contextos determinados (añádanse todas las especificaciones espacio temporales que se quiera) ser mujer; segunda, la reflexión sobre la justicia y el género vinculada al debate sobre lo personal y lo político¹⁹⁴. Ambas reflexiones conducen a otro tema, cual es el de la(s) mujer(es) como sujeto político¹⁹⁵, y que aquí se aborda principalmente con relación a su empoderamiento y la necesidad de un concepto ampliado de ciudadanía.

¹⁹⁴ Agra (2002).

¹⁹⁵ Nicholson (2003) se pregunta cómo plantear las reivindicaciones feministas si no hay un significado para la palabra “mujer”. Su propuesta es una política feminista de “coalición interna” que se concreta en la lucha por las necesidades puntuales de las mujeres, tal y como lo lleva haciendo el feminismo en los últimos veinticinco años.

PARTE II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

“My definition of gender has two parts and several subsets. They are interrelated but must be analytically distinct. The core of the definition rests on an integral connection between two propositions: gender is a constitutive element of social relationships based on perceived differences between the sexes, and gender is a primary way of signifying relationships of power”¹⁹⁶

Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres que se han desarrollado en España en la última década asumen ambas proposiciones: (1) la diferencia sexual como componente significativo en la construcción de las relaciones sociales y (2) la jerarquía entre los sexos, como relaciones de poder, que se manifiesta en el dominio del hombre sobre la mujer. El significado de la desigualdad de género repercute en la vida de los individuos, traza una línea divisoria, a partir de la diferencia sexual, que tiene consecuencias negativas para las mujeres. Esto es algo que se intenta corregir con la promulgación de dos leyes orgánicas: la Ley de Medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG)¹⁹⁷ y, en sentido más amplio, la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)¹⁹⁸. Ambas reflejan el impulso que dichas políticas de igualdad experimentaron durante esos años, no ajeno al contexto normativo internacional.

Como ya se ha indicado en el capítulo anterior, el hilo conductor es la conceptualización del género por las teorías feministas; el método es la transversalidad de la perspectiva de género o *gender mainstreaming*. Esto significa que la perspectiva de género debe incorporarse a todas las acciones y en todos los niveles del gobierno de forma coordinada. No es sólo un método de análisis de la realidad, sino también de

¹⁹⁶ Scott (1986: 1067).

¹⁹⁷ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género. *BOE* núm. 313, de 29 de diciembre de 2004, p. 42166-42197.

¹⁹⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611-12645.

corrección y prevención que debe guiar las políticas públicas de igualdad. Lo cual es central, puesto que la falta de correspondencia y de coordinación entre acciones hace insuficiente la igualdad formal. Pero además, con la transversalidad se pretende integrar la perspectiva de género desde las etapas iniciales de los procesos hasta su evaluación, de modo y manera que también influya en la asignación de recursos y en las metas¹⁹⁹. Además de la coordinación no hay que olvidar la necesidad de acciones positivas. Así, el *Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women* (OSAGI) de Naciones Unidas advierte de que la transversalización como estrategia no elimina los programas específicos de igualdad de género y se considera complementaria a las medidas que conducen al empoderamiento de las mujeres; tampoco vuelve irrelevantes a los especialistas, ni suple la necesidad de recursos diferenciados²⁰⁰.

En el siguiente capítulo se acota el significado de la perspectiva de género en políticas públicas, lo que lleva a desglosar varios aspectos: (1) qué supone adoptar dicha perspectiva, (2) cuáles son sus tesis, (3) algunas consecuencias, y (4) qué se entiende por políticas públicas. En el capítulo 4, se examinará el marco internacional que establecen Naciones Unidas (UN) y la Unión Europea (UE) para, a continuación, exponer el desarrollo legislativo habido en España (capítulo 5). La igualdad en el marco de los derechos humanos, su relación con la gobernanza europea, la legislación sobre igualdad en el empleo o las medidas de conciliación, son aspectos relevantes para intentar desbrozar las causas de una desigualdad que persiste. Estos análisis permitirán obtener los primeros resultados de la situación a nivel internacional, indicar las tendencias más favorables para conseguir la igualdad efectiva e introducir, al final, el tema de la igualdad y la educación superior.

¹⁹⁹ “ECOSOC Agreed Conclusions 1997/2 provided a clear definition of the mainstreaming strategy as: ...the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.” OSAGI (2001a).

²⁰⁰ Véase también Lombardo (2003b).

CAPÍTULO 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN POLÍTICAS PÚBLICAS

El concepto de género interesa para las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres²⁰¹ porque ayuda a mostrar que la esfera pública no es imparcial. No lo es porque la diferencia sexual está en la base de la construcción social y política, contribuyendo a fundar relaciones asimétricas entre los sexos. Esta asimetría se concreta en la preeminencia de los hombres sobre las mujeres en el trabajo y en el ejercicio del poder (como toma de decisiones). Es algo que en esta parte se analizará en general y que se concretará en la tercera sobre “Género e igualdad en las universidades públicas españolas”. El interés de las universidades se debe a que son centros de relaciones de poder, por su autonomía, y centros de trabajo con dos colectivos laborales claramente diferenciados en cuanto a funciones y en cuanto a presencia de mujeres. Pero sobre todo, centros de enseñanza: un ámbito que los feminismos y las políticas públicas han considerado prioritario para conseguir la igualdad.

La diferencia de género afecta a las estructuras en las que los individuos se socializan. Esto vale para cualquiera de ellas: política, económica, cultural, educativa. Hay que tener en cuenta que las relaciones entre los sexos, como relaciones de poder, no empiezan y acaban en cada trato establecido entre los sujetos. Por ejemplo, en la sociedad occidental, donde la igualdad está garantizada legalmente, aunque se pudiera constatar que, en la mayoría de los casos, las relaciones entre dos personas de distinto sexo no fueran tan asimétricas como se denuncia, ello no eliminaría la objeción de que permanecen relaciones de dominio y sujeción establecidas históricamente²⁰². Tampoco de que el contexto social y cultural las fomenta.

²⁰¹ De aquí en adelante, por “políticas públicas de igualdad” se entenderá por defecto “entre mujeres y hombres” al ser éste uno de los ejes principales de esta tesis. La referencia a la igualdad en general, o relacionada con otros colectivos concretos, se explicitará.

²⁰² Stuart Mill, cuando habla del contrato matrimonial destaca que la bondad de la mayoría de los hombres les evita ejercer la autoridad despótica sobre su mujer que las leyes les permiten, lo que no justifica la existencia de éstas, pues no se puede confiar en que todos los hombres alberguen buenos sentimientos. Estas leyes no sólo permiten que la mujer esté sometida al marido, sino que también frenan el desarrollo de sus capacidades individuales. Mill (2009: 351-384). Él mismo renunció a los poderes legales como esposo antes de casarse con Harriet Taylor, aunque esa renuncia no tenía carácter legal. Véase también Pateman (1995: 214-259).

Los agentes son ubicados en un sistema sexo-género desde el nacimiento y en este lugar los significados y valores son distintos según se sea hombre o mujer²⁰³. Uno de los problemas es que ambos sexos asumen esta realidad disociada bajo la idea de la complementariedad y participan en su mantenimiento²⁰⁴. El ejercicio crítico consiste en desvelar las diferentes consecuencias que tiene en las oportunidades y, en definitiva, en la vida de los individuos. Los estereotipos, la segregación en el ámbito laboral, la elección de los estudios y las profesiones, el reparto de las tareas relacionadas con el cuidado, o la distribución del uso del tiempo, son algunas de sus manifestaciones. Si se habla de violencia de género, se está ante la máxima expresión de esas relaciones de dominio y subordinación. Por eso, abordar la desigualdad de género desde la esfera política exige no sólo intervenir en los efectos, sino atender a las causas últimas que la producen e implicar a todos los agentes (también a los hombres).

3.1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género significa ir más allá de los problemas de las mujeres²⁰⁵: es instaurar la mirada de la sospecha sobre una realidad desigual por razón de sexo. Cuando dicha perspectiva se traslada a las políticas públicas, se admite el carácter estructural de la desigualdad. Ello es importante a la hora de decidir cómo intervenir desde los poderes públicos: va a condicionar la forma de hacerlo. Así, a partir de la Conferencia de Nairobi (1985) se propone la adopción de una nueva estrategia: el *gender mainstreaming*²⁰⁶ o transversalidad de género. Desde la Conferencia de Beijing

²⁰³ Rubin (1986).

²⁰⁴ Las mujeres contribuyen a la perpetuación de las estructuras de dominación en el momento en que las asumen, máxime cuando son las primeras en educar dentro de la familia (Bourdieu (2007). Un ejemplo dramático de cómo las mujeres participan en los mecanismos de opresión es que la mutilación genital es practicada por ellas. Sobre las mujeres como transmisoras de los valores patriarcales, véase también Millet (1995).

²⁰⁵ Consejo de Europa. Mainstreaming de género : marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas": informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en Mainstreaming (EG-S-MS), Estrasburgo, Mayo 1998, Madrid, 1999; Lombardo (2003b).

²⁰⁶ El término *mainstreaming* se origina en la década de 1980 en Gran Bretaña como el proceso de incorporación de la sensibilidad medioambiental, y significa "llevar a la corriente principal del desarrollo" estas políticas. De ahí pasa a la Tercer Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (Nairobi, 1985) como *mainstreaming* de género y entra en el lenguaje de la Unión Europea en 1991, incorporándose como estrategia de desarrollo comunitario (en Suecia un año antes). Casco (2003).

(1995) el *mainstreaming* de género significa actuar en todos los ámbitos, a todos los niveles y de manera coordinada y se pide su traslado a todos los gobiernos. El problema de la desigualdad entre mujeres y hombres se perfila de forma distinta y las instancias políticas precisan adaptar la intervención.

Abordar la desigualdad desde la esfera pública de esta manera ha tenido un recorrido en el tiempo, pues el problema no se ha formulado igual ni de una forma única. En este momento, el concepto de género es central pero, abundando en la misma idea, el propio concepto de género ha sido discutido y revisado²⁰⁷. Hay que reconocer que el debate feminista ha contribuido a fijar, a nivel internacional, un corpus teórico y práctico sobre qué es la desigualdad, qué consecuencias tiene para los individuos y cómo abordarla. Se considera multidimensional, se constata que tiene consecuencias negativas para toda la sociedad y que debe corregirse con un método transversal y coordinado. Éste debe incluir acciones positivas e involucrar a todos los agentes.

¿Qué implicaciones tiene incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas? Significa reconocer que la desigualdad entre hombres y mujeres existe, que no debería existir y que tiene carácter estructural: las manifestaciones concretas y toda la casuística, por evidente y dolorosa que sea, son sólo una manifestación parcial de la desigualdad. El problema está en que el sistema social –con los subsistemas educativo, político, económico y legislativo, así como cultural– institucionaliza el sistema de género y esto influye de manera distinta en las oportunidades de mujeres y hombres²⁰⁸.

Así pues, asumir la perspectiva de género implica adoptar una posición proactiva y funcionalista del género. Es decir, en tanto en cuanto sirve para descubrir el carácter sistémico de la desigualdad en sociedades determinadas, a diferentes niveles y en distintas áreas, como la enseñanza y el trabajo. ¿Cual sería el método para abordar el problema de la desigualdad? La estrategia proporcional a esta perspectiva es el *gender mainstreaming*. Un buen ejemplo es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), considerada pionera en el entorno de la

²⁰⁷ Véase el capítulo 2. “Concepto de género y teorías feministas”.

²⁰⁸ “Gender systems are institutionalized through education systems, political and economic systems, legislation, and culture and traditions. In utilizing a gender approach the focus is not on individual women and men but on the system which determines gender roles / responsibilities, access to and control over resources, and decision-making potentials.” OSAGI (2001b).

Unión Europea porque introduce el principio de igualdad de género en todas las estructuras de la sociedad, como se analizará más adelante²⁰⁹.

3.1.1. Concepto e ideología de género

Uno de los réditos mas importantes del concepto de género en las políticas públicas sería su traslado a la praxis política y la consecuente formulación de la llamada “ideología de género”. En esta tesis esto significa que la igualdad entre mujeres y hombres es el postulado necesario para construir sociedades justas y respetuosas con los derechos humanos. El sentido de este presupuesto se hace explícito a continuación, a partir de la definición de “ideología” de la RAE:

“Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político, etc.” (2ª acepción)

Se admite que el concepto de género tiene carga ideológica porque refleja el pensamiento de una buena parte de la sociedad actual acerca de la posición pasada y presente de las mujeres, así como de su significado. Adoptar o no este concepto lleva a un posicionamiento distinto con relación a una realidad que es interpretada. Esto también implica hacer una valoración sobre lo que hay y lo que debe ser cambiado, pues se actúa para conseguir algo. Cuando se hacen expresos los postulados no se rehúye el debate con otras ideas, si bien hay una regla obvia y fundamental: hablar el mismo lenguaje. En el caso de la igualdad de género el lenguaje es el de la justicia, la libertad individual, la autonomía, los derechos humanos.

El problema es que desde algunas posiciones políticas conservadoras se descalifica la “ideología de género” como “ideología”, es decir, se atribuye un matiz peyorativo a este término para trasladarlo al concepto de género. La pregunta es, ¿qué se quiere decir con esto cuando, según la definición que se aporta, es improbable que haya alguna acción política exenta de ideología? Si se tienen en cuenta los múltiples enfoques de lo que significan las ideas en el análisis de las políticas públicas, se podría afirmar que se utiliza un concepto marxista de “ideología”: ideología como falsa

²⁰⁹ Véase, en el capítulo 5, el apartado 5.2. “La igualdad desde un enfoque integral”.

creencia que se impone por los actores dominantes para mantener el control sobre los dominados²¹⁰. Esto resulta chocante cuando precisamente la ideología de género es un ataque frontal a la ideología patriarcal que, ésta sí, subordina a las mujeres. Además, el feminismo que aquí se postula no es un “quítate tú para ponerme yo”, de modo que no hay amenaza salvo para la intransigencia de quienes pretenden perpetuar un modelo basado en la desigualdad.

Las políticas públicas de igualdad con perspectiva de género se entienden en este trabajo como un avance hacia la construcción de un proyecto social común que integre a hombres y mujeres en igualdad. Por eso esta segunda parte trata sobre la necesidad de intervención de los poderes públicos en la erradicación de la desigualdad desde la perspectiva de género. La ruptura del género en múltiples identidades, susceptibles además de variaciones sobre sí mismas, que postula el feminismo postmoderno²¹¹ podría ser el final feliz de la desigualdad. Pero, mientras ésta exista, “romper el género” será privilegio de unas pocas.

3.2. TESIS FUNDAMENTALES

Como se ha dicho poco antes, la tesis principal es que el concepto de género es clave para entender el desarrollo de las políticas públicas de igualdad desde la década de 1990 y que dicho desarrollo va ligado a la adopción de la perspectiva de género, necesaria para (1) entender los mecanismos por los cuales la mujer ha sido preterida históricamente; (2) desvelar que los universales son excluyentes porque responden a un modelo patriarcal de representación que subsume lo diferente, bajo la apariencia de generalidad, para eliminarlo; (3) desmontar la supuesta neutralidad de la realidad social y de las instituciones; (4) denunciar que la igualdad formal alcanzada en las sociedades democráticas occidentales no es una igualdad real y, por tanto, aunque necesaria es insuficiente. La perspectiva de género, en un doble movimiento de denuncia y corrección, es un posicionamiento ideológico.

²¹⁰ Harguindéguy (2013: 140-142).

²¹¹ Butler (2001).

La mujer postergada. La realidad social aún está conformada desde parámetros que deben ser revisados porque dificultan la emancipación de las mujeres²¹². El concepto de género va más allá de lo que aporta la crítica del “patriarcado”²¹³ por desmontar el fundamento biologicista que subyace a la construcción histórica de “la mujer”. Esta construcción forma parte de nuestra cultura y persiste al ser la base de un discurso normativo acerca de lo que significa “ser hombre” y “ser mujer”. A partir del mismo no sólo se establece una jerarquía entre “los dos sexos”, sino que también se excluye como “perversión” o “juego” opciones que no estén dentro de la heterosexualidad. Este discurso normativo, más o menos explícito, más o menos simbólico, es como la argamasa del sistema sexo-género que lleva a postergar a la mujer.

El género, como herramienta conceptual, cuando se traslada a las políticas públicas obliga a revisar aquello que indique persistencia de desigualdades y discriminación. Visibilizar a las mujeres requiere acciones que van desde la más sencilla de desagregar los datos por sexo, hasta destacar su papel en la historia o en la ciencia. Ofrecer modelos de referencia tiene además un carácter didáctico en la superación de estereotipos. Otras propuestas se articulan en la demanda de que se valore económicamente el trabajo desempeñado tradicionalmente por las mujeres bajo el concepto de “cuenta satélite de hogares”²¹⁴. Se recurre así al mismo paradigma economicista, que penaliza el rol cuidador, para contabilizar monetariamente un trabajo

²¹² Kate Millet (1970) *Sexual Politics* (edición en español utilizada: 1995) Las minorías raciales y las mujeres no tienen posibilidad de organizarse, son excluidas de las instituciones en el marco de un sistema patriarcal. El patriarcado se basa en dos principios: el macho domina a la hembra y el macho de más edad domina al más joven (Lévi-Strauss, C., 1981). A partir de aquí hay múltiples variaciones e incluso contradicciones según las sociedades, pero el denominador común es que la relación entre los sexos es una relación de poder. Una estrategia del opresor consiste en atribuir determinadas cualidades a la mujer y a los negros, cualidades que tienen que ver con su posición subordinada y la baja autoestima. De ahí la predisposición a asumir esa posición de sometimiento. De esta forma, el patriarcado se apoya, además de en la violencia, en el consenso, siendo la familia la que reproduce los roles diferenciados. La mujer llega a interiorizar los valores patriarcales y, además, los transmite. No obstante, y aunque Millet reconoce que la discriminación patriarcal está tan arraigada socialmente que no puede distinguirse la parte natural de la cultural, también sostiene que hay posibilidad de cambiar esta estructura desde el discurso de las primeras feministas, que la han cuestionado y han generado reformas.

²¹³ Véase nota 7.

²¹⁴ Conferencia de Beijing (1995). En España, en 1998, se aprobó en el Congreso una propuesta no de ley para medir ese trabajo no remunerado, sin embargo la iniciativa se paralizó por falta de asignación económica (Nuño, 2010: 179). Actualmente es la Encuesta de Empleo del Tiempo la que pretende estimar este valor. Lo que se pretende destacar aquí es lo que estas propuestas tienen de reconocimiento.

no mercantil. Esto implica reconocer que tiene repercusiones en la economía, aunque el diseño del modelo tenga dificultades²¹⁵.

Por último, el imperativo de posicionar a la mujer en la esfera pública se sintetiza en el concepto de “empoderamiento”: es la alternativa a su reclusión tradicional en el espacio doméstico y el camino para alcanzar la autonomía mediante su participación en la toma de decisiones²¹⁶.

El universal falaz. El universal, al hacer creer a todos los individuos que el sistema formal los incluye, contribuye con el discurso normativo a consolidar la dualidad de género. La trampa consiste en que, bajo la apariencia de universalidad, se refleja la situación del grupo hegemónico y se excluye a “los otros”, como marginales o diferentes. Ocurrió en la revolución francesa, cuando Olimpia de Gouges escribió la *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana* (1791) porque la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano* olvidó a las mujeres-ciudadanas; también las convenciones y declaraciones de Naciones Unidas posteriores a la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (redactados inicialmente como “del hombre”), han tenido que insistir en los derechos de la mujer²¹⁷ como derechos humanos.

No tener en cuenta a los otros en su especificidad de grupo, es algo que no ocurre sólo con las mujeres sino también con otros colectivos. Así por ejemplo, los homosexuales, mientras no hagan explícita su condición, tendrán todos los derechos civiles. Pero cuando una persona quiere contraer matrimonio con otra de su mismo

²¹⁵ Casero y Angulo (2008) señalan que la incorporación de estas cifras al PIB reduciría las diferencias entre los países desarrollados y los países en desarrollo. En el caso de los primeros, al estar externalizada la atención a dependientes, se crean servicios que computan en la economía nacional porque generan valor añadido y crean puestos de trabajo; mientras que en los segundos se asumen principalmente por las mujeres. Destacan así sus posibilidades como herramienta de análisis económico y social. Sin embargo, aunque hay un manual de Eurostat sobre la materia, también indican los problemas de que no haya criterios homogéneos a nivel internacional para estructurar la recogida de información, realizar los cálculos, etc. El diseño de la propia Encuesta de Empleo del Tiempo, según los mismos autores, no se adecuaría a otros modelos, por lo que no se pueden establecer comparaciones

²¹⁶ Véase la noción de “Empoderamiento” en el epígrafe 4.1.2. “Las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer” (capítulo 4).

²¹⁷ La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), desde su creación en 1946, ha concretado su labor en redactar normativa específica sobre los derechos de la mujer. Es significativo que la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 1979, se considere la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres. La Declaración de Beijing (1995), párrafo 14, dice textualmente: “Los derechos de la mujer son derechos humanos” (véase nota 282).

sexo, la falta de una ley que lo permita la excluirá, por opción sexual, de derechos asociados a la familia que van desde permisos familiares hasta la fiscalidad²¹⁸. Un ejemplo de esta limitación de derechos es el caso de las adopciones²¹⁹.

La perspectiva de género demanda a los poderes públicos arbitrar las condiciones que posibiliten la integración de una diversidad de públicos²²⁰, del “otro-concreto”²²¹. Tenerlos en cuenta demanda un concepto extenso e inclusivo de ciudadanía que, en este tema, se vincula con el concepto de gobernanza “ampliada” definido por la Unión Europea²²².

No hay imparcialidad. La realidad social y las instituciones no son neutrales: condicionan desde el origen, y de forma distinta, la vida de los hombres y de las mujeres. Como se ha demostrado en el capítulo anterior, la desigualdad es un problema de justicia que se inicia en la familia como primer agente de socialización²²³ y que, en el ámbito público, requiere ir más allá del paradigma distributivo²²⁴. Se reproducen estos dos modelos de relación asimétricos como si fueran igualitarios (hasta el punto de que las críticas se subsanan con el subterfugio de la complementariedad): el discurso sobre la no discriminación por razón de sexo, presente en la cultura occidental como un principio que la informa desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), también contribuye a crear la impresión de que el marco es imparcial, mientras los usos sociales son otros. Por eso hace falta un distanciamiento crítico, en perspectiva de género. El análisis sobre el empleo y la enseñanza universitaria que se realiza a continuación²²⁵, demuestra cómo la persistencia de estereotipos culturales contribuye a fijar el rol cuidador de las mujeres. Esto es así hasta el punto de que las medidas que el

²¹⁸ Es otra la discusión acerca de si estos derechos “familiaristas” favorecen o no la igualdad de género y las propuestas en la línea de adoptar medidas universales que afecten a los individuos, no a su posible condición de cuidadores (Pazos, 2013). Ahora lo que se demuestra es que la opción sexual limita las oportunidades en un momento determinado.

²¹⁹ A raíz de una sentencia del Tribunal Supremo ruso de agosto de 2013, se han paralizado las adopciones en países que permiten el matrimonio homosexual, como es el caso de España, hasta que no se firme un acuerdo bilateral que garantice que los niños adoptados no serán criados por homosexuales. El gobierno español ha consentido (El País, 20/12/2013).

²²⁰ Fraser (1993).

²²¹ Benhabib (2006).

²²² Véase en el epígrafe 4.2.3. “Gobernanza europea” (capítulo 4)

²²³ Okin (1996a, 1996b).

²²⁴ Young (2000).

²²⁵ Véanse los epígrafes 4.2.4. “Legislación sobre igualdad en el empleo” y 4.2.9. “Algunas conclusiones sobre la igualdad en la UE” (capítulo 4); también en el capítulo 5, el apartado 5.1. “De la conciliación a la corresponsabilidad”.

mercado de trabajo prevé para “conciliar”, o determinadas ventajas fiscales²²⁶, no hacen sino anclar a las mujeres en su papel de cuidadoras. Las consecuencias afectan a las oportunidades y a la calidad de vida.

No es suficiente la igualdad formal para cambiar la realidad social y las instituciones que la soportan. Pensar que la legislación es suficiente está vinculado a la falacia de que hay imparcialidad. Pero la persistencia de desigualdades de género desmonta esta suficiencia. Por ejemplo, si se tiene en cuenta la situación de las mujeres en la educación, en España, desde los años 70 ha ido en aumento su ingreso en la universidad: su acceso a la educación superior en igualdad de condiciones está garantizado por ley²²⁷. Sin embargo, en el capítulo sexto se demuestra que aún hoy día persiste una diferencia significativa entre el número de mujeres que cursan estudios en titulaciones del área de Ciencias de la Salud y de Humanidades respecto a las titulaciones técnicas²²⁸. Tampoco evoluciona igual la carrera profesional dentro de la misma universidad, detectándose sesgos de género²²⁹. Se podrá argumentar que hay un traslado de los roles familiares a la educación, que faltan referentes femeninos en ciertas áreas, que las hijas aún reproducen patrones aprendidos de sus madres, etc., pero *sensu stricto*, no hay ninguna ley escrita que impida a una mujer matricularse en una titulación de ingeniería naval u optar a cátedra, y la promoción profesional en la institución se basa en el mérito y la capacidad.

3.3. ALGUNAS CONSECUENCIAS

Todo esto lleva a plantear preguntas sobre las consecuencias de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas. La primera sería que la ya cuestionada frontera entre

²²⁶ Tributación conjunta, pensiones de viudedad, reconocimiento del tiempo cotizado en las excedencias vinculadas al cuidado o las prestaciones por cuidado en el entorno familiar (Pazos, 2013).

²²⁷ La Ley General de Educación de 1970 unificó todo el sistema educativo y consiguió la plena escolarización de todos los españoles durante los ocho cursos obligatorios y gratuitos de la Enseñanza General Básica (EGB). También estableció la gratuidad de la enseñanza en el Bachillerato y en la Formación Profesional. Estableciendo además la educación mixta y un sistema de becas para promover la igualdad de oportunidades. Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa.

²²⁸ Véase el Gráfico 1 y el apartado 6.1. “Estudiantes universitarias”

²²⁹ Véase el Gráfico 16 y el apartado 6.3. “Personal Docente e Investigador”

lo público y lo privado perdería rigidez; en segundo lugar, la incidencia de las desigualdades en las oportunidades de los individuos se cuestiona como un tema de justicia; en tercer lugar, el concepto de ciudadanía se amplía²³⁰.

Otra pregunta es qué desvela la perspectiva de género, puesto que la discriminación de la mujer y su falta de derechos ya habían sido denunciadas. Muestra que no debería haber ámbitos privados ni ámbitos públicos –al menos tal y como han sido delimitados tradicionalmente– que escapen a este nuevo enfoque. La familia, el trabajo entendido en el sentido amplio de profesión, y la ciudadanía están lastrados por la desigualdad, algo que se analizará a continuación²³¹. Pero además, hay una interrelación entre los distintos roles que cada individuo representa que ha afianzado la pérdida de valor del modelo social atribuido a las mujeres. Ello se concreta en: (1) la falta de reconocimiento de la incidencia que tiene el trabajo reproductivo sobre el trabajo productivo; (2) la contribución de la familia a la creación de los modelos de identidad social; (3) el menor desarrollo para las mujeres de los derechos de ciudadanía²³².

1. La falta de reconocimiento de la conexión entre trabajo reproductivo y trabajo productivo ha tenido a su vez tres consecuencias: se ha restado importancia a la función de la familia como soporte emocional y de servicios básicos necesarios para el desarrollo del trabajo productivo; ha provocado su infravaloración como trabajo en sí; ha supuesto un freno a la incorporación en igualdad de condiciones de la mujer al mercado laboral. Por tanto, ni el hombre ni el estado han contribuido a “liberar” a la

²³⁰ Fraser y Gordon (1992), consideran que es preciso revisar un concepto de ciudadanía vinculado en los Estados Unidos con los derechos civiles, de modo y manera que los derechos sociales están excluidos y, con ellos, quienes no tienen acceso a los primeros: mayoritariamente mujeres. La ciudadanía civil sigue el modelo del contrato, que presupone individuos con personalidad legal e independencia económica, mientras que lo social no tendría carácter contractual, sino que se asocia con caridad como algo que se ejerce de manera unilateral y voluntaria, sin reciprocidad, por lo que la persona beneficiada carecería de derechos. La oposición ideológica entre contrato y caridad, tiene para estas autoras una marca de género que desprotege a las mujeres al ser en mayor número las aspirantes a los derechos sociales. En Europa, al menos antes de la crisis iniciada en 2008, el modelo del estado de bienestar –sin entrar en diferencias entre países– se articula desde unos parámetros distintos al modelo estadounidense: el asistencialismo europeo tiene más que ver con la redistribución que con la caridad (Alcántara, 1995: 163-164). No obstante, puede ser interesante tener en cuenta el análisis de Fraser y Gordon en este momento de recortes sociales y, en cualquier caso, es válido a la hora de comparar la diferencia de derechos a los que da lugar un trabajo según sea o no productivo con relación, por ejemplo, a las pensiones contributivas en el primer caso y no contributivas en el segundo (Cobo, 2000; Pazos, 2013).

²³¹ Véase, en el capítulo 5, el apartado 5.1 “De la conciliación a la corresponsabilidad” y, en el capítulo 4, los epígrafes 4.2.3. “Gobernanza europea” y 4.2.4. “Legislación sobre igualdad en el empleo”

²³² Bustelo y Lombardo (ca. 2005: 7).

mujer de las tareas del cuidado (podríamos resumirlo como ausencia de corresponsabilidad y fallo en la conciliación, respectivamente)²³³.

2. A partir de los papeles asignados por la familia tradicional, se ha creado un modelo de identidad femenina secundario respecto al de identidad masculina. Esto se traslada a la vida social. El problema añadido es la exclusión de las identidades no normativas que, aunque no es un tema central en este trabajo, comparten con las mujeres la categoría de colectivo no hegemónico. La repercusión es que los modelos incorporan distintos valores y los asociados al modelo femenino son más restrictivos. Por eso inciden en las oportunidades de las mujeres y en su calidad de vida²³⁴.
3. La división del trabajo y la organización de la vida privada condicionan a su vez los derechos de ciudadanía de las mujeres porque limitan su participación activa en el ámbito político, donde también son más vulnerables. Esta vulnerabilidad se manifiesta en fenómenos múltiples, desde el escrutinio de su físico, en base a unos estándares de tallas y vestuario, hasta la violencia sexual.

En definitiva, la perspectiva de género es una herramienta necesaria a la hora de diseñar políticas públicas en materia de igualdad. La corresponsabilidad es actualmente un horizonte que permitirá el avance hacia la igualdad material en sociedades donde los individuos sean indistintamente proveedores y sustentadores²³⁵. De acuerdo con esto, establecer sistemas más igualitarios se convierte en un postulado ético y crítico que se debe trasladar a los poderes públicos y, desde ahí, a la sociedad. La razón es que la igualdad real incide en las oportunidades, en la calidad de vida, y por eso afecta a todos los ámbitos, sin diferenciar públicos o privados. Al igual que los modelos de familia son cambiantes, desempeñar un rol u otro, cualquiera que sea, no tiene por qué vincularse al sexo, menos penalizarse.

²³³ Véase el apartado 5.1. “De la conciliación a la corresponsabilidad”.

²³⁴ Véase el epígrafe 4.2.6. “De la igualdad formal a la igualdad material”.

²³⁵ Pazos (2013).

3.4. UNA DEFINICIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas son “aquellos productos institucionalizados del sistema político”²³⁶. De acuerdo con esta definición, el sistema político está conformado por el régimen político, los actores institucionalizados, la cultura política y el entramado internacional. Es interesante desglosar cada elemento para entender el alcance de la definición inicial, así como tener en cuenta que hay interacciones entre ellos. Esto es necesario para explicar lo que supone la asimilación de la perspectiva de género en políticas públicas.

El *régimen político* es la estructura formal y, como tal, incluye todos los elementos institucionales, esto es, los poderes públicos y las reglas que establecen las relaciones entre dichos poderes y con la sociedad. Si en algo coinciden las teorías feministas es en considerar que la democracia es el régimen político necesario para el desarrollo de las políticas de igualdad. Aquí estarían las leyes y la administración pública como burocracia y como proceso de generación de productos²³⁷.

Los *actores institucionalizados* son los responsables de canalizar las demandas de la sociedad para influir en el gobierno: partidos políticos, grupos de presión y movimientos sociales. Los movimientos y asociaciones de mujeres, a través de su participación en foros como las conferencias mundiales de la mujer, han contribuido a trasladar las demandas del feminismo militante a la agenda gubernamental. También algunos partidos políticos han sido proactivos al incluir en sus programas medidas para favorecer la presencia de las mujeres en sus estructuras²³⁸, o acciones legislativas relacionadas con la igualdad²³⁹.

²³⁶ Alcántara (1995: 61).

²³⁷ Acerca de la relación entre administración pública y política, véase Alcántara (1995: 109-115): la administración pública sería un instrumento de la política que, al tiempo que la hace posible como acción, la limita. Es algo que está en su origen no sólo para evitar el acaparamiento de cargos públicos por parte del partido vencedor en unas elecciones, sino para garantizar que el sistema siga funcionando en los cambios de gobierno. Hay otro límite que surge de la contraposición entre los valores que rigen en la administración pública y en la política: predicción y eficiencia para la primera, frente a adaptabilidad y respuesta inmediata para la segunda.

²³⁸ En 1987, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) estableció una cuota de presencia femenina en las listas electorales del 25%. Antes, en 1982, el Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC) había introducido las cuotas al reservar a las mujeres el 12% de los puestos en el partido y en las candidaturas

La *cultura política* tiene que ver con los valores de los individuos y los grupos en cada momento histórico. En este sentido, se puede afirmar que en las sociedades occidentales la igualdad entre hombres y mujeres es actualmente un valor incorporado como derecho desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las normas fundamentales, tanto de la Unión Europea²⁴⁰ como de los países que la integran²⁴¹, incorporan la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como un derecho inalienable. Hay que añadir que su presencia en la cultura política se manifiesta, por ejemplo, en la polémica que suscitan declaraciones con sesgo sexista²⁴². Esto no quiere decir que no persistan estereotipos discriminatorios que se filtran desde los chistes hasta las series de televisión, pero hay una asunción de la igualdad entre mujeres y hombres en el discurso oficial que deslegitima la expresión de actitudes machistas.

Respecto al *entramado internacional*, estaría formado por las influencias entre naciones y a través de los organismos internacionales. En el tema objeto de este trabajo se reconoce el papel de Naciones Unidas y de la Unión Europea. Esta última ha tenido una importancia directa en el desarrollo nacional de las políticas de igualdad porque el estado español, como miembro de la UE, está condicionado por la normativa comunitaria²⁴³. Antes de pertenecer a la Comunidad Económica Europea (CEE), el gobierno de UCD participó en la década de la mujer de Naciones Unidas (1975-1985) y el Instituto de la Mujer vinculó la creación del primer plan de igualdad de oportunidades

electorales. Actualmente, la LOI marca el criterio de presencia equilibrada en una representación de ambos sexos no superior al 60% ni inferior al 40%. (LOI, 2007: Disposición adicional primera).

²³⁹ Durante el gobierno del socialista José Luis Rodríguez Zapatero (2004-2011, VIII y IV legislaturas) las políticas de igualdad de género en España han tenido el mayor desarrollo legislativo. También a nivel institucional, la creación del Ministerio de Igualdad supuso un hito, aunque de corta duración (2008-2010).

²⁴⁰ Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2012: art. 23). Véase el epígrafe 4.2.1. “La igualdad como derecho”.

²⁴¹ Constitución Española (1978: art. 14 y 9.2).

²⁴² En este sentido, fueron muy criticadas las declaraciones de Miguel Arias-Cañete, candidato del PP a las últimas elecciones europeas (2014) a raíz del debate mantenido con la candidata del PSOE, Elena Valenciano. Afirmó que era muy complicado debatir con una mujer porque “Si haces un abuso de superioridad intelectual, parece que eres un machista y estás acorralando a una mujer indefensa” Programa *Espejo Público* (Antena 3, 16.5.2014); “Arias Cañete dice que fue benévolo con valenciano para no parecer machista”, *El País*, 16.5.2014. A fecha 13 de agosto de 2014, parece que estas declaraciones están teniendo un peso negativo en su futuro como comisario de la UE, sin embargo, la Comisión, de 28 miembros, prevé incluir sólo entre 4 y 7 mujeres, lo que, en el mejor de los casos supondría un 25%. Véase el artículo “Rajoy busca el apoyo de Merkel para que Cañete logre algún cargo de comisario”. *El País*, 13.8.2014

²⁴³ Cualquier estado europeo que quiera ser miembro de la UE, debe incorporar los valores de ésta, entre los que está el de la igualdad entre mujeres y hombres (TUE, 2012: art. 2); pero además, parte de la normativa europea tiene carácter vinculante (TFUE, 2012: art. 288)

a las políticas europeas²⁴⁴. Se puede afirmar que los partidos fueron más permeables al contexto internacional que a las demandas del feminismo militante español²⁴⁵.

Entonces, la forma en que se relacionen los distintos agentes del sistema político provoca variaciones en el sistema mismo. El doble movimiento de flujos entre la sociedad y el régimen político ha sido asimilado al sistema circulatorio sanguíneo: la sociedad demanda cambios al régimen político a través de sus actores y el régimen político elabora políticas públicas para satisfacer esa demanda²⁴⁶. Siguiendo con el tema de estudio, el feminismo como movimiento social y el feminismo institucional²⁴⁷ demandan cambios y los protagonizan no sólo en una retroalimentación con la sociedad, también con otros actores y organismos, así como con el resto de instituciones del estado. Esta retroalimentación que se produce en el sistema político afecta al régimen y a la sociedad. Se afirma desde el feminismo teórico que es necesario avanzar hacia democracias inclusivas que integren a otros colectivos, a otros públicos. La misma categoría de públicos se amplía: no se constituyen de una vez y para siempre, sino que un mismo individuo puede transitar de uno a otro. Las sociedades son más plurales, de hecho, y se reconocen como tales. Este reconocimiento importa, porque el problema ha sido la falta de visibilidad de parte de la ciudadanía.

Las instituciones, como estructuras estables –en tanto que comúnmente aceptadas– formadas por las distintas organizaciones y los procesos que se generan, posibilitan esa interacción entre la ciudadanía y la esfera política. En palabras de Young, “organizan la acción como acción colectiva”²⁴⁸. El movimiento puede iniciarse

²⁴⁴ Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990. España había entrado en la CEE en 1986.

²⁴⁵ Astelarra (2005: 137-144).

²⁴⁶ Alcántara (1995: 57).

²⁴⁷ Por feminismo institucional se entiende el vinculado a organismos como el Instituto de la Mujer en España, ONU Mujeres, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, o las unidades de igualdad de las universidades. Abarcaría a las instituciones, a las personas que trabajan en ellas, los programas que desarrollan, así como su producción documental.

²⁴⁸ Young (2011: 84). Esta autora destaca la importancia de las instituciones a la hora de organizar la acción colectiva: es un tema de justicia, que tiene que ver con la responsabilidad individual, asumir la diferencia entre grupos en el ámbito público y político para, a partir de ahí, promover la participación de todos en las instituciones. Young sigue la propuesta de Mouffe, de un pluralismo democrático radical, cuando propone una política de la diferencia que no consiste en esencializar lo distinto, sino en asumir que la especificidad se establece en las relaciones entre grupos sociales y entre éstos y las instituciones. Los grupos se establecen por afinidades entre personas que tienen que ver con la forma de vida, o determinadas prácticas. Tampoco los grupos son algo esencial: los individuos pueden pertenecer a distintos grupos sociales y variar sus adscripciones (Young, 2000)

en un sentido o en otro: hay veces que el régimen político se anticipa en la identificación y propuesta de resolución de un problema; otras veces es al revés. Por ejemplo, en España, la violencia de género entró en la agenda política a raíz de la aparición de mujeres maltratadas en la televisión²⁴⁹. Fue la presión de los medios de comunicación, que canalizaron la voz de estas mujeres como parte de la sociedad, la que caracterizó la violencia de género como un problema social y provocó un cambio político²⁵⁰. Sin embargo, otros cambios se han promovido desde instancias gubernamentales, sobre todo a partir de la promulgación de LOI²⁵¹ y debido a su carácter integral. Sirvan como ejemplo las acciones positivas o el criterio de presencia equilibrada. La importancia de las instituciones se va a destacar porque aportan coordinación y continuidad a unas políticas que no pueden quedarse en acciones aisladas²⁵².

Agenda política

Se iniciaba este apartado con la definición de políticas públicas como “productos institucionalizados del sistema”. Así, sintetizando la exposición anterior, habría que entender éstas como acciones del gobierno que se hacen efectivas a través de la administración pública para dar respuesta a una demanda. Ésta habrá sido previamente identificada y definida como un problema a solucionar, en un contexto socio-político determinado por un sistema de valores. Entonces, para que un tema sea objeto de la actuación política ha tenido que ser (1) formulado como problema, (2) considerada viable su solución, (3) incluido en la agenda política. El promotor de su inclusión en la agenda puede ser (1) el propio gobierno, (2) la ciudadanía a través de sus actores o (3)

²⁴⁹ En 1997 Ana Orantes fue quemada viva por su marido. Días antes había contado en un programa de televisión su historia de maltrato, sacando a la luz el calvario que padecían otras mujeres. A partir de este momento, las denuncias aumentan y comienzan a contabilizarse las muertes. (Castillejo Manzanares: 2005)

²⁵⁰ Los cambios han sido muchos: la diferenciación de este tipo de violencia respecto a otras producidas en el ámbito doméstico, la generación de estadísticas, la promulgación de una ley orgánica (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género), la creación de observatorios de violencia de género, la redacción de protocolos de actuación para evitarla, etc. Véase el epígrafe 5.2.1. “Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género”.

²⁵¹ Véase el epígrafe 5.2.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁵² Véase el epígrafe 4.2.7. “Las estructuras en la Unión Europea”; también el capítulo 7.. “Las unidades de igualdad”.

la influencia internacional. El entramado institucional importa como soporte de la interrelación entre los actores que intervienen en el proceso. El contexto incluye la cultura política que expresan los actores y la influencia internacional.

Para el caso de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres, éstas deberían caracterizarse por a) ajustarse a una perspectiva: la de género; b) responder a una estrategia global: el *gender mainstreaming*; y c) una fuerte institucionalización que aporte coordinación al proceso y continuidad en el tiempo²⁵³. Su inclusión en la agenda política española ha sido promovida fundamentalmente por la influencia internacional, como se verá a continuación, condicionada a su vez por las demandas del feminismo. Respecto a la heterogeneidad de los públicos afectados e instancias comprometidas, sus pretensiones podrían calificarse de universalistas: (1) pretenden un cambio que afecte a toda la sociedad (hombres y mujeres de todas las edades), (2) su carácter integral exige proyección en diversos ámbitos (educativo, sanitario, económico, judicial, familiar, etc.), (3) el *gender mainstreaming* significa afectar a los distintos niveles de gobierno y de manera coordinada, así como a otras acciones, instituciones y actores que pueden tener o no tener que ver con la igualdad directamente.

En el capítulo siguiente se expone la influencia del contexto internacional mediante el análisis de documentos jurídicos y estructuras institucionales de Naciones Unidas y la Unión Europea. Se cierra esta segunda parte con el capítulo 5 sobre legislación relacionada con la igualdad en España. En la tercera parte la investigación se centra en la situación de las mujeres en la universidad pública española (capítulo 6) y se revisan las estructuras de igualdad de estos organismos (capítulo 7) para valorar si, como parte de la administración pública, contribuyen no sólo a erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres, sino a hacer efectiva la igualdad.

²⁵³ “La institucionalización de las políticas públicas de género es el proceso mediante el cual una nueva práctica se incorpora a las instrucciones del Estado, se hace estable, reitera en el tiempo y por lo tanto permite su seguimiento y evaluación”. Astelarra (2005: 137).

CAPÍTULO 4. EL MARCO INTERNACIONAL

A continuación se hará un análisis del marco normativo e institucional que establecen Naciones Unidas y la Unión Europea, con el objetivo de contextualizar el desarrollo que las políticas de igualdad han tenido en España en la última década. Es preciso hacer una consideración previa acerca de la evolución del principio de igualdad y lo que supone la inclusión del concepto de género a nivel internacional. Para ello, la referencia que se toma es el foro mundial de Naciones Unidas.

Desde la Carta de Naciones Unidas de 1945 y la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948²⁵⁴ hasta la Conferencia de Beijing de 1995 hay una evolución²⁵⁵ tanto en el tratamiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, como en el papel reservado a los poderes públicos. La Carta y la Declaración enuncian la igualdad de derechos y libertades de hombres y mujeres, además excluyen el sexo como motivo de discriminación, en un plano formal²⁵⁶. En la Conferencia de Beijing, el concepto de género ya está incorporado al discurso público, la desigualdad se dice en plural y se diferencia la igualdad formal de la igualdad material.

Por esta razón, Beijing se considera el punto de inflexión en políticas públicas con perspectiva de género, porque se pasa de la declaración del derecho a la igualdad a la necesidad de desentrañar la desigualdad. La Plataforma de Acción de Beijing refleja este avance al afrontar el tema de las desigualdades desde once objetivos estratégicos a

²⁵⁴ Enunciados como “Derechos del Hombre” en origen, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) ha sido la responsable de una nueva redacción en que se suprime el término hombre como equivalente a humanidad. Véase la nueva redacción en:

http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml [actualizado: 28/12/2013]

²⁵⁵ Evolución: en el sentido de “desarrollo o transformación de las ideas o de las teorías” (DRAE). Los cambios se presentan como sucesivos, porque es preciso utilizar una cronología y porque, comparando el punto en el que se está con el punto del que se parte, la visión es lineal. Pero hay que tener en cuenta que desde la conceptualización de las declaraciones hasta la igualdad formal, y de ésta hasta la material que se diversifica y se transversaliza, hay avances y retrocesos, e influyen los contextos. La imagen de las olas que se aplica a las etapas del feminismo, podría aplicarse aquí.

²⁵⁶ artículos 1.3., 13b, 55c y 76c de la Carta y artículos 2 y 16 de la Declaración. El artículo 16 se refiere a la igualdad de derechos con relación al matrimonio y también en caso de disolución. Tiene interés porque afecta a un tema concreto, ni es un enunciado general, como los otros que hablan de “libertades y derechos”, ni se diluye en un conjunto de variables equiparables como motivo de discriminación (raza, color, idioma, religión). Además, es un asunto que, aunque regulado en su formalización, ha sido considerado propio de la vida privada y vinculado a la tradición, cobijando prácticas discriminatorias para las mujeres (por mencionar algunas, la venta de niñas, la imposición del marido o la imposibilidad de divorciarse salvo que el marido haga la concesión)

los que acompañan las medidas para corregirlas. En Beijing se busca el compromiso de los gobiernos para que las apliquen y, con este fin, deben incorporar la perspectiva de género en sus programas y en las acciones que los desarrollen²⁵⁷.

Esto demuestra que el concepto de género, al entrar en la escena política, contribuye al cambio. Favorece pasar del enunciado de la igualdad como un principio aplicable a distintas variables (sexo, raza, nación, etc.) a la concreción y el desglose de la desigualdad. Ésta se dice de muchas maneras y afecta no a una minoría, sino a la mitad de la población. El concepto de género apunta al fundamento de las desigualdades, la formación de la identidad y las oportunidades. Las desigualdades se basan en la diferencia sexual a partir de la cual las mismas se estructuran. Y esta estructura condiciona el desarrollo de las personas conforme a lo que de ellas espera la sociedad. A partir de aquí y de la distribución de responsabilidades se derivan asimetrías. Por un lado, en el acceso a los recursos y el control de los mismos; por otro, en la participación en la toma de decisiones, lo que al final afecta a la autonomía y a las posibilidades.

En consecuencia, se podría afirmar que el concepto de género es un instrumento de concreción y corrección de carácter funcional. Como perspectiva, orienta las políticas públicas (función aglutinadora); como *mainstreaming* reclama que éstas sean programadas y ejecutadas de manera coordinada y total.

4.1. NACIONES UNIDAS

El compromiso con los derechos humanos como algo inalienable e intrínseco a la condición humana es el punto de partida de un organismo que se crea para preservar la paz y la seguridad en el mundo después de la Segunda Guerra Mundial. Los derechos de la mujer, que en teoría están incluidos, necesitarán posteriores redacciones específicas con mención a la no discriminación. La realidad que reflejan los datos mostrará su

²⁵⁷ “38. Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género.” Naciones Unidas (1995a: Declaración)

exclusión real: bajo el universal “hombre”, como equivalente a humanidad, no se hallan las mujeres. El problema va más allá de que las declaraciones sean insuficientes *per se*.

Siguiendo esta línea argumental, en este apartado se analizará el papel de las cuatro conferencias internacionales sobre la mujer auspiciadas por Naciones Unidas en el desarrollo de una noción de igualdad ligada al concepto de género. Este desarrollo conduce a la necesidad de implementar la transversalidad de género –en todos los niveles de gobierno–, como estrategia para *capilarizar*²⁵⁸ la igualdad en las instituciones, y a la noción de empoderamiento de la mujer. La “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing” es el documento rector en materia de igualdad de género que ha marcado la agenda internacional desde 1995. Las revisiones sobre el cumplimiento de los objetivos en él fijados que se suceden cada cinco años²⁵⁹ tienen el objetivo de garantizar su actualidad.

4.1.1. El compromiso con los derechos humanos

La Carta de las Naciones Unidas²⁶⁰ refleja los anhelos de paz y seguridad internacionales que impulsaron la fundación de este organismo internacional. Parte de la afirmación de que hay unos derechos fundamentales que sustentan la dignidad y el valor de la humanidad, la igualdad del hombre y de la mujer²⁶¹, así como de las naciones, grandes y pequeñas²⁶². En la Declaración Universal de los Derechos Humanos que

²⁵⁸ El término se ha tomado de Valcárcel, quien lo aplica a la incursión del feminismo en las estructuras institucionales a partir de la década de 1980 (2000: 60).

²⁵⁹ A dicho documento se suma el de las conclusiones del 23º período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, Beijing+5 (Naciones Unidas, 2000a). Véanse también los sucesivos Beijing+10 y Beijing+15 (Naciones Unidas, 2005, 2010)

²⁶⁰ Naciones Unidas (1945)

²⁶¹ Visto en contexto, hay que reconocer que es la primera vez que un documento jurídico se refiere al sexo como motivo de discriminación, y que de los 51 países miembros en aquel momento, sólo 30 concedían a la mujer el derecho al voto.

Fuente, Naciones Unidas: <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm> [actualizado: 25/03/2013]

²⁶² Inicio de la Carta:

“Nosotros los pueblos
de las Naciones Unidas
resueltos

a preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la Humanidad sufrimientos indecibles,
a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas,

proclama la Asamblea General en 1948, estos derechos son la base de la dignidad intrínseca a la propia condición humana; lo cual es una cuestión de creencia, son principios de los que se parte y que no se demuestran²⁶³. No hay un desarrollo específico de los derechos de la mujer en la Declaración, pues parece insuficiente cuando se enuncia la igualdad de derechos y libertades entre hombres y mujeres, o cuando se dice que el sexo no puede ser motivo de discriminación²⁶⁴. Además, Naciones Unidas buscaba desde su origen el compromiso de todas las naciones en el respeto y la promoción de los derechos humanos, porque es la condición para evitar el conflicto a nivel internacional²⁶⁵. Esto, que es intrínseco a la propia organización, se presupone también con relación a la igualdad entre mujeres y hombres. Ambos aspectos –los derechos fundamentales y el compromiso internacional– como elementos fundacionales, se evocan en manifiestos que marcan la hoja de ruta de la organización en la actualidad, como es el caso de la Declaración del Milenio (2000)²⁶⁶.

A partir de esta Declaración, Naciones Unidas fija los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio para erradicar la pobreza extrema en 2015 y, entre ellos, el tercer objetivo es “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”. Pero para llegar a este enunciado, o para ver las implicaciones del acceso a la educación

a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional,

a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad, y con tales finalidades

a practicar la tolerancia y a convivir en paz como buenos vecinos,

a unir nuestras fuerzas para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, a asegurar, mediante la aceptación de principios y la adopción de métodos, que no se usará; la fuerza armada sino en servicio del interés común, y

a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todas las pueblos,

hemos decidido aunar nuestros esfuerzos para realizar estos designios”

²⁶³ “*Considerando* que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana... *Considerando* que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres...” Naciones Unidas (1948: Preámbulo).

²⁶⁴ “respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”. Naciones Unidas (1948: 2).

²⁶⁵ Sobre los derechos humanos como objetivo de la cooperación internacional, véanse los artículos 1.3, 13.b; sobre la necesidad de su promoción como condición para las relaciones pacíficas, véanse los artículos 55.c, 56 y 76.c, así como el 62.2 y el 68, referidos al Consejo Económico y Social. Naciones Unidas (1948).

²⁶⁶ “Nosotros, Jefes de Estado y de Gobierno, nos hemos reunido en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 6 al 8 de septiembre de 2000, en los albores de un nuevo milenio, para reafirmar nuestra fe en la Organización y su Carta como cimientos indispensables de un mundo más pacífico, más próspero y más justo” Naciones Unidas (2000c)

primaria (segundo objetivo) de las mujeres en la reducción de la mortalidad infantil en menores de cinco años (cuarto objetivo), o en la mejora de la salud materna (quinto objetivo), etc., hay un camino de años y de producción documental que muestra cómo se transforma la idea de igualdad.

Si la igualdad entre mujeres y hombres está incluida en la Carta de Naciones Unidas desde 1945, si además la organización busca el compromiso internacional, ¿cuál sería entonces el problema? El problema es que los manifiestos y las declaraciones no tienen fuerza de ley (tienen valor normativo pero no la fuerza del derecho positivo). Los compromisos de los estados se quedan en mera expresión de intenciones cuando no se trasladan a las legislaciones de los países. Que los derechos como demandas permanezcan en el nivel de derechos morales, por muy universales que sean, es un riesgo para quienes padecen desigualdad e indefensión. La aplicación de los derechos quedará al arbitrio de quienes tienen la capacidad de autorizarlos. Por eso, en el camino hacia la igualdad real, es necesario que los derechos sean obligaciones, que se incorporen a la legislación²⁶⁷.

Etapas

En este recorrido, y con relación al tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el análisis de los documentos elaborados por Naciones Unidas permite establecer una primera etapa hasta finales de los años 60. Una segunda etapa abarcaría los años 70 e incluiría la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975). La tercera etapa se inicia en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) e incluye la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague, 1980) y la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985). La cuarta etapa llegaría hasta la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Después de Beijing, la actuación

²⁶⁷ “la extensión y el reconocimiento efectivo de tales derechos han de traducirse luego en compromisos reales, en legislación –derechos como obligaciones–, más allá o más acá de la validez moral y de la universalidad de las normas. ¿Por qué razón? Al final, la protección efectiva, la igualdad real entre mujeres y hombres dependerá de la fuerza para hacer respetar los derechos y de la responsabilidad que asuman las instituciones.” López de la Vieja (2013: 138).

de Naciones Unidas puede calificarse de continuista: consiste en revisar cada cinco años los compromisos adoptados y aprobados en la Plataforma de Acción²⁶⁸.

Estas etapas se proponen sin afán de exhaustividad y a fin de marcar unas pautas que guíen la lectura. La primera etapa se caracteriza por proporcionar las bases legales para la igualdad de derechos; la segunda por visibilizar a las mujeres en una primera conferencia y un decenio a ellas dedicado; la tercera por la afirmación de que la igualdad formal es insuficiente; y la cuarta por reconocer que los problemas de las mujeres no son sectoriales, sino que repercuten en el desarrollo de los pueblos y tienen consecuencias graves, como ocurre con la violencia de género y los derechos reproductivos. Este proceso culmina en Beijing.

En un primer momento, las actuaciones de Naciones Unidas toman como piedra angular el principio de igualdad de derechos sin distinción por razón de sexo. Se centran en la recopilación y el análisis de datos que permitieron conocer la situación jurídica y social de las mujeres. En consecuencia, se redactan documentos sobre derechos jurídicos y civiles. Así, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer²⁶⁹ y la Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer²⁷⁰.

La Convención de 1954 establece el derecho de la mujer a participar en el gobierno de su país y la igualdad de oportunidades para ingresar en el servicio público. Este principio se concreta en el derecho a votar, ser elegida, ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas... en igualdad de condiciones que los hombres, sin discriminación²⁷¹. La desigualdad en este momento se cifra en aquello a lo que la mujer no tiene acceso, el enfoque se centra en ella y sus problemas, no es multicausal. Esto lo desvelará posteriormente la perspectiva de género.

La Declaración de 1967 aporta la observación de que, a pesar de la Carta de 1945 y la Declaración Universal de 1948, la discriminación contra la mujer es un hecho preocupante y una ofensa que atenta contra la dignidad humana. En este sentido, la Declaración referida a la mujer menciona las prácticas, prejuicios y leyes discriminatorias. Esto supone un avance porque está acusando las deficiencias de

²⁶⁸ Naciones Unidas (1995a)

²⁶⁹ Naciones Unidas (1954).

²⁷⁰ Naciones Unidas (1967).

²⁷¹ Naciones Unidas (1954: art. I-III).

declaraciones generales. Además, interpela a los estados para que eliminen estas prácticas, leyes y prejuicios, así como para que garanticen los derechos políticos, económicos y civiles a las mujeres en igualdad de condiciones que a los hombres. La acción se completa en un doble sentido: corregir y promover. Habría que corregir leyes y prácticas injustas, así como prejuicios, y promover la igualdad en derechos políticos y civiles. El instrumento serán las leyes que garanticen la igualdad y aseguren la protección jurídica.²⁷²

La Declaración de 1967 es la antesala de ideas que tendrán un posterior desarrollo en las conferencias mundiales sobre la mujer. Por esta razón, una vez introducido el tema sobre las etapas que marcan la evolución del discurso de Naciones Unidas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, el análisis que se realiza a continuación toma como hitos las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. En estas conferencias las desigualdades se van a concretar, también las correspondientes acciones para corregirlas. Pero sobre todo, se escuchará la voz de las mujeres y éste será el primer paso hacia la noción de “empoderamiento”.

4.1.2. Las cuatro Conferencias mundiales sobre la mujer

La necesidad de recurrir a otro tipo de acciones que contribuyeran a concretar cómo abordar las desigualdades, surge del reconocimiento de que enunciar unos principios y definir una serie de objetivos no garantiza ni la consecución de éstos ni el respeto de aquéllos. Las desigualdades, al mismo tiempo, se desvelaban no sólo con relación a los derechos políticos, sino en todos los ámbitos sociales. Por ejemplo, las mujeres han

²⁷² Artículo 2: “Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular: a) el principio de igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;” (el subrayado es mío)

También al final del artículo 4, dedicado a derechos políticos (votar y ocupar cargos públicos) “Estos derechos deberán ser garantizados por la legislación”; y en otros artículos, como el 6 (derechos civiles), art. 7 referido a los códigos penales, el art. 8 sobre la prostitución. En los casos del derecho a la educación y de los derechos laborales (art.9 y 10 respectivamente), no se hace mención expresa a la ley. También llama la atención que el artículo 6 se inicie con una condición “Sin perjuicio de la salvaguardia de la unidad y la armonía de la familia, que sigue siendo la unidad básica de toda la sociedad, deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, especialmente legislativas, para que la mujer, casada o no, tenga iguales derechos que el hombre en el campo del derechos civil”; o que el 9, en el punto c) argumente el interés de que la mujer acceda a la educación para asegurar el bienestar familiar: “Acceso a material informativo para ayudarla a asegurar la salud y bienestar de la familia”.

contribuido en las zonas rurales al trabajo agrícola y ganadero, y sin embargo no han sido las titulares de la explotación ni han cotizado al régimen correspondiente de la seguridad social, situación que se agrava en los países en desarrollo²⁷³.

Las conferencias mundiales sobre la mujer son testigos de este avance hacia la igualdad real porque han contribuido a visibilizar a las mujeres al darles un doble protagonismo: primero porque pueden hablar y hacer oír su propia voz; segundo, porque las mujeres y los problemas que las afectan son el tema central, no una variable entre otras susceptibles de discriminación. A ello se debe añadir que la presencia en estos foros de representantes de más de cien países y de múltiples asociaciones ha permitido contrastar similitudes y diferencias, yendo más allá de esencialismos o cuestiones de hegemonía²⁷⁴. Comparando la agenda de las conferencias, en estos veinte años transcurridos entre la primera de México (1975) y la cuarta de Beijing (1995), se observa una evolución en el enfoque del problema de la igualdad.

¿Cómo ha sido esta evolución? La Conferencia de México mantenía el objetivo de la igualdad entre los sexos (enunciado en general como “igualdad plena”), añadía el de integrar a las mujeres en el desarrollo y, en la línea fundacional de la propia organización, basaba en la importante contribución de las mujeres el tercer objetivo de fortalecer la paz mundial. A pesar de que esta conferencia supuso un cambio importante al considerar a la mujer sujeto activo en el desarrollo, cinco años después, en la Conferencia de Copenhague (1980) se ponía de manifiesto la falta de voluntad política y de reconocimiento social²⁷⁵. El escaso avance en el terreno de la igualdad se achacaba a

²⁷³ Uno de los indicadores del ODM 3 “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer” es la proporción de mujeres asalariadas en el sector no agrícola. Lo que es debido a que trabajo en el negocio familiar, como puede ser una granja, suele significar ausencia de prestaciones sociales y económicas. Estas son algunas consecuencias de la invisibilización. ODM (2013: 20-21) En España, la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, intenta poner remedio a una situación en la que el trabajo de las mujeres no es reconocido, y aporta el dato de que más del 70% de la titularidad de las explotaciones agrarias la ostentan los hombres.

²⁷⁴ Un indicador de la importancia de las conferencias para visibilizar a las mujeres, ha sido el aumento de su presencia. Si en la primera las mujeres encabezaron 113 de las 133 delegaciones estatales y su participación en el foro paralelo de organizaciones no gubernamentales se cifra en unas 4.000, en Nairobi fueron 157 los gobiernos y 15.000 las representantes en el Foro de ONGS. Pero la cifra récord se alcanzó en Beijing, con 189 gobiernos y un total de 47.000 participantes: 35.000 en el Foro de ONGS. El foro ha tenido una importancia creciente porque las organizaciones se han convertido en instrumentos para pedir a los políticos implementar medidas y rendir cuentas.

²⁷⁵ El Plan de Acción aprobado en la I Conferencia, establecía unas metas que se consideraron mínimas en tanto en cuanto se centraban en el acceso de la mujer a los recursos: educación, empleo, participación política, servicios de salud, nutrición y planificación familiar...con el paso del tiempo resulta paradójico que en su momento se calificasen de “metas mínimas”.

la escasez de recursos y a la persistencia de estereotipos que ocultan la contribución de las mujeres, por eso los hombres no se implican en las mejoras y las mujeres se insensibilizan respecto a sus propias oportunidades.

En Copenhague ya se constató que, parte del problema, es la ausencia de las mujeres en la toma de decisiones, de ahí la importancia de que accedan a la propiedad y tengan control sobre sus bienes. Un año antes de esta segunda conferencia se había redactado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer²⁷⁶, conocida como “Carta de los derechos humanos de la mujer”, que entrará en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. En este documento se establecen las bases teóricas para lo que más tarde se conceptualizará como *gender mainstreaming* y, además, se definen las “acciones positivas”²⁷⁷.

Es significativo ver la diferencia entre los estados que la ratificaron, los que sólo la firmaron y, sobre todo, las reservas. Es un ejemplo claro de hasta dónde se puede flexibilizar en la práctica una convención de este tipo²⁷⁸. Ello no hace sino ilustrar lo

²⁷⁶ Naciones Unidas, Convención CEDAW (1979). El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), creado por la Asamblea General según lo previsto en la Convención (art. 17 a 22) tiene como misión velar por su aplicación y ante él deben rendir cuentas los Estados cada cuatro años. Desde el 1 de enero de 2008, el Comité CEDAW forma parte de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en Ginebra (OACDH)
<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/index.htm> [actualizado: 15/06/2013]

²⁷⁷ “Artículo 3.

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”

Artículo 4.

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.”

(el subrayado es mío)

Naciones Unidas, CEDAW (1979: art. 3 y 4)

²⁷⁸ La CEDAW (1979) fue ratificada en principio por 20 países, en 1989 eran más de 100, y en la actualidad son 187. Véanse los estados que la han ratificado y las reservas en:

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en#EndDec [actualizado: 15/06/2013]

Estados Unidos firmó la convención, pero no la ratificó, lo que significa que jurídicamente no contrae obligaciones. Y las reservas, en algunos países que la han ratificado, se realizan subordinando ciertos derechos a leyes como la Sharia o a otras nacionales que regulan el derecho de familia. Éstas afectan a artículos como el 15 –elección del lugar de residencia– o el 16.1 –iguales derechos que el hombre con relación al matrimonio (elección, aceptación, disolución, hijos, propiedad, etc.). En el entorno europeo,

que en Copenhague se había denunciado: de poco sirve tener derechos legales y jurídicos si no hay oportunidad de ejercerlos.

La Conferencia de Nairobi (1985) hacía balance del Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz que fue instaurado en la Conferencia de México (1975). Al constatar que las mejoras habían beneficiado a una minoría, –y no precisamente en los países menos desarrollados– se insistió en la adopción de un nuevo enfoque próximo a los conceptos de *gender mainstreaming* y de empoderamiento. ¿Cuáles son aquí las aportaciones? Las aportaciones son dos: el reconocimiento de que el tema de la igualdad afecta a todos los ámbitos de intervención humana y que es preciso que las mujeres participen activamente. Para medir los adelantos en esta materia, Nairobi estableció tres categorías básicas: medidas constitucionales y jurídicas, igualdad en la participación social, e igualdad en la participación política y en la toma de decisiones. La primera responde a la necesidad de que las demandas y los derechos se conviertan en obligaciones; las dos últimas a la promoción de las mujeres como sujetos activos.

Un cambio revelador supone la Conferencia de Beijing (1995). Para avanzar en la mejora de la situación de las mujeres se destaca la necesidad de (1) adoptar definitiva y prioritariamente la perspectiva de género en políticas públicas; (2) aplicar las acciones positivas; (3) afectar a todos los ámbitos sociales y en todos los niveles del gobierno; y (4) financiación:

“El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles.”²⁷⁹

Por eso esta conferencia se considera un punto de inflexión en el tema, porque supone un balance sobre el estado de la cuestión y marca la agenda hasta el momento actual.

por ejemplo Francia, formula reservas respecto al derecho de las mujeres a elegir apellido (art. 16.1.g). España la ratificó el 5 de enero de 1984 sin reservas.

²⁷⁹ Naciones Unidas (1995a: Plataforma de Acción, párrafo 57).

Estado de la cuestión

En la Conferencia de Beijing hay un reconocimiento de que la desigualdad es un problema estructural que no puede resolverse centrándose sólo en proclamar los derechos jurídicos y sociales de las mujeres. No es sectorial²⁸⁰, es global, los proyectos, las normas, la toma de decisiones, tienen que ser evaluados con antelación previendo los posibles efectos sobre hombres y mujeres. Ésta es la perspectiva de género: el enfoque que cuestiona una supuesta neutralidad que, sin embargo, no es tal. La desigualdad afecta a los cimientos de la sociedad y tiene consecuencias negativas para el bienestar de las mujeres principalmente, pero también para la sociedad en su conjunto. Por eso, la estrategia adecuada para abordar esta desigualdad es el *gender mainstreaming* o transversalidad de género, que significa incorporar la perspectiva de género a la legislación, el diseño de las políticas públicas, los presupuestos y las acciones, además de a las instituciones y a los agentes implicados²⁸¹. Lo cual no obsta para que se mantengan medidas específicas como las acciones positivas.

En consonancia con este enfoque integrador, la plataforma de acción de Beijing define doce objetivos estratégicos –y las medidas de promoción correspondientes– que están interrelacionados y que son prioritarios para lograr el adelanto de la mujer. Éstos son: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, ejercicio del poder, mecanismos institucionales para su adelanto, derechos humanos, medios de difusión, medio ambiente y la niña. De entre ellos, se destacan en este apartado dos, los referidos a los derechos humanos y al ejercicio del poder, aquel por lo que tiene de antiguo y de marco de referencia, éste por ser más novedoso y, sobre todo, clave en un proceso de empoderamiento de la mujer.

²⁸⁰ “El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer.” Naciones Unidas (1995a: Plataforma de Acción, párrafo 41).

²⁸¹ Con relación a la implementación del *gender mainstreaming* como estrategia para lograr la igualdad de género en todo el ámbito de Naciones Unidas, cabe destacar la creación en 1997 de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), integrada desde 2011 en ONU Mujeres. ONU Mujeres, OSAGI <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm> [actualizado: 15/06/2013]

Empoderamiento

A pesar de los años transcurridos desde la Carta (1945) y la Declaración (1948), y de que son documentos de referencia obligada, el desarrollo de los derechos humanos de la mujer sigue necesitando del análisis y la demanda. Y ello, básicamente, porque la mujer en algunos países parece no tener la condición de ser humano²⁸². Así, el objetivo estratégico I y las medidas correspondientes de la Plataforma de Acción²⁸³ responsabilizan directamente a los gobiernos de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer. El desfase entre el derecho internacional y la legislación de algunos países provoca una brecha entre la existencia de estos derechos y el ejercicio de los mismos, luego son los gobiernos los responsables porque ni sus leyes, ni los procedimientos administrativos, ni los órganos judiciales, están implicados en su materialización. La llamada de atención sobre este tema se hace para ilustrar las dificultades que presenta pasar de la igualdad formal a la igualdad efectiva, y precisamente en un tema, cual es el de los derechos humanos, caracterizado como fundamental y universal. En ello abunda la afirmación de que su disfrute por parte de las mujeres, es la base para la igualdad, el desarrollo y la paz²⁸⁴.

Con relación al tema de la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, e insistiendo en que la Plataforma de Acción basa la consecución de la igualdad y el adelanto de la mujer en la interrelación entre todos los objetivos estratégicos, es destacable el objetivo G: “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”²⁸⁵ porque pone de relieve la importancia de que la mujer participe activamente en dos fases del ciclo de políticas públicas: la toma de decisiones y la implementación²⁸⁶. La participación, que se inició a nivel no gubernamental en los

²⁸² Referencia a la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, que reafirma no sólo el carácter universal, indivisible e interdependiente de los derechos humanos, sino “que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales” (213 y 216). La Declaración de Beijing, párrafo 14, dice textualmente: “Los derechos de la mujer son derechos humanos”. Si cambiáramos mujer por hombre sería una tautología.

²⁸³ Naciones Unidas, Beijing (1995: 97-104).

²⁸⁴ Ver también la Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas S-23/3 “Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing”, 10 de junio de 2000. Las sesiones celebradas en los días previos (del 5 al 9 de junio) llevan por título: “Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI.” (Beijing+5). Hay continuidad con el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (1975-1985).

²⁸⁵ Naciones Unidas (1995a: Plataforma de Acción, párrafos 181-195).

²⁸⁶ En el ciclo de políticas públicas se identifican 5 etapas: 1. Definición de los problemas; 2. Traslado a la agenda; 3. Toma de decisiones; 4. Implementación; 5. Evaluación. Harguindéguy (2013: 21)

foros, debe trasladarse también a las instituciones. Una vez que su voz ha servido para definir los problemas, y una vez que éstos han entrado en la agenda política, se requiere que intervengan en los distintos niveles de gobierno. Las mujeres, como sujetos políticamente activos, deben contribuir en la adopción de decisiones y actuar en su ejecución.

Esa presencia de las mujeres en los órganos de representación, gobierno y toma de decisiones a nivel local, regional, nacional e internacional, es lo que se ha denominado “empoderamiento”. En dicha tarea deben implicarse tanto los gobiernos, como los partidos, como la sociedad civil. Es necesaria la adopción de medidas de acción positiva, como el establecimiento de cuotas, a fin de paliar los efectos estructurales (organización de partidos, concepción patriarcal del ejercicio del poder, dinámicas masculinizadas en las empresas, distribución desigual del cuidado, etc.), pero también es preciso un cambio de mentalidad en las mujeres que las lleve a apreciar el interés de implicarse en este ejercicio.

Beijing establece en la Plataforma de Acción un plazo de cinco años para aplicar las medidas prioritarias. No se ha vuelto a celebrar ninguna otra conferencia mundial sobre la mujer, pero sí seguimientos quinquenales de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción. Se han celebrado tres, el primero en el 23º período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, y los dos siguientes en sendos periodos de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas²⁸⁷ (CSW). El examen y la evaluación de los avances sirve para establecer la agenda en los cinco años siguientes, estando prevista la próxima reunión (Beijing+20) en marzo de 2015²⁸⁸. La instancia responsable de este seguimiento es la CSW, creada en 1946 como órgano subsidiario del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) y definida como:

²⁸⁷ 23º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la ONU en 2000 (Beijing + 5); 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujeres 2005 (Beijing + 10); 54º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 2010 (Beijing+15)

²⁸⁸CSW/59 Beijing+20 (2015), 59º periodo de sesiones, del 9 al 20 de marzo de 2015, Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.
<http://www.unwomen.org/es/csw/csw59-2015>

“el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.”²⁸⁹

La labor de la CSW desde su fundación se ha concretado en la elaboración de un importante elenco normativo sobre los derechos de la mujer²⁹⁰.

Sin pretender agotar el tema, como muestra de la importancia de transversalizar el género, hay que añadir que otras cumbres y conferencias mundiales se han ocupado de los problemas de la desigualdad. En ellas se han reivindicado los derechos de las mujeres y denunciado la violación de los mismos²⁹¹; se ha analizado su papel en la conservación del medio ambiente y los problemas de su exclusión en el desarrollo²⁹², o la importancia de su empoderamiento para lograr la sostenibilidad²⁹³; y se ha insistido en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los programas de los gobiernos y en los presupuestos²⁹⁴ porque repercute en la situación de las mujeres (también de sus hijos²⁹⁵) durante toda su vida²⁹⁶.

²⁸⁹ECOSOC, CSW <http://www.unwomen.org/es/csw>

²⁹⁰ Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (Naciones Unidas, 1952); Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (Naciones Unidas, 1957); Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (Naciones Unidas, 1962); Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1967); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, CEDAW, 1979).

²⁹¹ En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Naciones Unidas, 1993) la violencia contra las mujeres se define como una violación de los derechos humanos. En la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo celebrada en El Cairo un año después, la violencia contra la mujer se considera un impedimento para la salud sexual y reproductiva de las mujeres: “Principio 4. Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer y asegurarse de que sea ella quien controle su propia fecundidad son la piedra angular de los programas de población y desarrollo.” (Naciones Unidas, 1994). Véase también el capítulo IV “Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la Mujer”.

²⁹² Cumbre sobre Medio Ambiente y Desarrollo, Río de Janeiro, 1992: intervención de la mujer en la conservación del medio ambiente: “PRINCIPIO 20. Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.” (Naciones Unidas, 1992).

²⁹³ Reunión del Consejo de Mujeres Líderes del Mundo, la UICN y el Ministerio del Medio Ambiente finlandés que, de cara a la Cumbre mundial sobre Desarrollo Sostenible (Johannesburgo, 2002), analizaron durante el 7 y el 8 de marzo de 2002 en Finlandia la importancia del empoderamiento de las mujeres pobres a fin de lograr un desarrollo humano sostenible.

²⁹⁴ Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo: los estados acuerdan incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de los presupuestos (Naciones Unidas, 2002a).

²⁹⁵ Segunda Conferencia de Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos: las condiciones de vida de las mujeres y de sus hijos se ve perjudicada por no tener acceso a la propiedad, la educación y la tecnología (Naciones Unidas, 1996).

Algunas conclusiones

Se ha analizado cómo el concepto de igualdad definido en el marco de los derechos humanos como no discriminación por razón de sexo, se va completando tras la incorporación del concepto de género. La perspectiva de género resulta ser un mecanismo eficaz a la hora de visibilizar las distintas maneras en que la sociedad discrimina a las mujeres. Además, el método del *gender mainstreaming* aporta la estrategia correspondiente cuando se define el carácter estructural de la desigualdad. Así, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, no sólo necesitará una nueva redacción como Derechos Humanos, sino que se mostrará insuficiente en el caso de las mujeres.

Esta insuficiencia llevará a Naciones Unidas, en concreto a la CSW, a elaborar distintas convenciones que recojan los derechos de la mujer, teniendo siempre como base dos axiomas: que la mujer es un ser humano y que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental. Las conferencias sobre la mujer marcarán un hito en la propuesta de medidas que permitan el avance hacia la igualdad material y este proceso requiere varios pasos que se exponen a continuación a modo de balance provisional.

En primer lugar, las conferencias reclaman la transposición legislativa a nivel nacional: que las demandas y los derechos morales se conviertan en derechos positivos, con reconocimiento jurídico²⁹⁶. En segundo lugar, el enfoque es multicausal: la desigualdad tiene múltiples causas y éstas guardan relación. En tercer lugar, los problemas no son sectoriales, no afectan sólo a las mujeres, sino que la desigualdad repercute en toda la sociedad: la igualdad es la base para el desarrollo y la paz. En cuarto lugar, el *gender mainstreaming* se establece como herramienta adecuada para este nuevo enfoque en convivencia con acciones específicas y agentes especializados. En quinto lugar, es necesaria la implicación de los estados no sólo a la hora de elaborar

²⁹⁶ Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento: hay diferencias en el envejecimiento debidas al sexo, lo que hace necesario aplicar la perspectiva de género en estos programas (Naciones Unidas, 2002b).

²⁹⁷ Las demandas tienen que materializarse en leyes y no quedarse en imperativos morales. López de la Vieja (2013).

y hacer cumplir las leyes, sino también en la adopción de la perspectiva de género y en la implementación del mainstreaming. En sexto lugar, se reclama el empoderamiento de las mujeres: que sean actores políticos en sentido amplio, esto es no sólo elaborar la agenda, significa ocupar puestos de responsabilidad y gobierno, participar como agentes en la toma de decisiones y en la implementación de medidas.

En el momento actual, la promoción de la igualdad de género en Naciones Unidas, además de en las mencionadas revisiones quinquenales de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, se incorpora en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En concreto en el objetivo 3 “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”.

4.1.3. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

La Declaración del Milenio del año 2000 reafirma el compromiso de Naciones Unidas con los principios enunciados en la Carta (1945) y fija los valores que deben garantizarse en el siglo XXI como principios fundamentales: libertad, igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto de la naturaleza y responsabilidad común²⁹⁸. Los objetivos de esta Declaración se concretan dos años después en ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)²⁹⁹ para los que se determinan 21 metas a lograr en 2015³⁰⁰. La igualdad entre hombres y mujeres es definida como una igualdad de derechos y oportunidades en la Declaración (2000), y es el tercer ODM, cuyo enunciado es “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”.

Ante esta redacción tan amplia, llama la atención que la única meta definida para este objetivo sea la referida a eliminar las desigualdades en la enseñanza primaria y secundaria para 2005, y en todos los niveles educativos antes de finales de 2015. Y esto

²⁹⁸ Declaración del Milenio (Naciones Unidas, 2000c: art. 3 y 6). Fue adoptada por unanimidad por los 189 países miembros.

²⁹⁹ Reducir la pobreza extrema y el hambre (ODM1), lograr la enseñanza primaria universal (ODM2), promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer (ODM3), reducir la mortalidad infantil (ODM4), mejorar la salud materna (ODM5), combatir el VIH/sida, el paludismo y otras enfermedades (ODM6), garantizar la sostenibilidad medioambiental (ODM7), y fomentar una alianza internacional para el desarrollo (ODM8).

³⁰⁰ Las 21 metas y los 61 indicadores oficiales, sirven para medir el logro de los ODM y la base de referencia son los datos de 1990. Lista oficial de objetivos, metas e indicadores: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm> [actualizado: 10/02/2014]

porque ya el segundo ODM se refiere a la universalización de la enseñanza primaria. Hay que reconocer que el ODM número cinco, que pretende reducir la mortalidad materna un 75%, también incide directamente en los problemas de salud reproductiva de las mujeres, y que las metas o los indicadores de otros ODM aluden a su especial situación. Así, el objetivo uno: “erradicar la pobreza extrema y el hambre”, incluye una meta que es lograr el empleo y el trabajo decente “para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”³⁰¹; y algunos indicadores del objetivo seis, “Combatir el VIH/SIDA” señalan el vínculo entre infección por SIDA y violencia de género, o la educación sobre el SIDA como forma de empoderar a las mujeres.

En este sentido, la evaluación internacional del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de 2011 *¿Qué se necesita para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio?* señala la correlación entre los ODM. Educación, igualdad entre los sexos y autonomía de la mujer se consideran en este informe medios eficaces para estimular el desarrollo sostenible, pues contribuyen a disminuir la pobreza, el hambre y las enfermedades. Si las madres son analfabetas aumenta la mortalidad infantil, también la falta de educación de las familias está vinculada a un mayor nivel de pobreza. Mayor preparación significa pues acceso al trabajo, a los créditos, a recursos sanitarios y mejora en las condiciones de vida no sólo de la mujer, sino de la familia y la sociedad. Es preciso ir a las causas que sacan mayoritariamente a las niñas del sistema educativo; o analizar las consecuencias de la falta de reconocimiento de la mujer rural como trabajadora, es decir, su falta de autonomía económica y en la toma de decisiones.

Además, cabe destacar que los indicadores sobre el objetivo 3 señalan no sólo las diferencias en los avances en escolarización, sino también la proporción de mujeres que trabajan fuera del sector agrícola (40% en 2010) y las que son parlamentarias (20,4% en 2013), aportando también datos de aquellas que ocupan puestos directivos (25%)³⁰². No

³⁰¹ ODM (2002: Objetivo1, Meta 1.B).

³⁰² Aunque el objeto de la exposición no es entrar al detalle de estos datos, tiene interés constatar que las diferencias entre regiones del mundo son grandes, máxime entre los grupos marginados. En el África Subsahariana está la mayor diferencia entre niños y niñas matriculados: 93 niñas por cada 100 niños en el nivel primario y 61 niñas por cada 100 niños en el secundario (datos del año 2011). Pobreza, violencia y matrimonio precoz son los impedimentos para el acceso a la educación de las niñas. Con carácter general es menor la presencia de niñas en los niveles de enseñanza secundario y terciario. En cambio, en el 62% de los países la matrícula de mujeres en los niveles más altos de la enseñanza supera a la de los hombres. En la enseñanza terciaria la mayor disparidad entre hombres y mujeres está en consonancia con bajos niveles de matriculación, en general, en el país. Respecto al empleo, las mujeres con trabajo remunerado

obstante, y aún teniendo en cuenta que los ODM están interrelacionados, sigue pareciendo desproporcionado lo que abarca el enunciado con la exigua definición de la meta, pues conseguir la escolarización de las mujeres en igualdad no supone su empoderamiento³⁰³. El informe de 2013 de Naciones Unidas apunta a la importancia de que las mujeres decidan en el hogar, siendo éste un espacio propicio para favorecer la toma de decisiones. Estas decisiones deben incluir las relativas a su propia salud (que también repercuten en el bienestar de la familia y en la reducción de la mortalidad infantil) y las de carácter económico, que es donde la disparidad es mayor porque son los hombres quienes controlan los bienes. Aquí el informe destaca factores institucionales, esto es, legislaciones que discriminan a la mujer con relación a la titularidad de propiedades y la heredad de bienes³⁰⁴.

Los informes del Grupo de Tareas sobre el desfase en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio³⁰⁵ de los años 2012 y 2013 se centran en la cooperación al desarrollo de los países ricos (ODM 8, “Una alianza global para el desarrollo”). Acusan la repercusión de la crisis económica en los países donantes, algunos de los cuales están faltando a su compromiso de cooperación con el mínimo del 0,7% del INB. En 2011 la ayuda se redujo en 167 billones (lo que representó un 0,39% del INB³⁰⁶) y en 2012 se ingresaron 147,7 billones menos (lo que significa un 0,41% del INB³⁰⁷). Las ayudas bilaterales destinadas a los 49 países menos desarrollados también disminuyeron un 12,8% en 2012 (un 7,9 en el África Subsahariana³⁰⁸). Entre las metas que según los

pasan del 35% en 1990 al 40% en 2011. Es común en todas las regiones en desarrollo que las mujeres trabajen en el negocio familiar, o por cuenta propia, en mayor proporción que los hombres, siendo menor su seguridad económica y las prestaciones sociales. Los patrones laborales tienen que ver con las prácticas no sólo de trabajo, sino también familiares, la atención a las necesidades de la familia y la falta de servicios sociales de apoyo. Con relación a la presencia de mujeres en los parlamentos nacionales, las cuotas establecidas por ley o de manera voluntaria han incidido favorablemente: 24% en el primer caso y 22% en el segundo frente al 12% cuando no hay cuotas (datos de 2012). Naciones Unidas, ODM (2013) <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2013-spanish.pdf> y Hoja de datos 2013: http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/Goal_3_fs_sp.pdf [enlaces actualizados: 10/02/2014]

³⁰³ Esto es algo que se ve muy bien en el caso de Europa, donde el mayor acceso de las mujeres a la universidad no está en consonancia con su posición ni en el terreno laboral, ni en el político, ni en general con puestos relacionados con el ejercicio del poder. Un ejemplo se ofrece en la formación de los equipos rectorales. Véanse los anexos XII y XIII: Equipo rectoral. 1er y 2º nivel. Curso 2012-2013.

³⁰⁴ Naciones Unidas, ODM (2013).

³⁰⁵ Grupo de Tareas creado por el Secretario General de Naciones Unidas en 2007.

³⁰⁶ Naciones Unidas, ODM (2012).

³⁰⁷ Naciones Unidas, ODM (2013).

³⁰⁸ Nota de prensa de 19/09/2013.

http://www.un.org/millenniumgoals/2013_Gap_Report/2013%20MDGs%20Gap%20Task%20Force%20Repor%20press%20release.pdf [actualizado: 10/02/2014]

datos de 2011 se habrían conseguido está la de la paridad de niños y niñas en la educación primaria, la reducción de la pobreza, la mejora de las condiciones de vida de los habitantes de barrios marginales (meta que se prolonga hasta 2020) y reducir el número de personas sin acceso al agua potable (la meta es “reducir a la mitad” en 2015). Los objetivos más deficitarios, el de reducir la mortalidad infantil y el de mejora de la salud materna. Según ONU Mujeres, reducir la tasa de mortalidad materna entre 1990 y 2015 en tres cuartas partes es la meta más alejada de ser cumplida³⁰⁹.

El problema de que se incumplan estos compromisos es que no hay obligación jurídica, ni mecanismos de sanción. El argumento central de Naciones Unidas es que si no se alcanzan los Objetivos, perdemos todos porque los países ricos no pueden cerrar la puerta a una realidad tan desigual. Esta advertencia se materializa en el número de inmigrantes, la mayoría subsaharianos, que llegan a las costas del sur de Europa en condiciones tan penosas que, al drama de la inmigración ilegal, se une el problema de las mafias y la tragedia de los naufragios. En la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo de Monterrey, Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, declaró que lograr los ODM en 2015 no será ganar la batalla, pero no alcanzarlos significará haberla perdido³¹⁰. Las cifras sobre el aumento de las desigualdades no sólo entre países, sino entre los ciudadanos de los países ricos, no permiten ser optimistas³¹¹.

En este sentido se ha señalado como un amenaza la despilitización de la agenda de Naciones Unidas³¹². La imposición del paradigma economicista, según el cual no hay desarrollo sin crecimiento económico, ha restado protagonismo al sistema de Naciones Unidas a favor del G-20, específicamente con relación al ODM 8 “Una alianza global para el desarrollo”³¹³. En base a los argumentos defendidos anteriormente³¹⁴, este

³⁰⁹ En 2010 las muertes maternas fueron 287.000, lo que supuso una reducción del 47% con relación a 1990. <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/mdg-momentum> [actualizado: 19/02/2014]

³¹⁰ Naciones Unidas (2002a: 88).

³¹¹ Sobre este incremento de la desigualdad entre los ciudadanos de los países desarrollados, advierte el último *Informe del Índice de Desarrollo Humano 2014* del PNUD: en los últimos 20 años ha disminuido la diferencia entre países emergentes y países desarrollados, al tiempo que han aumentado en el interior de países desarrollados. No obstante, el dato de la desigualdad a nivel global es que las 85 personas más ricas del mundo reúnen la riqueza de los 3.500 millones de personas más pobres (PNUD: 2014, 43)

³¹² Gil, Callejón, Armendáriz (2012).

³¹³ Gil, Callejón y Armendáriz (2012) señalan que el desarrollo debe vincularse a la justicia social en el marco de políticas que prioricen los derechos humanos y, en consecuencia, critican el protagonismo del G-20 con relación al ODM 8. Esta situación, en la que el Sistema de Naciones Unidas y la OCDE pierden

paradigma economicista es insuficiente con relación al tema de la igualdad en general, y con relación a la igualdad entre mujeres y hombres en particular, porque no tiene en cuenta cuestiones de participación ciudadana ni de justicia social³¹⁵.

A continuación se destaca la creación de ONU Mujeres, en julio de 2010, porque culmina un proceso en el que las declaraciones definen el punto de partida y los objetivos; los planes de acción fijan estrategias en función de dichos objetivos, estableciendo plazos definidos que suponen su evaluación; y los organismos tienen el cometido específico de articular dicho proceso, coordinándolo y dándole continuidad. La importancia de las instituciones estriba en que, dentro del sistema, permiten o no que los ciudadanos satisfagan sus necesidades y expectativas. Al conformar en el espacio público las relaciones entre los distintos agentes, pueden articular los intereses de los grupos dominantes o ser la oportunidad para que otros grupos participen. ONU Mujeres pertenecería a este segundo tipo de institución dentro del sistema de Naciones Unidas.

4.1.4. ONU Mujeres

ONU Mujeres responde a una reforma de Naciones Unidas para acelerar la consecución de los objetivos que la propia organización tiene con relación a la igualdad de género, reuniendo los recursos y aglutinando las cuatro estructuras que ya existían³¹⁶. Este compromiso con la igualdad se define en este estadio no sólo como eliminación de la

protagonismo en la dirección de una gobernanza económica global, además de poner en peligro el interés general (cada país tenderá a luchar por los propios intereses), adolece de déficit democrático (no hay representantes de la sociedad civil, los parlamentos, el mundo académico). Los Informes de 2012 y 2013 del Grupo de Tareas señalan que desde 2008 los miembros del G-20 no han modificado apenas las medidas restrictivas que protegen el comercio. “Es necesario recuperar el protagonismo de los Estados sobre los mercados; centrar la acción en la reforma del sistema financiero y del sistema comercial; frenar un modelo de desarrollo que pone en peligro la sostenibilidad ambiental del planeta”. Gil; Callejón; Armendáriz (2012: 26).

³¹⁴ Véase el apartado 2.3. “Feminismo y políticas públicas”

³¹⁵ Una teoría crítica de la justicia social debe tener en cuenta, además de los modos de distribución de los recursos materiales, los procesos y las relaciones que producen y perpetúan los modelos vigentes, esto es: las relaciones de poder, la estructura de toma de decisiones, la división del trabajo y la cultura. Young (2000: 404).

³¹⁶ División para el Adelanto de la Mujer (DAW), Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). El INSTRAW y el UNIFEM fueron creados a raíz de la Conferencia de México (Naciones Unidas, 1975). El OSAGI se ocupa, desde 1997, de incorporar la perspectiva de género en programas e instituciones de manera transversal.

discriminación contra la mujer, sino como promoción de su adelanto entendido como empoderamiento.

Pero además, la inserción de ONU Mujeres dentro de la estructura de Naciones Unidas supone, en primer lugar, reforzar la aportación de otros organismos que también analizan la situación de la mujer en sus áreas competenciales, como el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). En segundo lugar significa apoyar a entidades intergubernamentales, como la CSW –de la que ostenta la Secretaría– en la formulación de políticas y normas mundiales, asistencia a los estados miembros en su aplicación y establecimiento de alianzas con la sociedad civil. El objetivo último de su encaje en Naciones Unidas es ganar en eficacia, por lo que el apoyo al sistema de la ONU en la rendición de cuentas también es importante como culmen de un proceso de evaluación de los avances. Esto es algo que se concreta a continuación respecto a la consecución de los ODM.

ONU Mujeres analiza el progreso de las mujeres y las niñas en comparación con al grado de cumplimiento de cada objetivo. Es decir, toma como referencia el progreso del objetivo en general y compara cuál es la situación de ellas. Esta tarea es importante porque visibiliza la situación de las mujeres ofreciendo datos concretos (aplicación de la perspectiva de género); lo hace con relación a todos los ODM (transversalidad) y no olvida las acciones positivas. En la implementación de acciones concretas para mejorar la situación se aprecia la importancia del empoderamiento de las mujeres para conseguir la igualdad de género y también la consecución de los ODM en su conjunto.

En los datos que aporta ONU Mujeres se ve que las brechas persisten. Por ejemplo, con relación al ODM1 “Erradicar la pobreza extrema y el hambre” se considera que se ha cumplido cinco años antes de lo previsto. Sin embargo, la diferencia porcentual entre trabajadores y trabajadoras es de 24,8 puntos en 2012, en detrimento de las trabajadoras (en las regiones en desarrollo algo más: 75% hombres, 48% mujeres). Respecto al ODM2 “Lograr la enseñanza primaria universal”, es probable que no se

cumpla porque en 2011 se alcanzó el 90% y ONU Mujeres denuncia un estancamiento y el aumento de la brecha de género en el nivel secundario ³¹⁷.

Sobre el ODM3 “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer” cabe destacar, como se anunciaba en el epígrafe anterior, que olvida aspectos fundamentales que afectan a las mujeres y a las niñas e inciden en la desigualdad: la violencia, las desigualdades en el trabajo doméstico no remunerado, la falta de derechos de salud sexual y reproductiva, y su falta de participación en los procesos de toma de decisiones más allá de los parlamentos nacionales. El análisis de ONU Mujeres es concluyente:

“A menos que se aborden todas las dimensiones de la desigualdad entre los géneros, los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer no podrán lograrse.”³¹⁸

Con relación al empoderamiento de las mujeres, se destaca como algo necesario para acabar con la desigualdad y avanzar en el desarrollo. Un ejemplo es la creación de 15 cooperativas en el distrito Kirehe de Rwanda³¹⁹. La incorporación de las mujeres a estas cooperativas ha supuesto que participen en la toma de decisiones. Al ser interlocutoras, se reduce la segregación por sexos de las tareas: las mujeres antes cultivaban, cuidaban a los hijos, y no disponían del dinero. También se produce un cambio cultural, pues los hombres y las mujeres se sentaban separados y no hablaban entre ellos: ahora interactúan y deciden juntos. Además hay un aumento de la productividad porque se comparten medios. Un dato relevante es que las mujeres reducen las prácticas fraudulentas, como la que se producía con la venta ilegal de fertilizantes que el gobierno daba a través de bonos. Cuando se establece la obligatoriedad de que la pareja firme estos bonos, la venta en la frontera de Tanzania se reduce, y se emplean los fertilizantes en la producción agrícola. Lo mismo ocurre con los préstamos: las mujeres responden mejor. Esto repercute en una mejora de las condiciones de vida, porque las mujeres también disponen de dinero, lo que significa mejoras para sus hijos, y reducción del riesgo de enfermedad.

³¹⁷ Naciones Unidas, ODM (2013).

³¹⁸ ONU Mujeres: “El progreso hacia los ODM para las mujeres y las niñas”
<http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/mdg-momentum> [actualizado: 19/02/2014]

³¹⁹ <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/2/women-farmers-yielding-profits-and-better-futures-in-rural-rwanda> [actualizado: 19/02/2014]

La intervención de las mujeres en los gobiernos locales también contribuye a reducir la mortalidad infantil (ODM4), porque ellas apuestan por la creación de centros de salud o el gasto en medicinas. Y algo parecido ocurre con el ODM7, en concreto con la meta de reducir para 2015 el porcentaje de personas sin acceso sostenible al agua potable. En el África Subsahariana son mayoritariamente las mujeres las que realizan esta tarea (el 62%): cuando ellas han liderado la construcción de una represa, la distribución del agua es más equitativa.

A modo de resumen, se destaca que el análisis del papel jugado por Naciones Unidas, con relación al tema de la desigualdad entre mujeres y hombres, permite demostrar que es un problema complejo, cuya delimitación ha precisado tiempo y esfuerzo. También se ha puesto de manifiesto cómo abordarlo requiere soluciones apropiadas a ese grado de complejidad, pues afecta a múltiples causas que están interrelacionadas. En el momento actual, el empoderamiento de las mujeres se convierte en clave de bóveda porque las sitúa en posición de decidir y acceder a los recursos. Esto es algo que cobra especial significado en los países en desarrollo, donde las desigualdades tienen mayor incidencia. Pero hacen falta leyes y programas que proporcionen el marco para poner en marcha las actuaciones y ganar en efectividad. Corregir la desigualdad y promover la igualdad es la vía de doble sentido que recorren las políticas públicas de género. Lo enunciado hasta aquí refuerza también el valor del entramado institucional como soporte de las mismas: les aporta coordinación y continuidad³²⁰.

Por tanto, hay que reconocer el papel de Naciones Unidas en el fomento de la igualdad de género. Una de sus mayores contribuciones como organismo internacional reconocido ha sido visibilizar a las mujeres en las conferencias mundiales celebradas entre 1975 y 1995. Las mujeres no sólo han sido tema en estos foros, también han tenido voz y han ido cobrando más protagonismo en cada conferencia. Esto ha facilitado el traslado a la escena política internacional de dos nociones consideradas clave en el momento actual para el feminismo institucional: el *gender mainstreaming* y el empoderamiento. También hay que valorar positivamente la creación de organismos

³²⁰ La noticia de la creación de ONU Mujeres presenta a este organismo como una “nueva estructura para fortalecer a las mujeres”. Véase: <http://www.unwomen.org/es/2010/07/un-creates-new-structure-for-empowerment-of-women/> [actualizado: 03/09/2014]

específicos, especialmente de ONU Mujeres, en la estructura del sistema de Naciones Unidas. Como se ha visto, ello aporta unidad al interior de la organización, pero también actúa como una instancia crítica.

Por último, es preciso remarcar que todo este esfuerzo conceptual, organizativo y programático es bastante vano si los estados no trasladan a su ordenamiento jurídico y a sus programas de gobierno lo que Naciones Unidas postula.

4.2. LA IGUALDAD EN EL ENTORNO DE LA UNIÓN EUROPEA

En este apartado se analiza cómo se introduce la igualdad en las políticas públicas de la Unión Europea y cuál es el concepto que se utiliza. Para ello se hará una presentación detallada de la legislación, las estructuras institucionales y los programas que tienen relevancia en la incorporación de la perspectiva de género³²¹. El entorno europeo ha sido fundamental en el desarrollo que las políticas de igualdad de género han tenido en España. Al ser un estado miembro, su ordenamiento jurídico tiene que reflejar la normativa comunitaria. Así pues hay una incidencia directa que justifica dicho examen.

En un primer momento se revisa la consideración de la igualdad como un derecho en el Tratado de la Unión Europea (TUE), el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Carta, 2012)³²² porque son documentos fundacionales y vinculantes. A continuación se tiene en cuenta su tratamiento como igualdad salarial en los orígenes de la Unión (Mercado Común). La gobernanza se destaca en tanto en cuanto pone en relación la mayor participación con la calidad de la democracia. Para el trabajo de investigación que aquí se presenta este concepto interesa porque el criterio de participación remite a la

³²¹ La financiación de programas y actuaciones también es importante, pero no es objeto de este trabajo revisar las dotaciones económicas para los distintos proyectos. Con relación a este tema, véase Fondos Estructurales y Fondo Social Europeo (FSE) http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/structural_cohesion_fund_es.htm [actualizado: 05/06/2013]

³²² Tratado de la Unión Europea (TUE), Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Carta, 2012). Aquí se utiliza la publicación de 2012 que recoge las versiones consolidadas de ambos tratados y la versión de la Carta del 12 de diciembre de 2007 que adapta la proclamada el 7 de diciembre de 2000 y que entra en vigor a partir del 1 de diciembre de 2009, al mismo tiempo que el Tratado de Lisboa. Las disposiciones de la Carta son jurídicamente vinculantes, al igual que las de los Tratados (TUE, 2012: art. 6.1)

implicación de hombres y mujeres, lo que requiere a su vez de la igualdad material. Pero además, es el marco para una noción de justicia social que no se basa en la mera distribución, sino que debería tener en cuenta la remoción de estructuras que favorecen la desigualdad como relaciones de dominio y subordinación.

Después se examina la legislación comunitaria como primer soporte de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres y el papel del Tribunal de Justicia al reforzar dicha legislación. Posteriormente, la insuficiencia de una legislación ceñida al terreno laboral, llevará a delinear la desigualdad desde el ámbito familiar y a recordar el valor de la educación. El tema de la educación, como enseñanza reglada, se tratará más a fondo en los dos últimos capítulos, dedicados a la igualdad en las universidades públicas españolas.

Por último, se menciona la importancia de las estructuras y de los programas. Aquellas porque tienen como función coordinar unas políticas que asumen la incidencia de diversos factores en las desigualdades; éstos porque deberían ser la hoja de ruta para la consecución de la igualdad real.

4.2.1. La igualdad como derecho

La igualdad es uno de los seis derechos³²³ que articulan la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea³²⁴ y es destacada en su preámbulo como un valor “indivisible y universal”³²⁵. Constituye el Título III³²⁶, que se inicia con la igualdad ante la ley y excluye al sexo, junto con la raza, el color, la etnia, la religión, etc., como motivo para la discriminación³²⁷. La igualdad entre mujeres y hombres se sitúa, en el conjunto del articulado, junto con la de los colectivos más vulnerables ante la desigualdad: niños, mayores, discapacitados. A ella dedica específicamente el artículo 23, en el que hay una alusión tibia al *gender mainstreaming* cuando establece que debe

³²³ Los derechos fundamentales son: dignidad, libertades, igualdad, solidaridad, ciudadanía y justicia.

³²⁴ La Carta fue firmada por los Presidentes del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión el 7 de diciembre de 2000. La versión que se utiliza aquí es la consolidada de 2012.

³²⁵ “... la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la Democracia y el Estado de Derecho. Al instituir la ciudadanía de la Unión y crear un espacio de libertad, seguridad y justicia, sitúa a la persona en el centro de su actuación.” (Carta: 2012, 395, preámbulo)

³²⁶ Carta (2012: art. 20-26).

³²⁷ Carta (2012: art. 21).

garantizarse en todos los ámbitos y específica “inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”. El mismo artículo prevé la posibilidad de adoptar medidas ventajosas para el sexo menos representado, y se considera que no atentan contra el principio de igualdad. Por lo tanto se aprecia en la Carta (2012) un compromiso con la igualdad de género como derecho, que equivale al de Naciones Unidas, si bien hay una concreción con relación al tema laboral que es significativo en la medida en que conecta con el origen económico de la Unión Europea, como se analiza más adelante.

También los Tratados (TUE y TFUE) asumen el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. El TUE reconoce una serie de valores que incluyen el respeto a los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres³²⁸, siendo su finalidad promoverlos junto con la paz y el bienestar de sus pueblos³²⁹. La importancia fundacional de estos valores convierte su asunción en condición necesaria para cualquier Estado europeo que quiera ser miembro de la misma³³⁰. Además, marcan la política exterior de cooperación y seguridad con otros países y organizaciones³³¹. Por su parte, el TFUE fija como objetivo de todas las acciones de la Unión la eliminación de las desigualdades “entre hombre y mujer” y la promoción de su igualdad³³². Ello significa evitar la discriminación por razón de sexo, tanto en la definición como en la ejecución de sus políticas³³³, y arbitrar además acciones para luchar contra la misma³³⁴.

³²⁸ “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.” (TUE: 2012, artículo 2).

³²⁹ TUE (2012, artículo 3.1). Ver también artículo 3.3. párrafo dos: “La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres...”

³³⁰ TUE (2012, artículo 49).

³³¹ “La acción de la Unión en la escena internacional se basará en los principios que han inspirado su creación, desarrollo y ampliación y que pretende fomentar en el resto del mundo: la democracia, el estado de derecho, la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el respeto a la dignidad humana, los principios de igualdad y solidaridad y el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y del derecho internacional. TUE: 2012, art. 21.1

³³² TFUE: 2012, art. 8. Este artículo tiene una declaración aneja (la número 19) que incorpora la violencia “doméstica” como acto delictivo reflejo de la desigualdad y, por tanto, algo a combatir desde los poderes públicos: “La Conferencia conviene en que, en su empeño general por eliminar las desigualdades entre la mujer y el hombre, la Unión tratará en sus distintas políticas de combatir la violencia doméstica en todas sus formas. Es preciso que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para prevenir y castigar estos actos delictivos y para prestar apoyo y protección a las víctimas”

³³³ TFUE: 2012, art. 10

³³⁴ TFUE: 2012, art. 19

Así pues, en la Carta y en los Tratados la igualdad entre hombres y mujeres es un objetivo, además de un principio, lo cual refleja una actitud proactiva. Ésta llevaría a formular medidas no sólo para combatir la discriminación por razón de sexo sino para conseguir la igualdad. Aquí destacan las acciones positivas, que se enuncian como “adopción de medidas ventajosas para el sexo menos representado”, y se especifica que las mismas no atentan contra el principio de igualdad³³⁵. En el TFUE las acciones positivas se refieren a la actividad profesional, concretándose en el artículo 157 dedicado a la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor³³⁶. También se encuentra en el TFUE el embrión de la estrategia de *mainstreaming* o transversalidad de género –aunque no se menciona explícitamente ni se aporta ninguna definición– al incorporar la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación en la elaboración de programas y ejecución de sus políticas.

Si bien la Carta y los Tratados son jurídicamente vinculantes, la defensa y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres tiene el carácter general de la demanda o petición: en estos documentos no se traslada a los Estados miembros la obligación de legislar medidas concretas. Tampoco aparece el término “género”, ni siquiera en la referencia a la violencia de género que en la declaración 19 aneja al TFU se denomina “doméstica”³³⁷. Esto ejemplifica la línea argumental sobre la evolución del concepto de igualdad entre mujeres y hombres. Cuando se incorpora el concepto de género no se inicia un progreso lineal, sino que las demandas y las acciones tienen diferente intensidad con relación a este enfoque de género; aunque existan los conceptos y legislación específica, y aún dentro del mismo territorio, conviven distintas nociones de igualdad o, al menos, se podría decir que no todas están formuladas en el mismo nivel de desarrollo. Abundando en ello, en este momento de redacción de la Carta y de las versiones consolidadas de los Tratados, las acciones positivas y la transversalidad de género se abren paso desde el Tratado de Ámsterdam³³⁸ (1997) y son claves en el

³³⁵ Carta: 2012, art. 23 párrafo segundo y TFUE: 2012, art. 157.4

³³⁶ Le TFUE encomienda a los Estados a garantizar este principio y al Parlamento Europeo y al Consejo a adoptar medidas para su cumplimiento. Además tiene de interés que aporta una definición de retribución e igual retribución. TFUE: 2012, art. 157

³³⁷ Véase nota 332.

³³⁸ La comunicación de la Comisión “Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” (COM(1996), 67 final), representa el primer paso hacia la transversalidad después de Beijing. Pero el Tratado de Ámsterdam (1997) es decisivo para las políticas de igualdad de la Unión porque amplía las bases legales de la igualdad entre

discurso sobre políticas de igualdad que integren la perspectiva de género en la Unión Europea, como se verá a lo largo de este apartado.

De lo anterior se desprende que la idea inicial de igualdad entre mujeres y hombres va ganando en precisión y no es ajena a los avances de Naciones Unidas. Sin embargo, documentos fundacionales como los Tratados y la Carta no están redactados en estos términos en sus versiones consolidadas. En este sentido, es diferente la declaración de la Comisión Europea con motivo del 15º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, “Una Carta de la Mujer”³³⁹, pues concreta la igualdad entre hombres y mujeres en cinco principios: igual independencia económica; igual salario; igualdad en la toma de decisiones; igualdad en la dignidad, la integridad y el fin de la violencia sexista; e igualdad más allá de la Unión. No es sólo una igualdad económica o laboral, se asume la importancia de la toma de decisiones y del fin de la violencia contra las mujeres. Además, se declara de manera explícita la necesidad de asumir la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión y de aplicar acciones específicas en la promoción de la igualdad³⁴⁰. Lo que ocurre es que, como declaración, no es vinculante.

En el apartado de programas se verá cómo la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” convierte los principios enunciados en la Carta de la Mujer en prioridades para las que define una serie de acciones clave. Respecto al último principio se advierte además que la Unión Europea pretende reforzar su papel de liderazgo, que se concreta en las siguientes acciones: coordinar políticas de igualdad, promover buenas prácticas, y dar cabida a la participación de diferentes interlocutores (agentes sociales, ONGS).

mujeres y hombres al incluir el *gender mainstreaming* y la igualdad de género. A raíz de este tratado, el Parlamento Europeo adopta la transversalidad de género el mismo año mediante resolución A4-0251/97 (Casco, 2003). Es interesante esta resolución porque señala las aportaciones que hace el Tratado de Ámsterdam con relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero además establece para todas las políticas de la Unión la doble estrategia del *mainstreaming* y de las acciones positivas. No obstante, hay que tener en cuenta que el *gender mainstreaming* se desarrolla en distintos programas de acción para la igualdad entre mujeres y hombres calificados de normativa *soft*, esto es, sin fuerza legal (Lombardo, 2006).

³³⁹ COM(2010) 78 final. Comisión Europea. *Carta de la Mujer*. Declaración de la Comisión con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010. 05/03/2010

³⁴⁰ “... reiteramos y reforzamos el compromiso de la Comisión Europea para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres. Lo conseguiremos reforzando las perspectiva de género en todas las políticas durante nuestro mandato, y adoptando medidas específicas para promover dicha igualdad. Nos comprometemos a dedicar los recursos necesarios para conseguirlo.” (COM(2010) 78 final: 2)

Ahora bien, ¿por qué los documentos fundacionales no incorporan de forma clara y directa el aporte del concepto de género a la igualdad entre mujeres y hombres? ¿Por qué la alusión al *gender mainstreaming* es tan leve que casi pasa desapercibida, máxime cuando se insiste en el ámbito laboral? ¿Por qué son necesarios documentos accesorios que concreten el significado de esta igualdad, que expliquen lo que se espera de ella? ¿Se debe a la tipología de los documentos?, ¿a su mayor o menor fuerza coercitiva? Parece que esta dinámica redundante en la idea de que conviven distintos discursos en la Unión Europea respecto a la igualdad de género.

Las primeras conclusiones son que en 1995, en Naciones Unidas, queda establecido el marco conceptual más completo sobre la igualdad de género y que la Unión Europea lo asume de manera formal³⁴¹. Esto significa que enuncia la necesidad de trasladar dicho marco a las políticas comunitarias, al tiempo que postula su desarrollo en los estados miembros a fin de conseguir la igualdad real. Esta tarea es más ardua y en los apartados siguientes se analiza cómo, para alcanzarla, hay que ir más allá de la legislación. Sin embargo, sin salir aún de la teoría, en la misma Unión conviven importantes tratados que incorporan de forma vaga conceptos reconocidos como fundamentales, cual es el *gender mainstreaming*³⁴² o no asumen el de género con relación al tema de la violencia contra la mujer; y programas que “olvidan” directamente la centralidad del problema de la desigualdad entre mujeres y hombres. Así, la Estrategia Europa 2020 (EE2020) sólo menciona dicho problema con relación a la tasa de empleo y la reducción de la brecha salarial³⁴³. El enfoque puramente

³⁴¹ Véase nota 206.

³⁴² Véase a este respecto el artículo de Lombardo (2006) sobre “La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea”, en concreto el análisis sobre la incorporación de la perspectiva de género en la agenda política de la Convención Europea encargada de redactar dicho Tratado (febrero 2002-julio 2004). Ejemplifica muy bien la presencia de distintos discursos institucionales y cómo documentos normativos que preconizan la necesidad de incorporar la perspectiva de género se redactan sin tenerla en cuenta. Por citar ejemplos, llama la atención la declaración de Klaus Hänsch, Vicepresidente de la Convención, acerca de que la lucha estaba no tanto en añadir más de lo que ya existía en el Tratado Constitucional de la Unión Europea, sino en mantenerlo. Esto, según Lombardo, apuntaba a la posibilidad de que la igualdad de género hubiese quedado fuera de los valores de la Unión Europea. Además, la Convención no recogió las demandas de las expertas en género de redactar un título sobre igualdad de género que unificase toda la normativa comunitaria sobre el tema para facilitar su aplicación.

³⁴³ Uno de los objetivos es elaborar una estrategia que solvete el problema de la brecha salarial de género (Informe: 2012, 5 y 8). La Estrategia Europa 2020 (EE2020) se ha fijado el objetivo de alcanzar una tasa de empleo del 75% y reducir la brecha salarial al 0,5%, puesto que, a pesar de todo el desarrollo legislativo sobre la materia, ésta permanece actualmente en torno al 16%. También la “Estrategia para la

economicista y el retroceso que representa la EE2020³⁴⁴, será criticado por el Comité Económico y Social Europeo (CESE).

A continuación se analiza la igualdad entre mujeres y hombres como no discriminación en el trabajo y la incorporación de este principio al derecho positivo. Es algo que está presente desde los orígenes de la Unión Europea, en tanto Comunidad Económica Europea. Sin embargo, aunque condición necesaria en el camino hacia la igualdad material, se demostrará que la legislación no es suficiente para acabar con las desigualdades de género.

4.2.2. Origen económico del proyecto de Unión Europea

La Unión Europea se inicia como “mercado común”, esto es “libre circulación de personas, mercancías y capitales”. El origen de la alianza política es en buena medida mercantil, por eso aquí se sostiene que el paradigma economicista es muy importante en las demandas comunitarias de igualdad entre hombres y mujeres y, de alguna forma, las está condicionando.

Así, en sus inicios³⁴⁵, la igualdad entre mujeres y hombres se concretó como derecho a la misma retribución por un trabajo de igual valor³⁴⁶. La defensa de la igualdad en el ámbito laboral va a tener un mayor desarrollo, y esto se debe principalmente al hecho de que es un ámbito público en el que las diferencias se constatan y cuantifican. Una vez obtenidos derechos como el del voto o el acceso a la educación, falta por regular la igualdad en el trabajo cuando el desempeño por parte de trabajadores y trabajadoras es el mismo. Los derechos en aquel momento eran formales, declaraciones en unos casos (la no discriminación por razón de sexo) y normas en otros (como es el caso del sufragio femenino). Llegar a conceptualizar la igualdad efectiva – no ya a conquistarla– requiere avances que se producen por etapas y aún con retrocesos: como si al ir obteniendo sobre el papel unos derechos igualitarios se fuesen iluminando

igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” fija como un objetivo solventar este problema (Informe: 2012, 5 y 8).

³⁴⁴ Véase el epígrafe 4.2.8. “Los programas en la Unión Europea” y el 4.2.10. “Resultados del análisis internacional”.

³⁴⁵ Tratado de Roma (1957).

³⁴⁶ “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igual retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.” TFUE (2012: art. 157.1) [Art. 119 del Tratado de Roma, 1957].

otras formas de discriminación. El funcionamiento del mercado laboral va a ser en este sentido un buen indicador de la discriminación, sobre todo cuando el empleo se entiende no sólo como desempeño de un trabajo concreto, sino como vida profesional. Esto, en el caso de las carreras académicas se apreciará con más detalle, porque lograr réditos requiere formación continua y tiempo; así se ha descubierto que el considerado “ciclo vital” de las mujeres incide en el trabajo, al tiempo que se ha cuestionado qué abarca dicho ciclo³⁴⁷.

Un ejemplo de cómo esta circunstancia se contempla en el discurso de la UE se encuentra en el Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo³⁴⁸. En él se incluye una sugerencia –formulada por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales– para que el principio de igual retribución para trabajadoras y trabajadores por trabajo de igual valor sea efectivo: que los órganos de dirección de las empresas contribuyan a la creación de un contexto favorable a la equidad en el reparto de responsabilidades relacionadas con el cuidado, de cara a que la promoción profesional de mujeres y hombres sea más equitativa. También con relación a la prevención de la discriminación en el trabajo, el mismo Informe recomienda a los Estados miembros impulsar políticas específicas de conciliación que signifiquen la oferta de servicios de cuidado, la flexibilidad horaria y la concesión de permisos. Estas medidas siguen la estela de los planes para conciliar la vida familiar y laboral implantados en las administraciones públicas. Aquí, además, se traslada a las empresas con el auspicio de los gobiernos: aquellas deben contribuir al fomento de la corresponsabilidad, éstos deben proveer servicios asistenciales.

No es pues suficiente con enunciar el derecho a recibir el mismo salario, hay que establecer medidas que tengan en cuenta el ámbito familiar. El enfoque se va ampliando desde finales de la década de 1960, cuando entran en la agenda política nuevos temas porque hay nuevas demandas, otros actores que reclaman derechos. Con relación a la igualdad entre mujeres y hombres, es de destacar que los movimientos feministas han forzado desde entonces el desplazamiento de la frontera entre lo público y lo privado, lo cual ha producido cambios en el ámbito privado y ha contribuido a visibilizar a las

³⁴⁷ Salvo el embarazo y el parto, la crianza de los hijos no tiene que ser necesariamente algo vinculado a un ciclo vital, biológico, de la mujer, al menos no de manera exclusiva.

³⁴⁸ Informe FEEM (2012).

mujeres en el ámbito público. Una consecuencia es que temas que afectan a la autonomía de las mujeres, como el de los derechos reproductivos, saltan a la esfera pública y provocarán un cambio de perspectiva cuando se valore su incidencia en la desigualdad en el mercado de trabajo, o en el desempeño académico: no es sólo un tema relacionado con la salud aunque en origen, por importancia, así se reivindique.

Se reconoce que en la Unión Europea hay una evolución del concepto de igualdad como no discriminación por razón de sexo hacia otro concepto de igualdad que incorpora la noción de género. También que ésta se concreta en adoptar la nueva perspectiva de manera transversal, como se verá más adelante. No obstante, el crecimiento económico guía las políticas de la Unión. En esta etapa las razones económicas persisten, aun cuando se coloquen detrás de los derechos, en concreto, el derecho al trabajo y a la igualdad salarial.

Un ejemplo de la primacía del enfoque economicista, se halla en la Estrategia de Lisboa³⁴⁹. En ella, la Europa del conocimiento justifica en términos de “capital humano” la necesidad del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Tanto la Estrategia de Lisboa, como la Estrategia Europa 2020³⁵⁰ que se forja a raíz de la crisis económica iniciada en 2008, delinear una realidad marcada por el déficit demográfico, los retos de un mundo globalizado y una economía definida según criterios de sostenibilidad. Esa realidad no puede prescindir del potencial de las mujeres como sujetos de trabajo. Por eso se tiene la impresión de que el propósito no es el desarrollo personal de las mujeres como individuos, ni el logro de un sustento económico que les dote de autonomía, sino de que son medios para un fin o de que es preciso recurrir a argumentos exógenos para fundamentar algo que, al ser principio o valor, debería ser válido *per se*, porque es un tema de justicia social.

La justicia social en este trabajo se entiende más allá del paradigma distributivo (justicia como reparto equitativo de recursos), al tener en cuenta los mecanismos de

³⁴⁹ Consejo Europeo, Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000.

http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/index_fr.htm [actualizado 01/06/2013]

³⁵⁰ Las tres prioridades son: crecimiento inteligente, crecimiento sostenible y crecimiento integrador. El primero consiste en desarrollar la economía del conocimiento y la innovación; el segundo en promover una economía más eficaz en los recursos; y el tercero en la cohesión social y territorial a partir del fomento del empleo. Las tres estarían interconectadas. COM(2010) 2020.

toma de decisiones y la participación de los individuos³⁵¹. Desde este posicionamiento, se sostiene que las injusticias sociales tienen una base estructural forjada por relaciones de dominio y opresión. Y corregir esto conlleva arbitrar medidas para que la participación sea posible. Si tenemos en cuenta que en este binomio las mujeres han estado situadas históricamente del lado de la opresión, para el tema de estudio resulta de interés el concepto de gobernanza o buen gobierno, porque aporta un marco para incorporar a las mujeres y a los hombres como sujetos políticamente activos.

4.2.3. Gobernanza europea

“El concepto de "gobernanza" designa las normas, procesos y comportamientos que influyen en el ejercicio de los poderes a nivel europeo, especialmente desde el punto de vista de la apertura, la participación, la responsabilidad, la eficacia y la coherencia.”³⁵²

La Comisión define en 2001 los principios de la gobernanza que deben aplicarse a todos los niveles de gobierno: apertura, participación, responsabilidad, eficacia y coherencia. La Comisión detecta el problema de un déficit democrático cuando los ciudadanos se alejan de las instituciones y desconfían de los políticos, por ello hay que potenciar la participación. El Consejo Europeo, el 15 de diciembre del mismo año, en la Declaración de Laeken³⁵³, insiste en la misma idea de que hay un alejamiento de los ciudadanos respecto de las instituciones. Deja patente la preocupación por el futuro de la Unión ampliada que, en sus cincuenta años de historia, ha crecido tanto en competencias como en número de Estados miembros. La Unión se enfrenta a nuevos retos que tienen que

³⁵¹ Young (2000).

³⁵² (COM(2001) 428 final: 8).

³⁵³ “Declaración de Laeken o Sobre el futuro de la Unión europea”, Consejo Europeo, 15 de diciembre de 2001. El Consejo Europeo que se celebra en Laeken los días 14 y 15 de diciembre de 2001 es consecuencia de la declaración nº 23 aneja el tratado de Niza (26 de febrero de 2001) sobre el futuro de Europa que abordaba cuatro cuestiones clave: (1) cómo delimitar las competencias entre la Unión y los Estados miembros, (2) el estatuto de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, (3) simplificar los Tratados, (4) la función de los Parlamentos nacionales en la arquitectura europea.

Fuentes:

Tratado de Niza (2001). 23. Declaración relativa al futuro de la Unión. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/12001C/htm/C_2001080ES.007001.html [actualizado: 25/02/2014]

Lehmann (2013). El Tratado de Niza y la convención sobre el futuro de Europa. Disponible en pdf en: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_1.1.4.pdf [actualizado: 25/02/2014]

ver con la globalización, pero también con una ciudadanía que percibe más crítica y con mayores expectativas sobre la gestión de los asuntos públicos:

“lo que el ciudadano entiende por ‘buena gestión de los asuntos públicos’ es la creación de nuevas oportunidades, no de nuevas rigideces. Lo que espera es más resultados, mejores respuestas a preguntas concretas y no un superestado europeo o unas instituciones europeas que se inmiscuyan en todo.”³⁵⁴

En la Unión Europea se constata el desinterés por un sistema percibido como complejo y alejado de las realidades nacionales, por un lado, e intervencionista por otro. Esto afecta a las instituciones europeas y al desarrollo de las políticas comunitarias, por eso la propuesta de Laeken es que la Unión sea más democrática, transparente y eficiente. Para ello hay que redefinir las competencias de la Unión con relación a los Estados miembros, simplificar los tratados y, en general, los instrumentos legislativos³⁵⁵ (normativos y no vinculantes), así como redactar una Constitución europea³⁵⁶. El concepto de gobernanza o buen gobierno, sintetiza esta nueva orientación política y legislativa de la Unión Europea que la situación actual de crisis parece poner en peligro.

A partir de la crisis de 2008, las expectativas de la Unión de liderar el desarrollo económico y humano, basándose en la capacidad de implicar a sus ciudadanos para afrontar los retos de la globalización³⁵⁷, parecen remotas. Máxime cuando aumenta la injerencia de instancias económicas supranacionales, como el FMI o el BCE, en el diseño de las políticas nacionales. A ello hay que añadir que la crisis no sólo ha producido desempleo y un aumento de las diferencias económicas, sino que está adelgazando el estado de bienestar y provocando desconfianza hacia una clase política y

³⁵⁴ Declaración de Laeken (2001: 3).

³⁵⁵ Tras el Tratado de Niza (2001) en la UE hay vigentes ocho tratados a los que acompañan más de cincuenta protocolos y anexos. Esta arquitectura legislativa tan compleja hace ver la necesidad de simplificar el derecho comunitario para hacerlo más accesible a los ciudadanos. Fuente: http://europa.eu/eu-law/index_es.htm [actualizado 25/02/2014]

³⁵⁶ La Constitución Europea fue firmada por los veinticinco Estados miembros en 2004, pero tenía que ser ratificada en cada país mediante referéndum. En Francia y en los Países Bajos ganó el no y el proceso quedó paralizado. Con la Constitución se pretendía unificar todos los Tratados vigentes, excepto el Euratom. Actualmente el Tratado de Lisboa, constituido por el TUE y el TFUE, sustituye a la Constitución y otorga carácter vinculante a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

³⁵⁷ Los retos de la globalización son medio ambiente, desempleo, seguridad y conflictos. El liderazgo de Europa en la gobernanza de la globalización se establece expresamente en el Tratado de Laeken y se resume en “hacer evolucionar las relaciones en el mundo de manera que no sólo beneficien a los países ricos sino también a los más pobres.” Laeken (2001: 2).

unas instituciones de gobierno que parecen haber hipotecado su capacidad de decisión. Si, además, tenemos en cuenta que el avance de las mujeres desde los años 90 se ha debido en buena parte a las políticas sociales, el riesgo de inestabilidad lleva aparejado un perjuicio mayor para consolidar dichas políticas, o peor, está provocando retrocesos³⁵⁸. Por ello, la actual situación hace más necesaria la gobernanza, la renovación del pacto de los Estados de la Unión por la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en todas sus políticas.

Gobernanza e igualdad

No hay alusión a la igualdad de género como criterio de gobernanza en el Libro blanco del año 2001³⁵⁹. Sin embargo, sí es un criterio la necesidad de una mayor participación y ello pasa necesariamente por incluir a todos los ciudadanos: mujeres y hombres. El buen gobierno requiere un aumento del compromiso ciudadano en un sistema político comprensible, cercano y eficaz: *participación y transparencia* son pues claves para incrementar la legitimidad de las políticas e instituciones de la Unión. Por el contrario, los retrocesos en igualdad de género significan un déficit democrático, porque suponen la exclusión de una parte de la población de la esfera política. La gobernanza, frente a este riesgo, ofrece la posibilidad de introducir un elemento normativo al reclamar mayor intervención ciudadana. Es un modo de reforzar los valores que sustentan la Unión Europea –entre ellos la igualdad– por encima de los intereses meramente mercantilistas.

De acuerdo con el concepto de gobernanza se entiende que la legitimidad de la Unión depende de una ciudadanía comprometida y activa en los distintos niveles del proceso político, desde la formulación de las políticas públicas hasta su ejecución³⁶⁰. Es pues una participación mayor en doble sentido: cuantitativa y cualitativamente. Para

³⁵⁸ Véase cómo el Informe de la Comisión “Igualdad entre mujeres y hombres – 2010”, exponía ya en 2009, el mayor riesgo de exclusión que tienen las mujeres por causa de la crisis económica y financiera. COM(2009) 694.

³⁵⁹ COM (2001) 428 final.

³⁶⁰ “Ya no será juzgada [la Unión] exclusivamente en función de su aptitud para eliminar los obstáculos al comercio o para crear un mercado interior; hoy por hoy, su legitimidad es una cuestión de participación y compromiso. Esto significa que el modelo lineal consistente en decidir las políticas desde arriba debe ser sustituido por un círculo virtuoso basado en la interacción, en las redes existentes y en una participación a todos los niveles, desde la definición de las políticas hasta su aplicación.” (COM (2001) 428 final: 12)

canalizarla es necesario un sistema más transparente, en el que las instituciones, sus competencias y su funcionamiento sean conocidos, al tiempo que articule la consulta y el diálogo.

Es preciso señalar que hay una relación simbiótica entre una democracia plena e inclusiva y una justicia social no meramente distributiva³⁶¹. Se ha señalado que la vinculación de una mayor presencia de las mujeres con la calidad de la democracia responde a un criterio utilitarista, sobre todo cuando se refiere a la representación política cifrada³⁶². También que dicha estrategia contravendría, en cierto modo, la defensa de la igualdad desde criterios estrictamente de justicia que se postula en este trabajo. Sin embargo no es sólo que la democracia sea el sistema político más pertinente para el desarrollo de la igualdad desde parámetros de justicia social; sino que la distribución no se descarta. En realidad, lo que aquí se cuestiona es que deba ser única cuando de abordar la desigualdad de género se trate. La democracia plena amplía el concepto de justicia.

En este sentido, el paradigma distributivo sería el que rige las acciones positivas, o la asignación de cuotas. Tiene en cuenta la limitación de algunos recursos (escaños, profesiones, puestos en consejos de administración, etc.) y establece un reparto equitativo (cuotas y sexo menos representado). Pero la tesis que aquí se defiende adopta un marco en el que la consecución de la igualdad real requiere tener en cuenta: primero, que la desigualdad es multicausal (perspectiva de género); y segundo, que para afrontarla las acciones tienen que producirse a todos los niveles y de manera coordinada (*gender mainstreaming*). Por eso la mera redistribución es insuficiente, no sirve ni para acotar el problema. Hay que cambiar el enfoque, hacer que la formación, la participación en la toma de decisiones, en definitiva, las oportunidades de los individuos, no estén condicionadas por adscripciones genéricas. Y, por último, que

³⁶¹ Fraser y Gordon (1992); Young (2000).

³⁶² Véase Lombardo (2008: 111-112). Según esta autora vincular la falta de representación de las mujeres –en concreto en el terreno de las élites y los partidos políticos– con la ausencia de democracia, es una estrategia utilitarista a la que recurren las defensoras de la igualdad, incluso cuando priorizan los postulados de justicia. Sin embargo, el déficit democrático no está presente en los textos de la UE que analiza para determinar los marcos de pronóstico (solución) establecidos con relación al problema de la desigualdad de género. Algo que, según la autora, puede deberse a que se considere que el contexto político está a favor de la presencia de las mujeres o a que se considere que su ausencia no condiciona el nivel democrático.

cualquier desempeño útil para la sociedad no sea desestimado porque prima un paradigma de mercado que no lo valora.

Algunas preguntas

Estas propuestas plantean otros problemas, como ¿qué se entiende aquí por “valorar”? Pues parece que el cariño y el reconocimiento, cuando empiezan y acaban en la familia, son un débil sustento ante un divorcio o cuando se llega a la vejez. ¿Habría entonces que ampliar el paradigma economicista en el sentido que plantean las cuentas satélites?, ¿consolidar un Estado proveedor de servicios sociales?, ¿fomentar la cultura de la corresponsabilidad en el cuidado y el trabajo doméstico? La solución, como el problema, no es simple. Pero se insiste en que la primacía del marco economicista vigente no lo resuelve porque tasa la participación de las mujeres como un recurso material, no como una cuestión de justicia que implica a otras instancias como la educación, la familia, la cultura o el modelo de relaciones emocionales.

¿Qué pasaría si el aprovechamiento de la capacidad de las mujeres no arrojase el balance económico previsto? En la Unión Europea el discurso sobre la igualdad de género se contamina por la exigencia de rentabilidad. Un ejemplo más es que la Comisión apuesta por el pacto por la igualdad de género como una inversión a largo plazo a favor de un mayor desarrollo social y económico³⁶³. Otra cuestión es que la integración de la perspectiva de género se plantee en términos de utilidad al valorar las diferentes consecuencias que la crisis tiene en las mujeres y en los hombres para, así, arbitrar las medidas adecuadas frente a la recesión³⁶⁴. La adecuación en este caso se debe a que la incorporación transversal de la perspectiva de género es precisamente una estrategia necesaria en el diagnóstico de los problemas y en el arbitrio de soluciones.

Prueba de ello es que, posteriormente, la comunicación de la Comisión Europea “Una carta de la Mujer” (2010), insistirá en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como condición necesaria para el desarrollo sostenible, más en la línea de la Estrategia de Lisboa y de la Estrategia Europa 2020:

³⁶³ “Unas políticas eficaces en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que apoyen la recuperación y creen una economía más fuerte para el futuro, deben considerarse como parte de la solución a la actual crisis” (COM(2009) 694: 8).

³⁶⁴ COM(2009) 694: 13.

“La cohesión económica y social, el crecimiento sostenible y la competitividad, así como las soluciones al desafío demográfico, dependen de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”³⁶⁵

En este punto se puede concluir que en la UE prima una justificación de la igualdad entre mujeres y hombres desde argumentos vinculados a la economía, en convivencia con la proclamación de derechos y valores que permitirían situar la igualdad como parte de la justicia social, no meramente distributiva, en un contexto democrático ampliado. La Unión reconoce el valor de ésta igualdad y sus consecuencias sociales y democráticas, pero en este trabajo se critica que los argumentos desemboquen de manera indefectible en la economía³⁶⁶. Igual ocurre con otras instancias como es el caso del Banco Mundial³⁶⁷.

La pregunta es ¿puede haber un argumento mayor que la justicia? Desde un enfoque normativo no se puede entender la justicia sin la igualdad³⁶⁸. Es importante afianzar el discurso sobre los desequilibrios de género porque lleva implícito el

³⁶⁵ COM(2010) 78 final: 2.

³⁶⁶ “La igualdad entre mujeres y hombres no es solo una cuestión de diversidad y justicia social, sino que es también una condición previa para lograr los objetivos en materia de crecimiento sostenible, empleo, competitividad y cohesión social.” (COM(2009) 694 final: 8) (el subrayado es mío)

³⁶⁷ Para el Banco Mundial (Informe sobre el Desarrollo Mundial, 2012) la igualdad de género es un objetivo fundamental del desarrollo por derecho propio, pero también una cuestión de “economía inteligente”. Las cuatro áreas de acción que considera prioritarias son: la reducción de la brecha de género en las dotaciones de capital humano, la promoción entre las mujeres de un mayor acceso a las oportunidades económicas, el cierre de las brechas de género en el hogar y en la sociedad, y la limitación de la reproducción intergeneracional de la desigualdad de género. Puede no extrañar que el Banco Mundial considere la equidad de género fundamentalmente una cuestión de capital (humano) –ya que, incluso cuando dice que es “objetivo fundamental del desarrollo por derecho propio”, el desarrollo al que se refiere es económico– pero la generalización de estos planteamientos lleva muchas veces a olvidar que la igualdad es un derecho fundamental y que las políticas culturales y educativas son, en este sentido, importantes. Poner el acento en lo económico no elimina estereotipos que vinculan a las mujeres a un modelo emocional determinado. Este modelo, de momento, no ha sido contrarrestado ni por la formación reglada ni por la incorporación al mercado productivo, y olvidar el papel esencial de la cultura a cambio de permanecer en un paradigma economicista, ayuda poco. La crítica a dicho paradigma no contradice la importancia de las medidas económicas en el desarrollo de las políticas de igualdad. La diferencia está en cuál sea el objetivo: si la igualdad o la rentabilidad. Sirva como ejemplo la noticia sobre el proyecto de construir una ciudad industrial sólo para mujeres en Arabia Saudí y la interpretación de que es un signo de apertura (“Arabia Saudí tendrá una ciudad solo para mujeres trabajadoras”, El País, 13/08/2012). En realidad, de lo que se trata es de tener mano de obra respetando la sharia wahabí que establece una fuerte segregación por sexos. El hecho de que algunas mujeres hayan accedido a la formación, desde este planteamiento, serviría sobre todo para tener mano de obra cualificada y rentabilizarla en términos económicos, más que para satisfacer las aspiraciones individuales de seres humanos. Es posible ser optimistas y pensar que, como ocurrió en occidente, la conquista de algunos derechos sea una fisura en el dique de la discriminación, pero de entrada la conquista no es sino una “concesión” del *establishment* masculino y el objetivo no es la igualdad entre mujeres y hombres. Entre otras cosas, la igualdad pide mezclarse.

³⁶⁸ Young (2000).

reconocimiento de que, en primer término, no debe abordarse como un problema económico la desigualdad entre mujeres y hombres, sino más bien plantear que éste deriva de la desigualdad de género. Dicho esto, los criterios utilitaristas no tienen por qué descartarse cuando sirven para demostrar que la igualdad, lejos de ser ineficiente, es rentable³⁶⁹. Pero para llegar hasta aquí hay que situarse en un paradigma que reconozca al individuo como proveedor de bienes materiales y de cuidados³⁷⁰.

A continuación se revisa la legislación comunitaria sobre igualdad en el empleo, por ser uno de los soportes del desarrollo de las políticas de igualdad de género en la Unión Europea, así como la contribución del Tribunal de Justicia. Pero también se postula la necesidad de tener en cuenta la vida familiar para la consecución de la igualdad material, porque incide en la falta de oportunidades de las mujeres.

4.2.4. Legislación sobre igualdad en el empleo

Como se ha afirmado con anterioridad, convertir los derechos en leyes es el primer paso para la consecución de la igualdad material. En la Unión Europea, para que éstos tengan carácter vinculante para los Estados miembros, deben adoptar la forma de reglamentos, directivas y decisiones³⁷¹. La Comisión supervisa esta transposición y los ciudadanos pueden denunciar ante los tribunales la violación de sus derechos, lo que amplía el entramado garantista.

La igualdad entre mujeres y hombres se incorpora al acervo legislativo comunitario principalmente mediante directivas que fijan los objetivos de no discriminación. El mayor desarrollo se ha producido en el ámbito laboral y económico. Definir el principio de igualdad en el empleo como la recepción del mismo salario por un trabajo de igual valor, no deja de ser una declaración general. Ya el TFUE fija qué

³⁶⁹ En este sentido, se comparte las tesis de Pazos (2013), de que lo “rentable” es la igualdad y, a partir de ahí, su análisis en perspectiva de género de la importancia de las medidas económicas en el desarrollo de las políticas de igualdad.

³⁷⁰ Nuño (2010); Pazos (2013).

³⁷¹ Los reglamentos son leyes comunitarias obligatorias en todos sus elementos para los destinatarios (personas, estados miembros, instituciones comunitarias). Se publican en el Diario Oficial de la CE y a partir de ahí son aplicables. Las directivas obligan a los estados miembros a cumplir con los objetivos. Cada nación es libre de elegir cómo trasladar las directivas a su ordenamiento jurídico. Las decisiones también son obligatorias en todos sus elementos, en cambio las recomendaciones y los dictámenes no tienen carácter vinculante. TFUE (2012: art. 288).

se entiende por salario y cómo se establece la igualdad de retribución. Pero hay otros factores que inciden en el trabajo y que el Parlamento y el Consejo, haciendo uso de las atribuciones que les da el mismo TFUE³⁷², regulan para hacerlo efectivo.

La legislación europea se ha ocupado de las cuestiones que repercuten en la desigualdad, la mayoría dentro del ámbito laboral, otras más allá del mismo. Entre las primeras ha identificado y regulado: los regímenes de seguridad social, las actividades autónomas, la protección a la maternidad³⁷³, el permiso parental, y el acceso al empleo y la formación profesional³⁷⁴. El reconocimiento de que la discriminación no se circunscribe sólo al área laboral se establece en la Directiva sobre el acceso a bienes y servicios³⁷⁵, y también en la definición de conceptos que perfilan la discriminación y que se aplicarán a otros ámbitos. Son de destacar la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002 y la Directiva 2006/54/CE.

³⁷² “garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.” TFUE (2012: art.157.3)

³⁷³ La protección a la maternidad en el trabajo se refiere a la salud, la seguridad y la igualdad.

³⁷⁴ Directivas para la inclusión del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (por defecto “principio de igualdad”):

Directiva 79/7/CEE del Consejo que obliga a los Estados miembros a aplicar progresivamente del principio de igualdad en materia de seguridad social.

Directiva 92/85/CEE del Consejo sobre mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en periodo de lactancia. Modificada por la Directiva 27/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2007. Véanse además la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de octubre de 2008, por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE, y la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010.

Directiva 97/81/CE del Consejo, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. En el anexo se contempla la igualdad de trato de los trabajadores en ambos tipos de contrato. El Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género de mayo de 2012 (Anexo a la propuesta de resolución del Parlamento, Recomendación nº 9: “Racionalización de la reglamentación y la política de la Unión”) destaca el trabajo a tiempo parcial como necesitado de medidas urgentes para que no conlleve sanción salarial, por lo que se hace necesario evaluar y revisar esta Directiva 97/81/CE.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre igualdad en asuntos de empleo y ocupación que refunde actos legislativos antiguos (véase nota 384). El Parlamento trabaja en una nueva Directiva sobre igualdad de retribución: Resolución de 24 de mayo de 2012. Véase además el Informe de 10 de mayo de 2012 elaborado por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo (FEMM).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (deroga la Directiva 96/34/CE).

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo que deroga la Directiva 86/613/CEE con relación a la actividad autónoma, incluidas la agrícola, y sobre protección de la maternidad (deroga la Directiva 86/613/CEE).

³⁷⁵ Directiva 2004/113/CE del Consejo sobre acceso a bienes y servicios.

La Directiva 2002/73/CE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, introduce la estrategia de transversalidad cuando señala que los Estados han de tener en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las normas y políticas públicas (programas y acciones)³⁷⁶. Además hace aportaciones relevantes al definir conceptos que delimitan el significado de la desigualdad y al establecer instrumentos para la consecución de la igualdad material en la empresa. Su valor añadido, en cuanto directiva, es la obligada transposición de los derechos que demarca al ordenamiento jurídico de los Estados miembros.

- *Discriminación por razón de sexo.* La Directiva 2002/73/CE ofrece una definición de la discriminación como aplicación de reglas diferentes a situaciones comparables o de la misma regla a situaciones diferentes³⁷⁷ que se produce en base al sexo. Pero además, añade matices sobre tipos de discriminación, como la discriminación directa y la indirecta; y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se produce un salto cualitativo en el tratamiento de la discriminación.
- *Discriminación directa y discriminación indirecta.* Habían sido incorporadas por dos directivas anteriores³⁷⁸ con relación al principio de igualdad de trato entre personas de distinto origen racial y en el marco del empleo. En esta

³⁷⁶ “1 bis. Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades en los ámbitos contemplados en el apartado 1.” (Directiva 2002/73/CE: artículo 1. 1).

³⁷⁷ Aquí toma como referencia la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y la aplica al sexo. (Directiva 2002/73/CE, consideración 10).

³⁷⁸ Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En ambas se cambia la carga de la prueba por motivos de discriminación directa o indirecta, siendo la parte demandada la que debe demostrar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato, excepto en los procedimientos penales (Directiva 2000/43/CE: art. 8; Directiva 2000/78/CE: art 10)

También las acciones positivas quedan recogidas para prevenir y compensar las desventajas (Directiva 2000/43/CE, art. 5 y Directiva 2000/78/CE, art. 7). Ambas mencionan además a las mujeres como objeto de múltiples discriminaciones. Y cabe destacar que la Directiva 2000/43/CE, en el artículo 17, y la Directiva 2000/78/CE en el artículo 19, obligan a incluir en el informe sobre la aplicación de la directiva, la evaluación de la incidencia que las medidas adoptadas por los Estados han tenido en mujeres y hombres, lo que es una estrategia de transversalidad.

directiva se dicen específicamente respecto al sexo. El documento refleja un avance al diferenciar acoso sexual de acoso por razón de sexo y porque ambos se consideran formas de discriminación. Sin embargo, no son discriminatorias las prácticas destinadas a compensar al sexo menos representado en determinadas profesiones o en situación de desventaja³⁷⁹: son las acciones positivas que tanto la Carta como el TFUE ya introducían³⁸⁰.

- *Igualdad material.* Otra aportación que se destaca en esta directiva es que potencia el papel instrumental de las negociaciones colectivas en la consecución de la igualdad material. En este sentido, se señala como labor de los Estados alentar a los interlocutores sociales y a los empresarios para que fomenten la igualdad en el lugar de trabajo. La producción de estadísticas que reflejen la situación, la presentación periódica y regular de la información, y la adopción consensuada entre representantes de los trabajadores y empresarios de medidas que la mejoren, también se recogen³⁸¹. Todo ello se traslada, en el caso de España, a la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad regulados por la LOI. Se verá, en el caso de las universidades públicas, que estos planes y los informes de diagnóstico de situación, deben ser la herramienta principal en la transversalización de la perspectiva de género³⁸².
- *Transposición.* La importancia añadida de la Directiva 2002/73/CE es que estos conceptos –que habían sido formulados como principios, bien en documentos sin fuerza legal, bien con relación a otros temas– ahora se trasladan a los Estados miembros. Éstos, debido al carácter vinculante de las directivas, tienen la obligación de modificar las legislaciones nacionales para conseguir los objetivos marcados. Acorde con esta obligatoriedad cabe destacar el hecho de que la Comisión tenga la capacidad de incoar procedimientos de infracción contra los estados que incumplen³⁸³. La transposición de los derechos como condición necesaria en el avance hacia la igualdad material tiene otra

³⁷⁹ Directiva 2002/73/CE: ¿consideraciones? 14 y 15, art. 1.2).

³⁸⁰ Véase nota 335.

³⁸¹ Directiva 2002/73/CE: art. 1.7) 8 ter.

³⁸² Véase el epígrafe 7.3.1. “Planes de igualdad y diagnósticos de situación”.

³⁸³ COM(2009) 77 final.

consecuencia: el recurso a los tribunales cuando los ciudadanos consideren que sus derechos no se respetan.

Esta directiva queda derogada junto a otras por la Directiva 2006/54/CE que las refunde³⁸⁴ y que amplía, a partir de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de igualdad y no discriminación a las personas que hayan cambiado de sexo.

Directiva 2006/54/CE

La nueva directiva incluye los aspectos nucleares regulados desde mediados de los setenta en las relaciones laborales: la retribución, el acceso, la seguridad social y el cambio en la carga de la prueba en materia de discriminación. El objetivo es que la legislación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo esté reunida, lo que responde a la ya mencionada reforma de la gobernanza europea.

El reconocimiento de la complejidad de las políticas y los actos legislativos lleva a proponer cambios, orientados a dotar de coherencia el uso de diferentes instrumentos legislativos y políticos, por un lado, y a simplificar la normativa por otro³⁸⁵. Y ello por un criterio de eficacia, de que política y normativa ganen en flexibilidad y los resultados sean mejores: se trata de acercar Europa a sus ciudadanos³⁸⁶. Esto se destaca aquí en el sentido de que amplía el entramado garantista y, por tanto, aproxima la consecución de

³⁸⁴ Derogadas por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo: Directiva 75/117/CEE del Consejo sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros para aplicar el principio de igual retribución.
Directiva 76/207/CEE del Consejo con referencia al empleo, formación y promoción profesionales y condiciones de trabajo.
Directiva 86/378/CEE del Consejo sobre regímenes profesionales de seguridad social.
Directiva 96/97/CE del Consejo que modifica la Directiva 86/378/CEE sobre aplicación de este principio en los regímenes profesionales de seguridad social.
Directiva 97/80/CE del Consejo acerca de la carga de la prueba si hay discriminación por razón de sexo (es la parte demandada la que debe demostrar que no se vulneró el principio de igualdad de trato, art. 4.1).
Directiva 98/52/CE del Consejo (aplicación Directiva 97/80/CE al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 76/207/CEE sobre acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, así como sobre las condiciones de trabajo. Esta directiva, junto con la 2004/113/CE, son las que incorpora al ordenamiento jurídico español en la Ley Orgánica 3/2007 (LOI).

³⁸⁵ Véase también la “Declaración de Laeken” (2001).

³⁸⁶ COM(2001) 428 final.

la igualdad material en doble sentido: agiliza la transposición a las normativas nacionales y facilita a la ciudadanía el conocimiento de las leyes que la amparan.

A pesar de este desarrollo legislativo, de la definición de una nueva gobernanza más próxima a la ciudadanía y aun sin salir del tema de la igualdad de retribución que ha estado presente en el derecho comunitario desde la fundación de la Comunidad, llama la atención que la brecha salarial de género³⁸⁷ tanto en la Europa de los 27 (UE27³⁸⁸) como en la zona euro (EA17) sea de un 16,2%, según datos de Eurostat para 2011³⁸⁹. Las diferencias entre países las marcan el mínimo del 2,3% de Eslovenia y el máximo del 27% de Estonia, situándose España en la media del 16,2% que equivale a 59 días de trabajo gratis³⁹⁰. Los datos aportan la evidencia de que no es suficiente legislar para la consecución de la igualdad material y cabe preguntarse cuál es la causa: si meramente no se aplican las leyes³⁹¹ o si hay otros factores que contribuyen a que las desigualdades se resistan, factores que no tienen por qué ser necesariamente ilegales. En el primer caso es interesante analizar la contribución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; en el segundo, la importancia de la desigualdad más allá del ámbito laboral.

³⁸⁷ La Unión Europea define la brecha salarial de género como la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, tomando como base el salario medio bruto por hora de los asalariados varones. El salario bruto es la remuneración sin deducir los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social, ni las que pagan los asalariados ni las que retiene la empresa. Comisión Europea (2013b)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) la define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres dividida por los ingresos medios masculinos (la expresa como un porcentaje de los ingresos masculinos): Gap= (male-female)/male.

<http://www.oecd.org/gender/> [actualizado: 12/01/2014]

³⁸⁸ A partir del 1 de julio de 2013 Croacia pasa a formar parte de la Unión. Cuando se manejen datos que la incluyan la referencia será UE28.

³⁸⁹ Datos de 2011, tomados de Eurostat

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

[actualizado: 23/05/2011]

El Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo de 10 de mayo de 2012, situaba esta brecha en el 16,4 % en 2010, y advertía de que posiblemente fuese mayor porque faltaban datos de tres estados miembros y, además, hay empresas que se escudan en la confidencialidad para no aportar estadísticas sobre salarios. Llamamos la atención estas resistencias y la falta de compromiso con las políticas de igualdad en ambos casos.

³⁹⁰ Véase la nota 456. El dato sobre la brecha salarial de género en España ha aumentado de manera notable: en 2014 se sitúa en el 22,9%. Esa es la diferencia anual con relación al trabajo de igual valor realizado por un hombre, y equivale a 82-84 días (véase además el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, aprobado el 07/03/2014).

³⁹¹ El informe de la Comisión “Igualdad entre mujeres y hombres 2009” habla de veinte procedimientos abiertos contra Estados miembros por transposición incorrecta de la directiva 2002/73/CE (COM(2009) 77 final: 7). Véase también el informe COM(2009) 409 final sobre lo que esta directiva ha supuesto en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea con relación a la igualdad en el empleo y la profesión.

4.2.5. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha contribuido a reforzar la legislación sobre la igualdad en el terreno laboral con sentencias relevantes. Su jurisprudencia ha facilitado instrumentos para definir la discriminación directa, o para establecer criterios que permitan comparar trabajos para establecer el mismo valor. En concreto, se destacan las siguientes aportaciones:

- La igualdad en la retribución no es aplicable sólo a la actuación de las autoridades públicas, sino que también debe estar contemplada en los convenios colectivos que regulan el trabajo por cuenta ajena: esto se debe a que se considera una discriminación directa su incumplimiento en el caso de trabajos de igual valor³⁹².
- El trabajo a tiempo parcial y su exclusión del régimen profesional de pensiones es una discriminación indirecta si afecta a trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres, salvo que se demuestre que hay factores justificados objetivamente y que no tienen que ver con el sexo³⁹³.
- Todas las formas de pensiones de empresa son un elemento de retribución y es discriminatorio fijar un requisito de edad diferente, según el sexo, para disfrutar de la pensión de jubilación³⁹⁴.

³⁹² Sentencia de 8 de abril de 1976 en el asunto C-43/75, Defrenne II (Gabriel Defrenne, una azafata denunció a la compañía Société Anonyme Belge de Navigation A rienne Sabena para la que trabajaba porque durante casi tres años cobró como azafata menos que sus compañeros masculinos “auxiliares de vuelo”, siendo las mismas funciones). El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró que el principio de igualdad en la retribución es aplicable a todos los convenios colectivos, no sólo a los contratos públicos. Esta sentencia se reconoce como una aplicación exitosa del principio de igual retribución y el inicio de las primeras directivas sobre igualdad entre los sexos. Véase además la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” (COM(2010) 491 final: 3).

³⁹³ Sentencia de 13 de mayo de 1986 en el asunto C-170/84, Bilka (Bilka contra Weber von Hartz). Se considera que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional es una discriminación indirecta si afecta a un número mayor de mujeres que de hombres y no se puede demostrar el carácter objetivo de la medida.

³⁹⁴ Sentencia de 17 de mayo de 1990 en el asunto C-262/88, Barber (Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group). Sobre igualdad de trato en las pensiones profesionales. Dictamina que los hombres tienen derecho a disfrutar de las pensiones a la misma edad que sus colegas mujeres.

- Las normas nacionales que obliguen a promover a candidatas femeninas en sectores de actividad donde estén infrarrepresentadas son legales, siempre que no suponga una exclusión a priori de los candidatos masculinos³⁹⁵.
- A la hora de fijar las primas y prestaciones de seguros, hay que aplicar el mismo cálculo actuarial para hombres y para mujeres³⁹⁶.

El Tribunal también ha fijado, con relación a la maternidad, que el trato desfavorable por embarazo o maternidad, es discriminación directa, y que es legítima la protección a la mujer en esta circunstancia para conseguir la igualdad; o que la carga de la prueba en asuntos de desigualdad laboral por razón de sexo debe recaer sobre la parte demandada³⁹⁷.

Estas sentencias permiten deducir que la incorporación de las mujeres al trabajo productivo lleva una sobrecarga: las desigualdades asociadas al sexo. Es decir, las mujeres no llegan al mercado de trabajo como individuos, sino con la categoría “mujer” antepuesta a su condición de trabajadoras. El mundo del trabajo está diseñado según patrones masculinos tradicionales y la incorporación de las mujeres arrastra a su vez los patrones femeninos tradicionales. Si bien es verdad que no son compartimentos estancos y que siempre hay excepciones, han sido modelos generalizados y genéricos que se ajustan mejor –en el caso de ellos– o peor –en el de ellas– al mercado laboral, y éste se protege.

³⁹⁵ Sentencia de 11 de noviembre de 1997 en el asunto C-409/95, Marschall (Hellmut Marschall / Land Nordrhein-Westfalen (Alemania): Marsachall optaba, como profesor titular del Land, a una promoción en su centro escolar y le fue comunicado desde la autoridad competente que la intención era nombrar a una mujer a partir de una ley de funcionarios que permitía, entre candidatos de igual capacitación, promocionar al sexo femenino al ser el menos representado. La sentencia falló en contra del demandante porque la capacitación entre ambos era idéntica y las mujeres estaban menos representadas en la escala a la que accedían. Entre los argumentos está el reconocimiento de que igual capacitación entre candidatos de distinto sexo no significa iguales oportunidades (párrafo 30). Es un ejemplo de discriminación positiva, en la que la ventaja de un sexo sobre otro no es automática, sino que se produce sobre la base de una idéntica capacitación y una menor representación.

³⁹⁶ Sentencia de 1 de marzo de 2011 en el asunto C-236/09, Test-Achats (Association Belge de Consommateurs Test-Achats y otros ante el Tribunal Constitucional belga a fin de anular la ley nacional que transpone la Directiva 2004/113/CE del Consejo). La Directiva 2004/113/CE del Consejo, que prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso a bienes y servicios, preveía una excepción, basada en el sexo, con relación al cálculo de las primas de los seguros. A raíz de esta sentencia queda anulado el artículo 5, apartado 2, de la Directiva y se establece la aplicación del mismo sistema de cálculo actuarial para calcular las primas y prestaciones.

³⁹⁷ Directiva 2006/54/CE: consideraciones 23, 24 y 30.

¿En qué consiste esta protección? En penalizar a quienes, a priori, por su sexo, no van a responder a su exigencia: se quedarán embarazadas, antepondrán el cuidado de los hijos, reducirán la jornada, etc. Es lo que se denomina discriminación “estadística”³⁹⁸. ¿Cuál es la penalización? Las penalizaciones son varias y con un cierto nivel de sofisticación, como demuestran las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Los peores sueldos se camuflarán bajo otra definición de las categorías laborales que agrupen mujeres, no llevarán asociados ciertos beneficios específicos o tendrán una sobrecarga en el pago de cuotas sociales. Más sutiles son las formas de frenar el avance en las carreras profesionales cuando los criterios de permanencia en la empresa responden a una exigencia difícil de compatibilizar con las responsabilidades personales o familiares³⁹⁹. De ahí que se vuelva a recordar la importancia de ir más allá del concepto de distribución a la hora de acabar con las desigualdades de género.

No obstante lo anterior, y aunque parezca que la “ventaja” en ciertos casos es que las discriminaciones han sido conceptuadas y ya hay jurisprudencia, el Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo⁴⁰⁰ no permite ser optimistas. Este documento constata el incumplimiento del principio de igual retribución para trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor y que la legislación, las inspecciones y las medidas punitivas son insuficientes⁴⁰¹. Pero además, señala que pocas demandas sobre desigualdades en la retribución entre hombres y mujeres llegan a los tribunales, siendo cuatro las causas principales: (1) el desconocimiento; (2) la dificultad de establecer criterios de comparación; (3) la falta de recursos de las demandantes; y (4) el hecho de que no se sancione a las entidades que no facilitan datos sobre los salarios⁴⁰². De ahí la propuesta de una serie de

³⁹⁸ Discriminación estadística: se produce al “estimar las características no directamente visibles de un individuo basándose en el valor medio de tales características en el grupo social al que pertenece” Conthe, Manuel, “Constitución y discriminación estadística”, 6.12.2012, *Expansión.com*. Disponible en: <http://www.expansion.com/blogs/conthe/2012/12/06/constitucion-estereotipos-y.html> [actualizado: 10/09/2014]

³⁹⁹ Sobre este desajuste véase, en el capítulo 4, el epígrafe 4.2.6 “De la igualdad formal a la igualdad material”

⁴⁰⁰ El Informe contiene una propuesta de resolución del Parlamento Europeo, el anexo con las recomendaciones detalladas para elevar a la Comisión, la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del PE y el resultado de la votación final en comisión. Informe FEEM (2012)

⁴⁰¹ Anexo a la propuesta de resolución. Recomendación nº 8: “Sanciones”. Informe FEEM (2012: 15-16).

⁴⁰² Informe FEEM (2012: 7, 9, 11).

recomendaciones para la Comisión, acerca de cómo aplicar este principio, que va a llevar a la revisión de la Directiva 2006/54/CE.

Desde su fundación, la Unión definió qué se entiende por retribución para establecer el principio de igualdad respecto al salario. No obstante, tanto este principio como otras categorías vinculadas al concepto de retribución tienen que ser revisados⁴⁰³. Por ejemplo qué es el valor y cómo se asigna es decir, cuáles son las categorías profesionales equivalentes en la relación de puestos de trabajo de una empresa⁴⁰⁴. Pero además, se observa también aquí la importancia de simplificar la legislación y los procesos para que ganen en eficacia y sean más accesibles para los ciudadanos, algo que busca la nueva gobernanza europea. El desconocimiento y la falta de medios no deberían ser obstáculos en la reclamación de justicia ante derechos vulnerados. Respecto a la falta de mecanismos punitivos frente al incumplimiento en la entrega de informes que exige Bruselas, habría que preguntarse por qué esta dejación.

Así pues, se colige que el entramado legislativo y las resoluciones judiciales –aún ciñéndose casi exclusivamente a un terreno bien cimentado en este sentido, cual es el laboral– son insuficientes para corregir las situaciones de desigualdad y sus repercusiones negativas en la vida de las mujeres. Por eso se plantea a continuación la necesidad de delinear la desigualdad desde la vida familiar.

4.2.6. De la igualdad formal a la igualdad material

"No importa cuán formalmente iguales sean las mujeres, puesto que mientras sigan teniendo una responsabilidad desproporcionada respecto de las tareas domésticas, la crianza de los hijos/as y el cuidado de las personas

⁴⁰³ Retribución: no sería retribución bruta por hora de trabajo, sino que debe incluir otros derechos pecuniarios o en especie ligados al empleo (Anexo a la propuesta de resolución. Recomendación 1: "Definiciones". Informe: 2012, 11). Algo que ya figuraba en el Tratado de Roma (art. 119).

⁴⁰⁴ Esto significa ir más allá de prever y evitar las discriminaciones directas por razón de sexo (que se ven agravadas por otros factores como la etnia, la religión, la minusvalía, o la orientación sexual), es también clasificar las profesiones y evaluar el trabajo con instrumentos objetivos para evitar discriminaciones indirectas. Los planes de igualdad son herramientas útiles a este fin porque, además de partir de un informe de situación –que aporta datos conforme a los cuales se redactarían unos objetivos de consecución de igualdad– y de incluir la evaluación, cuentan con la participación de representantes de todos los sectores de una empresa; también el fomento del diálogo social en las empresas es clave para que los métodos de evaluación del trabajo permitan conseguir entornos de equidad (Anexo a la propuesta de resolución. Recomendaciones nº 2: "Análisis de la situación y transparencia de los resultados"; 3: Evaluación del trabajo y clasificación profesional"; y nº 5: "Diálogo social" Informe: 2012, 11-14).

enfermas y ancianas, y mientras su trabajo siga siendo algo privado, infravalorado, no remunerado o escasamente remunerado, el principio anticastas seguirá siendo violado y las mujeres estarán sistemáticamente en una situación de desventaja"⁴⁰⁵

La teoría feminista ha denunciado la falta de correspondencia entre los derechos jurídicos alcanzados por las mujeres y la realidad social que las mantiene en situación de desventaja. El avance legislativo se ha producido en la denominada esfera pública, de espaldas a la esfera privada, como si la frontera que separa ambas pudiese mantenerse rígida sin un sobrecoste añadido para ellas. De ahí que la reivindicación feminista sea el cambio en las políticas públicas para que la igualdad sea real. Se trata de modificar la agenda, incorporar a las mujeres como agentes y diseñar nuevas acciones de corrección y promoción. El cambio pasa por mover las fronteras e intervenir en el ámbito doméstico, en las múltiples tareas que hipotecan la autonomía de las mujeres y limitan sus posibilidades. Pero ellas también tienen que ser agentes del cambio pues, a mayores, son quienes mejor conocen qué ocurre en el ámbito privado.

Una manera de valorar la distancia entre la igualdad formal y la igualdad material es hacer un análisis de cómo repercute la vida personal en la elección de las mujeres, y reconocer su influencia. El planteamiento de la desigualdad no puede circunscribirse al mundo laboral si, a pesar de los avances legislativos y la inversión en recursos, las diferencias siguen siendo significativas. Las razones deben buscarse en cómo interfieren las relaciones familiares en el desempeño profesional. Algo que el modelo productivo penaliza en el caso de las mujeres, según reconocen los informes de las instituciones europeas y demuestran los datos, como se expone a continuación.

Según el Informe FEMM (2012), el primer permiso de maternidad ya incide en la diferencia salarial cuando las mujeres se reincorporan; esta diferencia se va incrementando con las sucesivas interrupciones no sólo por la maternidad, sino también por el cuidado de personas dependientes. Un dato que sustenta esta afirmación es que, en la UE, la brecha salarial por sexo entre los empleados menores de 25 años es menor⁴⁰⁶. Priorizar la vida familiar significa postergar intereses ligados a la profesión⁴⁰⁷,

⁴⁰⁵ Okin (1996a: 146)

⁴⁰⁶ Por ejemplo, Chipre, Italia, Malta, Bulgaria y Rumania, tienen excepcionalmente grupos de edad en que la brecha salarial por género es más baja que entre los menores de 25 años, pero en ningún caso para

y esto se traduce en aceptar trabajos peor pagados, que permitan reducir la jornada (trabajos a tiempo parcial), en renunciar al empleo o en recurrir a permisos parentales (conciliación). Medidas todas ellas que han llevado a postergar el desempeño profesional y a las que se han acogido en mayor medida las mujeres (especialmente cuando tienen consecuencias negativas en la retribución).

Un caso especial es el de las jornadas reducidas. En 2012 la tasa de empleo a tiempo parcial en general (esto es, sin tener en cuenta si hay o no hijos) fue del 31,5% entre las trabajadoras frente al 7,8% de los trabajadores. Si se tiene en cuenta la composición de los hogares, la mayor diferencia estaba entre adultos que vivían en pareja: 28,6 puntos porcentuales de diferencia, seguida de solteras y solteros con hijos: 38,7% y 10,7% respectivamente⁴⁰⁸. Según datos de 2010, el motivo para que siete millones de mujeres de la UE redujesen la jornada era cuidar a hijos menores de 8 años. En cambio, el mismo motivo afectaba a menos de dos millones de hombres⁴⁰⁹. En 2012 el porcentaje de trabajadoras empleadas a tiempo parcial aumenta en función del número de hijos y de que alguno sea menor de seis años. Así, pasa del 26,7% para el caso de que no haya hijos, al 39,1% en el caso de que haya alguno, al tiempo que el porcentaje de hombres disminuye del 9,5% al 5,9% respectivamente. Cuando el número de hijos es tres o más y hay alguno menor de seis años, casi la mitad de las mujeres que se halla en esta circunstancia tiene jornada parcial: el 48,1%, mientras que los hombres representan el 7,8%.

edades comprendidas entre los 35 y los 54 años. Fuente: Eurostat. Datos de marzo de 2013 referidos al año 2011.

⁴⁰⁷ El concepto de profesión incluye otros matices, aparte del desempeño de un trabajo concreto, y se refiere a la consecución de determinadas metas u objetivos que se vinculan al desarrollo del individuo. Un ejemplo sería el caso de la docencia universitaria, que se caracteriza por la necesidad de que los individuos se formen durante un largo tiempo en el que se inserta la etapa vital coincidente con el ciclo reproductivo. Se verá más adelante cómo las mujeres postergan la consecución de objetivos profesionales o directamente renuncian a ellos por priorizar la atención a la familia, y las consecuencias que ello tiene.

⁴⁰⁸ Fuente: Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [consultado: 10/01/2014]

El grupo de edad es de 15 a 64 años, pero si se selecciona de 25 a 54, que es más adecuado al periodo de reproducción y crianza, la diferencia entre hombres y mujeres apenas varía.

⁴⁰⁹ Exactamente, de 8.790.000 personas con jornada reducida para el cuidado de menores de 8 años, 1.773.400 eran hombres y 7.0133.300 mujeres. Fuente: Eurostat.

Una opción alternativa es renunciar al trabajo⁴¹⁰. La tasa de empleo entre mujeres con hijos menores de doce años se reducía 12,4 puntos en 2007, mientras que en el caso de los hombre aumentaba en 7,3 puntos⁴¹¹. En 2012, la población que no buscaba empleo y alegaba como razón principal el cuidado de niños y de mayores dependientes fue del 14,9% de mujeres y del 1,1% de hombres para el grupo de entre 15 y 64 años. Si el grupo seleccionado está entre los 25 y los 59 años, el porcentaje de mujeres aumenta en 11 puntos (26%), mientras que el de los hombres sólo en un 1,8 (2,9%), así la diferencia pasa de 13,8 a 23,1 puntos porcentuales, coincidiendo con la etapa vital en que aumentan las responsabilidades familiares del cuidado. Cuando el motivo principal es “Otras responsabilidades personales y familiares”, las mujeres representan el 11,2% frente al 1,9% de hombres (esto es 9,3 pp de diferencia) para el primer grupo de edad, y el 17,7% de mujeres y 3,8% de los hombres (13,9 pp de diferencia) en el grupo de 25 a 59 años. Se observa que las diferencias son menores cuando hay otros factores de tipo personal, no sólo familiares, aquí se pasa de 9,3 a 13,9 pp de diferencia, esto es un incremento de 4,6 pp (en el caso anterior eran algo más de 9 pp).

La maternidad es otro factor a tener en cuenta. El número de hijos y su edad inciden en la menor tasa de empleo entre las mujeres. Cuando no hay hijos, la diferencia entre hombres y mujeres es de 8,4 puntos, sin embargo, cuando hay un hijo menor de seis años, la diferencia es de 20,9 puntos; y si el número de hijos asciende, además, a tres o más, esta diferencia es de 34,5 puntos porcentuales⁴¹². En estos casos también es significativa la diferencia entre el número de mujeres y de hombres que se acogen a los permisos parentales: en 2010, de todas las personas que en la UE tenían un permiso de este tipo superior a doce meses para cuidar a menores de ocho años, el 97,31% eran mujeres. Sin embargo, cuando el permiso es inferior a tres meses la proporción de hombres aumenta del 2,69% al 37,1%.

El tema de la educación aparece de forma recurrente cuando se indaga qué ocurre en ámbitos distintos al del trabajo. Se destaca su importancia a la hora de buscar causas y soluciones a la desigual situación de mujeres y hombres. La confianza en ella como

⁴¹⁰ “En la UE, más de 6 millones de mujeres de entre 25 y 49 años están obligadas a no trabajar o a hacerlo solo a tiempo parcial debido a las responsabilidades familiares.” (COM(2009) 77 final: 4). Los datos son de 2006.

⁴¹¹ COM(2009) 77: 7.

⁴¹² Datos de 2012. Fuente: Eurostat.

un medio para la consecución de la igualdad, precisamente porque también en ella se ha visto la herramienta para forjar la desigualdad, está presente en la cultura occidental desde el feminismo ilustrado de Wollstonecraft hasta los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁴¹³.

Habría que diferenciar entre la educación institucionalizada y la informal que es resultado de la familia, los medios de comunicación y la sociedad en general. El análisis que aquí se realiza y que se expone con detalle en los últimos capítulos se centra en la enseñanza reglada en el nivel universitario. No obstante, no puede dejar de mencionarse en este apartado que el peso de la educación, como medio de socialización, se percibe claramente en el momento de la elección de estudios o cuando se trata de conciliar la vida familiar con la vida laboral.

En el primer caso es de destacar que, en lo que se refiere a la elección de estudios, en una Unión en la que las mujeres que cursan estudios universitarios representan más del 55%, su presencia en carreras de matemáticas e informática es del 37,6%, y del 25,7% en ingenierías⁴¹⁴. Ya la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer⁴¹⁵ especifica la igualdad de derechos de la mujer respecto al hombre en el acceso a toda clase de instituciones de enseñanza, “incluidas las universidades y las escuelas técnicas y profesionales”. Respecto a la repercusión que la educación tiene en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, hay que reconocer que, en el nivel educativo universitario, la presencia de hijos tiene aún incidencia en la tasa de empleo de las mujeres⁴¹⁶, si bien es verdad que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres universitarios baja diez puntos en casi todos los casos. Por ejemplo, cuando hay tres hijos o más y alguno es menor de seis años, la diferencia entre la tasa de empleo de trabajadores y trabajadoras es de 23,1 puntos, frente a los 34,5 para cuando no se

⁴¹³ Como se ha visto específicamente en “Educación y división de papeles” y en “Los Objetivos de Desarrollo del Milenio”, la educación se considera clave como condición de posibilidad para acceder a otros recursos, si bien el análisis sobre la igualdad en la universidad que se presenta en el siguiente capítulo, demuestra que, aunque necesaria, no es suficiente.

⁴¹⁴ Datos referidos a 2011. El número de graduadas en estas áreas fue de 11.100 frente a 22.300 graduados. Fuente: Eurostat. Además, el informe de la Comisión (COM(2009) 77 final) indica que el 59% del total de graduados universitarios son mujeres. Más datos: en 2012, el 40% de las mujeres de la Unión entre 25 y 34 años tienen estudios universitarios, mientras que los hombres están en el 30,7%

⁴¹⁵ Naciones Unidas (1967).

⁴¹⁶ En el grupo de edad de 25 a 49 años, si no hay hijos la tasa de empleo en los hombres es del 86,9% y en las mujeres del 85%, incrementándose esta diferencia de 1,9 hasta 17,5 puntos porcentuales cuando hay algún menor de 6 años.

diferencian niveles educativos, o a los 38,6 puntos cuando el nivel es inferior a la educación secundaria⁴¹⁷. Aunque la diferencia es menor en el caso de la educación superior, a medida que hay más hijos y alguno es menor de seis años, la diferencia sigue la misma pauta *in crescendo* que en niveles educativos inferiores.

De todo esto se deduce que, a medida que se “complica” la circunstancia familiar, se pospone el desarrollo profesional de las mujeres, más cuando el cuidado de dependientes se prorroga en el tiempo. El hecho de que sea la mujer quien asuma estas tareas a veces se presenta como fruto de una opción individual o de un consenso de reparto de funciones dentro de la familia. La pregunta es, si así fuera, ¿cuál es el cálculo? ¿se tiene en cuenta las consecuencias en la vida laboral y en la pensión de jubilación? Otra pregunta es con relación a qué se establece la valoración, ¿a la trayectoria individual o a la “empresa” familiar? En este segundo caso se consideran en el haber, por ejemplo, los ingresos del marido, pero ¿qué sucede si hay un divorcio? ¿cómo se compensa individualmente lo que formó parte de una decisión de pareja? Los datos demuestran que hay un sesgo de género en la elección y que, en consecuencia, subyace mucho de presupuesto social y cultural en estas decisiones. No obstante, es algo que, aunque fuese asumido, no tiene por qué producir un cambio en las posiciones individuales, ni de los hombres ni de las mujeres. Menos una alteración en los patrones culturales que lleve a un cambio social⁴¹⁸. Como se viene manteniendo desde el primer capítulo, conocer qué hay de construido en comportamientos que se han considerado “naturales”, no implica que puedan variarse por un acto de voluntad. Muchas veces querer no es poder, pero muchas otras hay que reconocer que tampoco se quiere.

Las consecuencias que se derivan de esto son varias. Ahora bien, el problema que aquí se recalca es la penalización que estas circunstancias producen porque el mercado laboral está diseñado según patrones tradicionales que provocan una feminización de la precariedad. En este esquema de comportamiento el trabajador tiene resuelto el cuidado de la familia⁴¹⁹, lo que le permite un mayor desempeño profesional; mientras que en el caso de las trabajadoras este desempeño de alguna manera se relega o no se prioriza.

⁴¹⁷ Datos del años 2012. Fuente: Eurostat.

⁴¹⁸ El mismo informe plantea que la opción del trabajo a tiempo parcial o de otros modelos de trabajo flexible pueden responder a preferencias personales. (COM(2009) 77 final: 4).

⁴¹⁹ También el soporte emocional y toda una red de cuidados personales (vestido, alimentación, hogar, etc.)

Esto se agrava porque hay repercusiones añadidas a la de menores ingresos: cuando se produce una separación, las familias monoparentales están más expuestas a perder calidad de vida y éstas están, en su mayoría, a cargo de mujeres. También la disminución de las cotizaciones a la seguridad social afecta a las pensiones de jubilación y aboca a las mujeres a un mayor riesgo de pobreza en la vejez. La brecha de género en las pensiones, en la UE-27, es el doble que la brecha salarial de género ⁴²⁰. La tasa de riesgo de pobreza⁴²¹ de las personas mayores en la UE se estima, para el caso de los hombres, en un 12%, mientras que para las mujeres la estimación es del 16,3%. La diferencia, en el caso de los pensionistas es un poco inferior: 11,7% y 14,1% respectivamente⁴²².

Es decir, la organización de la familia y del trabajo siguen respondiendo a patrones tradicionales mientras la realidad de muchas personas ha cambiado⁴²³. A mayores, el hecho de que las políticas de igualdad europea hayan estado enfocadas principalmente hacia el empleo y las relaciones laborales, no sólo limita la igualdad política y social, sino que dificulta la igualdad plena también en el mercado laboral⁴²⁴. El desajuste se debe a esta falta de correspondencia y el problema es que tiene consecuencias toda la vida. De ahí la insistencia en que las desigualdades de género tienen que abordarse de manera integral, en que son también asunto de los hombres, y en que las propuestas deben trasladarse a la familia (como corresponsabilidad) y al Estado asistencial.

⁴²⁰ “The predominance of women in part-time work is often explained by gender stereotypes related to family responsibilities, but is also linked to gender segregation in employment, in particular in the educational and health sectors. Part-time work is therefore closely related to gender equality issues, for example in relation to pay and the building up of pensions. According to a recent report published by the European Commission - The Gender Gap in Pensions in the EU - the pension gap in the EU-27 Member States is on average 39 %. Part-time employment and career interruptions contribute to this gap, making it twice as high as the gender pay gap.” Burri; Aune (2013). Véase además Bettio; Tinios; Betti (2013).

⁴²¹ Tasa de riesgo de pobreza: proporción de personas con una renta por debajo del umbral del 60% de la mediana de la renta del territorio que se tome como referencia. Es un concepto complejo que la Estrategia Europa 2020 amplía al incorporar tres subindicadores: transferencias sociales, carencia severa de bienes y desempleo.

⁴²² Fuente: Eurostat.

⁴²³ Véase el artículo de Anne-Marie Slaughter. “Why Women Still Can’t Have it All”, The Atlantic, July/August, 2012. Disponible en: http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/?single_page=true [10/09/2014].

⁴²⁴ Lombardo (2003a).

Causas de la desigualdad

Hay, pues, causas de la desigualdad externas al mercado de trabajo que inciden en la vida laboral de las mujeres y que se van desgranando cuando se analizan las relaciones familiares y los mecanismos de socialización. Los mecanismos de socialización “educan” más allá de la escuela en el sentido de que contribuyen a la creación de la identidad sexual de género que, en el caso de las mujeres, provoca la priorización de la familia sobre la profesión. También aportan una serie de estereotipos que refuerzan el papel que juega la mujer en la vida privada y que van en su detrimento cuando sale a la vida pública⁴²⁵.

Socialización, identidad sexual de género y estereotipos, constituyen el sustrato de lo siguiente:

- las discriminaciones laborales (las mujeres ganan menos que los hombres);
- la infravaloración del desempeño profesional femenino (segregaciones verticales y horizontales) y los techos de cristal (o de cemento);
- la desigualdad en la conciliación –que no corresponsabilidad–, lo que, a su vez, incide en la generación de estereotipos, las moratorias profesionales y la discriminación laboral.

A lo largo de esta exposición se pretende demostrar que hay una retroalimentación entre todos los factores, por la falta de encaje entre los modelos tradicionales de familia y trabajo, que forma un auténtico nudo gordiano. El problema es que este nudo no se puede cortar: no es posible refundar la sociedad siguiendo un modelo utópico.

Una propuesta a este respecto sería analizar en perspectiva de género las causas externas e internas que producen la inequidad en el empleo. Así, debería tener en cuenta:

⁴²⁵ La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del PE, en las sugerencias que recoge el mismo Informe de 2012, señala que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben principalmente a “los estereotipos y la percepción de la mujer solo a través del prisma de la división tradicional de roles” y acusan la lentitud en la reducción de la brecha salarial de género durante la última década, por lo que instan a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género a que tenga en cuenta una serie de recomendaciones que están incluidas en el mismo informe de 2012 y que se trasladan a la propuesta de resolución del Parlamento.

- el fomento de una cultura de corresponsabilidad familiar junto con el desarrollo de un estado social que preste servicios asequibles de guardería y cuidado de personas dependientes;
- la atención a la educación, para ver qué pasa en sus distintos niveles, cuando hay que optar por áreas de especialización;
- la persistencia de estereotipos culturales que inducen a que, en función del rol de género, el trabajo se considere secundario, complementario o principal, lo que produce un desequilibrio sesgado por sexos en los puestos de poder y decisión.

Sólo si el sexo no fuese un factor de socialización, se podría saber hasta dónde condiciona la biología las elecciones individuales. Pero afirmar esto es presuponer que la biología no cuenta pues, si contase, seguiría influyendo como factor de socialización y así sería imposible salir del círculo vicioso. La tesis que aquí se viene defendiendo, siguiendo a Millet⁴²⁶, es que, por muy imbricadas que estén las estructuras naturales y culturales, son muchas las mujeres que vienen denunciando desde hace siglos situaciones injustas debidas a su condición de mujeres. Este argumento, y el hecho de que histórica y socialmente son diferentes los modos de feminidad, deslegitiman cualquier teoría biologicista, pero sobre todo fundamentan la responsabilidad pública de desmontar la desigualdad desde las instituciones.

En este sentido, los apartados siguientes se dedican a analizar el papel de las estructuras institucionales y los programas en la aplicación transversal de la perspectiva de género. Las primeras desempeñan funciones de orientación, coordinación y evaluación de las acciones; las segundas establecen la hoja de ruta.

4.2.7. Las estructuras en la Unión Europea

En la Unión Europea se han creado estructuras específicas, al principio insertas en las distintas instituciones, entre las que destacan las de la Comisión Europea y el Parlamento. La Comisión Europea crea en 1981 el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre los Hombres y las Mujeres con la finalidad de que la asesore en

⁴²⁶ Millet (1995).

la materia y así promover dicha igualdad para hacerla efectiva. Los ejes para esta promoción son tres: actuaciones concretas definidas en los programas de acción comunitaria; fomento de intercambio de experiencias entre los estados de la Unión y los agentes implicados; y creación de instrumentos de control para evaluar las acciones y difundir los resultados. El Parlamento Europeo cuenta a su vez con la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) y con el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad que, entre otras funciones, se encargan de reforzar el diálogo con los parlamentos nacionales y en las relaciones exteriores.

También el Comité Económico y Social Europeo (CESE), como órgano consultivo de la Unión, creado en 1957 para asesorar a las principales instituciones de la UE y servir de puente entre las mismas y la sociedad civil⁴²⁷, se ocupa de temas de género. Esto se puede comprobar en un reciente dictamen de iniciativa⁴²⁸ acerca de “La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020”⁴²⁹.

El establecimiento de comités, unidades y observatorios dedicados a la igualdad entre mujeres y hombres responde a la estrategia de transversalizar el género dentro de las organizaciones. Se convierten en las estructuras de referencia a la hora de proyectar las políticas de género no sólo con carácter general, sino también en ámbitos concretos (la ciencia, el desarrollo, la política, etc.). Pero, sobre todo, en su función asesora de las instituciones más importantes de la Unión, como en el caso de la Comisión, el Consejo, el Parlamento o el Tribunal de Justicia, de las que dependen. Se espera que contribuyan también a definir el impacto de género de todas las políticas y de las actuaciones determinadas, lo cual es integrar la perspectiva de género, e ir más allá del mero velar porque la desigualdad no se produzca.

Ante estas medidas cabe sospechar cuál es la efectividad de tanta pluralidad de instancias. Si hay eficacia, necesariamente ésta se proyectará en unas actuaciones públicas y, además, los sistemas prevén distintos tipos de evaluaciones que forman parte de una realidad protocolizada. Por ese lado, y en teoría, todo estaría previsto. Pero si hablamos de “eficiencia”, en el sentido de proporcionalidad entre recursos y resultados,

⁴²⁷ CESE:

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.es.home> [actualizada 04/06/2013]

⁴²⁸ El CESE emite dictámenes por iniciativa propia o sobre propuestas legislativas de la UE.

⁴²⁹ Aprobado el 17 de enero de 2013.

quizá habría que averiguar si se utilizan los mismos indicadores, qué fuentes de datos, qué métodos de análisis, etc.; y si hablamos de lo que trasciende a la ciudadanía, la impresión es que prima el desconocimiento, como advierte el Libro blanco de la gobernanza europea⁴³⁰ o los informes que destacan el escaso recurso a los tribunales⁴³¹. Hay que tener en cuenta que el fin último de las políticas de género debería ser un cambio en las mentalidades y, aun partiendo del trabajo a veces soterrado de los profesionales, es importante para esa ciudadanía que los criterios de gobernanza quieren más participativa, la existencia de un centro de referencia que, como Ariadna, preste el hilo para no perderse en un laberinto de estructuras.

En este sentido, de entre todas las estructuras creadas por la Unión Europea con relación a la igualdad, interesa destacar el Instituto Europeo para la Igualdad de Género por tres razones: tiene personalidad jurídica, es independiente y entre sus funciones está la de conciliar tanto agencias como órganos especializados en este tema dentro de la Unión⁴³².

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género

Un logro en el terreno de la transversalidad es la creación del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Ya se había planteado en el Consejo Europeo de Niza (7 y 8 de diciembre de 2000) para “desarrollar el conocimiento, la puesta en común de recursos y el intercambio de experiencias”. El informe de 2004 de la Comisión ante el Consejo, sobre la igualdad entre mujeres y hombres⁴³³, insiste en mostrar que la desigualdad es un fenómeno multidimensional, que se produce en casi todos los ámbitos y que, por lo tanto, debe abordarse de manera global. Ello refuerza la idea de un Instituto que optimice recursos por un lado, centralizando información y coordinando redes, y que, por otro lado, integre la igualdad de género en todas las políticas de la Unión, esto es: a nivel comunitario y nacional. La coordinación también

⁴³⁰ COM(2001) 428 final.

⁴³¹ Véase Informe FEEM, 2012. Sobre la escasez de denuncias por discriminación sexual en España, véase Lombardo (2003a: 76)

⁴³² Su reglamento constitutivo es de 20 de diciembre de 2006 (Reglamento (CE): 1922/2006), pero no se constituye hasta mayo de 2007, en Bruselas. Sin embargo, sus actividades comienzan en 2010, año en que consigue independencia financiera y administrativa. Su sede está en Vilnius, Lituania. Sobre su personalidad jurídica e independencia, véanse art. 5 y 6 respectivamente.

⁴³³ COM(2004) 115 final.

forma parte de la estrategia del *gender mainstreaming*, que no sería eficaz si sólo consistiese en la proliferación de estructuras, programas y leyes que abarquen múltiples niveles: instituciones comunitarias, órganos nacionales, centros de investigación, ONGS, interlocutores sociales, universidades y, en general, organismos dedicados a la consecución de la igualdad.

La labor del EIGE consistiría, básicamente, en recoger información y elaborar instrumentos metodológicos que permitan integrar la perspectiva de género en las políticas comunitarias. Para ello se vale de un importante Centro de Recursos y Documentación y de la instauración de una red en la que tienen cabida todos los organismos y centros especializados en igualdad de género. Aunque el objetivo último sea promover y reforzar la igualdad, así como la lucha contra la desigualdad de género – lo que no es nuevo en lo que a declaración de intenciones se refiere, como ya hemos visto en la legislación y la jurisprudencia de la Unión– aquí importa el carácter instrumental del EIGE, el hecho de que sea un organismo asesor y coordinador centralizado que busca aportar coherencia y objetividad a los datos, optimizar recursos. trascender con su red de igualdad de género las fronteras de los estados miembros incorporando terceros países⁴³⁴.

También es destacable que entre sus objetivos contemple sensibilizar a la ciudadanía, porque, como se viene insistiendo, el cambio de mentalidad es fundamental si socialmente queremos avanzar en la erradicación de las desigualdades por razón de género. En palabras de Eva M. Welskop-Deffaa, Presidenta del Consejo de Administración, el EIGE se está convirtiendo “en la memoria y el cerebro de la UE para las cuestiones que atañen a dicha materia”⁴³⁵.

Se ha mencionado en un primer momento que transversalizar la perspectiva de género en políticas públicas significa integrar el compromiso con la igualdad efectiva y

⁴³⁴ Reglamento CE: 1922/2006: art. 8 y 19.

⁴³⁵ Aportaciones del EIGE: Mujeres y hombres en la UE: hechos y cifras (base de datos en línea); Índice de Igualdad de Género (que proporciona a la Unión un instrumento para evaluar los avances en igualdad de género entre estados miembros); formación especializada sobre integración de la perspectiva de género en políticas públicas dirigida a profesionales; recogida de información y buenas prácticas sobre violencia de género (destaca el primer estudio sobre mutilación genital femenina en la UE); desarrollo del Centro de Recursos y Documentación como “ventanilla única” para distintos perfiles de usuarios dentro y fuera de la Unión. EIGE (2012).

la corrección de los desequilibrios de género a todos los niveles⁴³⁶ y en todos los ámbitos. Ahora se insiste en la necesidad de que haya una coordinación entre las distintas acciones. Es la forma de desvelar, por un lado, qué es lo que opera bajo la apariencia de cumplimiento de la legalidad y qué orienta las elecciones; y por otro, la manera de diseñar medidas adecuadas, que tengan en cuenta una doble evaluación: previa de su impacto y posterior de sus efectos. Diagnóstico, planificación y evaluación son las tres fases en el diseño de políticas de igualdad de género que permiten conocer la realidad, coordinar acciones adecuadas y evaluar resultados a fin de darles continuidad. Las estructuras que se creen tienen que asumir esa coordinación, tanto más necesaria por la complejidad del tema y de la metodología del *mainstreaming*. Los programas ponen negro sobre blanco cómo hacer efectivas unas demandas que ya son derechos desde el momento en que se reconocen en la legislación pero que, como tales, no son suficientes a la vista de los resultados.

4.2.8. Los programas en la Unión Europea

Entre los instrumentos de financiación, cabe destacar los programas marco Daphne III (2007-2013)⁴³⁷ y El Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Solidaridad Social PROGRESS (2007-2013)⁴³⁸. El programa Daphne III subvenciona a organizaciones y proyectos dedicados a la prevención de todo tipo de violencia ejercida sobre niños, jóvenes y mujeres en cualquier ámbito (público o privado). En él tienen cabida diversas actividades: realización de estudios, establecimiento de redes, creación de herramientas de recogida de información y análisis de datos, difusión de buenas prácticas, campañas de sensibilización, etc.

⁴³⁶ A modo de ejemplo, la Directiva 2006/54/CE tiene que incluir indicaciones precisas para que los Estados miembros apliquen el principio de igual retribución, lo que significa elaborar modelos de informes de evaluación, crear un banco de datos que ayude a establecer sistemas de clasificación del personal, difusión de resultados, información y orientaciones, establecimiento de un certificado de calidad europeo en materia de igualdad retributiva y marcar directrices que permitan controlar las diferencias de salarios y que sea accesible a todos los ciudadanos a través de internet. Anexo a la propuesta de resolución. Recomendación nº 7: “Integración de la dimensión de género”. (Informe, 2012: 15).

⁴³⁷ Programa Daphne <http://ec.europa.eu/justice/grants/programmes/daphne/> [actualizado: 04/06/2013]

⁴³⁸ Programa PROGRESS <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=es> [actualizado 04/06/2013]

Ámbitos de acción que aborda de manera coherente: empleo, protección e integración social, condiciones de trabajo, no discriminación e igualdad de género. Fue creado por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo en el año 2000. En 2007 pasa a formar parte del programa general de “Derechos fundamentales y justicia”

PROGRESS fue creado por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo en el año 2000, y en 2007 pasa a formar parte del programa general de “Derechos fundamentales y justicia”. Pretende contribuir a la consecución de los objetivos fijados por la Estrategia Europa 2020 prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes y las personas mayores, a fin de construir una sociedad más cohesionada. Una de sus cinco áreas de actuación es la igualdad de género, y las acciones están encaminadas a conseguir la equidad en los salarios⁴³⁹, una mayor representatividad de las mujeres en puestos de responsabilidad⁴⁴⁰ y la consideración del género como una dimensión transversal⁴⁴¹.

En los próximos años las directrices en igualdad de género las marca la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” de la Comisión Europea⁴⁴², que asume los cinco principios ya mencionados en que basa la igualdad “Una Carta de la Mujer”⁴⁴³: igual independencia económica, igual salario por trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, igual dignidad e integridad física e igualdad entre mujeres y hombres más allá de la UE. Para cada uno de ellos define unas acciones clave y aporta además tres cuestiones horizontales: los roles sexuales, la legislación y la gobernanza.

En este documento se insiste en la necesidad de acabar con los roles tradicionales, porque éstos limitan las opciones de los individuos. También se trata el tema de la legislación contra la discriminación en el sentido de que debe simplificarse y mantenerse actualizada para ganar en efectividad. Ello responde a una doble preocupación de la Unión Europea⁴⁴⁴: tener un marco jurídico ajustado al conocimiento de las realidades nacionales e incorporar el diálogo con los interlocutores sociales. Para

⁴³⁹ Informe de 2010 sobre diferencias retributivas entre hombres y mujeres en Europa desde una perspectiva jurídica, y conferencia durante la presidencia belga en 2010 sobre el mismo tema (objetivos inmediatos de Progress: política basada en pruebas y debate).

⁴⁴⁰ 2008: creación de la Red Europea de Mujeres en Cargos de Responsabilidad en Política y Economía. Su finalidad es construir en la UE una plataforma de intercambio de buenas prácticas relacionadas con la presencia equilibrada en cargos de responsabilidad (objetivo inmediato de Progress: el intercambio de información).

⁴⁴¹ Lobby Europeo de Mujeres: seguimiento y evaluación de la transversalidad de género en todas las políticas fijadas por la Estrategia Europa 2020, eliminación de las diferencias retributivas y presencia del 40 % de mujeres en los consejos de administración de las empresas. <http://www.womenlobby.org> (actualizado 09/06/2013).

⁴⁴² Sucede al “Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)”

⁴⁴³ COM(2010) 78 y COM(2010) 491.

⁴⁴⁴ En la línea ya analizada del Libro blanco de la gobernanza (COM (2001) 428 final) y la de la “Declaración de Laeken” (2001).

ello, la obtención y el análisis de datos, la elaboración y difusión de información y el establecimiento de redes, son fundamentales, algo que ya se recogía en las funciones del EIGE y en el Programa PROGRESS⁴⁴⁵. La cooperación entre instituciones, organizaciones sociales y sociedad civil, así como entre los Estados miembros, se traslada también como un criterio de buen gobierno. En esta línea, la Comisión pretende establecer un “Diálogo de Alto Nivel sobre la Igualdad de Género” de periodicidad anual en el que primen el intercambio de buenas prácticas y la cooperación con los interlocutores sociales. Además, con la gobernanza se establece la integración de la perspectiva de género, evaluando y analizando el impacto de género en la formulación e implementación del conjunto de políticas públicas. Esta ampliación del concepto de gobernanza, con relación al formulado en 2001, se considera en este trabajo algo destacable, al igual que cuando se pone de relieve el valor de la contribución de los hombres en la consecución de la igualdad⁴⁴⁶.

Se puede concluir que la “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” compendia lo que en la Unión Europea se entiende en este momento que debe ser la vía institucional hacia la igualdad real. Ésta se basa en una gobernanza ampliada, que incorpora la perspectiva de género en el conjunto de sus políticas y que tiene dos soportes: una legislación contra la discriminación eficiente, esto es, simplificada y conocida, y la cooperación entre todos los agentes. Llegar a construir una sociedad que permita el desarrollo de la autonomía individual, desligada de los roles tradicionales, pasa por hacer del problema de la desigualdad un problema de todos, no sólo de las mujeres.

⁴⁴⁵ Objetivos inmediatos: 1. Puesta en común de información y aprendizaje efectivos; 2. Políticas y legislación de la UE basadas en hechos; 3. Integración de cuestiones transversales y coherencia; 4. Mayor capacidad de las redes nacionales y europeas; 5. Debate político participativo y de calidad (“que cuente con la participación de todos los afectados”).

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=657&langId=es> [actualizado: 03/02/2014]

⁴⁴⁶ “La igualdad entre los sexos exige la contribución activa, el apoyo y la participación de los hombres, y las medidas deben también abordar las situaciones de desigualdad que perjudican a hombres y muchachos, como los índices de alfabetización, el abandono escolar prematuro o la salud en el trabajo.” COM(2010) 491 final: 11. Ver también el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020): “EL CONSEJO reafirma su compromiso de reforzar la gobernanza mediante la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación, incluida la acción exterior de la UE, teniendo asimismo en cuenta el papel esencial de hombres y muchachos en la promoción de la igualdad de género y garantizando que sus efectos se tengan en cuenta en las evaluaciones de impacto de las nuevas actuaciones de la UE.”

Sin embargo, con este planteamiento convive otro puramente económico como el que refleja la Estrategia Europa 2020, que olvida la igualdad de género como eje y la rescata sólo como cifra de empleo. La EE2020 no incluye la igualdad de género entre las iniciativas que denomina “emblemáticas” de cara a favorecer las tres prioridades que se interrelacionan y que marcan las acciones de la UE para los próximos años: crecimiento inteligente, sostenible e integrador; ni siquiera forma parte de ninguna de las siete definidas⁴⁴⁷, ni es un objetivo⁴⁴⁸. La mención a la necesidad de una mayor participación de las mujeres se hace únicamente con relación al trabajo, puesto que un 63% de las mujeres trabajan en la UE frente al 76% de los hombres y el objetivo fijado para 2020 es pasar del 69% total de 2010 al 75% de la población entre los 20 y los 64 años. Y se menciona de pasada la igualdad entre hombres y mujeres como un valor entre otros presente en Europa⁴⁴⁹.

Este enfoque, excesivamente económico, va a ser denunciado como un retroceso en los aspectos sociales y, más en concreto, en la igualdad de género, por el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en el dictamen de iniciativa sobre “La dimensión de género en la Estrategia Europea 2020” (17 de enero de 2013). De ahí que declare la necesidad de que la EE2020 y la Estrategia para la igualdad 2010-2015 se vinculen, integrando la dimensión de género e incluyendo medidas específicas que afectarían a todas las etapas de implementación de políticas públicas: desde la definición de objetivos hasta la evaluación, pasando por la ejecución y el seguimiento. La diferencia de género significa un impacto negativo en el crecimiento económico y se apuesta por la necesidad de integrar la perspectiva de género también en los Planes Nacionales de Reforma (PNR) que tratan de llevar al plano nacional dicha EE2020⁴⁵⁰.

⁴⁴⁷ Iniciativas emblemáticas en el marco de las tres prioridades: para un crecimiento inteligente, “Unión por la innovación”, “Juventud en movimiento”, “Una agenda digital para Europa”; para un crecimiento sostenible, “Una Europa que utilice eficazmente los recursos”, “Una política industrial para la era de la mundialización”; y para un crecimiento integrador, “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos” y “Plataforma europea contra la pobreza” EE2020 (2010, 6)

⁴⁴⁸ 75% empleo de las personas de entre 20 y 64 años; 3% del PIB comunitario en I+D; cambio climático y sostenibilidad energética 20/20/20; reducción de las tasas de abandono escolar prematuro a menos del 10% y que al menos el 40% de las personas de entre 30-34 años completen estudios universitarios; reducción a 20 millones del número de personas en situación de pobreza o riesgo de exclusión social. EE2020 (2010).

⁴⁴⁹ EE2020 (2010: [p. 11]).

⁴⁵⁰ Ver las Directrices Integradas Europa 2020 que conforman el marco para las reformas que la UE y los Estados miembros deben emprender. Hay unas de carácter general para la política económica, y otras para las políticas de empleo de los Estados miembros. Los PNR trasladan los objetivos de crecimiento

El problema no es sólo que se esté introduciendo la perspectiva de género *a posteriori*, es que la forma de hacerlo que corresponde al CESE es el dictamen, lo que significa que no tiene fuerza vinculante. Una vez más se recurre a un documento accesorio con menor fuerza normativa. Por lo demás el documento redunda en lo mismo que señalan la Carta de la Mujer de 2010, la Estrategia 2010-2015 y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020⁴⁵¹: el potencial que representa la mujer social, laboral y económicamente, las ventajas de su presencia en puestos de dirección y toma de decisiones y la lucha contra los estereotipos. Además, y con relación a la EE2020, recomienda reforzar la perspectiva de género en las siete iniciativas emblemáticas de las que está ausente, con especial atención a la formación de las mujeres en TICS, las políticas de juventud, y la calidad en el empleo. Esta última, como ya se anticipó, va unida a la prestación de servicios públicos de atención a la dependencia, a la concesión de permisos parentales/maternales y a la protección de la mujer embarazada en el lugar de trabajo. Por último, más “novedoso” por su vinculación con la crisis económica, es el tema de las repercusiones que está teniendo el recorte de servicios sociales en la exclusión y la pobreza que, hemos visto, afectan más a las mujeres porque tienen empleos menos estables, jornadas reducidas, carreras profesionales menos consolidadas en cuanto a formación y continuidad, y salarios más bajos, lo que repercute negativamente en sus pensiones.

En definitiva, se trata de concretar acciones de mejora en el entorno social y con relación a la igualdad entre mujeres y hombres, para la consecución de los objetivos que fijan ambas estrategias. Por eso se introduce la dimensión de género en las siete iniciativas emblemáticas, tomando en cuenta la situación de la mujer en comparación con la del hombre y el impacto que la desigualdad o los estereotipos-roles (caso de la maternidad) tienen. Además, y con un carácter más instrumental, se recuerda la

inteligente, sostenible e inclusivo al plano nacional, apostando por reformas estructurales que hagan a la UE más competitiva y fomentando la coordinación de los responsables políticos a distintos niveles (locales, regionales, nacionales) y de los interlocutores sociales.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0193:FIN:ES:PDF>

[actualizado: 05/06/2013].

⁴⁵¹ El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) ya cimentaba en 2011 la relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y la EE2020 de crecimiento inteligente, sostenible e integrador reafirmando su compromiso con la adopción de una serie de medidas articuladas en función de tres objetivos: la reducción de las desigualdades en empleo y protección social, la promoción de un equilibrio mayor entre la vida laboral y la privada de hombres y mujeres a lo largo de toda la vida y la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer.

importancia de utilizar los indicadores de género existentes y de crear los necesarios donde no existan, así como la importancia de la cooperación entre instituciones (Consejo, Comisión, BCE, Parlamento, CESE y Comité de las Regiones). Por último se deja patente la preocupación del CESE por los efectos contrarios a la consecución de la igualdad que pueden tener ciertas propuestas, como la ampliación de la edad de jubilación, la reforma de las pensiones o los mecanismos de revisión salarial.

4.2.9. Algunas conclusiones sobre la igualdad en la UE

La Unión Europea ha elaborado un marco legislativo y conceptual, con relación al tema de la desigualdad entre mujeres y hombres, que incorpora la perspectiva de género a las políticas públicas. El mayor desarrollo legislativo se ha producido en el ámbito laboral y las causas que se apuntan en este trabajo son dos: el origen económico de la UE y el hecho de que es un ámbito público, con una trayectoria consolidada en regulación, donde se pueden constatar y cuantificar las diferencias. Sin embargo, se ha destacado cómo, aún en este campo, la brecha salarial es un indicador de que queda camino por recorrer⁴⁵². El motivo es que la desigualdad tiene causas múltiples. Por eso la metodología tiene que ser adecuada, y la Unión adopta el *gender mainstreaming*. En esta estrategia las instituciones coordinan las diferentes acciones y los programas definen hacia dónde hay que ir a partir del análisis de la realidad. Ambos son fundamentales para implementar políticas públicas de género porque proporcionan continuidad a partir de los diagnósticos de situación y las evaluaciones de los resultados.

Con relación al desarrollo conceptual, ha ido a la par que el legislativo y se inserta en la denominada “ideología de género”. Ésta consiste básicamente en asumir el carácter estructural de la desigualdad entre mujeres y hombres como consecuencia de socializaciones distintas basadas en la diferencia sexual. La perspectiva de género es un enfoque de la sospecha que permite analizar las diferencias como discriminación, porque afectan a las oportunidades de los individuos. La importancia del empoderamiento de la mujer para lograr el equilibrio es un avance más junto con la

⁴⁵² En el capítulo 6 se analizan otras segregaciones que se producen en el ámbito universitario.

percepción de que el problema afecta a toda la sociedad: hombres y mujeres. Por eso es necesario el concurso de instituciones y agentes sociales.

El problema que se detecta es que, a pesar de este desarrollo, en la Unión hay otro discurso en el que no cuaja el problema de la desigualdad y se olvida, o se señala con relación a un asunto tan puntual que pierde valor. Es el caso de la mencionada EE2020 que marca los objetivos de crecimiento de la UE en esta década. No se trata sólo de luchar contra la desigualdad, sino de promover la igualdad. Y en el caso mencionado esta promoción se indica únicamente con relación a una cifra de empleo. Algo similar ocurre con documentos importantes de carácter normativo, cuyos postulados deben trasladarse al ordenamiento jurídico de los estados miembros⁴⁵³. Que el otro discurso, el que sí asume el objetivo de la igualdad, tenga que estar vigilante, resulta un tanto impostado. Como mínimo demuestra que la transversalidad falla también en la teoría.

4.2.10. Resultados del análisis internacional

A modo de recapitulación, se observa que tanto en Naciones Unidas como en la Unión Europea el punto de partida es la igualdad como un derecho fundamental, y que se pasa de la igualdad entre los sexos, en un contexto en que la humanidad se nombra como “hombre”, a la igualdad de género en un contexto que antepone en los enunciados el término mujer, o mujeres, a fin de visibilizarla(s). Esto denota variaciones significativas a las que conduce el imperativo de pasar de la igualdad formal (legislativa) a la igualdad material. Así, se comienza con el reconocimiento de que la raíz de la desigualdad es estructural, lo que implica adoptar un enfoque: la perspectiva de género. Este posicionamiento ante la realidad desvela que los factores que inciden en las asimetrías e inequidades entre mujeres y hombres son múltiples e interrelacionados; de ahí, se define el *gender mainstreaming* como el método adecuado –junto con las acciones positivas– para corregir una desigualdad definida como estructural y multicausal. La asunción de estos postulados por parte de los poderes públicos se manifiesta en la legislación, la creación de estructuras institucionales a distintos niveles y la redacción de programas: estos últimos son de alguna forma el escaparate, el nivel de mayor concreción y de

⁴⁵³ En este sentido se han mencionado el TUE, el TFUE y la Carta (2012) como documentos normativos en los que las aportaciones del concepto de género quedan desdibujadas. Véase el epígrafe 4.2.1. “La igualdad como derecho”

relación con la ciudadanía, donde se puede contrastar la repercusión de las actuaciones de los poderes públicos y rendir cuentas.

Balance de la situación actual en la UE

A partir del análisis sobre la Unión Europea, se destaca a continuación, a modo de resumen, lo que ha supuesto la transposición del concepto de género en sus políticas públicas:

- Perspectiva de género, *gender mainstreaming* y acciones positivas. Hay una profusión de documentos, redactados desde las distintas instituciones de la UE, que repiten los mismos postulados, idénticos objetivos y parecidas medidas desde finales del pasado siglo con relación al diagnóstico de la desigualdad (perspectiva de género) y la necesidad de corregirla, bien con intervenciones a distintos niveles y multidisciplinares (*gender mainstreaming*), bien con acciones puntuales (acciones positivas).
- La desigualdad afecta a la sociedad. Además de aparecer como un enunciado explícito, se articula la implicación de la sociedad civil –a través de la participación en los distintos programas de organizaciones y agentes sociales– lo cual representa una evolución de la percepción de la desigualdad como algo que no sólo afecta a las mujeres, sino a toda la sociedad.
- Ante un problema complejo, instrumentos eficaces. Se destaca la importancia de crear y compartir herramientas, como los indicadores o las bases de datos, que permitan el análisis, el estudio y la difusión de resultados, y buenas prácticas.
- La necesaria coordinación. La eficacia también va unida a la rentabilidad de esfuerzos y recursos, lo que requiere coordinación. Además, la estrategia del *mainstreaming* sería poco útil si se carece de unidades que orienten y dirijan las acciones, o sirvan de referencia para otras estructuras.
- La gobernanza “ampliada”. En la Unión Europea la gobernanza, como mayor participación de la ciudadanía, se vincula a la noción de empoderamiento en tanto en cuanto ésta postula la participación activa de las mujeres en los procesos de decisión. Pero además, en la “Estrategia para la igualdad entre

mujeres y hombres 2010-2015” la gobernanza exige la incorporación de la perspectiva de género en la implementación y evaluación de las políticas públicas.

- EE2020. Los objetivos de la Estrategia Europa 2020 de crecimiento sostenible, inteligente e integrador necesitan a las mujeres.

Por último, en el actual momento de crisis económica, el temor es que se produzca un retroceso en las políticas de igualdad. En el interior de la UE, desde diferentes instancias, se ha llamado la atención sobre el hecho de que la EE2020 no ha tenido en cuenta la dimensión de género a la hora de delinear las acciones para los próximos años, dando prioridad a los aspectos económicos en detrimento de los temas sociales. Esto parece más grave en un marco en que la igualdad, sobre todo en el terreno laboral, se considera fundamental para un progreso económico que debe tener en cuenta, entre otras cosas, un importante déficit demográfico. Ante esta situación, en que parece que los postulados sobre trasladar la perspectiva de género a todas las políticas de la UE no están suficientemente consolidados, cabe preguntarse si el desarrollo de estructuras y mecanismos de igualdad será suficiente para vigilar y corregir estos desajustes. También si la UE aplicará medidas sancionadoras a los países miembros que incumplan el compromiso con la igualdad de género, como lo está haciendo en el plano económico.

CAPÍTULO 5. LEGISLAR PARA LA IGUALDAD EN ESPAÑA

Las políticas públicas de igualdad de género se vienen realizando en España principalmente desde la primera década de este siglo. Éstas responden a este cambio de perspectiva sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Si bien hay que reconocer la labor realizada por el Instituto de la Mujer desde su fundación en 1983, el mayor desarrollo del derecho a la igualdad de trato y oportunidades se produce a partir de la aprobación de dos leyes orgánicas, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Ambas se consideran además pioneras en el entorno de la Unión Europea porque introducen dicho principio en todas las estructuras de la sociedad, como se analizará más adelante⁴⁵⁴.

Sin embargo, abundando en el hecho de que las leyes son fundamentales para iniciar el cambio, pero no son suficientes para la transformación social, ténganse en cuenta los datos relativos a la escasa presencia de mujeres en algunas áreas educativas y profesionales o en puestos de representación y toma de decisiones⁴⁵⁵; o la brecha

⁴⁵⁴ Véase el apartado 5.2. “La igualdad desde un enfoque integral”

⁴⁵⁵ A modo de ejemplo, se adelantan algunos datos sobre la universidad pública española: aunque las mujeres representen el 54 % de estudiantes y el 59,7 % de titulados, persiste la segregación horizontal desde hace una década, siendo su presencia en las carreras de ingeniería y arquitectura significativamente menor que en todas las demás: 26,4 % (véase el gráfico 1: Universitarias de grado (o equivalente) en las distintas ramas de conocimiento respecto al total de hombres y mujeres. Cursos 1989-90 / 2012-13) La mayor presencia de mujeres en las demás áreas de conocimiento, no se refleja en el número de catedráticas, que era sólo de un 18% en el curso 2010-2011 (INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011). Como la cátedra es el puesto de mayor rango en la carrera científica, también es interesante constatar la presencia de sesgos de género y de estereotipos en los procesos de promoción para explicar la situación de las mujeres en la ciencia: se verá cómo la tenencia de hijos incide de forma negativa para las mujeres, mientras que no es así para un hombre que se halle en las mismas condiciones. Para ellos la posibilidad de ser catedrático es cuatro veces superior con relación a las mujeres, e incluso 1,7 con relación a un hombre que, en las mismas condiciones, no tenga hijos (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2011: 16-19). Si la referencia es la presencia de mujeres en los primeros puestos de representación y decisión, sin salir del contexto universitario, a fecha 24 de agosto de 2013 hay dos mujeres rectoras (universidades de Málaga y Girona) y 47 hombres rectores; 10 mujeres gerentes y 39 hombres gerentes; y de 49 universidades públicas sólo 17 formaron los equipos rectorales cumpliendo con el principio de presencia equilibrada (véase, en el capítulo 7, el epígrafe 7.3.2. “Presencia equilibrada en el equipo rectoral”; así como el anexo XII. Equipo rectoral. 1er nivel. Curso 2012-2013.

salarial de género⁴⁵⁶. Por ello, las leyes establecen también la creación de organismos específicos de igualdad dentro de la administración del Estado y consolidan los planes de igualdad de oportunidades como instrumentos rectores de hacia dónde deben dirigirse las acciones públicas. Este despliegue refleja la asunción del carácter estructural de la desigualdad y la necesidad de crear herramientas no sólo legislativas, sino también institucionales y programáticas⁴⁵⁷. El afán es trasladar a la práctica lo que se establece en el marco legislativo. El alcance pretende ser mayor al reproducirse este esquema en las escalas autonómica⁴⁵⁸ y local, así como en empresas y organismos de las administraciones públicas, entre los que estarían las universidades⁴⁵⁹.

En España, la legislación sobre igualdad –que se analiza a continuación– es, en parte, resultado de la transposición de directivas europeas que ya recogen la necesidad de que la igualdad sea real. En este sentido, se han ido concretando medidas para hacerla efectiva, tratando de acompasar el desarrollo legislativo (que es, sobre todo, garante de la igualdad formal) con el desarrollo institucional y de programas. El objetivo es acercar la igualdad formal a la misma realidad donde se originan las desigualdades.

Puesto que se trata de profundizar en la incorporación del concepto de género a las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres en España, se destacan la

⁴⁵⁶ Brecha salarial en la Unión Europea: 16,2% , el equivalente a 59 días de trabajo gratis (Comisión Europea: 28/02/2013; Eurostat: 2011).

⁴⁵⁷ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. A 19 de diciembre de 2013, existe un borrador de fecha 4/11/2013 del “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2013-2016”. Sí está aprobada por el Consejo de Ministros la “Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres 2013-2016” (26/07/2013), que se anunciaba dos meses antes en una nota de prensa del Gobierno (La Moncloa, 29/05/2013) como uno de los ejes del Plan. Los primeros planes de igualdad denominados “Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres” fueron realizados por el Instituto de la Mujer, y fueron cuatro: 1988-1990, 1993-1995, 1997-2000 y 2003-2006. España se había incorporado a la Comunidad Europea en 1986, lo cual supuso un impulso para la actividad del Instituto y un aporte en referencias para elaborar sus programas.

⁴⁵⁸ A nivel autonómico, en Castilla y León destacan: la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (anterior a la LOI); el Observatorio de Género de Castilla y León, regulado en el Decreto 30/2005 y el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018, que sucede al IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2007-2011) y al II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León (2007-2011).

⁴⁵⁹ En las universidades públicas: los estatutos deberían haber sido reformulados a raíz de la LOI y de la LOU4/2007; las unidades de igualdad serían las entidades administrativas; y los diagnósticos de situación junto con los planes de igualdad, los instrumentos programáticos. Véase el capítulo 7. “Las unidades de igualdad”, así como los anexos VI. Unidades de igualdad de las universidades públicas españolas y X. Planes de igualdad de las universidades públicas españolas.

LOVG y la LOI porque ambas normas incorporan de manera significativa dicho concepto al ordenamiento jurídico español.

Previo al análisis de ambas leyes, se examinará en primer lugar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la *conciliación* de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁴⁶⁰. Se considera importante, porque refleja un incipiente cambio de mentalidad sobre el papel de la mujer en el espacio público, pero insuficiente porque se ciñe al marco de la conciliación. Aquí se defiende la necesidad de que ésta derive hacia la corresponsabilidad junto con la intervención de un Estado proveedor. En este sentido se hará alusión en el mismo apartado a la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de *dependencia* –conocida como ley de dependencia.

También se hará referencia a dos leyes que forman parte del estado de la cuestión: la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio –autoriza el matrimonio entre personas del mismo sexo. La primera tiene interés porque integra la perspectiva de género como un mecanismo de autoevaluación de la propia legislación. La segunda refleja cambios que afectan a la igualdad de otros colectivos y, para lo que aquí interesa, al género.

Las leyes nacionales sobre igualdad de género están en consonancia con la evolución del concepto de igualdad que se produce en el entorno internacional a partir de la influencia de Naciones Unidas y, de forma más directa, de la Unión Europea. La finalidad de este apartado es describir el contexto legislativo para después centrar el tema en las consecuencias que tiene el desarrollo de estas leyes, especialmente la LOI, en la universidad española: se trata de ver si ha habido cambios y en qué consisten o deberían consistir. Partiendo de la necesidad de las leyes y de su insuficiencia, analizar una situación concreta permitirá conocer si se están cumpliendo y cuáles son sus límites, para, a partir de ahí, señalar las tendencias más favorables para el cambio social.

⁴⁶⁰ Véase Plan Concilia 2005 (MAP, 2006a, 2006b).

5.1. DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD⁴⁶¹

“...el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.”⁴⁶²

La conciliación de la vida personal con la vida laboral se vuelve una necesidad cuando la mujer se incorpora mayoritariamente al mercado de trabajo. La conciliación no sólo se vincula a la maternidad y al cuidado de los hijos, sino que también incluye la atención a personas en situación de dependencia. Con relación a este tema, cabe destacar la importancia de la ley de dependencia (Ley 39/2006), si bien en este apartado el análisis prioriza la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral por dos razones: (1) porque se refiere específicamente al terreno laboral y (2) por su relación con el Plan Concilia (2005) para las administraciones públicas. Se destaca además que, a pesar de no haberse logrado la igualdad en el terreno laboral, es un ámbito más igualitario al disponer de mecanismos reguladores⁴⁶³, algo que tiene menos desarrollo y es más reciente en el ámbito familiar.

⁴⁶¹ Aunque en ocasiones se utilice “vida familiar”, en este trabajo se asume la recomendación del MAP (2006b: nota a pie n.1) sobre la preferencia de la expresión “vida personal” porque incluye aspectos de la vida que no están necesariamente vinculados a la familia, como pueden ser las aficiones. Es un término más amplio que englobaría todo lo extraprofesional, pero la ventaja añadida que aquí se destaca es que prioriza al individuo sobre su función social en las relaciones familiares. Se vincula con el tiempo propio. Sin embargo, con relación a la recomendación de usar “combinación” en lugar de “conciliación”, se deja en la reserva, porque el argumento del MAP para no utilizar “conciliación” es que dicho término surge de una confrontación. Sin embargo, lo que aquí se defiende es que dicha confrontación, de momento, no hay que obviarla. Es decir, si la confrontación existe, la estrategia para el cambio no es camuflarla bajo términos amables. En las páginas siguientes se propondrá, en un primer momento, el término “corresponsabilidad” como más adecuado, porque tiene en cuenta el reparto de tareas en la familia, no sólo la incidencia de éstas en el trabajo (MAP, 2006b). En un segundo momento se plantea la necesidad de una sociedad que incorpore el valor productivo y reproductivo de todos los individuos –no en cuanto miembros de una familia con unas características determinadas– en un marco más flexible de relaciones laborales.

⁴⁶² Naciones Unidas (1979). “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Es preciso reconocer la función social de la maternidad y la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en la educación de los hijos. Pero además, Naciones Unidas traslada a los Estados la responsabilidad de modificar los estereotipos para que en el seno de la familia se eliminen las prácticas discriminatorias basadas en la idea de que un sexo es inferior al otro (véase el art. 5).

⁴⁶³ No sólo una legislación consolidada y jurisprudencia, también hay formas establecidas de participación como los comités de empresa y las juntas de personal; instrumentos de promoción de la igualdad de género como los diagnósticos de situación y los planes de igualdad; estadísticas y datos; evaluaciones de la calidad, etc.

En primer lugar se pone en relación la maternidad con la asunción por parte de las mujeres de las tareas del cuidado en general. A continuación se destaca cómo la ley de conciliación y el Plan Concilia aciertan en el diagnóstico pero son insuficientes en sus propuestas. Y se alude, en último lugar, a la ley de dependencia como ejemplo de intervención estatal en un problema recluido tradicionalmente en el ámbito doméstico.

5.1.1. Protección de la maternidad

La protección de la maternidad en el ámbito laboral se ha proyectado en dos líneas: garantizar la salud de la mujer embarazada o lactante en los centros de trabajo y velar porque esa posibilidad no se convierta en motivo de discriminación⁴⁶⁴. El primer objetivo es más fácil de abordar que el segundo porque se puede valorar como una cuestión material, física: por poner un ejemplo, la exposición a sustancias o agente nocivos para la salud de la madre, el feto o el lactante, así como cualquier impedimento asociado al embarazo o el parto, son circunstancias susceptibles de evaluación. En cambio, para evitar la discriminación hay que hilar más fino. Si se deja a un lado el hecho de que un despido por embarazo es sencillo de detectar, hay que reconocer que la dificultad aumenta en el caso de la discriminación indirecta. Pero, a mayores, una mujer que tiene un hijo va a apartarse temporalmente del mercado de trabajo y esto puede tener distintas repercusiones que, aun con la ley en la mano, no son fáciles de catalogar como discriminación laboral.

¿Cuáles serían estas repercusiones? Por mencionar algunas, el recelo empresarial a la hora de contratar a mujeres en edad fértil se produce ante la mera posibilidad de un embarazo⁴⁶⁵; en un permiso de maternidad el salario puede disminuir si hay complementos ligados a la productividad o a la realización de horas extraordinarias; cuando el periodo de crianza se prolonga en el tiempo, hay riesgo de que la mujer se desvincule de la carrera profesional (abandono) o la postergue (reducción de jornada, desempeños con menos nivel de exigencia, desfase en la formación, pérdida de

⁴⁶⁴ La Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, protege la salud de la mujer, su condición de trabajadora (evitando el despido) y establece una licencia mínima retribuida.

⁴⁶⁵ “discriminación estadística”. Véase la nota 398.

oportunidad en la promoción, etc.). Estas situaciones provocan disminución de las cotizaciones sociales y, en consecuencia, menor pensión de jubilación.

No se trata de hacer un juicio de valor sobre si esta opción es más o menos adecuada que la contraria. Tampoco el argumento de la voluntariedad en la elección sería suficientemente sólido si se tiene en cuenta que hay criterios educacionales y de aceptación social a los que se añaden incentivos económicos que “invitan” a las mujeres a ser quienes asuman esta función⁴⁶⁶. Ni siquiera el recurso a la satisfacción que se puede sentir, máxime cuando se justifica desde parámetros económicos en la línea de “puedo permitírmelo”, es aquí considerado. Se trata más bien de preguntarse por qué son mayoritariamente las mujeres las que han asumido ese papel y, si compensa cambiar el modelo, articular propuestas sólidas.

Para ello hay que tener en cuenta el desfase entre el modelo de familia tradicional y los modelos familiares de la sociedad actual. Una tesis que aquí se maneja es que cuando se toma una decisión de este tipo se hace desde un modelo de familia tradicional, en el que la valoración se hace en términos conjuntos, desde la unidad familiar. La consideración de cómo repercute en cada miembro de la pareja una excedencia por cuidado de un hijo, por ejemplo, pasa a segundo plano. Lo cual, a su vez, está vinculado a un modelo económico que estimula el reparto tradicional de papeles en la pareja: hombre sustentador/mujer cuidadora. Otro ejemplo, el régimen de bienes gananciales que por defecto ha regido en todo el Estado español, excepto en Cataluña, fomenta esta división. Así, en la familia se hace un balance de los ingresos de ambos cónyuges y de cuánto puede prescindir la unidad familiar⁴⁶⁷. El resultado puede ser externalizar las tareas del cuidado (guardería, comedores, residencia, asistencia personalizada...) o que uno de los cónyuges se ocupe de los menores y/o personas en situación de dependencia. Cuando se elige la segunda opción, las razones económicas se unen, en general, a las afectivas en la creencia de que el mejor cuidado se vincula al

⁴⁶⁶ Las políticas públicas no son neutrales: el régimen fiscal, la configuración del empleo y el sistema de atención a menores y personas en situación de dependencia, condicionan la elección porque limitan las opciones. Véase en este sentido el análisis de Pazos (2013: 239-240) cuando compara el modelo alemán con el sueco y cómo la configuración del empleo femenino y de la atención a dependientes fomenta o desincentiva la presencia de mujeres en el mercado de trabajo o en casa.

⁴⁶⁷ No hay alusión aquí a los casos en que las mujeres, desde el principio, ejercen de amas de casa porque la situación es peor en el sentido de que siempre van a depender económicamente del marido o de la asistencia estatal.

cariño, y aquí la mujer ha jugado el papel de su vida⁴⁶⁸. Sin embargo, actualmente los matrimonios no son para toda la vida, hay muchos divorcios y este escenario hay que tenerlo en cuenta. En este caso, la estimación debería hacerse en términos individuales. Es importante saber cómo afecta a la vida laboral y profesional una excedencia, un permiso prolongado o un contrato a tiempo parcial; qué implica en términos de desfase en la formación o pérdida de redes profesionales, etc.

Entonces, una vez reconocida la función social de la maternidad, aceptada su importancia y teniendo en cuenta las repercusiones que tiene en la vida de las mujeres, cabe plantearse qué hacer para conciliar la vida personal y la profesional de modo y manera que no haya interferencias negativas entre ambas. Ésta ha sido la finalidad de la ley 39/1999 y del Plan Concilia que se estudian a continuación. El resultado de su aplicación es que desde los primeros planes de conciliación son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a las medidas de flexibilización. De ahí que, en un segundo momento, se llegue a la conclusión de que hace falta una responsabilidad compartida en el ámbito doméstico, además de la intervención del Estado con la prestación de servicios sociales y un sistema de permisos parentales iguales para hombres y para mujeres que fomenten la igualdad de género en el terreno laboral.

5.1.2. Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, ya no presupone un ámbito doméstico abierto las veinticuatro horas, reposo del varón que *provee*, sino que asume la incorporación de la mujer al trabajo productivo, los cambios sociales que conlleva, y la necesidad de replantear las relaciones laborales y familiares⁴⁶⁹. Esto es algo que afecta a las personas trabajadoras, no sólo a las mujeres. La ley utiliza los términos “mujeres” y

⁴⁶⁸ Lo cual también es discutible: la cobertura pública universal de atención a la dependencia de larga duración, junto con el establecimiento de horarios laborales más racionales, favorece la implicación de hombres y mujeres y se traduce por un reparto del tiempo de atención que se convierte en tiempo de calidad. En España e Italia, países con políticas familiaristas, son menos las personas cuidadoras, preferentemente mujeres, y tienen que dedicar mucho más tiempo (lo que significa agotamiento y peor calidad en la atención). Pazos (2013).

⁴⁶⁹ “La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.” L39/99 “Exposición de motivos”

“hombres” para especificar aquello que debe corregirse en un sentido o en otro. En el caso de ellas, el objetivo es no perjudicarlas en asuntos laborales, así como proteger su salud y la del feto; en el de ellos, es incorporarlos al cuidado de los hijos⁴⁷⁰.

En el caso del cuidado de familiares que no está vinculado a la maternidad (como función biológica), la ley se refiere a los trabajadores en general, hombres o mujeres, sin diferenciar. Aunque se puede argumentar que esta redacción invisibiliza a las mujeres como cuidadoras principales en las familias, aquí se destaca el hecho de que la ley no asume que las condiciones deban ser distintas para los trabajadores y las trabajadoras por cuestión de sexo⁴⁷¹, al menos en el ámbito laboral.

Se pone de manifiesto la importancia de la labor que han realizado las mujeres cuando falta tiempo y hay que externalizar tareas que nunca computaron en los índices económicos ni de empleo; también cuando se asocia dicha externalización a la pérdida, en muchos casos, de calidad de vida⁴⁷². La primera Encuesta de Empleo del Tiempo en España se realiza en los años 2002-2003, y tiene por objetivo saber cuál es la dimensión de ese trabajo y cómo se distribuye entre los miembros de la familia. Los resultados de la última encuesta⁴⁷³ confirman la percepción cotidiana de que es la mujer quien se ocupa más del bienestar familiar: las mujeres dedican 2:15 h más diarias que los

⁴⁷⁰ “La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.” L39/99 “Exposición de motivos”

⁴⁷¹ L39/1999: art. 2º. Reducción de la jornada por motivos familiares, apartados 2 y 3; y art. 4º. Excedencia por cuidado de familiares.

⁴⁷² La externalización va desde emplear a una persona en la casa, hasta dejar a los hijos en los comedores escolares, pasando por la ayuda de familiares, el recurso a los platos precocinados, etc. El aumento de la obesidad infantil en España, en 2012, se ha triplicado en 30 años, siendo el tercero más elevado en la Unión Europea, después de Italia y Chipre y aventajando a los estadounidenses (según un estudio de la Sociedad Española para el Estudio de la Obesidad, el 44,5% de los menores entre 4 y 11 años tiene exceso de peso.–v. <http://www.seedo.es> y <http://www.idefics.eu/Idefics/>). Esto se relaciona con el cambio de hábitos alimenticios provocados por el hecho de que no se cocina y por el recurso a comida precocinada rica en grasas saturadas. Acerca de la cualificación del trabajo doméstico, véase Fernández Enguita (s.d.) “Hágalo usted mismo. La cualificación del trabajo doméstico, la crisis de su aprendizaje y la responsabilidad de la escuela”, donde se resalta el valor de toda una serie de tareas de intendencia doméstica, que requieren alta cualificación y que dejan de aprenderse en el hogar. Este trabajo en España se englobaba bajo el epígrafe “sus labores”, y designaba la ocupación de las amas de casa que “no trabajaban”.

[http://campus.usal.es/~mfe/enguita/Textos/Hagalo%20vd%20mismo%20\(articulo\).pdf](http://campus.usal.es/~mfe/enguita/Textos/Hagalo%20vd%20mismo%20(articulo).pdf) [actualizado: 24/11/2012]

⁴⁷³ La última encuesta es del año 2011 y los datos son de 2009-2010.

hombres a tareas del hogar, y son el 91,9% frente al 74,7% de los hombres. En siete años los hombres han recortado la diferencia en 41 minutos.⁴⁷⁴ La encuesta incorpora también los tiempos de ocio, algo que, en la línea que aquí se defiende, es importante porque discrimina del aspecto doméstico, que entraña obligaciones, el tiempo propio. En el concepto liberal de “espacio privado” estos tiempos no estaban delimitados conceptualmente (Murillo, 2006). La encuesta se convierte en una herramienta para el diseño de políticas de igualdad⁴⁷⁵. En la misma línea de tener en cuenta el ámbito privado desde el entorno laboral, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) que realiza el Gobierno de España desde 1999, incluye un apartado sobre Conciliación de vida laboral y familiar⁴⁷⁶.

5.1.3. Plan Concilia

Con relación a la Administración Pública, el Plan Concilia (2006)⁴⁷⁷ da cumplimiento al Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado de 2005⁴⁷⁸ e

⁴⁷⁴ Encuesta de empleo del tiempo (INE, 2011). Véase también Instituto de la Mujer (2013a): se recogen datos de la Encuesta de Población Activa de 2012 (INE) y de la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012. De la primera se desprende que del 60% de mujeres que forman parte de la población inactiva, el 7,35% no busca empleo por cuidar de niños, enfermos, discapacitados o mayores y el 21,99% por “otras responsabilidades familiares o personales” (los hombres representa el 0,38% y el 1,76% respectivamente). De la segunda llama la atención el porcentaje de mujeres que realizan en solitario tareas de cuidado de menores de quince años y de familiares en situación de dependencia: el 33% de mujeres y el 2,19% de hombres en el cuidado de menores y el 49,36% de mujeres y el 16,62 de hombres en el de familiares dependientes; igual ocurre con las tareas del hogar: 44,53% de mujeres y 9,66% de hombres.

⁴⁷⁵ “El objetivo principal de esta encuesta es el de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género y estimar las cuentas satélites del sector hogares.” <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase> [actualizado: 24/11/2012]

⁴⁷⁶ <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

Están disponibles desde 2001, por eso no se ha podido comprobar si el apartado sobre Conciliación está incluido en los años 1999 y 2000.

⁴⁷⁷ MAP (2006a). Memoria: Conciliación vida laboral y personal:

http://www.mpt.gob.es/dms/es/areas/funcion_publica/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia/parrafo/01/Doc-memoria.pdf

⁴⁷⁸ Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/03/08/pdfs/A08116-08119.pdf>

Ref. BOE-A-2005-3775

Establece las “Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado” (apartado 3.) que aquí se reducen a la posibilidad de optar por la jornada a tiempo parcial para el cuidado de mayores, hijos menores de 12 años o personas

instaure medidas específicas para que los empleados públicos concilien la vida personal y laboral⁴⁷⁹. La ampliación de permisos relacionados con el nacimiento, la adopción y la crianza de los hijos, o con el cuidado de mayores y dependientes; la flexibilización de las jornadas laborales junto con la revisión de horarios; la administración electrónica y el teletrabajo son objeto de nuevas regulaciones o de experiencias piloto⁴⁸⁰

El lema, “Conciliar para trabajar mejor”, es toda una declaración de intenciones a la que subyace el supuesto de que la vida personal condiciona el desempeño laboral. Por tanto, no pueden obviarse los problemas que surgen en el seno de la familia, es más se conceptúan así porque es en la familia donde se había satisfecho la demanda de ciertas necesidades. Como se viene diciendo, cuando las familias cambian por la incorporación de la mujer al mercado laboral, es cuando nace el problema social. Se vincula como relación causa-efecto: mujer trabajadora → desatención a la familia → problema socio-laboral. No es de extrañar que las soluciones estén condicionadas por la formulación del problema, aunque se reconozcan los avances. Entre éstos está el del movimiento de la frontera entre lo público y lo privado y una cierta mejora de las condiciones de trabajo.

con discapacidad (con la reducción de retribuciones correspondiente); la posibilidad de flexibilizar el horario fijo sin reducir la jornada; y la valoración como mérito en los concursos de provisión de puestos de trabajo de las razones de guarda legal de menores o atención a mayores.

A partir de 2011, en aplicación de la LOI, se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (01/06/2011). A fecha 28 de febrero de 2014, el II Plan está en proceso de elaboración, si bien existe un informe de seguimiento del primer plan (años 2011 y 2012).

⁴⁷⁹ Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos:

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/12/16/pdfs/A41081-41084.pdf>

ref. BOE-A-2005-20661

Establece medidas de conciliación para todos los empleados públicos (apartado 4). Hay más medidas y más detalladas que en la Orden APU/526/2005.

Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado. Sistematiza las medidas establecidas sobre la base de la flexibilidad horaria, en general, y vinculadas al cuidado de menores de 12 años y dependientes. Así, fija los calendarios laborales, jornadas y horarios, ausencias, control del cumplimiento, permisos y vacaciones, y formación, además de las excepciones (personal sanitario, del MEC, correos y telégrafos, e instituciones penitenciarias).

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/12/27/pdfs/A42443-42447.pdf>

⁴⁸⁰ MAP (2006b). Plan Concilia. Horarios y teletrabajo (Libro electrónico): http://www.mpt.gob.es/dms/es/areas/funcion_publica/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_d_el_estado/funcion_publica/concilia/medidas/libro_electronico/libro-electronico [actualizado: 24/11/2012]

Arroja resultados de tres meses de aplicación del Plan Concilia (enero-marzo de 2006) y presenta un estudio acerca de la flexibilización de horarios, reducción de la jornada laboral y proyecto piloto de teletrabajo.

Con relación a la frontera entre lo público y lo privado, se reconoce que el nacimiento y cuidado de los hijos, así como la atención a personas en situación de dependencia, no son compartimentos estancos que puedan postergarse, sea cual sea la circunstancia laboral porque, una vez que no quedan mujeres de guardia en casa, hombres y mujeres adquieren el estatus de trabajadores y tienen que asumir, en consecuencia, las cargas que se originan cuando no hay posibilidad de conciliar horarios y permisos.

Respecto a las condiciones laborales, se concibe la conciliación como un parámetro a tener en cuenta para mejorarlas. Las medidas han sido: la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, el aumento de permisos o facilitar las excedencias para el cuidado de hijos y de personas en situación de dependencia. El fin último es aumentar la productividad y la profesionalización de los empleados públicos, de cara a optimizar la atención al ciudadano⁴⁸¹. Es como si se quisiera cambiar una imagen tópica de la administración, encauzando ciertos usos y abusos como los retrasos por llevar a los niños al colegio, las ausencias por consultas médicas y reuniones, etc.

Sin embargo, como se apuntaba anteriormente, la definición del problema condiciona las medidas previstas; en este sentido parece que las medidas de conciliación sólo iban dirigidas a las mujeres. Así, los datos en España en 2006⁴⁸² indicaban que el 98% de los permisos de maternidad los piden las madres y también el 96% de las excedencias para el cuidado de hijos. La situación no ha cambiado mucho cuatro años después. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO, 2014)⁴⁸³ señala que, en 2012, casi el 95% de las personas con excedencias por cuidado de hijos menores, y más del 85% de las dedicadas al cuidado de otros familiares, fueron mujeres. Las medidas de conciliación en el nuevo plan constituyen el objetivo 2⁴⁸⁴, que está integrado por dos planes: Plan Integral de Apoyo a la Familia y Plan de Apoyo a la

⁴⁸¹ “...se incluyen medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral... Se pretende así la implantación en el ámbito de la Administración General del Estado de una serie de medidas que facilitarán la consecución de una mejora de los servicios públicos prestados a los ciudadanos mediante la profesionalización de los empleados públicos mejorando sus condiciones de trabajo y la productividad.” Orden APU/3902/2005.

⁴⁸² MAP (2006a).

⁴⁸³ (2014) Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España, aprobado en Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2014.

⁴⁸⁴ Los objetivos son tres: empleo, conciliación y violencia de género.

Maternidad⁴⁸⁵. La conciliación se resume en tres verbos: sensibilizar, facilitar y promover. El primero se centra en la educación, mira al futuro; el segundo y el tercero en corregir lo que ya es interviniendo directamente, bien en el ámbito del empleo⁴⁸⁶, bien en la vida privada. La corresponsabilidad se contempla, pero en la presentación actual aún no se puede valorar qué desarrollo va a tener, cuáles serán las acciones concretas. Se anuncian medidas para fomentar en la educación el reparto equilibrado de responsabilidades y la promoción de horarios más racionales en el trabajo y en la vida cotidiana, aquí en connivencia con los medios de comunicación⁴⁸⁷.

Está por ver. Pero, una vez más, hay que tener en cuenta que el problema de la desigualdad de género pide una revisión más a fondo y de más factores. En este caso hay que considerar la estructura del sistema económico, los incentivos fiscales al modelo de familia tradicional⁴⁸⁸, la desigualdad en los permisos parentales, etc. La conciliación no cuestiona el papel central que tiene el tiempo de trabajo en la organización de la vida cotidiana⁴⁸⁹, lo cual se debe a que la prioridad es incorporar a las mujeres a un mercado laboral concreto: tal y como está diseñado desde la revolución industrial. En definitiva, las medidas de conciliación se plantean como si respondiesen a una necesidad de las mujeres o, a lo sumo, de las familias.

A modo de resumen, la apuesta por la conciliación –tanto en el caso de la ley 39/1999 como en el Plan Concilia– parte del reconocimiento de que la incorporación de las mujeres al trabajo ha producido cambios en la familia y en las labores asistenciales que ésta ha desempeñado tradicionalmente. Estos cambios repercuten social y laboralmente. En el terreno laboral se apuesta por implementar medidas con concilien “ambas vidas”: la personal-familiar y la laboral. La previsión es que la mejora en las condiciones laborales y familiares mejore la productividad, al procurar profesionales más satisfechos. La administración pública vincula así la conciliación con la

⁴⁸⁵ A fecha 26 de noviembre de 2014, cuando Ana Mato, Ministra de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, acaba de dimitir, aún no están aprobados estos planes.

⁴⁸⁶ Estudiar medidas y buscar fórmulas para que padres y madres puedan asistir a las reuniones de los colegios en horario laboral, puedan atender a hijos con enfermedades graves, y para que los funcionarios dispongan de una bolsa de horas para poder flexibilizar los horarios y atender a este tipo de situaciones relacionadas con el cuidado de los hijos. PEIO (2014: objetivo 2).

⁴⁸⁷ Véase la rueda de prensa de la ministra Ana Mato el 07/03/2014: <http://www.lamoncloa.gob.es/ConsejodeMinistros/Resumenes/2014/070314-consejo.htm> [actualizado: 09/03/2014]

⁴⁸⁸ Sobre la estructura patriarcal del sistema económico español, véase Pazos (2013).

⁴⁸⁹ Torns (2007).

profesionalización y, al presentarse como la mayor empresa del país, pretende ser pionera en la articulación de este tipo de derechos. El paso siguiente es exportarlos al resto de la sociedad, promocionar un cambio global⁴⁹⁰.

Sin embargo, un argumento crítico es que ni la ley ni los planes cambian las reglas en el ámbito familiar⁴⁹¹. Mas bien al contrario: abundan en la división sexual del trabajo. Esto viene determinado en parte por el planteamiento del problema como algo familiar, que exige renuncia. Aquí las mujeres pierden porque es mayor su carga moral. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)⁴⁹², previsto en el artículo 17 de la LOI, sustituye el término “conciliación” por “corresponsabilidad”. Para dejar de lastrar las consecuencias de cómo se hizo el diagnóstico del problema [mujer trabajadora → desatención a la familia → problema socio-laboral.], hay que incorporar el concepto de corresponsabilidad y medidas efectivas para que se fomente y sea una

⁴⁹⁰ “En su condición de mayor empresa del país, la Administración Pública no puede quedar al margen de los asuntos que más preocupan y afectan a los trabajadores. Entre éstas tienen un lugar destacado las crecientes dificultades existentes para conciliar el trabajo con el desarrollo de una vida personal plena y satisfactoria. En este sentido, el Plan Concilia, negociado y acordado con sindicatos, supone un paso más en la vocación de la Administración Pública de ser una auténtica fábrica de derechos y oportunidades, y para convertirse en un motor que impulse un cambio global en el resto de la sociedad.” (MAP, 2006a:1).

⁴⁹¹ En el análisis de los marcos interpretativos de las políticas de igualdad de género que hacen Bustelo y Lombardo, dentro del proyecto MAGEEP, acusan un desfase entre los diagnósticos (definición de los problemas de desigualdad) y los pronósticos (medidas y acciones para resolver los problemas) que, en los casos de los Planes de Igualdad nacionales (tercero y cuarto) y de la ley 39/1999, se concretan en que se definen las causas (valores tradicionales y estereotipos) y los objetivos (igualdad de oportunidades, igual responsabilidad, igual distribución de tareas) desde marcos que postulan un cambio de mentalidad pero, sin embargo, el pronóstico perpetúa los mismos estereotipos de género que denuncia: las mujeres se consideran, en primer lugar, cuidadoras. Así, las propuestas se centran en arbitrar medidas de conciliación en el ámbito laboral, y se mantiene implícita la idea de que el problema se origina por la incorporación de la mujer (cuidadora) al trabajo productivo. Bustelo y Lombardo (ca. 2005).

⁴⁹² A fecha 19 de julio de 2013, no hay un nuevo Plan de Igualdad de oportunidades, aunque la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, lo ha anunciado el pasado día 29 de mayo. En él se incluye como ámbito de especial atención, junto al empleo, la “Estrategia para la Erradicación de la Violencia de Género 2013-2016”.

<http://www.lamoncloa.gob.es/ServiciosdePrensa/NotasPrensa/MinisterioSanidadServiciosSocialesIgualdad/2013/290513planigualdad.htm>

Unos días después, el 12 de julio, hizo otro anuncio: el del programa “Igualdad y Conciliación” calificado como “eje esencial de las políticas de igualdad del Gobierno” durante dos años 2013-2015, dotado con 12 millones de euros para repartir entre 12 municipios que tendrán que concursar y construir guarderías en polígonos industriales y formar en conciliación y corresponsabilidad.

<http://www.lamoncloa.gob.es/ServiciosdePrensa/NotasPrensa/MinisterioSanidadServiciosSocialesIgualdad/2013/120613-conciliacion.htm>

Otro dato es que no hay evaluación gubernamental del Plan de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, aunque sí la han hecho, junto con propuestas para el siguiente Plan, asociaciones de mujeres, como e-mujeres-net y compi (Coordinadora de Mujeres para la Participación y la Igualdad)

<http://e-mujeres.net/noticias/evaluacion-gubernamental-del-plan-estrategico-igualdad-hombres-y-mujeres-2008-2011>

http://www.compi.org/evaluacion_peiomh.pdf

[todos los enlaces de esta nota actualizados a fecha 19/06/2013]

realidad⁴⁹³. Las transformaciones tienen que afectar a la convivencia familiar y social si se quiere alcanzar la igualdad real. Es preciso un nuevo pacto en la familia que acabe con una asimetría cuyas raíces vienen de lejos, están en la propia pareja y en la forma en que se interiorizan los sentimientos que sustentan las relaciones en el origen⁴⁹⁴. La idea es establecer nuevos modelos familiares y laborales en un marco de acción estatal que prevea la creación de una red de servicios de atención y cuidado de menores y personas en situación de dependencia. Con relación a la intervención del Estado en este tema, es preciso mencionar la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

5.1.4. Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

La ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, de 14 de diciembre, conocida como “ley de dependencia” estaría en la órbita de la ley de conciliación, ya que el Estado asume intervenir en un problema que se resolvía tradicionalmente en el ámbito familiar, casi siempre por mujeres, cual es la atención a personas en situación de dependencia⁴⁹⁵. En el momento actual, la situación social ha cambiado: al tiempo que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral, aumenta la esperanza de vida en la vejez⁴⁹⁶ y ello trae aparejado el hecho de que hay más población con enfermedades crónicas. Es difícil compatibilizar el modelo familiar con las tareas de cuidado⁴⁹⁷, sobre todo cuando éstas

⁴⁹³... las medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de género... vienen a incluir medidas que permiten hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar, al tiempo que se colabora en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.” Orden APU/3902/2005.

⁴⁹⁴ Siguiendo el análisis de Giddens (2004) sobre la evolución de las relaciones de pareja, se trataría de contraponer al amor romántico el “amor confluyente”, basado en la autonomía de los individuos, el mutuo reconocimiento y el establecimiento pactado de las condiciones en que se desarrolle la relación. Con relación a este tema es importante el papel de la educación desde los primeros años, en el entorno familiar y social, que reflejan y transmiten series de televisión, anuncios, películas y libros, no tanto la enseñanza académica. También se apunta a la influencia de la industria cultural en la producción de estereotipos de género que sustentan la desigualdad.

⁴⁹⁵ Ley 39/2006, Exposición de motivos

⁴⁹⁶ Aumenta la población mayor de 65 y de 80 años En el caso de más de 65 años, ha pasado de 3,3 millones en 1970 a más de 6,6 millones en 2000; respecto a los mayores de 80, su número se ha duplicado en veinte años. Véase la ley 39/2006: Exposición de motivos.

⁴⁹⁷ Aunque en algún momento, a lo largo de esta tesis, se contraponga el trabajo productivo al reproductivo, se asume que el cuidado va más allá de realizar un conjunto de tareas de atención a

se prolongan en el tiempo y requieren, en muchos casos, atención continua y especializada⁴⁹⁸. Un problema añadido es el del déficit demográfico que hace peligrar la sostenibilidad del estado de bienestar.

En el marco de este trabajo, cabe la pregunta de si la ley de dependencia tiene por objeto la igualdad. En principio se diría que no, que el objetivo principal es abordar el problema de atender a personas con problemas de autonomía. Pero está claro que afecta a las mujeres por doble motivo: porque han sido y aún son las principales cuidadoras y porque las mujeres llegan al mercado laboral con el ámbito doméstico a la espalda. La presencia de personas en situación de dependencia dentro de las familias incide pues en las decisiones, las oportunidades y en la (des)igualdad de quienes antepongan ocuparse de ellos al desarrollo profesional.

Hay que tener en cuenta que la situación se agrava, por ejemplo, en el mundo rural, donde faltan servicios públicos y privados de atención. A ello hay que añadir que estas cuidadoras siempre han desempeñado tareas agrícolas y ganaderas como parte de la estructura de relaciones familiares, esto es, sin reconocimiento laboral: únicamente el cabeza de familia ha sido el titular de la explotación y de los derechos sociales. Hay pues un problema mayor que no soluciona la ley de dependencia, pero sí hay que reconocer que se hace cargo de una parte de él. Este caso sirve para ilustrar cómo la desigualdad entre mujeres y hombres es un tema complejo que se debe abordar de manera integral, pues las consecuencias de ciertas medidas pueden ir en contra de lo que teóricamente se defiende.

Por eso la ley suscita posicionamientos enfrentados. Ha sido cuestionada porque al prever la concesión de incentivos económicos para las personas que, de manera informal, se ocupan del cuidado de familiares, fomenta que éstas, en su mayoría mujeres, permanezcan en el hogar⁴⁹⁹. Desde este punto de vista se considera una desventaja que, a cambio de unas escasas prestaciones económicas, que cesan con la actividad que origina el derecho a percibir las, se renuncie a la proyección que supone el

personas en situación de dependencia. Se trata más bien de satisfacer un conjunto de necesidades, lo que lleva un soporte emocional añadido. Aquí se destaca cómo la implicación emocional se convierte en la obligación moral que sienten muchas mujeres con relación a los hijos o a otros familiares dependientes.

⁴⁹⁸ Como ocurre, por ejemplo, en el caso de los enfermos de alzheimer.

⁴⁹⁹ Ley 39/2006: art. 18 sobre Prestación económica para cuidadores en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales”

mercado de trabajo (mejor remuneración, formación, desempeño profesional, seguros sociales, etc.). En sentido contrario se puede argumentar que esas mujeres ya estaban desempeñando esas tareas y que ésta es la forma en que han obtenido unas prestaciones económicas y un reconocimiento. Lo que hay que reconocer a la ley es que ha puesto en la agenda el problema del cuidado de larga duración como un problema social, no meramente familiar⁵⁰⁰.

5.1.5. Tendencias hacia la igualdad

La idea clave en que se quiere insistir aquí, en el tema de la corresponsabilidad (no ya de la conciliación), es en la necesidad de que los cambios vayan parejos y acompasados en la esfera privada y en la esfera laboral. No puede persistir el perfil de trabajador totalmente disponible porque éste se apoya en alguien que se ocupa mayoritariamente del trabajo reproductivo. Al cambiar la relación de fuerzas, pretender seguir ignorando la organización de la intimidad, como si ésta pudiera continuar anclada a un reparto de roles derivado de dos identidades sexuales, es un error triple si se pretende la igualdad: (1) por injusto; (2) por limitado; y (3) por ineficiente.

1. Es un modelo injusto y asimétrico porque (a), sólo considera la incorporación de la mujer al trabajo productivo y no la incorporación del hombre al trabajo reproductivo, (b) hipoteca en tareas de intendencia doméstica más tiempo de las mujeres que de los hombres⁵⁰¹, y (c) infravalora el papel asignado tradicionalmente a la madre, al tiempo que limita la relación del padre con los hijos en particular y con el resto de la familia en general.
2. Es un modelo limitado que no se adecua a una sociedad en la que la heterosexualidad no es condición obligada para formar una familia⁵⁰².

⁵⁰⁰ Pazos (2013).

⁵⁰¹ Ver Encuesta de Empleo del Tiempo (2011) nota 473.

⁵⁰² La Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, legaliza el matrimonio homosexual, algo que tiene que ver con los derechos individuales y la ruptura del género ligado al sexo biológico. Esto es así porque desvincula el matrimonio tanto de la diferencia sexual dentro de la pareja, como de la función reproductiva. A ello ayuda no sólo que los modelos familiares hayan cambiado –aumento de familias monoparentales y reconstituidas– sino también los avances en fecundación y reproducción asistida. También se deben tener en cuenta las reivindicaciones de los distintos colectivos de gays, lesbianas, trans, etc. Su visibilización ha contribuido a sensibilizar a una parte de la opinión pública de sus derechos, si bien es verdad que otra parte se opone

3. Es ineficiente porque se pierde valor productivo y valor reproductivo. Esto se traduce en un descenso de la natalidad que unido al envejecimiento de la población y el consiguiente aumento de costes, pone en peligro el estado de bienestar⁵⁰³.

Es necesario revisar la organización del trabajo asalariado y doméstico, así como fomentar la gestión social del cuidado⁵⁰⁴. Entre las medidas laborales que se proponen está la de racionalizar los horarios para todos, de modo que sean compatibles con las necesidades individuales (no tienen que vincularse necesariamente a la familia). Otras opciones como el teletrabajo, o las jornadas flexibles tienen que establecerse para ambos sexos, desde parámetros laborales de calidad y eficiencia que no penalicen acogerse a estas opciones. En el ámbito familiar, se trataría de prever acciones que incentiven la incorporación de los varones al trabajo doméstico. Cobran importancia especial los permisos iguales e intransferibles porque contribuirían a eliminar prejuicios respecto a quién tiene la responsabilidad de atender las necesidades de los hijos (los hijos ganarían a su vez en la relación con los dos progenitores). Pero además, el Estado debe proveer de servicios complementarios asequibles, desde guarderías, hasta residencias de mayores, pasando por comedores escolares, centros de día, etc.

Estas son algunas pautas para cambiar el contexto social que responderían a un planteamiento más integrador. Acorde al mismo, a continuación se destaca el enfoque integral de la LOVG y la LOI. Su importancia radica no sólo en que, como leyes orgánicas, tienen un rango superior en el ordenamiento jurídico, sino en que abordan el problema de la violencia de género y el de la desigualdad teniendo en cuenta todos los factores que inciden y que es preciso corregir. Aquí hay un salto cualitativo.

al matrimonio homosexual y/o a que tengan/adopten hijos (en España se han manifestado explícitamente en contra la Iglesia católica y el ala política más conservadora). La justificación de esta ley desde el principio de no discriminación por razón de sexo, tiene un significado diferente a cuando el sexo se refiere a la condición biológica de ser hombre o mujer. Digamos que ahora el sentido se amplía al negar la heterosexualidad obligada como condición necesaria para acceder a ciertos derechos. De ahí que mantener ciertos roles de género cada vez tenga menos sentido.

⁵⁰³ Pazos (2013).

⁵⁰⁴ Nuño (2010).

5.2. LA IGUALDAD DESDE UN ENFOQUE INTEGRAL

La transposición de la normativa europea a la legislación nacional se inicia con la adhesión de España en 1986 y forma parte de un proceso más amplio de “europeización”⁵⁰⁵ que afecta a las políticas públicas nacionales en su conjunto (*policy-making*⁵⁰⁶). En el año 2004, en que se aprueba la LOVG, hay bastantes leyes en el país que se han modificado para incorporar directivas europeas, en su mayoría relativas al trabajo⁵⁰⁷. De alguna forma se sigue la estela ya mencionada de una Unión cuyo origen es el mercado y que asume una perspectiva limitada que no ofrece buenos resultados, ni siquiera dentro de las políticas de empleo⁵⁰⁸. Pero además, la falta de un tratamiento integral de la desigualdad también ha provocado un desfase entre los diagnósticos y los pronósticos, dándose el caso de que aquellos reflejen bien el problema y éstos acarreen aún estereotipos⁵⁰⁹.

Las dos leyes que se analizan a continuación se caracterizan porque asumen el carácter estructural de la desigualdad desde la perspectiva de género, lo que implica adoptar un método de transversalidad integral. La ley contra la violencia de género lo hace con relación a la manifestación de una desigualdad concreta; la ley de igualdad tiene como finalidad promover la igualdad efectiva en todos los ámbitos.

5.2.1. Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género

La LOVG es la primera ley en España que aborda un problema de desigualdad entre mujeres y hombres de manera integral y por esto es importante. Es importante además,

⁵⁰⁵ Lombardo (2003a).

⁵⁰⁶ El proceso de *policy-making* abarca desde la elaboración de la agenda hasta la evaluación de las políticas implementadas.

⁵⁰⁷ Igualdad de retribución, de trato en el empleo y en la seguridad social; sobre carga de la prueba y acoso sexual, la normativa española se adelanta a la europea, sin embargo no incluye la discriminación indirecta en la carga de la prueba. Más información Lombardo (2003a: 70-72).

⁵⁰⁸ Véase el apartado anterior sobre conciliación y corresponsabilidad. También en el capítulo 4, el epígrafe 4.2.6. “De la igualdad formal a la igualdad material”

⁵⁰⁹ Es el caso de la ley 39/1999, por ejemplo, el permiso parental se amplía si la madre cede parte de las 16 semanas que la ley concede. Es más, las seis primeras, son obligatorias para la madre. Persiste un orden de género que considera a la mujer como responsable principal del cuidado (Lombardo, 2003a). Véase además nota 491.

para el tema de este trabajo, porque utiliza el término “género”, con una acepción procedente del feminismo, que no es reconocida por la RAE⁵¹⁰ en un primer momento. Pero es importante, sobre todo, porque da nombre y visibiliza delitos que no existían salvo en el caso de muerte y que, aún así se calificaban como “crímenes pasionales” o “crímenes domésticos”.

“La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”⁵¹¹

El punto de partida de la LOVG es el reconocimiento de que existe una discriminación hacia las mujeres por razón de sexo que atenta contra los derechos humanos. El problema no pertenece al ámbito privado, por eso es necesaria la intervención de los poderes públicos⁵¹². La LOVG se define desde la exposición de motivos como un instrumento jurídico que contribuirá a la igualdad de mujeres y hombres y que abarca aspectos preventivos (educativos, sociales y asistenciales), normativos de carácter civil (ámbito familiar) y punitivos. De ahí su carácter integral. De la necesaria implicación y coordinación de diferentes instancias y agentes, como se explicará a continuación, su carácter multidisciplinar, avalado además por la participación en su redacción de personas expertas en distintos ámbitos –como el derecho, la filosofía, la sociología, el feminismo, etc.

Un efecto inmediato de esta ley es que, a partir de su promulgación, los datos por violencia de género aparecen identificados como tales⁵¹³. En la última estadística anual

⁵¹⁰ Véase, en el capítulo 2, el apartado 2.1. “El género y la resistencia de la RAE”

⁵¹¹ LOVG (2004: Exposición de motivos).

⁵¹² “Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.” (LOVG, 2004: II).

⁵¹³ Véase “Ficha de operación estadística” (nótese que figura en el Plan Estadístico Nacional) http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/inventario/docs/Victimas_Mortales_Violencia_Genero_Manos_Pareja_Expareja.pdf [actualizado: 25/11/2012]

del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2013, las fallecidas por violencia de género han sido 712⁵¹⁴. A nivel europeo, el primer informe sobre violencia contra las mujeres en toda la Unión Europea lo realiza la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁵¹⁵ y se hace público el 3 de marzo de 2014. Este informe muestra los resultados de una macroencuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países miembros: el 22% de las mujeres europeas, esto es, 65 millones, ha sufrido violencia física y/o sexual.

¿Por qué violencia “de género”?

El concepto de género y su uso como variable de análisis social ha generado numerosa literatura dentro del feminismo teórico⁵¹⁶. Pero más allá de discusiones acerca del esencialismo y las identidades, y teniendo en cuenta sus limitaciones como variable, aquí se utiliza como un elemento de construcción social de dos identidades, a partir de la diferencia sexual, que establece un orden heterosexual obligado y jerárquico. El orden de género habilita de alguna forma al maltratador como el que domina a la hembra por el hecho de ser varón. En esta ley, la violencia de género se desmarca de la violencia doméstica o familiar⁵¹⁷ al señalar específicamente que la ejerce un hombre

⁵¹⁴ Datos desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2013:

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portaEstadistico/docs/Ultimos_Datos_F2014.pdf Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Portal estadístico: <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portaEstadistico/home.htm> [actualizado: 04/03/2014]

El IV Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2011, presenta datos estadísticos sobre muertes por violencia de género desde el 1 de enero de 2003 a partir de las cifras del Instituto de la Mujer, que tiene a su vez como fuente los medios de comunicación. Es desde 2006 que la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género dispone de datos a partir de los informes de Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, así como de las Unidades de Violencia de Género dependientes de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2011). IV Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2011. Colección contra la violencia de género, documentos, nº 14.

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro_14_IV_InformeAnual.pdf

⁵¹⁵ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2014). Violence against women: an EU-wide survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁵¹⁶ Scott (1996) y Hawkesworth (1999).

⁵¹⁷ La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, contribuye anteriormente a visibilizar el problema. En la exposición de motivos considera un grave problema la violencia de género (ya la denomina así) y la caracteriza como una forma particular de la violencia dentro de la familia. Esta ley pretende que la orden de protección sea más efectiva y para ello agiliza los procedimientos de solicitud y obtención de protección por parte de las víctimas. Además, dispone la organización de un Registro Central para la Protección de Víctimas de la Violencia Doméstica, que depende del Ministerio de Justicia, y que se regula por Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo. El

sobre una mujer con la que está o ha estado vinculado emocionalmente. Éste último aspecto, que limita la violencia de género al componente emocional, no va a ser común en el contexto nacional, ni tampoco con relación a la definición que de la violencia de género aportan Naciones Unidas y la Unión Europea.

En este sentido, una objeción que puede hacerse a la ley es que circunscriba el concepto de violencia de género a la violencia ejercida sobre la mujer por un hombre con el que haya mantenido una relación afectiva⁵¹⁸ porque no tiene en cuenta otras formas de violencia de carácter sexista como la que se produce en las relaciones laborales (acoso sexual y acoso por razón de sexo), la sexual (violación) y la institucional o estructural. Se podría decir que la ley española reduce la violencia de género a la violencia contra la mujer que se produce en el ámbito privado de las relaciones emocionales. Otra cosa es que al ser considerada delito se trascienda dicho ámbito y se convierta en un problema público⁵¹⁹.

De hecho, la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), habla de “violencia contra la mujer” y la define como:

“...todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o

acceso a los datos de este registro se modifica en dos reales decretos posteriores a la LOVG, el Real Decreto 513/2005 de 9 de mayo, que pretende agilizar el sistema, sustituyendo la comunicación de las órdenes de protección o las solicitudes por el acceso directo a los datos de parte de los responsables en las comunidades autónomas; y el Real Decreto 660/2007, de 25 de mayo, que amplía el “Artículo 8. Acceso a la información contenida en el Registro central”. Con relación al tema del género, destacaría del RD 660/2007, el punto 4, donde se establece la necesidad de comunicar desde el Registro central los delitos dolosos “de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o ex cónyuge o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección”, es decir, está deslindando los datos referidos a la violencia de género dentro de la violencia familiar.

⁵¹⁸ “La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”. (LOVG, 2004: Art. 1 “Objeto de la Ley”).

⁵¹⁹ Esta puede ser una causa de que algunos sectores de la sociedad se resistan a considerar esta violencia un problema social, lo cual se manifiesta en la sustitución del término género: utilizan violencia doméstica o machista y consideran que éste es, sobre todo, un problema aislado que afecta al comportamiento de algunos individuos, como pueden ser los robos o el asesinato en general.

la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”⁵²⁰

Esta violencia, que la Declaración considera una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, sería igualmente una forma de dominación, con el mismo fundamento de género en el doble sentido de diferencia y jerarquía entre los sexos. Así, la Plataforma de Acción de Beijing identifica violencia contra la mujer con violencia de género, incorpora explícitamente este concepto ⁵²¹. Este mecanismo de sometimiento de las mujeres lo ejercen la familia, la sociedad y el Estado sobre la base de unas relaciones de poder históricamente desiguales y discriminatorias entre ellas y los hombres.

Hay pues un componente estructural que se ve reforzado por el hecho de que, aún reconociendo que algunas mujeres están en situaciones de especial vulnerabilidad, la violencia contra las mujeres trasciende las particularidades referidas a clases sociales, situación económica y cultural. Se caracteriza como “continua y endémica” y limita las oportunidades de desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos. Esta amplitud y esta diversidad, común a todas las formas de discriminación contra la mujer, pero que tiene consecuencias especialmente gravosas en el caso de la violencia de género, hace necesario abordarla desde la definición hasta el compromiso de los estados a todos los niveles de gobierno.

Los postulados que enuncia la Declaración (1993) y las directrices que señala, son asumidos y desarrollados en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), donde se fijan tres objetivos estratégicos que la LOVG asume: (1) la adopción de medidas integradas para prevenir y eliminar esta violencia; (2) el estudio de sus causas y consecuencias, así como la eficacia de las medidas preventivas; y (3) la eliminación de la trata de mujeres y asistencia a estas víctimas⁵²². Con relación a este tema, las aportaciones de Beijing que se destacan son dos: la apuesta por un enfoque “integral y

⁵²⁰ Naciones Unidas (1993: art. 1).

⁵²¹ “La expresión “violencia contra la mujer” se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada.” (Naciones Unidas, Plataforma de Acción, 1995: párrafo 113, p. 51).

⁵²² Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995: párrafos 112-130.

multidisciplinario”⁵²³ (*mainstreaming*) y la incorporación de la perspectiva de género a las políticas gubernamentales⁵²⁴ para prevenir consecuencias no deseadas de la toma de decisiones, ambas muy patentes tanto en la LOVG como en la LOI⁵²⁵.

La diferencia terminológica y conceptual respecto a la LOVG se refleja también a nivel europeo⁵²⁶ y en las múltiples leyes autonómicas que, aún teniendo el mismo objeto de regulación –las mujeres maltratadas– e igual objetivo –erradicar la violencia contra las mujeres–, pueden estar ampliando el ámbito de protección cuando no limitan la

⁵²³ “El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles. (Naciones Unidas, Plataforma de Acción, 1995: párrafo 57, p. 20) Véase también párrafo 119, p. 53: “La adopción de un enfoque integral y multidisciplinario que permita abordar la complicada tarea de crear familias, comunidades y Estados libres de la violencia contra la mujer es no sólo una necesidad, sino una posibilidad real...”

⁵²⁴ “Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género.” (Naciones Unidas, Declaración, 1995: párrafo 38, p. 5)

“Cuando aborden cuestiones relacionadas con la violencia contra la mujer, los gobiernos y otras entidades deberán propiciar la integración activa y visible de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se puedan analizar las consecuencias para la mujer y el hombre antes de adoptar decisiones.” (Naciones Unidas, Plataforma de Acción, 1995: párrafo 123, p. 54)

⁵²⁵ En este sentido, cabe destacar la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, en cuyo origen está la afirmación de la Comisión de la Unión Europea de que hay decisiones políticas, aparentemente no sexistas, que van a influir de manera diferente en mujeres y hombres. Esta ley forma parte de la estrategia de *gender mainstreaming* al integrar la perspectiva de género como un mecanismo que evalúe con carácter previo la propia legislación (anteproyectos de ley y reglamentos). El punto de partida es el reconocimiento de que la realidad social es distinta para hombres y mujeres, de ahí que el informe deba contener, además del análisis de situación, una previsión de resultados, una valoración de impacto de género y unas recomendaciones o propuestas de mejora acerca de la incidencia de la norma con relación a la igualdad entre mujeres y hombres. Lo que busca es el buen gobierno, entendido en términos de eficacia, justicia y equidad, a partir de un mayor y mejor conocimiento de la realidad social y en previsión de posibles desigualdades, con el fin último de corregirlas. Se espera que el beneficio no sólo repercuta en la norma, aisladamente, sino que afecte a otras y contribuya a la generación de un corpus teórico aplicable a planes y programas de igualdad, y al desarrollo de políticas públicas ajustadas a necesidades que la elaboración de estos informes detecten. Véase Ley 30/2003 y Burgos Fresno (2012)

⁵²⁶ En el glosario que elabora la Comisión Europea en 1998 (“100 palabras para la igualdad”), los términos que utiliza son “violencia doméstica” y “violencia sexista” y ninguno coincide conceptualmente con la expresión “violencia de género” que utiliza el legislador español. En el primer caso, es la violencia ejercida en el entorno familiar sobre cualquiera de sus miembros “En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.”; en el segundo, se presupone que trata de cualquier violencia de carácter sexual por el enunciado, pero tampoco queda tan claro en la definición: “Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluye la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.” Además, en el informe FRA (2014) se refiere a todos los tipos de violencia contra las mujeres: sexual, física y psicológica; y distingue la violencia que se produce por parte de la pareja o ex pareja como un tipo concreto.

violencia contra las mujeres a la relación de pareja o ex pareja⁵²⁷. Incluso algunas comunidades, como Madrid, Murcia y Castilla y León, consideran víctimas de la violencia de género a los menores y dependientes⁵²⁸. En la misma línea, el gobierno nacional del Partido Popular, introduce en 2013 una estadística de “Menores víctimas mortales por violencia de género”. Ahora la duda es si también se incluyen, en la estadística general, los seis menores asesinados por el padre en 2013⁵²⁹.

Esta falta de acuerdo no se produce en España en los ámbitos penal y procesal, porque son de competencia estatal⁵³⁰. También está previsto que la Delegación Especial contra la Violencia de Género⁵³¹ lidere la colaboración entre el Estado y las autonomías⁵³². Sin embargo, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer ha señalado la dificultad para comparar datos, algo que afecta directamente a su función, pues es la base para elaborar informes y propuestas⁵³³. Esta dificultad también es destacada por la Unión Europea⁵³⁴.

Abundando en estas divergencias y en la importancia de deslindar el significado de los conceptos que se manejan, es interesante ver cómo las instituciones tienen en

⁵²⁷ Véase el estudio comparado de las leyes autonómicas contra la violencia de género de Cabrera Mercado y Carazo Liébana (2010).

La Ley 13/2010 de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León, considera como tal cualquier acto de violencia contra las mujeres por el hecho de serlo, se produzca en la vida pública o en la vida privada (art. 2.1.). Y de entre todos los tipos de violencia de género, la única que se ciñe al ámbito familiar, es la económica (art. 2.2.).

⁵²⁸ Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León. (art. 1)

⁵²⁹ Pero el problema mayor es que ya no se está entendiendo lo mismo. Véase:

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/docs/VMortales_menores_2013_cierr.pdf
Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (portal estadístico: <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/home.htm>) [actualizado: 04/03/2014]

⁵³⁰ Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, 2007: 9-11.

⁵³¹ La LOVG la denomina “Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer”. LOVG (2004: art. 29).

⁵³² Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, 2007: 30-32.

⁵³³ “... esta opción nos aparta de otras normativas comparadas e instrumentos internacionales que abordan la violencia contra la mujer desde una perspectiva más global, incluyendo fenómenos como la violencia sexista en el ámbito laboral, la lucha contra la prostitución, la violencia social contra las mujeres, etc.” (Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, 2007: 10).

⁵³⁴ No es sólo la falta de datos suficientes para comprender la extensión real del problema de la violencia contra las mujeres, es que además, no hay univocidad en los países de la UE a la hora de considerar qué es violencia y qué no; tampoco es equiparable el desarrollo legislativo. Un ejemplo que se menciona en el informe del FRA (2014) es el de la violación: algo que es un delito, cuando se produce en el ámbito marital no es objeto de denuncia en culturas que no la consideran tal, o en países como Lituania donde no es un delito (“Es fácil cerrar los ojos ante la violencia machista”. El País, 05/03/2014. Hay otros casos, como el de Bulgaria, que según denuncia el Lobby Europeo de Mujeres, en 2011 y 2013 ni tenía plan de acción estatal específicos sobre esta cuestión, ni aportaba datos sobre violaciones. Véase FRA (2014, 12 - 13; 160-161).

cuenta la legislación tanto en lo que determina como en sus límites, y van corrigiendo los parámetros de evaluación de la realidad para reflejar otras circunstancias. Así, por ejemplo, el Instituto de la Mujer, en el “Sistema Estatal de Indicadores de Género” de 2010 (SEIG) introduce varios indicadores de violencia contra las mujeres, no sólo la que define la LOVG como “violencia de género”. Lo hace porque reconoce que es un problema complicado, que obliga a un esfuerzo conceptual y metodológico en la recogida y tratamiento de la información. Por un lado, las fuentes han tenido que adaptar los datos al concepto y la definición de la LOVG, pero por otro, y esto es lo que interesa destacar, se incluyen datos sobre violencia sexual y violencia en el ámbito laboral que también tienen un sustrato de género, diferenciándolos de los datos de violencia de género debidos a relaciones afectivas que marca la ley⁵³⁵.

Una ley integral y multidisciplinar

El carácter integral y multidisciplinar de la LOVG intenta responder a esta complejidad del problema. Se vislumbra desde la necesidad primera de sacar las agresiones de la esfera privada hasta convertirlas en un problema social; pasa por la implicación de los poderes del estado y conlleva tener en cuenta todos los aspectos que repercuten en su origen, persistencia, prevención y erradicación. Eliminar la violencia y prevenirla son los dos ejes, esto es, proteger a las víctimas que ya son y evitar que siga habiéndolas.

Se destaca el valor de la prevención –una de cuyas herramientas son los planes educativos de sensibilización–, el papel de la publicidad y los medios de comunicación. Pero teniendo en cuenta que el problema de la violencia de género es un hecho y la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres víctimas, su protección es un objetivo prioritario. Por eso la ley prevé derechos especiales en el trabajo así como en las prestaciones sociales y jurídicas⁵³⁶. Hay que tener en cuenta que la escasez de recursos económicos y formativos añade a la dependencia afectiva de las mujeres maltratadas el plus económico.

⁵³⁵ SEIG (2010: 83-100)

⁵³⁶ La asistencia social y jurídica gratuita, programas de acción específica para garantizar el sustento, etc.

El hecho de que sea una ley integral también conlleva reformar el ordenamiento jurídico, al tener que armonizar normas anteriores que deben ser modificadas⁵³⁷: se hace preciso adoptar medidas civiles, cautelares, procesales y penales, que afectan a la legislación y a los profesionales que tratan con las víctimas. Entre ellos destaca el personal que se responsabiliza de recabar pruebas (por ejemplo, el sanitario) y de aplicar la ley (fuerzas de seguridad y jueces), sin olvidarse del profesorado, por la mencionada función preventiva de la educación en todos los niveles del sistema. En este aspecto, tanto la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” de 1993, como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, inciden en la formación del personal⁵³⁸ y en el papel de la educación⁵³⁹ como claves en el tratamiento del problema de la violencia contra la mujer. En el primer caso para tratar de proteger a las víctimas y en el segundo para propiciar un cambio de mentalidad.

Se confía en que la transversalidad de las medidas las haga realmente eficaces⁵⁴⁰. Para ello se elaboran planes de colaboración⁵⁴¹ y protocolos de actuación, al tiempo que

⁵³⁷ Véanse las Disposiciones adicionales.

⁵³⁸ Formación del personal:

“Adoptar medidas para que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y los funcionarios que han de aplicar las políticas de prevención, investigación y castigo de la violencia contra la mujer reciban una formación que los sensibilice respecto de las necesidades de la mujer” (Naciones Unidas, 1993: art. 4.i)

“Promover la integración activa y visible de una perspectiva basada en el género en todas las políticas y programas en materia de violencia contra la mujer; alentar vigorosamente, respaldar y aplicar las medidas y los programas destinados a desarrollar los conocimientos y propiciar la comprensión de las causas, las consecuencias y los mecanismos de la violencia contra la mujer entre los responsables de la aplicación de esas políticas, como los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, los miembros de la policía y los asistentes sociales, el personal médico y el personal judicial, así como entre las personas que se dedican a actividades relacionadas con las minorías, los migrantes y los refugiados, y establecer estrategias para impedir que las mujeres víctimas de la violencia vuelvan a sufrirla por la prescindencia del género en las leyes o en las prácticas de aplicación de la ley o los procedimientos judiciales;” (Naciones Unidas, Plataforma de Acción, 1995: párrafo 124.g, p. 55).

⁵³⁹ Educación:

“Adoptar todas las medidas apropiadas, especialmente en el sector de la educación, para modificar las pautas sociales y culturales de comportamiento del hombre y de la mujer y eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias o de otra índole basadas en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno de los sexos y en la atribución de papeles estereotipados al hombre y a la mujer; (Naciones Unidas, 1993: art. 4.j).

“Adoptar todas las medidas necesarias, especialmente en el ámbito de la enseñanza, para modificar los modelos de conducta sociales y culturales de la mujer y el hombre, y eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de otro tipo basadas en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas al hombre y la mujer;” (Naciones Unidas, Plataforma de Acción, 1995: párrafo 124.k, p. 55) véase también párrafos 124.n y 125.g.

⁵⁴⁰ “Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género”. (LOVG, 2004: art. 2.k).

nacen nuevas estructuras. Estos mecanismos contribuyen a identificar y definir problemas más o menos soterrados, a planificar y corregir actuaciones y, muy relevante, a coordinar a las diversas administraciones y agentes sociales implicados. A nivel estatal se crean dos órganos administrativos que ya se han mencionado: la Delegación Especial contra la Violencia de Género y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer⁵⁴². La importancia de estas entidades radica en que establecen un correlato entre el legislador y la sociedad, sobre todo cuando se ramifican para llegar a la mayor parte de la población. También son destacables los nuevos juzgados de violencia de género y las unidades especializadas que se crean en las fuerzas de seguridad, tanto en la Policía Nacional como en la Guardia Civil⁵⁴³.

Respecto a los protocolos de actuación⁵⁴⁴, son herramientas para definir los procedimientos e integrar las diferentes actuaciones de los agentes implicados. Su finalidad es aumentar la eficacia y garantizar la actividad probatoria. Si la eficacia es importante, pues agiliza los trámites y ahorra declaraciones a las víctimas, garantizar la actividad probatoria repercute positivamente en la consecución de la tutela judicial. En ello redunda la ley cuando establece las unidades de valoración forense integral,

⁵⁴¹ La LOVG 1/2004, en el artículo 32 establece la necesidad de los “Planes de colaboración” para ordenar las acciones de las distintas administraciones (sanidad, justicia, servicios sociales, cuerpos y fuerzas de seguridad y organismos de igualdad).

⁵⁴² LOVG (2004: art. 29 y 30).

Delegación Estatal del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer

<http://www.msssi.gob.es/organizacion/ministerio/organizacion/SEssi/dgvgF.htm>

Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

<http://www.msc.es/ssi/violenciaGenero/ObservatorioEstatal/home.htm>

Ha realizado cuatro informes anuales de violencia sobre la mujer, entre 2007 y 2011. En el primer informe incluye un anexo sobre Indicadores y variables de violencia de género para construir la base de datos del Observatorio

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/observatorioestatalVM/InformesAnuales/home.htm>

⁵⁴³ El Servicio de Atención a la Mujer (SAM), el Servicio de Atención a la Familia (SAF), y las Unidades de Prevención, Asistencia y Protección contra los malos tratos (UPAP) en la Policía Nacional; los Equipos de Mujer-Menor (EMUMES) en la Guardia Civil.

⁵⁴⁴ La LOVG (2004: art. 32.2, art. 33.3.).

destinadas a colaborar con el personal sanitario⁵⁴⁵ y la creación del sistema ASKLEPIOS⁵⁴⁶.

En definitiva, las unidades especializadas, los planes y protocolos y los sistemas informáticos de apoyo, tratan de unificar procedimientos y simplificar actuaciones de manera que la colaboración entre instancias y agentes implicados gane en eficacia a la hora de proteger a las víctimas. Esto se traduce, en definitiva, en anticipar la activación de los mecanismos de tutela judicial y en evitar que las mujeres sean doblemente victimizadas.

El último plan a nivel estatal es la “Estrategia para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016”, aprobado en el Consejo de Ministros del 26 de julio de 2013. En él se entiende la violencia contra la mujer en sentido amplio –en el marco de referencia que aporta la declaración de Beijing (1995) que se mencionaba anteriormente– y como violencia de género, según la define la LOVG (2004). Considera ésta una manifestación concreta de aquélla y alude al contexto internacional donde el uso de “violencia contra la mujer” y de “violencia de género” es indistinto. Además, el PEIO (2014) incluye la violencia de género como el tercer objetivo.

Si a veces las leyes responden claramente a una demanda social, y en el caso de la LOVG se reconoce el papel de las asociaciones de mujeres⁵⁴⁷, la relación tiene que ir en

⁵⁴⁵ Las unidades de valoración forense integral debe crearlas el Gobierno o las Comunidades Autónomas con competencias en justicia. Estas unidades dependen de los Institutos de Medicina Legal y las forman un psicólogo, un trabajador social y un médico forense (de guardia en los juzgados de violencia de género) estableciéndose la colaboración con el personal sanitario mediante los protocolos de actuación. LOVG (2004: Disposición adicional segunda).

⁵⁴⁶ ASKLEPIOS es una base de datos que proporciona a los Institutos de Medicina Legal conocimientos, plantillas, protocolos, al objeto de unificar y agilizar procedimientos, para evitar una victimización mayor de las mujeres afectadas –ahorrándoles, por ejemplo, trámites y declaraciones– así como para rentabilizar recursos. Iniciado en marzo de 2007, el Plan Estratégico de Modernización de la Justicia, 2009-2012, prevé su generalización. Fuente: Ministerio de Igualdad (2008). “Evaluación de la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre. Medidas de protección contra la violencia de género”. Informe a tres años.

⁵⁴⁷ “Asimismo merece resaltarse que la Ley Integral ha sido fruto de una intensa labor en la que la sociedad civil y, en especial, las organizaciones de mujeres han desempeñado un papel impulsor, y de un importante esfuerzo de consenso, plasmado en la aprobación de la Ley Integral por unanimidad del Parlamento.” (Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, 2007: 7).

También la Declaración de Naciones Unidas de 1993 hace reconocimiento expreso de la “función desempeñada por los movimientos en pro de la mujer para que se preste más atención a la naturaleza, gravedad y magnitud del problema de la violencia contra la mujer” (ver además art. 4, puntos o) y p) y la Conferencia de Beijing, destaca la contribución de organizaciones feministas, asociaciones de mujeres y organizaciones no gubernamentales y la necesidad de contar con su apoyo para tomar conciencia del problema y erradicarlo (Naciones Unidas, Plataforma de Acción, 1995: párrafos 125, 126, 129, 138, etc.)

doble sentido, y en la respuesta legal cobra importancia cómo se gesta institucionalmente la materialización de aquello que la ley regula. Es interesante ver cómo se va urdiendo el entramado para dar cabida a distintos agentes sociales, organizaciones de la sociedad civil e instituciones⁵⁴⁸. Es necesario el marco legal pero, como ya se ha indicado⁵⁴⁹, las estructuras y los programas (planes y estrategias), son fundamentales a la hora de lograr la igualdad real porque dotan de continuidad las políticas públicas y las coordinan. Además, son los marcos de colaboración entre las distintas instancias (administraciones, asociaciones sociales, organizaciones económicas) y agentes.

5.2.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Si el objeto de la LOVG es abordar una manifestación concreta de la desigualdad entre mujeres y hombres, cual es la violencia de género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) plantea abordar la desigualdad misma, desde sus aspectos estructurales hasta sus últimas manifestaciones. Se ha mencionado que la LOVG surge de manera reactiva frente a un problema denunciado por los medios de comunicación y los movimientos de mujeres. Sin embargo la LOI tiene, sobre todo, una dimensión anticipadora. No es despreciable su carácter correctivo que, de hecho, se plasma en las modificaciones previstas en sus treinta y una disposiciones transitorias, pero esta ley pondrá el acento en la prevención. Erradicar la discriminación pasa por remover estereotipos culturales, insertos en la estructura social, para que la sociedad sea más justa y solidaria⁵⁵⁰.

⁵⁴⁸ A modo de ejemplo, y para el caso de las asociaciones de mujeres, en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se establece la participación de asociaciones de mujeres que estén instauradas en todo el territorio nacional (LOVG, 2004: art. 30.3). También las asociaciones sin ánimo de lucro que tengan como objetivo único defender los intereses de las mujeres tienen la potestad de solicitar la cesación de publicidad considerada vejatoria de la imagen de la mujer (LOVG, 2004: art. 12 y disposición adicional sexta dos c).

⁵⁴⁹ Véase 2.2.7. Las estructuras en la Unión Europea y 2.2.8. Los programas en la Unión Europea.

⁵⁵⁰ LOI (2007). En la exposición de motivos, señala que la finalidad de su acción normativa es la “remoción de los obstáculos y estereotipos sociales” que impiden alcanzar esa igualdad. En el punto de partida se asume la igualdad entre mujeres y hombres como un principio universal reconocido en textos internacionales y en la Constitución Española que, en los artículos 14 y 9.2, establece la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, primero como un derecho fundamental (declaración de principios que se identifica como “igualdad formal”) y, segundo, como un objetivo a cuya consecución están obligados los poderes públicos (“igualdad material”). Consciente el legislador de que la discriminación forma parte

Pero además es preciso establecer políticas activas en pro de la igualdad. Como ya se mencionó en los apartados anteriores, por las características de la desigualdad entre mujeres y hombres (diversa, de múltiples causas interrelacionadas y a todos los niveles) la estrategia adecuada es el *gender mainstreaming*⁵⁵¹. Esta ley incorpora la transversalidad de forma expresa⁵⁵², al establecer medidas para la consecución de la igualdad efectiva no sólo en todos los niveles de gobierno, sino en todas las actuaciones y de manera coordinada, ya sean los agentes sociales, particulares o institucionales. La LOI marca un punto de inflexión en políticas públicas de igualdad porque tiene implicaciones para todas las áreas: educación, sanidad, cultura, empleo, etc. A partir de su promulgación, cualquier tema relacionado con la actuación de los poderes públicos y los agentes sociales que afecte a la igualdad entre mujeres y hombres en España tendrá en ella el referente.

Respecto a las acciones positivas⁵⁵³, que también agrega, son definidas como medidas temporales, razonables y proporcionadas, destinadas a corregir las situaciones que son resultado de prácticas discriminatorias. Intentan garantizar la igualdad en todo el proceso: desde la igualdad de oportunidades hasta la consecución de los objetivos. Para ello se permiten compensar las diferencias que se producen en el punto de partida⁵⁵⁴. Estas acciones, que han sido muy discutidas, son una muestra del compromiso de las instituciones para acelerar socialmente el proceso que derribe los estereotipos de género, estereotipos que frenan la presencia de la mujer en determinados puestos de responsabilidad y decisión.

de la urdimbre del tejido social y de que hay que prevenirla con políticas activas, establece la transversalidad o *mainstreaming* (Tratado de Ámsterdam: 1999), lo que significa la implicación no sólo de los poderes públicos, sino también de los particulares y la afectación por este principio de todas sus actuaciones: educativas, sanitarias, artísticas, culturales, laborales, etc. Se destacan en esta ley, por un lado, la sistematización y unificación formal de categorías normativas y técnicas presentes en el derecho español y en el derecho comunitario (Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE); por otro, la novedad de incluir los planes de igualdad y la necesidad de las acciones positivas (Directiva 2006/54/CE y art. 11 de la LOI) en tanto en cuanto postulados y herramientas para hacer efectiva la igualdad (Sastre: sf).

⁵⁵¹ Véase, en el capítulo 3, el apartado 3.1. “La perspectiva de género”.

⁵⁵² LOI (2007). Exposición de motivos y art. 1

⁵⁵³ LOI (art. 11).

⁵⁵⁴ En España las principales medidas de acción positiva se empezaron a aplicar en la participación política, con el establecimiento de un sistema de cuotas de representación (véase la nota 238). Adquieren ahora especial relevancia en el terreno laboral por dos razones obvias: una, que es un ámbito regulado donde persisten segregaciones de género; y dos, porque el trabajo productivo es la base económica y de reconocimiento social necesaria como condición material para conseguir la autonomía individual.

Por todo lo expuesto hasta el momento, parece que huelga aludir a la complejidad de la LOI porque también es compleja la desigualdad de género. Pero precisamente por ello, y una vez demostrada la necesidad de una visión integral que tenga en cuenta todos los factores que inciden o pueden incidir en la desigualdad, a continuación se contextualiza el tema de las universidades a partir del papel que la LOI reserva a la enseñanza. Se recurrirá, una vez más, al marco que establecen Naciones Unidas y la Unión Europea. Naciones Unidas considera la educación un derecho fundamental que, posteriormente, se especificará que también es tal para las mujeres. Se reproduce una vez más el esquema en que una declaración universal tiene que ser concretada. En la Unión Europea, donde la igualdad en el acceso a la educación es real en todos los niveles educativos, persisten sesgos de género en la elección de ramas de conocimiento y en el desarrollo de la profesión docente.

La igualdad y la educación superior

Desde la Carta de Naciones Unidas (1945) y la Declaración Universal (1948), la educación está presente como un medio para conseguir un mayor bienestar que contribuya a su vez al mantenimiento de la paz. El objetivo fundamental de la Carta es establecer la cooperación internacional sobre la base del respeto a una serie de derechos de los individuos y de los pueblos que se consideran fundamentales e inalienables. A partir de ahí la educación aparece como una materia más sobre la que debe actuar dicha cooperación⁵⁵⁵ o que se debe tener en cuenta en situaciones especiales⁵⁵⁶. En la Carta (1945), la educación forma parte de las materias que son objetivo de la cooperación internacional, junto con la cultura, la salud, el adelanto político y el progreso económico y social.

La Asamblea General, en la Declaración Universal (1948), proclama explícitamente la educación y la enseñanza instrumentos para promover el respeto a los derechos y libertades fundamentales; y *recomienda* la difusión del texto en los centros de enseñanza, sin discernir la condición política de los países o territorios. Dar a conocer los derechos humanos, a través de la educación, forma parte del deber contraído

⁵⁵⁵ Carta (1945: art. 13.b, 55.b y 57.1)

⁵⁵⁶ Situaciones especiales como las que afectan a territorios no autónomos (art. 73.a y 73.e) y a territorios bajo administración fiduciaria (76.b, 83.3 y 88).

por los estados que se comprometieron a crear las condiciones para que las relaciones entre los pueblos sean pacíficas⁵⁵⁷. Además, dedica el artículo 26 a este tema. En sus tres apartados recoge, por este orden: (1) el derecho a la educación gratuita y obligatoria en su nivel elemental, la instrucción profesional y técnica generalizada, así como la igualdad de méritos para acceder al nivel superior; (2) su objeto, que es el pleno desarrollo de la persona y el fomento del respeto a los derechos y libertades fundamentales; (3) el derecho de los padres a elegir el tipo de educación para sus hijos.

En ese momento, una vez establecida la igualdad como un derecho fundamental y habiendo especificado que el sexo no puede ser motivo de discriminación, se da por supuesto que el artículo 26 de la Declaración no necesita hacer distinción entre hombres y mujeres. Sin embargo, en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967, el artículo 9 está dedicado a la igualdad de derechos de la mujer, con relación al hombre, en el ámbito educativo. Además, se especifica que esa igualdad se aplica igualmente a la mujer casada. Estos derechos se concretan en: a) igualdad en el acceso a todos los niveles educativos y en las mismas condiciones; b) los mismos programas; c) igualdad en la obtención de ayudas; d) igualdad en el acceso a la educación complementaria; e) acceso a la información “para ayudarla a asegurar la salud y el bienestar de la familia”. Es significativo este último punto. Una vez más hay un argumento exógeno para justificar la no discriminación: alguien más tiene que beneficiarse, en este caso es la familia, la salud de sus hijos. El argumento se mantiene en la Convención de 1979⁵⁵⁸, que aporta como novedad la eliminación de los estereotipos sobre los roles masculinos y femeninos, a partir de la educación mixta, y la modificación de materiales escolares y métodos de enseñanza⁵⁵⁹.

⁵⁵⁷ Postulados del artículo 55:

Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá:

- a. niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social;
- b. La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; y
- c. el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

⁵⁵⁸ Convención (1979), art. 10. h “Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia”.

⁵⁵⁹ Convención (1979), art. 10. c.

En la Conferencia de Beijing (1995), la educación, además de un derecho humano, se conceptúa como un instrumento para construir relaciones más igualitarias. La “Educación y capacitación de la mujer” es el objetivo estratégico B de la Plataforma de Acción sin dejar de ser una constante en los otros objetivos estratégicos. Importa para salir de la pobreza, afecta a la salud propia y de la familia, y es la base para la autonomía económica y laboral que conducen al empoderamiento de las mujeres. También se ha analizado cómo los ODM han definido como única meta para lograr el Objetivo 3 “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer” eliminar las desigualdades en la enseñanza primaria y secundaria para 2005 y en todos los niveles educativos antes de finales de 2015, algo que en este trabajo se ha calificado de insuficiente⁵⁶⁰.

En el caso de la Unión Europea, el tratamiento del tema educativo tiene un enfoque distinto porque la presencia de las mujeres en todos los niveles académicos es en la actualidad igual o superior a la de los hombres. Aquí se centra en la persistencia de estereotipos y en el hecho de que, cuando se trata de carreras como matemáticas, informática o las ingenierías la presencia de mujeres disminuye significativamente⁵⁶¹. En esta línea, la LOI establece que la integración del principio de igualdad en las políticas educativas pasa por la eliminación de estereotipos y de prejuicios sexistas, así como por promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de los centros. El principio de igualdad debe ser incluido en los currículos, en todas las etapas, en la formación del profesorado y en los proyectos, en colaboración con otras administraciones educativas. Además ha de reconocerse y enseñarse el papel de la mujer en la Historia⁵⁶². En el caso concreto de la educación superior⁵⁶³, se debe fomentar la enseñanza y la investigación del papel de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los postulados de la LOI se reflejan sobre todo en la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU4). La LOU4 establece que la universidad, como transmisora de valores, debe

⁵⁶⁰ Véase en el capítulo 4, el epígrafe 4.1.3. “Los Objetivos de Desarrollo del Milenio”

⁵⁶¹ Véase en el capítulo 4, el epígrafe 4.2.6. “De la igualdad formal a la igualdad material”

⁵⁶² LOI, art. 24. El artículo 23 establece: a) la enseñanza del respeto a los derechos humanos, entre ellos el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres; y b) remover los obstáculos que dificultan la igualdad y promover las condiciones que la hagan efectiva como principios de calidad del sistema educativo.

⁵⁶³ LOI, art. 25.

incorporar el respeto a la igualdad y establecer mecanismos para alcanzar la paridad en los órganos de representación y gobierno, promoviendo la participación de las mujeres y su presencia en los equipos de investigación, además de elaborar programas sobre igualdad de género. Corresponde a la Conferencia General de Política Universitaria elaborar informes sobre la aplicación de este principio en la universidad. También se considera la situación de víctima de violencia de género –concepto instaurado con la LOVG– a la hora de recibir ayudas procedentes de programas específicos o generales⁵⁶⁴. Por último, la Disposición adicional duodécima establece que las universidades tendrán unidades de igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con la igualdad.

En la tercera parte de este trabajo se va a analizar la igualdad en el contexto de las universidades públicas españolas. En primer lugar, a partir de los datos que aportan organismos oficiales como la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y el Ministerio de Educación (MEC), se examinará la situación de las mujeres en los tres colectivos que forman la comunidad universitaria: estudiantes, Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios (capítulo 6). En segundo lugar, se presentará un estudio sobre las acciones relacionadas con la igualdad que se han desarrollado a partir de la aprobación de la LOI (capítulo 7). En este último capítulo se aportarán datos sobre las unidades de igualdad (cuando se redactó el informe sobre la LOI, en 2009, eran 29⁵⁶⁵), los diagnósticos de situación y planes de igualdad, así como sobre la impartición de postgrados específicos. También se ha revisado la composición de los equipos de gobierno rectorales⁵⁶⁶, para ver si cumplen con el criterio de presencia equilibrada. Sin pretensiones de exhaustividad se han seleccionado, a modo de indicadores, algunas acciones fáciles de implementar y de constatar, como se explica a continuación.

⁵⁶⁴ LOU4 (2007: Disposición adicional cuarta y artículo 45.4).

⁵⁶⁵ Informe-Balance “2 Años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” Ministerio de Igualdad (4 de marzo de 2009), p.

⁵⁶⁶ Curso 2012-3013.

PARTE III. GÉNERO E IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

La educación ha formado parte del diagnóstico y de la solución a la hora de abordar el problema de la desigualdad entre mujeres y hombres. El diagnóstico de la desigualdad la ha considerado un mecanismo de socialización que ha contribuido al establecimiento de dos modelos sociales hegemónicos “naturalizados” a partir de la diferencia sexual. Cuando la enseñanza se institucionaliza en centros educativos, contribuye, junto con otros agentes como la familia o la cultura⁵⁶⁷, a construir ambos modelos de una forma oficial. Esto se concreta en la intervención de los poderes públicos principalmente en cuatro aspectos: (1) la determinación de procedimientos de acceso y permanencia en el sistema (2) la elaboración de los programas educativos; (3) la habilitación del profesorado; (4) la asignación de dotación presupuestaria y recursos en general (humanos y materiales).

Dicha institucionalización ha tenido dos consecuencias importantes para este tema. Una de ellas es que, al haber una estructura que soporta el sistema educativo y sobre cuyo funcionamiento hay datos, se facilita por un lado la intervención crítica y por otro la generalización de nuevas políticas educativas. La segunda es que se reconoce el valor de la educación como el medio para instruir a la mayoría de la población; esto a su vez posibilita dos cosas: el desarrollo de las capacidades individuales y la formación de mujeres y hombres en competencias útiles para la sociedad. En el margen que establece ese desarrollo individual y esta formación social, el feminismo se ha desplegado como pensamiento crítico. Por eso la educación de la mujer es un arma de doble filo: cuando está sesgada ha servido para adiestrarla conforme a un modelo que la subordina⁵⁶⁸;

⁵⁶⁷ Por cultura aquí se entiende todo lo que abarcan las industrias culturales y creativas, “Aquellos sectores de actividad organizada que tienen como objeto principal la producción o la reproducción, la promoción, la difusión y/o la comercialización de bienes, servicios y actividades de contenido cultural, artístico o patrimonial.” UNESCO, 2009. Esto es, toda la producción audiovisual (cine, series, videojuegos...), la música, las artes escénicas y visuales, etc.

<http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/diversity-of-cultural-expressions/tools/policy-guide/como-usar-esta-guia/sobre-definiciones-que-se-entiende-por-industrias-culturales-y-creativas/>

(actualizado, 15/03/2014)

⁵⁶⁸ Rousseau (1972)

desde posiciones igualitarias ha sido esgrimida como herramienta para liberarla del dominio masculino⁵⁶⁹.

En el caso de las políticas de igualdad de género, hay un reconocimiento inicial de Naciones Unidas de que la educación es un derecho respecto al cual no cabe discriminación por razón de sexo. Pero, como ocurre con los derechos universales, va a ser necesaria mayor fineza en la declaración para que se entienda que es un derecho también de las mujeres⁵⁷⁰. En el momento actual, desde Beijing y con relación a los ODM, la educación universal se considera un objetivo en sí y para conseguir otros, cuales son unas relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de ellas, así como el bienestar individual y familiar, que comprende la salud y la mejora económica.

Como se afirmaba en el apartado anterior, las cifras generales indican que en la Unión Europea el acceso a la educación se ha conseguido en igualdad de condiciones en todos los niveles. Este es el contexto para el caso español: la educación primaria es universal y tanto en la educación secundaria como en la superior la presencia de estudiantes femeninas es mayor⁵⁷¹ que la de sus homólogos varones. Sin embargo, en este entorno, la atención debe dirigirse hacia los estereotipos que aún persisten y que se manifiestan en la especialización: en el sesgo por áreas de conocimiento. Para el caso del colectivo estudiantil es llamativo el superávit de mujeres en algunas ramas, como la de ciencias de la salud, y el déficit en otras, como es el caso de las ingenierías, algo en lo que coinciden los datos procedentes de distintas fuentes oficiales, como se verá más adelante. Entre el Personal Docente e Investigador (PDI) también se detecta un

⁵⁶⁹ Wollstonecraft (1994)

⁵⁷⁰ Y añade: “incluso si están casadas”

⁵⁷¹ Cabe mencionar, aunque no se aborda en esta tesis, los problemas de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o grupos religiosos dentro de las fronteras de la Unión. En España, el caso de las mujeres gitanas y el abandono prematuro del colegio, la segregación en los colegios públicos, la falta de acciones positivas adecuadas hacia este colectivo, la persistencia de estereotipos, su invisibilización, etc. Véase: European Roma Rights Centre (ERRC) (2005) “Discriminación contra las mujeres gitanas en España”. Informe presentado ante el CEDAW (UN)

<http://www.errc.org>

Resumen traducido al español:

Fundación Secretariado Gitano

http://www.gitanos.org/centro_documentacion/documentos/fichas/629.html

[Enlaces actualizados: 15/03/2014]

significativo descenso en el número de catedráticas de universidad –categoría cumbre en la carrera profesional– y en el número de investigadoras. Respecto al tercer colectivo, el Personal de Administración y Servicios (PAS), el sesgo de género se apreciará, sobre todo, en el alto número de funcionarias con funciones administrativas y en la mayor presencia de hombres entre el personal laboral, sobre todo en los grupos donde los puestos de trabajo se vinculan, por tradición, a oficios masculinos.

La tesis que aquí se defiende es que la Universidad es un reflejo de la sociedad y, como tramo superior de la educación, hereda las desviaciones que se han producido antes, en otros ciclos educativos. También reproduce sesgos de género, horizontales y verticales, en el terreno laboral. Sin embargo, precisamente su doble vinculación como centro de enseñanza y centro de investigación, la sitúa en una buena posición para generar proyectos y estudios que puedan ser herramientas para el cambio social. Al mismo tiempo es centro de formación de futuros profesionales no sólo en la enseñanza, sino en todos los ámbitos, razón por la cual el valor de la igualdad, o el papel de la mujer en la ciencia, pueden incluirse en los diversos programas como una cuestión de responsabilidad social. A esto hay que añadir la ventaja de la autonomía universitaria, que dota a las universidades públicas de un amplio margen de decisión y acción. Ello podría convertir a la universidad en laboratorio de pruebas en la implementación de políticas destinadas a la corresponsabilidad: permisos parentales, racionalización de horarios, inclusión de servicios públicos de atención y cuidados, etc. Por último, la universidad es un centro de relaciones de poder que, precisamente por la autonomía ya mencionada y por albergar a muchos y variados profesionales (mujeres y hombres), debería alcanzar con menos dificultades la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos de toma de decisiones, así como en los órganos de gobierno y representación.

A continuación se analizan los datos referidos a la presencia de mujeres en los tres colectivos de personal que conviven en la universidad⁵⁷².

⁵⁷² Para la redacción de este capítulo las fuentes principales son el Ministerio de Educación, la CRUE, Eurostat, el Instituto de la Mujer, la OCDE y el INE

CAPÍTULO 6. LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA: DATOS EN FEMENINO PLURAL

En la comunidad universitaria, *grosso modo*, hay tres grupos de agentes: estudiantes, Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS). Los dos primeros contribuyen al desarrollo de la carrera científica, que es formación en los estudiantes y profesión en el PDI. Por eso, entre ellos hay una continuidad, es decir, en la situación de un PDI influirán las distintas etapas de formación, desde el grado hasta el posgrado. Si se quiere indagar sobre las diferencias de género y analizar la situación actual de las mujeres en la universidad española, hay que tener en cuenta este hecho. Así, en primer lugar, se ofrecerán datos sobre la presencia de estudiantes mujeres en las distintas ramas de conocimiento y su rendimiento académico. A continuación, se presentarán datos sobre becas pre y post doctorales, por ser ésta una etapa de transición hacia la profesión docente e investigadora. Con relación a esta última fase, las categorías del PDI revelarán cómo un ámbito aparentemente garantista en el acceso y la formación entraña desigualdades de género a nivel profesional. Se intentará en este punto mencionar posibles causas endógenas y exógenas a la institución.

El PAS es un colectivo heterogéneo y muy diferente con relación a los estudiantes y al PDI. El grupo alberga distintas categorías laborales y funcionariales: oficiales de oficios que se ocupan del mantenimiento, técnicos de informática, personal de conserjería, profesionales de la administración y bibliotecas, etc. Además, sus funciones son secundarias con relación a las principales de docencia e investigación que aportan identidad a la institución. La continuidad que se da entre las carreras del alumnado y del PDI no tiene que ver con la del PAS. El procedimiento de acceso y promoción en este caso es distinto, aunque el título académico sea el requisito de entrada en determinadas categorías laborales⁵⁷³.

⁵⁷³ Véase nota 664

6.1. ESTUDIANTES UNIVERSITARIAS

Según datos del Ministerio de Educación Cultura y Deporte⁵⁷⁴, en el curso 2013-2014 el Sistema Universitario Español (SUE) está formado por 82 universidades, de las cuales 50 son públicas y 32 privadas. El número de estudiantes de grado, primero y segundo ciclo, y máster, es de 1.561.123, lo que representa el 28,6% de la población entre 18 y 24 años⁵⁷⁵. El 32% de los españoles entre 25 y 64 años tiene estudios terciarios, estando al mismo nivel que la media de la OCDE y un punto por encima de la UE21⁵⁷⁶

La proporción de estudiantes universitarias de grado⁵⁷⁷ y máster en el curso 2012-2013 fue del 54,3%⁵⁷⁸. Ya en el curso 1994-1995 las estudiantes de primero y segundo ciclo representaban el 52,5 %⁵⁷⁹ y, según datos del Instituto de la Mujer⁵⁸⁰, la cifra se mantiene globalmente por encima del 53% desde el curso 1998-99, siendo las diferencias desde este año poco significativas⁵⁸¹.

⁵⁷⁴ MEC (2014). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2013-2014.

http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf (actualizado: 14/03/2014)

⁵⁷⁵ “23,8% en el curso 2008-09, 24,5% en el curso 2009-2010, 26,4% en el curso 2010-2011 y 27,9% en el curso 2011-2012. Estos resultados son la consecuencia del incremento del número de estudiantes universitarios y, a su vez, la reducción de la población entre 18 y 24 años.” MEC (2012)

⁵⁷⁶ MEC (2013). Los datos son del año 2011 (curso 2010-2011). Este informe apunta que, en España, el mayor déficit con relación a la media de la OCDE y la UE21 se produce en la etapa de Educación Secundaria y postsecundaria no terciaria (el equivalente al bachillerato español y la Formación Profesional de Grado Medio), donde la diferencia es de 20 y 24 puntos porcentuales respectivamente (España: 22%, OCDE: 44% y UE21: 48%). MEC (2013: 6 y 7). Véase el informe de la OCDE “Education at a Glance” que es el documento base. También la CRUE (2014) lo toma como referencia cuando compara los datos de España con la UE y la OCDE. <http://www.oecd.org/edu/eag.htm> (actualizado: 17/03/2014)

⁵⁷⁷ En el curso 2010-2011 el SUE ya ha adaptado todos los grados al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), lo que hace que convivan en algunas titulaciones los antiguos planes de licenciatura, por lo que esta cifra incluye también los primeros y segundos ciclos. Cuando se mencione sólo grado, según los años, se estará haciendo referencia a la antigua titulación equivalente.

⁵⁷⁸ MEC (2014)

⁵⁷⁹ MEC (2005). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2005/2006*. El MEC elabora informes anuales desde el año 2005. Este primero, con datos sobre el curso 2005-2006, ofrece comparativas desde el curso 1994-1995, en el que la presencia de la mujer ya está por encima del 50% en matrícula/graduación de primero y segundo ciclo, y en el 48%-49% para el caso del tercer ciclo. También hay más mujeres en todas las ramas del conocimiento, excepto en las enseñanzas técnicas, donde no alcanzan el 25%. MEC (2005: 8)

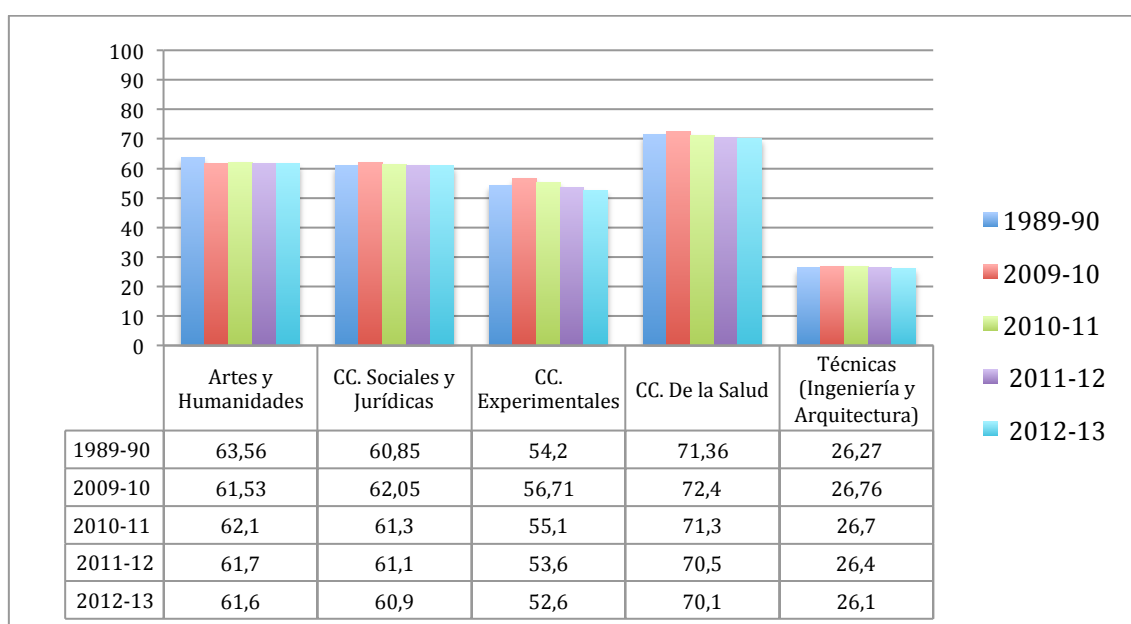
⁵⁸⁰ Instituto de la Mujer: Alumnado universitario según área de conocimiento. <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=3> (actualizado: 14/12/2012)

⁵⁸¹ El porcentaje más bajo es el del curso 99-00, con un 53,27 % y el más alto el del curso 08-09 con un 54,57 %. Instituto de la Mujer: Alumnado universitario según área de conocimiento.

Esta mayor presencia de estudiantes mujeres en la universidad española se refleja en el número de egresadas, que en el curso 2010-11 alcanza porcentajes del 58,7% en el caso de grado y del 58,2% en el de máster oficial⁵⁸². Para el mismo curso, el número disminuye en la matrícula de doctorado al 51% y en el número de tesis doctorales defendidas: 49,1%⁵⁸³.

La presencia de mujeres en los estudios de grado (o equivalente) es superior en todas las ramas de conocimiento⁵⁸⁴ excepto en Ingeniería y Arquitectura, y la tendencia es prácticamente uniforme en un período de veintitrés años (Gráfico 1).

Gráfico 1: Universitarias de grado (o equivalente) en las distintas ramas de conocimiento respecto al total de hombres y mujeres. Cursos 1989-90 / 2012-13



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer⁵⁸⁵ para los cursos 1989-90 y

⁵⁸² Los datos son del curso 2010-2011 y se refieren a las universidades públicas CRUE (2014). En el informe MEC (2014), que incluye datos del SUE, el porcentaje de graduadas para el curso 2011-2012 es del 57,6%. Las estadísticas del Instituto de la Mujer muestran tasas de graduación en torno al 60% en los años 2005 a 2009. Véase:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/educacion/alumUniversitarioI/2011/alumTerminoEUniv.xls>

(actualizado: 23/03/2014)

⁵⁸³ Instituto de la Mujer:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/educacion/alumUniversitarioIII/2013/W37.xls>

(actualizado:

23/03/2014)

Tomando como referencia el año 2011, en los últimos 5 años el promedio de tesis leídas por mujeres es del 48,4 % MEC (2012: 10)

⁵⁸⁴ Se utiliza la clasificación establecida en el RD 1393/2007, al igual que hace la ANECA.

⁵⁸⁵ Instituto de la Mujer: Alumnado universitario según área de conocimiento. <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=3> (actualizado : 14/12/2012)

2009-10; y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para los cursos 2010-11⁵⁸⁶, 2011-2012⁵⁸⁷ y 2012-2013⁵⁸⁸

Los informes del MEC⁵⁸⁹ abundan en la elevada desproporción en la rama de Ingeniería y Arquitectura a favor de los hombres (73,9%) y en la de Ciencias de la Salud a favor de las mujeres (70,1%)⁵⁹⁰. Los datos que se aportan a continuación, a partir de los informes bianuales de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), se refieren sólo a las universidades públicas y difieren poco: en el último hasta el momento⁵⁹¹, correspondiente al curso 2010-2011, el 73% de los estudiantes de grado de Ciencias de la Salud eran mujeres, y en Ingeniería y Arquitectura sólo representaban el 28%. Estas predilecciones son parecidas entre las y los estudiantes de nuevo ingreso⁵⁹².

Por tanto, se mantiene la tendencia durante los últimos veinte años de mayor número de estudiantes mujeres en la universidad española, en todas las ramas del conocimiento excepto en las enseñanzas técnicas, siendo en éstas y en Ciencias de la Salud donde la desproporción entre hombres y mujeres es más acusada.

En términos absolutos, las titulaciones preferidas por las españolas son las que se agrupan en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, siendo las de Ciencias experimentales las menos elegidas. Los hombres eligen más las titulaciones de Ingeniería y Arquitectura y optan en menor medida por las que pertenecen a las Ciencias de la Salud (Gráfico 2 y Gráfico 3). Con carácter general, para el curso 2010-2011, el mayor porcentaje de matriculados está en Ciencias Sociales y Jurídicas y el menor en Ciencias Experimentales (Gráfico 5).

⁵⁸⁶ MEC (2011) e INE (2012: 4)

⁵⁸⁷ MEC (2012: 28) datos provisionales.

⁵⁸⁸ MEC (2014: 40) datos provisionales.

⁵⁸⁹ Véase también MEC (2012). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012/2013

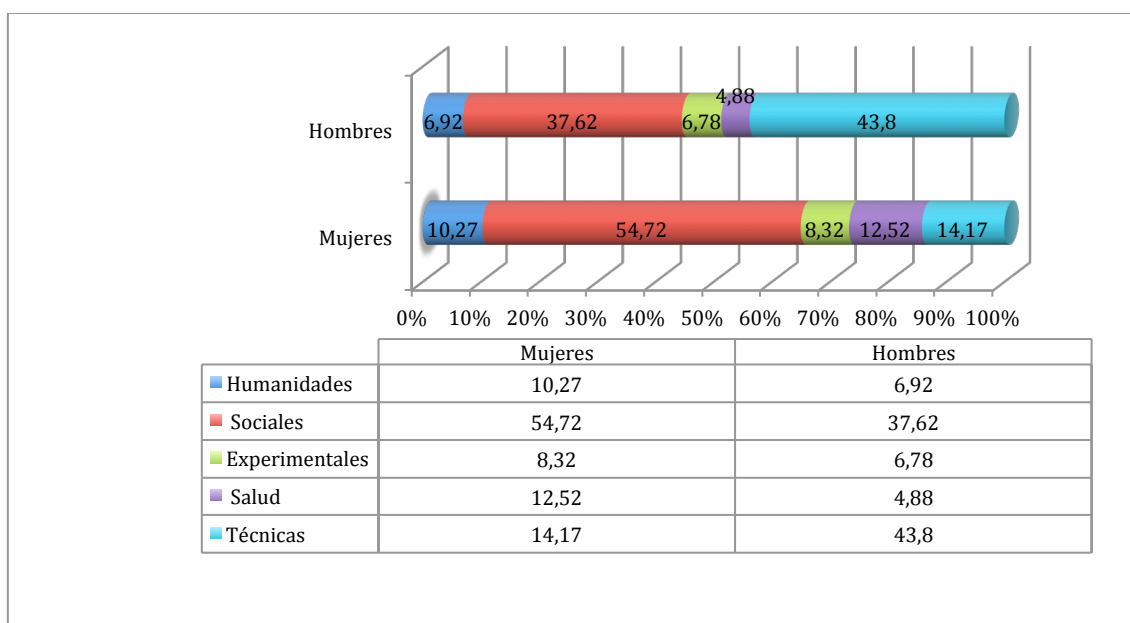
<http://www.mecd.gob.es/dctm/sue/datos-y-cifras-sistema-universitario-espanol.pdf?documentId=0901e72b814eed28> (actualizados 14/01/2013)

⁵⁹⁰ Datos referidos al curso 2012-2013 (MEC, 2014)

⁵⁹¹ CRUE (2014)

⁵⁹² 72% de mujeres en Ciencias de la Salud y 23% de hombres en Ingeniería y Arquitectura (CRUE, 2014)

Gráfico 2: Distribución de estudiantes de licenciatura por sexo y rama de conocimiento. Curso 2006-07.

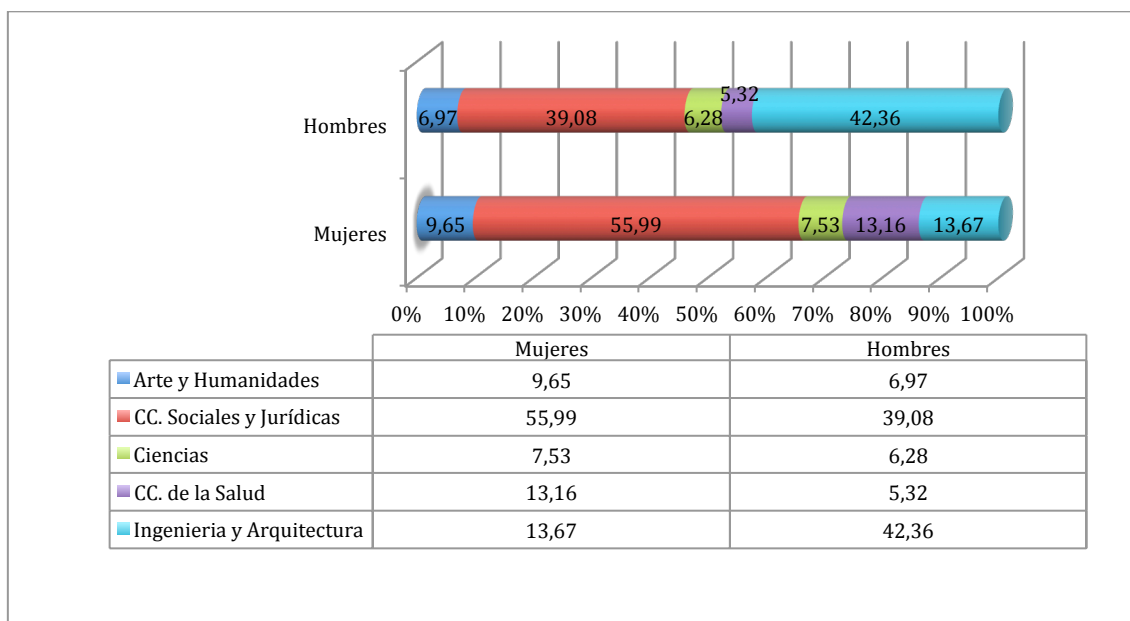


Fuente: CRUE (2008: 109). Datos referidos a las universidades públicas presenciales.

Hay que señalar que la diferencia temporal entre estos dos informes de la CRUE (2008 y 2010) es poco significativa y se mantiene el orden de preferencia tanto de alumnas como de alumnos. Se aprecia un aumento en la proporción de hombres que estudian Ciencias Sociales y un descenso en los que optan por Ingeniería y Arquitectura. Esta tendencia se confirma en el informe correspondiente al curso 2010-2011, en que Ciencias Sociales pasa a ser la primera opción para ambos sexos⁵⁹³ (Gráfico 6)

⁵⁹³ MEC (2011). Son datos provisionales y para todo el SUE.

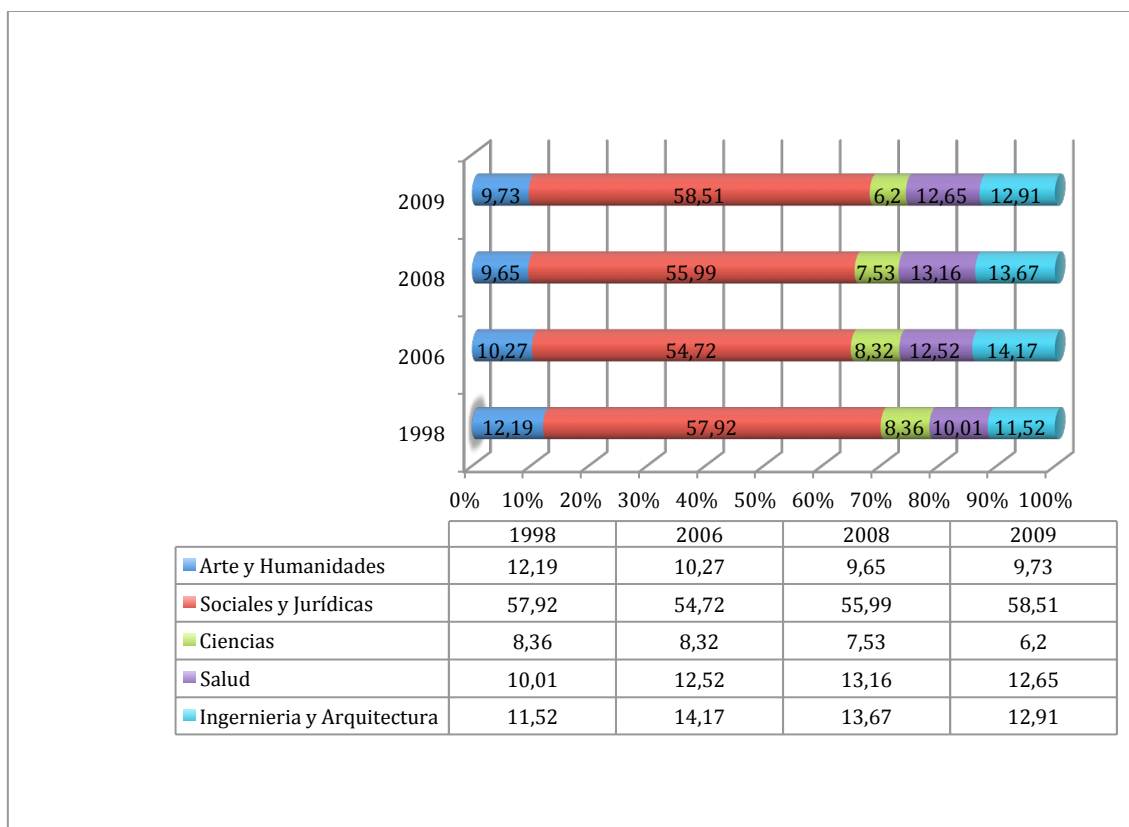
Gráfico 3: Distribución de estudiantes de grado por sexo y rama de conocimiento. Curso 2008-2009



Fuente: CRUE (2010: 75). Datos referidos a las universidades públicas presenciales.

Abundando en lo mismo, si se toma como referencia un periodo más largo y se compara la distribución de mujeres matriculadas en las distintas áreas de conocimiento desde el curso 1998-99 hasta el 2009-10 (Gráfico 4), la variación es poco significativa: hay una propensión a disminuir su presencia en Arte y Humanidades y en Ciencias. En total son 4,62 puntos cuya redistribución afecta mínimamente a Ciencias Sociales y Jurídicas (se incrementa 0,59 pp cuando en 2006 y 2008 había disminuido hasta 3,20 pp), más a Ciencias de la Salud (aumentan 2,64 pp) y de manera menos significativa a Ingeniería y Arquitectura (1,39 pp).

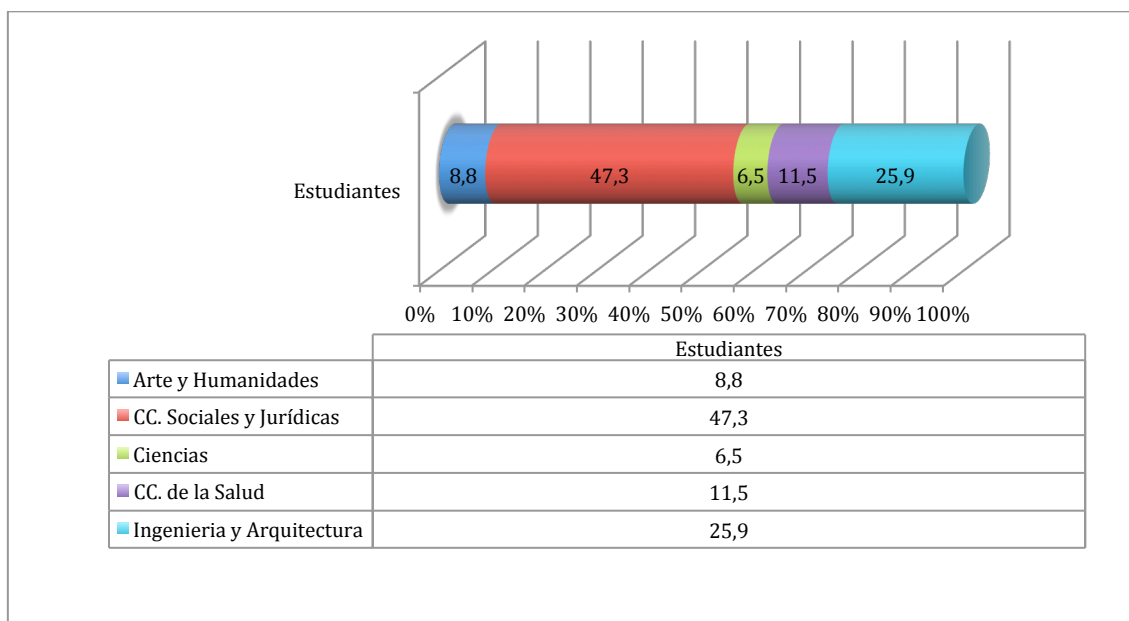
Gráfico 4: Evolución de la distribución de mujeres por ramas de conocimiento. Cursos 1989-90 / 2009-10.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer (años 1998 y 2009) y de la CRUE (años 2006 y 2008)

Con carácter general, el mayor porcentaje de matriculados está en Ciencias Sociales y Jurídicas y el menor en Ciencias Experimentales (Gráfico 5). Opciones éstas en las que coinciden ambos sexos. Sin embargo, mientras la presencia de estudiantes es muy paritaria en Ciencias Experimentales, con sólo 0,3 pp de diferencia; en Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres aventajan en 14 pp a los hombres (Gráfico 6).

Gráfico 5: Distribución de estudiantes de grado por rama de conocimiento. Curso 2010-11



Fuente: CRUE (2014: 23). Datos referidos a las universidades públicas presenciales.

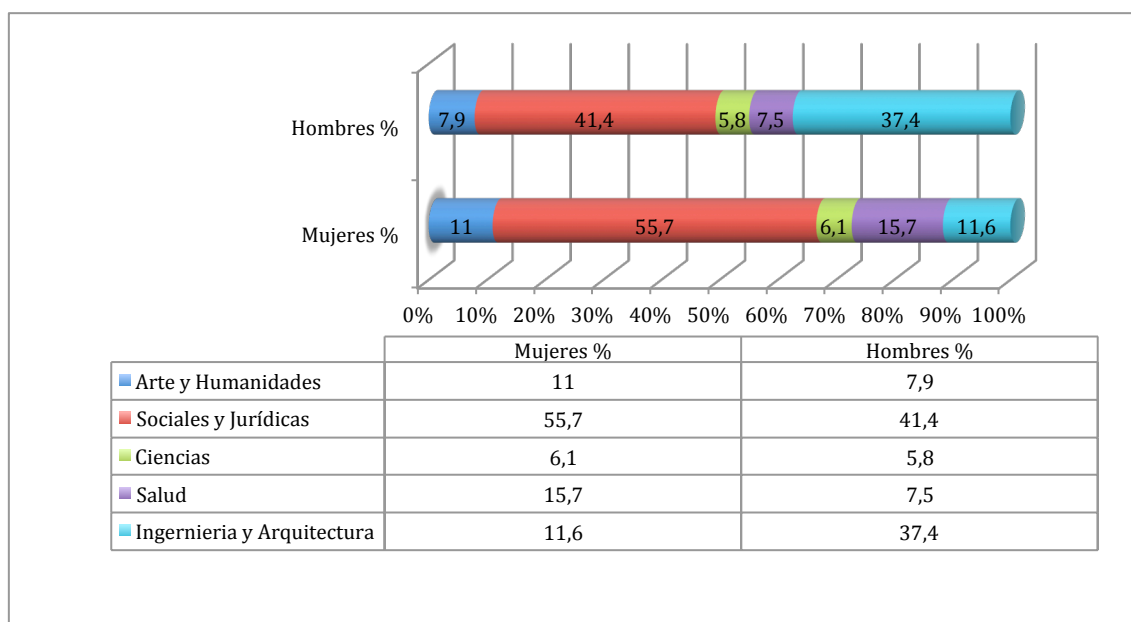
Cuando se toman los datos del curso 2010-11⁵⁹⁴, se observa que persiste entre las estudiantes la preferencia por las titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguidas por las de Ciencias de la Salud, al tiempo que es mayor su ausencia de las carreras de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias Experimentales. Con relación a los hombres, si las titulaciones de Ingeniería y Arquitectura eran su primera opción en los años 2006 y 2008, ahora prefieren las de Ciencias Sociales y Jurídicas, pasando las técnicas al segundo lugar. Hay que tener en cuenta que los datos del MEC se refieren a todo el sistema educativo (no discrimina en este porcentaje las universidades privadas ni la UNED, como hace la CRUE) pero la diferencia, como se observa, no corrige el sesgo de género en las enseñanzas médicas y técnicas. Lo más significativo es el descenso de estudiantes en las titulaciones de Ciencias, algo que también manifiesta el último informe de la CRUE⁵⁹⁵. Otro dato a tener en cuenta es que en esta rama la presencia es más equilibrada (55% mujeres – 45 % hombres)⁵⁹⁶.

⁵⁹⁴ MEC (2011: 30-33). Los informes posteriores no incluyen esta distribución de estudiantes por área de enseñanza según el sexo.

⁵⁹⁵ CRUE (2014)

⁵⁹⁶ CRUE (2014: 23 y 24)

Gráfico 6: Distribución de estudiantes por sexo y rama de conocimiento. Curso 2010-11



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación (2011: 34). Datos provisionales para todo el SUE.

A continuación se hace un análisis comparativo de España y los países del entorno a fin de comprobar que la mayor presencia de las mujeres entre los estudiantes universitarios es una tendencia generalizada. Otra hipótesis que se pretende confirmar es si se producen los mismos sesgos de género por especialidad.

6.1.1. Estudiantes mujeres en la Unión Europea

Con relación a la Unión Europea (UE27), en 2011 España se sitúa en el decimonoveno lugar, con el 53,9%⁵⁹⁷ de mujeres estudiantes en la educación terciaria⁵⁹⁸. Sólo están por debajo del 50% Chipre y Grecia. Mientras, Eslovenia y Letonia, por encima del 60%, se sitúan a la cabeza⁵⁹⁹. Fuera de la UE27, destacan Islandia y Noruega, con altos índices

⁵⁹⁷ Eurostat:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00063&plugin=1> (actualizado: 16/03/2014). En 2012, España se mantiene en el 53,6%

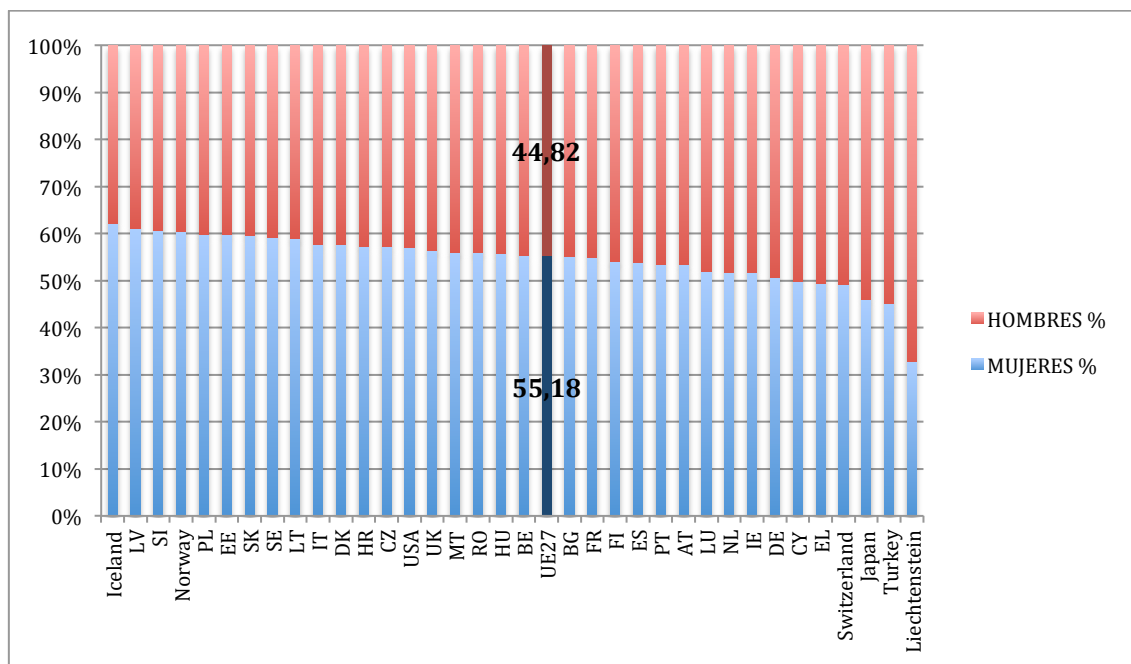
Véase también: Instituto de la Mujer, datos de los años 2000 a 2007. Enlace: Universitarias en la Unión Europea <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/indicadores/Educacion/2010/w922.xls> Actualización de la tabla: 26/07/2013 (actualizado: 16/03/2014)

⁵⁹⁸ Europa sigue el sistema de clasificación de la UNESCO, ISCED97. La educación universitaria se denomina “terciaria” y coincidiría con los niveles 5 y 6. UNESCO (2006: 34-39)

⁵⁹⁹ También Estonia, de 2001-2010, ha estado por encima del 60%, y en 2011 en el 59,7%.

de universitarias, y en el polo opuesto Liechtenstein, Turquía y Japón, donde el número de universitarios es superior (Gráfico 7 y Tabla 1).

Gráfico 7: Mujeres y hombres en la educación terciaria (niveles 5 y 6 – ISCED97). UE27 y países del entorno. Año 2011



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Tabla 1: Mujeres y hombres en la educación terciaria (niveles 5 y 6- ISCED97). UE27 y países del entorno. Año 2011.

2011/GEO	UE27	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR
MUJERES %	55,18	55,27	55,11	57,20	57,63	50,63	59,73	51,73	49,31	53,88	54,82	57,32
HOMBRES %	44,82	44,73	44,89	42,80	42,37	49,37	40,27	48,27	50,69	46,12	45,18	42,68
2011/GEO	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO
MUJERES %	57,64	49,78	61,07	58,99	51,92	55,86	55,98	51,82	53,35	59,87	53,41	55,98
HOMBRES %	42,36	50,22	38,93	41,01	48,08	44,14	44,02	48,18	46,65	40,13	46,59	44,02
2011/GEO	SI	SK	FI	SE	UK	Iceland	Liechtenstein	Norway	Switzerland	Turkey	USA	Japan
MUJERES %	60,63	59,62	53,99	59,10	56,35	62,23	32,83	60,34	49,25	45,15	56,96	46,02
HOMBRES %	39,37	40,38	46,01	40,90	43,65	37,77	67,17	39,66	50,75	54,85	43,04	53,98

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

El rendimiento académico de las estudiantes españolas también es superior al de los estudiantes, si bien ambos sexos están por debajo respecto a la media europea y de la OCDE. En España, de cada 100 mujeres se gradúan 40, de cada 100 hombres, 24. En Europa la relación es 50-32 y en la OCDE 48-32, a favor de las mujeres en ambos casos. Japón es el único país donde la tasa de graduación de los hombres es superior:

48-39. En España, Ciencias de la Salud es la rama con mayor tasa de rendimiento: el 80% de los créditos matriculados son aprobados, una cifra que se vincula al hecho de que estas titulaciones son las de cuotas de acceso más altas. Si se tiene en cuenta que el 70% son mujeres, el dato abunda en que ellas estudian más⁶⁰⁰. En términos globales, el MEC sitúa el rendimiento de las mujeres españolas, en 2011, en 10 pp por encima del de los hombres⁶⁰¹. También en Europa el rendimiento de la mujer es mayor en 8,6 pp⁶⁰².

Respecto al porcentaje de matriculadas en los distintos sectores de estudio⁶⁰³, la tendencia es común en todos los países de la UE27: la presencia de mujeres y hombres es equilibrada, o aquellas superan a éstos en todas las áreas excepto en las de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura. La clasificación de la UNESCO diferencia el sector “Educación” –formación del profesorado y ciencias de la educación– que en España forma parte de la rama de Ciencias Sociales, y ahí es donde es mayor el porcentaje de mujeres con relación a los hombres, le sigue el sector de Ciencias de la Salud, Humanidades y Artes, y Ciencias Sociales. En esta clasificación, las preferencias siguen el mismo orden en el caso español (Tabla 2)

Por ello, se puede afirmar que en los países donde la presencia de las mujeres en la educación universitaria es mayor, la distribución por ramas de conocimiento es similar, persistiendo los mayores sesgos de género en las enseñanzas que por tradición se vinculan a las tareas del cuidado (educación y salud) y a las profesiones masculinas (ingenierías). Los países que tienen menos universitarias, como Turquía y Japón (Tabla

⁶⁰⁰ CRUE (2014: 166-180).

⁶⁰¹ “Las mujeres obtienen tasas de rendimiento más elevadas que los hombres en todas las disciplinas y en todos los niveles. En términos globales, el rendimiento de las mujeres supera en 10 puntos porcentuales al de los hombres (71,4% frente a 61,8% de los hombres). El diferencial es mayor en la rama más numerosa, con un 50% de estudiantes, Ciencias Sociales y Jurídicas, donde las mujeres logran un rendimiento de 71,4% frente al 63,5% de los hombres.” Ministerio de Educación (2011: 13) INE (2012: 4)

⁶⁰² Según datos de Eurostat para 2013, esta diferencia se mantiene en España y en la UE [consulta; 11.09.2014]

⁶⁰³ En el ISCED97 los Sectores de Educación no coinciden con las cinco ramas del conocimiento del sistema español. Aquí se descartan, porque no hay correspondencia con el análisis del caso español, “0. Programas generales” y “Sectores de educación desconocidos o no específicos”. Las principales diferencias entre ISCED97 y el SUE, serían: el sector “1. Educación”, en España se incluye en Ciencias Sociales y Jurídicas; en el sector “4. Ciencias” está Informática, que en España pertenece a la rama de Ingeniería y Arquitectura; en el sector “6. Agricultura”, se incluye Veterinaria, que en el SUE forma parte de las Ciencias de la Salud, perteneciendo la Agricultura a las tecnologías; por último, “8. Servicios” incluye Medio Ambiente, Transporte, Seguridad, que en el SUE forman parte de las ramas de: Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias Sociales y Jurídicas respectivamente. UNESCO (2006: 41-45)

1), también muestran sesgos de género: es notorio por ejemplo el porcentaje del 11,7% de estudiantes japonesas de Ingeniería (Tabla 2)

Tabla 2: Mujeres matriculadas en la educación terciaria (niveles 5 y 6-ISCED) - % sobre el total de hombres y mujeres por sector. Año 2011.

2011								
GEO/SECTORES	1. Educación	2. Humanidades y Artes	3. Sociales	4. Ciencias	5. Ingeniería	6. Agricultura	7. Salud	8. Servicios
UE27	76,4	65,3	58,1	37,6	25,7	49,7	73,9	49,1
BE	71,7	56,4	54,0	25,8	20,4	54,0	73,3	48,9
BG	71,3	67,9	63,3	45,7	31,3	48,1	65,9	45,3
CZ	79,5	66,7	63,5	35,6	25,3	56,7	78,2	43,9
DK	71,3	63,7	52,8	35,1	34,4	59,5	80,2	23,8
DE	70,1	65,8	51,5	35,6	18,5	47,9	75,7	47,6
EE	90,1	72,9	65,3	38,3	24,9	52,2	87,1	48,2
IE	73,6	58,9	52,3	37,0	14,8	42,2	75,4	44,7
EL	64,2	69,8	52,3	37,0	25,8	43,8	68,0	50,8
ES	77,4	59,2	58,1	35,0	28,3	45,6	72,8	48,1
FR	77,1	67,0	60,1	35,4	25,8	44,8	71,6	43,2
HR	94,0	70,1	65,7	42,4	27,6	51,0	76,5	30,4
IT	82,0	74,0	57,7	52,0	33,5	48,2	66,1	52,2
CY	81,8	69,7	43,1	38,1	25,9	62,3	65,2	64,4
LV	88,1	75,8	66,6	31,4	21,5	48,4	84,9	51,3
LT	76,1	72,5	66,5	36,9	19,8	49,9	81,9	42,8
LU	69,6	60,9	52,1	32,8	17,8	:	70,9	:
HU	82,0	62,9	64,1	33,0	18,3	43,9	72,5	58,7
MT	80,3	60,9	57,8	30,7	23,4	28,0	67,6	59,3
NL	72,1	54,5	47,9	21,6	18,1	55,2	72,7	48,0
AT	75,1	65,7	55,4	35,8	24,0	58,7	64,3	51,5
PL	79,4	70,7	64,0	39,6	31,0	53,1	75,0	50,9
PT	81,7	55,8	57,8	46,4	25,6	54,8	77,5	43,6
RO	90,1	63,5	63,3	53,5	31,1	37,3	70,1	41,4
SI	90,9	73,8	67,7	50,1	27,8	56,0	81,0	54,3
SK	75,0	65,5	65,9	40,3	29,4	49,1	78,7	42,5
FI	79,8	70,4	59,5	38,2	19,0	51,2	82,4	64,5
SE	77,4	61,2	61,3	41,7	28,7	63,0	79,0	58,0
UK	75,5	61,4	54,8	36,0	19,2	62,7	76,3	57,4
Iceland	79,6	63,3	59,7	36,6	30,6	63,2	86,5	70,5
Liechtenstein	:	:	28,3	:	48,1	:	37,5	:
Norway	75,8	59,9	57,8	35,0	26,3	57,0	81,8	44,6
Switzerland	72,0	60,4	47,7	32,6	16,4	48,0	73,1	51,8
Turkey	58,1	54,4	45,7	45,5	22,4	43,4	61,1	31,5
USA	76,9	57,0	54,9	42,8	17,3	48,3	80,6	54,7
Japan	66,1	66,9	35,9	25,1	11,7	39,2	59,5	81,1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Según los datos, hay un déficit general de estudiantes de ambos sexos en las titulaciones de Ciencias y Tecnología; esto centró la atención de la UE para incrementar un 15% el número de graduados(as) en Matemáticas, Ciencia y Tecnología⁶⁰⁴ (MST) entre los años 2000 y 2009, así como para reducir la desigualdad de género. Lo primero

⁶⁰⁴ Mathematics, Science and Technology covers science, mathematics and computing (EF400) and engineering, manufacturing and construction (EF500). Mejer (2011: 10)

se ha conseguido, pues el aumento total fue del 39,7% en estos diez años, sin embargo, la desigualdad de género permanece: en el año 2000 el número de graduadas en MST era inferior a un tercio, y así se mantenía en 2009⁶⁰⁵. En 2011 representan el 12,4% entre las graduadas de todas las titulaciones, frente al 37,4 de graduados varones⁶⁰⁶. Este hecho puede estar vinculado a otro que se produce en una etapa anterior, cual es el menor número de mujeres en el nivel secundario superior de formación profesional. Si se tiene en cuenta que, en el mismo nivel, cuando los programas son generales, o no están orientados a la formación profesional cualificada, su presencia es más elevada, la impresión es que la preparación de las mujeres está menos enfocada al mundo laboral que la de los hombres.

La situación descrita permite decir que, en este sentido y a mayores, en España hay un desfase en la educación secundaria respecto a la UE21 y a la OCDE. Así, la población de entre 25 y 64 años que en España alcanza el nivel de estudios correspondiente a la primera etapa de Educación Secundaria (el equivalente a la ESO) es del 54%, mientras que en la UE21 es superior al 75%. La diferencia crece entre la población que supera la segunda etapa de la Educación Secundaria y postsecundaria no Terciaria (Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio): en España es el 22,5%, la mitad que en la OCDE y en la UE21⁶⁰⁷. Este desfase se compensa un poco en la Educación Terciaria de tipo B, que corresponde a la Formación Profesional Superior: el 18% español supera el promedio del 11% de la OCDE y del 9% de la UE21, pero sigue siendo menor la diferencia porcentual.

Aunque en este capítulo el análisis se centra en la universidad, estos datos contribuyen a contextualizar una serie de decisiones previas o alternativas a la de la elección de carrera. Esto es: en España hay un déficit en la formación orientada al mercado laboral y, además, en dichos niveles las mujeres optan preferentemente por los

⁶⁰⁵ Mejer;Turchetti; Gere (2011). El mismo informe advierte que el incremento en el número general de graduados en MST puede deberse al proceso Bolonia, que cambia la estructura de los grados y másteres, reduciendo la duración de las titulaciones. No obstante, la situación es igual para graduados y graduadas y la desproporción entre unos y otras es de 25 pp en 2011. Si se tiene en cuenta que durante la década del 2000 aumenta el número de graduadas, este estancamiento se vuelve más significativo, pues indica que persiste la segregación en las opciones de ambos sexos.

⁶⁰⁶ Eurostat. Datos de 13/03/2014.

⁶⁰⁷ En esta etapa, la población de 25 a 64 años que ha finalizado la segunda etapa de Educación Secundaria y postsecundaria no Terciaria en la OCDE representa el 44% , y en la UE21, el 48%. MEC (2013: 6-7). Año de referencia: 2011

programas de tipo general, que conducen a la Educación Terciaria de tipo A (universitaria). No hay que obviar la persistencia de estereotipos culturales, tampoco el sesgo sexista de los programas desde las primeras etapas de la educación, ni la invisibilidad del papel de las mujeres en la historia o la ciencia. Todo ello seguramente condicione la elección de estudios y el manejo de la vida profesional, como ya se ha indicado anteriormente⁶⁰⁸. Pero el hecho es que una peor capacitación técnica puede ser penalizada en el terreno del trabajo, y esto comienza antes de la llegada a la universidad.

6.1.2. Educación superior y empleo

Otro aspecto a tener en cuenta es que, para valorar la repercusión de la formación universitaria en el mercado laboral, sería necesario contar con informes de inserción laboral de graduadas y graduados. La CRUE⁶⁰⁹ destaca la necesidad de establecer una encuesta a nivel nacional que permita analizar dicha inserción, pues actualmente no hay homogeneidad ni en la recogida de datos ni en la periodicidad de las encuestas que hacen algunas universidades. No obstante, el informe más reciente del MEC incluye por primera vez indicadores básicos de inserción laboral de los graduados universitarios⁶¹⁰ que, junto con el de la OCDE⁶¹¹, ofrece algunas pinceladas con relación a este tema.

En España el paro afecta menos a quienes finalizaron estudios universitarios: si para toda la población ha aumentado del 8,3% en 2007 al 25% en 2012; para la que tiene formación superior –no doctor– crece del 5,4% al 15,2% en los mismos años. En general, los adultos entre 25 y 64 años con elevado nivel de formación tienen menos tasa de desempleo, más salario⁶¹² y más posibilidades de contratación indefinida. Esta

⁶⁰⁸ Véase, en el capítulo 4, el epígrafe 4.2.6. “De la igualdad formal a la igualdad material”.

⁶⁰⁹ CRUE (2014)

⁶¹⁰ La información la obtiene de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social MEC (2014: 96).

⁶¹¹ *Education at a Glance 2013* es el documento base del MEC (2013) y el que la CRUE (2014) toma como referencia cuando compara los datos de España con la UE y la OCDE.

⁶¹² En España un titulado superior gana de media un 40% más que una persona que ha superado la segunda etapa de secundaria (Bachillerato y Formación Profesional), y un 60% más que alguien con la primera etapa de secundaria o un nivel inferior. En la OCDE, el titulado superior ganaría un 57% más en el primer caso y un 76% más en el segundo. Los países donde menos diferencias hay en los salarios por el hecho de tener o no titulación, son España y los países nórdicos. En estos casos, la interpretación es que el mercado valora menos la inversión en capital humano. MEC (2013: 22-23)

tendencia es común en los países de la OCDE y de la UE21, aunque no tan acusada como en España.⁶¹³

Con relación al desempleo, las mujeres tienen tasas más altas. Si bien en España, en 2010, la crisis afectó más al empleo masculino en niveles educativos inferiores a la primera etapa de la Educación Secundaria, en la educación universitaria la diferencia entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres era en ese año de más de un punto⁶¹⁴. También es más elevada la tasa de desempleo entre la población con estudios inferiores a la Educación Secundaria. La diferencia, con relación a la población que completó la Educación Terciaria A⁶¹⁵, es más acusada en España que en la media de la OCDE y de la UE21. Así, esta diferencia en la tasa de desempleo entre hombres que tienen Educación Terciaria A y hombres con Educación Primaria o preprimaria, es de 21 puntos, frente a los 9,7 pp de la OCDE y los 13,1 pp de la UE21. En el caso de las mujeres, la diferencia en España es de 19,4 puntos porcentuales frente a los 7,5 pp de la OCDE y los 11,8 de la UE21 (Tabla 3). Ahora bien, también hay que tener en cuenta que las tasas españolas, en cualquier caso, superan en más del doble las de la OCDE. La diferencia se acorta un poco con relación a la UE21 para la población desempleada de ambos sexos con menor nivel de estudios, pero se mantiene en más del doble para hombres y mujeres con Educación Terciaria A.

Tabla 3: Tasas de desempleo y nivel de formación por sexo

% POBLACIÓN DESEMPLEADA - 2011	ESPAÑA	OCDE	UE21
Hombres con Educación Primaria y preprimaria	30,7	14,0	17,7
Hombres con Educación Terciaria A	9,7	4,3	4,6
Mujeres con Educación Primaria y preprimaria	30,4	13,5	17,2
Mujeres con Educación Terciaria A	11,0	5,0	5,4

Fuente: Elaboración propia a partir de MEC (2013: 20)

Respecto a la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres, en España se reducen conforme aumenta el nivel educativo. No ocurre lo mismo en el promedio de la

⁶¹³ En España, en 2011, el 80% de las personas con Educación Terciaria tenía empleo, frente al 52% de las que tienen formación inferior a la segunda etapa de Educación Secundaria (ESO y Primaria). MEC (2013: 19-24)

⁶¹⁴ Tasa de desempleo entre las universitarias en 2010: 9,8 % frente el 8,1% de los universitarios. MEC (2012: 50). Las estadísticas del Instituto de la Mujer indican que en 2012 la tasa de desempleo entre las tituladas universitarias es 3 pp más alta que la de los titulados, y 2 pp más alta en el caso del doctorado. Fuente: Instituto de la Mujer (datos actualizados: 17/05/2013)

⁶¹⁵ La clasificación de la OCDE diferencia en la Educación Terciaria el tipo A y el tipo B. Tipo A es educación universitaria y tipo B, Formación Profesional Superior. MEC (2013)

OCDE y de la UE21, donde la mayor diferencia entre sexos se produce en el nivel educativo más alto⁶¹⁶.

6.1.3. Algunas conclusiones

¿Es un éxito el acceso masivo de las mujeres a la universidad? Depende de qué entendamos por éxito. El aumento de mujeres en la educación superior puede interpretarse como un avance en el camino hacia la igualdad efectiva, puesto que hay correspondencia entre este incremento y la igualdad formal del sistema. Además, la igualdad del derecho a la educación se aplica tanto a las condiciones de acceso, como de permanencia y rendimiento. Se presupone que, en el desempeño, rigen los principios de mérito y capacidad, sin tener en cuenta el sexo. En este contexto, se podría afirmar que son un éxito las tasas de graduación y rendimiento de las estudiantes universitarias – tanto a nivel de grado como de posgrado (máster y doctorado)– en la reivindicación de sus capacidades intelectuales, y esto porque, tradicionalmente, se han minusvalorado en comparación con las de los hombres. Los resultados académicos de la mujer son una evidencia palpable de que no hay razones biológicas para la desigualdad.

La segunda pregunta es ¿para qué sirve este logro? Se espera que la educación forme a los individuos principalmente como parte de un proyecto de desarrollo personal, pero también con una finalidad social que, al tiempo, les reporte una forma de vida que revierta a su vez en las aspiraciones individuales. La educación se asocia así a prestigio social, condiciones laborales y situación económica, e incidiría en la mejora de las oportunidades. En España, la diferencia en la tasa de desempleo entre la población con estudios universitarios y la que tiene estudios inferiores a la primera etapa de secundaria, es mayor que en los países del entorno. Sin embargo, los sueldos de quienes tienen estudios universitarios no son tan elevados, con relación a los niveles inferiores, como el promedio de la OCDE y la UE⁶¹⁷. La mayor incidencia de la crisis y el elevado número de titulados puede haber alentado el recurso a emplear a éstos en puestos de especialidad baja o media. Situación que, probablemente, se haya visto agravada por el déficit en el nivel de formación profesional. Esta hipótesis se confirma parcialmente en

⁶¹⁶ Véanse los percentiles en MEC (2013: 25)

⁶¹⁷ Véase la nota 612

el último informe del MEC⁶¹⁸. Pero la falta de una encuesta nacional sobre la inserción laboral de los universitarios no permite valorar la sobrecualificación ni la satisfacción en el empleo⁶¹⁹, tampoco las diferencias de género en este sentido. Lo que destacan los informes es que en España hay menos diferencia en el salario entre hombres y mujeres con educación superior, algo que no es común en los países del entorno⁶²⁰

La tercera pregunta es ¿por qué hay tanta desproporción entre universitarias y universitarios en algunas titulaciones? ¿cuáles son las causas? ¿qué repercusiones tiene? La falta de formación tecnológica de la mujer ya fue denunciada por Kate Millet en *Política sexual*⁶²¹ como una consecuencia de la forma en que se incorpora a la educación universitaria: el patriarcado se lo permite, pero en programas “más propios del humanismo renacentista que de los adelantos logrados por la sociedad científica y tecnológica de mediados del siglo XX”⁶²². La escasa presencia de ellas en las titulaciones más innovadoras del campo de las ingenierías y las nuevas tecnologías, o más punteras en investigación, parece un lastre del pasado reciente. La consecuencia: que es un inconveniente en el desarrollo profesional. Es preciso reconocer que la tradicional división: mujeres-letras / hombres-ciencias, se ha roto en los años transcurridos desde que esta autora escribió *Política sexual*. Sin embargo, y aún salvando las distancias con las universidades femeninas norteamericanas que describía, persiste aún como un bastión el vínculo entre hombre y titulaciones técnicas e ingenierías. Hay que tener en cuenta que, en el mundo actual, estas competencias se vinculan a la obtención de trabajos más cualificados y, por tanto, reconocidos social y económicamente. Otra muestra de la persistencia de estereotipos en la elección se halla en el elevado porcentaje de mujeres en las Ciencias de la Salud, que representa la extensión de las tareas del cuidado. Aquí es necesario reconocer el paso dado por las mujeres desde la tradicional profesión “femenina” de enfermería, hacia las especialidades más prestigiadas de la medicina.

⁶¹⁸De los egresados en el curso 2005-2006, un año después, sólo el 48% trabajan como titulados, el 22,5% lo hace en puestos de especialidad media y el 28,4% en trabajos manuales o de baja especialidad. Para la misma cohorte, en 2012, el 60,4% trabajan en puestos acordes a su formación, el 22,8% en puestos medios y el 16,8 en puestos manuales o de baja especialidad. MEC (2014: 96-98 y 102)

⁶¹⁹CRUE (2014: 181)

⁶²⁰Véase nota 616

⁶²¹Millet (1995)

⁶²²Millet (1995: 98)

En resumen: las mujeres han alcanzado los mayores niveles de formación, sus tasas de graduación y rendimiento son más altas que las de los varones y son mayoría en todas las ramas del conocimiento excepto en Ingeniería y Arquitectura. Además, ha habido un desarrollo legislativo importante del derecho a la igualdad en el terreno laboral, como se ha analizado en el capítulo anterior. Sin embargo, a pesar de la alta cualificación y el marco legal, persisten las diferencias. Una explicación en la que se viene insistiendo en esta tesis doctoral es en la dificultad en acomodar las dinámicas familiares a las laborales, establecidas ambas en función de dos roles socio-sexuales que permanecen. En este desfase, las mujeres siguen siendo las mayores perjudicadas, y ello porque sus condiciones de vida son peores en comparación: menos tiempo propio, menos autonomía y condiciones económicas inferiores. Las razones son dos: (1) por tradición, parten de una situación inicial de desventaja y (2) la igualdad ha consistido en “conquistar” la posición del otro, sin que haya reciprocidad. Los hombres no han reivindicado los espacios femeninos, tampoco se ha valorado su capital reproductivo⁶²³, ni política ni institucionalmente, y permanece la asimetría. En los apartados siguientes se prosigue con el análisis de la carrera académica a fin de comprobar si este modelo se reproduce y, en su caso, qué otras consecuencias tiene.

6.2. BECARIAS PRE Y POST DOCTORALES

Como se ha indicado anteriormente, hay continuidad entre la fase de enseñanza universitaria y la profesión de PDI. Ahora bien, hay que tener en cuenta que aquélla se prolonga en el tiempo durante una etapa de la vida en la que lo usual es entrar en el mercado laboral. De ahí la importancia de las becas pre y post doctorales, pues permiten ampliar un periodo de aprendizaje necesario en el desarrollo de la carrera universitaria.

Por eso, antes de entrar en el estudio sobre el PDI, se considera la situación de las mujeres en el marco de las becas predoctorales de Formación del Personal Investigador y de Formación del Personal Universitario, al representar un estadio intermedio entre los estudiantes y el profesorado universitario. Lo mismo se hará con los programas post

⁶²³ Pazos (2013)

doctorales Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, así como con el de contratación de Técnicos de Apoyo en la universidad. El objetivo es dar una visión más amplia de esta etapa de formación del PDI⁶²⁴.

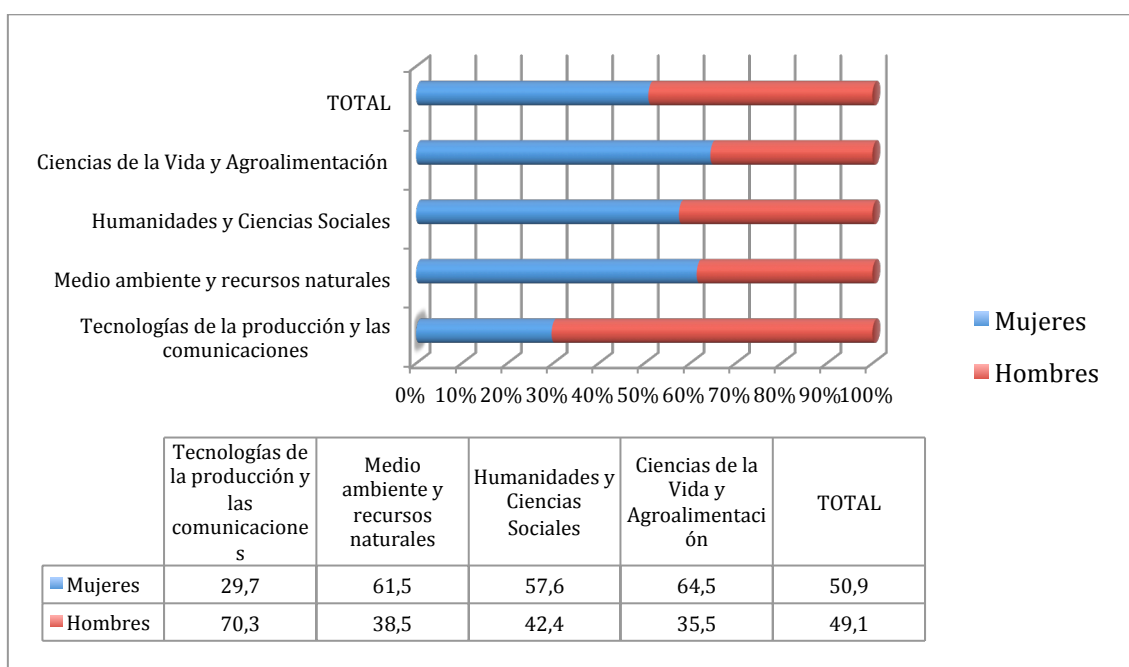
6.2.1. Becarias FPI y FPU

El número de becas de Formación del Personal Investigador (FPI) y de Formación del Personal Universitario (FPU) concedidas para universidades en la convocatoria 2012, fue de 856 (64,4%) y 694 (85,7%) respectivamente. Las FPI destinadas a universidades fueron asignadas mayormente en el área temática de Tecnologías de la producción y las comunicaciones (31,9%). Si se tiene en cuenta que del total de las becas FPI el 50,9% fue para mujeres, y que en el área mencionada es donde menos becas obtuvieron (29,7%), esto se ve como una consecuencia obvia de su menor presencia en esta área durante el grado y también como una pérdida de oportunidad al ser el área que más ayudas obtiene. Aunque no es tan grande la diferencia, también es acusada –por debajo del 40%– la menor presencia de hombres en dos áreas: la de Medio Ambiente y Recursos Naturales y la de Ciencias de la Vida y Agroalimentación⁶²⁵ (Gráfico 8)

⁶²⁴Información procedente del Plan Nacional de I+D+i, convocatoria 2012. Los datos están actualizados en noviembre de 2013. MEC (2014: 116-127)

⁶²⁵ En el año 2009 se había alcanzado la paridad de género en todas las áreas, tanto en las solicitudes como en la concesión, incluso en el campo de la Ciencia y la Tecnología. Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN) Libro blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española. A efectos de paginación, se referencia la versión en pdf disponible en: <http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/LibroBlanco-Interactivo.pdf> [actualizado: 01/09/2014] (2011: 26)

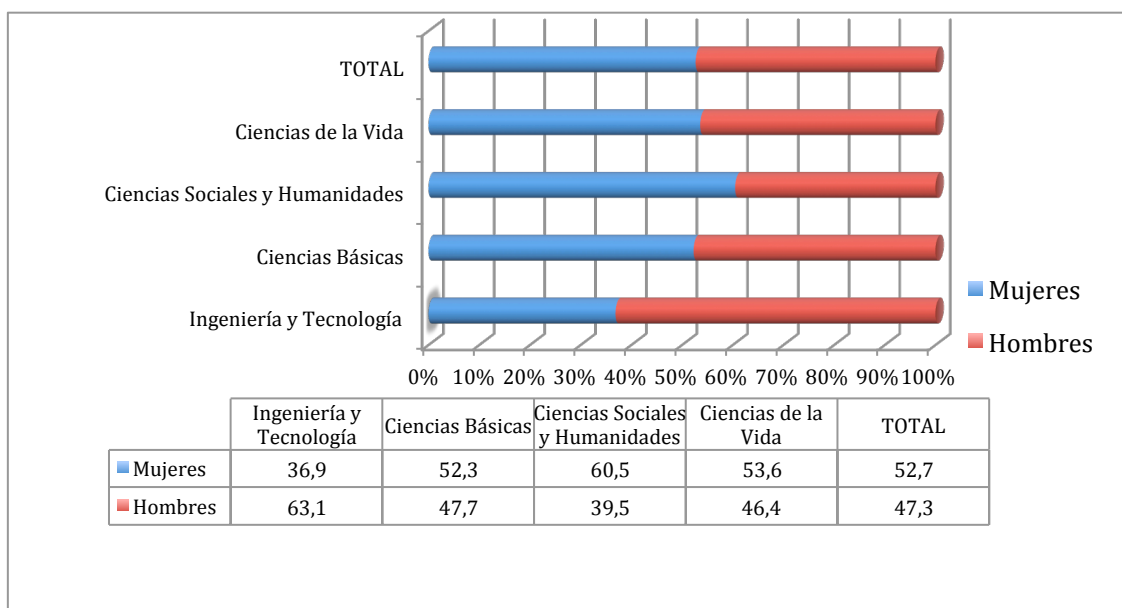
Gráfico 8: Mujeres y hombres con becas FPI en la universidad por área temática



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014).

Según los datos que proporciona el MEC respecto a las becas FPU (Gráfico 9), el área más dotada con el 42,4% de la ayuda fue la de Ciencias Sociales y Humanidades. Las mujeres obtuvieron aquí el 60,5%, ocho puntos porcentuales por encima del promedio total de universitarias FPU. También se observa que en el área de Ingeniería y Tecnología están por debajo del 40%, aunque se aproximan más a los varones que en el caso de las FPI. Esta diferencia es mayor que la que se produce a favor de las mujeres en las becas FPU del área de Ciencias Sociales y Humanidades: aquí ambos sexos tienen representación prácticamente equilibrada (Gráfico 9).

Gráfico 9: Mujeres y hombres con becas FPU en la universidad por área temática



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014).

Hay que añadir que no hay grandes diferencias entre el número de solicitudes realizadas por mujeres y el número de concesiones (Tabla 4), por lo que su mayor o menor presencia no puede atribuirse a falta de calidad científica de las candidatas⁶²⁶.

Tabla 4: Solicitudes FPI y FPU realizadas por mujeres y concedidas

% de mujeres FPI Y FPU	FPI	FPU
respecto al total de solicitudes	53,7	56,1
respecto al total de concedidas	53,0	53,3
respecto al total de concedidas en la universidad	50,9	52,7

Fuente: MEC (2014: 119)

La obtención de becas FPI y FPU manifiesta una tendencia similar a la que se observaba en el caso de los grados: mayor presencia de mujeres en cifras globales. Por áreas, lo más destacable es su ausencia en Ingeniería y Tecnología, donde se produce la mayor diferencia porcentual entre sexos: 40,6 pp en FPI y 26,2 pp en FPU (Gráfico 8 y Gráfico 9, respectivamente). Algo que puede derivarse de la formación previa, si bien en 2009, en las FPI se había alcanzado la paridad de género.

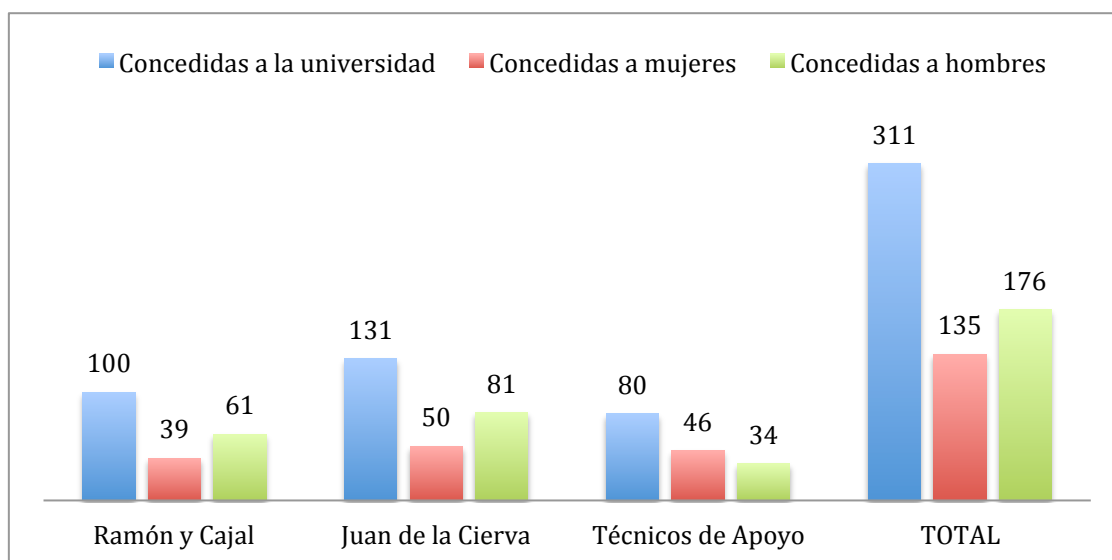
⁶²⁶ No se dispone de datos para hacer un análisis más pormenorizado de solicitudes realizadas y concedidas por áreas, o de la tasa de éxito en el caso de los hombres. Tampoco es el objetivo principal de este estudio. No obstante, teniendo en cuenta los antecedentes ya mencionados en la trayectoria curricular de las estudiantes, todo apunta a que es ésta la principal razón del déficit de investigadoras en ciertas áreas.

6.2.2. Mujeres en el Programa Nacional de Recursos Humanos

Un caso destacable es el del Programa Nacional de Contratación e Incorporación de Recursos Humanos⁶²⁷, porque supone un punto de inflexión en la tendencia de mayor presencia femenina en términos globales.

Las ayudas concedidas a las universidades en este programa fueron: el 57,5% de las Ramón y Cajal, el 58,5% de las Juan de la Cierva, y el 38,1% de las de Técnicos de Apoyo. De éstas, las mujeres obtuvieron el 39% de las ayudas Ramón y Cajal, el 38,3% de las Juan de la Cierva y el 57,5% de Técnicos de Apoyo. Si se tiene en cuenta que esta categoría es la que menos ayudas recibe, tanto en número como en financiación, el dato pierde valor en términos generales, máxime cuando en las otras dos categorías las mujeres no alcanzan el 40% (Gráfico 10 y Gráfico 11). Además hay que añadir que, mientras los programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva son postdoctorales, a los técnicos de apoyo el requisito máximo que se les exige es el de titulado superior, siendo posible además, para algunas modalidades, una titulación de grado medio o Formación Profesional de segundo ciclo (FP2).

Gráfico 10: Programa Nacional de Contratación. Número de ayudas concedidas a la Universidad y distribución de las mismas por sexo dentro de cada programa.

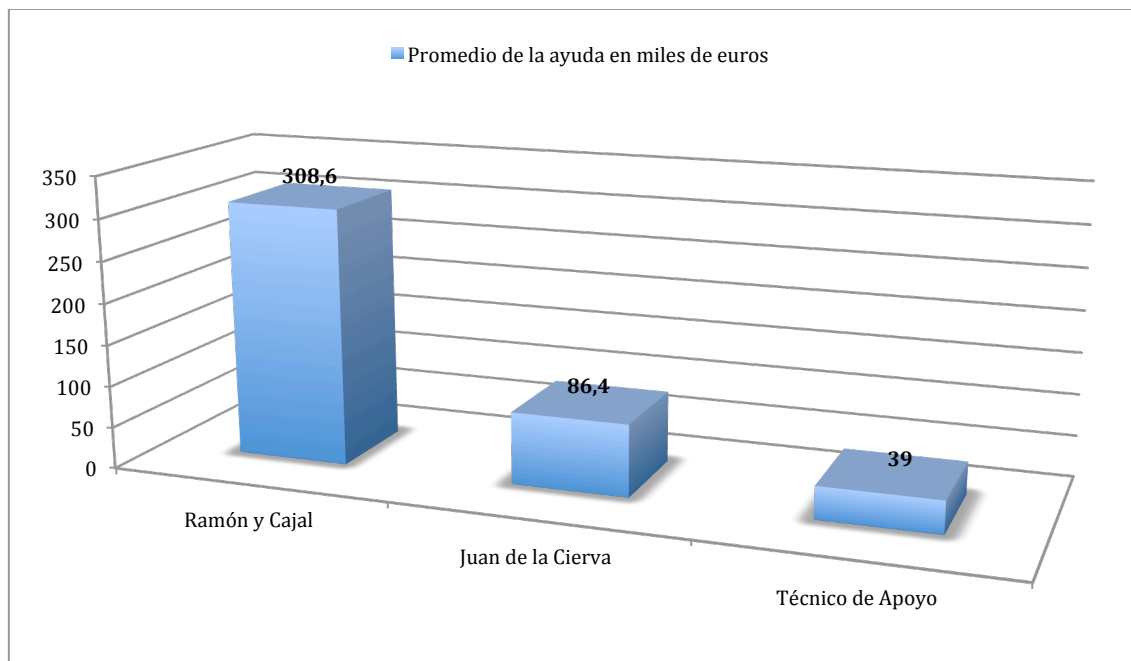


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014).

⁶²⁷ Ayudas concedidas por la Administración General del Estado (AGE) en el Programa Nacional (PN) de Contratación e Incorporación de Recursos Humanos (RRHH). Información procedente del Plan Nacional de I+D+i, convocatoria 2012. Los datos están actualizados en noviembre de 2013. MEC (2014: 116-127)

Abunda en lo anterior el hecho de que la dotación de ayudas para estas contrataciones difiere. El promedio de un Ramón y Cajal es de 308.600€ frente a los 86.400€ de un Juan de la Cierva y los 39.000€ de un Técnico de Apoyo (Gráfico 11).

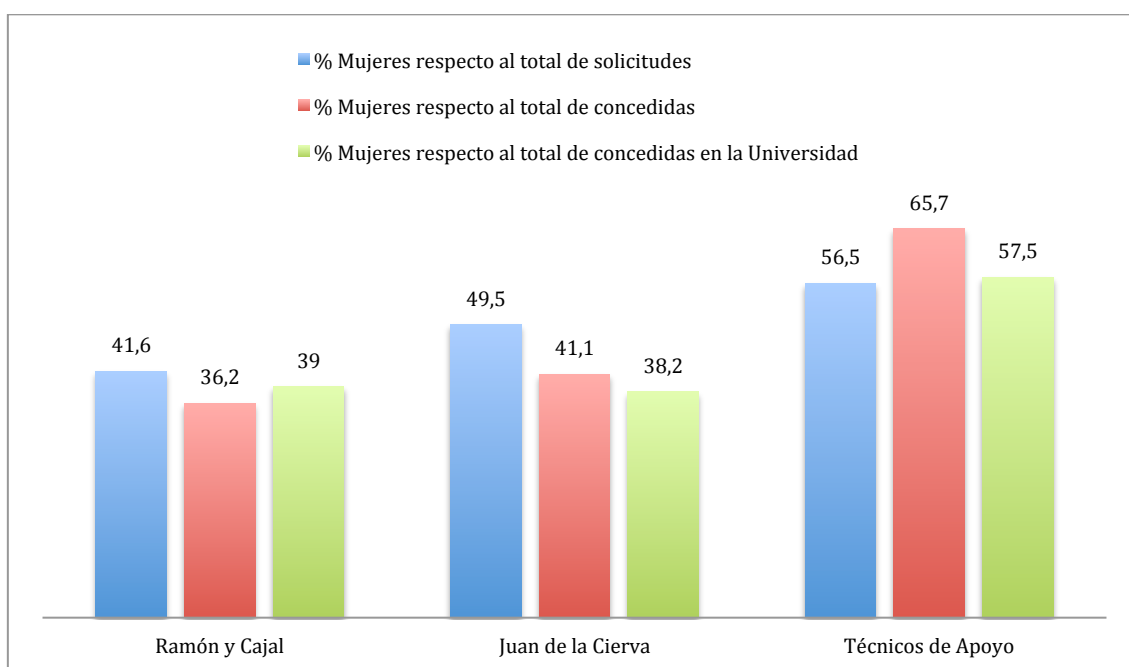
Gráfico 11: Dotación promedio de las ayudas del PN de Contratación por programas



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014).

Respecto a la relación entre solicitudes y concesiones (Gráfico 12), tomando en cuenta los datos generales referidos al total de solicitudes, se observa que en el caso de las Ramón y Cajal y de las Juan de la Cierva hay una diferencia de más de 5 y 8 pp respectivamente, en detrimento de las concesiones a mujeres. Si se tiene en cuenta que en el primer programa las solicitudes no llegan al 42%, la caída de 5 puntos sitúa por debajo del 40% a las mujeres Ramón y Cajal. Con relación a las solicitudes Juan de la Cierva, alcanzan prácticamente el 50%, sin embargo en las universidades las mujeres en este programa no llegan al 40% aunque sí respecto al total de ayudas, en que obtienen el 41%. La situación es distinta para las mujeres Técnicos de Apoyo, categoría en la que la diferencia entre peticiones y concesiones es de 9 pp a su favor. Si bien la mayor diferencia entre las ayudas concedidas a mujeres en general y a universidades en particular se encuentra también aquí –8,2 pp menos en la universidad– se mantiene un mayor equilibrio en cuanto a presencia equilibrada: 57,5% de mujeres respecto al total de solicitudes concedidas en la universidad.

Gráfico 12: Solicitudes realizadas por mujeres y concedidas en cada programas



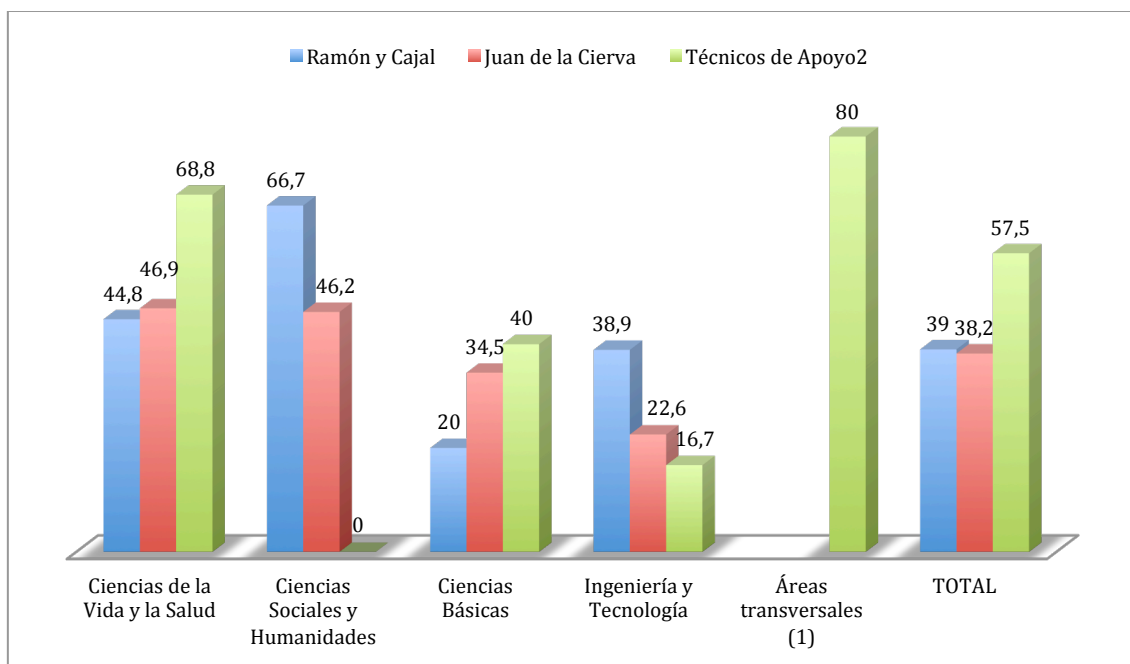
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014).

Aunque las cifras indican un desequilibrio entre el número de mujeres que solicitan y obtienen las ayudas en todos los casos (negativo para los programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, y positivo en el caso del de Técnicos de Apoyo), faltan datos para valorar la calidad científica de las y los solicitantes y saber qué factores determinan la tasa de éxito⁶²⁸

En función de la distribución de las ayudas por áreas temáticas (Gráfico 13), la concesión mayor a mujeres se produce en Áreas Transversales (80%), específica del programa de Técnicos de Apoyo. Entre las áreas clásicas, Ciencias de la Vida y de la Salud, seguida de Ciencias Sociales y Humanidades, son las que cuentan con más mujeres, si bien en la última no hay ningún técnico de apoyo. El área de Ingeniería y Tecnología es la más deficitaria en Juan de la Cierva y Técnicos de Apoyo, y Ciencias Básicas en Ramón y Cajal.

⁶²⁸ Véase nota 629

Gráfico 13: Porcentaje de mujeres en el PN de Contratación e Incorporación de RRHH por programas y áreas temáticas



(1) Técnicos para actividades de transferencia y apoyo a la creación de empresas tecnológicas. MEC (2014: 124)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014).

Con relación a la etapa anterior de aprendizaje y formación, en el PN de Contratación e Incorporación de RRHH se mantiene la segregación sexual por áreas de conocimiento pero hay un cambio de tendencia con relación a la presencia de mujeres. En los programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, no llegan al 40%, lo que está en proporción para el primer caso con el número de solicitudes, pero no así en el segundo, donde casi alcanzan el 50%. Hay menos mujeres en estos dos programas de becas postdoctorales que en las predoctorales FPI y FPU, donde alcanzan el 50%⁶²⁹. Es el primer punto de inflexión que se detecta en la carrera académica. Hay que sumar el hecho de que son más las mujeres contratadas como Técnicos de Apoyo, que es el programa con menos dotación presupuestaria, para el que menos titulación se exige y en el que más solicitudes femeninas hay.

⁶²⁹ En el caso de los contratos Ramón y Cajal, se mantiene estable desde 2001 la tendencia alrededor del 30%; para los Juan de la Cierva los porcentajes son algo mayores, aunque nunca han alcanzado el 50%. Sobre las causas de por qué esta disminución de las concesiones –con relación a las becas predoctorales– faltan datos sobre la calidad científica de candidatas y candidatos para saber en función de qué se produce la tasa de éxito (relación entre solicitudes y concesiones) MICINN (2011: 26-29 y 78)

Respecto a la distribución por sexo en las distintas áreas temáticas que se observa en la etapa de formación previa, se mantiene también aquí: persiste su mayor presencia en Ciencias Sociales y Humanidades, así como en Ciencias de la Vida y de la Salud. Son excepción en el primer caso la ausencia de Técnicos de Apoyo que, en el segundo, alcanzan el 68,8%, sólo comparable al 66,7% de mujeres en el área de Ciencias Sociales y Humanidades del programa Ramón y Cajal. Por último, se reproduce el patrón de menos mujeres en Ingeniería y Tecnología, muy llamativo entre los Técnicos de Apoyo (16,7% de mujeres), aunque son el 80% de los técnicos para actividades relativas a transferencia y apoyo a empresas tecnológicas. Esta área, en el caso del programa Ramón y Cajal, repunta hasta el 38,9% en detrimento de las Ciencias Básicas (20% de mujeres).

Sin salir del ámbito universitario, en los siguientes apartados se analizan algunos datos sobre los dos colectivos laborales que forman la comunidad universitaria, el PDI y el PAS, al objeto de comprobar cómo evolucionan los sesgos de género detectados en las etapas anteriores.

6.3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Como se viene señalando, la carrera de un PDI en la universidad pública comienza como estudiante y tiene continuidad durante un largo proceso de formación. Hay una fase intermedia entre la finalización de los estudios (grado o doctorado, según los casos) y el acceso a una plaza de PDI, que no existe para el acceso a otros cuerpos docentes del sistema público de enseñanza. Los profesores de educación primaria, secundaria y bachillerato proceden de una titulación o grupo de titulaciones que permite optar a una plaza mediante una oposición. Se debe tener en cuenta que los estudios de grado son de 4, 5 ó 6 años⁶³⁰, y los estudiantes finalizan, como mínimo, con 22-24 años. Pero además, quienes opten a la enseñanza y la investigación universitaria como

⁶³⁰ Aunque la mayoría de los grados en España son de cuatro años, hay titulaciones, como Farmacia, que es de cinco, o Medicina, que es de seis.

primera opción profesional⁶³¹, deberán ser doctores y forjarse un currículum en la institución que puede prolongar esta etapa de transición entre 5 y 10 años. No es, pues, inusual entrar en la treintena sin haber alcanzado estabilidad en el empleo, precisamente cuando el ciclo vital conduce a las personas a formar una familia⁶³². Además, la carrera docente es especialmente larga y para acceder a los puestos más acreditados en la profesión, no hay que cejar: las publicaciones de artículos y libros, la dirección de tesis doctorales, la participación en proyectos de investigación y formar parte de comités de evaluación constituyen la productividad científica, más valorada en la promoción que la mera enseñanza⁶³³. Para alcanzar ciertos estándares, hace falta tiempo.

En esta línea argumental, la estimación es que la formación universitaria no libera ni a las mujeres ni a los hombres ni a las propias instituciones universitarias de determinados estereotipos de género. Tampoco de los usos sociales que hacen difícil acomodar la vida familiar de las mujeres a las estructuras académicas. Menos de las reglas laborales, que no han cambiado las condiciones para incorporar en igualdad a las mujeres. Es más, parece convertirse en un reto poder con todo: con el mundo universitario masculinizado y con la familia. Eso, o la alternativa de renunciar a formar una familia que se enarbola como un triunfo ante quienes escogieron la otra opción: como si formase parte del sello de excelencia individual “puedo ser como un hombre”. En estos casos cabría la pregunta ¿a qué renuncian ellos? ¿acaso creen estas mujeres que no forma parte de la condición masculina el soporte familiar? Si así pensaran, se equivocan: no sólo son más los hombres con hijos que las mujeres en las carreras de alto nivel, sino que además, su tenencia influye negativamente sólo en la productividad científica de ellas, mientras que tiene un impacto positivo en la promoción a cátedra de

⁶³¹ Esto excluye a los asociados, que en principio son profesionales de otros ámbitos y su vinculación laboral con la universidad es secundaria. Además, no requieren como condición necesaria el doctorado.

⁶³² “Generalmente, los años de máxima producción científica son aquellos inmediatamente posteriores a la obtención del doctorado (27-40 años), y coinciden con la edad biológica en la que se tienen los hijos” MICINN (2011: 68)

⁶³³ MICINN (2011)

ellos⁶³⁴. Lo que incide en algo que ya se ha mencionado: la importancia del soporte familiar para el desempeño profesional de los individuos⁶³⁵.

6.3.1. Profesoras e investigadoras en la universidad

Se ha visto cómo en la etapa de formación la presencia de las mujeres en la universidad es significativa, superando su matrícula el 50% en todos los ciclos y para todas las ramas del conocimiento, exceptuando las ingenierías. Si bien hay un descenso en el doctorado que se concreta en el 49% de tesis defendidas por mujeres en el curso 2010-2011, encontramos la primera desviación significativa de la tendencia en la concesión de becas postdoctorales Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, que en la última convocatoria no llegaron al 40%. El dato se vuelve más relevante si se tiene en cuenta que las tasas de graduación y rendimiento de las estudiantes son mayores, aunque ya se ha indicado que es insuficiente para delimitar las causas que determinan la tasa de éxito posterior. Esta desviación se agudiza cuando se trata de la carrera profesional propiamente dicha, donde las mujeres no llegan al 40% en las universidades públicas y ocupan las categorías profesionales menos prestigiosas. A continuación se aportan algunos datos sobre el sistema universitario y la situación de las mujeres en el mismo.

El Personal Docente e Investigador (PDI)⁶³⁶ del SUE, en el curso 2012-2013, fue de 115.332 personas, de las cuales, 101.299 (87,83%) trabajaban en centros propios y adscritos de las universidades públicas, y 14.033 (12,17%) en universidades privadas. La plantilla de las universidades públicas se caracteriza por haber sufrido una reducción y por el envejecimiento, a diferencia de las universidades privadas, donde la creación de

⁶³⁴ Véase MICINN (2011: 68-75). También el apéndice donde se explican las limitaciones de la Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología del INE (RRHH-2006 y RR-HH2009), sobre todo las referidas a la representatividad de las muestras en el caso de los catedráticos de España. MICINN (2011: 89-90)

⁶³⁵ Véase el epígrafe 1.2.3. “Reparto de los espacios”.

⁶³⁶ “De acuerdo con la definición incluida en la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, Profesor/a es aquella persona empleada, aun en régimen de dedicación parcial, con el objetivo de transmitir conocimientos, aptitudes, etc. El personal docente e investigador de las universidades está formado por el funcionariado docente de los cuerpos de Catedráticos/as de Universidad, Profesorado Titular de Universidad, Catedráticos/as de Escuelas Universitarias y Profesorado Titular de Escuelas Universitarias, así como por personal docente contratado cuyas categorías son las de Profesorado Asociado, Visitante, Emérito, Ayudante de Universidad, Ayudante Doctor/a, Colaborador y Contratado/a Doctor/a en las Universidades Públicas, y el personal docente contratado por los centros de titularidad privada.” MICINN (2011:136)

nuevos centros ha propiciado un incremento del profesorado y donde, además, éste es más joven⁶³⁷.

En cuanto a la presencia de mujeres, en todas las universidades públicas (presenciales y no presenciales) alcanza algo más de un tercio: el 37,3%, frente al 62,7% de hombres⁶³⁸. Además son menos las docentes doctoras en el SUE: sólo el 37,9% de las mujeres tienen el doctorado frente al 62,1% de los hombres. Hay que tener en cuenta que estas cifras están condicionadas por el PDI de las universidades privadas, en las que el 56,6% no es doctor, mientras en las públicas representa el 29,6%⁶³⁹. La importancia de tener el título de doctor en la universidad pública radica en que es condición necesaria para la acreditación de Ayudante Doctor, categoría que antecede al resto: Contratado Doctor, Titular y Catedrático. Es decir, el doctorado es la puerta de entrada para acceder hacia las categorías docentes que permiten consolidar la carrera profesional.

6.3.2. Categorías docentes

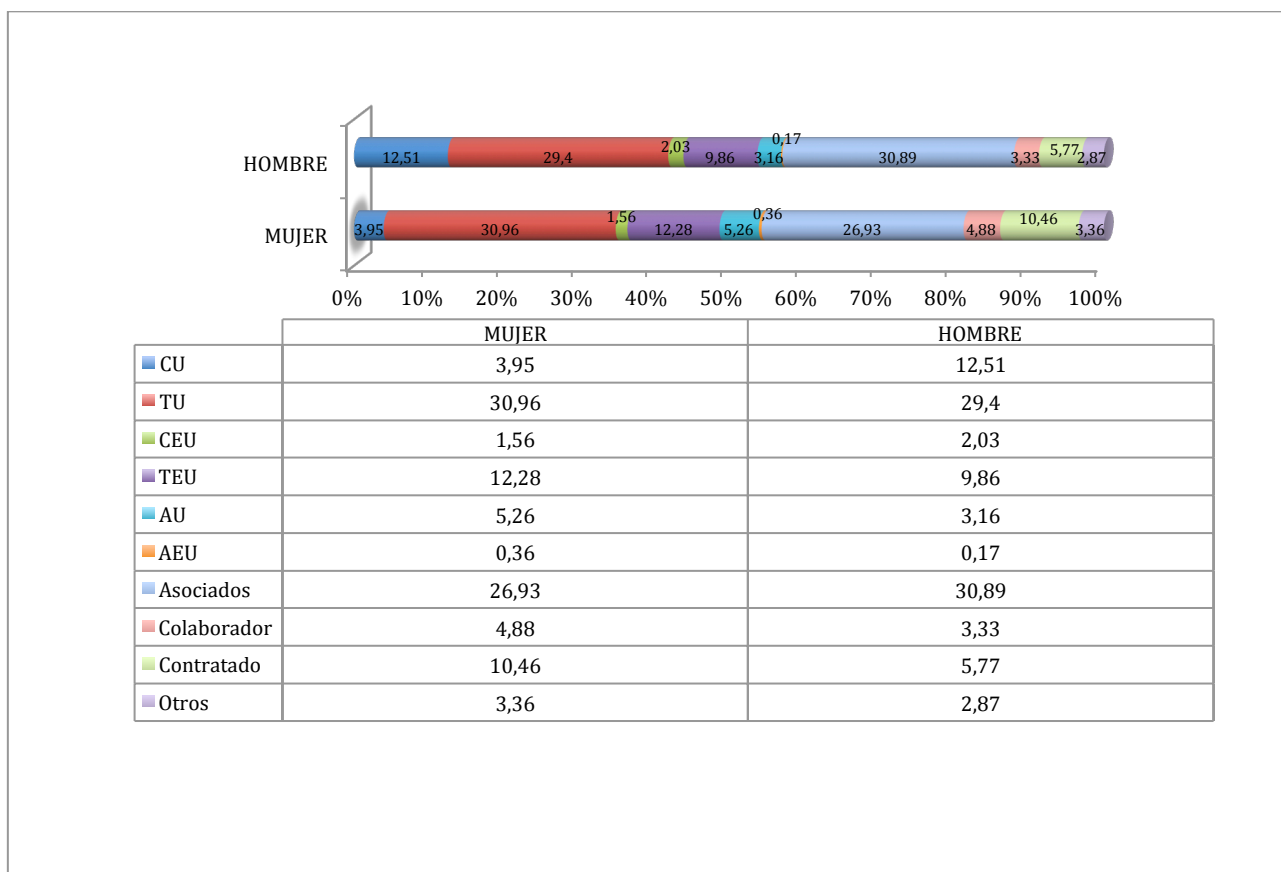
La distribución de las mujeres en las diferentes categorías docentes muestra cómo su trayectoria profesional se fragua con una menor promoción hacia la categoría más alta: por cada mujer que llega a catedrática, hay tres hombres (Gráfico 14).

⁶³⁷ MEC (2014) y CRUE (2014). Según el MEC la reducción de docentes en el curso 2012-13 es del 3,2%, y la de los contratos alcanza el 5,1%. Esto es debido a los recortes presupuestarios y a que no hay reemplazo de plazas de jubilados. Así, envejecimiento y reducción de plantilla van unidos. En el curso 2010-2011 el PDI con 51 años o más en las universidades públicas (presenciales y no presenciales) es de 40,9%, CRUE (2014:112). En el curso 2012-2013, los docentes con más de 60 años representan el 13,9%, el doble que en las privadas. MEC (2014: 105)

⁶³⁸ Año 2010. CRUE (2014: 47). Si se tienen en cuenta las profesoras de las universidades privadas, el porcentaje para el mismo curso aumenta poco: 38,10. Instituto de la Mujer “Personal Docente e Investigador Universitario según categoría”. Datos del MEC [actualizados el 15/10/2013].

⁶³⁹ Este dato no está desagregado por sexo. MEC (2014: 110)

Gráfico 14: : Distribución por sexo del PDI en las distintas categorías profesionales. Datos de 2008

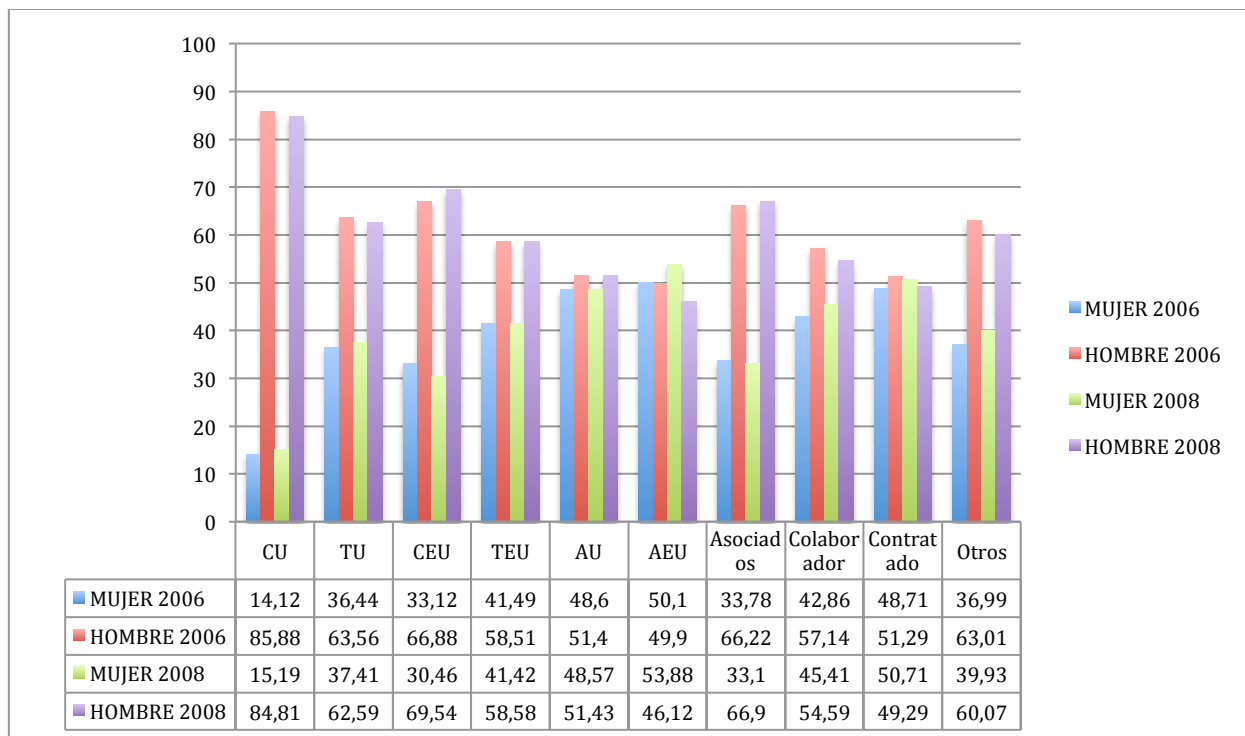


Fuente: CRUE (2010: 80). Los datos se refieren a universidades públicas presenciales.

Si bien son pocas las mujeres Catedráticas de Universidad (CU) o Escuela Universitaria (CEU), 31 de cada 100 alcanzan el grado de Titular de Universidad (TU). Sumando estos porcentajes, la proporción de mujeres en estas categorías se iguala con el total de profesoras en las categorías más bajas: Titular de Escuela Universitaria (TEU), Contratado, Colaborador, Ayudante de Escuela Universitaria (AEU), Ayudante (AU) y “otros” reúnen en total al 36,6% de profesoras (Gráfico 14). En el caso de los hombres, la diferencia es de más de 16 puntos porcentuales a favor de las categorías más altas. Se debe tener en cuenta que las categorías consideradas más bajas son las que requieren menos requisitos y menos tiempo para alcanzarlas, a la par que suponen ingresos inferiores y menos posibilidades de crecimiento profesional en el entorno (como dirigir proyectos de investigación o formar parte de tribunales de selección). El número de profesoras asociadas estaría en segundo lugar, después del de TU, con casi el 27%; si bien esta figura corresponde, en principio, a profesionales cuya actividad principal es distinta a la docencia universitaria. En el caso de los profesores, la cifra de asociados es superior a la de TU.

Cuando se considera la presencia de mujeres sobre el total de mujeres y hombres (Gráfico 15), los datos refrendan una mayor diferencia porque, en términos globales, hay menos mujeres.

Gráfico 15: PDI en 2006 y 2008, desagregado por sexo, según la categoría profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la CRUE (2008 y 2010)

Las profesoras están en minoría en los puestos más altos: cátedras y titularidades de universidad, aumentando en los puestos de menor categoría y/o de mayor provisionalidad: ayudantes, titulares de escuela universitaria, asociados, colaboradores, contratados y otros. Las diferencias entre los informes de la CRUE⁶⁴⁰ prácticamente se mantienen, como se aprecia en el gráfico anterior: suben muy poco las categorías más altas (un punto porcentual las catedráticas y las titulares de universidad), e incluso bajan, como es el caso de las catedráticas de escuela universitaria que pierden 2,5 pp. Sin embargo, aumenta algo – entre 2 y 3 pp– el número de mujeres en las categorías más bajas: ayudantes de escuela, colaboradoras, contratadas y otras. La diferencia tan grande entre el número de catedráticos y catedráticas de universidad es la más

⁶⁴⁰ CRUE (2010) y CRUE (2008). El primero aporta datos sobre las universidades públicas presenciales para el curso 2008-2009; el segundo, para el curso 2006-2007. El último informe CRUE (2014), a diferencia de los anteriores, no aporta datos del PDI desagregados por sexo y categorías profesionales.

llamativa: en 2008, en EEUU y la UE25⁶⁴¹ éstas representaban un 26% y un 18% respectivamente⁶⁴². España, con el 15,19%, está por debajo de la media de la UE. Además, un hombre tiene 2,5 veces más posibilidades de promocionar a cátedra que una mujer⁶⁴³

Cabe destacar que la evolución de la presencia de las mujeres en el PDI universitario desde el curso 2004-2005 hasta el 2011-2012, se caracteriza por pequeñas variaciones, como se muestra en la siguiente tabla (Tabla 5)

Tabla 5: Porcentaje de PDI mujeres en las distintas categorías con relación al total de mujeres y hombres. Cursos: desde 2004-05 hasta 2011-12

% PDI MUJERES	CURSOS ACADÉMICOS								Variación total (pp)
	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	
Categorías (1)									
CU	13,86	14	14,29	14,99	15,25	16,8	18,38	19,53	5,67
TU	36,33	36,38	36,59	37,1	37,28	38,12	38,92	39,34	3,01
CEU	33,48	32,74	32,92	31,73	30,57	30,16	29,39	29,19	-4,29
TEU	41,34	41,27	41,39	41,39	41,26	41,58	41,4	41,1	-0,24
Otro personal funcionario	26,12	31,01	22,86	28,44	34,38	35,47	30,89	32,11	5,99
Funcionarias (2)	33,50	33,50	33,70	33,90	33,78	34,31	34,73	34,98	1,48
Contratadas (3)	37,23	37,49	38,41	38,74	39,1	39,61	40,81	41,46	4,23
TOTAL	35,26	35,43	36,05	36,38	36,58	37,17	38,1	38,64	3,38

(1) No se incluye la de Emérita

(2) El total de funcionarias incluye: CU, TU, CEU, TEU y otro personal funcionario.

(3) Profesorado Contratado: Contratado Doctor, Ayudante Doctor y Contratado de universidad privada (véase ANECA)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer.

Al tener en cuenta este periodo de ocho cursos, en términos globales las mujeres pasan de representar el 35,26% de todo el PDI, a ser el 38,64%⁶⁴⁴. Los resultados, a partir de los datos presentados, se resumen a continuación:

- un incremento lento y continuo de catedráticas y titulares de universidad que al final de periodo suponen 5,67 y 3 pp respectivamente;
- un descenso progresivo del número de catedráticas de escuela universitaria que representa una pérdida de 4,29 pp

⁶⁴¹ Países que conforman la UE27 exceptuando Bulgaria y Rumanía.

⁶⁴² MEC (2013: 51).

⁶⁴³ MICINN (2011: 79 y 80)

⁶⁴⁴ Es preciso tener en cuenta que en el personal contratado, desde el curso 2010-2011 se incluye al PDI de las universidades privadas. Es también en este curso en el que cambia la metodología del MEC y los datos se obtienen del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU).

- una estabilidad en el número de titulares de escuela universitaria que se mantiene en torno al 41%
- una oscilación irregular para el caso de “otro personal funcionario” que arroja un aumento final positivo de 6 pp
- un repunte de las mujeres contratadas de 4,23 pp
- un aumento global de 3,38 pp al que ha contribuido más el incremento que se produce entre las contratadas (4,23) que entre las funcionarias (1,48)

En conclusión: sigue habiendo menos mujeres en las categorías más altas jerárquica y económicamente –catedráticas y titulares– y de mayor estabilidad laboral⁶⁴⁵ –funcionarias frente a contratadas. El marco actual de crisis y el envejecimiento de las plantillas no auguran una mejora de la situación para las mujeres. Como norma general, no se están renovando las plantillas y, en los casos en que es necesario cubrir vacantes, un recurso consiste en formalizar contratos temporales bajo la figura de profesor asociado⁶⁴⁶.

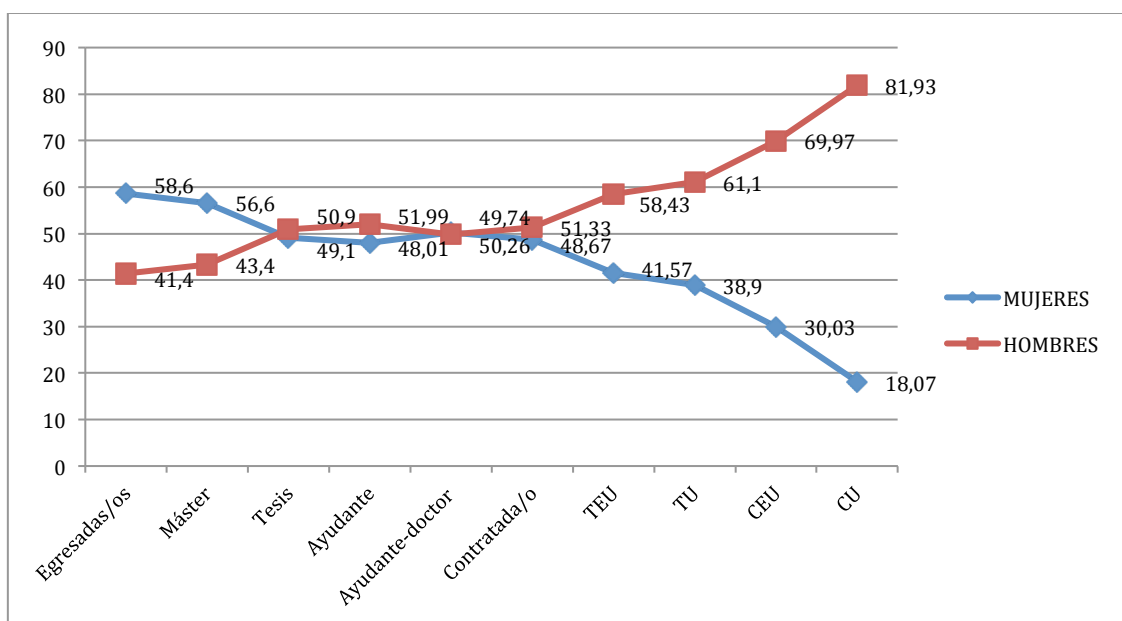
6.3.3. Evolución de la carrera universitaria

En este punto, se puede trazar la evolución de la carrera universitaria y profesional de mujeres y hombres tomando como referencia los resultados obtenidos desde el inicio (egresadas/os) hasta la consecución de una plaza de PDI (Gráfico 16). El “dibujo” es el de tijera invertida:

⁶⁴⁵ En las universidades públicas, en 2010, el 99,1% del PDI funcionario trabajaba a tiempo completo, mientras que el PDI contratado a tiempo completo era el 71,2%. CRUE (2014: 45)

⁶⁴⁶ No se disponen de cifras para valorar la extensión de este proceder. Si se confirmase la sospecha de que es un recurso frecuente para cubrir vacantes en plazas catalogadas de otra forma, se estaría desvirtuando el motivo por el que se creó esta figura: vincular a los universitarios con la profesión. Al tiempo habría una devaluación de la docencia y un aumento en la precarización del profesorado universitario.

Gráfico 16: Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera universitaria. Curso 2010-2011



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011⁶⁴⁷

El proceso de formación en todas estas etapas se puede considerar uniforme en el sentido de que se produce en la misma institución y se basa en el estudio continuado y la investigación progresiva. Además, se presupone que los principios de mérito y capacidad en las universidades públicas refuerzan el de igualdad, como ocurre en toda la administración pública. La pregunta sería por qué un sistema que legalmente se define como igualitario, y que basa la promoción en la meritocracia, alberga diferencias tan acusadas.

Parece garantizada la igualdad en el acceso, formación y evaluación de los estudiantes; lo demuestra el número de mujeres presentes en la aulas y que se gradúan con expedientes mejores que los de los hombres. Entonces, ¿qué ocurre sobre todo en las etapas finales del proceso, cuando se produce el salto a un mercado de trabajo que ofrece la misma institución? ¿Por qué es tanta la desigualdad entre el número de profesoras y profesores universitarios –sobre todo si hablamos de categorías profesionales consolidadas– cuando hasta en los estudios de doctorado la presencia

⁶⁴⁷ En la estadística del INE para el curso 2010-2011, las categorías profesionales de AU y AEU no vienen diferenciadas y se distingue entre Ayudantes (A) y Ayudantes Doctores (AD)

femenina es mayor? ¿Son suficientes los principios de mérito y capacidad para garantizar la igualdad de oportunidades?⁶⁴⁸

6.3.4. Áreas de conocimiento

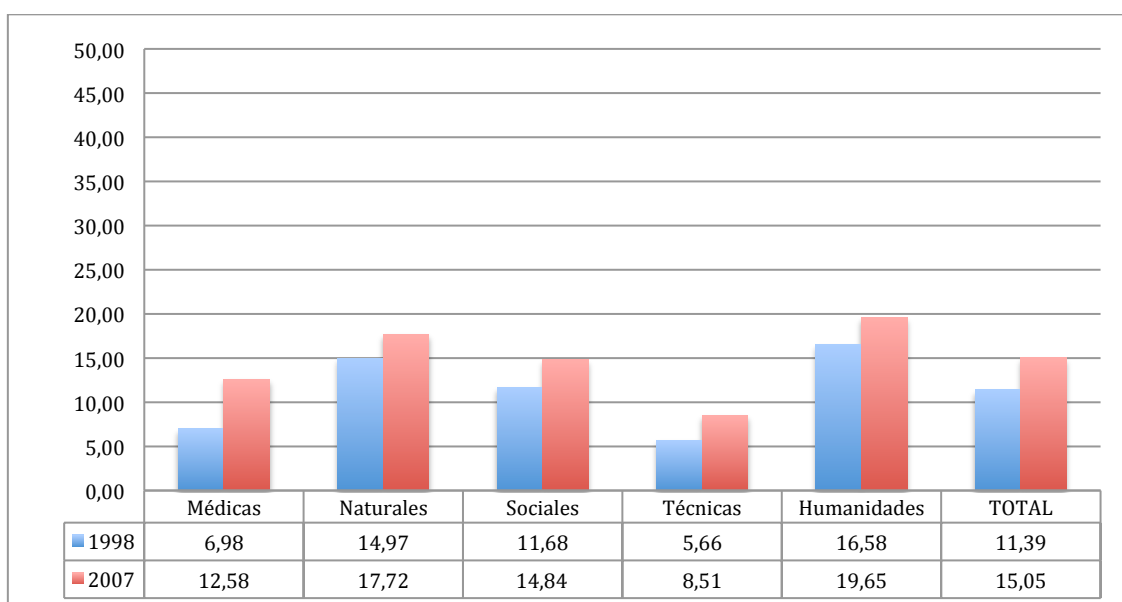
Como ya se ha visto que ocurre en el proceso de formación, la segregación por sexos en función de las áreas de conocimiento también se produce entre el PDI⁶⁴⁹ (Gráfico 17 a Gráfico 20). Algo que puede interpretarse como una consecuencia lógica –difícilmente habrá muchas mujeres PDI en Ingeniería y Arquitectura si hay pocas graduadas y menos doctoras– se agrava cuando se añade la segregación vertical de género, esto es por categorías (Gráfico 20), como se demuestra a continuación.

Es relevante que el porcentaje de mujeres catedráticas en ningún caso llegue al 20% (Gráfico 17): el área que más se aproxima es la de Humanidades, seguida de Ciencias Naturales, y la más deficitaria es la Técnica. El incremento global en diez años es de poco más de 3,6 pp. El aumento más notable se produce en las Ciencias Médicas (5,6 pp), si bien sigue estando dos puntos por debajo de la media:

⁶⁴⁸ Mérito y capacidad, siguiendo a Young, son criterios para distribuir posiciones que presuponen que las instituciones, y las prácticas que estas instituciones albergan, son justas. Se establecen además desde un ideal de imparcialidad que no existe. Por el contrario, las estructuras institucionales tienen normas que promueven los intereses de los grupos dominantes bajo la idea (falsa) de lo común y general. De esta forma los individuos que pertenecen a los grupos dominantes, están mejor posicionados y los conceptos de mérito y capacidad lo que harán será perpetuar sus privilegios y la propia estructura (Young, 2000).

⁶⁴⁹ Ninguno de los informes del MEC o la CRUE consultados aportan datos desagregados por sexo sobre la distribución del PDI por áreas de conocimiento. El análisis se basa exclusivamente en los que aporta el Libro Blanco (MICINN: 2011, 121-124) por lo que no se puede examinar la presencia de mujeres en las distintas áreas en la línea que se ha hecho en los apartados anteriores (estudiantes, becarias FPI-FPU y contratadas en el Programa Nacional).

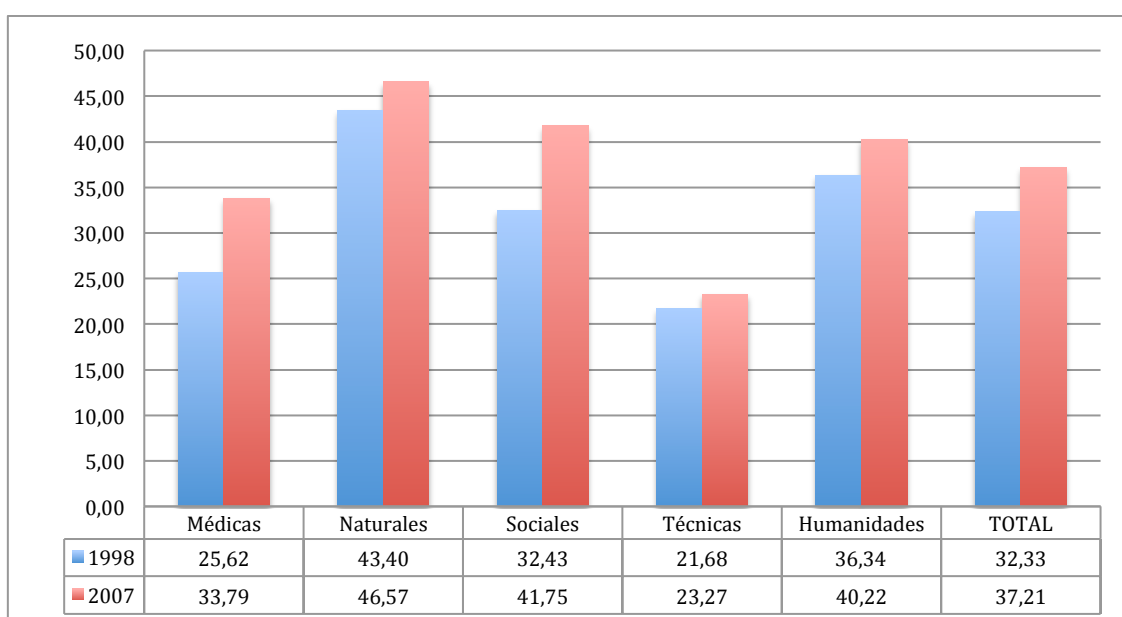
Gráfico 17: Porcentaje de catedráticas –sobre el total de cátedras– por área



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MICINN (2011:124)

En el caso del profesorado titular, la presencia más equilibrada se halla en las áreas de Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y Humanidades (Gráfico 18):

Gráfico 18: Porcentaje de mujeres titulares –sobre el total de titularidades– por área



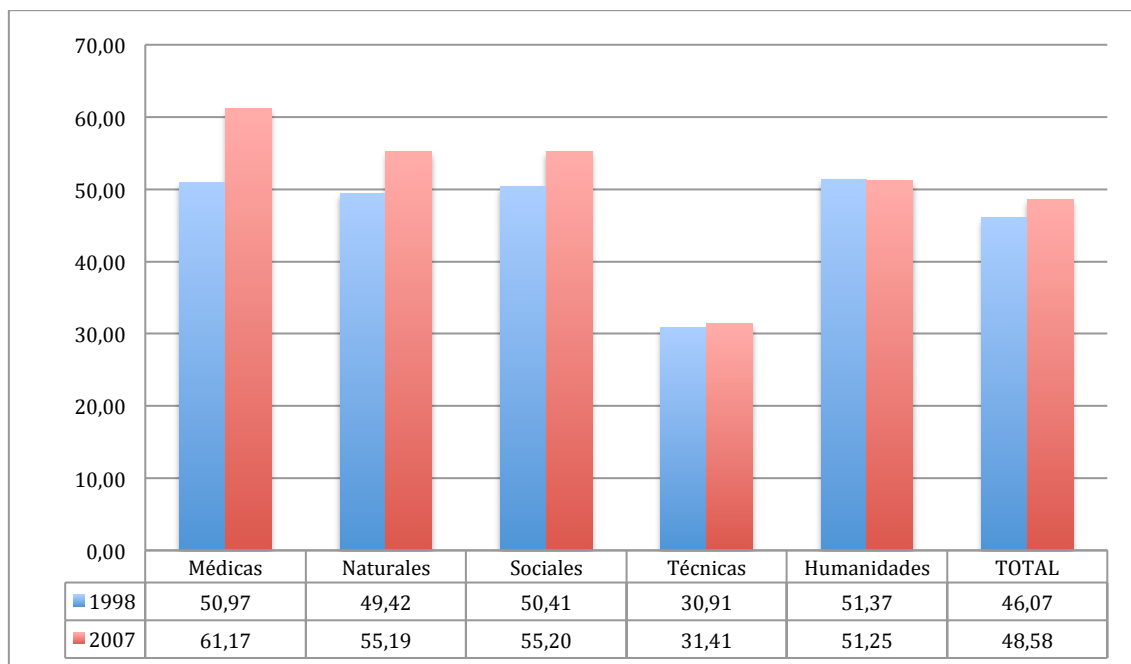
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MICINN (2011:124)

En Ciencias Sociales es donde se ha producido un incremento mayor (9,3 pp), seguido de Ciencias Médicas (8,2 pp). Este último ascenso refleja aún escasamente la mayor presencia de las mujeres en las titulaciones de Ciencias de la Salud. También entre los TU es considerablemente menor la presencia de mujeres en las titulaciones

Técnicas porque, además, es donde menos aumentó (1,5 pp). El incremento global en estos diez años no llega a los 5 pp.

Respecto a las ayudantías, es la categoría en que las mujeres están considerablemente más representadas en todas las áreas (Gráfico 19):

Gráfico 19: Porcentaje de mujeres ayudantes –sobre el total de ayudantías– por área

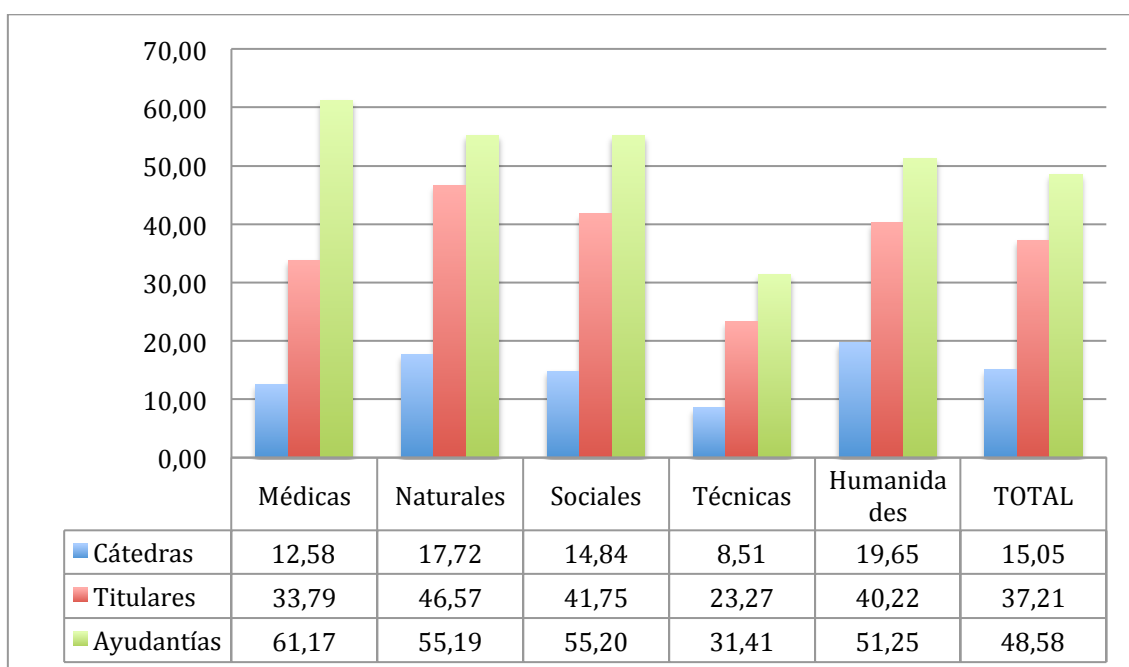


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MICINN (2011:124)

Hay que exceptuar, una vez más, la rama de titulaciones técnicas, donde no alcanzan el 40%. El incremento más notable en el tiempo se produce en el área de las CC. Médicas (más de 10 pp) y es casi imperceptible en Humanidades y Técnicas. El hecho de que las mujeres sean más del 60% habla de un desequilibrio de género y, por tanto de una discriminación, máxime si se compara esta situación con la que se ha descrito para las categorías profesionales superiores.

En general, si se tiene en cuenta la presencia de mujeres en las tres categorías por área de conocimiento para el año 2007 (Gráfico 20), el mayor desequilibrio se observa en las Ciencias de la Salud y el menor en Ciencias Técnicas:

Gráfico 20: Porcentaje de mujeres PDI, en cada categoría, por áreas. Año 2007



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MICINN (2011:124)

En Ciencias de la Salud la desproporción se produce en los tres niveles, a diferencia de las otras áreas en las que el número de titularidades está más próximo al de ayudantías. Si se valora la distancia entre cátedras y titularidades, la más acusada se da en Ciencias Naturales (28,8 pp) seguida de Ciencias Sociales (26,9). En todas las áreas esta diferencia supera los 20 pp excepto en las Ciencias Técnicas (8,1). El salto mayor entre titularidades y ayudantías es el de Ciencias de la Salud, de 27,4 pp, seguido de Ciencias Sociales con 13,45 y el resto entre 8 puntos en las Técnicas y 11 en Humanidades.

6.3.5. Algunas preguntas

La pregunta se repite: ¿por qué si los sistemas de acceso no discriminan formalmente, sigue existiendo esa diferencia tan acusada en el número de hombres y mujeres que optan entre las distintas ramas de estudios? Además, en el caso del PDI, ¿qué ocurre con los sistemas de promoción? Un hombre tiene 2,5 veces más posibilidades de ser promocionado a catedrático que una mujer, en cambio esta diferencia no se aprecia en el

caso de las titularidades⁶⁵⁰. ¿Hay discriminación en el sistema de acreditaciones⁶⁵¹, en la universidad donde se forja la trayectoria profesional o hay que buscar las causas de las diferencias en la gestión que hombres y mujeres hacen de su tiempo y sus prioridades? De acuerdo con lo expuesto, lo que se puede afirmar es que en la universidad pública española persisten desequilibrios de género tanto en la etapa formativa como en la profesional. Estas diferencias están presentes también en otros aspectos que jalonan la productividad científica y, por tanto, la promoción, cuales son: la publicación de artículos, la dirección de tesis y tesinas o la dirección de proyectos de investigación.

Las mujeres publican 1,6 artículos menos que los hombres, diferencia que no existe en el caso de los libros, y un 30% ha dirigido tesis y tesinas frente a un 40% de los hombres⁶⁵². Con relación a la última convocatoria del Plan Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental (2012), de los concedidos a universidades sólo el 29,8% está dirigido por mujeres. Además, también aquí se observa un desequilibrio por áreas: en primer lugar porque no hay una sola donde las mujeres alcancen la presencia equilibrada; en segundo lugar porque están más representadas en la que tiene menos ayudas de la AGE: alcanzan el 37,9% en Humanidades y Ciencias Sociales que obtiene el 17,6% de ayudas; y por último, porque están menos presentes en el área con más ayudas: son sólo el 16,8% en Tecnología de la Producción y las Comunicaciones, área que se lleva el 31,6% de ayudas de la AGE⁶⁵³.

Sobre las causas de la infrarrepresentación de la mujer dentro de la institución, es difícil delimitarlas con la información disponible actualmente. Se apunta a la necesidad de bases de datos más completas cualitativa y cuantitativamente, que recojan aspectos de las trayectorias individuales desagregados por sexo; muestras de estudio más

⁶⁵⁰ MICINN (2011: 54-56)

⁶⁵¹ Entre 2002-2006 el sistema de promoción fue el de habilitación nacional, un modelo que intenta romper con la endogamia del sistema anterior en que cada universidad formaba sus tribunales. Teniendo en cuenta la composición de los comités, en la habilitación a cátedra, la presencia de un evaluador varón adicional disminuía en un 14% la posibilidad de promoción de una mujer que se hallase en las mismas condiciones que el candidato varón; en el caso de la habilitación a titular, la presencia de un evaluador varón adicional aumentaba un 5% la posibilidad de promoción de la mujer. MICINN (2011: 13 y 63). El comportamiento de varones y mujeres es sexista y de distinto signo en ambos casos. Parece que los hombres son reacios a compartir con mujeres la situación de poder que representa la cátedra -algo que no ocurre con la titularidad- y que las mujeres “frenan” el ascenso de aquellas a las que ven como posibles rivales en la carrera profesional hacia la cátedra, máxime cuando esto se produce entre las titulares que formaban parte de la comisión, no entre las catedráticas. Véase también Zinovyeva, N. y Bagüés, M. (2011).

⁶⁵² Datos de 2004 a 2006. MICINN (2011: 79)

⁶⁵³ MEC (2014: 125 y 126)

representativas; y exámenes exhaustivos sobre la calidad de las solicitudes, a fin de establecer la base de la tasa de éxito⁶⁵⁴. Es un hecho que son menos las mujeres que optan a la acreditación a cátedra⁶⁵⁵ y que las investigadoras principales de proyectos I+D+i están 5 pp por debajo de lo que sería proporcional en función del número de titulares y catedráticas⁶⁵⁶. También aquí es necesario deslindar lo que hay de elección. Apuntar a la mayor deriva femenina hacia la docencia (menos reconocida en la promoción porque no incide en publicaciones, ni en proyectos de investigación) o su implicación en tareas de colaboración con escaso reconocimiento, es algo sobre lo que faltan datos. Tampoco se conocen las causas de por qué ocurre: si hay una elección individual (“techo de cemento”) o si las “imponen” ciertas dinámicas internas de relación entre compañeros (“techo de cristal”)⁶⁵⁷.

Otro límite de esta investigación es que no se tiene en cuenta la variable “edad”, sobre todo de catedráticos y catedráticas que es donde la diferencia es más acusada. Sí se menciona el número de catedráticos y titulares (sin diferenciar sexo) nacidos antes de 1955 y después, siendo más numeroso, en el caso de los catedráticos, el grupo de mayor edad (al revés para los titulares). Pero hubiese sido interesante manejar más datos en este sentido para poder comparar la edad de catedráticos y catedráticas, ver la evolución en el acceso de las mujeres a cátedra y hacer una previsión del tiempo que tardaría en converger la paridad⁶⁵⁸.

⁶⁵⁴ MICINN (2011)

⁶⁵⁵ En 2008 las mujeres titulares eran el 38% y las que optaron a cátedra el 30%; las ayudantes eran casi el 50% y fueron 40-45% las que solicitaron la acreditación a titular. Las tasas de éxito han descendido en 2009 y 2010 tanto para hombres como para mujeres, pero de forma más pronunciada para las mujeres. Para valorar una posible discriminación de género, no sólo habría que tener en cuenta la relación entre porcentaje de solicitantes y candidatos/as en situación de acreditarse, sino la calidad de las solicitudes. El informe no es concluyente. MICINN (2011: 64-66)

⁶⁵⁶ MICINN (2011: 50)

⁶⁵⁷ Concluir qué determina las diferencias de género no es lo mismo que hacer un análisis econométrico a partir de un número de variables. Esto es, para explicar cómo influyen las diferencias de género en la promoción a cátedras o a titularidades, se puede medir la productividad científica en combinación con la situación familiar y la composición de los comités, pero no deducir que la institución o el mero proceso discrimina. Además de que la muestra utilizada en el caso de las cátedras no es suficientemente significativa para extender los resultados a toda la comunidad académica, hacen falta más estudios, así como análisis temporales más amplios y continuos. Para una información más completa, véase el resumen de resultados del MICINN (2011: 77-83)

⁶⁵⁸ Por ejemplo, el hecho de que en las Ciencias Médicas y en las Humanidades el 75% de las cátedras las ocupasen personas con más de 55 años en el año 2010, permite prever que, en teoría, el relevo generacional en los próximos años favorezca el incremento de catedráticas. Cabe esperarlo en base a la presencia mayoritaria de mujeres en estas titulaciones. MICINN (2011: 36)

En conclusión, los informes oficiales muestran que hay diferencias de género en el PDI de la universidad pública española. Que estas diferencias se manifiestan en la presencia y distribución de las mujeres en las distintas ramas de conocimiento y en las distintas categorías laborales. Sin embargo, no permiten detectar una discriminación directa que explique, como una relación causa-efecto, las desigualdades. Hacen falta más estudios que tengan continuidad en el tiempo y que introduzcan otras variables, como por ejemplo la edad, para poder tener una constancia mayor de los cambios. De esta forma podrán detectarse causas invisibles o nuevas que pueden ser consecuencia de las propias políticas de igualdad⁶⁵⁹. Se apunta una vez más a la persistencia de estereotipos de género desde etapas educativas anteriores y a las normas sociales.

A continuación se analiza la situación de las mujeres en el tercer colectivo que forma la comunidad universitaria: el PAS. El fin es contrastar su presencia y distribución en los distintos grupos no sólo con referencia a los hombres, sino en el contexto general universitario, en concreto en el contexto laboral. El modelo de desempeño, así como la forma de acceso y los requisitos para la promoción profesional, permitirán interpretar el significado de su mayor presencia en este sector desde una perspectiva de género.

6.4. MUJERES EN EL PAS

El Personal de Administración y Servicios (PAS) de las universidades es un colectivo que reúne en su mayor parte trabajadores con tareas administrativas y, en menor medida, otras que van desde el apoyo a la docencia y la investigación hasta el mantenimiento. Lo que caracteriza en cualquier caso a este personal es que tiene funciones accesorias para los dos objetivos fundamentales de la institución: la docencia y la investigación. En el curso 2010-2011, la plantilla de las universidades públicas españolas era de 155.108 personas, de las cuales, el 65,2% eran profesores y el 34,8%

⁶⁵⁹ Por ejemplo, el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de acreditación, puede estar perjudicando a las mujeres que reúnan las condiciones para formar parte de los mismos, pues tienen que dedicar más tiempo a éstos que los hombres, lo que disminuiría su productividad. Zinovyeva, N. y Bagüés, M. (2011: 340-341)

PAS. Si globalmente las mujeres en el PDI representan el 37,3%, en el PAS son el 54,8%⁶⁶⁰.

Según el vínculo profesional con la universidad, el PAS puede ser funcionario (de carrera o interino) y laboral (con contrato indefinido o temporal). El 60,6% es funcionario y el 39,4% laboral⁶⁶¹. En esta clasificación, se diferencian cuerpos o escalas divididos en niveles, en el primer caso; y grupos en el segundo⁶⁶².

También se puede hacer una clasificación de este personal según las tareas que desempeña⁶⁶³: de carácter administrativo (es el grupo más numeroso con el 57%), de apoyo a la investigación y a la educación, de mantenimiento y servicios, de apoyo sanitario y social al alumnado, y personal administrativo directivo.

A continuación, se analizará la presencia de las mujeres en el PAS a partir de ambos criterios: la relación contractual y las funciones.

6.4.1. Funcionarias y laborales

En el curso 2010-11, las cifras globales indican mayor presencia de mujeres en el colectivo de funcionarios y presencia equilibrada (60-40) en el de laborales. Las funcionarias son el 68,4% frente al 31,6% de hombres funcionarios, superando el límite establecido para la presencia equilibrada. Entre el personal laboral con contrato indefinido, el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres, a la inversa que cuando el contrato es temporal (Tabla 6).

⁶⁶⁰ CRUE (2014: 44 y 47). El último informe del MEC (2014) cifra en 52.997 el PAS en el curso 2012-2013, que se habría reducido un 1,6% desde el curso anterior, y el porcentaje de mujeres en todo el PAS ascendería a 59,4%.

⁶⁶¹ CRUE (2014: 49). Hay poca variación con los datos para 2012-13 del MEC (2014: 106): 61,7% funcionario y 37,5% laboral.

⁶⁶² La clasificación que se utiliza aquí es la de la CRUE (2008): los grupos para los funcionarios son de la A a la E, en orden descendente de categoría, y los de laborales irían del I al V, en el mismo orden. Así, se asimila el A con el I, el B con el II, etc. El último informe de la CRUE (2014) no hace explícita esta homologación de grupos, pero la utiliza también. Véase CRUE (2014: 50)

⁶⁶³ MEC (2012: 53; 2014:106)

Tabla 6: PAS desagregado por sexo, por tipo de contrato en las universidades públicas. Curso 2010-11

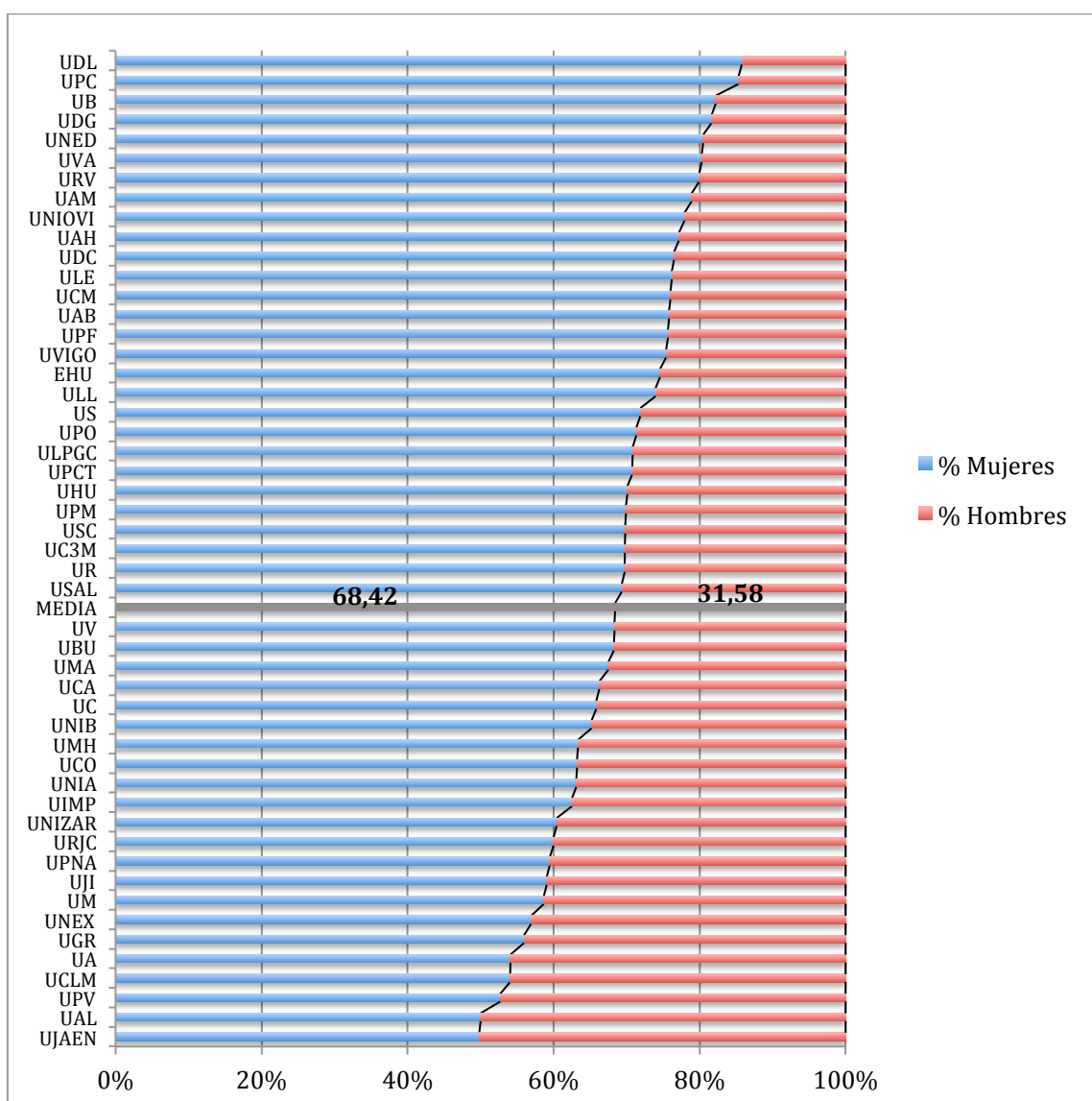
TIPO DE CONTRATO	Funcionariado (nombramiento)		Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
CURSO 2010-2011						
MEDIA	68,42	31,58	42,05	57,95	52,72	47,28
Alcalá de Henares UAH	77,19	22,81	36,16	63,84	56,25	43,75
Alicante UA	54,08	45,92	44,44	55,56	58,07	41,93
Almería UAL	50,00	50,00	40,00	60,00		
Autónoma de Barcelona UAB	75,82	24,18	43,83	56,17	59,82	40,18
Autónoma de Madrid UAM	78,92	21,08	38,97	61,03	60,73	39,27
Barcelona UB	82,21	17,79	48,69	51,31	53,73	46,27
Burgos UBU	68,27	31,73	49,50	50,50	65,71	34,29
Cádiz UCA	66,26	33,74	39,61	60,39	56,25	43,75
Cantabria UC	65,85	34,15	41,90	58,10	61,54	38,46
Carlos III UC3M	69,76	30,24	50,78	49,22	58,90	41,10
Castilla-La Mancha UCLM	54,05	45,95	6,67	93,33	48,68	51,32
Complutense de Madrid UCM	76,01	23,99	39,45	60,55	50,72	49,28
Córdoba UCO	63,21	36,79	41,16	58,84	60,87	39,13
Coruña, A UDC	76,50	23,50	31,65	68,35	50,32	49,68
Extremadura UNEX	56,95	43,05	40,00	60,00	33,33	66,67
Girona UDG	81,64	18,36	41,92	58,08	50,00	50,00
Granada UGR	55,95	44,05	52,51	47,49	37,50	62,50
Huelva UHU	70,11	29,89	48,87	51,13	53,33	46,67
Illes Balears UNIB	65,21	34,79	45,45	54,55	44,84	55,16
Intern. Menéndez Pelayo UIMP	62,50	37,50	65,22	34,78	69,57	30,43
Intern. de Andalucía UNIA	63,11	36,89	70,83	29,17	52,38	47,62
Jaén UJAEN	49,82	50,18	40,96	59,04	82,35	17,65
Jaume I de Castellón UJI	59,07	40,93	33,33	66,67	68,92	31,08
La Laguna ULL	73,96	26,04	39,83	60,17	38,21	61,79
La Rioja UR	69,74	30,26	43,33	56,67	80,00	20,00
León ULE	76,19	23,81	44,49	55,51	59,46	40,54
Lleida UDL	85,78	14,22	53,98	46,02	66,67	33,33
Málaga UMA	67,51	32,49	41,44	58,56	49,33	50,67
Miguel Hernández UMH	63,33	36,67	0,00	100,00	58,46	41,54
Murcia UM	58,66	41,34	54,55	45,45	58,22	41,78
Oviedo UNIOVI	77,93	22,07	48,18	51,82	81,82	18,18
Pablo de Olavide UPO	71,33	28,67	45,76	54,24	90,91	9,09
País Vasco EHU	74,58	25,42	32,73	67,27	32,15	67,85
Palmas (Las) ULPGC	70,83	29,17	39,29	60,71	38,32	61,68

Politécnica de Cartagena UPCT	70,77	29,23	48,00	52,00	48,24	51,76
Politécnica de Cataluña UPC	85,34	14,66	32,45	67,55	40,44	59,56
Politécnica de Madrid UPM	69,91	30,09	27,77	72,23	44,59	55,41
Politécnica de Valencia UPV	52,69	47,31	85,71	14,29	86,36	13,64
Pompeu Fabra UPF	75,66	24,34	43,62	56,38	60,00	40,00
Pública de Navarra UPNA	59,48	40,52			65,08	34,92
Rey Juan Carlos URJC	60,00	40,00	55,68	44,32	66,04	33,96
Rovira i Virgili URV	79,94	20,06	48,77	51,23	72,22	27,78
Salamanca USAL	69,35	30,65	41,36	58,64	58,82	41,18
Santiago USC	69,81	30,19	38,08	61,92	57,87	42,13
Sevilla US	71,89	28,11	44,66	55,34	46,97	53,03
UNED	80,49	19,51	43,85	56,15	46,67	53,33
Valencia (Est. General) UV	68,34	31,66	11,11	88,89	54,40	45,60
Valladolid UVA	80,29	19,71	36,04	63,96	45,54	54,46
Vigo UVIGO	75,42	24,58	39,83	60,17	62,16	37,84
Zaragoza UNIZAR	60,42	39,58	40,00	60,00	52,64	47,36

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011.

El dato destacable es que, por universidades, el PAS funcionario es mayoritariamente femenino en todas las universidades públicas españolas, excepto en la de Almería, donde la proporción es del 50% y en la de Jaén, donde, de manera poco significativa, son más los hombres (50,18%). Además de estas dos, otras nueve cumplen con la presencia equilibrada: Alicante, Castilla-La Mancha, Extremadura, Granada, Jaime I de Castellón, Murcia, Politécnica de Valencia, Pública de Navarra, y Rey Juan Carlos. Sobresalen las universidades de Barcelona, Lleida, Politécnica de Cataluña, U.N.E.D., y Valladolid por ser las que tienen un porcentaje de mujeres superior al 80% (Lleida a la cabeza con un 85,78). En resumen: en el 78% de las universidades públicas el PAS funcionario femenino supera el 60%, no habiendo por tanto presencia equilibrada (Tabla 6 y Gráfico 21)

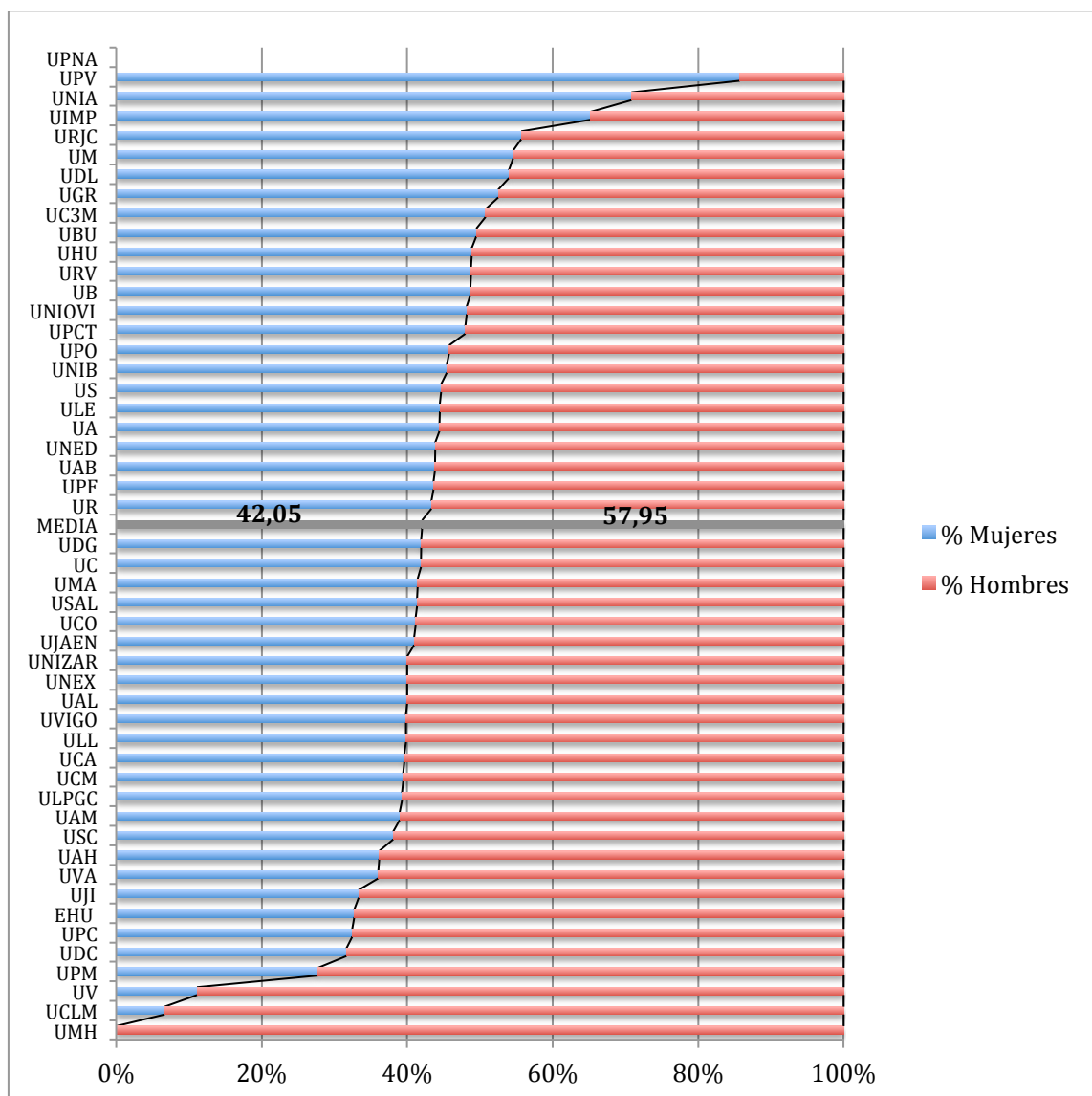
Gráfico 21: PAS funcionario desagregado por sexo. Curso 2010-11



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011

En el caso del PAS con contrato indefinido, el panorama cambia, sólo en ocho universidades es superior el número de mujeres y cinco de ellas cumplirían los criterios de presencia equilibrada: Carlos III, Granada, Lleida, Murcia y Rey Juan Carlos. En las demás es superior el número de hombres y, entre ellas, doce no cumplirían con el criterio de presencia equilibrada (se exceptúa la Universidad Miguel Hernández porque sólo tiene un PAS contratado fijo) (Tabla 6 y Gráfico 22)

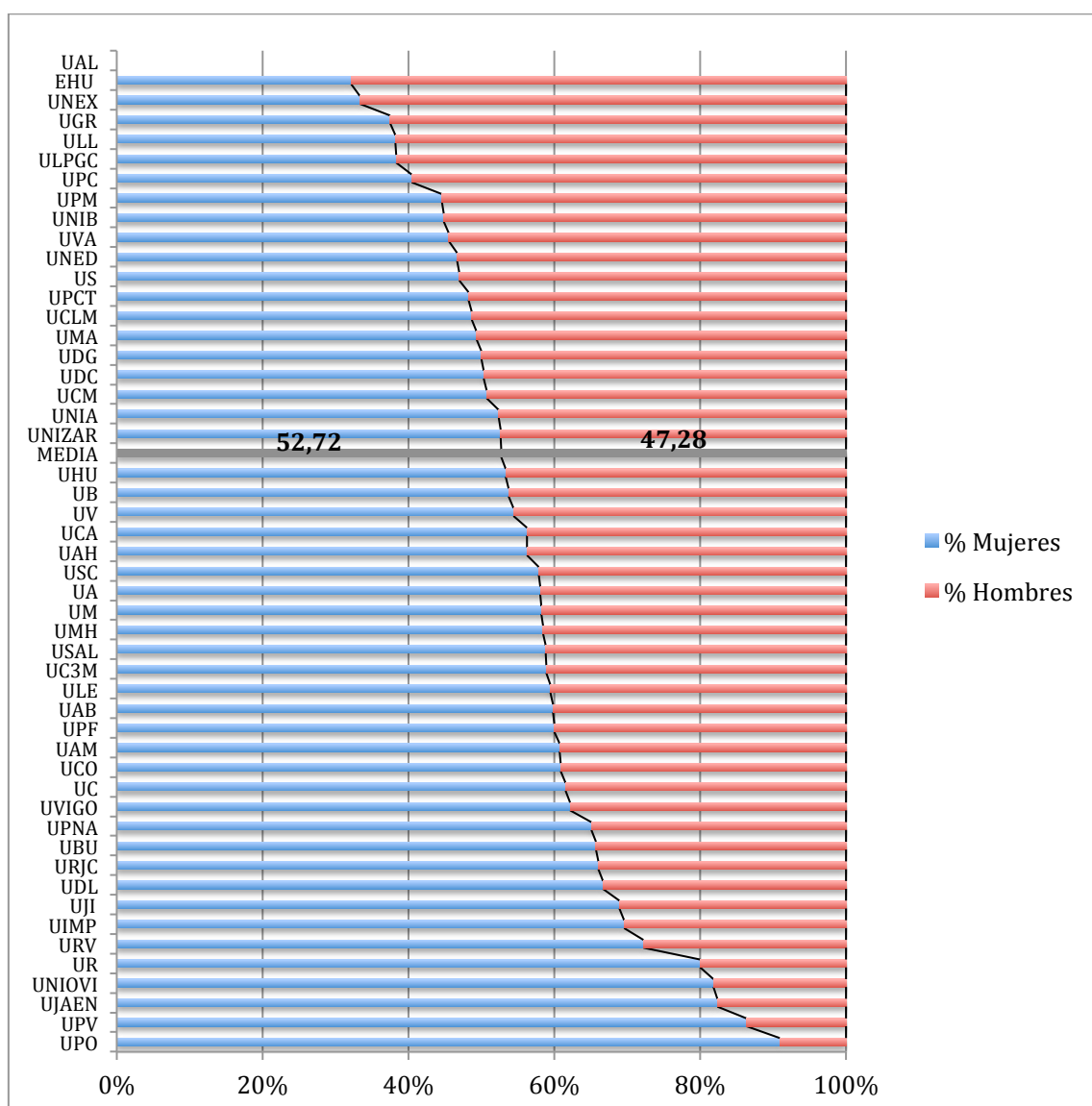
Gráfico 22: PAS laboral fijo desagregado por sexo. Curso 2010-11



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011.

Resulta significativo que, cuando el PAS contratado es temporal, el número de mujeres aumenta: su presencia es superior al 60% en doce universidades de cuarenta y nueve, e inferior al 40% en cinco: Extremadura, Granada, La Laguna, País Vasco y Las Palmas. En el resto hay presencia equilibrada (Tabla 6 y Gráfico 23).

Gráfico 23: PAS laboral eventual desagregado por sexo. Curso 2010-11



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011

En líneas generales, tomado el PAS en conjunto, es mayor el número de mujeres que de hombres. Según el tipo de vinculación laboral (Tabla 7), hay más mujeres entre el PAS funcionario y el contratado eventual, y menos entre el que tiene contrato indefinido. Para el caso del funcionariado, no se cumple el principio de presencia equilibrada).

Tabla 7: PAS por vinculación laboral y sexo. Curso 2012-13

	% Mujeres	% Hombres
PAS funcionario	68,5	31,5
PAS contratado fijo	44,1	55,9
PAS contratado eventual	57,7	42,3
TOTAL	59,4	40,6

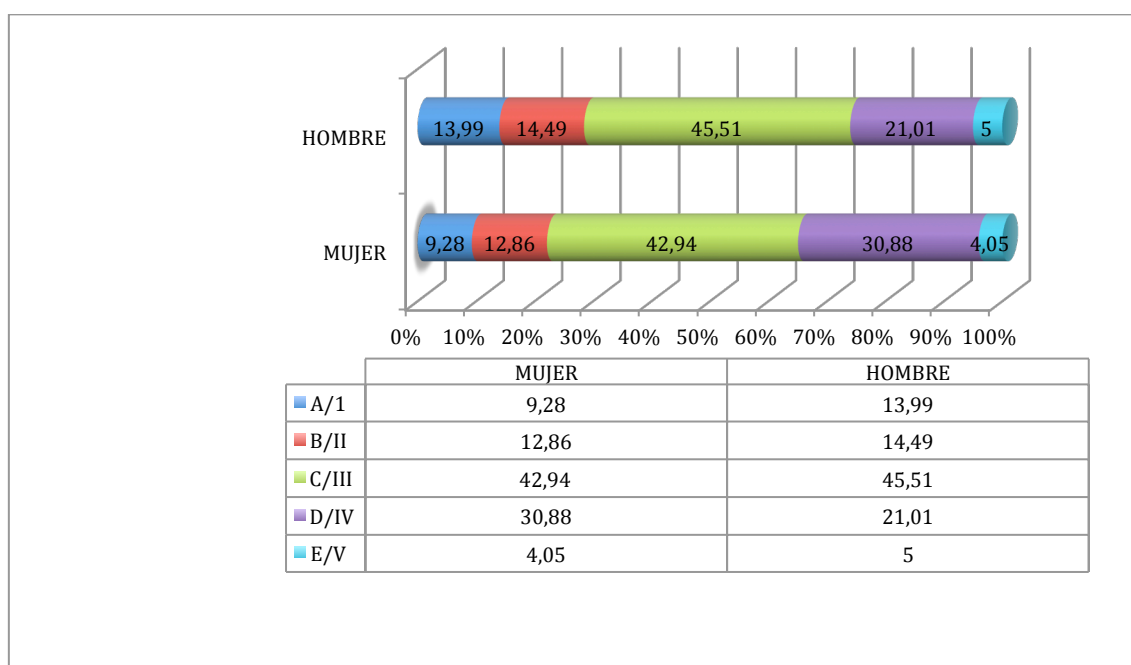
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014)

En resumen: a diferencia del PDI, los hombres están menos representados en el PAS. Si se tiene en cuenta que la vinculación laboral sigue tres modelos, sólo en uno – PAS contratado fijo– están por encima del 50% y, aún así, hay presencia equilibrada, lo que no ocurre en el caso del PAS funcionario, en que las mujeres son el 68,5%.

6.4.2. Categorías laborales

Con relación a los grupos profesionales en que se distribuye el PAS (unificando laborales y funcionarios), se observa a continuación que el más numeroso para mujeres y hombres es el C/III (Gráfico 24):

Gráfico 24: Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías del PAS (porcentaje con relación al total por sexo). Datos de 2008



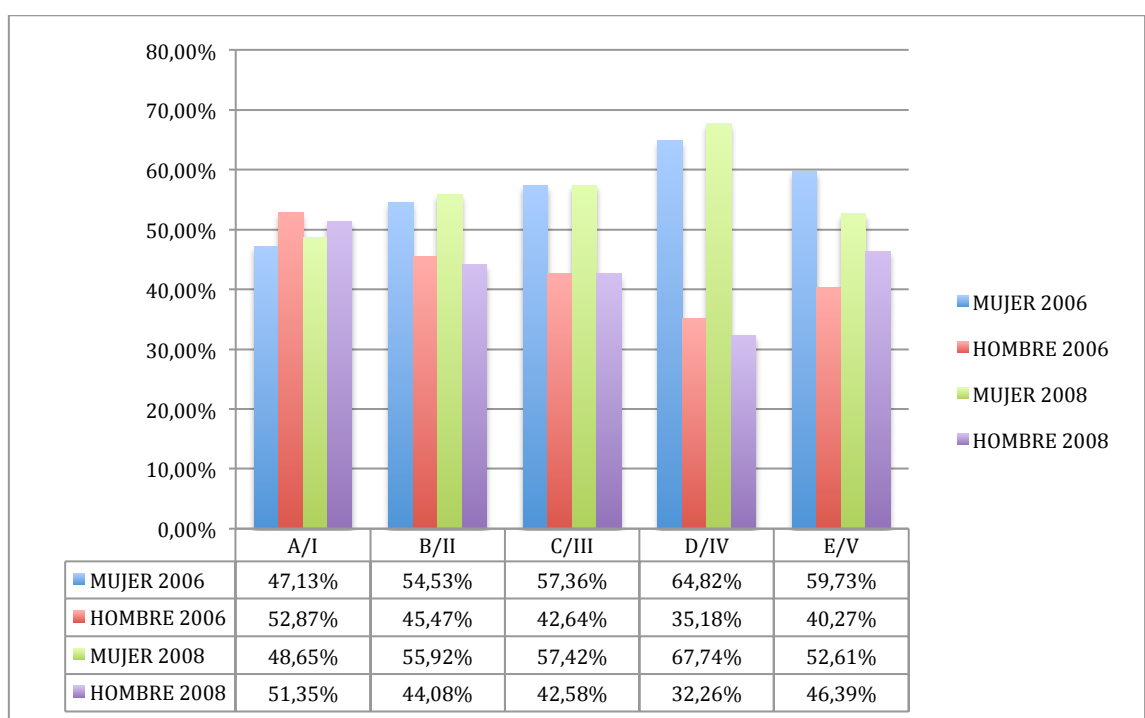
Fuente: CRUE (2010: 81)

Prácticamente la mitad de las mujeres y la mitad de los hombres pertenecen a este grupo intermedio. Hay menos presencia de los hombres en el nivel inferior D/IV, lo que unido al hecho de que 28 de cada 100 se sitúan en las categorías superiores (A y B)

permite deducir que se promocionan más que las mujeres (la diferencia de un punto en el Grupo E/V es poco significativa). De cada 100 mujeres, 22 pasan a estas categorías más altas.

Respecto a la distribución de mujeres y hombres dentro de cada categoría (Gráfico 25), en todos los casos se puede hablar de presencia equilibrada excepto en el grupo D/IV, donde las mujeres son más del 60%:

Gráfico 25: Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías del PAS (porcentaje con relación al total de ambos sexos). Datos de 2006 y 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de CRUE (2008 y 2010)

Además, en todos los grupos hay más mujeres excepto en el más alto: A/I. Durante dos años, la diferencia en este grupo se ha reducido en algo más de un punto, aproximándose ambos sexos al 50%, si bien, en general, no hay apenas variación.

El último informe del MEC (2014) aporta datos para tres cursos: desde 2010 hasta 2012 para todos los grupos profesionales. Aquí se presentan diferenciados los grupos de funcionarios y los grupos de laborales, y se definen, según la clasificación vigente⁶⁶⁴, según la titulación requerida para el acceso (Tabla 8):

⁶⁶⁴ El grupo A se divide en dos subgrupos, A1 y A2 para cuyo acceso hay que estar en posesión del título de Grado; el grupo B se mantiene y el requisito para acceder a él es el título de Técnico Superior; el grupo

Tabla 8: Porcentaje de mujeres en todas las categorías del PAS

% PAS MUJERES	CURSOS ACADÉMICOS		
	2010-11	2011-12	2012-13
Funcionarias	68,6	68,5	68,5
Grupo A	58,8	58,9	59,3
<i>Subgrupo A1</i>	51,9	51,8	52,1
<i>Subgrupo A2</i>	62,5	62,9	63,3
Grupo B (1)	61,1	61,8	60,4
Grupo C	72,4	72,1	72,1
<i>Grupo C1</i>	70,7	70,5	70,4
<i>Grupo C2</i>	75,5	75,2	75,6
Otras (2)	51,6	52,5	51,8
Contratadas (3)	44,9	44,3	44,1
Grado	49,5	47,3	47,3
Diplomatura	43,7	42,9	41,8
Bachillerato	37,5	38	38
ESO/Sin titulac.	52,5	51,7	51,6
Eventuales	56,6	55,2	57,7

(1) Es insignificante el número de funcionarios del Grupo B en estos años: sobre el total del PAS de universidades públicas representa el 0,2 y el 0,1 del PAS funcionario

(2) Sin requisito de titulación: graduado escolar

(3) Por titulaciones (las que se refieren y las equivalentes)

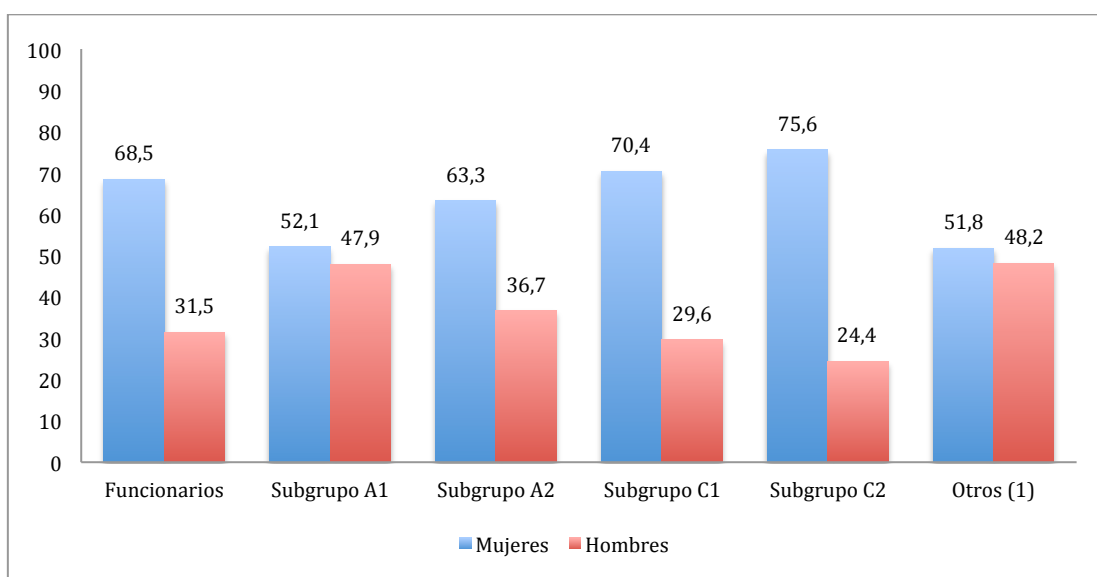
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEC (2014: 113)

Se subraya que no hay apenas variaciones durante estos años en el porcentaje de mujeres que ocupan los distintos grupos profesionales (Tabla 8). Es breve el margen temporal y tampoco ha habido aumento en las plantillas, al contrario: éstas han disminuido⁶⁶⁵. Si se trasladan los datos del último curso (2012-2013) a gráficos, diferenciando las categorías profesionales, se observa que se mantiene la presencia mayoritaria de las mujeres en todos los grupos funcionariales (Gráfico 26):

C se divide a su vez en dos subgrupos, C1 y C2, para el C1 se requiere el título de Bachiller o Técnico y para el C2 el de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Art. 76 de la Ley 7/2007.

⁶⁶⁵ De 2010 a 2012 cerca de 1.000 PAS menos. MEC (2013: 113)

Gráfico 26: Porcentaje de mujeres y hombres del PAS funcionario. Curso 2012-13

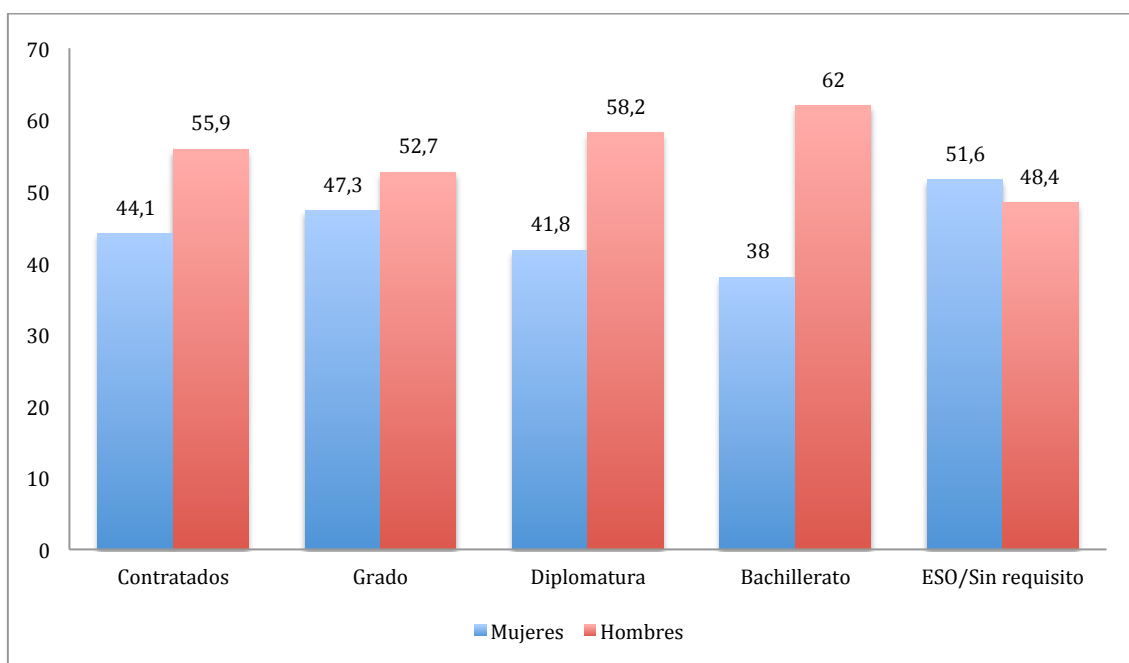


(1) Sin requisito de titulación: graduado escolar

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEC (2013: 113-114)

Llama la atención el menor porcentaje de contratadas en puestos que requieren el bachillerato o equivalente (Gráfico 27), sobre todo en comparación con el equivalente subgrupo funcional C1 (Gráfico 26) para el que se requiere la misma titulación:

Gráfico 27: Porcentaje de mujeres y hombres del PAS laboral (contrato fijo). Curso 2012-13



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEC (2013: 113-114)

Respecto al alto número de mujeres en el Grupo C (subgrupos C1 y C2) (Gráfico 26), se debe tener en cuenta que éste es el más numeroso: con 22.880 trabajadores en 2012-13, representa el 72,5% de todo el PAS funcionario y el 44,7% del PAS en su

conjunto (funcionario y laboral). Como referencia, sirva decir que supera en número a todos los contratados (19.180)⁶⁶⁶

En conclusión, con relación a la distribución de cada sexo dentro de los distintos grupos laborales y funcionariales, hombres y mujeres están más presentes en los grupos C/III y D/IV, y se observa que la promoción de los hombres es ligeramente mayor (Gráfico 24). Dentro de cada categoría, la proporción por sexo varía según se presenten los datos: si desagregados para laborales y funcionarios o de manera conjunta. Si se muestran sin diferenciar, las mujeres pierden cuota en el grupo A/1, donde se sitúan por debajo del 50%. Aún así, en todos los grupos habría presencia equilibrada excepto en el D/IV, donde superan el 60% (Gráfico 25).

Sin embargo, si se diferencia el PAS funcionario del contratado, se aprecia el número masivo de mujeres funcionarias: en todas las categorías está por encima del número de hombres, y en los grupos A2, C1 y C2 entre el 63 y el 75%, por lo que no hay presencia equilibrada (Gráfico 26). Los subgrupos C1 y C2 son además los más numerosos respecto a todo el PAS universitario. Al contrario de lo que sucede entre el personal funcionario, las mujeres contratadas están por debajo del 50% excepto en el último grupo (el que menos requisitos necesita). Se cumple entre el personal laboral con la presencia equilibrada en todos los grupos excepto en el que requiere la titulación de bachillerato, donde las mujeres no alcanzan el 40 % (Gráfico 27). La ausencia es más notoria porque este grupo es el equivalente por titulación al C1, donde se ha visto que las mujeres superan el 70%. Por último, hay estabilidad en la proporción de mujeres y hombres en cada categoría en los tres últimos cursos (2010-11 hasta 2012-13). El escaso margen temporal, en una situación de estancamiento económico, sólo permite deducir que la falta de cambio se debe a que no ha habido aumento de plantilla ni promociones internas. De todo lo anterior se puede colegir que el sistema de acceso y promoción del PAS funcionario favorece la presencia de mujeres.

⁶⁶⁶ MEC (2014: 113)

6.4.3. Funciones del PAS

Como se indicaba al principio del apartado, el PAS de las universidades desempeña funciones administrativas en mayor medida y otras relacionadas con el mantenimiento y el apoyo a la investigación, la docencia y los alumnos. En líneas generales, el Personal es de Administración en un 62% y de Servicios en un 38%

Tabla 9: Porcentaje de mujeres y hombres del PAS por funciones. Curso 2012-13⁶⁶⁷

	TOTAL	% Mujeres	% Hombres
Personal administrativo	57,4	66,1	33,9
Apoyo a la investigación	6,6	52,0	48,0
Apoyo a la educación	6,	50,2	49,8
Mantenimiento y servicios	8,7	36,2	63,8
Apoyo sanitario y social a alumnado	8,5	64,5	35,5
Personal administrativo directivo	4,6	55,2	44,8
Otros	7,9	58,4	41,6

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del MEC (2013: 115)

La presencia de mujeres es mayoritaria –por encima del 60%– entre el personal administrativo y de apoyo sanitario y social al alumnado y deficitaria en mantenimiento y servicios, donde se queda en poco más del 36%. En el resto de funciones hay equilibrio, si bien las mujeres superan el 50%.

Por tanto, estos datos muestran que hay un sesgo de género entre el PAS que tiene relación con la distribución tradicional de las tareas: las de tipo administrativo y de cuidado representan el traslado al mundo laboral de aquellas que las mujeres han realizado en el hogar; y las de mantenimiento, tienen que ver con los oficios “masculinos” (carpintería, albañilería, mecánica, electricidad, etc.)

6.4.4. Las mujeres en el PAS ¿prueba superada o una segregación más?

La situación de las mujeres en este colectivo puede parecer un ejemplo exitoso en el mundo laboral, sin embargo, la hipótesis que aquí se defiende es que es una consecuencia de la segregación sexual en el trabajo. Las razones son varias:

⁶⁶⁷ La distribución en el curso 2010-11 es similar. Véase MEC (2012:53)

1. Es conocido que el oficio de secretaria es uno de los primeros socialmente aceptados porque sus funciones son una prolongación de tareas para las que la mujer ha sido adiestrada como ama de casa: asistir al varón y administrar⁶⁶⁸. Igual ocurre con otras profesiones, como maestra (madre que educa) o enfermera (madre que cuida)⁶⁶⁹.
2. El sistema de acceso a la función pública reproduce el modelo que las mujeres aprendieron desde las primeras etapas educativas: el examen, ante el que da igual ser hombre o mujer. Aquí se adopta la tesis de que la escuela tiene un papel importante con relación a la igualdad, al ser el primer ámbito público en el que las mujeres se sienten tratadas en igualdad de condiciones que los hombres⁶⁷⁰. La administración pública, como la escuela, garantiza la igualdad mediante pruebas de conocimiento que, la mayoría de las veces, son escritas. Cuán garantista es, en este sentido, este tipo de examen lo demuestra el alto número de mujeres con estudios universitarios, por un lado, y su presencia en la administración, por otro.
3. La promoción se basa en la meritocracia y está bien regulada, lo que en principio podría aplicarse también al PDI. Pero lo importante en el PAS funcionario es que consiste básicamente en seguir obteniendo buenos resultados en los exámenes⁶⁷¹. Esta simpleza es la garantía de su éxito. Se trataría, en definitiva, de demostrar más la competencia que de rivalizar. Y frente a la larga carrera docente e investigadora, en la que hay que publicar, dirigir, investigar y, muy importante, mantener una trayectoria temporalmente continua, aquí se puede administrar mejor el tiempo para

⁶⁶⁸ Epsy Campbell, ex diputada costarricense y presidenta de Acción Ciudadana, sostiene que las mujeres “somos” las mejores administradoras de lo público porque esa función siempre la hemos hecho en casa “Gobernar es como llevar una casa y *¡qué mejor que una mujer para llevar las cuentas al día!*” El País, 19/11/2012

⁶⁶⁹ De hecho, ya se ha mencionado que las áreas de Educación y Salud son las que tienen los porcentajes más altos de mujeres en todos los países de la UE-27 y otros como Islandia, Suiza y los Estados Unidos. Sin embargo, en la educación superior universitaria, con las PDI, esto no ocurre.

⁶⁷⁰ Fernández Enguita (s.f.B): “Iguales, pero no tanto: el *curriculum* escolar y la discriminación de la mujer”. Disponible en formato pdf en:

<http://campus.usal.es/~mfe/enguita/Textos/Iguales%20pero%20no%20tanto.pdf>

(actualizado 20/11/2012)

⁶⁷¹ No todas las promociones consisten en hacer exámenes, éstas se refieren a las que tienen por resultado pasar de un grupo a otro.

preparar una nueva oposición, sin que períodos de ausencia o de menor actividad, pasen factura en el currículum⁶⁷².

4. Las condiciones de trabajo son positivas para cualquiera que no tenga demasiadas ambiciones profesionales y que deba/quiera conciliar su vida familiar con un empleo. ¿Qué se quiere decir con esto?

- Con la *limitación de las expectativas profesionales* se hace referencia al hecho de que ni hay muchas posibilidades de promoción ni las que hay son muy diversas. Más bien al contrario, están constreñidas a una oferta bastante limitada dentro de cada universidad. En la misma línea, son puestos que no tienen una remuneración muy alta y las oportunidades de aumentos o gratificaciones están muy reguladas y son escasas. Sin embargo, y como contrapartida, los horarios son flexibles, se disfruta de más vacaciones que en el sector privado y abundan los permisos formales e informales.
- Esto hace más fácil la *conciliación* de la vida familiar y laboral, que, como se ha visto en el capítulo anterior, asumen preferentemente las mujeres. Por eso, el empleo que aquí se hace de “conciliación” en lugar de “corresponsabilidad” es intencionado. A mayores, la administración pública ha sido pionera a la hora de implementar medidas a favor de la misma⁶⁷³.

La conjunción de ambos factores –limitación de expectativas y conciliación– permite de manera individual adaptar las exigencias profesionales a la vida familiar; esto, a su vez, en un entorno que no lo penaliza, o no de forma “extra”, quizá por el hecho de considerar suplementario este desempeño. En definitiva, cuando se habla del trabajo como factor importante para el desarrollo personal, habría que analizar el carácter complementario de algunos de ellos no sólo en términos económicos (dentro de la unidad familiar y con relación al sueldo “principal”) sino también en términos de importancia (en el caso de las mujeres el tópico “mi familia es lo primero” expresa algo que se asume como normal: que las necesidades de otros miembros de la familia están

⁶⁷² Esta explicación se refiere a la mayoría del PAS, pero hay puestos de libre designación que no siguen estas reglas. Se trata de secretarios de altos cargos y puestos de dirección, como gerentes o directores de servicios de apoyo a la docencia y a la investigación.

⁶⁷³ “Plan Concilia” (MAP: 2006). Véase, en el capítulo 5, el epígrafe 5.1. “De la conciliación a la corresponsabilidad”.

por delante de las suyas). Un trabajo en el administración facilita bastante estas dinámicas, y no solo con relación a la familia. Dentro del ámbito universitario también se considera una actividad complementaria: de asistencia a estudiantes y profesorado, de apoyo a la docencia y la investigación. Por eso la presencia de mujeres en el PAS y sus funciones tienen que ser interpretadas, además de en el entorno social, en el entorno de la universidad: donde se forma a muchas mujeres, se emplea a pocas para las funciones con más reconocimiento y son mayoría las que se encargan de lo accesorio.

En este sentido la mayor presencia de las mujeres en el PAS respecto al número de mujeres en el PDI, excesiva en algunos grupos (Tabla 8) y con relación a determinadas funciones (Tabla 9), es el resultado de una segregación laboral.

6.5. CONCLUSIONES

A continuación, se indican los principales resultados sobre la presencia de la mujer en los tres colectivos que forman la comunidad universitaria. Reunir lo que se ha ido desgranando en los apartados anteriores permitirá tener una visión de conjunto acerca de la desigualdad de género en esta institución. La pregunta acerca de si la universidad discrimina lleva a señalar los límites de esta investigación en función de los datos disponibles y por la complejidad del tema.

6.5.1. Principales resultados

Etapa de formación. Las estudiantes universitarias

- Las estudiantes son mayoría en los niveles educativos de grado, máster (54,3%) y doctorado (51%); el número de graduadas supera al de graduados (58,7% en grado y 58,2% en máster); y tienen mejores tasas de rendimiento (10 pp respecto a los estudiantes varones).

- Ambos sexos coinciden en cursar mayoritariamente Ciencias Sociales y Jurídicas y minoritariamente Ciencias, siendo en esta última en la única que hay equidad de género⁶⁷⁴.
- El sesgo de género se produce en la elección de titulaciones. Las diferencias más grandes sobre el total de ambos sexos se producen en Ingeniería y Arquitectura, donde los hombres representan casi el 74%, y en las Ciencias de la Salud, donde las mujeres son el 70%.
- En el paso de máster a doctorado hay una pérdida de capital humano femenino. Así, la matrícula de mujeres disminuye del 54,3% en grado y máster al 51% en doctorado; y el número de egresadas en grado y máster supera el 58%, mientras el número de tesis defendidas baja al 49%.
- Las becarias predoctorales, en línea con la matrícula en doctorado, están entre el 51% (FPI) y el 52% (FPU) y el sesgo de género se aprecia, igual que en la etapa de grado, en el área de tecnología, donde se aproximan al 30% en el caso de las FPI y al 37% en las FPU. En el resto de las áreas el número de mujeres supera al de hombres.
- Las mujeres del ámbito universitario contratadas en los programas postdoctorales Ramón y Cajal y Juan de la Cierva no llegan al 40%⁶⁷⁵.
- Las mujeres contratadas como técnicos de apoyo en el PN de Contratación e Incorporación de RRHH superan el 57%. Este programa exige una titulación máxima de graduado superior⁶⁷⁶ y es el que menos dotación económica tiene⁶⁷⁷.

Etapa de profesión. Mujeres en el PDI

- En el SUE las mujeres no alcanzan el 40% entre el PDI y, además, ocupan en mayor medida las categorías profesionales inferiores. Esto es, las que requieren

⁶⁷⁴ En el curso 2012-13 en Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas la presencia de mujeres está un punto porcentual por encima del 60%. Véase Gráfico 1.

⁶⁷⁵ En la convocatoria de 2012 las concesiones a mujeres en la universidad fueron el 39% en el programa Ramón y Cajal y el 38,2% en el Juan de la Cierva. Véase Gráfico 12.

⁶⁷⁶ Si las modalidades son de Infraestructuras científico-tecnológicas podrán ser titulados universitarios de grado medio y titulados de Formación Profesional de Segundo Ciclo (FP2). Véase Subprograma Personal Técnico de Apoyo (PTA). MICINN (2012).

⁶⁷⁷ Véase Gráfico 11.

menos acreditación a cambio de peores sueldos y pérdida de oportunidad en la promoción.

- En un análisis que tenga en cuenta por separado a las funcionarias (estatus que representa mayor estabilidad en el empleo), el porcentaje del 40% disminuye con relación al total de funcionarios PDI (mujeres + hombres) en más de 6 pp.
- En el curso 2008-09, de cada 100 mujeres, 4 eran CU y 31 TU; mientras, de cada 100 hombres, 12,5 eran CU y 29 TU. Estos datos –en el conjunto del PDI para el mismo curso– se traducen en que sólo un 15% de mujeres eran CU frente al 85% de CU varones; y que 37,4% eran TU, frente al 62,6% de TU varones.
- La evolución en el plazo que marcan los cursos 2004-05 y 2011-12, señala un aumento de mujeres: 5,7 pp en el número de CU y de 3 pp en el de TU. Sin embargo, las CEU disminuyen en más de 4 pp y las TEU se mantienen. Así, el balance global es que el incremento total de mujeres, cifrado en 3 pp durante estos años, se debe al mayor peso de la incorporación de mujeres en las categorías menos relevantes, y más precarias, que se agrupan bajo el genérico “contratadas”⁶⁷⁸. Nótese además, que hay un incremento de casi 6 puntos porcentuales en la categoría “otro personal funcionario” que no especifica qué características tiene.
- Por áreas de conocimiento, hay una segregación de género similar a la de la etapa de formación que se aprecia muy claramente en las Ciencias Técnicas: no hay ni una sola categoría en la que haya presencia equilibrada.
- Pero además, en el caso del PDI se agrava por la segregación vertical en áreas donde el abultado número de catedráticos y titulares varones no se corresponde con la feminización de la etapa de formación y de las categorías inferiores.
- Esto es especialmente relevante en las Ciencias Médicas: en 2007, es donde se halla la mayor desproporción entre catedráticas y titulares por un lado y mujeres ayudantes por otro⁶⁷⁹.

⁶⁷⁸ Véase Tabla 5.

⁶⁷⁹ Véase Gráfico 20.

- En el mismo año, el número de mujeres CU en ningún área llegaba al 20%, siendo Humanidades la que presentaba más proporción de catedráticas (19,6%)
- En ese momento las mujeres TU alcanzaban en Ciencias Naturales el porcentaje mayor con el 46,6%. Como en la etapa de formación, esta área es la más igualitaria en términos de equidad de género. En Ciencias Sociales y Humanidades también hay presencia equilibrada.
- Respecto a las Ayudantías, como en el caso de las Titularidades, hay equidad en Naturales, Sociales y Humanidades. Ya se ha indicado que en las Técnicas hay inequidad de género en todos los casos; y en Ciencias Médicas, el desequilibrio de género aquí cambia de sexo al ser el 61% mujeres.

Etapa de profesión. Mujeres en el PAS

- A diferencia de lo que ocurre en el PDI, en el PAS las mujeres son más del 50%.
- En el colectivo de funcionarios (20 pp más numeroso que el de laborales) el porcentaje de mujeres asciende al 68,5% (no hay presencia equilibrada). En el de laborales, la presencia es equilibrada, si bien la proporción de mujeres queda por debajo del 50% cuando el contrato es indefinido, y por encima cuando es eventual⁶⁸⁰.
- Con relación a los distintos grupos o escalas:
 - ✓ las funcionarias superan a los funcionarios en todos, sobrepasando el 60% en tres subgrupos (en el C1 y el C2, precisamente los más numerosos, alcanzan el 70,4% y el 75,6% respectivamente)⁶⁸¹;
 - ✓ en el personal laboral fijo, hay presencia equilibrada en todos los grupos excepto en el GIV (Bachillerato) donde las mujeres se quedan en el 38%
- Respecto a las funciones que realiza el PAS:
 - ✓ la mayor parte son de carácter administrativo (62%);

⁶⁸⁰ Véanse Tabla 6 y Tabla 7.

⁶⁸¹ Véase Gráfico 26.

- ✓ el porcentaje restante se reparte en tareas de apoyo a la docencia y a la investigación, mantenimiento, apoyo sanitario y social al alumnado, y dirección.
- En esta división por funciones, no hay presencia equilibrada en:
 - ✓ mantenimiento y servicios, donde las mujeres están infrarrepresentadas con el 36,2%;
 - ✓ personal administrativo y apoyo sanitario y social al alumnado, con una sobrerrepresentación del 66,1% y del 64,5% respectivamente.

6.5.2. Una visión de conjunto

De acuerdo con los resultados, se puede concluir que la universidad no discrimina ni en el acceso ni en la etapa de formación, es más, reconoce a las mujeres como buenas estudiantes. Sin embargo hay un sesgo de género en la elección de las titulaciones, por lo que cabe preguntarse ¿qué ocurre en la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura, donde escasean las mujeres? ¿y en la de Ciencias de la Salud, donde escasean los hombres? Hay que añadir que ambas ramas agrupan grados que requieren buena nota en el expediente para el acceso, por lo que parece que este sesgo de género es fruto de la elección individual. Puesto que la institución garantiza la igualdad en el procedimiento de acceso, la orientación de las preferencias individuales se puede atribuir a la influencia de la trayectoria vital y educativa anterior, además de a la persistencia de estereotipos de género.

Este sesgo es el único observado durante la etapa en que se cursan estudios de grado y postgrado, si bien será una constante en el resto de etapas formativas. También tendrá repercusiones en la profesión, ahora bien, en este caso sólo para las mujeres. Mientras en las cátedras, las titularidades y las ayudantías de las titulaciones técnicas seguirán ausentes, cuando el área sea la de Ciencias Médicas, las mujeres se aglutinarán en los puestos de ayudante y los hombres serán en cambio mayoría entre titulares y catedráticos.

Además, hay que señalar que desde la etapa de grado hasta la defensa de la tesis doctoral, se produce una disminución paulatina de mujeres que se agudiza en el momento de formar parte del PDI. Algo queda claro después de examinar los datos: no

hay correspondencia entre el número de mujeres que acceden a la universidad y se gradúan, y el número de mujeres en el PDI. La pregunta es ¿por qué abandonar un medio “amable”? esto es, que durante la etapa de formación (1) reconoce el desempeño sin tener en cuenta el sexo; (2) ofrece posibilidades de continuidad laboral; y (3) precisamente en un área feminizada por tradición cual es la de la enseñanza⁶⁸².

Un primer punto de inflexión se halla en la obtención de ayudas postdoctorales. Mientras el número de becarias predoctorales (FPI y FPU) acompaña el de matriculadas en el doctorado, las ayudas postdoctorales (Ramón y Cajal y Juan de la Cierva) descienden significativamente para las mujeres. La diferencia entre unas y otras va a ser cuantitativa y cualitativa: son más de 10 pp que acaban con la presencia equilibrada. Faltan datos para saber cuál es la razón de por qué ocurre esto⁶⁸³, pero es un hecho.

En definitiva, cuando se analiza la situación de las mujeres en el PDI, además de la desproporción general ya señalada respecto al número de estudiantes y del bajo número de catedráticas, hay una falta de correspondencia entre categorías profesionales. Como se anticipaba más arriba, parece una consecuencia lógica que la ausencia de mujeres en la etapa formativa en determinadas áreas de conocimiento, provoque el mismo déficit en la profesión. Sin embargo, no ocurre para el caso de los hombres y, a mayores, en áreas feminizadas como la de Ciencias de la Salud también son ellos quienes ocupan las categorías más altas.

Las mujeres en el PDI son clave para interpretar parte del problema de la desigualdad de género en las universidades: se forman desde el grado en la misma institución donde acaban ejerciendo su profesión. Pero además, esta institución acoge a otro colectivo laboral, el PAS, cuyas funciones son secundarias respecto a las genuinamente universitarias –docencia e investigación– y en el que las mujeres tienen mayor presencia y una promoción profesional acorde con la misma. En una visión de conjunto, la presencia masiva de mujeres en el colectivo del PAS funcionario no es el fruto de ninguna política exitosa de igualdad de género, sino el resultado de una segregación laboral que tiene el mismo origen que la que afecta al PDI o a la elección de titulaciones: la diferencia de género que está en la base de la socialización de los

⁶⁸² Véase Tabla 2.

⁶⁸³ Véanse notas 629, 651 y 657.

individuos. A partir de la situación del PDI se puede afirmar que la falta de equidad en la universidad existe, que afecta a todos los colectivos, pero no de igual manera, y que no significa necesariamente que la universidad, como institución, discrimine.

6.5.3. ¿Discrimina la universidad? La hora de los límites

La universidad no discrimina, al menos formalmente. Puede parecer que decir esto es decir nada, sin embargo es una afirmación con la que se intenta iniciar una exposición sobre las dificultades de analizar qué ocurre más allá de procedimientos suficientemente garantistas como para (1) incorporar la igualdad como un derecho, (2) priorizar el mérito y la capacidad de los individuos, y (3) prever mecanismos de reclamación y sanciones. Los problemas son dos: faltan datos para analizar la cuestión y hay que traspasar los límites de la propia institución.

Sobre la falta de datos:

- Hay que hacer un análisis más exhaustivo y prolongado en el tiempo acerca de la relación entre formación y profesión, tanto para mujeres como para hombres
- Sería importante contar con más información sobre la inserción laboral de egresados y doctores.
- No se conoce la calidad de las solicitudes de becas postdoctorales de hombres y mujeres, ni su relación con las concesiones. Así, no puede deducirse si lo que se ha calificado en esta tesis doctoral como “punto de inflexión” se debe a una discriminación de género o no.
- Haría falta manejar más datos sobre las titulaciones que agrupan las áreas de conocimiento, así como sobre la influencia que han podido tener en el desarrollo profesional de las mujeres. Por ejemplo, en el área de Ciencias de la Salud, la enfermería ha sido, hasta la adaptación al grado, una diplomatura. Las profesoras de las antiguas Escuelas Universitarias de Enfermería no podían acceder a la titularidad de universidad o a la cátedra. ¿Explicaría este hecho en parte la gran diferencia entre ayudantes y TU/CU en Ciencias de la Salud?

- Son necesarias bases de datos con suficiente representatividad estadística que incluyan indicadores desagregados por sexo y aporten información sobre la situación familiar y laboral de los individuos⁶⁸⁴.

Sobre traspasar los límites:

Explicar cualquier problema de desigualdad de género requiere ir más allá del campo donde se produce, lo cual tiene que ver con el carácter estructural de la desigualdad y con el *gender mainstreaming* como método de análisis. Pero, al mismo tiempo, hay que acotar el tema para no perderse en márgenes que se vuelven centrales, pues al final, la imagen es la de una red. Con los temas de género es especialmente difícil mantener un equilibrio tanto o más necesario en el caso de una tesis doctoral; ésta es, al fin, una obra individual. Por eso, el tema de la igualdad de género en la universidad se ha presentado a partir del análisis de datos, si bien, a lo largo del capítulo, se han señalado factores sociales y culturales que explicarían la situación actual. Hay que añadir que en la universidad en general, y en el caso del PDI en particular, se condensan estereotipos de género educativos y laborales.

La tesis que aquí se sostiene, en la línea trazada desde el primer capítulo, es que no hay acomodación entre las exigencias del mundo laboral y lo que la familia y la sociedad esperan de la mujer. Ese “esperar” es una exigencia mayor porque tiene carácter emocional y se convierte en una carga moral que se impone como el deber de no defraudar a los propios. La propuesta para el cambio tiene tres pilares: una sociedad flexible que integre en igualdad distintos modelos sin vincularlos al sexo; un mercado laboral que tenga en cuenta las necesidades de los individuos, de todos los individuos, en sus múltiples roles de posibles productores y cuidadores; y un estado que valore el capital productor y reproductor de todas las personas y, en consecuencia, articule servicios universales de apoyo al cuidado.

En definitiva, aunque el origen de la desigualdad no estuviese en la universidad, como institución forma parte de una sociedad que no es igualitaria. A mayores, como institución pública, de acuerdo con la legislación nacional e internacional y con los

⁶⁸⁴ MICINN (2011)

compromisos establecidos por los poderes públicos, tiene la obligación de contribuir a paliar los efectos de la desigualdad, así como de promover el cambio social. En este sentido, en el último capítulo se analiza la incidencia que la LOI ha tenido en la universidad.

CAPÍTULO 7. LAS UNIDADES DE IGUALDAD

En esta última parte se trata de ver qué repercusión han tenido las políticas públicas de igualdad de género en las universidades españolas. A partir de la aprobación de la LOI y de la posterior LOU4 las universidades tienen la obligación de crear unidades de igualdad. Su importancia radica en que estas estructuras son las encargadas de aplicar el principio de igualdad de género en la institución universitaria con una metodología transversal. Por eso en esta sección se analizan sus características y algunas acciones que han de desarrollar, así como si su creación ha repercutido en la actuación de la propia universidad, en concreto en la aplicación de las políticas de igualdad de género en los términos previstos por la legislación. En este sentido, se va a comprobar no sólo si se han creado las unidades de igualdad y se están elaborando planes y diagnósticos de situación previos; sino también si la formación de los equipos de gobierno atiende al criterio de presencia equilibrada, si las estadísticas están desagregadas por sexo o si se imparten posgrados oficiales específicos.

Se parte del supuesto de que las acciones que aquí se consideran son las más visibles y las menos costosas de poner en marcha en centros educativos. Éstos cuentan con especialistas cualificados y tienen un compromiso con la sociedad y los principios que la informan, entre los que se repite continuamente el de igualdad. Por ello, en este apartado se busca ofrecer información que permita valorar la repercusión de las políticas de igualdad de género en estas instituciones. Ya se ha hablado antes de la insuficiencia de las medidas legislativas, de la importancia de la educación para los cambios de calado cultural, también de la diferente situación de mujeres y hombres en la universidad española. Ahora se trata de mostrar si las universidades incorporan los cambios que las leyes introducen como parte de su actuación pública.

¿Qué acciones concretas están realizando?, ¿se han creado en todas las universidades públicas unidades de igualdad?, ¿se han redactado planes de igualdad?, ¿atiende la formación de los equipos de gobierno al criterio de presencia equilibrada? Con el fin de responder a estas preguntas y para fundamentar la parte empírica de esta

investigación, se ha creado una base de datos (BADUNI) con la que se ha sistematizado la información sobre el tema en las 49 universidades públicas⁶⁸⁵. La página web de cada institución es la fuente originaria de dicha información porque permite el acceso libre a muchos datos, bien directamente, bien a través de la documentación que las universidades generan y que está disponible en internet: estatutos, memorias, resoluciones, planes estratégicos, informes de situación, etc. También porque las páginas web se han convertido en la carta de presentación obligada de cualquier entidad que desee contar con la suficiente visibilidad.

Como en todos los trabajos de investigación, se han fijado algunos límites y hay temas a los que se alude pero que no se van a desarrollar en este trabajo. Tal es el caso de las líneas de investigación, de las asignaturas de creación específica y de las titulaciones de grado, de los presupuestos anuales y de la reforma de los estatutos. Son cuestiones relevantes cuya mención no puede omitirse por las razones que se indican. En primer lugar, si las actividades de la universidad son investigación y docencia, la presencia o ausencia en ambas de un tema definido como transversal, cual es la igualdad de género, no puede obviarse. En segundo lugar, para el caso de los presupuestos, la dotación económica asignada a las unidades de igualdad, además de necesaria, puede indicar con relación a otros centros o servicios qué importancia tienen las políticas de igualdad; también sería interesante contrastar la variación de los presupuestos en los últimos años, a fin de comparar la incidencia de la crisis económica en los distintos servicios. En tercer lugar, respecto a la reforma de los estatutos, la LOU4 establece un plazo de tres años para que las universidades los adapten a las modificaciones que esta ley introduce, algunas de las cuales están relacionadas con actuaciones específicas en pro de la igualdad de género⁶⁸⁶. Sin embargo, aún reconociendo que sería importante tener en cuenta estos aspectos, no es posible abordarlos en esta primera aproximación, principalmente por dos razones: la complejidad de las instituciones y las características

⁶⁸⁵ No se incluye la Universidad Internacional Menéndez Pelayo porque no parece asimilable al resto de universidades públicas al ser su régimen el de Patronato. El Patronato elige al Rector y a éste lo nombra el Gobierno a propuesta del Ministro de Educación. A los vicerrectores, el secretario general y el gerente, los nombra el ministro a propuesta del rector. Ahora bien, hay que decir que no tiene ninguna estructura de igualdad, ni informe diagnóstico sobre este tema, menos un plan de igualdad. Sí tiene un máster oficial: Máster Universitario en Igualdad de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas. Algunos datos: en su Consejo de Gobierno hay 2 mujeres (una vicerrectora y la gerente) y 6 hombres; en el patronato, 12 hombres y 7 mujeres; doctores *honoris causa* por la UIMP, 9 mujeres y 13 hombres.

⁶⁸⁶ En el epígrafe final “Actualización de los estatutos” se ofrece una explicación más extensa.

de las páginas webs. La exigencia de transversalidad que exige el análisis en perspectiva de género, añade un plus de dificultad.

Abundando en lo anterior, cabe subrayar que la autonomía hace de las universidades organismos complejos que dan lugar a mucha normativa, tienen órganos de gobierno a distinto nivel en todos los centros y departamentos, y establecen sus propias comisiones y tribunales de promoción y acceso. Pero, además, como centros educativos, desarrollan programas en todas las áreas de conocimiento, incluyen en su comunidad tres sectores de personal (estudiantes, PDI y PAS), reúnen a especialistas y profesionales de distintos campos y diferentes categorías, etc. Todo esto genera mucha información y complica la tarea de sistematizar. Es un trabajo que requiere tiempo y equipos, además de la colaboración de los centros implicados. Estas dificultades explican suficientemente la necesidad de acotar el ámbito de la investigación, aún considerando que el *gender mainstreaming* conduce precisamente a tener en cuenta todos esos aspectos.

En lo que se refiere a las páginas web como fuente, es necesario indicar aspectos peculiares, que van desde el formato hasta los datos que ofrecen. Con relación al formato, las web son heterogéneas en el diseño y en la distribución de la información. Así, hay que asimilar la estructura de cada una, aisladamente, a partir del portal y del mapa web, sin que esta experiencia sirva para otras⁶⁸⁷. Respecto a los datos, en ocasiones no están actualizados o, si lo están, conviven con otros desfasados; también encontramos referencias con enlaces rotos o documentos antiguos que aparecen en los buscadores en primer lugar, etc. Otras veces la información es insuficiente para temas puntuales. Por ejemplo, comprobar la presencia equilibrada en organismos colegiados como las juntas de facultad, los consejos de departamento o las comisiones delegadas, no es posible porque no suelen aparecer listas nominales. Algo parecido ocurriría en el caso de comisiones/tribunales de promoción/dotación de plazas. Es más, aunque se obtuvieran estos datos y se comprobase que no hay presencia equilibrada, haría falta ver los informes justificativos de por qué hay un sexo menos representado en cada

⁶⁸⁷ Ni en la misma institución se consigue ofrecer la información estructurada de igual manera. Hay casos en los que se aprecia un esfuerzo por organizar una presentación inicial, dentro del sitio, común por ejemplo para todos los grados, o para todas las guías académicas de cada curso, pero después, en el nivel siguiente, el enlace con la web de la facultad abre un mundo de diversidad en el que cada centro presenta la información de una forma tan libre e incontrolable como el propio entorno de internet.

actuación. Todo esto pretende ilustrar cómo se va complicando la tarea al adentrarse en el funcionamiento de cada institución.

Se puede objetar a lo anterior que los diagnósticos de situación y los propios planes de igualdad tienen por objeto reflejar toda la casuística, por compleja que sea, bien al detectar las debilidades, bien en la propuesta de ejes de actuación. Sin embargo hay que tener en cuenta que los planes han sido elaborados en distintos momentos, no refiriéndose al mismo periodo. Además, mientras todos los informes de situación describen la presencia de mujeres y hombres en los distintos sectores y categorías de la comunidad universitaria, ¿cuántos analizan la inclusión de la perspectiva de género en la normativa o en los presupuestos a partir del curso 2007-2008? No obstante, un análisis pormenorizado de planes y diagnósticos tampoco es el objetivo de este estudio. Lo que aquí se postula es que su existencia o no, también el hecho de que se evalúen y actualicen, indica algo más básico: la posición de las universidades respecto a las políticas de igualdad de género y su carácter transversal.

En definitiva, en referencia a la necesidad de delimitar el tema de estudio debido a la complejidad de las instituciones, el carácter transversal del género y las características de las páginas web, hay dos razones que justifican la selección de los casos: la primera se refiere a su relevancia para el tema de la igualdad de género y la segunda a su visibilidad. La importancia de las unidades y los planes de igualdad, junto con los informes de situación, se debe a que son, respectivamente, las estructuras y las herramientas especializadas en la aplicación del método transversal del principio de igualdad y de la perspectiva de género. La presencia equilibrada en los equipos directivos –sólo rectorales–, son un hito del empoderamiento de la mujer; las estadísticas desagregadas por sexo son el indicador de visibilidad básico y primario para análisis posteriores; la creación de posgrados específicos representa una acción concreta de promoción de la igualdad en el ámbito de la educación superior⁶⁸⁸.

Respecto a la visibilidad, con esta selección se minimizan los riesgos mencionados de ausencia de datos o dificultad en la localización, pues los casos de estudio se ubican fácilmente, se presumen permanentes en un tiempo mínimo de entre 3 y 4 años y, si sobre ellos se observa alguna contradicción, se puede resolver con menor

⁶⁸⁸ LOI (2007: art. 25.1.b)

dificultad, bien por su relevancia dentro de la institución, bien porque son contrastables⁶⁸⁹.

Entonces, centrando el enfoque en las cuestiones elegidas: (1) las unidades de igualdad pueden tener otro nombre, pero son definidas por ley y es de esperar que, si existen, sean identificadas sin lugar a dudas (lo mismo ocurre para los planes de igualdad o los diagnósticos de situación previos); (2) los equipos de gobierno unipersonales tienen la misma visibilidad y estructura parecida en todas las universidades, al menos en lo que aquí se denomina “primer nivel”⁶⁹⁰; (3) las estadísticas siempre aparecen en las memorias académicas y en el enlace “La universidad en cifras” o “Estadísticas de gestión; y (4) los posgrados son fáciles de hallar y revisar en comparación con las asignaturas de las titulaciones de grado, porque son menos y aparecen agrupados. Con relación a los estatutos, al ser la norma fundamental de cada universidad, cumplen también con los criterios de importancia, permanencia y localización. El problema es que la normativa tan abundante que producen las universidades exigiría convertir éste en un tema central de estudio, por esa razón aquí sólo quedará introducido.

Estos argumentos son los que fundamentan la tesis parcial que se anticipaba en la introducción: si las acciones objeto de estudio son las más visibles y no tienen un coste excesivo en instituciones con personal cualificado de ambos sexos y medios técnicos, que además tienen un compromiso con la igualdad como principio informador y valor social, el resultado permitirá una primera estimación acerca de la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito universitario seis años después de la aprobación de la LOI.

⁶⁸⁹ Por ejemplo, si un equipo rectoral ha cambiado los titulares de algunos vicerrectorados durante un mandato y en la web conviven enlaces que remiten a ambos, la memoria académica aclara este hecho y refleja en qué momento se produce el cambio. O si en las estadísticas de gestión iniciales no aparecen los datos desagregados, hay un enlace con el documento completo donde se puede comprobar si están desagregados o no. También en el caso de los posgrados: la ANECA facilita la información sobre los que han sido verificados.

⁶⁹⁰ En este trabajo, primer nivel: rector/a, vicerrectores, secretario/a general y gerente.

7.1. UNIDADES DE IGUALDAD Y CENTROS DE ESTUDIOS FEMINISTAS⁶⁹¹

Cuando se aprueba la LOI en muchas universidades ya existían organizaciones que bajo el nombre de “seminario permanente”, “instituto de investigación” o “centro de estudios”, agrupaban a las especialistas en el área de estudios de la mujer en distintas especialidades, el género y los feminismos⁶⁹². La diferencia con las unidades de igualdad va a estar marcada por su origen y las funciones que asumen. Así, mientras las unidades son estructuras político-administrativas que nacen al cobijo de la LOI y de la LOU4 (2007)⁶⁹³, los centros de estudios de la mujer son de corte académico y su desempeño se centra en la docencia y la investigación. A mayores, en algunos casos hay observatorios de género que tienen funciones técnicas dentro de las unidades o constituyen las propias unidades. En el primer caso, se ocupan específicamente de la parte de recogida de datos y elaboran informes y diagnósticos⁶⁹⁴.

En un principio hay universidades que “aprovechan” los centros de estudios especializados en temas de la mujer, que existen desde los años 80-90, para iniciar las políticas de igualdad; otras veces son estas organizaciones dentro de la universidad las que toman la iniciativa⁶⁹⁵. Pero cuando ocurre, es con relación a una acción concreta: elaborar el diagnóstico de situación y, quizá, el I Plan de Igualdad. Así, en la Universidad Politécnica de Cataluña, se constituye en 2004⁶⁹⁶ el Grupo de Investigación de Igualdad de Oportunidades de Arquitectura, Ciencia y Tecnología que realiza la guía para elaborar el I Plan de Igualdad⁶⁹⁷; en la Rovira i Virgili, el GRÈC⁶⁹⁸, creado en 1989, es el antecedente del Observatorio de Igualdad y es el que elabora el Diagnóstico de situación en 2005-2006, previo al I Plan 2007-2010; y la Fundación Isonomía, de la

⁶⁹¹ En este trabajo la denominación de centros de estudios feministas o de la mujer se refiere a las estructuras académicas dedicadas al estudio y la investigación sobre las mujeres y los feminismos.

⁶⁹² Véase el anexo V. Centros de estudios feministas de las universidades públicas españolas.

⁶⁹³ Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. LOU4 (2007: Disposición adicional duodécima)

⁶⁹⁴ Véase el anexo VII. Otras estructuras de igualdad.

⁶⁹⁵ Elizondo et. al. (2010).

⁶⁹⁶ El origen de este grupo data de la década de 1990.

⁶⁹⁷ I Plan de Igualdad de Oportunidades de la UPC (2007-2011: 21)

⁶⁹⁸ GREC: Grupo de Investigación Género, Étnia, Raza y Clase (en catalán: Grup de Recerca Gènere, Raça, Ètnia i Classe)

Jaime I de Castellón realiza el diagnóstico⁶⁹⁹. En alguna ocasión se integran en las nuevas unidades o comisiones miembros que representan a estos centros de estudio e investigación. Por ejemplo, en la Comisión de Igualdad de la Universidad de Valladolid la secretaria es la directora de la Cátedra de Estudios de Género; o en la Universidad de Jaén hay representantes de los dos seminarios permanentes de estudios sobre la mujer en la Comisión que elabora el Diagnóstico de situación (2009) y el Plan de Igualdad (2011-2015). Menos frecuente es que se formalicen relaciones de colaboración, como sucede en la Universidad Jaume I de Castellón que mantiene un convenio marco con la Fundación Isonomía para el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad, estando prevista la integración del Observatorio en la Fundación⁷⁰⁰. Estas interacciones se deben a que, cuando se aprueba la LOI, los centros de estudios feministas eran el espacio que acogía a las especialistas en temas de género. Sin embargo, unidades de igualdad y centros de estudios feministas tienen funciones diferentes.

En los centros académicos, el interés mayor es el estudio y la investigación sobre la situación de las mujeres, por eso sus actividades se encaminan hacia la organización de cursos y seminarios, la investigación y la edición de publicaciones especializadas. En cambio, las unidades de igualdad son unidades administrativas, su cometido es ser funcionales en la implementación de políticas públicas de igualdad de género al interior de las universidades. Éstas consisten principalmente en la elaboración de diagnósticos de situación y planes de igualdad, su evaluación y seguimiento; así como en el asesoramiento de otros órganos dentro de la institución y en la formación de PDI, PAS y estudiantes. Responden a la estrategia de transversalidad de género o *gender mainstreaming*⁷⁰¹ porque deberían afectar a la estructura de la organización en la que se quiere intervenir, de manera coordinada y en los distintos niveles. Esto significa que con los diagnósticos se analiza el estado de la igualdad de género a partir de una serie de datos e indicadores; con los planes se definen objetivos y procesos a fin de mejorar esa

⁶⁹⁹ Véase anexo IX. Planes de igualdad de las universidades públicas españolas.

⁷⁰⁰ Véase el anexo VIII. Unidades de igualdad y centros de estudios feministas.

⁷⁰¹ La transversalidad de género también se concreta en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, representación y selección del personal, así como en la introducción de la perspectiva de género en los planes de estudio, las normas y los presupuestos. (LOI, 2007: art. 15.) Pero a las unidades de igualdad, con relación a estas cuestiones, les correspondería destacarlas en los diagnósticos de situación y, cuando haya que corregirlas, proponer medidas en los planes. La implicación en las Comisiones de igualdad de personal procedente de distintos centros y servicios, es una buena estrategia de capilarización que se ha implantado en algunas universidades (Politécnica de Cataluña, Barcelona, Autónoma de Barcelona y Valencia) como se indicará más adelante.

situación; y con el seguimiento y la evaluación se da continuidad a la actuación a través de la revisión periódica de cómo se han llevado a cabo los planes, el contraste con la nueva situación (seguiría el esquema DAFO: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) y la redacción de un nuevo plan.

Además, hay otra diferencia con relación a los centros de la mujer, y es que el punto de partida debería ser la asunción de que la igualdad de género afecta a mujeres y a hombres, trata de ambos y de sus relaciones asimétricas en contextos determinados (en este caso, la universidad): no sólo se parte de que los beneficios revierten en toda la comunidad universitaria y, por extensión, en la sociedad, sino que requiere la implicación de todos, también de los varones. Los centros de estudios de la mujer interesan sobre todo a las mujeres, agrupan a especialistas femeninas –aunque haya algún hombre, será *rara avis*– que con sus investigaciones, conferencias, seminarios, talleres, pretenden visibilizar la contribución de las mujeres y de este modo reivindican un lugar usurpado por la comunidad académica y científica.

Las unidades de igualdad deben abordar acciones relacionadas con políticas de igualdad de género evitando que se identifiquen sólo con las mujeres⁷⁰². El principio de presencia equilibrada es algo que debería mantenerse cuando se traslada a la composición de las unidades y comisiones de igualdad. Sin embargo, se ha convertido en práctica habitual no ya que las unidades estén dirigidas por mujeres, sino que su exiguuo personal sea básicamente femenino, y que las comisiones asesoras falten a dicho principio de composición equilibrada⁷⁰³.

Todo lo anterior no obsta para que el trabajo de estructuras académicas y administrativas repercuta en ambas y por ambas se aprovechen los resultados. Y ello no sólo por un criterio de transversalidad, sino también porque las unidades de igualdad deben contar con especialistas que ya se hallan en los centros de estudios de la mujer; y,

⁷⁰² Si se abusa en esta parte de la tesis del género gramatical femenino es porque, mayoritariamente, han sido las mujeres las especialistas en estos temas y son las que en este momento desempeñan los cargos vinculados a la dirección y asesoramiento técnico de las unidades de igualdad.

⁷⁰³ La comisiones asesoras o de igualdad de las universidades de A Coruña, Cádiz, Extremadura, Salamanca y Vigo se forman atendiendo al principio de presencia equilibrada. Pero en las demás, cuando aparece quiénes la forman, siempre son más mujeres que hombres. En ocasiones son sólo mujeres: así ocurre en la Oficina para la Igualdad de la Universidad de las Illes Balears y en la Unidad e Igualdad de la Universidad Complutense de Madrid; también en la Comisión de trabajo para la elaboración del plan de igualdad de la Universidad de la Laguna. Véase la estructura de las unidades de igualdad en el anexo VI. Unidades de igualdad de las universidades públicas españolas.

por su parte, las unidades y observatorios contribuyen a aportar datos que pueden ser materia de estudio y de investigación para éstos. Así, la colaboración es provechosa, pero los objetivos no coinciden al cien por cien y son diferentes las funciones, la estructura y los resultados.

Según lo expuesto y sintetizando, se puede afirmar que las unidades de igualdad son estructuras administrativas resultantes de las políticas públicas de igualdad de género que surgen mayoritariamente a partir de la LOI; mientras que los centros de estudios feministas son estructuras académicas que pretenden visibilizar el papel de las mujeres, en y desde la academia, y cuyo origen es más próximo a los movimientos y teorías feministas. Los centros de estudios de la mujer están alineados con la docencia y la investigación especializadas, en el marco de la función formadora y educativa de las universidades; las unidades de igualdad son el motor para generar, en la compleja estructura de las universidades, acciones coordinadas a fin de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por último, a las universidades no se les exige tener centros o institutos de estudio e investigación feminista, sin embargo sí están obligadas por ley a tener unidades de igualdad⁷⁰⁴.

En mayo de 2014 prácticamente todas las universidades públicas tienen entre sus estructuras dichas unidades. Son excepción la Universidad de La Rioja y la Universidad de León en cuyas páginas web no aparece la unidad de igualdad. De ello se deduce que o no existe o, si existe, no se le concede mucha importancia porque está invisibilizada. Un caso parecido es el de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, que lleva al menos seis meses con la página de la unidad de igualdad en construcción y la única referencia que se ha encontrado a la misma ha sido en “Comunidad Universitaria”, desde la Oficina de Responsabilidad Social, en el apartado de “Atención a la Diversidad”.

⁷⁰⁴ LOU4 (2007: Disposición adicional duodécima)

7.2. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD

¿Cuál es el lugar de las unidades de igualdad en el organigrama de la universidad? ¿Cómo se forman? ¿Cuáles son sus recursos? ¿De qué se ocupan, sólo de la igualdad de género o de otras desigualdades? Estas preguntas articulan la exposición acerca de la estructura orgánica de las unidades de igualdad. Básicamente son dos las cuestiones: de quién dependen y quiénes las forman. Pero también se aludirá a la dotación de recursos y a la posible inclusión de temas diferentes al de la igualdad de género, porque son cuestiones estructurales que tienen repercusión en su desempeño.

7.2.1. Dependencia orgánica

En lo que se refiere a la dependencia orgánica, encontramos tres casos: que dependan directamente del rector –en estos casos la responsable habitualmente es designada como “Delegada del rector”–, que se integren en algún vicerrectorado, o que sean un servicio más de la universidad.

De las cuarenta y siete unidades de igualdad de las universidades públicas⁷⁰⁵, el segundo caso es el que abunda, pues veintisiete dependen de algún vicerrectorado. De éstas, cinco no se adscriben directamente al vicerrectorado, sino que media un servicio, un área o un secretariado de competencias más amplias relacionadas con la promoción social y cultural, la responsabilidad y la política social o la asistencia a la comunidad universitaria en general. Hay ocho unidades que dependen directamente del rector (aquí se incluyen las que tienen la figura de “Delegada del rector para la igualdad”); tres de la secretaría general (si bien una de ellas, la de la Universidad de Córdoba, prevé en su reglamento la adscripción a un vicerrectorado); una de la gerencia; y en las ocho restantes no se especifica cuál es su inserción en la estructura universitaria. De éstas, hay una que se vincula a una dirección general (Universidad de Cádiz), una que se configura como un servicio a la comunidad y se enlaza desde la web de “Administración y Servicios” (Universidad de Vigo) y otra que es una unidad

⁷⁰⁵ La Universidad de la Rioja y la Universidad de León no tienen unidad de igualdad, son las únicas de las universidades públicas junto con la Menéndez Pelayo.

administrativa (Universidad Miguel Hernández)⁷⁰⁶. En el caso de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca, sus miembros son elegidos por el claustro y ante él rinden cuentas de su actividad mediante la memoria anual⁷⁰⁷.

7.2.2. Miembros y personal

Respecto a quiénes forman las unidades de igualdad, el personal consiste, básicamente, en quien asume la dirección, algún técnico –en el mejor de los casos– y una persona de apoyo administrativo. Veintisiete de ellas, además, integran una comisión de igualdad o consejo asesor donde la representación de los sectores varía y que, como ya se ha indicado, no suele respetar el principio de presencia equilibrada. Cuando el observatorio de igualdad está integrado en la unidad, realiza funciones de tratamiento de datos y análisis de situación⁷⁰⁸. Hay nueve observatorios y tres comisiones que forman parte de la estructura de igualdad, aunque no está claro en todos los casos cuál es su dependencia orgánica respecto a la unidad principal⁷⁰⁹. En la Autónoma de Barcelona y en la Rovira i Virgili los observatorios de género hacen la función de las unidades de igualdad. También en la Universidad de Zaragoza el observatorio parece asumir dicha función porque no hay unidad de igualdad, pero al carecer de plan de igualdad, es más difícil determinar si el observatorio será la unidad o quedará dentro de su estructura. En la Universidad de las Islas Baleares el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades (2004), pasa a ser en 2007 la Oficina para la Igualdad. La única universidad en cuya estructura la unidad forma parte de la comisión es en la Politécnica de Catalunya⁷¹⁰.

La implicación en las comisiones de igualdad o consejos asesores de personal procedente de distintos centros y servicios, es una buena estrategia para transversalizar las políticas de igualdad. Así por ejemplo, la Universidad Politécnica de Cataluña incluye en la Comisión de Igualdad un representante por cada centro docente e instituto

⁷⁰⁶ Véase el anexo IX. Unidades de igualdad. Dependencia orgánica.

⁷⁰⁷ Reglamento de la Unidad de Igualdad (2012) y Reglamento de Funcionamiento Interno del Claustro Universitario de la Universidad de Salamanca (2012)

<http://igualdad.usal.es/reglamento-de-la-unidad>

http://www.usal.es/webusal/files/Reglamento_Funcionamiento_Claustro%281%29.pdf

(actualizados: 25/05/2014)

⁷⁰⁸ Véase la nota 694.

⁷⁰⁹ Véase anexo VII. Otras estructuras de igualdad.

⁷¹⁰ Véase la estructura de las unidades de igualdad en el anexo VI. Unidades de igualdad de las universidades públicas españolas.

(preferentemente, miembro del equipo de gobierno); la Universidad de Barcelona tiene una comisión por cada facultad con representación de todos los sectores (PDI, PAS y estudiantes) cuyos presidentes forman la Comisión de Igualdad de la universidad; la Universidad Autónoma de Barcelona introdujo en el II Plan representantes de políticas de igualdad en los centros y en los departamentos, medida que fue cumplida al 100% en las facultades y en un 71,9% en los departamentos (entre los que más incumplieron, los de Ciencias de la Salud y los Tecnológicos); también la Universitat de València tiene, además de la Comisión de Políticas de Igualdad de la universidad, una Comisión de Igualdad por cada centro⁷¹¹

7.2.3. Recursos

En la creación y puesta en marcha de las unidades es clave el tema de los recursos materiales y humanos. De ellos va a depender también su capacidad de emprender acciones y, muy importante, la continuidad de las mismas. El problema de las desigualdades de género es que no son algo puntual que pueda corregirse con una serie limitada de medidas, sino que, como se ha visto, están arraigadas en las estructuras sociales y, por tanto, requieren de un ejercicio de visibilidad en el que no puede cejarse. De ahí la necesidad de adoptar una determinada perspectiva. Educar en esta perspectiva lleva tiempo, también desentrañar actitudes y prácticas tan estereotipadas unas veces, tan comunes otras, que sólo una mirada de sospecha desvela los factores que instigan la desigualdad. Si además se tienen en cuenta los siglos de desigualdad y los años de lucha de los movimientos feministas⁷¹², aunque los avances legislativos hayan sido significativos en el último tercio del siglo XX, no se puede pretender que un Plan de Igualdad y dos cursos de formación de cuarenta horas arreglen la situación. Por eso persistir en el tiempo es importante y para ello hacen falta recursos.

Entre los recursos materiales habría que tener en cuenta el presupuesto, las instalaciones y la dotación inicial de equipos informáticos. Con relación a los recursos humanos, sería necesario que los puestos administrativos y técnicos estuviesen previstos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), pues esta medida contribuiría a fijar la

⁷¹¹ Véase el anexo VIII. Unidades de igualdad y centros de estudios feministas.

⁷¹² En este trabajo se toma como referencia del inicio del feminismo la Ilustración.

labor de las unidades. La voluntariedad en la ejecución de las tareas asociadas a estos puestos puede tener un corto recorrido, sobre todo porque siempre serán postergadas por las que demande el trabajo que se desempeña como principal. Cuando dichas tareas se asignan a becarios, se está adoptando una solución a corto plazo que no resuelve el tema de la falta de continuidad. Es más, éste se ve agravado cuando el reemplazo de estos equipos se produce al tiempo que se sustituye a la persona encargada de dirigirlos porque es designada por un equipo de gobierno sometido a escrutinio cada cuatro años. Es preciso aclarar que no es lo mismo que cambie la dirección o los miembros de la comisión asesora, a que lo hagan los que desarrollan la actividad de la propia unidad; si bien, aún en el caso de las comisiones asesoras, sería más apropiada la presencia de miembros provenientes de puestos representativos de los distintos sectores y centros que forman la comunidad universitaria, con lo cual, se renovarían los miembros, pero no su posición respecto al organigrama de la universidad. La consecuencia de la inestabilidad de los miembros de la unidad no es tanto que se produzcan nuevas orientaciones sino, como se viene insistiendo, la falta de continuidad entre períodos. La presencia de personal de plantilla podría minimizar este riesgo, contribuyendo a institucionalizar las unidades de igualdad, como ocurre con los servicios, departamentos y centros universitarios⁷¹³.

7.2.4. ¿Otras desigualdades?

Otro tema que tiene que ver con la estructura de las unidades de igualdad es si sólo se ocupan de la igualdad de género o si incluyen a colectivos como, por ejemplo, el de personas con diversidad funcional.

La mayoría de las unidades de igualdad se ocupan exclusivamente de la igualdad de género, si bien cinco de ellas se vinculan a otras causas de desigualdad. La Universidad de Burgos, en el Diagnóstico incluye la atención a personas en situación de discapacidad, de otras nacionalidades, de más edad y vulnerables por su situación socio-económica. El Observatori per a la Igualtat, en el ámbito de la UAB, a partir de 2008, amplía su ámbito de actuación a la discapacidad y la desigualdad económica y social.

⁷¹³ Se comparte la opinión de Elizondo; Novo; Silvestre (2010) de que es una debilidad la falta de institucionalización de los organismos de igualdad universitarios.

De este modo, aparte de los tres planes de acción para la igualdad entre mujeres y hombres, tiene uno para las personas con discapacidad de la UAB (2011-2015). La Unidad de Igualdad de la Pompeu Fabra se incluye en el ámbito de Comunicación y Responsabilidad Social desde el que se pretenden aunar, desde 2012-2013, las actuaciones en torno a la igualdad no sólo de género, también referida a la discapacidad, así como a la cooperación y la sostenibilidad (incluye los riesgos laborales). La Politécnica de Madrid incluye las políticas de igualdad con la cooperación al desarrollo y la atención a la discapacidad en el apartado “Compromiso social”, aunque diferencia cada área y, por ejemplo, el plan de igualdad se refiere exclusivamente a la igualdad de género. La Oficina de Igualdad de la UNED se ocupa de la igualdad entre mujeres y hombres, con relación a las personas con discapacidad y con riesgo de exclusión social. Por último, el caso más llamativo es el de la Universidad de León, que en el Área de accesibilidad responsabilidad social e igualdad, aglutina tres programas: prevención de consumo de drogas, acercamiento intergeneracional y apoyo a estudiantes con discapacidad, ninguno de igualdad de género.⁷¹⁴

La postura que aquí se defiende, en consonancia con la orientación que se da al tema en las unidades de igualdad (pues incluso las que incluyen otras desigualdades delimitan la de género), es que se debe diferenciar claramente la desigualdad de género por doble motivo: porque es una desigualdad que atraviesa otras y porque el origen es distinto.

Si se toma la diferencia como marco, hay similitudes y, por tanto, indicadores, recursos o planteamientos de justificación o deslegitimación que podrían utilizarse en ambos casos. Por ejemplo, las estructuras sociales han invisibilizado y no han tenido en cuenta a ciertos colectivos por no ajustarse a unos patrones de “normalidad”. Desmontar esos conceptos y trasladar una nueva forma de afrontar sus necesidades y reivindicaciones a las leyes y la cultura social puede hacerse desde estrategias parecidas: inaugurando nuevas perspectivas, revisando el uso del lenguaje, realizando campañas de sensibilización en los medios, concienciando a los miembros de una

⁷¹⁴ La Universidad de León tiene diagnóstico de situación y plan de igualdad. En el Plan de Igualdad (2010) se menciona la creación de una Comisión de Igualdad que se constituye para elaborarlo. También en el Vicerrectorado de Estudiantes, dentro de las “Competencias y atribuciones delegadas” del Área de Responsabilidad Social e Igualdad, se alude a la Secretaría de Igualdad. Sin embargo, no aparecen en ningún sitio más. No hay unidad de igualdad, como se ha indicado antes, y la comisión parece que tampoco se mantiene.

comunidad mediante formación, trasladando el problema a la educación reglada, etc. Se podría justificar incluir el tratamiento común de colectivos situados en los márgenes de la corriente principal bajo el argumento de rentabilizar recursos.

Sin embargo, el hecho de ser mujer añade un plus a cualquier situación de desigualdad. Aun siendo discutible la categoría “mujer” como colectivo o como minoría⁷¹⁵, se ha analizado en los capítulos anteriores cómo en las sociedades más igualitarias persisten las desigualdades de género⁷¹⁶ y las consecuencias que éstas tienen durante toda la vida. Es pues un hecho que la categoría “mujer” reúne a las mujeres como grupo susceptible de ser discriminado. Este argumento refuerza el que se refiere al origen de la discriminación. No se discute el derecho a la igualdad y la no discriminación en general, se discute que cualquier mujer, por el hecho de serlo, esté catalogada como miembro de un club para el que rijan otras reglas. Hay que reivindicar la necesidad de que los planes y las medidas de discriminación positiva sean transitorias porque el objetivo de la corriente feminista que inspira las políticas de igualdad de género debería desaparecer algún día, por haber llegado a sociedades donde las diferencias de sexo y género no signifiquen nada: ni colectivamente, ni para el desarrollo del individuo en cuanto tal. Parece inadecuado plantear esto con relación a la diversidad funcional, que siempre requerirá de adaptaciones y cuotas, como en el caso del acceso a la universidad o al empleo público, porque hay una desigualdad inicial que, por criterios de justicia, debe ser compensada. Esta es la razón para deslindar las diferencias.

7.3. ACCIONES BÁSICAS A PARTIR DE LA LOI

Se ha visto que las unidades de igualdad en las universidades se crean a partir de la LOI y de la LOU4 como estructuras encargadas de transversalizar la perspectiva de género.

⁷¹⁵ Si bien algunas feministas consideran a las mujeres como minoría por el hecho de sufrir discriminación y tener menos poder. Millet (1995); Young (2000).

⁷¹⁶ En este sentido es significativa la discriminación estadística, que se produce porque se asocia el hecho de ser mujer al rol social atribuido. Así por ejemplo, una mujer en edad de tener el primer hijo verá reducida sus posibilidades de empleo frente a un hombre de iguales características por la mera posibilidad de ser madre. Se asocia ser mujer, ser madre y “disfrutar” de los permisos previstos para la conciliación de la vida laboral y familiar.

También se ha afirmado que su institucionalización y la dotación de recursos son necesarios, a fin de poner en marcha acciones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Además, se precisa continuidad en el tiempo porque de ella depende su efectividad. En este apartado se van a considerar algunas acciones vinculadas al quehacer de la propia unidad, así como otras que dependen de las universidades y que pueden servir de indicadores para valorar la puesta en marcha de las políticas de igualdad. Entre las primeras, los planes de igualdad y los diagnósticos de situación; entre las segundas, la formación de los equipos rectorales atendiendo al criterio de presencia equilibrada, la incorporación de estadísticas desagregadas por sexo como un indicador básico, la impartición de posgrados oficiales específicos y la actualización de los estatutos a partir de la LOU4 en lo referido a la LOI.

7.3.1. Planes de igualdad y diagnósticos de situación

Se ha mencionado en la introducción que una de las funciones de las unidades de igualdad es elaborar planes de igualdad con medidas para corregir la desigualdad e impulsar la igualdad entre mujeres y hombres. El carácter estructural de la desigualdad requiere planes integrales, que concreten objetivos y acciones estratégicas en todos los ámbitos y en los distintos niveles de la organización. Responden también a la necesidad de coordinación, al reunir en un solo documento todas las medidas definidas para un plazo de tiempo. Previos a los planes son los diagnósticos sobre la situación de las mujeres en la institución, que permiten conocer, a partir del análisis de datos, la realidad concreta para la que debe diseñarse el plan. De hecho, algunas veces se integran en los planes porque son el punto de partida que justifica las actuaciones propuestas.

La LOI define los planes de igualdad como:

“un 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.”⁷¹⁷

⁷¹⁷ LOI (2007: art. 46)

Y establece su obligatoriedad para empresas de más de 250 empleados así como para la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella⁷¹⁸. También el Estatuto Básico del Empleado Público señala que las administraciones públicas tienen que elaborar y aplicar un plan de igualdad⁷¹⁹.

En las universidades no ha sido inusual que el primer diagnóstico y el primer plan hayan sido redactados por alguna comisión creada al efecto. La falta de un modelo administrativo para las unidades ha provocado en un primer momento, antes de que éstas se crearan, el recurso a una estructura bien conocida por las universidades, cual es la comisión. La ley no explica las funciones específicas de las unidades de igualdad, ni quiénes deben componerla o cómo se elige a sus miembros, tampoco cómo se insertan en la organización o de quién tendrían que depender. Ya se ha explicado que los centros de estudios feministas podían aportar especialistas en desigualdad, asesores, pero el referente más próximo como modelo de organización no han sido estos centros, sino los observatorios. Al tener éstos un carácter eminentemente técnico, antes del desarrollo de las unidades ya se previó la necesidad de un “órgano político” que impulsara la ejecución del plan y la transversalización de sus acciones⁷²⁰.

Así pues, es frecuente que los primeros diagnósticos, y a veces los primeros planes, no hayan sido redactados por la unidad de igualdad propiamente dicha. En el caso de los diagnósticos, hay bastantes casos: en la Universidad de Cádiz, el diagnóstico (2011) lo realiza el observatorio integrado en la unidad, e igual ocurre en la Universidad de la Laguna (2012); en la Autónoma de Madrid hay un I Diagnóstico de un Observatorio de Género que después desaparece, siendo la Unidad de Igualdad la encargada de los diagnósticos II y III; en la Universidad Internacional de Andalucía hay informes de género anuales, desde 2008, elaborados por un observatorio que se integra en la Unidad de Igualdad (2010), sin embargo, en el mismo año en que ésta se crea, es la Fundación Mujeres quien realiza el diagnóstico⁷²¹; en la Universidad de las Islas Baleares, es el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades el encargado de los

⁷¹⁸ LOI (2007: art. 45 y 64)

⁷¹⁹ Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Disposición adicional octava.

⁷²⁰ Véase el “Primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad Autónoma de Barcelona. Bienio 2006-2007” (2006: 4)

<http://www.audem.com/documentos/planigualdadUAB.pdf> (actualizado: 26/05/2014)

⁷²¹ La Universidad Internacional de Andalucía, a fecha 26 de mayo de 2014, aún no tiene plan de igualdad.

informes de situación desde el curso 2004-2005, antes de pasar a ser la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en febrero de 2007 (precede a la aprobación de la LOI); en la Universidad de Cantabria, la Comisión Transversal de Igualdad (2008) se ocupa del diagnóstico de situación 2008-2009 y, en 2010, se integra en la Unidad de Igualdad como órgano consultivo y asesor; también el informe diagnóstico de la Universidad de Burgos lo hace la Comisión Permanente de Igualdad en 2012, comisión que se integra en la unidad un año más tarde.

Otro recurso ha sido encomendar el diagnóstico a profesoras, caso de la Universidad Pompeu Fabra (2007) y de la Universitat de València (2009 y 2012); o a grupos de investigación como ocurre en la Universitat Rovira i Virgili (el diagnóstico 2005-2006 lo realiza el GREC) y en la Universidad de Oviedo (el diagnóstico 2008-2009 lo hace el GENIUNOVI). Con relación a los planes: en la Universidad de Salamanca, el Informe de situación y el Plan integral de igualdad los elabora la Comisión de Igualdad (2007), previa a la creación de la Unidad de Igualdad (2008); y lo mismo sucede en la Universidad Jaume I de Castellón (la Comisión es de 2009 y la Unidad de 2010)⁷²².

Estas dinámicas, además de reflejar la falta de un modelo administrativo para crear las unidades de igualdad, también demuestran que cuando se aprueba la LOI en muchas universidades había grupos con conciencia crítica y preparados para abordar acciones orientadas a conseguir la igualdad material. Otra cuestión es la repercusión que esas acciones han tenido dentro de la propia institución y la continuidad de las mismas.

El primer balance, cuando se han cumplido siete años desde la aprobación de la LOI y de la Ley 7/2007, ha de tener en cuenta no sólo si todas las universidades cuentan con un plan de igualdad, sino cuál es su vigencia y si ha habido sucesivos planes, con sus correspondientes diagnósticos de situación y/o evaluación del plan previo. En este momento⁷²³, doce universidades no tienen plan de igualdad⁷²⁴; veintiocho cuentan con un primer plan, si bien la mitad con el período de vigencia cumplido; siete han redactado el segundo plan, uno de los cuales venció en 2013; y dos disponen de un

⁷²² Véase el anexo X. Planes de igualdad de las universidades públicas españolas.

⁷²³ Mayo de 2014

⁷²⁴ Córdoba, Islas Baleares, Las Palmas de Gran Canaria, Zaragoza, Internacional de Andalucía, Alcalá, Almería, Castilla-La Mancha, La Rioja, Miguel Hernández, UNED y Rey Juan Carlos. De las siete últimas tampoco se encuentran referencias de nada parecido a un diagnóstico de situación.

tercer plan de igualdad, aunque uno de ellos finalizó en 2011. El balance es que, de cuarenta y nueve universidades, veintiuna estarían al día con relación a este tema. Si se tiene en cuenta que los cinco planes que finalizaron en 2013 pueden estar en plazo de revisión y evaluación previa a la aprobación del siguiente, el resultado sería veintiséis. Ahora bien, catorce de ellas han aprobado su primer plan entre 2010 y 2014⁷²⁵.

Al ser sólo nueve las universidades que han elaborado planes consecutivos, también son escasas sus evaluaciones. Éstas pueden ser incluidas en el plan posterior, como ocurre en la Autónoma de Barcelona, la Politécnica de Catalunya y la Rovira i Virgili; o constituir un documento aparte, como es el caso de Málaga, Alicante, Valencia o Santiago. Hay dos universidades en las que, con un primer plan, se hacen informes de seguimiento: Cantabria y Sevilla.

Se insiste en la importancia del seguimiento y la evaluación. El interés radica en la continuidad de las políticas de igualdad. Para ello es importante fijar un procedimiento que facilite la recogida de datos, su procesamiento y la formulación de nuevas propuestas. De esta forma se puede avanzar a partir del reconocimiento de logros y deficiencias, y se contribuirá a consolidar una estructura procedimental de igualdad. El interés último es conseguir la igualdad real. Sin embargo, ante la situación descrita, no parece atrevido afirmar que dicha continuidad puede verse amenazada.

7.3.2. Presencia equilibrada en el equipo rectoral

La presencia equilibrada es parte del proceso de empoderamiento de las mujeres y se vincula con la calidad de la democracia porque aumenta la representación en los procesos de toma de decisiones. Se entiende por presencia o composición equilibrada que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%⁷²⁶. La LOU 4 (2007) confiere carácter estatutario a las normas electorales que “propicien” la presencia equilibrada en los órganos colegiados y no alude directamente a los órganos unipersonales. Sin embargo, la LOI (2007) dice que los poderes públicos “procurarán” atender a este principio en los “nombramientos y designaciones de los cargos de

⁷²⁵ 2010 (2); 2011 (3); 2012 (3); 2013 (5) y 2014 (1). Véase anexo XI. Planes de igualdad por fecha de aprobación y período de vigencia.

⁷²⁶ LOI, 2007: Disposición adicional primera

responsabilidad” y, además, para el caso de los centros educativos, la referencia es a los órganos de control y gobierno⁷²⁷. Por ello aquí se entiende que la promoción de la presencia equilibrada afecta tanto a los órganos colegiados como a los órganos unipersonales, así como a los comités de selección y promoción del personal⁷²⁸. Ahora se trata de ver si los equipos rectorales de las universidades públicas cumplen o no con dicho principio.

El equipo rectoral es el más visible y el más emblemático al representar a toda la comunidad universitaria, lo que unido al hecho de que no es un órgano colegiado cuyos miembros deban ser elegidos individualmente, facilita su constitución atendiendo al principio de composición equilibrada. En las elecciones a rector sólo él es elegido y éste a su vez designa (o ha designado previamente) a los demás miembros del equipo: no es preciso reformar reglamentos para procurar que un sexo no supere el 60%, a diferencia de lo que ocurre en consejo de gobierno, claustro o comisiones delegadas. Además, y con relación al hecho de que sea el gobierno de toda la comunidad universitaria, si en las categorías de titulares de universidad y escuela universitaria la presencia de mujeres está en torno al 50%, no podrá alegarse el número como criterio para justificar su ausencia en estos puestos. Si bien es verdad que en el cuerpo de catedráticos de universidad su presencia sólo está un poco por encima del 18%⁷²⁹, para el único cargo en que se requiere esa categoría es el de rector, por lo que este hecho no debería influir, en general, en la composición de los equipos. Aún así, entre los rectores hay infrarrepresentación: en el curso 2012-2013, las universidades de Málaga y Girona eran las únicas presididas por mujeres.

En los resultados que aquí se presentan, se diferencia el primer nivel del segundo –aunque se ofrecen también los datos conjuntos en la Tabla 10– por doble razón:

⁷²⁷ LOI, 2007: art. 16 y art. 24.d respectivamente. Se especifica así lo que enuncia el artículo 14 como “Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, y más en concreto el punto 4. “La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.” También en el Capítulo II del Título V, desarrolla el principio de presencia equilibrada en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (art. 52) y lo aplica a los titulares de órganos directivos, así dice que el gobierno “atenderá” a este principio en el nombramiento de dichos titulares.

⁷²⁸ El Título V “El principio de igualdad en el empleo público” determina que las Administraciones públicas promuevan la presencia equilibrada en los órganos de selección y valoración (art. 51.d). Algo que, si se incumple, debe ser por “razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas” (art. 53). Estos artículos se reproducen en la LOU 4 (2007: modificación Diez, art. 13.b y modificación sesenta y cuatro, art. 62.3).

⁷²⁹ 18,4 % según datos Ministerio de Educación (2012:51)

porque en el primero la distribución de cargos es más uniforme entre las distintas universidades y porque esos datos aparecen en todas las páginas web de forma clara y precisa. Se denomina primer nivel al formado por: rector/a, vicerrectores, secretaria/o general y gerente⁷³⁰. En el segundo nivel están las asesorías, direcciones de secretariado, vicerrectorados adjuntos, vicesecretarías generales, vicegerencias, etc.⁷³¹ El criterio para considerar los cargos de segundo nivel es, aparte de que sean explícitos, su carácter de puesto unipersonal y político. Así por ejemplo, las jefaturas de servicio que correspondan a funcionarios de carrera, no se tienen en cuenta. Tampoco se analizan otros puestos de representación y gobierno aunque, para que el mapa estuviese completo, debería considerarse la presencia de hombres y mujeres en órganos colegiados, unipersonales de centros y departamentos, además de en las comisiones (delegadas y de acceso/promoción del personal).

Algunos datos: En el curso 2012-2013, los equipos rectorales de 17 universidades públicas respetan el criterio de presencia equilibrada en el primer nivel. Las que lo incumplen tienen mayoría de hombres excepto Sevilla, donde las mujeres representan el 62,5%, si bien esta misma universidad, en el segundo nivel de gobierno, tiene sólo un 32% de mujeres. Para el segundo nivel de gobierno se han obtenido datos de 37 universidades, de las cuales 15 forman sus equipos con presencia equilibrada. Como en el caso anterior, cuando no se respeta la proporción 60-40, es a favor de los hombres excepto en la Pompeu Fabra y en la Complutense (aquí las mujeres superan el 80%)⁷³². Si se tiene en cuenta el balance total, de las 49 universidades, 19 se ajustan a lo que marca la ley, si bien en cuatro de éstas sólo se obtuvieron datos para el primer nivel de gobierno⁷³³. La Universidad de Sevilla y la Pompeu Fabra son las únicas en que la diferencia de género se produce en los dos niveles de gobierno una vez a favor de los hombres y otra de las mujeres y donde, además, el resultado global cumple con la composición equilibrada.

⁷³⁰ Algunas universidades incluyen la figura del defensor universitario, que aquí se le da tratamiento aparte (véase el anexo XIV: Defensor/a universitario/a. Curso 2012-2013. Hay veces en que aparecen delegados del rector al mismo nivel que los vicerrectores. Este grado de detalle puede consultarse en los anexos XII y XIII. Equipos rectorales. 1er y 2º nivel. Curso 2012-2013.

⁷³¹ Véase anexo XI. Equipo rectoral. 1er. nivel. Curso 2012-2013.

⁷³² La Universitat Rovira i Virgili sólo tiene dos cargos a este nivel y ambos están ocupados por mujeres. Lo mismo ocurre en el caso de la Universidad de Alcalá, si bien aquí son dos hombres.

⁷³³ Véase Tabla XXX. Presencia equilibrada en los órganos de gobierno unipersonales.

La mayor diferencia se encuentra en la Universidad Politécnica de Cartagena, donde el total de hombres supera el 80%, seguida de Valladolid, Rey Juan Carlos y Córdoba. En la Politécnica de Valencia la representación masculina es del 75,6%, igual que en la Universidad de Burgos, y en la Politécnica de Madrid del 75,9%. También en esta franja que supera el 70% está la Universidad de Cantabria. El dato más llamativo es el de la Universidad Politécnica de Cartagena: en el equipo de gobierno de primer nivel el 90,9% son hombres y en el segundo el 75%; también en Burgos las mujeres sólo representan el 10% en el equipo rectoral, si bien en el segundo nivel hay paridad (50-50) (Tabla 10):

Tabla 10. Presencia equilibrada en los equipos rectorales. Curso 2012-2013

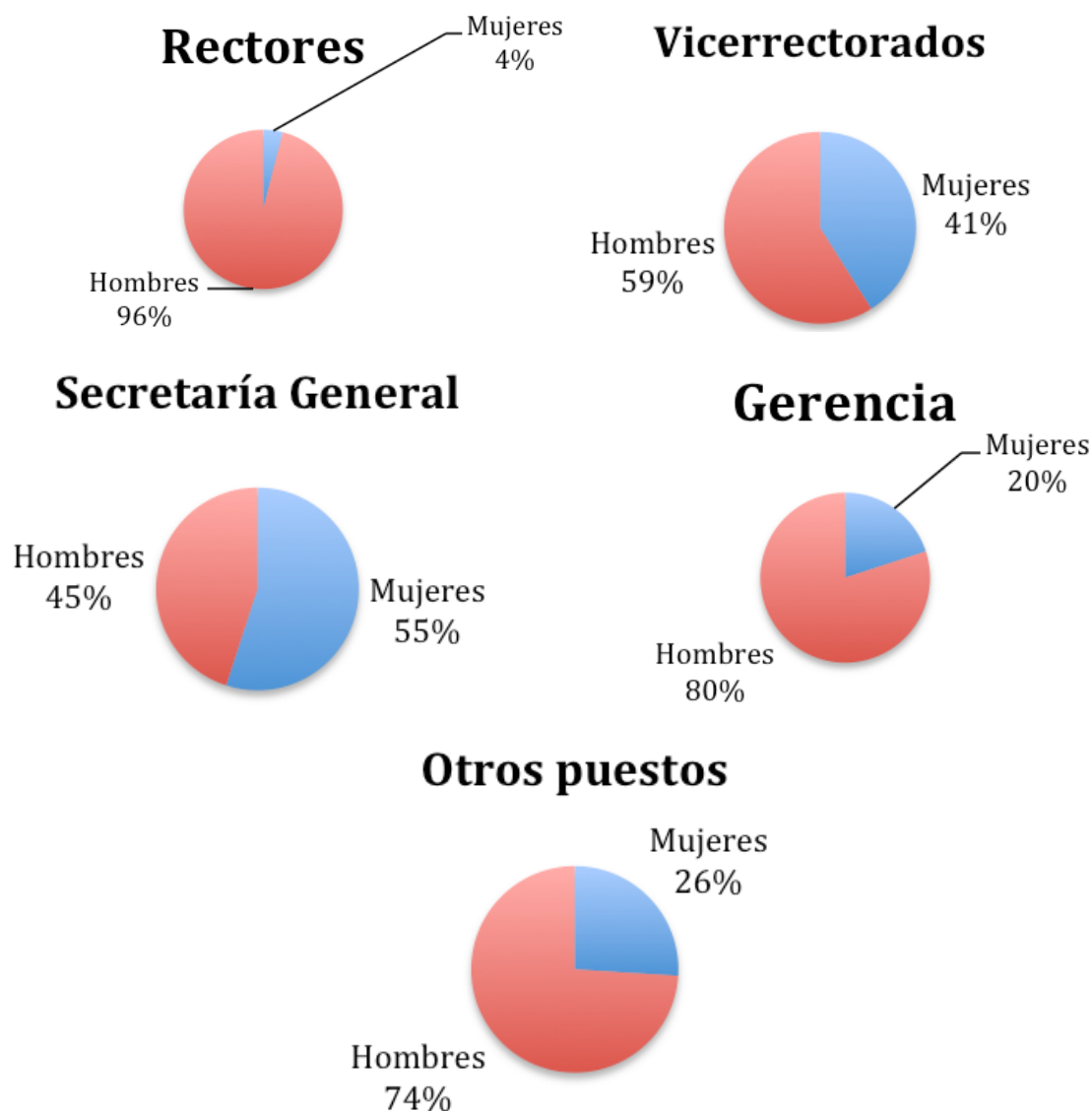
CC.AA.	ACRÓNIMO	GOB. 1er NIVEL		GOB. 2º NIVEL		TOTAL GOBIERNO	
		% H	% M	% H	%M	%H	%M
ANDALUCÍA	UAL	72,73	27,27	66,67	33,33	68,00	32,00
	UCA	60,00	40,00	50,00	50,00	54,17	45,83
	UCO	80,00	20,00			80,00	20,00
	UGR	50,00	50,00	68,67	31,33	65,66	34,34
	UHU	62,50	37,50	55,56	44,44	57,69	42,31
	UJAEN	63,64	36,36	66,67	33,33	65,96	34,04
	UMA	54,55	45,45	75,00	25,00	67,74	32,26
	US	37,50	62,50	67,86	32,14	56,82	43,18
	UNIA	53,85	46,15	75,00	25,00	61,90	38,10
	UPO	72,73	27,27	66,67	33,33	69,57	30,43
ARAGÓN	UNIZAR	60,00	40,00	70,00	30,00	66,67	33,33
CANARIAS	ULL	61,54	38,46	46,67	53,33	51,16	48,84
	ULPGC	60,00	40,00	67,74	32,26	65,85	34,15
CANTABRIA	UC	72,73	27,27			72,73	27,27
C.-LA MANCHA	UCLM	70,00	30,00	58,33	41,67	63,64	36,36
CASTILLA Y LEÓN	UBU	90,00	10,00	50,00	50,00	78,57	21,43
	ULE	62,50	37,50	67,74	32,26	66,67	33,33
	USAL	50,00	50,00			50,00	50,00
	UVA	81,82	18,18			81,82	18,18
CATALUÑA	UAB	54,55	45,45			54,55	45,45
	UB	64,29	35,71	50,00	50,00	59,09	40,91
	UDG	69,23	30,77	66,67	33,33	68,75	31,25
	UDL	75,00	25,00	55,00	45,00	62,50	37,50
	UPC	64,29	35,71			64,29	35,71
	UPF	72,73	27,27	33,33	66,67	58,82	41,18

	URV	52,94	47,06	0,00	100,00	47,37	52,63
MADRID	UAH	64,29	35,71	100,00	0,00	68,75	31,25
	UAM	46,67	53,33	60,71	39,29	55,81	44,19
	UC3M	71,43	28,57	50,00	50,00	60,00	40,00
	UCM	53,33	46,67	16,67	83,33	42,86	57,14
	URJC	81,82	18,18			81,82	18,18
	UPM	66,67	33,33	82,35	17,65	75,86	24,14
C. VALENCIANA	UA	53,85	46,15	53,33	46,67	53,57	46,43
	UV	50,00	50,00			50,00	50,00
	UJI	63,64	36,36			63,64	36,36
	UMH	58,33	41,67	63,16	36,84	61,29	38,71
	UPV	78,57	21,43			78,57	21,43
C. F. NAVARRA	UPNA	80,00	20,00	55,56	44,44	68,42	31,58
EXTREMADURA	UNEX	63,64	36,36			63,64	36,36
GALICIA	UDC	60,00	40,00	60,00	40,00	60,00	40,00
	USC	66,67	33,33	45,45	54,55	56,52	43,48
	UVIGO	54,55	45,45	60,00	40,00	58,54	41,46
I. BALEARES	UIB	63,64	36,36	100,00	0,00	69,23	30,77
LA RIOJA	UR	66,67	33,33	100,00	0,00	77,78	22,22
PAÍS VASCO	EHU	53,85	46,15			53,85	46,15
P. ASTURIAS	UNIOVI	70,00	30,00	58,33	41,67	61,76	38,24
R. MURCIA	UM	66,67	33,33	100,00	0,00	69,23	30,77
	UPCT	90,91	9,09	75,00	25,00	84,21	15,79
ESTATAL	UNED	63,64	36,36	41,18	58,82	50,00	50,00

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos sobre las universidades públicas españolas BADUNI. Datos correspondientes al curso 2012-2013

Respecto al puesto que ocupan, ya se ha comentado que rectoras sólo hay dos. El más feminizado es el de Secretaría General, de la cual son titulares veintisiete mujeres (55,1%); sin embargo, gerentes mujeres sólo hay diez (20,4%). En los vicerrectorados, la presencia es equilibrada: de 402 vicerrectorados 164 los ocupan mujeres, lo que representa el 40,8%. Con relación a otros cargos que en el organigrama del equipo rectoral se sitúan al mismo nivel que los vicerrectorados, se han contabilizado 35, para 9 de los cuales se designaron mujeres, esto es el 25,7%.

Gráfico 28: Mujeres en los equipos rectorales de las universidades públicas



Fuente: elaboración propia a partir de BADUNI. Datos correspondientes al curso 2012-2013

Así pues, si se tienen en cuenta los datos de todas las universidades públicas⁷³⁴, los porcentajes más equitativos por sexo se hallan en los vicerrectorados y en la secretaría general. El mayor desequilibrio se produce en el cargo de rector. También llama la atención que sólo un 20% de los gerentes sean mujeres, máxime teniendo en cuenta que su desempeño tiene relación con la carrera administrativa, donde ya se ha

⁷³⁴ anexos XII y XIII. Equipo rectoral. 1er y 2º nivel. Curso 2012-2013.

visto que son significativamente más las mujeres⁷³⁵. Por último, aunque la figura del defensor universitario no forma parte del equipo rectoral, hay diecisiete mujeres (36,2%) y treinta hombres desempeñando ese puesto⁷³⁶.

7.3.3. Estadísticas desagregadas por sexo

El artículo 20 de la LOI establece que los poderes públicos deben incluir “sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos”, además de crear indicadores para conocer mejor la situación de mujeres y hombres y esto a fin de incorporar la perspectiva de género de manera efectiva. Es una obviedad que, a la hora de elaborar cualquier informe de situación, se necesitan en primer lugar los datos desagregados por sexo. Por esta razón y porque no parece una medida difícil de implementar, se ha elegido este aspecto como indicador.

Una cuestión añadida es si esa sistematización se produce y dónde se refleja. Así, no es suficiente analizar los diagnósticos de situación que, como es de esperar, desagregan los datos por sexo, sino que es preciso ver si otros documentos que reflejan la situación de la universidad, los incluyen. Para ello se revisan las memorias académicas del último curso⁷³⁷ y los enlaces que en las páginas web se rotulan bajo epígrafes como “La universidad en cifras” o “Estadísticas de gestión”. Estos enlaces suelen ser muy visibles y, en ocasiones, no presentan los datos desagregados por sexo, aunque en documentos más complejos a los que remiten sí se haga⁷³⁸. Hay que añadir pues que el mero hecho de que haya un diagnóstico de igualdad, no se considera suficiente. Se han exceptuado los casos de las universidades de València y de Girona, porque en las páginas web de sus respectivas unidades de igualdad están todas las

⁷³⁵ Véanse la tabla 8 y el gráfico 26

⁷³⁶ Falta el dato de quién ocupa el puesto de defensor del universitario en la Universidad Internacional de Andalucía y en la Universidad de La Laguna Véase la noticia de 16/12/2013 “El Claustro no consigue nombrar al Defensor de la Comunidad Universitaria”.

http://www.ull.es/viewullnew/institucional/prensa/Gobierno_universitario/es/2478615

(Actualizado: 29/05/2014).

⁷³⁷ 2011-2012 y/o 2012-2013, según los casos. Se hace constar la(s) fecha(s) de revisión en el anexo XV. Datos desagregados por sexo.

⁷³⁸ Las fuentes consultadas se incluyen en el anexo XV. Datos desagregados por sexo.

estadísticas organizadas y hay una actualización permanente. Esto es diferente a un informe puntual que, como se ha visto, en bastantes ocasiones pierde vigencia⁷³⁹.

El resultado es que de las 49 universidades públicas, 26 incluyen la variable sexo en las estadísticas, 21 no, y de dos (la Universidad de Huelva y la Universidad Internacional de Andalucía) no se encuentran documentos con datos o cifras. Se insiste en que éste es un mal dato, puesto que se produce en instituciones que disponen de los medios técnicos y humanos. La información se tiene o se puede obtener, de hecho, con relación a los estudiantes, se produce porque el propio MEC pide los datos desagregados por sexo. Además, los sistemas están suficientemente informatizados. Entonces, ¿por qué casi el 43% de las universidades no visibilizan estos datos?

7.3.4. Posgrados oficiales específicos

“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.”⁷⁴⁰

La LOVG introduce la igualdad de género en la universidad en el ámbito que le es propio: el de la enseñanza. Una enseñanza entendida en sentido amplio porque abarca la formación (término vinculado al aprendizaje continuo, que incluiría también al PDI y al PAS), la docencia (en referencia a la enseñanza reglada) y la investigación⁷⁴¹. Posteriormente la LOI y la LOU4 concretarán algunas acciones destinadas a promover cambios en la institución.

Ya se ha visto que el marco legal obliga a crear unidades de igualdad, como estructuras organizativas, así como a elaborar planes de igualdad, en tanto herramientas para promover la igualdad entre mujeres y hombres y evitar la discriminación. También se ha explicado la importancia de que la presencia equilibrada en los órganos de representación y gobierno afecte no sólo a los órganos colegiados, sino también a los unipersonales. Estos cambios abundan en la importancia de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres porque la igualdad formal entendida como aplicación de los

⁷³⁹ Véase el anexo XI. Planes de igualdad por fecha de aprobación y periodo de vigencia.

⁷⁴⁰ LOVG (2004: art. 4.7).

⁷⁴¹ Ventura (2008).

principios de mérito y capacidad es insuficiente. Algo que desvela la aplicación de la perspectiva de género en el análisis de la comunidad universitaria: la institución, como organización educativa y laboral, está sesgada⁷⁴².

Según la LOI, las Administraciones públicas competentes fomentarán en el ámbito de la educación superior “la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad para mujeres y hombres” y señala tres acciones: a) incluir esta enseñanza en los planes de estudios; b) crear posgrados específicos; c) realizar investigaciones especializadas. También la LOU4 menciona en el preámbulo, como parte de la reforma de la ley de universidades, la creación de programas específicos sobre igualdad de género y, respecto a la investigación, además de situar la igualdad como objetivo, señala la promoción de la presencia equilibrada en los equipos de investigación⁷⁴³. Respecto al Real Decreto 1393/2007, que establece la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, manda incorporar los derechos fundamentales y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres entre los principios que informan el diseño de los planes de estudio, así como en las enseñanzas relacionadas cuando proceda. Una de las razones es que la enseñanza se proyecta en la actividad profesional y también ésta, cualquiera que sea, debe respetarlos⁷⁴⁴. Más allá de esto, el RD 1393 no aporta nada con relación a la inclusión de asignaturas sobre la igualdad de género en los grados. De los 36 créditos de formación básica fijados por el gobierno según ramas de conocimiento, en ninguna rama se ha incluido una materia que coincida con los derechos humanos y la igualdad entre hombres y mujeres⁷⁴⁵. Se ha perdido aquí la ocasión de incluir la igualdad de género como materia común en todos los planes de estudio.

⁷⁴² A este tema se ha dedicado el capítulo anterior (véase Capítulo 6. “La comunidad universitaria: datos en femenino plural”).

⁷⁴³ LOU4 (2007: art. 41.4)

⁷⁴⁴ RD 1393 (2007: art. 3.5.a)

⁷⁴⁵ Ventura (2008) sostiene que si los planes de estudio no incorporan asignaturas sobre estudios de género o no desarrollan materias transversales relacionadas con los mismos, estarían incumpliendo la ley. Según esta autora, desde la LOVG hasta el RD 1393, pasando por la LOI y la LOU4, se produce una dispersión normativa. Mientras la LOVG habla de incluir y fomentar la igualdad de género y la no discriminación, la LOI sólo dice “fomentar”, pasándose así del mandato a la recomendación. Por su parte, la LOU4, con relación al tema de los planes de estudio, menciona los programas específicos sobre igualdad de género, pero no tienen desarrollo en el articulado, como también ocurre con el RD 1393. Además de la dispersión normativa, parece que de una ley a otra se va perdiendo fuerza legal, pues tampoco ha habido un desarrollo reglamentario paralelo.

La incorporación de asignaturas específicas en los grados parece, pues, que queda al libre arbitrio de las universidades. En este sentido, la acción es difícil de detectar a partir de las páginas web y es una tarea compleja que excede lo que aquí se pretende, como se indicó en la introducción. Implicaría revisar todos los planes de estudio, de todas las titulaciones, en un momento especialmente complejo al convivir las antiguas licenciaturas con los nuevos grados. Si se habla de planes transitorios de adaptación, la complejidad no sería menor. Podrían servir de referencia los diagnósticos de situación, si es que contemplan esta medida de implementación, pero por las razones expuestas anteriormente, no es el objeto de este capítulo revisar el contenido de planes e informes de igualdad. Algunas universidades refieren desde la página de su unidad de igualdad la docencia relacionada con este tema⁷⁴⁶. Un buen ejemplo es el de la Universitat de València, cuya unidad de igualdad detalla en la web la docencia que se imparte en la universidad sobre igualdad de género, desde los distintos grados hasta los postgrado, incluyendo la optativa de 6 créditos que se oferta a todos los estudiantes. Además, emite informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas de grado⁷⁴⁷. De esta manera se convierte en un buen referente de cómo la coordinación es fundamental para una transversalización eficaz. Aquí se focalizan los resultados de una estrategia de capilarización previa y continua, la información es muy accesible y se ofrece una herramienta de evaluación sobre la aplicación de la perspectiva de género en los programas académicos.

⁷⁴⁶ Universidades que desde la unidad de igualdad remiten a las asignaturas de grado y postgrado sobre género: Pompeu Fabra, País Vasco (grado y postgrado), Complutense de Madrid, Girona, Autónoma de Barcelona.

<http://www.upf.edu/upfigualtat/genereupf/estudis/assignatures.html>

[http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-](http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/aurki_estudios/es_aurkiest/grado.html)

[content/es/contenidos/informacion/aurki_estudios/es_aurkiest/grado.html](http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/aurki_estudios/es_aurkiest/grado.html)

[http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-](http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/aurki_estudios/es_aurkiest/postgrado.html)

[content/es/contenidos/informacion/aurki_estudios/es_aurkiest/postgrado.html](http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/aurki_estudios/es_aurkiest/postgrado.html)

<http://www.ucm.es/oferta-de-estudios-feministas-y-de-genero-de-la-ucm>

<http://www.udg.edu/viualaudg/totsiguals/DocenciaiRecercaespecialitzadaUdGDirectori/DocenciaGFD/tabid/17477/language/ca-ES/Default.aspx>

<http://www.uab.es/servlet/Satellite/desigualdad-mujer/hombre/estudios-de-genero-1287729446397.html> (actualizados: 31/05/2014)

⁷⁴⁷ Véase:

<http://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/igualdad-uv/planes-estudios/informes-igualdad/introduccion-1285875744266.html> (actualizado: 31/05/2014)

Cabe mencionar que hay un solo grado en Igualdad de Género que se imparte desde el curso 2010-2011 en la Universidad Rey Juan Carlos⁷⁴⁸ y que ha sido anulado en el Consejo de Gobierno de la Universidad porque solo ingresan 40 nuevos estudiantes por año⁷⁴⁹. Otra iniciativa destacable, es la de la Universidad Autónoma de Barcelona, que ofrece el itinerario de 30 ECTS (5 optativas de 6 créditos) “Mínor d’Estudis de Gènere”, dirigido a estudiantes de distintos grados como parte de su formación. Este itinerario conduce a la obtención del Suplemento Europeo al Título.

Respecto a los postgrados especializados en temas de género e igualdad entre mujeres y hombres, hay 34 verificados por la ANECA⁷⁵⁰, incluido el Máster Universitario en Igualdad de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo⁷⁵¹. De ellos, 26 son másteres. La Universidad Complutense es la que cuenta con más postgrados especializados: 3 másteres, 3 doctorados oficiales y 2 títulos propios (un máster y un diploma); 7 universidades no imparten ninguno: Carlos III de Madrid, Córdoba, León, Politécnica de Cartagena, Politécnica de Madrid, Politécnica de Valencia y Valladolid. La Universidad Politécnica de Catalunya es la única entre las politécnicas que participa en un máster interuniversitario, el “Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania” coordinado por la Universidad de Barcelona. Hay 8 universidades que no tienen ningún postgrado oficial ni participan en ninguno interuniversitario⁷⁵², pero sí incluyen títulos propios: Las Palmas, Burgos, Castilla-La Mancha, Jaén, Extremadura, UNED, Pública de Navarra y La Rioja; además, Jaén y la UNIA desarrollan un máster conjunto

⁷⁴⁸ http://www.urjc.es/estudios/grado/igualdad_genero/igualdad_genero.html

⁷⁴⁹ El País, 6/04/2014

⁷⁵⁰ La información obtenida desde las páginas web se ha contrastado con la información procedente del buscador de ANECA: Títulos universitarios oficiales <http://srv.aneca.es/ListadoTitulos/> (actualizado 01/06/2014)

⁷⁵¹ No se incluye sin embargo el Doctorado Interuniversitario en Equidad e Innovación en Educación, coordinado por la Universidad de Vigo y en el que participan otras cuatro universidades: A Coruña, Cantabria, Oviedo y Santiago de Compostela. Aunque es un título oficial (pueden acceder los estudiantes que hayan cursado el Máster Universitario Educación, Xénero e Igualdade por la USC, entre otros) no parece propiamente de género. Además, en la página de la ANECA, no se localiza bajo ese criterio de búsqueda. Véase: <http://doctoequidad.uvigo.es/> (actualizado: 01/06/2014).

⁷⁵² Los postgrados interuniversitarios verificados por la ANECA son: Máster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitario (coordinado por la Universidad de Barcelona, participant las universidades Autónoma de Barcelona, Politécnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra); Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (participan la Universidad Jaume I y la Universidad Miguel Hernández); Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC); y Máster Interuniversitario en Género, Identidad y Ciudadanía (universidades de Cádiz y Huelva)

pendiente de verificación ANECA y las universidades de Cantabria y A Coruña solo participan en uno interuniversitario sobre Equidad e Innovación Educativa, que no es de género en sentido estricto.⁷⁵³

Así pues, son 31 las universidades que coordinan o participan en algún master y/o doctorado oficial especializado, lo que representa el 63%. Aunque ésta es una medida necesaria, se insiste en que transversalizar la igualdad de género en la formación y la docencia pasa por incorporar a los planes de estudio del grado lo que dicha igualdad significa. Con postgrados específicos es más limitada la capacidad de transversalizar la idea de que “cualquier” actividad profesional debe respetar los derechos fundamentales y el de igualdad entre hombres y mujeres, pues a estos estudios acceden aquellas personas que previamente tienen interés y un compromiso con las políticas de igualdad de género. Si se pretende una sociedad más equitativa y más justa, la contribución de las universidades debería enfocarse también como un ejercicio de autocrítica, reconociendo la parcialidad del saber oficial y la conveniencia de un conocimiento más omnicompreensivo, que no invisibilice la contribución de las mujeres. Para ello habría que tener en cuenta la igualdad de género en todas las ramas del saber.

7.3.5. Actualización de los estatutos

Por último, la LOU4 establece un plazo de tres años para que las universidades adapten sus estatutos a las modificaciones que introduce sobre la Ley Orgánica de Universidades⁷⁵⁴. Específicamente señala que los estatutos deben establecer normas electorales que favorezcan la presencia equilibrada en los órganos colegiados⁷⁵⁵. La presencia equilibrada también es nombrada con relación a los equipos de investigación⁷⁵⁶ y las comisiones de selección de candidatos a plazas de personal docente⁷⁵⁷. Y hay otro requerimiento en la LOU4 relacionado con la especial atención a

⁷⁵³ Véase el anexo XV. Postgrados específicos.

⁷⁵⁴ Disposición adicional octava. Y hasta ese momento los Consejos de Gobierno “podrán aprobar la normativa de aplicación que sea necesaria para el cumplimiento de lo establecido en esta Ley”.

⁷⁵⁵ LOU4, 2007: Modificación Diez, artículo 13.b)

⁷⁵⁶ LOU4, 2007: Modificación Cuarenta y dos, artículo 41.4

⁷⁵⁷ LOU4, 2007: Modificación Sesenta y cuatro, artículo 62.3. Si no fuera posible, las razones tendrán que ser “fundadas y objetivas debidamente motivadas.”

las víctimas de violencia de género⁷⁵⁸. Además, puesto que la misma ley obliga a la creación en las universidades de una unidad de igualdad, sería interesante comprobar si su existencia está mínimamente regulada por esta norma fundamental. Otro aspecto a tener en cuenta es que las universidades son administraciones públicas educativas y están afectadas por la LOI, además de por las actuaciones y medidas ya expuestas, por otras que aquí no se han analizado, como las acciones positivas y la realización de investigaciones especializadas.

En definitiva, si bien es verdad que la igualdad aparece siempre como un valor o un principio informador, haría falta comprobar el calado de las políticas de igualdad en la norma fundamental que rige el desarrollo reglamentario de la universidad. Por eso en la revisión de los estatutos se trataría de constatar si hay modificaciones posteriores a 2007 y si afectan a la igualdad entre mujeres y hombres. Después de la LOI y la LOU4 se hace necesario rastrear si los estatutos prevén implementar medidas para la consecución efectiva y transversal⁷⁵⁹ de la igualdad de género. La complejidad de esta tarea, a la que habría que incorporar la revisión de reglamentos de claustros y consejos de gobierno, hace inviable acometerla en este momento, por eso sólo se deja apuntado el interés de este tipo de estudio.

7.4. ALGUNAS CONCLUSIONES

Cuando se han cumplido siete años de la aprobación de la LOI, todas las universidades públicas, excepto tres, tienen unidades de igualdad; el 75% han redactado en algún momento al menos un primer plan y sólo siete no tienen siquiera algo parecido a un diagnóstico de situación. Si bien hay una cierta indefinición legal respecto a las funciones específicas de las unidades de igualdad, su composición y dependencia orgánica, se han diferenciado como organización de los centros de estudios de la mujer

⁷⁵⁸ LOU4, 2007: Modificación Cuarenta y cinco, artículo 45.4. La especial atención se refiere a la concesión de becas y a la exención total o parcial de precios públicos. Las acciones positivas se formulan sólo con relación a la discapacidad (v. Modificación Noventa, Disposición adicional vigésima (sic) cuarta, 1.)

⁷⁵⁹ LOI, 2007: art. 15 establece la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las administraciones públicas, lo que significa integrarlo en las normas y los presupuestos, en todos los ámbitos y en todas sus actuaciones, y de manera conjunta.

o institutos de investigación feminista. Seguramente a ello haya contribuido la que aquí se considera la principal tarea encomendada: la redacción del plan de igualdad a partir de un informe de situación. Esto ha provocado que la estructura consolidada haya sido la unidad, aun teniendo en cuenta todas las excepciones mencionadas respecto a observatorios o comisiones que en principio tomaron la iniciativa.

¿Por qué se considera esta acción fundamental? Porque diagnósticos y planes son una herramienta importante para transversalizar la igualdad de género de manera coordinada. No se resta importancia a otras acciones como impartir cursos entre los diferentes colectivos, organizar conferencias y redactar manifiestos en las fechas señaladas. Todo ello contribuye a concienciar a la comunidad universitaria de la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres. Pero el instrumento de acción, porque visibiliza la desigualdad y propone medidas para corregirla, es el plan de igualdad. Puesto que éste debe versar sobre toda la universidad, como modelo de unidades bien constituidas se han mencionado aquellas que tiene representantes de facultades y departamentos, incluso el sistema que establece comisiones por facultad uno de cuyos miembros es delegado en la comisión de igualdad de la universidad. Se ha mencionado también la importancia de que las unidades cuenten con personal de plantilla y estén dotadas presupuestariamente. Todo ello redundará en algo que es esencial: la necesaria continuidad.

En este sentido, la cifra del 75% de universidades con plan de igualdad, se relativiza, pues hay un doble problema de falta de actualización y falta de continuidad: sólo 9 universidades tienen renovado el primer plan y de los veintiséis planes vigentes, catorce son posteriores a 2009 (aprobados entre 2010-2014).

Respecto a la composición de los equipos rectorales, 17 se formaron respetando el criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, esto es un 34,7%. A nivel nacional se acusa un déficit de representación femenina muy elevado en el cargo de rector, pues son 2 las rectoras, dato que parece no estar del todo justificado por el hecho de que las catedráticas de universidad estén por debajo del 20%. El segundo puesto en el que hay más desequilibrio es en el de gerente, donde los hombres alcanzan el 80% . El dato se vuelve más significativo porque éstos proceden de la carrera administrativa, donde ya se vio que son mayoría las mujeres. Sin embargo, más acorde con el número de mujeres titulares de universidad y escuela universitaria, es la proporción de vicerrectoras y secretarías generales (41% y 55%, respectivamente).

Con relación a las estadísticas desagregadas por sexo, la demanda por parte del MEC de introducir esta variable en todos los datos sobre estudiantes y personal, así como la elevada informatización, hacen difícil explicar que poco más de la mitad (53%) de universidades la visibilicen en sus estadísticas.

Por último, con relación a la impartición de postgrados específicos, el 63% de las universidades coordinan o participan en algún máster y/o doctorado de los 34 verificados por la ANECA. Se recalca la importancia de que la igualdad de género se incluya como asignatura transversal en todos los grados en atención al mandato legal de que cualquier actividad profesional respete el derecho fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres.

CONCLUSIONES FINALES

Se iniciaba este trabajo con la afirmación de que el concepto de género es clave en la formulación actual de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres. En torno a él se han aglutinado temas debatidos desde el pensamiento feminista y que están presentes en las reivindicaciones del feminismo como movimiento social. Así, han servido de guía para la exposición desarrollada en los capítulos precedentes, la discusión sobre la existencia de identidades, construidas o no, basadas en el sexo; la denuncia de falsa universalidad que se expresa en el lenguaje y se consolida en la primacía de un sistema social y moral; el desvelamiento de que no hay neutralidad en la esfera pública; la demanda de igualdad real ante la insuficiencia de las leyes; y, sobre todo, el análisis de las consecuencias que estas ficciones tienen para la vida de los individuos en un sistema social que discrimina.

Se ha tratado de demostrar qué aporta el género a discusiones previas, máxime cuando las mismas teorías feministas han denunciado sus pretensiones exclusivistas y han puesto de relieve su insuficiencia. En este sentido se ha defendido que su limitación como categoría de análisis social y como concepto no invalida su funcionalidad como perspectiva cuando se traslada a la esfera pública, algo que ya estaba ensayado en las investigaciones feministas. Hay que añadir que, con este traslado, se trasvasan aspectos que la teoría intentaba mantener en la esfera privada. Por eso se afirma que el género representa un avance sin precedentes de la ideología feminista por su pretensión de crear un nuevo paradigma que conduzca a sociedades más justas. El marco político es una democracia ampliada que admita la diversidad y aumente la participación.

A continuación, se exponen las conclusiones más relevantes a partir de las hipótesis señaladas en la introducción. Las aportaciones de las teorías feministas a las políticas públicas de igualdad de género, la igualdad en el discurso institucional y político, las interferencias entre la vida familiar y la vida profesional, y la universidad como situación concreta, son los temas que jalonan esta última parte. Al hilo de la

exposición se van desgranando propuestas que se concretan al final en una llamada de atención sobre la implicación de las instituciones en el cambio social.

El estado de naturaleza: la marca de género

El género, desde el pensamiento feminista, liga el tema de las identidades esenciales (masculina/femenina) a una normatividad social que construye a los individuos según dos modelos. La identidad de la mujer se fragua desde la Modernidad como cercana al estado de naturaleza, mientras que el hombre es la cultura que domina esa naturaleza. Se maneja un doble significado de la naturaleza: uno positivo que funda el Estado moderno (los hombres son iguales por naturaleza) y uno negativo en el que quedan sumidas las mujeres.

En este contexto las mujeres han sido sometidas a la tensión de múltiples contradicciones entre la teoría y la práctica, que se han identificado en este trabajo:

- Definidas como naturaleza e irracionalidad, han sido las responsables del bienestar físico y emocional de cada miembro de la familia.
- Subordinadas por una normatividad moral más rígida, son las encargadas de educar a sus hijos, contribuyendo así a perpetuar los mismos valores sociales que las han sometido.
- Recluidas en el espacio doméstico, en el que las tareas asociadas se han considerado “no trabajo”, la mayoría han trabajado fuera de casa en peores condiciones que los hombres porque:
 - sus salarios aún son más bajos;
 - en determinadas épocas y sociedades se considera un desprestigio que trabajen fuera de casa,
 - al ser vistas como competencia en épocas de crisis y desempleo,
 - al delatar la incapacidad del hombre para mantener a la familia;
 - en algunos ámbitos son invisibles, como es el caso del mundo rural en el que lo habitual es que sea el varón el titular de la explotación agrícola o ganadera.

- Resguardadas en el hogar, se vuelven vulnerables cuando no existen leyes que las defiendan o cuando se les usurpa la posibilidad de intervenir en un espacio público donde se regulan aspectos que afectan a su vida: derecho de familia, derechos reproductivos, etc.
- Cuando las mujeres conquistan la igualdad legal en el espacio laboral, los problemas asociados a su ausencia del hogar se convierten en “sus” problemas. La mujer se incorpora al trabajo con la sobrecarga de las desigualdades que la sociedad asocia al sexo.

Desde la Ilustración hasta ahora, hay un discurso que intenta desmontar la idea de que las mujeres y los hombres son distintos por naturaleza, y otro discurso que mantiene la división. La preeminencia de uno u otro varía según los momentos históricos y las sociedades. Pero aún en el momento actual y en las democracias occidentales, se ha demostrado que aunque el primero sea el discurso oficial, esta tensión de múltiples contradicciones sigue teniendo vigencia.

El sujeto mujer: fruto de la contradicción

Aquí se ha señalado que estas contradicciones y las repercusiones negativas en la vida de las mujeres sirven para proponer la articulación de un sujeto colectivo “mujer”. La propuesta se completa cuando las críticas a las pretensiones exclusivistas del género demandan la necesidad de tener en cuenta las diferencias que otras variables introducen. La clase, la raza, el empleo, la edad, etc., producen discriminaciones acumulativas. No se trata pues de esencializar a la mujer, sino de hacer una génesis de cómo se construyen en el espacio y el tiempo los distintos modelos de “ser mujer”. El sujeto no es al fin la mujer, sino las mujeres; el denominador común a los distintos modelos, su subordinación. Si se habla de las mujeres, la pregunta es ¿por qué estorba el sexo?

¿Por qué estorba el sexo?

En un primer momento, el concepto de género se utiliza para restar importancia al sexo, reduciéndolo a lo biológico. La intención era que, en función del sexo, no pudiera imponerse un determinismo biológico que justificase a su vez las relaciones de dominio y subordinación entre hombres y mujeres. Una de las tesis que se ha defendido en este

trabajo es que no pueden limitarse las expectativas de las personas, ni sus posibilidades de desarrollo individual, a partir de unas características morfológicas que la sociedad quiere ordenadas bajo dos modelos principales. Hacer esto es coartar las condiciones de posibilidad de su autonomía y su libertad. De ahí que el marco teórico sea el del feminismo de la igualdad.

El feminismo de la igualdad denuncia que no hay esencia ni complementariedad ni neutralidad: son ficciones que camuflan la jerarquía de los sexos para someter a las mujeres u ocultarlas bajo falsos universales. Estas relaciones de dominio y subordinación han sido teorizadas como exclusión de la ciudadanía desde el feminismo ilustrado, han sido conceptualizadas en la crítica al sistema patriarcal, y han sido analizadas como estructurales y transversales con la categoría de género. El problema no es teórico, tiene consecuencias en la vida de las personas. Sin embargo, se ha insistido aquí en que estas denuncias no han hecho menos restrictivas las normas sociales que producen las diferencias. De ahí la importancia de que la agenda pública incorpore la desigualdad entre mujeres y hombres como un problema que debe ser resuelto. Este es el medio.

No obstante lo anterior, también hay un reconocimiento a los feminismos que han destacado lo que ha supuesto el hecho diferencial de ser mujer. Este reconocimiento implica asumir que hay un modelo al que responden una mayoría importante de mujeres y que, cualquier propuesta de cambio en el mismo, debe ser cuidadosa con no suprimir medidas creadas en su momento para paliar situaciones en las que estas mujeres quedaban desprotegidas⁷⁶⁰. Avanzar hacia sociedades más justas y más igualitarias no puede hacerse a costa de crear nuevas desigualdades, sobre todo para una generación más vulnerable, con menos recursos. Esto es tener en cuenta la particularidad y el contexto, huir de una nueva universalidad.

Se ha destacado en este sentido la propuesta de Gilligan⁷⁶¹ porque ésta constata cómo la educación ha hecho que las mujeres conciban de otra forma las relaciones y adquieran un desarrollo moral diferente, vinculado a la ética del cuidado. Esto no tiene por qué ser esencializado: esos valores ni tienen por qué ser inmutables ni atribuirse

⁷⁶⁰ Por ejemplo, la pensión de viudedad; o la prestación económica prevista en el art. 18 de la ley de dependencia para cuidados familiares y cuidadores no profesionales.

⁷⁶¹ Gilligan (2006)

necesariamente a las mujeres. Es más, la propuesta que aquí interesa es que informen las sociedades al mismo nivel, integrados con los valores que caracterizan a la ética de la justicia. Esta forma diferente de enfocar los problemas, en la que se reconoce “otra voz”, se considera la antesala de la perspectiva de género.

En definitiva: importa el sexo para definir y denunciar lo que hay, estorba cuando limita socialmente las expectativas vitales de los individuos.

Cambiar la mirada

El género, como perspectiva, ha sido caracterizado como una herramienta de análisis, cuya funcionalidad es detectar problemas, no articular soluciones.

Esta perspectiva desvela:

- cómo la mujer ha sido postergada en los distintos ámbitos
- la falacia del discurso universal que en apariencia integra y en realidad excluye la diversidad, aquello que no se ajusta al patrón dominante
- la parcialidad de las leyes y de las instituciones
- la insuficiencia de la igualdad formal

Además, hay interrelación entre todos los factores que producen desigualdad. Así, la perspectiva de género desvela que la desigualdad entre mujeres y hombres es un problema estructural. A otras instancias les incumbe buscar soluciones. Estas instancias son los poderes públicos y asumir esto es alinearse con la ideología de género.

¿Ideología de género?

Las teorías feministas denuncian que la división de papeles y la asignación de los espacios correspondientes a los hombres y a las mujeres es, sobre todo, una distribución ideológica que intenta ocultar: (1) cómo hombres y mujeres transitan de un espacio a otro; (2) cómo el espacio privado sirve de soporte al público; (3) cómo la idea de complementariedad oculta injusticias que van desde la falta de regulación hasta el abuso. El sistema no puede ser coherente porque, en la práctica, no se puede mantener a las personas en espacios separados como si éstos fueran compartimentos estancos. El problema añadido es que las divisiones teóricas, ideológicas, que la definición de dos

espacios conlleva, repercuten de manera desigual en los individuos hombres y en los individuos mujeres. Tienen consecuencias que afectan a su calidad de vida.

Por eso una propuesta básica de los feminismos de la segunda ola es romper la división entre lo público y lo privado. Máxime cuando la misma, como se ha visto, responde a la necesidad de preservar de la ley pública un espacio para el varón en el que la mujer queda desprotegida. Otra ficción que desvela el feminismo es que los aspectos concernientes a la familia y a la vida privada, sobre todo lo relativo a los derechos reproductivos, sí son legislados y que su adscripción a la esfera pública contribuye a mantener la supremacía masculina. Aquí la frontera sirve en realidad para excluir a las mujeres como agentes con capacidad de decisión.

Ante esta situación, el género tiene que hacer frente a resistencias ideológicas cuando se traslada a la esfera pública, porque adoptarlo o no también es una cuestión ideológica: significa alinearse con reivindicaciones clásicas del feminismo. La perspectiva de género se ha definido como la mirada de la sospecha que indaga sobre cualquier aspecto de la realidad y lo cuestiona. El examen crítico de la realidad también ha hecho del género una categoría epistemológica que reinterpreta todas las disciplinas y dota al feminismo de su propio marco conceptual.

En políticas públicas, asumir la ideología de género es partir de la jerarquía establecida entre hombres y mujeres, reconocer el carácter estructural de la discriminación y ser proactivos no sólo en erradicar la desigualdad, sino en promover la igualdad mediante la estrategia del *gender mainstreaming*. El objetivo es que las sociedades sean más justas al reconocer la diversidad y propiciar una mayor participación.

Así el género, insuficiente con relación al tema de las identidades –por no resolver la dualidad entre naturaleza y cultura, ocultar el construccionismo del sexo y reducir a las mujeres a un fundacionismo biológico–, limitado como categoría exclusiva de análisis social, es útil en políticas públicas. Ha provocado el mayor desarrollo institucional de las políticas de igualdad.

La igualdad en el discurso político

La revisión de los documentos elaborados por Naciones Unidas demuestra que la igualdad entre mujeres y hombres ha ido ganando en precisión a lo largo del tiempo.

También se ha destacado que en la Unión Europea no hay un discurso unitario ni una progresión constante y que, en el momento actual, hay olvidos que importan. En el caso de la Unión Europea, se ha subrayado que prima la justificación de la necesidad de la igualdad desde parámetros economicistas, al tiempo que se proclaman derechos y valores que sitúan la igualdad como parte de la justicia social y en un contexto democrático ampliado (gobernanza). Otro aspecto que se ha señalado es que desde la definición de la igualdad como principio, hasta la formulación de acciones para conseguir la igualdad efectiva, hay un recorrido que no es ajeno a la plasticidad⁷⁶² del propio concepto de género.

Naciones Unidas

Hay que reconocer el papel de las Naciones Unidas en el fomento de la igualdad de género como un derecho humano. Las cuatro conferencias han sido foros donde las mujeres se han expresado. En ellas se han ido desvelando las desigualdades –más allá de la consecución de derechos políticos–, sus causas y sus efectos. La apreciación de que los problemas no son sectoriales y que, en atención a ello, es necesario un enfoque multicausal y la implicación de los estados, se ha concretado en el establecimiento del *gender mainstreaming* como método. La constatación de que la desigualdad está en el punto de partida, y de que ésta tiene que ser compensada para que la igualdad sea efectiva, ha conducido a propuestas como la implementación de acciones positivas. También la demanda vigente de empoderar a las mujeres es una consecuencia de la ampliación del concepto de desigualdad y, sobre todo, del compromiso con la igualdad. El inconveniente es que Naciones Unidas carece de mecanismos de sanción cuando se incumplen estos compromisos. Sus declaraciones y manifiestos no tienen fuerza de ley, precisan que cada estado traslade los compromisos adquiridos a su ordenamiento jurídico.

⁷⁶² Género no se dice sólo con relación a las mujeres, sino precisamente sobre la base de la desigual relación entre mujeres y hombres; así afecta a toda la sociedad y debe implicar a todos los agentes. El género encierra en sí la posibilidad de cuestionar no sólo roles sociales, sino al propio sexo como construcción biológica. Abre nuevas perspectivas tanto para otros colectivos marginados como para construir nuevas identidades en las que el mismo género se transforme y llegue a ser negado (*genderqueer*).

No obstante, hay que admitir que en ese momento queda establecido el marco conceptual más completo sobre igualdad de género. Beijing (1995) marca la agenda de estos últimos veinte años y la Unión Europea la asume. Sin embargo, a pesar del desarrollo legislativo, institucional y programático, y a pesar de la existencia de un discurso que incorpora tanto la perspectiva de género como el *gender mainstreaming*, no puede afirmarse que la igualdad de género sea central en las políticas públicas de la Unión Europea.

Unión Europea

En la Unión Europea conviven un discurso economicista y un discurso igualitario que no son ajenos entre sí. La tesis que aquí se defiende es que el paradigma economicista prima sobre todo, incluso en las demandas comunitarias de igualdad entre mujeres y hombres, focalizadas principalmente en el empleo. Algo que puede deberse, en buena medida, al origen económico de la Unión como Mercado Común.

Señalar esta primacía no implica descartar la distribución. De hecho se ha destacado la importancia del acervo legislativo sobre igualdad en el empleo, así como su formulación mediante directivas. La ventaja de las directivas es que obligan a los estados miembros a transponer en su ordenamiento jurídico los derechos enunciados y, en caso de incumplimiento, permiten interponer recursos ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia refuerza la legislación sobre la igualdad en el entorno de la Unión.

En la misma línea se ha indicado que no sólo el origen económico de la Unión, sino también el hecho de que el mundo laboral cuente con una larga trayectoria de regulación y con indicadores objetivos (salario, tiempo de trabajo, funciones desempeñadas, etc.), lo convierte en un ámbito importante por doble motivo: por un lado, se puede medir la desigualdad; por otro lado, se ofrecen las condiciones materiales que contribuyen a la emancipación de las mujeres.

Se ha destacado que estas mismas ventajas vuelven más significativa la persistencia de desigualdades y discriminaciones cuando se producen en el mismo

espacio: la brecha salarial de género⁷⁶³, las segregaciones horizontales y verticales, y los techos de cristal o de cemento permiten concluir que no es suficiente el paradigma distributivo, tampoco la legislación. En el mundo del trabajo productivo inciden las desigualdades externas al mismo.

El análisis de la igualdad entre mujeres y hombres en los documentos de la Unión Europea también descubre que, aunque asentada como un derecho, no siempre se conceptualiza igual e, incluso, se olvida. Algo que se vuelve más relevante en función de la fuerza normativa del documento de que se trate. Se ha señalado en este sentido cómo el TUE, el TFUE y la Carta no incluyen el término género ni siquiera para el caso de la violencia de género, que se denomina “violencia doméstica”. Esta falta de precisión se ha interpretado en esta tesis doctoral como signo de que no hay una progresión lineal y de que hay distintos niveles de discurso, algo que se confirma cuando programas actuales como la EE2020 olvidan directamente la centralidad del problema de la desigualdad. A mayores, el hecho de que algunos documentos donde el concepto de igualdad es más fuerte no sean vinculantes, como ocurre en el dictamen del CESE (2013) afianza la impresión de que el asunto no está entre los prioritarios en la agenda de la Unión.

Por último, otro dato que se ha aportado y que prueba la convivencia de distintos discursos en la Unión Europea, así como que acabar con la desigualdad no es central, es que hay estados que están faltando a la obligación de trasladar a su ordenamiento jurídico lo que se aprueba en la Unión en materia de igualdad de género. Lo más grave es que, cuando esto ocurre, no se apliquen las inspecciones y las medidas sancionadoras. Hay que admitir que otro discurso denuncia esta situación desde la propia organización comunitaria (Informe FEMM, 2012), pero una vez más, el documento no tiene fuerza de ley.

En conclusión, en el contexto internacional se destaca la definición de la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental, así como la necesidad de que el compromiso con la misma se traslade al ordenamiento jurídico de los estados. También se ha señalado la incorporación de los postulados feministas que conceptualizan la

⁷⁶³ Brecha salarial: en 2011, en Europa estaba en el 16,2 y coincidía el dato para España. En España, en 2014 ha aumentado al 22,9%.

desigualdad, desde la perspectiva de género, como estructural. Se acusa sin embargo la falta de capacidad para establecer o aplicar, según los casos, medidas punitivas cuando los estados incumplen; la convivencia de diferentes discursos; y la falta de centralidad del problema de la desigualdad. La desigualdad que persiste en el ámbito laboral, se caracteriza en este trabajo de tesis como paradigmática por ser el mercado de trabajo el que mayor desarrollo legislativo ha experimentado. Se afirma en consecuencia que las diferencias en este contexto apuntan a las que se producen en otros y al carácter multicausal de la desigualdad de género.

Este contexto ha sido determinante en el caso español, que queda definido desde las propuestas de Naciones Unidas hasta el desarrollo legislativo de la Unión Europea.

España

En España se asume que los poderes públicos tienen una doble responsabilidad en erradicar la desigualdad de género y promover la igualdad. Su mejor expresión son dos leyes orgánicas, la LOVG (2004) y la LOI (2007), consideradas pioneras en el entorno europeo por el enfoque integral de la violencia de género y de la igualdad, respectivamente.

Sin embargo, también aquí se ha mostrado el desfase entre el avance legislativo y la situación socio-laboral. Los resultados de aplicar medidas de conciliación en el trabajo y la persistencia de desigualdades laborales, permiten concluir que en España, como en la Unión Europea, hay interferencias entre la vida laboral y la profesión que van en detrimento de las mujeres. Algo que se estudia para el caso concreto de las universidades públicas.

Ellas preguntan y él contesta: educación y mercado laboral

Con el estudio descriptivo de las universidades públicas españolas se ha intentado ofrecer una aplicación concreta de la perspectiva de género en un espacio donde confluyen el mundo laboral y el educativo, señalados como ejes vertebradores en esta investigación.

La noción de aprendizaje es central en el feminismo ilustrado e igualitario: explica por qué las mujeres son como son⁷⁶⁴ y, por lo tanto, encierra la posibilidad de no llegar a serlo⁷⁶⁵. Que el modelo es revisable, que se puede cambiar, es algo en lo que inciden los desajustes entre las expectativas que proporciona el nivel formativo de las mujeres y las posibilidades que la sociedad les ofrece⁷⁶⁶. Una complicación más surge cuando se constata que la educación promueve en las mujeres un desarrollo moral diferente, considerado menor desde una ética universal que, en realidad, refleja el modelo de desarrollo moral masculino⁷⁶⁷. Pero que éstos sean los hechos, no implica presuponer que el modelo de desarrollo moral del cuidado deba asociarse indefectiblemente a las mujeres. Todo ello señala a la educación como instrumento de coerción y liberación. Pero es sobre todo la educación reglada la que ha ofrecido a las mujeres la posibilidad de intervenir en el espacio público, además de hacerles cobrar conciencia de su propia capacidad.

La tesis que se ha defendido en esta investigación es que la universidad refleja la sociedad a la que pertenece y hereda desviaciones que se han producido en los ciclos educativos previos. Ahora bien, también tiene que contribuir a crear sociedades más justas a partir de la asunción de los valores que la informan. Entre estos valores se ha demostrado suficientemente que está la igualdad entre mujeres y hombres. Así pues, la responsabilidad de la universidad se justifica por varias razones:

- como centro de enseñanza e investigación, tiene capacidad para generar proyectos y estudios útiles para el cambio social;
- dispone de un elenco de profesionales en todas las áreas de conocimiento;
- forma a los futuros profesionales en todos los ámbitos;
- la autonomía la dota de un margen amplio de decisión y acción;
- es un centro de relaciones de poder.

El análisis de datos sobre los tres colectivos que componen la comunidad universitaria confirma, para el caso de las estudiantes, que en los últimos 20 años su

⁷⁶⁴ Wollstonecraft (1994)

⁷⁶⁵ De Beauvoir (2005)

⁷⁶⁶ Friedan (2009)

⁷⁶⁷ Gilligan (2006)

presencia en las aulas está por encima del 50%, también que es mayor el número de graduadas que de graduados y superior su rendimiento académico. Otro dato significativo es el sesgo por rama de conocimiento: las estudiantes de Ciencias de la Salud alcanzan el 73% y los estudiantes de Ingeniería y Arquitectura el 72%.

Ante la pregunta de si estos datos se pueden interpretar como un éxito en el camino hacia la igualdad, se anticipaban algunas conclusiones. La primera apunta a la correspondencia entre los resultados (considerados en conjunto) y la igualdad formal de un sistema que basa la posibilidad de acceso, permanencia y rendimiento en el mérito y la capacidad. La segunda refuerza la convicción de que las capacidades intelectuales de las mujeres no son inferiores a las de los hombres. En cambio, la presencia de sesgos de género en la elección de estudios se vincula con la permanencia de estereotipos que reproducen asimetrías presentes en la familia y en el mundo laboral. Tiene que ver con un escenario en el que la mujer va ocupando posiciones masculinas, pero no hay reciprocidad: el hombre no tiene interés en conquistar posiciones tradicionalmente femeninas porque social y laboralmente no hay ventaja en ello.

Por último, también se ha formulado la pregunta de para qué sirve este logro educativo, cuál es la incidencia en la profesión, cómo se proyecta a lo largo de la vida y si, en definitiva, tiene el reflejo equivalente en la mejora de las oportunidades. Aunque se han manejado datos sobre educación superior y empleo tanto en España como en países de la OCDE que muestran cómo el mayor nivel educativo protege más del desempleo y, en el caso de España, disminuye las diferencias de género, interesa destacar cómo es la evolución dentro de la propia institución universitaria. Es decir, puesto que la primera conclusión apunta a la igualdad formal del sistema como garantía del acceso, la permanencia y el rendimiento de las mujeres, se ha tratado de ver qué ocurre a medida que se forja la carrera hacia la docencia y la investigación, sin salir del sistema universitario. Se presupone así una continuidad entre la fase de enseñanza universitaria y la profesión de PDI.

El primer punto de inflexión en la carrera académica se ha encontrado en el caso de las becas postdoctorales Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, donde las mujeres no alcanzan el 40%. A partir de aquí, el análisis del PDI confirma que las mujeres en las universidades públicas no alcanzan el 40% y que, además, ocupan las categorías profesionales menos prestigiosas. Hay un sesgo de género horizontal, por rama de conocimiento, que puede interpretarse como una consecuencia lógica del menor número

de estudiantes mujeres en ciertas especialidades. Pero el sesgo de género vertical, significativo sobre todo en el caso de las cátedras, llama más la atención con relación a las áreas feminizadas. Algo que también ocurre con las titularidades.

¿Ha dejado de ser el sistema formalmente igualitario? La respuesta es: seguramente no. Ahora bien, lo que aquí se cuestiona es que esa pregunta, planteada de manera aislada, sea pertinente. Lo cual enlaza con la insuficiencia de la igualdad formal y la incidencia, también en la universidad, de la vida familiar, máxime cuando la transición entre la etapa de formación y la consolidación de la profesión de PDI se prolonga tanto en el tiempo que coincide con el ciclo vital en el que las personas forman una familia. La tesis que se ha defendido es que el paso por la universidad no libera a las personas de los estereotipos de género que están presentes en la sociedad y en la propia universidad como institución. Por eso es difícil la acomodación de la vida de las mujeres a las estructuras académicas masculinizadas cuando ellas se profesionalizan. En este sentido se han aportado datos sobre cómo factores familiares relacionados con el número de hijos inciden en sentido contrario en la promoción de hombres y mujeres (a favor en el caso de ellos⁷⁶⁸).

Al hilo de lo expuesto se puede concluir que los principios de mérito y capacidad garantizan la igualdad en la universidad cuando la situación familiar de los y las jóvenes estudiantes es la misma, es decir, cuando tienen una edad en que ni siquiera la posibilidad de formar una familia los hace diferentes, no incide ni en su desempeño ni en lo que se espera de ellos y ellas. Estos principios se cuestionan como garantía de la igualdad de oportunidades a medida que el paso del tiempo “contamina” las opciones vitales de los individuos mujeres que acceden al PDI con expectativas o responsabilidades fuera del ámbito laboral. Una vez más, se apunta a la interferencia de la vida familiar. Para que el panorama esté completo se ha estudiado también la situación del tercer colectivo que forma la comunidad universitaria: el PAS.

La presencia de las mujeres en el PAS, especialmente entre el funcionariado, es muy alta: representan el 68,5% y en todos los grupos superan a los hombres. También aquí el sistema de acceso y promoción se basa en el mérito y la capacidad, y los datos indican que, precisamente a las mujeres, no se las está discriminando. Sin embargo, en

⁷⁶⁸ MICINN (2011: 68-75)

una visión de conjunto que ya se anticipaba, esta mayor presencia se ha interpretado como una segregación más de la que no hay que responsabilizar necesariamente a la universidad, sino que refleja lo que ocurre en la sociedad.

El carácter supletorio de las funciones del PAS respecto a la docencia y la investigación, tiene un significado cultural próximo a la tradicional y complementaria condición femenina. Esto se concreta en el desempeño de tareas de secretaría y en unas condiciones de trabajo favorables a la conciliación con la vida familiar y sin demasiadas expectativas profesionales. También se ha indicado que el examen escrito, como método bien aprendido en las etapas de formación, donde además no se trasluce el sexo del opositor, favorece la concurrencia de mujeres a estas pruebas.

En definitiva, los resultados muestran que la universidad forma a muchas mujeres, emplea a pocas en los puestos con más reconocimiento y consolida la situación de una mayoría que se ocupa de lo accesorio. La diferencia de género que está en la base de la socialización de los individuos se refleja en las segregaciones que persisten en la universidad.

Hogar ¿dulce hogar?

Ha quedado demostrado que cuando se complica la circunstancia familiar las mujeres siguen posponiendo el desarrollo profesional. La disyuntiva acerca de si es una opción individual voluntaria o si es fruto del consenso dentro la familia, sustituye a la atribución obligada para una generación de amas de casa. Sin embargo, la tesis que aquí se defiende es que este planteamiento no aporta mucho, porque la sociedad orienta y favorece que las decisiones con relación a este tema inclinen la balanza del lado de las mujeres.

También se ha argumentado que desvelar cómo operan los mecanismos sociales no comporta el correspondiente cambio en las decisiones de los sujetos: primero porque siguen estando condicionados por lo que la propia sociedad “favorece” y, en segundo lugar, porque también las emociones forman parte de la educación, y eso es algo que no se cambia fácilmente desde parámetros de racionalidad.

Familia y trabajo se mantienen en los esquemas clásicos mientras la realidad de muchas personas ha cambiado. El problema es que el mercado laboral se delinea según patrones tradicionales que penalizan los desajustes: por eso la precariedad laboral y

económica se escribe en femenino plural. Que las políticas de igualdad europeas se hayan dirigido principalmente a la promoción de la igualdad en el trabajo, ha significado priorizar la incorporación de las mujeres a un mercado laboral que no asume las necesidades familiares. Es más, cuando lo hace, el planteamiento es diseñar medidas que parecen responder a las necesidades de las mujeres o, como mucho, de las familias. Este enfoque ha dificultado la igualdad plena dentro y fuera del trabajo. Las mismas líneas que separan dentro-fuera tendrían que difuminarse si, primero, se admitiese como posibilidad para todos los individuos la circulación entre ámbitos; y, segundo, no se penalizase.

La tesis que aquí se ha defendido es que esta falta de encaje entre el modelo productivo y el reproductivo provoca una retroalimentación entre la socialización, la identidad sexual de género y los estereotipos que es difícil de romper, porque no pueden refundarse las sociedades. De ahí la importancia de que los poderes públicos asuman liderar el cambio socio-cultural. La propuesta es que la desigualdad tiene que ser desmontada desde las instituciones y, desde las instituciones, promover la igualdad. Otra cuestión es si el desarrollo legislativo y el despliegue de organismos de igualdad está afectando de manera central a los sistemas institucionales en su conjunto, como se pretende; o, si por el contrario, el tema de la igualdad de género y con él los organismos encargados de impulsarla se mantienen en el eterno papel de secundarios.

En esta línea, el análisis de los tres colectivos que forman la comunidad universitaria ha demostrado que en la universidad, como institución de enseñanza e investigación, se reproducen las desigualdades de género presentes en la sociedad y en el mercado laboral. Sin embargo, como instituciones públicas tienen que promover la igualdad y la obligación legal de crear unidades encargadas de transversalizar la perspectiva de género. Por eso, para finalizar, se presentan las conclusiones de un estudio sobre unas pocas acciones básicas relacionadas con estas dos cuestiones. Es una primera estimación de si el compromiso con las actuales políticas de igualdad tiene en la universidad la centralidad pretendida por la ley y el discurso oficial.

Universidad e igualdad

Las universidades públicas, como centros de enseñanza e investigación, tienen la responsabilidad de transferir el compromiso con la igualdad, como principio informador

y valor social, a las generaciones futuras. De ahí que se hayan elegido para hacer un estudio descriptivo acerca de cómo están impulsando la igualdad de género. ¿Cuentan las universidades con un modelo adecuado para fomentar las políticas de igualdad? ¿Están incorporando los cambios legislativos como parte de su actuación pública?

Para responder a la primera pregunta se ha revisado si las universidades cuentan entre sus estructuras con unidades de igualdad y cómo se organizan éstas. Para responder a la segunda se han seleccionado una serie de acciones a partir de la LOI que se consideran visibles y fáciles de implementar porque no tienen un coste excesivo y las universidades cuentan con personal cualificado y medios técnicos. Éstas han sido: la redacción de planes y diagnósticos de situación; la presencia equilibrada en el equipo rectoral; la elaboración de estadísticas con los datos desagregados por sexo y la impartición de posgrados específicos.

De las 49 universidades estudiadas, todas excepto tres tienen unidades de igualdad. Se ha destacado su importancia porque son las encargadas de transversalizar las políticas de igualdad de género en la universidad. Representan la posibilidad de institucionalizar las mismas, algo que se viene defendiendo por dos razones: continuidad y coordinación de las acciones. Un problema que se ha señalado es la falta de un modelo que defina cómo se incardinan estas unidades en la universidad, quiénes las forman, cuáles deben ser sus funciones. También se ha justificado la necesidad de que persistan en el tiempo y se les proporcionen recursos presupuestarios y humanos. Así, la dotación de personal de plantilla, como medida concreta, contribuiría a fijar las unidades dentro del sistema universitario. Otra cuestión que se ha tratado ha sido la preferencia por deslindar la equidad de género de otras reivindicaciones de igualdad. Está pendiente el análisis exhaustivo de sus actuaciones, si bien se ha señalado que la redacción del primer plan de igualdad, en ocasiones, ha sido anterior a la existencia de dichas unidades.

Respecto a las acciones que se utilizan como indicadores:

- 37 universidades (75%) han redactado en algún momento un primer plan de igualdad, si bien sólo 21 lo tienen actualizado.
- 7 universidades no tienen ni plan de igualdad ni siquiera algo parecido a un diagnóstico de situación.

- Sólo en 17 universidades, esto es el 34,7%, los equipos rectorales se formaron respetando el principio de presencia equilibrada.
- Llama la atención que sólo haya dos rectoras; también que el puesto de gerente, único que proviene de la carrera administrativa, donde se ha demostrado que son más las mujeres, sea el más deficitario con sólo un 20% de mujeres ocupándolo;
- Con relación a las estadísticas desagregadas por sexo, el 53% de las universidades las visibiliza.
- Por último, los postgrados específicos verificados por la ANECA son 34 y en ellos participan 31 universidades (63%).

Los datos muestran un bajo nivel de compromiso de las universidades con la igualdad efectiva. La existencia de diagnósticos de situación y planes de igualdad no es suficiente si no tienen seguimiento. Es importante consolidar un procedimiento que fije la evaluación de los planes y la consiguiente elaboración de nuevas propuestas. Esto es algo que, a la vista de la falta de actualización de los mismos, parece que se está descuidando. Además, la redacción de los planes y de los diagnósticos de situación debe ser una de las funciones de las unidades de igualdad, con lo cual, el dato va más allá al señalar que tampoco las unidades parecen estar funcionando como cabía esperar.

La formación de los equipos rectorales sin atender al criterio de presencia equilibrada demuestra que la noción de empoderamiento no tiene calado en las universidades públicas. La gravedad es mayor puesto que, en la mayoría de los casos – la excepción pueden ser las politécnicas–, cuentan con suficiente número de mujeres que, además, en este ámbito no parece probable que estén faltas de cualificación.

Respecto a las estadísticas, el tema no se explica con tantos medios materiales y humanos, máxime cuando el Ministerio de Educación lleva años obligando a las universidades a desagregar los datos por sexo.

Por último, el dato sobre los posgrados parece menos negativo, si bien habría que verlo en el contexto de los estudios de grado, algo que trasciende los límites de este

trabajo. Sólo apuntar que, según Ventura⁷⁶⁹ el gobierno ha desaprovechado la oportunidad de transversalizar los estudios de igualdad de género en los nuevos grados al no dedicar alguno de los 36 créditos de formación básica a esta materia. Pero al fin, decir que ha desaprovechado una ocasión es presuponer que había algún interés en aprovecharla.

Situación actual

En el momento actual, la desigualdad de género se considera un problema que repercute negativamente en toda la sociedad. El género atiende al contexto y a la evolución social (no hay una solución común y universal); no se refiere sólo a las mujeres ni es algo que las afecte sólo a ellas. Se refiere a las relaciones desiguales entre los sexos e involucra a todos los agentes. Esto tiene dos implicaciones: favorece el fin de los sujetos esenciales y demanda a las mujeres contribuir en su solución. Por eso, las líneas que se perfilan como más idóneas para orientar las políticas públicas de igualdad de género son la promoción de individuos proveedores y cuidadores, indistintamente, y el empoderamiento de las mujeres. Además, se aprecian ventajas en la institucionalización porque, una vez que el problema ha sido asumido por los poderes públicos, las instituciones, como estructuras estables, ofrecen la posibilidad de (1) interacción entre la ciudadanía y la esfera pública, (2) consolidación de procedimientos que faciliten la implementación de medidas hacia la igualdad efectiva, y (3) intervención al interior de las organizaciones.

Empoderamiento y cuidados

En este marco, la propuesta es incluir valores teorizados desde la justicia social, que tiene en cuenta desempeños beneficiosos para los individuos y para la sociedad en su conjunto. Se ha puesto de manifiesto el valor de las personas no sólo en términos productivos, sino reproductivos, lo que significa que no todo tiene que traducirse en valor de mercado. También se ha señalado la necesidad de desvincular de las mujeres lo

⁷⁶⁹ Ventura (2008).

relativo al cuidado como si fuese algo exclusivo de ellas. Mientras esto no se haga, la mujer llegará al trabajo con el hogar a la espalda, aunque sólo sea como posibilidad.

Una forma de promover el cambio en este sentido es incorporar a las mujeres a las organizaciones y, específicamente, a las estructuras de decisión. En un primer momento habrá que tener en cuenta su condición de mujeres, con sus características asociadas porque, construidas o no, forman parte de su existencia. El paso siguiente sería que esas características dejaran de asociarse forzosamente a las mujeres. Cabe esperar que si las mujeres llegan con “sus” valores, los valores también se incorporen a las organizaciones, al margen de las mujeres: que haya una contaminación y lo externo deje de ser tal.

Al primer movimiento de incluir a las mujeres en los órganos de poder, Naciones Unidas lo ha denominado “empoderamiento”. En la Unión Europea se relaciona con la gobernanza. Una vez más hay que forzar la interpretación, pues ni siquiera la igualdad de género, menos el empoderamiento, está formulada como un criterio de gobernanza. Así, la necesidad de que las mujeres sean agentes en la toma de decisiones se vincula con el criterio de mayor participación. La mayor participación contribuye a legitimar políticas e instituciones de la Unión. Esta es la forma en que se ubica la igualdad de género como parte de la justicia social y en un contexto democrático ampliado.

El segundo movimiento, en el que deje de considerarse como algo propio de la condición de las mujeres todo lo relativo al cuidado, forma parte de la apuesta por la promoción de individuos proveedores y cuidadores indistintamente. Para ello habría que arbitrar medidas que permitiesen a cualquier persona compatibilizar la vida personal con la vida profesional. Se trataría de racionalizar los horarios, establecer permisos parentales no transferibles, organizar una red de prestación de servicios públicos de cuidados⁷⁷⁰, etc.

Institucionalización

El traslado de la perspectiva de género a la generación de políticas públicas abre la posibilidad de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Una vez que las

⁷⁷⁰ Nuño (2011); Pazos (2013).

leyes garantizan la igualdad formal y que los programas establecen la hoja de ruta, las mismas estructuras que encierran la diferencia, ofrecen la ocasión para el cambio social.

En este sentido se han señalado algunas ventajas de trasladar la perspectiva de género a las políticas públicas:

- hace innecesaria la articulación de un proyecto político feminista, terreno farragoso que no ha tenido visos del más mínimo éxito hasta la fecha;
- el uso de las mismas estructuras o de otras nuevas dentro del sistema, significa economizar medios;
- ofrece la posibilidad de implicar a múltiples agentes e instituciones, dentro y fuera de la propia organización, y coordinarlos;
- facilita la creación de herramientas de análisis, el establecimiento de indicadores, la elaboración de protocolos, etc. En definitiva, definir procedimientos y compartir recursos;
- admite la diversidad y debe tener en cuenta los contextos, lo que debería facilitar acabar con la idea de sujetos esenciales;
- consolida y da continuidad a las acciones ofreciendo, mediante la evaluación, mecanismos de mejora.

Se admite que el riesgo de la institucionalización es tener que hacer concesiones a otros objetivos que el sistema considere prioritarios. El peligro mayor es la pérdida de la capacidad crítica o quedar al albur de intereses partidistas. También la marginalidad dentro de la propia organización puede restar efectividad al desempeño. En este sentido es preciso reconocer el carácter más libre y más crítico de los movimientos feministas. Sería tan injusto no reconocer su papel en la consecución de derechos de la mujer y en el avance hacia la igualdad real, que callarlo demostraría ignorancia y decirlo no deja de ser una obviedad. Pero éste es uno de los tantos límites que tiene esta tesis doctoral, producto al fin del feminismo institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, LEGISLATIVAS E INSTITUCIONALES

OBRAS DE REFERENCIA

- ACCATI, L. (2003). “La diversidad original y la diversidad histórica: sexo y género entre poder y autoridad”, en TUBERT, S. (ed.). (2003). *Del Sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid: Ediciones Cátedra, p. 215-252.
- AGRA ROMERO, M. X. (2002). “Género y justicia social y política”, en CAMPILLO, N. (coord.). (2002): *Género, ciudadanía y sujeto político. En torno a las políticas de igualdad*. Valencia: Institut Universitari de Estudios de la Dona, Universitat de Valencia, p. 17-191.
- ALCOFF, L. (2002). “Feminismo cultural vs. post-estructuralismo: la crisis de identidad de la teoría feminista”, en *Debats*, 76, p. [1-26]
- AMORÓS, C. (1982). “Rasgos patriarcales del discurso filosófico: notas acerca del sexismo en filosofía”, en DURÁN, M.A. (ed. lit.). (1982). *Liberación y utopía*. Madrid: Akal editor, p. 35-59.
- (coord.). (1994a). *Historia de la teoría feminista*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense.
- (1994b). “Feminismo, Ilustración y Post-modernidad”, en AMORÓS, C. (coord.). *Historia de la teoría feminista*, cit., p. 341-352.
- (2000a). *Feminismo y filosofía*. Madrid: Editorial Síntesis.
- (ed.). (200b). *10 Palabras clave sobre mujer*. Navarra: Editorial Verbo Divino.
- AMORÓS, C. Y MIGUEL, A. DE (eds.) (2007). *Teoría feminista: de la Ilustración a la Globalización*. 2º ed. Madrid: Minerva Ediciones, 3 vol.
- BENGOECHEA, (2003). “El concepto de género en la sociolingüística, o cómo el paradigma de la dominación femenina ha malinterpretado la diferencia”, en TUBERT, S. (ed.). *Del Sexo al género. Los equívocos de un concepto*, cit., p. 313-358.

- BENHABIB, S. (1992). “Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral”, *Isegoría*, vol. 5, p. 37-63.
- (2006). *El Ser y el Otro en la ética contemporánea. Feminismo, comunitarismo y posmodernismo*. Barcelona: Gedisa.
- BORDIEU, P. (2007). *La dominación masculina*. 5º ed. Barcelona : Editorial Anagrama.
- BOSQUE, I. (2012). *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*. [Informe presentado ante la RAE el 1 de marzo de 2012]. Disponible en pdf en: http://www.rae.es/sites/default/files/Bosque_sexismo_linguistico.pdf [actualizado: 3 de septiembre de 2014]
- BRAIDOTTI, R. (2004). *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Barcelona: Gedisa, 2004.
- BUTLER, J. (2001). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. México: Paidós.
- CAMPILLO, N. (2003): “Ontología y diferencia de los sexos”, en TUBERT, S. (ed.). *Del Sexo al género. Los equívocos de un concepto*, cit., p. 83-122.
- CASTAÑO, J.; CARVAJAL, I. (2001). “Gender”. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/art1gender.htm [actualizado: 14 de junio de 2014]
- CASTELLS, C. (comp.) (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- CHAPMAN, J. (1997). “La perspectiva feminista”, en MARSH, D; STOKER, G. (eds.). *Teoría y métodos de la ciencia política*, Madrid: Alianza, 103-123.
- CIXOUS, H. (1995). *La risa de la medusa: ensayos sobre la escritura*. 1ª ed. Barcelona: Anthropos.
- COBO, R. (1994). “El discurso de la igualdad en el pensamiento de Poullain de la Barre”. En AMORÓS, C. (ed.). *Historia de la teoría feminista*, cit., p. 11-20.
- (2000). “Género”, en AMORÓS, C. (ed.) (2000 b). *10 Palabras clave sobre mujer*, cit., p. 55-83.
- DE BEAUVOIR, S. (1949). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra, 2005.

- DE GOUGES, O. (1791). *Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana*. Disponible en formato pdf en: <http://clio.rediris.es/n31/derechosmujer.pdf> [actualizado: 12 de julio de 2014]
- DE LAURETIS, T. (1989). *Technologies of Gender. Essays on Theory, Film and Fiction*. London: Macmillan Press, p. 1-30.
- DELPHY, (1995). “El concepto de género”, *Iniciativa socialista*, n° 36 [entrevista]. Disponible en : <http://www.inisoc.org/Delphy.htm> [actualizado: 2 de septiembre de 2014]
- DESCARTES, R. (1637). *Discurso del método*. Buenos Aires: Espasa-Calpe, 1938.
- DURÁN HERAS, M. A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- FRAISSE, G. (2003). “El concepto filosófico de género”, en TUBERT, S. (ed.). *Del Sexo al género. Los equívocos de un concepto*, cit., p. 39-46.
- FRASER, N. (1993). “Repensar el ámbito público: una contribución a la crítica de la democracia realmente existente”, *Debate feminista*, marzo, 1993, p. 23-58.
- FRASER, N.; GORDON, L. (1992). “Contrato 'versus' caridad: una reconsideración de la relación entre ciudadanía civil y ciudadanía social”, *Isegoría* 6, p. 65-82.
- FRIEDAN, B. (2009). *La mística de la feminidad*. 1ª ed. Madrid: Cátedra.
- FOUCAULT, M (1992). *Historia de la sexualidad. 1, La voluntad de saber*. 20ª ed. en español, 7ª ed. en España. México: Siglo XXI.
- GIDDENS, A. (2004). *La transformación de la intimidad: sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid: Cátedra.
- GILLIGAN, C. (2006). “Con otra voz: las concepciones femeninas del yo y de la moralidad”, en LÓPEZ DE LA VIEJA, M. et. al. (eds.). *Bioética y feminismo*. Estudios multidisciplinares de género. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, p. 15-55.
- HARAWAY, D. (1995). “Manifiesto para cyborgs: ciencia, tecnología y feminismo socialista a finales del siglo XX”, en *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra, p. 251-311.

- HARDING, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- HAWKESWORTH, M. (1999). “Confundir el género (Confounding gender)”, *Debate Feminista*, vol. 20, (octubre 1999), p. 3-48.
- IRIGARAY, L. (2007). *Espéculo de la otra mujer*. Madrid: Ediciones Akal.
- KOHLBERG, L. (1981). *The Philosophy of Moral Development. Moral Stages and the Idea of Justice*. San Francisco, CA: Harper & Row.
- LACAN, J. (1968). *The language of the self. The function of language in psychoanalysis*, Baltimore: The John Hopkins University Press, 1981.
- LAMAS, M. (1986) “La antropología feminista y la categoría "género"”, *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, noviembre, p. 173-198, Asociación Nueva Antropología A.C. México. Disponible en formato pdf en: <http://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf> [actualizado: 13 de junio de 2012].
- (1999). “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, en *Papeles de Población*, julio-septiembre, nº 021. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México, p. 147-178.
- (2003). “Género: claridad y complejidad”. Disponible en formato pdf en: www.yorku.ca/hdrnet/images/uploaded/un_genero%20lamas.pdf [actualizado: 13 de junio de 2012]
- LECLERC, A. (2001). *Parole de femme*. Arles: Actes Sud.
- LÉVI-STRAUSS, C. (1981). *Las estructuras elementales del parentesco*. Buenos Aires: Paidós.
- LÓPEZ DE LA VIEJA, M. T. (2000). “Ética de la diferencia, política de la igualdad”, en LÓPEZ DE LA VIEJA, M.T. (ed.). *Feminismo del pasado al presente*, cit. , p. 51-76.
- (2004a). *La mitad del mundo. Ética y crítica feminista*. Salamanca: Ediciones de la Universidad de Salamanca.
- (2004b). “El punto de vista feminista”, en *Estudios multidisciplinares de género*. Salamanca: Centro de Estudios de la mujer; Universidad de Salamanca, p. 211-225.
- (2006). “Bioética. Del cuidado al género”, en LÓPEZ DE LA VIEJA, M. T. *et. al.* (eds.). *Bioética y feminismo*, cit., p. 107-127.

- (2013). *Bioética y literatura*. Madrid: Plaza y Valdés.
- (ed.) (2000). *Feminismo del pasado al presente*. Salamanca: Ediciones de la Universidad de Salamanca.
- LÓPEZ DE LA VIEJA, M. T. *et. al.* (eds.) (2006). *Bioética y feminismo*. Estudios multidisciplinares de género. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca (Aquilafuente, III)
- MOLINA, C. (2000). “Debates sobre el género”, en AMORÓS, C. (ed.). *Feminismo y filosofía*, cit., p. 255-284.
- MONEY, J. (1955). Hermaphroditism, gender and precocity in hyperadrenocorticism: psychologic findings. *Bulletin Johns Hopkins Hospital* 96, 253-264.
- MILL, J.S. (2009). *El sometimiento de las mujeres*. Madrid: Prisa Innova.
- MILLET, K. (1970). *Política sexual*. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer, 1995.
- MOUFFE, CH. (1993). “Feminismo, ciudadanía y política democrática radical”, *Debate feminista*, marzo, 1993, p. 3-22
- MURARO, L. (1994). *El orden simbólico de la madre*. Madrid: Horas y Horas.
- MURILLO, S. (2006). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. 2ª ed. Madrid: Siglo XXI.
- NICHOLSON, L. (2003). “La interpretación del concepto de género”, en TUBERT, S. (ed.). *Del sexo al género*, cit., p. 47-81.
- NUÑO, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.
- OKIN, S.M. (1996a). “Liberalismo político, justicia y género”, en CASTELLS, C. (comp.). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós, p. 127-147
- (1996b). “Desigualdad de género y diferencias culturales”, en CASTELLS, C. (comp.) p. 185-206.
- OLIVA PORTOLÉS, A. (2007). “Debates sobre el género”, en AMORÓS, C.; DE MIGUEL, A. de (eds.) *Teoría feminista: de la Ilustración a la Globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo*. 2º ed. Madrid: Minerva Ediciones, vol. 3, p.15-60.

- PATEMAN, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Editorial Anthropos; México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- PÉREZ SÁNCHEZ, L.; REVUELTA DOMÍNGUEZ, F. I. (2008). “Ciberfeminismo. La manifestación tecnológica de las mujeres”, en MAYA, V. (ed.) “*Mujeres rurales*”. *Estudios multidisciplinares de género*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, p. 283 a 297.
- PERONA, A. (2007). “El feminismo liberal estadounidense de posguerra: Betty Friedan y la refundación del feminismo liberal”, en AMORÓS, C.; MIGUEL, A. DE (eds.) (2007). *Teoría feminista: de la Ilustración a la Globalización. Del feminismo liberal a la posmodernidad*. 2º ed. Madrid: Minerva Ediciones., vol. 2, p. 15-34.
- POULLAIN DE LA BARRE, F. (1993). *De la educación de las damas para la formación del espíritu en las ciencias y en las costumbres*. Madrid [etc.]: Cátedra [etc.].
- (2007). *La excelencia de los hombres contra la igualdad de los sexos*, en CAZÉS MENACHE, D. (ed. lit.). (2007). *Obras feministas de François Poulain de la Barre (1647-1723)*. 1ª ed., vol. 4. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinares en Ciencias y Humanidades, UNAM.
- PULEO, A.H. (2000). “Patriarcado”, en AMORÓS, C. (ed.) (2000b). *10 Palabras clave sobre mujer*, cit., p. 21-54.
- RODRÍGUEZ MAGDA, R. M. (1994). “El feminismo francés de la diferencia”, en AMORÓS, C. (ed.). *Historia de la teoría feminista*, cit, p. 203-222.
- ROUSSEAU, J.J. (1762). *Emilio o de la educación*. Madrid: Edaf, 1972.
- (1762). *El contrato social*. Madrid: Edaf, 1978.
- RUBIN, G. (1986). “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, *Nueva Antropología*, vol. VIII, nº 30, México, 1986, p. 95-145. También disponible en pdf en:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/30/cnt/cnt7.pdf>
[\[actualizado: 9 de julio de 2014\]](#)
- (1989). “Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad”, en VANCE, C. S. (comp.). *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina*. Madrid: Revolucion, [1989](#), p. 113-190. También disponible en pdf en:

http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/beatriz_suarez/rubin.pdf [actualizado: 9 de julio de 2014]

SANZ GONZÁLEZ, V. (2006). “Las tecnologías de la información desde el punto de vista de género: posturas y propuestas desde el feminismo”, *Isegoría*, 34, p. 193-208.

SCOTT, J. (1986). “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, en *The American Historical Review*, vol. 91, nº 5, p. 1053-1075; versión traducida: “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en LAMAS, M. (comp.) (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG, p. 265-302. También disponible en pdf en:

<http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/scott.pdf> [actualizado: 7 de julio de 2013]

STOLLER, R. J. (1968). *Sex and Gender: The Development of Masculinity and Femininity*. London: Karnac Books, 1974.

SUÁREZ, C. (ed.) (2009). *Maternidades. (De)construcciones feministas*. Oviedo: KRK Ediciones.

— (2009) “Las maternidades y el pensamiento feminista. De Simone de Beauvoir a los feminismos de los años sesenta y setenta del siglo XX”, en SUÁREZ, C. (ed.). *Maternidades. (De)construcciones feministas*, cit., p. 145-170.

TUBERT, S. (ed.) (2003). *Del Sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid: Ediciones Cátedra.

VALCÁRCEL, A. (2000). “La memoria colectiva y los retos del feminismo”, en VALCÁRCEL, A.; ROMERO, R. (eds.) (2000). *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Col. Hypatia. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, p. 19-54. También disponible en pdf en: http://webs.uvigo.es/pmayobre/pdf/3text_paridad_ya.pdf [actualizado: 16 de julio de 2013]

— (2004). *La política de las mujeres*. 3º ed. Madrid: Cátedra.

WOLLSTONECRAFT, M. (1792). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer, 1994.

YOUNG, I. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Ediciones Cátedra, Instituto de la Mujer; Valencia: Universitat de València.

— (2011). *Responsabilidad por la justicia*. Madrid: Ediciones Morata; A Coruña: Fundación Paideia Galiza.

100 PALABRAS para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998. Disponible en:

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#V [actualizado: 4 de marzo de 2012]

GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

ALCÁNTARA SÁEZ, M. (1995). *Gobernabilidad, crisis y cambio. Elementos para el estudio de la gobernabilidad de los sistemas políticos en época de crisis y cambio*. México: Fondo de Cultura Económica.

ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra; Universitat de València; Instituto de la Mujer.

BURGOS FRESNO, J.L. (2012). “Elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas”. Madrid: Instituto de la Mujer, Secretaría de Estado de Igualdad. También disponible en pdf en:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/actividadesRed/docs/0068-elaboracion.pdf> [actualizado: 6 de marzo de 2014]

BETTIO, F; TINIOS, P.; BETTI, G. (2013). *The Gender Gap in Pensions in the EU*. European Commission, Directorate-Generale for Justice. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf [actualizado: 4 de septiembre de 2014]

BURRI, S; AUNE, H. (2013). *Sex discrimination in relation top art-time and fixed-term work. The application of EU and national law in practice in 33 European countries*. European Commission, Directorate-General for Justice, Unit JUST/D1.

BUSTELO, M.; LOMBARDO, E. (ca. 2005) “Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEP”. Disponible en pdf en:

http://pendientedemigracion.ucm.es/info/mageeq/documentos/Art_ProyectoMageeq.pdf [actualizado: 8 de julio de 2014]

CABRERA MERCADO, R. Y CARAZO LIÉBANA, M. J. (2010). *Análisis de la legislación autonómica sobre violencia de género*, Madrid: Ministerio de Igualdad,. También disponible en pdf en:

http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro5_analisislegislacion.pdf [actualizado: 8 de julio de 2014]

CASCO, B. (coord.) (2003). “Mainstreaming. Una aproximación teórica”, Madrid: Instituto de la Mujer.

CASERO, V.; ANGULO, C. (2008): “Una cuenta satélite de los hogares en España. 2003. Resultados derivados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003”. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

CASTILLEJO MANZANARES, R. (2005). “Cuestiones que suscita la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, en *La Ley*, nº 6290.

COMISIÓN EUROPEA (2013). “Childcare services for school age”. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

— (2013b). Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 2 VER CÓMO CITAR

CONSEJO DE EUROPA (1999). “Mainstreaming de género : marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas": informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en Mainstreaming (EG-S-MS)”, Madrid: Instituto de la Mujer.

ELIZONDO, A.; NOVO, A.; SILVESTRE, M. (2010). “Políticas de igualdad en las universidades españolas”. Actas del IX Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración, AECP, Málaga: septiembre 2009. Disponible en pdf en: http://www.aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_09/grupos-trabajo/area01/GT04/05.pdf [actualizado: 07 de febrero de 2013]

EIGE (Instituto Europeo de Igualdad de Género). (2012). *Informe anual 2011*. http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-Annual-Report-2011-web_ES.pdf [actualizado 30 de mayo de 2013]

- ESPAÑA. CES (Consejo Económico y Social) (2012). *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- ESPAÑA. INSTITUTO DE LA MUJER. (2005). *Informes de impacto de género. Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003*.
- (2007). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades del gobierno de España 2008-2011*. Disponible en formato pdf en:
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/0017-PlanEst.pdf> [actualizado: 16 de junio de 2013]
- (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Serie Observatorio nº 10. Disponible en formato pdf en:
<http://www.inmujer.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf> [actualizado: 16 de junio de 2013]
- (2010). *Sistema Estatal de Indicadores de Género*. Serie Observatorio nº 18. Disponible en formato pdf en:
<http://www.inmujer.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/018-sistema.pdf> [actualizado: 16 de junio de 2013]
- (2013a). “Mujeres en cifras. Boletín estadístico”, nº 3, marzo.
- (2013b). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, 2013-2016 (borrador de 4/11/2013)*. Disponible en formato pdf en:
http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/BorradorPEIO2013_2016.pdf
[actualizado: 19 de diciembre de 2013]
- (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Disponible en formato pdf en:
http://www.minetur.gob.es/es-ES/Organizacion/igualdad/NormativaIgualdad/55PEIO2014-2016_7marzo2014.pdf
[actualizado: 16 de julio de 2014].
- ESPAÑA. INE (Instituto Nacional de Estadística). (2013). *Mujeres y hombres en España*. Disponibles todos los informes desde 2006 en:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis [actualizado: 16 de julio de 2014]

— (2011). *Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010*.

ESPAÑA. Legislación, véase “Fuentes jurídicas y legislativas. Legislación española”

ESPAÑA. MAP ⁷⁷¹ (Ministerio de Administraciones Públicas). (2006a). *Memoria: Conciliación vida laboral y personal*

http://www.mpt.gob.es/dms/es/areas/funcion_publica/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia/parrafo/01/Doc-memoria.pdf [actualizado: 24 de noviembre de 2012]

— (2006b). *Libro electrónico sobre el Plan Concilia. Horarios y teletrabajo*.

http://www.mpt.gob.es/dms/es/areas/funcion_publica/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia/medidas/libro_electronico/libro-electronico [actualizado: 24 de noviembre de 2012]

ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. (2013). *Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer, 2013-2016*. Disponible en formato pdf en:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/EstrategiaNacional/pdf/EstrategiaNacionalCastellano.pdf> [actualizado: 16 de julio de 2014]

ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. (2007). *I Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer*. Colección contra la violencia de género, Documentos, nº 1. Disponible en pdf en:

http://www.observatoriovioencia.org/upload_images/File/DOC1204104060_InformeAnualInternet.pdf [actualizado: 17 de julio de 2014]

⁷⁷¹ Desde 1979 hasta 2011, en que se integra en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. España. Real Decreto 1823/2011, de 21 de diciembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales. Boletín Oficial del Estado, de 22 de diciembre de 2011, núm. 307.

- (2011). *IV Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer*. Colección contra la violencia de género, Documentos, nº 14. Disponible en pdf en: http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/PDFS_COLECCION/libro_14_IV_InformeAnual.pdf [actualizado: 17 de julio de 2014]
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA, 2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (s.f.). “Hágalo usted mismo. La cualificación del trabajo doméstico, la crisis de su aprendizaje y la responsabilidad de la escuela”. Disponible en pdf en: [http://campus.usal.es/~mfe/enguita/Textos/Hagalo%20vd%20mismo%20\(articulo\).pdf](http://campus.usal.es/~mfe/enguita/Textos/Hagalo%20vd%20mismo%20(articulo).pdf) [actualizado: 24 de noviembre de 2012]
- GIL, M. L.; CALLEJÓN, M. E.; ARMENDÁRIZ, E. (2012). “Los objetivos de desarrollo del Milenio. El mundo no tiene razones para celebrar”, en *Economistas sin Fronteras*. 2015 y más, p. 18-38. Disponible en: <http://www.2015ymas.org/centro-de-documentacion/publicaciones/2012/1530/los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio-en-2011/#.UvkkNijKuI8> [actualizado: 10 de febrero de 2014]
- HARGUINDÉGUY, J. B. (2013). *Análisis de políticas públicas*. Madrid: Editorial Tecnos.
- LANDROVE DIAZ, G. (1989). “La mujer de vida licenciosa”, en *Jueces para la democracia*. Información y debate”, abril, Madrid: Suscripciones EDISA, p. 3-5.
- LOMBARDO, E. (2003a). “La europeización de la política española de igualdad de género”, *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 9, octubre 2003, p. 65-82.
- 2003b). “El *mainstreaming* de género en la Unión Europea”, *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, p. 6-11.
- (2006). “La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea”, en *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, núm. 6, p. 121-140.

- (2008). “Desigualdad de género en la política: un análisis de los marcos interpretativos en España y en la Unión Europea”. *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 18, abril 2008, p. 95-120
- LEHMANN, W. (2013). “El Tratado de Niza y la convención sobre el futuro de Europa”. Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_1.1.4.pdf [actualizado 25/02/2014]
- NACIONES UNIDAS. División para el Adelanto de la Mujer (2010). *Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer*. Nueva York: Naciones Unidas.
- NACIONES UNIDAS, véase “Documentos de Naciones Unidas”
- OSAGI (Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women). (2001a). “The development of the gender mainstreaming strategy”. (CH rev. August 2001) .
- (2001b) “Important concepts underlying gender mainstreaming.” Disponible en pdf en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet3.pdf> [actualizado: 21 de julio de 2014] – Véase ONU Mujeres.
- PARLAMENTO EUROPEO. Boletines terminológicos y normativos. Boletín terminológico nº 29 de 22.5.2001. http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/bol29.htm [actualizado: 14/06/2014]
- PAZOS MORÁN, M. (2013). *Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Los libros de la CATARATA.
- SCHULZE, E. (2012). “La igualdad entre el hombre y la mujer”. Parlamento Europeo. Fichas técnicas sobre la Unión Europea, 2013.
- TORNS, T. (2007). “Políticas de género y bienestar. ¿La conciliación como respuesta?”, en Astelarra, J. (Coord.). *Género y cohesión social*, Documento de trabajo nº 15, Madrid: Fundación Carolina; CeALCI, p. 135-142.
- UNIÓN EUROPEA. Documentos y legislación, véase “Documentos jurídicos y legislativos. Unión europea”

GÉNERO Y UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

ESPAÑA. INE (Instituto Nacional de Estadística). (2011). *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011*. Disponible en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t13/p405/a2010-2011&file=pcaxis> [actualizado: 14 de enero de 2013]

— (2012). *Cifras INE*. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística, 8

ESPAÑA. MICINN⁷⁷² (Ministerio de Ciencia e Innovación). (2008). *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2008-2009*. Madrid: MICINN

— UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2010). *Científicas en Cifras 2010. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Madrid: MICINN

— (2011). *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación. Periodo analizado: 1998-2007. Disponible en pdf en:

<http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/LibroBlanco-Interactivo.pdf> [actualizado 1 de septiembre de 2014]

— (2012) *Subprograma Personal Técnico de Apoyo (PTA) 2012*. Disponible en: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.dbc68b34d11ccbd5d52ffeb801432ea0/?vgnnextoid=3ae469dad3f88310VgnVCM1000001d04140aRCRD> [actualizado: 6 de abril de 2014]

ESPAÑA. MEC⁷⁷³ (Ministerio de Educación, Cultural y Deporte). (2005). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2005/2006*

— (2011). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2011/2012*. Disponible en formato pdf en:

⁷⁷² De 2008 a 2011. En la X Legislatura (presidencia de Mariano Rajoy - PP) la investigación científica pasa a depender del Ministerio de Economía y Competitividad, en concreto a la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (SEIDI). Véase nota al pie 771.

⁷⁷³ Como este ministerio ha tenido varias denominaciones desde 1976, según incluyera en sus competencias además de la educación la investigación, la cultura, el deporte e, incluso, la política social, se ha optado por unificar bajo el nombre de la actual legislatura (2011-) y las siglas MEC.

- <http://www.mecd.gob.es/dms-static/6f7ca43d-e577-4db2-9999-823646043eff/2012-datos-y-cifras-11-12-pdf.pdf> [actualizado: 15 de marzo de 2014]
- (2012). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012/2013*. Disponible en formato pdf en:
<http://www.mecd.gob.es/dctm/sue/datos-y-cifras-sistema-universitario-espanol.pdf?documentId=0901e72b814eed28> [actualizado: 14 de enero de 2013]
- (2013). *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2013. Informe Español*. Disponible en:
<https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/panoramadelaeducacion2013informe-espanol.pdf?documentId=0901e72b816996b6> [actualizado: 17 de marzo de 2014]
- (2014). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2013-2014*. Disponible en formato pdf en:
https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf [actualizado: 14 de marzo de 2014]
- EUROSTAT. 2010. Reconciliation between work and family life
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lfs0_10_esms.htm
[actualizado: 17 de julio de 2014]
- EURYDICE. (2010). *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*. Bruselas: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency P9 Eurydice. Versión en español: EURYDICE. (2011). *Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa*. Madrid: Ministerio de Educación, Secretaría General Técnica.
- HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J. (dir.). (2008). *La Universidad española en cifras. Información académica, productiva y financiera de las universidades españolas. Año 2006. Indicadores Universitarios. Curso Académico 2006/2007*. Madrid: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Disponible en formato pdf en:

http://www.crue.org/export/sites/Crue/Publicaciones/Documentos/UEC/UEC_2008.pdf [actualizado: 14 de enero de 2013]

HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J. (dir.); PEREZ GARCÍA, J. A.; HERNÁNDEZ CHICA, J. (2010). *La Universidad española en cifras. Información académica, productiva y financiera de las universidades españolas. Año 2008. Indicadores Universitarios*. Madrid: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Disponible en formato pdf en:

<http://www.crue.org/export/sites/Crue/Publicaciones/UEC2010VOLI.pdf>

[actualizado: 14 de enero de 2013]

MEJER, L., TURCHETTI, P. GERE, E. (2011), *Trends in European education during the last decade*, Eurostat, Statistics in focus 54/2011. Disponible en formato pdf en:

http://ep.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-054/EN/KS-SF-11-054-EN.PDF [actualizado: 22 de marzo de 2014]

MICHAVILA, F. (dir.). (2014). *La Universidad española en cifras 2012*. [Madrid]: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Disponible en formato pdf en:

http://www.crue.org/Publicaciones/Documents/UEC/LA_UNIVERSIDAD_ESPAÑOLA_EN_CIFRAS.pdf [actualizado: 14 de marzo de 2014]

VENTURA, A. (2008). “Normativa sobre los estudios de género y universidad”, *Feminismo/s* 12, diciembre, p. 155-184.

ZINOVYEVA, N.; Bagüés, M. (2011). “¿Conseguirá la Ley de Igualdad romper el techo de cristal? Evidencia de las pruebas de habilitación en la universidad española”, en: CABRALES, A.; CELENTANI, M. (coord.). *Talento, esfuerzo y movilidad social*. Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada, p. 311-343. También disponible en pdf en:

<http://www.fedea.net/meritocracia/pdf/talento-esfuerzo-movilidad.pdf> [actualizado: 20 de abril de 2014]

FUENTES JURÍDICAS Y LEGISLATIVAS

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. (1978). *BOE* núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Ref. BOE-A-1978-31229. Texto consolidado, última modificación de 27 de septiembre de 2011. Disponible en pdf en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf> [actualizado: 19/07/2014]

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *BOE* núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, p. 38934-38942.

LEY 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica. *BOE* núm. 183, de 1 de agosto de 2003, p. 29881-29883.

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. *BOE* núm. 246, de 14 de octubre de 2003, p. 36770-36771.

LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. *BOE* núm. 157, de 2 de julio de 2005, p. 23632-23634.

LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *BOE* núm. 299, de 15 de diciembre de 2006, p. 44142-44156.

LEY 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. *BOE* núm. 89, de 13 de abril de 2007, p. 16270-16299.

LEY 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *BOE* núm. 131, de 2 de junio de 2011, p. 54387-54455.

LEY 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. *BOE* núm. 240, de 5 de octubre de 2011, p. 104642-104655.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género. *BOE* núm. 313, de 29 de diciembre de 2004, p. 42166-42197.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611-12645.

ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. *BOE* núm. 57, de 8 de marzo de 2005, p. 8116-8119.

ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. *BOE* núm. 300, de 16 de diciembre de 2005, p. 41081-41084.

REAL DECRETO 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica. *BOE* núm. 73, de 25 de marzo de 2004, p. 12937-12946.

REAL DECRETO 513/2005, de 9 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo. *BOE* núm. 119, de 19 de mayo de 2005, p. 16747-16748.

REAL DECRETO 660/2007, de 25 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica, en relación con el acceso a la información contenida en el Registro central. *BOE* núm. 133, de 4 de junio de 2007, p. 24227-24228.

REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. *BOE* núm. 260, de 30 de octubre de 2007, p. 44037-44048. Texto consolidado, última modificación de 5 de marzo de 2014. Disponible en pdf en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-18770-consolidado.pdf> [actualizado: 19/07/2014]

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado. *BOE* núm. 309, de 27 de diciembre de 2005, p. 42443-42447.

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la

Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. BOE núm. 130, de 1 de junio de 2011, p. 53970-45013.

NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

CARTA de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. DO C 326/02 de 26.10.2012, p. 391-407. disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=ES> [actualizado: 20 de julio de 2014]

COMUNICACIÓN de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, *Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*, COM(1996) 67 final.

COMUNICACIÓN de la Comisión, de 17 de junio de 2000, *Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, Bruselas, 7.6.2000, COM(2000) 355 final.

COMUNICACIÓN de la Comisión, de 25 de julio de 2001, *La gobernanza europea. Un libro blanco*, DO C 287 de 12.12.2001, COM(2001) 428 final.

COMUNICACIÓN de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*, Bruselas, 1.3.2006, COM(2006) 92 final.

COMUNICACIÓN de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Igualdad entre mujeres y hombres 2009*, Bruselas, 27.2.2009, COM(2009) 77 final.

COMUNICACIÓN de la Comisión, *Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, 3.3.2010, COM(2010) 2020. Disponible en pdf en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

Véase también: http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm [actualizados: 17/07/2014]

COMUNICACIÓN de la Comisión, *Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer*, Bruselas, 5.3.2010, COM(2010) 78 final. Disponible en pdf en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:ES:PDF> [actualizados: 17/07/2014]

COMUNICACIÓN de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, Bruselas, 21.9.2010, COM(2010) 491 final. Disponible en pdf en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=ES> [actualizado: 17/07/2014]

COMUNICADO de Berlín, de 19 de septiembre de 2003, “Realizar el Espacio Europeo de la Enseñanza Superior” . [Ministros de enseñanza superior]

DECISIÓN 82/43/CEE de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. DO L 20 de 28.1.1982, p. 35.

DECISIÓN nº 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

DECISIÓN nº1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de diciembre de 2005: programa de acción comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

DECISIÓN 2008/590/CE de la Comisión, de 16 de junio de 2008 relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Versión codificada). DO L190 de 18.7.2008, p. 17-19. [Deroga la Decisión 82/43/CEE]. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008D0590&from=ES> [actualizado: 17/07/2014]

DECLARACIÓN de Bolonia, de 19 de junio de 1999. Declaración conjunta de los ministros europeos de educación.

DECLARACIÓN de Laeken o Sobre el futuro de la Unión europea, Consejo Europeo, 15 de diciembre de 2001.

DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020” (Dictamen de iniciativa), de 17 de enero de 2013. AGUDO I BATALLER, J. (Ponente) (2012). SOC/471.

DIRECTIVA 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. DO L 006 de 10.1.1979.

DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) [Está siendo revisada, véase RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010]

DIRECTIVA 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. DO L 14 de 20.1.1998.

DIRECTIVA 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. DO L 180 de 19.7.2000.

DIRECTIVA 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DO L 303 de 2.12.2000.

DIRECTIVA 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DO L 269 de 5.10.2002.

DIRECTIVA 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. DO L 373 de 21.12.2004.

DIRECTIVA 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DO L 204 de 26.7.2006. [Está siendo revisada, véase RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012]

DIRECTIVA 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007, por la que se modifica la Directiva 89/391/CEE del Consejo, sus directivas específicas y las Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE y 94/33/CE del Consejo, a fin de simplificar y racionalizar los informes sobre su aplicación práctica. DO L 165 de 20.6.2007.

DIRECTIVA 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE. DO L68 de 13.3.2010.

DIRECTIVA 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. DO L 180 de 15.7.2010.

INFORME de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, Bruselas, 29.7.2009, COM(2009) 409 final.

INFORME de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Informe de 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres*, Bruselas, 19.2.2004, COM(2004) 115 final.

INFORME de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Igualdad entre mujeres y hombres 2010*, Bruselas, 18.12.2009, COM(2009) 694 final.

INFORME FEEM [de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo], de 10 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, (2011/2285(INI)). BAUER, E. (ponente). Parlamento Europeo. A7-0160/2012. Disponible en pdf en:

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/juri/pr/878/878519/878519es.pdf [actualizado: 19/07/2014]

PACTO Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020. Consejo de la Unión Europea. DO C 155 de 25.5.2011 Disponible en formato pdf en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF> [actualizado: 05/06/2013]

PROPUESTA de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de octubre de 2008, por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de

REGLAMENTO (CE) N° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género. DO L 403 de 30.12.2006. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:403:0009:0017:ES:PDF> [actualizado: 15/04/2013]

REGLAMENTO (CE) n° 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo. DO L 143 de 30.02.2004. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004R0806&from=ES> [actualizado: 18/04/2014]

RESOLUCIÓN A4-0251/97 [del Parlamento Europeo] sobre la Comunicación de la Comisión "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el

conjunto de las políticas y acciones comunitarias" (COM(96) 0067 C4-0148/96)
DO C 304 de 6.10.1997, p. 0050.

RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010, sobre la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Textos aprobados, P7_TA(2010)0373.

RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2001/2285 (INI). Textos aprobados, P7_TA(2012)0225.

RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer. Textos aprobados, P7_TA(2013)0073.

RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo, de 25 de febrero de 2014, sobre la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres Textos aprobados, P7_TA(2014)0126.

TRATADO de Niza (2001). Disponible en pdf en:

http://eur-lex.europa.eu/es/treaties/dat/12001C/htm/C_2001080ES.007001.html

[actualizado: 25/02/2014]

TRATADO de la Unión Europea. (TUE) DO C 326/01 de 26.10.2012, p. 13-45. Versión consolidada disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=ES> [actualizado: 20 de julio de 2014]

TRATADO DE FUNCIONAMIENTO de la Unión Europea. (TFUE). Versión consolidada, DO C 326/01 de 26.10.2012, p. 47-199. Versión consolidada disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:326:FULL&from=ES> [actualizado: 20 de julio de 2014]

TRIBUNAL DE JUSTICIA de la Unión Europea. Caso Defrenne II (C-43/75). Sentencia de 8 de abril de 1976.

— Caso Bilka (C-170/84). Sentencia de 13 de mayo de 1986.

— Caso Barber (C-262/88). Sentencia de 17 de mayo de 1990.

— Caso Marschall (C-409/95). Sentencia de 11 de noviembre de 1997.

— Caso Test-Achats (C-236/09). Sentencia de 1 de marzo de 2011.

DOCUMENTOS DE NACIONES UNIDAS

- (1945). Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945 (entrada en vigor, 24 de octubre de 1945). Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/charter/> [actualizado: 19 de julio de 2014]
- (1948). Declaración Universal de los Derechos del Hombre, adoptada y proclamada por la Asamblea General, resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Redacción actualizada “Declaración Universal de Derechos Humanos” disponible en: http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml [actualizado: 28/12/2013]
- (1952). Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, adoptada por la Asamblea General, resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952 (entrada en vigor, 7 de julio de 1954).
- (1957). Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, adoptada por la Asamblea General, resolución 1040 (XI), de 29 de enero de 1957 (entrada en vigor, 11 de agosto de 1958).
- (1962). Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, adoptada por la Asamblea General, resolución 1763 A (XVII), de 7 de noviembre de 1962 (entrada en vigor, 9 de diciembre de 1964).
- (1967). Declaración sobre la eliminación de la discriminación c la mujer, proclamada por la Asamblea General, resolución 2263 de 7 de noviembre de 1967.
- (1975). Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, México. V. ONU Mujeres.
- CEDAW (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 1979 (entrada en vigor como tratado internacional, el 3 de septiembre de 1981).
- (1980). Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague. Véase ONU Mujeres.

- (1985). Informe de la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985 (publicación de las Naciones Unidas, N° venta: S.85.IV.10)
- (1985). Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi. Véase ONU Mujeres.
- (1986). Declaración sobre el derecho al desarrollo, aprobada por la Asamblea General el 4 de diciembre de 1986.
- (1992). Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro, 3 a 14 de junio de 1992.
- (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, resolución aprobada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 en el marco de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Viena.
- (1994). Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo.
- (1995a). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995. Disponible en pdf en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf> [actualizado: 20 de julio de 2013]
- (1995b). Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer: Anexos I-IV. A/CONF.177/20/add.1. Disponibles en pdf en: <http://www.un.org/esa/documents/ga/conf177/aconf177-20add1sp.htm> [actualizado: 20 de julio de 2013]
- (1996). Segunda Conferencia de Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos, Estambul, 3 al 14 de junio de 1996.
- (2000a) “Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI.” 23° Período de Sesiones Extraordinarias de la Asamblea General, 5-9 de junio de 2000. División para el Adelanto de la Mujer. Beijing+5. Véase: <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/beijing+5.htm> [actualizado: 21 de julio de 2014]

- (2000b). Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas S-23/3, 10 de junio de 2000.
- (2000c). Declaración del Milenio. Resolución aprobada por la Asamblea General, Nueva York, 13 de septiembre de 2000. A/RES/55/2.
- (2002a). Informe de la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el desarrollo, Monterrey (México), 18 a 22 de marzo de 2002. A/CONF.198/11.
- (2002b). Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, Madrid, 8 al 12 de abril de 2002.
- (2002c). Cumbre mundial sobre Desarrollo Sostenible, Johannesburgo, 26 de agosto a 4 de septiembre de 2002.
- (2005). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Informe sobre el 49º período de sesiones. 28 de febrero a 11 y 22 de marzo de 2005. Suplemento nº. 27 (E/2005/27-E/CN.6/2005/11) – Beijing + 10
- (2010). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Informe sobre el 54º período de sesiones. 1 al 12 de marzo de 2010. Suplemento nº 7 (E/2010/27-E/CN.6/2010/11) – Beijing + 15
- (2012) “Acelerar el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: opciones de crecimiento sostenido e inclusivo y cuestiones relativas a la promoción de la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015” informe del Secretario General, 6/08/2012, A/67/257.

ODM (2002). Objetivos de Desarrollo del Milenio.

<http://www.un.org/es/millenniumgoals/> [actualizado: 10/02/2014]

- Lista oficial de objetivos, metas e indicadores:

<http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Host.aspx?Content=Indicators/OfficialList.htm>

[actualizado: 10/02/2014]

- Informes ODM: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/reports.shtml> [actualizado: 10/02/2014]

- (2012) Informe de 2012 del Grupo de Tareas sobre el desfase en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio

http://www.un.org/millenniumgoals/2012_Gap_Report/Facts_Sheet.pdf

[actualizado: 10/02/2014]

- (2013) Informe de 2013 del Grupo de Tareas sobre el desfase en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio [enlaces actualizados: 10/02/2014]

http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/Facts_Sheet_2013.pdf

<http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/mdg-report-2013-spanish.pdf>

Hoja de datos: http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/Goal_3_fs_sp.pdf

ONU MUJERES. “El progreso hacia los ODM para las mujeres y las niñas”

<http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/mdg-momentum>

[Actualizado:

19/02/2014]

PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). (2011). *Informe sobre Desarrollo Humano 2011. Sostenibilidad y equidad: Un mejor futuro para todos.*

- (2011) *¿Qué se necesita para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio? Evaluación Internacional*

- (2014) *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el Progreso Humano: Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia.*

Disponible en pdf en: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-es.pdf>

[actualizado: 06/10/2014]

Datos:

<http://hdr.undp.org/es/data> [actualizado: 12 de mayo de 2014]

FUENTES INSTITUCIONALES

ESPAÑA

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE). <http://www.boe.es/>
[actualizado: 19 de julio de 2014]

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA)
<http://www.aneca.es> [actualizado: 6 de abril de 2014]

— Títulos universitarios oficiales: <http://srv.aneca.es/ListadoTitulos/> [actualizado: 1 de junio de 2014]

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (AGE). Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado (CPGE): <http://publicacionesoficiales.boe.es>
[actualizado: 16 de julio de 2014]

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES). <http://www.ces.es/informes> [actualizado: 09 de febrero de 2014]

INSTITUTO DE LA MUJER. <http://www.inmujer.gob.es/> [actualizado: 19 de julio de 2014]

— Alumnado universitario según área de conocimiento.
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=3> [actualizado: 14/12/2012]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. www.ine.es

— (2002-). Encuesta de Empleo del Tiempo. Disponible en:
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inbase> [actualizado: 24 de noviembre de 2012]

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD. Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/>
[actualizado: 19 de julio de 2014]

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas <http://www.seap.minhap.gob.es/es/index.html>
[actualizado: 19 de julio de 2014]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. <http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/> [actualizado: 15 de marzo de 2014]

— Informes disponibles en internet desde 2005: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html>

[actualizado: 15 de marzo de 2014]

— Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) <https://www.educacion.gob.es/ruct/home> [actualizado: 20 de julio de 2014]

MINISTERIO DE EMPLEO

— (1999-). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Datos disponibles en internet desde 2001:

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm> [actualizado: 17 de julio de 2014]

MINISTERIO DE JUSTICIA

— Registro Central para la Protección de Víctimas de la Violencia Doméstica:

http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/es/1215197983369/Estructura_P/1215198328059/Detalle.html [actualizado: 26 de noviembre de 2012]

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. <http://www.msssi.gob.es/>

— Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

<http://www.msssi.gob.es/organizacion/ministerio/organizacion/SEssi/dgvgF.htm>

— Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

<https://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/ObservatorioEstatal/home.htm>

[actualizado: 17 de julio de 2014]

Informes anuales de violencia sobre la mujer (2007-2012). Disponibles en:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/observatorioestatalVM/InformesAnuales/home.htm> [actualizado: 17 de julio de 2014]

UNIVERSIDADES PÚBLICAS. Direcciones web, véase anexo IV.

— Centros de estudios sobre la mujer, véanse anexos V y VIII.

— Planes de igualdad, véase anexo X.

- Postgrados específicos de igualdad de género, véase anexo XVI.
- Unidades de igualdad, véanse anexos VI y VIII.

060 PORTAL DE LA ADMINISTRACIÓN ESPAÑOLA

<http://www.060.es>

Guía del Estado. Boletines Oficiales :

http://www.060.es/060_Home/GuiaEstado/BoletinesOficiales.html?votado=0

[actualizado: 16 de julio de 2014]

Guía del Estado. Webs públicas:

http://www.060.es/060_Home/GuiaEstado/WebsPublicas.html?votado=0

[actualizado: 16 de julio de 2014]

UNIÓN EUROPEA

http://europa.eu/index_es.htm [actualizado: 17 de julio de 2014]

DERECHO de la Unión Europea: <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

[actualizado: 20 de julio de 2014]

FONDOS ESTRUCTURALES Y FONDO SOCIAL EUROPEO (FSE):

http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/structural_cohesion_fund_es.htm

[actualizado: 5 de junio de 2013]

JERARQUÍA DE LAS NORMAS en la Unión Europea:

http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/norms_hierarchy_es.htm

[actualizado: 01 de abril de 2013]. Véase también art. 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión.

LEGISLACIÓN de la Unión Europea sobre igualdad entre hombres y mujeres:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm [actualizado: 27 de julio de 2013]

TRATADOS de la Unión Europea: http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_es.htm [actualizado: 31 de mayo de 2013]

COMISIÓN EUROPEA (Comisión). http://ec.europa.eu/index_es.htm [actualizado: 17 de julio de 2014]

- Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural.
http://eacea.ec.europa.eu/index_en.php [actualizado: 18 de julio de 2014]
- Eurydice. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php
[actualizado: 18 de julio de 2014]
- Eurydice España-REDIE. <http://www.mecd.gob.es/redie-eurydice/>
[actualizado: 18 de julio de 2014]
- Eurypedia - The European Encyclopedia on National Education Systems.
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/eurypedia_en.php
[actualizado: 18 de julio de 2014]

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (CESE).

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.es.home> [actualizado: 2 de junio de 2013]

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Información disponible en: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/council-eu/index_es.htm [actualizado: 17 de julio de 2014]

DAPHNE III (2007-2013). Decisión 779/2007/CE.

<http://ec.europa.eu/justice/grants/programmes/daphne/> [actualizado: 4 de junio de 2013]

EUROSTAT. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
[actualizado: 19 de julio de 2014]

— Bases de datos y tablas:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home> [actualizado: 1 de abril de 2013]

— Estadísticas de empleo (Informe de agosto de 2012):

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/es [actualizado: 17 de julio de 2014]

— Estadísticas y sondeos

http://europa.eu/publications/statistics/index_es.htm [actualizado: 1 de abril de 2013]

— Indicadores de género (educación, mercado de trabajo, ingresos e inclusión social, cuidado de hijos y salud):

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/equality/indicators_gender [actualizado: 17 de julio de 2014]

INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO. (EIGE) <http://www.eige.europa.eu/> [actualizado: 1 de abril de 2013]

PARLAMENTO EUROPEO. <http://www.europarl.europa.eu/portal/es> [actualizado: 19 de julio de 2014]

— COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO (FEMM)

<http://www.europarl.europa.eu/committees/es/femm/home.html> [actualizado: 17 de abril de 2012]

— Fichas técnicas sobre la Unión Europea.

<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/displayFtu.html> [actualizado: 19 de julio de 2014]

— Vademécum del traductor externo. Terminología (hasta 2011)

http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/celula.htm [actualizado: 14/06/2014]

PROGRESS EN ACCIÓN: el programa de la Unión Europea para el empleo y la solidaridad social 2007-2013. Decisión 1672/2006/CE.

http://ec.europa.eu/justice/grants/programmes/progress/index_en.htm [actualizado: 21 de julio de 2014]

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7123&langId=es> [actualizado: 4 de junio de 2013]

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. <http://curia.europa.eu/> [actualizado: 29 de mayo de 2013]

VICEPRESIDENCIA DE JUSTICIA, DERECHOS FUNDAMENTALES Y CIUDADANÍA. Justicia.

Igualdad de género. http://ec.europa.eu/justice/index_es.htm

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm

[actualizado: 01 de abril de 2013]

NACIONES UNIDAS

ASAMBLEA GENERAL <http://www.un.org/es/ga/>

— Declaraciones y convenciones que figuran en las resoluciones de la Asamblea General. Derechos Humanos.

http://www.un.org/spanish/documents/instruments/docs_subj_sp.asp?subj=32

[actualizado: 12 de marzo de 2013]

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL - ECOSOC

— CSW. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

<http://www.unwomen.org/es/csw> [actualizado: 12 de marzo de 2013]

— Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

[actualizado: 12 de marzo de 2013]

ONU MUJERES <http://www.unwomen.org/es/>

Integra desde 2011 cuatro antiguas secciones de Naciones Unidas:

— DAW. División para el Adelanto de la Mujer

— INSTRAW. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer

— OSAGI. Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer

— UNIFEM. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

— CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER (1975 - 1995):

<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> [actualizado: 3 de septiembre de 2014]

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

<http://www.undp.org/content/undp/es/home.html> [actualizado: 12 de mayo de 2014]

RESULTADOS SOBRE LA MUJER Y LA IGUALDAD DE GÉNERO.

<http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml> [actualizado: 28 de diciembre de 2013]

SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS <http://www.un.org/es/sg/> [actualizado: 12 de marzo de 2013]

- Grupo de Tareas sobre el desfase en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (desde 2007)

UNESCO. Datos sobre educación:

<http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Pages/women-in-science-leaky-pipeline-data-viz.aspx> [actualizado: 17 de julio de 2014]

OTRAS FUENTES

ASOCIACIÓN GENET, Red de Estudios de Género: <http://genet.csic.es/content/presentación> [actualizado: 05/09/2014]

BANCO MUNDIAL: <http://datatopics.worldbank.org/gender/>

Mapa mundial para visualizar las desigualdades de género a partir de diversos indicadores que se pueden elegir:

<http://datatopics.worldbank.org/gender/visualization/map.html>

- (2012) Informe sobre el Desarrollo Mundial. Disponible en: <http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,contentMDK:22999750~menuPK:8154981~pagePK:64167689~piPK:64167673~theSitePK:7778063,00.html> [actualizado: 14/06/2014]

FUNDÉU BBVA (Fundación del Español Urgente). <http://www.fundeu.es> [actualizado: 21 de julio de 2014]

- Memorias anuales disponibles en pdf en: <http://www.fundeu.es/sobre-fundeu/memoria-anual/> [actualizado: 3 de septiembre de 2014]

- Revista *Donde dice...* disponible en pdf en: <http://www.fundeu.es/revistas/> [actualizado: 3 de septiembre de 2014]

LOBBY EUROPEO DE MUJERES: <http://www.womenlobby.org> [actualizado: 9 de junio de 2013]

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).

- [Education at a Glance](http://www.oecd.org/edu/eag.htm). <http://www.oecd.org/edu/eag.htm>

- Gender Data Browser: una herramienta interactiva para comparar y contrastar los resultados entre los países a través de 16 indicadores clave:

<http://www.oecd.org/els/soc/OECD2012%20-%20Gender%20Initiative%20-%20Data%20browser%20-%20v3.3.xls> [actualizado: 21 de julio de 2014]

— Gender Equality. <http://www.oecd.org/gender/> [actualizado: 21 de julio de 2014]

— (2012) “Gender Publication. Closing the Gender Gap: Act Now” Informe de diciembre de 2012. Disponible en: <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

— Contenidos disponibles en pdf en:

<http://www.oecd.org/gender/Table%20of%20Contents.pdf> [actualizado: 21 de julio de 2014]

— Sumario disponible en pdf en:

<http://www.oecd.org/gender/Executive%20Summary.pdf> [actualizado: 21 de julio de 2014]

— (2014). Family Database, OECD, Paris

www.oecd.org/social/family/database

PRINCETON UNIVERSITY. <http://www.wordreference.com/> [actualizado: 26 de mayo de 2012]

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (RAE). <http://www.rae.es/> [actualizado: 21 de julio de 2014]

— (2004). “Informe de la Real Academia Española sobre la expresión *violencia de género*”. Disponible en: <http://www.uv.es/ivorra/documentos/Genero.htm> [actualizado: 8 de noviembre de 2014]

SINGENERODEDUDAS. <http://singenerodedudas.com/> [actualizado: 03 de septiembre de 2014]

WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report (2006-). <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap> [actualizado: 21 de julio de 2014]

ANEXOS

Anexo I. Índice de gráficos y tablas

Gráfico 1: Universitarias de grado (o equivalente) en las distintas ramas de conocimiento respecto al total de hombres y mujeres. Cursos 1989-90 / 2012-13.....	215
Gráfico 2: Distribución de estudiantes de licenciatura por sexo y rama de conocimiento. Curso 2006-07.	217
Gráfico 3: Distribución de estudiantes de grado por sexo y rama de conocimiento. Curso 2008-2009	218
Gráfico 4: Evolución de la distribución de mujeres por ramas de conocimiento. Cursos 1989-90 / 2009-10.	219
Gráfico 5: Distribución de estudiantes de grado por rama de conocimiento. Curso 2010-11	220
Gráfico 6: Distribución de estudiantes por sexo y rama de conocimiento. Curso 2010-11	221
Gráfico 7: Mujeres y hombres en la educación terciaria (niveles 5 y 6 – ISCED97). UE27 y países del entorno. Año 2011	222
Gráfico 8: Mujeres y hombres con becas FPI en la universidad por área temática	232
Gráfico 9: Mujeres y hombres con becas FPU en la universidad por área temática	233
Gráfico 10: Programa Nacional de Contratación. Número de ayudas concedidas a la Universidad y distribución de las mismas por sexo dentro de cada programa.	234
Gráfico 11: Dotación promedio de las ayudas del PN de Contratación por programas	235
Gráfico 12: Solicitudes realizadas por mujeres y concedidas en cada programas	236

Gráfico 13: Porcentaje de mujeres en el PN de Contratación e Incorporación de RRHH por programas y áreas temáticas.....	237
Gráfico 14: : Distribución por sexo del PDI en las distintas categorías profesionales. Datos de 2008.....	242
Gráfico 15: PDI en 2006 y 2008, desagregado por sexo, según la categoría profesional.....	243
Gráfico 16: Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera universitaria. Curso 2010-2011	246
Gráfico 17: Porcentaje de catedráticas –sobre el total de cátedras– por área.....	248
Gráfico 18: Porcentaje de mujeres titulares –sobre el total de titularidades– por área.....	248
Gráfico 19: Porcentaje de mujeres ayudantes –sobre el total de ayudantías– por área.....	249
Gráfico 20: Porcentaje de mujeres PDI, en cada categoría, por áreas. Año 2007.....	250
Gráfico 21: PAS funcionario desagregado por sexo. Curso 2010-11.....	257
Gráfico 22: PAS laboral fijo desagregado por sexo. Curso 2010-11	258
Gráfico 23: PAS laboral eventual desagregado por sexo. Curso 2010-11	259
Gráfico 24: Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías del PAS (porcentaje con relación al total por sexo). Datos de 2008.....	260
Gráfico 25: Distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías del PAS (porcentaje con relación al total de ambos sexos). Datos de 2006 y 2008.....	261
Gráfico 26: Porcentaje de mujeres y hombres del PAS funcionario. Curso 2012-13.....	263
Gráfico 27: Porcentaje de mujeres y hombres del PAS laboral (contrato fijo). Curso 2012-13	263
Gráfico 28: Mujeres en los equipos rectorales de las universidades públicas.....	300

Tabla 1: Mujeres y hombres en la educación terciaria (niveles 5 y 6-ISCED97). UE27 y países del entorno. Año 2011.....	222
Tabla 2: Mujeres matriculadas en la educación terciaria (niveles 5 y 6-ISCED) - % sobre el total de hombres y mujeres por sector. Año 2011.....	224
Tabla 3: Tasas de desempleo y nivel de formación por sexo	227
Tabla 4: Solicitudes FPI y FPU realizadas por mujeres y concedidas	233
Tabla 5: Porcentaje de PDI mujeres en las distintas categorías con relación al total de mujeres y hombres. Cursos: desde 2004-05 hasta 2011-12	244
Tabla 6: PAS desagregado por sexo, por tipo de contrato en las universidades públicas. Curso 2010-11	255
Tabla 7: PAS por vinculación laboral y sexo. Curso 2012-13	260
Tabla 8: Porcentaje de mujeres en todas las categorías del PAS.....	262
Tabla 9: Porcentaje de mujeres y hombres del PAS por funciones. Curso 2012-13.....	265
Tabla 10. Presencia equilibrada en los equipos rectorales. Curso 2012-2013	298

Anexo II. Países de la UE27 y zona euro

Unión Europea (UE-27⁷⁷⁴) – País (año de entrada)

Alemania (1952)	Austria (1995)	Bélgica (1952)
Bulgaria (2007)	Chipre (2004)	Dinamarca (1973)
Eslovaquia (2004)	Eslovenia (2004)	España (1986)
Estonia (2004)	Finlandia (1995)	Francia (1952)
Grecia (1981)	Hungría (2004)	Irlanda (1973)
Italia (1952)	Letonia (2004)	Lituania (2004)
Luxemburgo (1952)	Malta (2004)	Países Bajos (1952)
Polonia (2004)	Portugal (1986)	Reino Unido (1973)
República Checa (2004)	Rumanía (2007)	Suecia (1995)

Zona euro

Alemania	Austria	Bélgica
Chipre	Eslovaquia	Eslovenia
España	Estonia	Finlandia

⁷⁷⁴ A partir del 1 de julio de 2013 Croacia entra en la Unión, convirtiéndose en el 28 país.

Francia
Italia
Países Bajos

Grecia
Luxemburgo
Portugal

Irlanda
Malta

Fuente: http://europa.eu/about-eu/countries/index_es.htm [actualizado: 25/05/2013]

Observaciones:

UE25: UE27 exceptuando Bulgaria y Rumanía

UE21: países de la Unión Europea que pertenecen a la OCDE

Anexo III. Siglas preceptivas para los países de la UE28

Belgium	BE	Bulgaria	BG	Czech Republic	CZ	Denmark	DK
Germany	DE	Estonia	EE	Ireland	IE	Greece	EL
Spain	ES	France	FR	Croatia	HR	Italy	IT
Cyprus	CY	Latvia	LV	Lithuania	LT	Luxembourg	LU
Hungary	HU	Malta	MT	Netherlands	NL	Austria	AT
Poland	PL	Portugal	PT	Romania	RO	Slovenia	SI
Slovakia	SK	Finland	FI	Sweden	SE	United Kingdom	UK

Fuente: <http://publications.europa.eu/code/es/es-370100.htm> [actualizado: 21/03/2014]

Anexo IV. Acrónimos y web de las universidades públicas españolas.

Nombre oficial del RUCT

EHU	Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea	http://www.ehu.es
UA	Universidad de Alicante	http://www.ua.es/
UAB	Universidad Autónoma de Barcelona	http://www.uab.es/
UAH	Universidad de Alcalá	http://www.uah.es/
UAL	Universidad de Almería	http://www.ual.es/
UAM	Universidad Autónoma de Madrid	www.uam.es
UB	Universidad de Barcelona	http://www.ub.edu
UBU	Universidad de Burgos	http://www.ubu.es/es
UC	Universidad de Cantabria	http://www.unican.es
UC3M	Universidad Carlos III de Madrid	http://www.uc3m.es/Inicio
UCA	Universidad de Cádiz	http://www.uca.es/es/
UCLM	Universidad de Castilla-La Mancha	http://www.uclm.es/
UCM	Universidad Complutense de Madrid	http://www.ucm.es/
UCO	Universidad de Córdoba	http://www.uco.es
UDC	Universidad de A Coruña	https://www.udc.es/
UDG	Universidad de Girona	http://www.udg.edu/
UDL	Universidad de Lleida (1992)	http://www.udl.es/
UGR	Universidad de Granada	http://www.ugr.es/
UHU	Universidad de Huelva	http://www.uhu.es/index.php

UJAEN	Universidad de Jaén	http://www10.ujaen.es/
UJI	Universidad Jaume I de Castellón	http://ujiapps.uji.es/
ULE	Universidad de León	http://www.unileon.es
ULL	Universidad de La Laguna	http://www.ull.es/
ULPGC	Universidad de las Palmas de Gran Canaria	http://www.ulpgc.es/
UM	Universidad de Murcia	http://www.um.es/
UMA	Universidad de Málaga	http://www.uma.es/
UMH	Universidad Miguel Hernández de Elche	http://www.umh.es
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia	http://portal.uned.es
UNEX	Universidad de Extremadura	http://www.unex.es/
UNIA	Universidad Internacional de Andalucía	http://www.unia.es/
UNIB	Universidad de las Illes Balears	http://www.uib.es/es/
UNIOVI	Universidad de Oviedo	http://www.uniovi.es/
UNIZAR	Universidad de Zaragoza	http://www.unizar.es/
UPC	Universidad Politècnica de Catalunya	http://www.upc.edu/
UPCT	Universidad Politècnica de Cartagena	http://www.upct.es
UPF	Universidad Pompeu Fabra	www.upf.edu
UPM	Universidad Politècnica de Madrid	http://www.upm.es/institucional
UPNA	Universidad Pública de Navarra	http://www.unavarra.es/
UPO	Universidad Pablo de Olavide	http://www.upo.es
UPV	Universitat Politècnica de València	http://www.upv.es/
UR	Universidad de La Rioja	http://www.unirioja.es/
URJC	Universidad Rey Juan Carlos	http://www.urjc.es/
URV	Universidad Rovira i Virgili	http://www.urv.cat/
US	Universidad de Sevilla	http://www.us.es/
USAL	Universidad de Salamanca	http://www.usal.es/webusal/
USC	Universidad de Santiago de Compostela	https://www.usc.es/
UV	Universitat de València (Estudi General)	http://www.uv.es/
UVA	Universidad de Valladolid	http://www.uva.es

Anexo V. Centros de estudios feministas⁷⁷⁵ de las universidades públicas españolas

Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer. Facultad de Filosofía y Letras (1985) http://asociacionestudioshistoricosmujeres.blogspot.com.es/ Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer. Instituto Universitario de Igualdad de Género	UMA
Asociación de Estudios sobre la Mujer ASEM-UPM http://www.upm.es/institucional/PAS/Asociaciones/Asociación+de+Estudios+sobre+la+Mujer http://www.upm.es/institucional/Docentes/Asociaciones/AsociacionEstudiosMujer	UPM
Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género (2004) http://www.unican.es/campus-cultural/Pensamiento-Y-Letras/Aula-Interdisciplinar-Isabel-Torres/	UC
Catedra Caixanova de Estudos Feministas (2000). http://webs.uvigo.es/catedraestudiosfeministas/_/Comision_-_Catedra_de_Estudios_Feministas.html	UVIGO
Cátedra de Estudios de Género. (2000) http://www5.uva.es/catedraestudiosgenero/	UVA
Cátedra de Estudios de las Mujeres “Leonor de Guzmán” http://www.uco.es/catedrasyaulas/catedramujeres/	UCO
Cátedra de Estudios de Violencia de Género (2006) http://catedraviolencia.uib.es/ Depende del Vicerrectorado de Campus, Cooperación y Universidad Saludable	UNIB
Cátedra sobre Igualdad y Género (colabora: Instituto Aragonés de la Mujer del Gobierno de Aragón). (2007) Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer (1994) http://wzar.unizar.es/siem/present.html	UNIZAR
CEM. Centre d'Estudis sobre la Dona de la Universitat d'Alacant (curso 1998-99) http://web.ua.es/es/cem/	UA
Centro de Estudios de Género (2012). http://www.uned.es/investigacion/instituto_investigacion/genero.htm	UNED
Centro de Estudios de la Mujer. Centro propio de la usal. (2002) http://mujeres.usal.es/ Antecedente: Seminario de Estudios de la Mujer (1997)	USAL
Centro de Estudos de Xénero e Feministas da Universidade da Coruña (CEXEF). (2012, Reglamento) http://www.udc.es/sociedade/igualdade/estudiosxenero.html	UDC
Centro de Investigación de Estudios de Género (CIEG) http://cieg.umh.es/ Antecedente: Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género (S.I.E.G.) - 2001	UMH
Centro Interdisciplinario de Investigacións Feministas e de Estudos de Xénero	USC

⁷⁷⁵ Se incluyen bajo esta denominación las estructuras académicas (seminarios, cátedras, institutos, etc.) dedicadas al estudio y la investigación sobre las mujeres y los feminismos.

(CIFEX) http://www.usc.es/gl/institutos/cifex/index.html Woman Emprende. http://www.womanemprende.org/	
CIFEM. Centro de Investigaciones Feministas (2003) http://www.unioviado.es/CIFEM/	UNIOVI
CIPARAIIS. Cátedra de Investigación para la Igualdad y la Integración Social. (2012) http://www.unavarra.es/ciparaiis/	UPNA
DUODA Recerca de Dones. Centro de Investigación de Mujeres de la Universitat de Barcelona (1982) http://www.ub.edu/duoda/?lang=1	UB
Fundación Isonomía (2002). http://isonomia.uji.es/ Instituto universitario de estudios feministas y de género Purificación Escribano (2009). http://www.if.uji.es/ Antecedente del Instituto: Seminari de la Dona (1991)	UJI
Grupo de investigación 'Igualdad y Género' (2009) http://www.unirioja.es/genero/	UR
Grupo de investigación Antígona mujeres y derechos en perspectiva de género. Es un centro de investigación que pertenece al Dpto. de Ciencia Política y Derecho Público (2000) http://antigona.uab.cat/	UAB
INSTIFEM Instituto de Investigaciones Feministas (desde el curso 1988-89) Antecedente: 1983 http://www.ucm.es/investigacionesfeministas/	UCM
Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG) (1990) http://www.iiedg.org/	UPC
Institut Universitari d'Estudis de la Dona (IUED). 1994 http://www.uv.es/iued/ Antecedente: Seminari Interdisciplinari d'Investigació Feminista (1986)	UV
Instituto Universitario de Estudios de la Mujer IUEM (desde 1993-) http://iuem.jimdo.com/ Antecedente: Seminario de Estudios de la Mujer (1979)	UAM
Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (2007) http://www.iuem-ull.org/ Antecedente: Centro de Estudios de la Mujer (CEM), creado en 1995	ULL
Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género (desde el curso 1995-1996) http://secretariageneral.ugr.es/pages/org_gobierno/institutos/mujer Antecedente: Seminario de Estudios de la Mujer (desde el curso 1984-85)	UGR
Laboratorio Huri-Age Consolider-Ingenio 2010 “Norberto Bobbio” sobre Igualdad y No Discriminación http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_derechos_humanos/investigacion/laboratorio_huri_age_consolider_ingenio_2010_bobbio	UC3M
Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona (SIED): origen en el Grupo de Investigación Histórica de la Mujer (1987) http://www.cdp.udl.cat/sied/ Centre de d'Estudis i Documentació de les Dones (CEDD): creado en 1992, se localiza en el SIED	UDL
Seminario de Estudios de Identidad y Género http://www.urjc.es/GICOMSOC/seminarioig/congresocig/	URJC
Seminario de Investigación de Género y Estudios Culturales (SIGEC) (2012)	UPO

http://www.upo.es/fitr/contenido?pag=/portal/departamentos/fitr/contenidos/Investigacion/Investigacion/Seminarios_de_Investigacion&menuid=59872		
Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género SIEGum. Vicerrectorado de Extensión Universitaria http://www.um.es/siegum/		UM
Seminario multidisciplinar “Mujer, Ciencia y Sociedad” (1995) Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer (1995) http://www.ujaen.es/investiga/siemujer/		UJAEN

Anexo VI. Unidades de igualdad de las universidades públicas españolas

“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres” LOU 4 (2007: Disposición adicional duodécima)

Universidad	Organismo de Igualdad	Creación	Dependencia orgánica	Estructura organizativa
Comunidad Autónoma de Andalucía				
UAL	Secretariado de la Mujer http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/vestudiantes/estructura/secmujer/index.htm		Vicerrectorado de Estudiantes, Extensión Universitaria y Deportes	Directora Becaria Colaboradora social
UCA	Unidad de Igualdad http://www.uca.es/igualdad/presentacion	2009	Dirección General de Acción Social y Solidaria	-Directora -Técnica - Comisión de Igualdad con composición equilibrada de mujeres y hombres y representación de todos los sectores de la comunidad universitaria. Además, tendrá como miembros natos al Director General de Acción Social y Solidaria o persona en quien delegue, que será su presidente; al Secretario General de la Universidad o persona en quien delegue; al Director de la Unidad de Igualdad; y al Defensor Universitario.
UCO	Unidad de Igualdad http://www.uco.es/igualdad/	2010	Secretaría General (en el reglamento dice que la Unidad dependerá del vicerrectorado competente)	-Preside: Secretaría General -Directora de Igualdad e Innovación Docente -1 Administrativa -Comisión de Igualdad con representación de todos los sectores de la comunidad universitaria

				(2011) http://www.uco.es/igualdad/comision-igualdad/index.html
UGR	Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres http://unidadigualdad.ugr.es/		Delegación del rector para la Calidad Ambiental y el Bienestar	-Directora -2 Subdirectoras -1 Administrativo -1 Becaria
UHU	Unidad para la Igualdad de Género http://www.uhu.es/sacu/igualdad/	2008	Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria, dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes (único presidido por una mujer - 2013)	-Coordinadora -Técnica
UJAEN	Unidad de Igualdad https://www10.ujaen.es/conocenos/organos-gobierno/vicplan/igualdad	2009 (5/11/2009)	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación	Directora Comisión encargada de realizar el diagnóstico y el plan (2010)
UMA	Unidad de Igualdad http://www.igualdad.uma.es		Secretariado de Igualdad y Asistencia a la Comunidad Universitaria, dependiente del Vicerrectorado de Extensión Universitaria	-Directora del Secretariado de Igualdad) -Jefa de Sección de la Unidad
US	Unidad para la igualdad http://www.igualdad.us.es		Delegada del rector para la Igualdad	-Directora
UNIA	Unidad de Igualdad UNIA http://www.unia.es/content/view/1693/776/	23/03/2010	Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Participación	Comisión de Igualdad Presidenta: Vicerrectora Secretaria: Directora de Secretariado de Extensión Universitaria y Participación Vocales:

				<ul style="list-style-type: none"> - Vicerrector de Planificación y Calidad - Director de la Sede Tecnológica de Málaga - Gerente - Un representante del PDI - Directora de la Sede Antonio Machado de Baeza - Un representante del PAS - Directora de la Sede Sta. M^a de la Rábida - Un representante del alumnado
UPO	Oficina para la Igualdad: http://www.upo.es/upsc/igualdad/		Unidad de Promoción Social y Cultural, dependiente a su vez del Vicerrectorado de Cultura, Participación y Compromiso Social	<ul style="list-style-type: none"> -Vicerrectora de Cultura, Participación y Compromiso Social -Director general de programación cultural y social -Coordinadora técnica -1 Becaria -2 Estudiantes de prácticas (un hombre y una mujer) -1PAS
Comunidad Autónoma de Aragón				
UNIZAR	Observatorio de Igualdad de Género https://observatorioigualdad.unizar.es/		Vicerrectora de Cultura y Política Social. Área de política social	<ul style="list-style-type: none"> -Comisión asesora (con representación de todos los sectores: PDI, estudiantes y PAS), un técnico en política social e igualdad y dos directoras de centros de la mujer como invitadas una del ayuntamiento y otra de la comunidad. 13 mujeres y 7 hombres -Directora del Observatorio -1 Técnico de Política Social e Igualdad (h)
Comunidad Autónoma de Canarias				
ULL	Unidad de Igualdad de Género http://www.igualdad.ull.es/index	20/07/2010		Directora Subdirectora

	.html			Comisión de trabajo para la elaboración del plan de igualdad (CTEPI). Desde 31/07/2011. Función: elaborar el Plan de Igualdad. Formada por representantes de todos los colectivos (PAS, PDI, estudiantes). Todo mujeres. Consejo asesor de la Unidad de Igualdad de Género. 9 de febrero de 2011. Personal docente e investigador vinculado al Instituto de Estudios Universitario de las Mujeres. Todo mujeres Comisión de representantes de políticas de igualdad. No está puesta en marcha. La previsión es que la formen representantes de las distintas estructuras de la universidad (departamentos, áreas de gestión administrativa, servicios, institutos) para implementar las acciones de igualdad
ULPGC	Unidad de Igualdad http://igualdad.ulpgc.es/	Julio de 2011	Secretaría General	Una directora (no coincide el nombre de la que aparece en la página de la secretaría general con la de la unidad). No aparece la estructura
Comunidad Autónoma de Cantabria				
UC	Unidad de Igualdad http://www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/Igualdad/unidaddeigualdad/	29/06/2010	Área de Igualdad y Política Social adscrita al Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión	-Directora del Área de Igualdad y Política Social -Comisión Transversal de Igualdad: con representación de todos los estamentos
Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha				
UCLM	Unidad de Igualdad http://www.uclm.es/organos/vic_cultura/igualdad/index.asp	18/06/2009	Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria	-Comisión de Igualdad (2012): órgano consultivo y asesor; formado por Representantes del PDI (4), alumnado (1) y PAS (2). Preside la vicerrectora

				<p>Funciones:</p> <p>Formativas en materia de igualdad</p> <p>Elabora y pone en marcha el Plan de Igualdad.</p> <p>Realiza las funciones de un Observatorio para la Igualdad de Género: recoge, analiza y difunde información sobre la situación de las mujeres en la UCLM.</p> <p>http://www.uclm.es/organos/vic_cultura/comisiones.asp?op=3</p>
Comunidad Autónoma de Cataluña				
UAB	<p>Observatori per a la Igualtat (es la Unidad de Igualdad)</p> <p>http://www.uab.es/servlet/Satellite/observatorio-para-la-igualdad-de-la-uab-1287729445957.html</p>	2005	Vicerrectora de Estudiantes y Cooperación	<p>EQUIPO: Vicerrectora de Estudiantes y Cooperación, Directora del Observatorio, Técnica de Igualdad, Técnica de soporte a la investigación del proyecto MISEAL (ALFAIII) y 2 estudiantes en prácticas.</p> <p>CONSEJO ASESOR: orienta y asesora al Observatorio. Está formado por personal docente y de “soporte” especialista en temas de desigualdad y discapacidad y distribuido en dos equipos: “La desigualdad mujer/hombre” y “La discapacidad”. El primero está integrado por 20 mujeres; el segundo por 8 hombres y 7 mujeres.</p> <p>REPRESENTANTES DE POLÍTICAS DE IGUALDAD: en el que se integran representantes de centro (11 mujeres y 3 hombres) y departamentos (37 mujeres y 5 hombres).</p>
UB	<p>Unitat d'Igualtat</p> <p>http://www.ub.edu/web/ub/ca/sit</p>	2007	Delegada del rector (preside la Comisión de	Hay una comisión de igualdad por facultad con representación de estudiantes, PAS y PDI,

	es/genere/index.html		Igualdad)	cuyos presidentes forman la Comisión de Igualdad de la Universidad de Barcelona (marzo 2007). De los 19 miembros que la componen, sólo 3 son hombres) Véase: Comissió per a la Igualtat de Gènere (memoria 2011-2012)
UDG	La Unitat d'Igualtat de Gènere http://www.udg.edu/tabid/17464/Default.aspx	27/10/2006	Vicerecutora delegada d'Estudiants, Cooperació i Igualtat	-Una agente de discapacidad e igualdad (dato que obtuve del directorio, porque solo viene el nombre de una mujer) -Una becaria -Comissió assessora (promotora). Presidida por la Vicerecutora d'estudiants, cooperació i igualtat y cuya secretaria es la agente de igualdad y 11 vocales mujeres, 2 vocales hombres y 2 estudiantes que no se especifican. No se sabe cuál es la procedencia profesional de los vocales. -Comissió de seguiment. Composición (copio-pegar): Preside el Rector; Secretaria, la agente de igualdad; vocales: presidente de la Comisión Impulsora del Plan de Igualdad; presidente del Consejo social; Defensor Universitario (Síndic); 5 vicerrectores; el gerente; 4 representantes sindicales; 2 estudiantes claustrales.
UDL	Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. http://www.cdp.udl.cat/home/	2006	Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària	-Directora -Consejo Asesor (vicerrector, director, representantes de los estamentos de la universidad: PAS, PDI, estudiantes; un representante del SIED)

				<p>-Gestora de Igualdad de Oportunidades</p> <p>-Gestora de género</p> <p>-Personal asociado de proyectos (3)</p> <p>-Personal técnico y administrativo: No aparece en el equipo. Sí figuran dos colaboradoras y una becaria.</p> <p>Véase el reglamento: http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/2014-01-06-16-41-53/reglamento (actualizado: 22/05/2014)</p>
UPC	<p>Recursos i serveis per a la Igualtat d'Oportunitats a la UPC. Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats (OSIO). Unitat d'Igualtat d'Oportunitats</p> <p>http://www.upc.edu/igualtat</p>	2012	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales	<p>La Unitat d'Igualtat forma parte de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats. Habría un grupo de miembros natos, los miembros de la Unitat d'Igualtat y los miembros nombrados por el Consell de Govern a propuesta del rector.</p> <p><http://www.upc.edu/bupc/hemeroteca/2012/b139/03062012.pdf></p>
UPF	<p>UPF Igualdad</p> <p>http://www.upf.edu/upfigualtat/presentacio.html</p>		Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Promoción (2013)	<p>Vicerrectora</p> <p>Agente de Igualdad</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Actualizado: 22/05/2014</p>
URV	<p>Observatori de la Igualtat</p> <p>http://www.urv.cat/igualtat/</p>	2007	Rector	<p>Delegada del rector</p> <p>1 administrativa</p> <p>1 encargada de proyectos</p> <p>Consejo Asesor (dato tomado del II plan)</p>
Comunidad Autónoma de Extremadura				
UNEX	<p>Oficina para la Igualdad</p> <p>http://oficina-igualdad-uex2.webnode.es/</p>	08/03/2004	Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Institucionales	<p>Directora</p> <p>Comisión de Igualdad: compuesta por representantes sindicales, de la comunidad universitaria y una secretaria permanente que</p>

				nombra la directora de la oficina entre el personal de la universidad. La secretaria tiene voz sin voto. Debe respetar el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.
Comunidad Autónoma de Galicia				
UDC	Oficina para a Igualdade de Xénero http://www.udc.es/oficinaigualdade/	09/03/2007 (Consejo de Gobierno)	Vicerrectorado del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social	Directora Consejo Asesor, con composición equilibrada, formado por: -2 vicerrectores -5 representantes del PDI de las distintas ramas -2 representantes de estudiantes -2 representantes del PAS
USC	Oficina de Igualdad de Género www.usc.es/oix		Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Calidad	Es un Servicio a la Comunidad Universitaria -Coordinadora -Puesto base
UVIGO	Unidade de Igualdade (antecedente: Área de Igualdad (2006)) http://uvigo.es/uvigo_es/vida/igualdade/	2010	Es un Servicio de la Universidad (enlace en “Administración y Servicios”)	En “Contacto” aparecen dos mujeres: la directora (se sabe que es la directora porque aparece en un listado de “directoras y directores de área” como tal) y otra que no se sabe qué función tiene. Hay una Comisión de Igualdad (2011), formada con equilibrio de género, por el rector (o persona en quien delegue) que la dirige, la directora de la Unidad de Igualdad que ejerce de secretaria; el vicerrector de recursos humanos y representantes de la comunidad universitaria (PDI; PAS, juntas de personal funcionario, comités de empresa, estudiantes y Consejo Social).

Comunidad Autónoma de La Rioja				
UR				
Comunidad Autónoma de Las Illes Balears				
UNIB	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres http://www.uib.es/servei/igualtat/	2007	Vicerrectorado de Campus, Cooperación y Universidad Saludable	1 directora 1 responsable de integración de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos socialmente (mujer) 1 responsable de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (mujer) -personal adscrito: una alumna colaboradora y una becaria -personal colaborador: dos mujeres (no se sabe qué hacen ni de dónde proceden)
Comunidad Autónoma del País Vasco				
EHU	Dirección para la Igualdad http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/organo/pla_niguladad_quienesomos/es_quie_nsom/quienesomos.html	2006	Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social	Vicerrectorado Directora Secretaria Técnica de Igualdad Comisión para la Igualdad: Profesores: 4 mujeres y 1 hombre Estudiantes: 1 mujer y 1 hombre PAS: 1 mujer y 1 hombre Asesoría jurídica: 1 mujer Secretaría: 1 mujer
Comunidad de Castilla y León				
UBU	Unidad de Igualdad de Oportunidades http://www.ubu.es/es/unidad_igualdad	13/02/2013	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad	-Directora -1 secretaria -Comisión de Igualdad de Oportunidades: órgano asesor y consultivo de la Unidad de

				Igualdad -Estructura administrativa
UVA	Comisión de Igualdad de Género http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.16.comisiones/1.16.03.comisiondeigualdad/index.html	12/02/2009		-Director (secretario general ¿de la Universidad? no coincide el nombre...) -Vocales: representantes de todos los sectores, también de decanos y directores de dpto -Secretaria: Directora de la Cátedra de Estudios de Género
ULE				
USAL	Unidad de Igualdad http://igualdad.usal.es/			-Directora -Comisión de Igualdad: respeta el principio de presencia equilibrada
Comunidad de Madrid				
UAM	Unidad de Igualdad http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650698060/subHomeServicio/Unidad_de_Igualdad.htm	Diciembre 2009	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria	Directora -1 Técnica de Igualdad -4 Estudiantes en prácticas del Máster Oficial de Estudios Interdisciplinarios de Género
UC3M	Unidad de Igualdad de la Universidad Carlos III http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m	2008	Vicerrectora de Igualdad y Cooperación	Unidad de Igualdad (2008): Vicerrectora de Igualdad y Cooperación; Vicerrectora Adjunta de Igualdad y Cooperación; Responsable de la Unidad de Igualdad; Coordinadora Consejo de Igualdad (2009): preside la Vicerrectora de Igualdad y Cooperación, secretaria la responsable de la Unidad de Igualdad y representantes de estudiantes PDI y PAS Observatorio de Género Unidad, consejo y observatorio, no se sabe muy bien la relación entre las tres estructuras ni se

				diferencian sus funciones
UCM	Unidad de Igualdad http://www.ucm.es/unidad-de-igualdad		Delegada del rector	Delegada del Rector para la Igualdad 2 mujeres Administración y proyectos 1 mujer Comunicación y Web (ha desaparecido en Mayor)
UAH	Unidad de Igualdad UAH http://www.uah.es/otros/igualdad.shtm		Secretaría General	-Directora nombrada por el Rector. Preside la Comisión de Igualdad -Comisión de Igualdad: elabora e implementa el Plan de igualdad; también se encarga de la propuesta-diseño-ejecución de políticas de igualdad y no discriminación. Está formada por: Miembros natos: Vicerrector de Planificación Académica y Profesorado, Vicerrector de Investigación, Gerente, Directora de la Unidad de Igualdad Vocales: 1 representante de la Junta de Personal del PDI; 1 representante del Comité de Empresa del PDI; 1 representante de la Junta de Personal del PAS; 1 representante del Comité de Empresa del PAS, 1 representante de estudiantes (designado por el Consejo de Estudiantes)
UPM	Unidad de Igualdad http://www.upm.es/institucional/UPM/CompromisoSocial/Politic asIgualdad	septiembre 2009	Gerencia	Directora Puesto base
URJC	Unidad de Igualdad - Página en construcción http://www.urjc.es/comunidad_u			

	niversitaria/universidad_saludable/unidad_igualdad.html			
Comunidad Foral de Navarra				
UPNA	Unidad de Igualdad http://www.unavarra.es/unidad-igualdad/	octubre 2009	Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural figura como autor de los Planes I y III	
Comunidad Valenciana				
UA	Unidad de Igualdad http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/	2008	Delegada del rector para Políticas de Género	art. 3 Reglamento Director/a: Delegada del Rector para políticas de igualdad Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2 personas en la secretaría administrativa Reglamento de la Unidad de Igualdad (2012: art. 3) http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/reglamento-unidad-igualdad.pdf (actualizado: 24/05/2014)
UJI	Unidad de Igualdad http://ujiapps.uji.es/organs/vices/veees/ui/	2010	Vicerektorat d'Estudis i Espai Europeu d'Educació Superior	Dirección Administración (1 persona) Comisión de Igualdad Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad: -Presidencia: Vicerrectora de Estudios y EEES -Vicepresidencia: Directora -Vocales: 11 mujeres y 9 hombres (se indican los nombres pero no en calidad de qué o a

				quién representan)
UMH	Unidad de Igualdad http://igualdad.umh.es/	2009	Es una unidad administrativa	Directora 1 Administrativa Comisión de igualdad: -preside el rector -vicepresidenta: directora de la unidad -3PDI -1 Estudiante -1PAS Total de la comisión: 4 mujeres y 3 hombres
UV	Unitat d'Igualtat http://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/es/unitat-igualtat-1285869753878.html	octubre 2007	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad	Directora 2 Técnicas 1 Administrativa -Observatorio de Igualdad -Comisión de políticas de igualdad -Comisión de igualdad en los centros
UPV	Unidad de Igualdad http://www.upv.es/entidades/VOAS/info/841231normalc.html	2012	Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación	Directora: Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación 1 Técnica 1 Administrativa Sobre la estructura: en el organigrama del Vicerrectorado aparece la administrativa de la Unidad como secretaria de la vicerrectora, y la técnico de la Unidad es una especialista técnico de bibliotecas; además, la unidad como tal ni aparece dentro del organigrama (todas las demás, aunque tengan a una sola persona, como es el caso de la escuela infantil y de la Fundación CEDAT, sí aparecen) Véase:

				http://www.upv.es/entidades/VRSC/info/856239normalc.html (actualizado: 24/05/2014)
Estado				
UNED	Oficina de Igualdad http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL	2011		
Principado de Asturias				
UNIOVI	Unidad de Igualdad http://igualdad.uniovi.es/	2010	Es un Servicio a la Comunidad en el Área de Empleabilidad, Responsabilidad Social e Igualdad, adscrito al Vicerrectorado de Planificación Económica, Convenios y Contratos	El Director de Empleabilidad y Responsabilidad Social e Igualdad es el que aparece como “contacto”. No figura quiénes forman la unidad en la página y el reglamento no se encuentra.
Región de Murcia				
UM	Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres http://www.um.es/u-igualdad/	2010	Rector	Director (nombrado por el Rector oído el Consejo de Gobierno) Comisión de igualdad Personal administrativo de apoyo Véase: Reglamento de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia, 29/04/2010: Capítulo Segundo. http://www.um.es/estructura/unidades/u-ig.ualdad/documentacion/reglamento-unidad.pdf (Actualizado: 24/05/2014)
UPCT	Comisión de Igualdad		Rector	Directora

	http://www.upct.es/contenido/universidad/comision_igualdad/index.php			<p>Vicerrector de Estudiantes y Extensión Universitaria Gerente Defensor del Universitario Vocales (8 mujeres y 4 hombres): -Representantes del PAS (4), PDI (7) y Estudiantes (2)</p> <p>Véase la resolución rectoral de 11 de febrero de 2013: http://www.upct.es/contenido/universidad/comision_igualdad/docs/3Resolucion%20R-078-13.pdf (Actualizado: 24/05/2014)</p>
--	---	--	--	--

Anexo VII. Otros organismos de igualdad⁷⁷⁶

Universidad	Otros organismos de igualdad	Creación	Dependencia orgánica	Funciones
Comunidad Autónoma de Andalucía				
UCA	Observatorio de Género http://www.uca.es/igualdad/observatorio	Curso 2007-2008	Dentro de la página de la Unidad de Igualdad	No se especifica su función en la estructura Realiza el Diagnóstico de Situación de Mujeres y Hombres en la Universidad de Cádiz (2011)
UNIA	Observatorio de Igualdad		Unidad de Igualdad	Realiza estudios y diagnósticos de igualdad

⁷⁷⁶ Vinculados a las unidades, aunque no siempre aparece claramente su función ni su dependencia orgánica, se presentan como secundarias.

	http://www.unia.es/content/view/1693/776/1/3/			entre hombres y mujeres en los tres sectores de la UNIA: PDI, PAS, estudiantes
Comunidad Autónoma de Canarias				
ULL	Observatorio de Igualdad de Género http://www.igualdad.ull.es/observatorio.html			Recopila datos de manera sistemática y elabora indicadores con bases de datos actualizadas y con estadísticas a fin de elaborar el I Plan de Igualdad
ULPGC	Observatorio de Igualdad de Género http://igualdad.ulpgc.es/observatorio			
Comunidad Autónoma de Galicia				
UVIGO	Comisión de Igualdad	2011	Unidad de Igualdad	Realiza los planes de igualdad y su seguimiento, así como propuestas de planes programas y actuaciones de la universidad en materia de igualdad. Véase: http://www.uvigo.es/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/REGULAMENTO.pdf (actualizado: 21/05/2014)
Comunidad Autónoma de Madrid				
UAM	Observatorio de Género	2007	Subsumido en la Unidad de Igualdad, no deja rastro más que en la elaboración del I Diagnóstico	Elaboración del I Diagnóstico (2009)
UC3M	Observatorio de Género		Unidad de Igualdad	Funciones de análisis sistemático de la situación de igualdad en la universidad, participación e información. También oferta asignaturas en el grado y actividades de formación del PAS y del PDI

				http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/observatorio/formacion
Comunidad Valenciana				
UA	Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA		Unidad de Igualdad	El Observatorio realiza el diagnóstico, emite informes y proporciona apoyo técnico en colaboración con la Unidad de Calidad y el Servicio de Informática. La Comisión de Igualdad (2008) elabora los Planes de Igualdad, hace el seguimiento y la evaluación.
UJI	Comisión de Igualdad y Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad. http://ujiapps.uji.es/organs/vices/veees/ui/info/organs-assesors/		Unidad de Igualdad	La Comisión de Igualdad, según figura en la web, tiene las mismas competencias que la propia Unidad: elabora el Plan de Igualdad. La preside la directora de la unidad; debe contar con presencia equilibrada; y sus miembros han de estar formados en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad desempeña la función “técnico-académica” de integrar la perspectiva de género.
UV	Observatorio de Igualdad		Unidad de Igualdad	Recogida y análisis de datos estadísticos; elaboración de indicadores; redacción y difusión de informes; divulgación de resultados.
Principado de Asturias				
UNIOVI	Observatorio de Género http://igualdad.uniovi.es/observatorio		Integrado en la página web de la Unidad de Igualdad	
Región de Murcia				

UM	Comisión de Igualdad		Unidad de Igualdad	<p>Órgano colegiado y asesor. Elabora el Informe de situación; colabora en la implantación y el seguimiento del Plan de Igualdad. La comisión la preside el rector y es miembro nato el director o directora de la Unidad de Igualdad. En la Comisión de Igualdad están representados todos los sectores de la comunidad universitaria. Reglamento de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia, (2010: art. 6, 7 y 8)</p>
----	----------------------	--	--------------------	---

Anexo VIII. Unidades de igualdad y Centros de estudios feministas ⁷⁷⁷

Universidad	Organismo de Igualdad	Creación	Centros de estudios sobre la mujer
Comunidad Autónoma de Andalucía			
UAL	Secretariado de la Mujer http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/vestudiantes/estructura/secmujer/index.htm		
<p>El Secretariado de la Mujer depende del Vicerrectorado de Estudiantes, Extensión Universitaria y Deportes. En 2008, se anuncia la creación de la Unidad de Igualdad y se menciona como “proyecto” en la memoria del vicerrectorado de 2010-2011, también la firma de un convenio a estos efectos. No obstante no está en la página, ni hay diagnóstico, ni hay plan.</p> <p>Dificultades: Memoria de los vicerrectorados 2011-2012 (última que se obtiene de la web): no se menciona actividad alguna del Secretariado de la Mujer. En esta memoria, además, no coinciden los vicerrectorados: no está el Vicerrectorado de Estudiantes, Extensión Universitaria y Deportes y en cambio aparecen tres nuevos vicerrectorados que no están en la web.</p> <p>Memoria del Vicerrectorado de Estudiantes, Extensión Universitaria y Deportes, curso 2010-2011, incluye la del Secretariado de la Mujer, con la siguiente nota introductoria: “Este documento y cualquier fichero adjunto está dirigido únicamente a sus destinatarios y contiene datos personales. Si usted ha recibido este documento por error (por el asunto, por el remitente o por cualquier otra causa), le informamos que cualquier utilización de estos datos está prohibida y puede constituir un acto delictivo.” La pregunta es porqué el documento está en la web. Véase: http://cms.ual.es/idc/groups/public/@orgob/@secretariageneral/documents/documento/memoriavicerrectorados2011-12.pdf</p> <p>Visibilidad: cómo llegar al secretariado de la mujer: universidad - órganos de gobierno - vicerrectorado de estudiantes - estructura</p>			

⁷⁷⁷ Véase nota 775

	(más fácil con el buscador) Obsérvese la denominación “Secretariado de la mujer” y la ubicación: “estudiantes, extensión universitaria y deportes.”		
UCA	Unidad de Igualdad http://www.uca.es/igualdad/presentacion	2009	
	Observatorio de Género http://www.uca.es/igualdad/observatorio	Curso 2007-208	
	<p>Unidad de Igualdad: Boletín Oficial de la UCA, nº 90 febrero 2009 (creación) y nº 96, julio 2009 (funciones). En este último boletín se prevé la creación de una Comisión de Igualdad con composición equilibrada de mujeres y hombres y representación de todos los sectores de la comunidad universitaria, además de algunos miembros natos (véase “UNIDADES DE IGUALDAD”)</p> <p>El Observatorio de Género realiza el Diagnóstico de Situación de Mujeres y Hombres en la Universidad de Cádiz (2011) 1</p> <p>Visibilidad de la Unidad de Igualdad: aparece en el portal de la UCA, en los enlaces de interés, en primer lugar.</p>		
UCO	Unidad de Igualdad http://www.uco.es/igualdad/	2010	Cátedra de Estudios de las Mujeres “Leonor de Guzmán” http://www.uco.es/catedrasyaulas/catedramujeres/
	<p>Unidad de Igualdad: -Diagnóstico sobre creencias (2011?) http://www.uco.es/igualdad/diagnostico/documentos/informe-creencias-sobre-igualdad.pdf</p> <p>Reglamento de la Unidad de Igualdad (28/10/2010 Modif: 30/11/2012): https://www.uco.es/organizacion/secretariageneral/images/doc/docs/reglamentos/Normativa_Unidad_Igualdad.pdf (actualizado: 22/05/2014)</p> <p>La Memoria de Responsabilidad Social Universitaria incluye un compromiso con la igualdad http://www.uco.es/memoria-RSU/2010-2011/compromiso-con-el-personal/compromiso-con-la-igualdad/</p> <p>Visible la Unidad de igualdad: desde el menú principal, en Organización Institucional (Equipo de Gobierno, Consejo de Gobierno, Claustro... Unidad de Igualdad)</p>		

UGR	Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres http://unidadigualdad.ugr.es/		Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género (desde el curso 1995-1996) http://secretariageneral.ugr.es/pages/org_gobierno/institutos/mujer Antecedente: Seminario de Estudios de la Mujer (desde el curso 1984-85)
En el Consejo del Instituto, de 37 miembros, sólo dos son hombres			
Poca visibilidad de la Unidad de Igualdad. Hay que saber que la Unidad pertenece a la Delegación del Rector para la Calidad Ambiental y el Bienestar, luego entrar en la página de la Delegación, y desde ella acceder a la página de la Unidad. Más fácil con el buscador.			
UHU	Unidad para la Igualdad de Género http://www.uhu.es/sacu/igualdad/	2008	
El I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva lo realiza una Comisión. En el mismo se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan y de un Observatorio Virtual de Igualdad en 2012.			
UJAEN	Unidad de Igualdad https://www10.ujaen.es/conocenos/organos-gobierno/vicplan/igualdad	2009 (5/11/2009)	Seminario multidisciplinar “Mujer, Ciencia y Sociedad” (1995) Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer (1995) http://www.ujaen.es/investiga/siemujer/
A partir de 2011 la Unidad pasa a depender del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Comunicación.			
Se ha recurrido en dos ocasiones a constituir una Comisión:			
(1) Para elaborar el diagnóstico de situación (2009) se constituyó una Comisión de Igualdad en la que participaron representantes sindicales, representantes de los dos seminarios permanentes de investigación en temas de género y la autora, Molina Hermosilla, como experta en igualdad en el ámbito laboral (Véase “PLANES DE IGUALDAD”)			
(2) Para redactar el Plan de Igualdad (2011). La Comisión estuvo compuesta por la vicerrectora de Comunicación y Relaciones Institucionales, la Directora de la Unidad de Igualdad, representantes sindicales y de los seminarios permanentes y una secretaria.			

	<p>Consideran que esta composición “ha estado inspirada en los mismos principios participativos y de representación que tan excelentes resultados arrojaron en la fase anterior de diagnóstico” (p. 5).</p> <p>El Seminario “Mujer, Ciencia y Sociedad” se denomina así a partir de 2000, anteriormente era “Mujer y Ciencia”.</p> <p>Visibilidad: la igualdad viene en el menú izquierdo del Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación, que tiene la competencia. Si pinchamos, se despliegan dos bloques: legislación y planes de igualdad: ambas sin contenido. Hay que saber que la Igualdad es competencia de este vicerrectorado.</p> <p>Dificultad para encontrar la página de la Unidad de Igualdad: ni se accede desde el vicerrectorado, ni desde servicios, ni con el buscador.</p>		
UMA	<p>Unidad de Igualdad http://www.igualdad.uma.es</p>		<p>Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer. Facultad de Filosofía y Letras (1985) http://asociacionestudioshistoricosmujeres.blogspot.com.es/ Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer. Instituto Universitario de Igualdad de Género</p>
	<p>El Secretariado de Igualdad y Asistencia a la Comunidad Universitaria, del que depende la Unidad de Igualdad, en la página de igualdad lleva el añadido “y calidad de vida”. Además, el Vicerrectorado de Extensión Universitaria, del que dicho Secretariado depende, también se denomina de otro modo en la web de igualdad: “Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad”. Véase, a mayores, la memoria académica del curso (2011-2012).</p> <p>Ni el Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer ni el Instituto Universitario de Igualdad de Género tienen página web. Las referencias se han encontrado en el apartado de docencia, en concreto, en la información del Máster Oficial en Igualdad y Género. Quizá ya no existan o se hayan “reconvertido”, pero el histórico se pierde. Véase: http://www.uma.es/igualdadygenero/?page_id=11 (actualizado: 24/05/2014)</p>		
UNIA	<p>Unidad de Igualdad UNIA http://www.unia.es/content/view/1693/776/</p>	23/03/2010	

	<p>Observatorio de Igualdad http://www.unia.es/content/view/1693/776/1/3/</p>		
	<p>La Fundación Mujeres elabora el Diagnóstico sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA). 2010-2011</p> <p>Observatorio: 3 Informes de género: 2008, 2009, 2010 1 Diagnóstico sobre igualdad 2010-2011 La unidad de igualdad crea el observatorio</p>		
UPO	<p>Oficina para la Igualdad: http://www.upo.es/upsc/igualdad/</p>		<p>Seminario de Investigación de Género y Estudios Culturales (SIGEC) (2012) http://www.upo.es/fitr/contenido?pag=/portal/departamentos/fitr/contenidos/Investigacion/Investigacion/Seminarios_de_Investigacion&menuid=59872</p>
	<p>-Comisión Consultiva: encargada de implantar el I Plan de Igualdad. -Comisión Experta: se forma para hacer el seguimiento y evaluar el I Plan de Igualdad. La forman siete expertos en temas de género, dos de ellos externos a la universidad. El I Plan de Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (2012-2015) es revisado, a iniciativa de la Comisión Consultiva del Plan, a mitad del periodo de vigencia. Para ello, se crea una comisión de siete expertos en temas de género, dos de ellos externos a la propia universidad (Comisión Experta).</p> <p>08/08/2013: no aparece la Oficina para la Igualdad, ni funciona la dirección ni el enlace dentro de la web. En febrero el nombre del vicerrectorado del que depende la Unidad de Promoción Social y Cultural era otro... supongo que no estaba actualizado. Nuevo enlace (encontrado con el buscador de google) http://www.upo.es/upsc/igualdad/oficinaparalaigualdad/</p> <p>La Oficina de Igualdad, depende de la Unidad de Promoción Social y Cultural, inserta en el Vicerrectorado de Cultura, Participación y Compromiso Social. La Unidad de Promoción Social y Cultural, entre sus 4 líneas principales de trabajo, una es de</p>		

	“Igualdad e Integración Social”, que a su vez tiene dos “sublíneas de actuación”: el Servicio de Atención a la Diversidad Funcional y la Oficina de Igualdad (Política Universitaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres)		
US	Unidad para la igualdad http://www.igualdad.us.es		
	Visibilidad: la delegada del rector para la igualdad es visible y desde ahí hay un enlace con la Unidad de Igualdad.		
Comunidad Autónoma de Aragón			
UNIZAR	Observatorio de Igualdad de Género https://observatorioigualdad.unizar.es/		Cátedra sobre Igualdad y Género (colabora: Instituto Aragonés de la Mujer del Gobierno de Aragón). (2007) Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer (1994) http://wzar.unizar.es/siem/present.html
	Visibilidad del Observatorio de Igualdad: hay que saber que está en el Vicerrectorado de Cultura y Política Social (en el margen derecho hay un enlace con el Observatorio); también se puede acceder por “Vida Universitaria” (no por Servicios)		
Comunidad Autónoma de Canarias			
ULL	Unidad de Igualdad de Género http://www.igualdad.ull.es/index.html	20/07/2010	Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres (2007) http://www.iuem-ull.org/ Antecedente: Centro de Estudios de la Mujer (CEM), creado en 1995
	Observatorio de Igualdad de Género http://www.igualdad.ull.es/observatorio.html		
	En el apartado del Observatorio está el diagnóstico “La (des)igualdad de género en la universidad de la Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la comisión de trabajo para la elaboración del plan de igualdad” y muchos informes con datos sobre la igualdad de género en todos los colectivos (PAS, PDI, Estudiantes) y con relación a distintos temas (conciliación y corresponsabilidad; representación y gobierno; producción científica; docencia; acoso, actitudes sexistas y discriminación). Algunos llegan hasta el curso 2012-2013 y los datos más alejados en el tiempo son del curso 2002-2003. http://www.igualdad.ull.es/observatorio.html		

	<p>El Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres desempeña labores docentes e investigadoras. Fue creado en 2007 a partir del Centro de Estudios de la Mujer (1995) http://cem.webs.ull.es/index.html</p> <p>Página buena. Subvención del Instituto de la Mujer y cofinanciada por el Fondo Social Europeo</p> <p>A modo de ejemplo: interesante el estudio comparativo de la normativa de conciliación y su aplicación en la ULL. También hay análisis comparativos que ofrecen la evolución del PDI, PAS y estudiantes; representación y gobierno, investigación, docencia sobre género, acoso y discriminación sexista.</p>		
ULPGC	Unidad de Igualdad http://igualdad.ulpgc.es/	Julio de 2011	
	Observatorio de Igualdad de Género http://igualdad.ulpgc.es/observatorio		
	<p>La función del Observatorio de Igualdad de Género es recopilar datos de manera sistemática y elaborar indicadores con bases de datos actualizadas y con estadísticas a fin de elaborar el I Plan de Igualdad. Parece que está dentro de la Unidad de Igualdad</p>		
Comunidad Autónoma de Cantabria			
UC	Unidad de Igualdad http://www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/Igualdad/unidaddeigualdad/	29/06/2010	Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género (2004) http://www.unican.es/campus-cultural/Pensamiento-Y-Letras/Aula-Interdisciplinar-Isabel-Torres/
	<p>La Comisión Transversal de Igualdad se crea el 17/03/2008. Es un órgano consultivo y asesor que se integra en la Unidad de Igualdad creada en 2010.</p> <p>El Aula Interdisciplinar tiene entre sus funciones los estudios de las mujeres y el género en la comunidad universitaria y en la sociedad cántabra. Colaboran la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria y el Instituto de la Mujer. Está inserta en</p>		

el “Campus cultural” de la Universidad, que a su vez depende del Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión. También la Unidad de Igualdad depende orgánicamente del mismo vicerrectorado.

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

UCLM	Unidad de Igualdad http://www.uclm.es/organos/vic_cultura/igualdad/index.asp	18/06/2009	
No se sabe muy bien cuál es la estructura de la Unidad de Igualdad. En la página de la Unidad no figura. Sin embargo hay otro enlace, en el marco de las Comisiones dependientes del Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria, en que parece que la Comisión de Igualdad y la Unidad son la misma cosa. Véase: http://www.uclm.es/organos/vic_cultura/comisiones.asp?op=3 (actualizado: 22/05/2014) y “UNIDADES DE IGUALDAD”.			

Comunidad Autónoma de Cataluña

UAB	Observatori per a la Igualtat (es la Unidad de Igualdad) http://www.uab.es/servlet/Satellite/observatorio-para-la-igualdad-de-la-uab-1287729445957.html	2005	Grupo de investigación Antígona mujeres y derechos en perspectiva de género. Es un centro de investigación que pertenece al Dpto. de Ciencia Política y Derecho Público (2000) http://antigona.uab.cat/
<p>El Observatori, en el ámbito de la UAB, se ocupa del estudio, el diagnóstico y la implementación de acciones encaminadas a corregir el sexismo. A partir de 2008 amplía su ámbito de actuación a la discapacidad y la desigualdad económica y social. Así aparte de los tres planes de acción para la igualdad entre mujeres y hombres (véase “PLANES DE IGUALDAD”), tiene uno para las personas con discapacidad de la UAB (2011-2015)</p> <p>Además de los diagnósticos, planes de acción, boletines informativos y memorias de actividades, comunes a otras unidades de igualdad, presenta un “Banc de recursos per a la docència” en el que se pone a disposición del profesorado material para introducir la perspectiva de género en los programas de las asignaturas y por una docencia no sexista. Véase: http://observatori-diagnostics.uab.es/Recursos/Banc.asp (actualizado: 22/05/2014)</p> <p>En el Banc de recursos hay dos equipos: el de realización y el colaborador. En ambos casos, como ocurre con el Consejo Asesor</p>			

	<p>sobre desigualdad (véase “UNIDADES DE IGUALDAD”), sólo están integrados por mujeres.</p> <p>En el Observatori, además del Equipo y el Consejo asesor, hay Representantes de políticas de igualdad de todos los centros y departamentos (Véase “UNIDADES DE IGUALDAD”). El 100% de las facultades cumplieron con esta medida del Segundo Plan de Igualdad; y el 71,9% de los Dptos. Entre los departamentos los de Ciencias de la Salud y Tecnológicos, los que más incumplieron. Es curioso, porque en el área de la salud suele haber más mujeres.</p>		
UB	<p>Unitat d'Igualtat http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/index.html</p>	2007	<p>DUODA Recerca de Dones. Centro de Investigación de Mujeres de la Universitat de Barcelona (1982) http://www.ub.edu/duoda/?lang=1</p>
	<p>Los dos planes de igualdad (2007 y 2011) atribuyen a la Unidad de Igualdad la realización de un informe de evaluación, al finalizar cada periodo, para que sea aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad. En el caso del II Plan deben realizarse además informes anuales. Estos informes no se encuentran en la página de la Unidad de Igualdad. La referencia a ellos sólo se halla en los planes.</p> <p>No se explica la estructura de la unidad, sólo que hay una Comisión por cada facultad y una Comisión de Igualdad de la Universidad. En el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona (2007), parece que se asimila la Comisión de la Universidad y la Unidad (véanse p. 6 y 16). La referencia a la delegada del rector como presidenta de la Comisión de Igualdad de la Universidad, la encontré en la Comisión de Igualdad de Economía, pero en el organigrama de gobierno, tampoco aparece.</p> <p>Los vínculos con las comisiones de igualdad de las facultades remiten a las facultades, excepto Economía y Empresa, que enlaza con la propia comisión. Véase: http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/catalog/catalog.html (el título es: “Consultar altres activitats que es realitzen a les facultats des de les comissions d'igualtat”) (actualizado: 22/05/2014)</p> <p>Visibilidad: desplegable izquierda inicio: “Conoce la UB”: “Políticas sociales”</p>		
UDG	<p>La Unitat d'Igualtat de Gènere http://www.udg.edu/tabid/17464/Default.aspx</p>	27/10/2006	

	<p>El 27/10/2006, el Consejo de Gobierno crea la Comissió para que redacte el primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona. Es el origen de la Unidad.</p> <p>La página de la Unidad de Igualdad incluye un directorio de expertos en igualdad, género y feminismo: 6 mujeres y un hombre. Esta página agrupa referencias a los expertos, los grupos de investigación (ver enlace en el campo) y también a la docencia dentro de las licenciaturas y los grados: http://www.udg.edu/viualaudg/totsignals/DocenciaiRecercaespecialitzadaUdGDirectorio/DocenciaGFD/tabid/17477/language/ca-ES/Default.aspx</p> <p>La página de igualdad tiene muchos recursos y documentos</p> <p>Visibilidad de la Unidad de Igualdad: en la página principal, en un menú a la derecha hay un acceso directo</p>		
UDL	<p>Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. http://www.cdp.udl.cat/home/</p>	2006	<p>Seminari Interdisciplinari d' Estudis de la Dona (SIED): origen en el Grupo de Investigación Histórica de la Mujer (1987) http://www.cdp.udl.cat/sied/ Centre de d'Estudis i Documentació de les Dones (CEDD): creado en 1992, se localiza en el SIED</p>
	<p>El Seminari Interdisciplinari d' Estudis de la Dona (SIED) promovió la creación del Centro Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones (Elizondo et al, 2010; véase también la presentación en la web del centro).</p> <p>El SIED, a su vez, continúa y amplía la labor centrada en la investigación histórica del Grupo de Investigación Histórica de la Mujer, constituido en 1987 por Eulàlia Vega, una profesora de Historia de la Facultad de Letras. La normativa que regula su creación -reglamento- es de 7 de marzo de 2006, anterior a la LOI. En este reglamento se define su estructura y las funciones.</p> <p>El Centre Dolors Piera es el que realiza el informe de situación. Colabora con el Centre de d'Estudis i Documentació de les Dones (CEDD), creado en 1992 como biblioteca especializada en mujer, género y feminismo y centro de investigación, a instancias del SIED, donde se localiza, y mediante convenio con el Estudi General de Lleida, el ayuntamiento y una subvención del Instituto de la Mujer.</p>		

	<p>La estructura del centro está en su reglamento (07/03/2006). Véase: http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/2014-01-06-16-41-53/reglamento (actualizado: 22/05/2014)</p> <p>-Publicaciones: destacaría por su interés divulgativo de los temas de género, la colección “Genuinas”: cuadrípticos que informan sobre la igualdad de género. Hay 8 disponibles en pdf: http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/publicacions/publicacions-del-cdp/genuines</p> <p>-Boletín CDP. De carácter mensual, en la web están disponibles desde el nº 71, correspondiente a octubre de 2009.</p>		
UPC	<p>Recursos i serveis per a la Igualtat d’Oportunitats a la UPC. Oficina de Suport a la Igualtat d’Oportunitats (OSIO). Unitat d’Igualtat d’Oportunitats http://www.upc.edu/igualtat</p>	2012	<p>Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG) (1990) http://www.iiedg.org/</p>
<p>La unidad de igualdad se ocupa de la atención a discapacitados y de la igualdad de género. Forma parte de los “Recursos i serveis per a la Igualtat d’Oportunitats a la UPC”, dentro de la cual estaría la Oficina de Suport a la Igualtat d’Oportunitats (OSIO), que es la que coordina las políticas de igualdad, realiza labores de asesoramiento y formación, etc., y la Unitat d’Igualtat d’Oportunitats cuyas funciones son más concretas, relacionadas con acciones específicas de sensibilización hacia la igualdad y no discriminación; elaboración, puesta en marcha y seguimiento de los planes; recogida y análisis de información, participación en proyectos con otras instituciones a nivel nacional e internacional, etc.</p> <p>Hay una Comissió per a la Igualtat d’Oportunitats (creada en 2007 y modificada en 2012) y un Grup de treball de Responsables d’Igualtat d’oportunitats formado por representantes/agentes de igualdad de cada centro (tiene que ser además miembro del equipo directivo). La Unitat d’Igualtat forma parte de la Comissió per a la Igualtat. La estructura de la Comissió fue modificada en 2012 debido a cómo evoluciona el tema de la igualdad en la universidad, la creación de la Unidad de igualdad y la necesidad de que haya participación académica. Véase http://www.upc.edu/bupc/hemeroteca/2012/b139/03062012.pdf (actualizado: 22/05/2014)</p> <p>Antecedentes: Grupo de Investigación de Igualdad de Oportunidades de Arquitectura, Ciencia y Tecnología (GIOPACT), 2004.</p>			

	<p>Sus actividades comienzan en los años 90 pero se constituye formalmente en 2004. Realiza la guía para elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades de la UPC (I Pla Director d'Igualtat d'Oportunitats (2007-2011): 21; Elizondo, et. al: 2010)</p> <p>El Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere reúne a la mayoría de los grupos de investigación de estudios de las mujeres y de género. Participan las universidades: Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat de Girona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de Vic, Universitat de Lleida. Además, tiene el respaldo institucional y financiero del Institut Català de les Dones y del Departament d'Innovació, Universitats i Empresa de la Generalitat de Catalunya.</p> <p>Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat Gener 2011: Hizo la valoración técnica del I Plan (véase PLANES DE IGUALDAD)</p> <p>Visibilidad de la Unidad de igualdad desde la página inicial: “Una universidad cercana” un clic y en el menú aparece “Igualdad de oportunidades” que conduce a: http://www.upc.edu/igualtat (Recursos i serveis per a la Igualtat d'Oportunitats a la UPC)</p>		
UPF	<p>UPF Igualdad http://www.upf.edu/upfigualtat/presentacio.html</p>		<p>Parece que en lugar de unidad de igualdad, la UPF tiene “Portal de igualdad”</p> <p>La primera acción prevista en el plan de igualdad (2008-2010) es: “Crear una Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, que s'ha d'incorporar als òrgans de govern de la UPF, dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes.” (p. 7). Sin embargo, no se sabe dónde está... ni si llegó a existir. En la memoria del curso 2012-2013, entre las comisiones, ésta no aparece.</p> <p>Para llevar a cabo el plan se crea la figura de Agente de igualdad (2007). Pero además se formaron unos Grupos de trabajo para realizarlo formados por PDI, PAS y estudiantes procedentes de distintas carreras y distintos servicios, según los casos. El Grupo constitutivo, está formado por los “expertos”: jefes de servicio de PAS y PDI de Sociología, Derecho del Trabajo y Economía y Empleo; también una posgraduada. En total, 9 mujeres y 5 hombres. También hay una Comisión ejecutiva: 2 vicerrectoras, 2 vicerrectores, una vicegerente, la agente de igualdad y la jefa del gabinete del rectorado. De los siete miembros, 5 mujeres y 2 hombres</p>

	<p>Véase: http://www.upf.edu/upfigualtat/plaigualtat/ (actualizado: 22/05/2014)</p> <p>La Unidad de Igualdad se incluye en el ámbito de Comunicación y Responsabilidad Social que, a su vez, está dentro de la Unidad de Información y Proyección Institucionales de la UPF. La creación del Programa de Responsabilidad Social en 2012 y del Vicerrectorado en 2013, pretende aunar las actuaciones en torno a la igualdad -no sólo de género, también referida a la discapacidad-, así como a la cooperación y la sostenibilidad (incluye los riesgos laborales).</p> <p>V. Resolución del rector de 22 de octubre de 2012: https://seuelectronica.upf.edu/normativa/upf/serveis/responsabilitat_social/resp_social.html</p> <p>Visibilidad de la Unidad de igualdad desde la página inicial: Página inicial: Responsabilidad social, clic y en el menú de aparece “Igualdad”</p>		
URV	Observatori de la Igualtat http://www.urv.cat/igualtat/	2007	<p>Antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -1989. GRÈC: Grupo de Investigación Género, Ètnia, Raza y Clase (en catalán: Grup de Recerca Gènere, Raça, Ètnia i Classe). Es el antecedente del Observatorio. -2006. El equipo rectoral decide elaborar un informe sobre las desigualdades en la URV. Se presenta ese mismo año. Ref. de la publicación: PASTOR, Inma (2008) “Dones i Homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere”, Publicaciones URV, Tarragona. <p>2006.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se forma la Comisión de Igualdad, cuya misión va a ser redactar el Primer Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la URV (2007-2010) <p>“Girl’s Day” La Escuela Técnica superior de Ingeniería, con la colaboración del Observatorio, organiza una jornada para promocionar entre estudiantes mujeres de 3º de ESO de la provincia de Tarragona los estudios de ingeniería.</p> <p>Memorias del observatorio desde el curso 2007-2008</p> <p>Mucha actividad y una página muy completa la del observatorio.</p>

	Visibilidad de la web de igualdad: en la página inicial de la URV, en “Atajos”, enlace al Observatorio de Igualdad		
Comunidad Autónoma de Extremadura			
UNEX	Oficina para la Igualdad http://oficina-igualdad-uex2.webnode.es/	08/03/2004	
<p>La web de la Oficina para la Igualdad no enlaza con la web de la Universidad. Desde el Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Institucionales, también está roto el vínculo con la Oficina para la Igualdad (actualizado: 19/05/2014). En la Oficina para la Igualdad no está el Plan de Igualdad, tampoco en el Vicerrectorado de Docencia (está roto el vínculo con la Oficina para la Igualdad) (actualizado: 19/05/2014)</p> <p>En el menú principal, organización--oficinas, no aparece la oficina para la igualdad. Como no se sabe a que vicerrectorado pertenece, la he buscado a través de google, desde fuera de la página de la universidad. Al ver que depende del Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Institucionales, desde la página del vicerrectorado se encuentra un enlace al final... pero el enlace no existe, está roto (10/05/2014). Los buscadores dentro de la página remiten a sitios que no existen. La única actividad que encuentro en 2014 es el taller “Educando por la Igualdad” que organiza la Fundación Mujeres en colaboración con la Oficina de Cooperación Universitaria al Desarrollo y Voluntariado de la UEx. Por ningún lado aparece ningún centro y oficina específicos de igualdad de la Universidad de Extremadura.</p> <p>Hay algunos cursos de formación, o extraordinarios, alguna asignatura, pero todo muy desestructurado: no hay una oficina o unidad o centro de estudios de la mujer que sirva de guía. Son actividades deslavazadas.</p> <p>Tampoco se encuentra la memoria académica de la Universidad de Extremadura.</p> <p>La Comisión de Igualdad elabora el Plan de Igualdad, colabora en su puesta en práctica, hace el seguimiento y lo evalúa. Está compuesta por representantes sindicales y representantes de la universidad (no especifica la procedencia respecto a la comunidad universitaria, es decir, si son PDI; PAS, estudiantes). El primer plan de igualdad (2009) lo redactaron 3 representantes sindicales, la Vicerectora de Calidad y Formación Continua, la coordinadora de la Oficina para la Igualdad y un CU de Derecho del Trabajo. Debe haber presencia equilibrada de género en la Comisión. Véase el Reglamento:</p>			

	http://files.oficina-igualdad-uex2.webnode.es/200000013-e37bae5cc3/Reglamento%20Comisión%20Igualdad%20.pdf		
Comunidad Autónoma de Galicia			
UDC	Oficina para a Igualdade de Xénero http://www.udc.es/oficinaigualdade/	09/03/2007 (Consejo de Gobierno)	Centro de Estudos de Xénero e Feministas da Universidade da Coruña (CEXEF). (2012, Reglamento) http://www.udc.es/sociedade/igualdade/estudiosxenero.html
	<p>La igualdad forma parte del compromiso social de la Universidad de la Coruña y se articula en dos estructuras: la Oficina para a Igualdade de Xénero y el Centro de Estudos de Xénero e Feministas</p> <p>Oficina para a Igualdade de Xénero: puesta en funcionamiento: 10/03/2007 aprobada su creación: 14/12/2006 Cuenta con una oficina de formación (AFIX) para la igualdad de género que lleva a cabo actividades previstas en el Plan de igualdad. También tiene un boletín, de momento sólo 1 número: Boletín de actividades 2013 En el marco del I plan de igualdad, se elabora un protocolo para evitar y prevenir la violencia de género: “Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo na UDC (26/11/2013) http://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/Protocolo_UDC_seguro.pdf</p> <p>Reglamento oficina para a Igualdade de Xenero da UDC: http://www.udc.es/oficinaigualdade/oficina/marco_legal.html (actualizado: 22/05/2014) Es un centro de investigación multidisciplinar, formación y diálogo. Su reglamento se aprueba en consejo de gobierno el 27/09/2012. Lo dirige Rosa Cobo.</p>		
USC	Oficina de Igualdad de Género www.usc.es/oix		Centro Interdisciplinario de Investigacións Feministas e de Estudos de Xénero (CIFEX) http://www.usc.es/gl/institutos/cifex/index.html Woman Emprende. http://www.womanemprende.org/
	Desde la web de la Oficina de Igualdad hay vínculos con los recursos de género de la USC, esto es, con el Centro Interdisciplinario de Investigacións Feministas e de Estudos de Xénero (CIFEX) y Woman Emprende. Muller Universitaria Emprendedora		

	<p>Objetivo de crear la Oficina de Igualdad de Género: hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres (objetivo fijado por la universidad en los estatutos (párrafo primero art. 2) funciones: http://www.usc.es/gl/servizos/oix/funcions.html</p> <p>El I Plan lo elabora la Comisión de Igualdad de Género (ésta se constituye en 2007) en la que estaban representados todos los sectores de la comunidad universitaria</p> <p>Desde la web del vicerrectorado se enlaza con la Oficina de Igualdad de Género y con la Comisión de implantación y seguimiento del Plan, ésta es una hoja con los nombres de los que la forman: 8 miembros del equipo de gobierno de la USC (gerente, secretaria general y 6 vices) + 4 PDI+ 4 PAS</p> <p>El Centro Interdisciplinario de Investigaciones Feministas e de Estudos de Xénero (CIFEX) es un centro de investigación de las relaciones de género y de las mujeres, también coordinador de la docencia referida al tema en todos los ciclos, organización de actividades científicas de relevancia científica, social y política. Entre los miembros fundadores sólo hay un hombre entre doce mujeres.</p> <p>“Woman Emprende es una red para desarrollar, dentro del programa UNIEMPRENDE, una plataforma de trabajo para potenciar la creación de empresas en el ámbito universitario, y conseguir resultados de participación de las mujeres en consonancia a su cuota de participación en la Universidad. Nuestro objetivo consiste en conseguir que el porcentaje de mujeres emprendedoras sea similar al de mujeres universitarias.”</p> <p>Véase: http://www.womanemprende.org/quienes_somos (Actualizado: 24/05/2014)</p>		
UVIGO	Unidade de Igualdade (antecedente: Área de Igualdad (2006) http://uvigo.es/uvigo_es/vida/igualdade/	2010	Catedra Caixanova de Estudos Feministas (2000). http://webs.uvigo.es/catedraestudiosfeministas/_/Comision_-_Catedra_de_Estudios_Feministas.html
	Comisión de Igualdad	2011	
La web de la Unidad de Igualdad tiene información sobre actividades propias, enlaces, recursos documentales, etc, pero no viene su estructura ni la dependencia orgánica			

<p>Del I Plan de Igualdad, se obtuvo la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> -2000: creación de la Cátedra Caixanova de Estudios Feministas -2006: creación del Área de Igualdad que se transforma en la Unidad de Igualdad en 2010 -2011: se constituye la Comisión de Igualdad <p>Objetivo operativo 3 del Plan: reforzar las estructuras específicas de apoyo a la política de igualdad. Se dice que la Unidad de Igualdad debería contar con personal técnico específico, con formación en género, incluido en la RPT de la universidad. También incluye la creación de un observatorio de igualdad y la propuesta de que en los equipos directivos de los centros haya una persona encargada de dinamizar e implantar las políticas de igualdad (p. 28)</p> <p>Definición de la unidad de igualdad: Instrumento político responsable de la incorporación transversal del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la comunidad universitaria.</p> <p>Reglamento de la Comisión de Igualdad (no dice que sea igualdad de género, pero el marco legislativo que utiliza es la LOI 3/2007 art. 45.2 sobre planes de igualdad en las empresas cuyo fin es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades AM) http://www.uvigo.es/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/REGULAMENTO.pdf</p> <p>Composición (con equilibrio de género):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Rector o persona en quien delegue como Director de la Comisión; Directora de la Unidad de igualdad como Secretaria; Vicegerente de Recursos Humanos. -2 representantes PDI; 1 representante de la Xunta de PDI funcionario; 1 representante del Comité de Empresa; 1 representante de la Xunta de Personal funcionario; 1 representante de los Comités de Empresa de Pontevedra y Orense (PDI laboral); 1 representante del alumnado; 1 representante del Consejo Social. 			
Comunidad Autónoma de La Rioja			
UR			Grupo de investigación 'Igualdad y Género' (2009) http://www.unirioja.es/genero/
	No tiene estructuras de igualdad, ni plan estratégico, ni diagnóstico de situación.		
Comunidad Autónoma de Las Illes Balears			
UNIB	Oficina para la Igualdad de Oportunidades	2007	Cátedra de Estudios de Violencia de Género (2006)

	entre Mujeres y Hombres http://www.uib.es/servei/igualtat/		http://catedraviolencia.uib.es/ Depende del Vicerrectorado de Campus, Cooperación y Universidad Saludable
	<p>En 2004 se crea el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades que el 28 de febrero de 2007 pasa a ser la Oficina para la Igualdad.</p> <p>Las actuaciones de la oficina se centran en dos ámbitos: el género (como ámbito transversal) y las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos o con riesgo de exclusión social (ámbito específico) Véase: http://www.uib.es/servei/igualtat/ofi.pdf</p> <p>Cátedra de Estudios de Violencia de Género se crea en el marco de un convenio entre la Universidad y la Fundación Balear contra la Violencia de Género, actualmente la colaboración es con el Instituto Balear de la Mujer (Institut Balear de la Dona) que depende del gobierno autonómico. Pero en la memoria de 2012 el convenio anual con el instituto ya no existe, por lo que se ha establecido en un convenio “menor” con el Instituto Mallorquín de Estudios Sociales. Problema con la subvención. Parece que se va devaluando la Cátedra (la voluntariedad y la falta de estructuras consolidadas producen situaciones perentorias)</p>		
Comunidad Autónoma del País Vasco			
EHU	Dirección para la Igualdad http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/organo/planigualdad_quienesomos/es_quienesomos.html	2006	
	Comisión para la Igualdad (2009) apoya a la Dirección para la Igualdad en la redacción del I Plan de Igualdad		
Comunidad de Castilla y León			
UBU	Unidad de Igualdad de Oportunidades http://www.ubu.es/es/unidad_igualdad	13/02/2013	
	El Informe Diagnóstico de la Igualdad de Oportunidades en la Universidad de Burgos es elaborado por la Comisión Permanente de Igualdad, la igualdad de género es un aspecto entre otros de los que se analizan en este informe. Incluye la atención a personas discapacitadas, de otras nacionalidades, de más edad y vulnerables por su situación socio-económica.		

	<p>13 de febrero de 2013 - Consejo de Gobierno acuerda derogar el “Reglamento regulador de la Comisión Permanente de Igualdad de la Universidad de Burgos” aprobado por el Consejo de Gobierno de 18/10/12¿11? y aprobar la nueva normativa de creación y regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos.</p> <p>RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2013, de la Secretaría General de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Normativa de Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos. BOCyL 26/02/2013</p> <p>Véase la justificación que hace el DIAGNÓSTICO: análisis de la situación actual desde la perspectiva de género y discapacidad de la Universidad de Burgos que se incluye en el I Plan de Igualdad de Oportunidades sobre la reducida presencia de mujeres en los órganos de gobierno... la juventud y el reducido tamaño de la universidad, así como que el análisis cuantitativo “no puede incorporar la confluencia de variables cualitativas que pudieran ayudar a su correcta interpretación”</p>		
UVA	<p>Comisión de Igualdad de Género http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.16.comisiones/1.16.03.comisiondeigualdad/index.html</p>	12/02/2009	<p>Cátedra de Estudios de Género. (2000) http://www5.uva.es/catedraestudiosgenero/</p>
	<p>A fecha 22/05/2014, no hay Unidad de Igualdad, sino Comisión de Igualdad. Sin embargo, desde el 4/06/2013 hay una instrucción del Rector por la que se establece el régimen jurídico de la Unidad de Igualdad (funciones, estructura y financiación).</p> <p>Unidad de Igualdad. Estructura prevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dirección (consideración jurídica igual a las direcciones de área) -Comisión de Igualdad de Género -Cualquier otra unidad orgánica que se cree para impulsar la igualdad en ámbitos específicos -Estructura administrativa de acuerdo con las previsiones de la RPT <p>Véase: http://www.uva.es/export/sites/default/contenidos/gobiernoUVA/comisionIgualdad/documentos/ins.unidad-igualdad_20130604163625.pdf (actualizado: 22/05/2014)</p>		
ULE			

	<p>Al Área de accesibilidad, responsabilidad social e igualdad se accede desde “Servicios”; también desde el Vicerrectorado de Estudiantes, pero aquí se denomina “Área de Responsabilidad Social e Igualdad”. Esta área tiene tres programas: prevención de consumo de drogas, acercamiento intergeneracional y apoyo a estudiantes con discapacidad, ninguno de igualdad de género. El plan de igualdad menciona la Unidad de Igualdad de la Universidad de León, así como la Comisión Permanente de Igualdad (p. 30, 35 y 41)</p> <p>http://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/</p> <p>En el I Plan de Igualdad aparece la creación de la Comisión de Igualdad, cuyo reglamento es aprobado el 13/11/2009 y que se constituye el 20/01/2010 para elaborar el I Plan de Igualdad en el plazo de un año. Véase el Reglamento de la Comisión de Igualdad de la Universidad de León:</p> <p>http://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/20091120118765_n_comision_de_igualdad_de_la_ule_reglamento.pdf (actualizado: 22/05/2014)</p> <p>Comisión de Igualdad: Preside: Vicerrector de Calidad y Acreditación Secretaria: Secretaria de Igualdad Vocales: Vicegerente de Recursos Humanos, Director de Responsabilidad Social, Representante del Consejo Social, Representante PAS Junta de Personal, Representante PDI Junta de Personal, Representante PAS Comité de Empresa, Representante PDI Comité de Empresa. NO HAY REPRESENTACIÓN DE ESTUDIANTES... sí está prevista su representación en el reglamento, y se menciona en el Plan...</p> <p>No aparece la Secretaría de Igualdad más que mencionada en la página del Vicerrectorado de Estudiantes dentro de las “Competencias y atribuciones delegadas” del Área de Responsabilidad Social e Igualdad</p>	
USAL	Unidad de Igualdad http://igualdad.usal.es/	Centro de Estudios de la Mujer. Centro propio de la usal. (2002) http://mujeres.usal.es/ Antecedente: Seminario de Estudios de la Mujer (1997)
Unidad de Igualdad: Cuando se creó a finales de 2008 dependía del Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad. Su primera directora fue Soledad Murillo (Secretaria General de Políticas de Igualdad 2004-2008, periodo en el que se aprueban la Ley Integral contra la Violencia de Género 1/2004 y la Ley de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007).		

	<p>La Comisión de Igualdad, anterior a la Unidad, se creó en junio de 2007 y fue presidida por M^a Teresa López de la Vieja. Esta comisión elaboró el informe de situación y el Plan Integral de Igualdad.</p> <p>En la actualidad, y aunque dentro de la web de la Unidad se vincula la misma al vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad, éste ya no existe. Ahora se denomina de Política Académica y no aparece la Unidad de Igualdad. Según los Estatutos de la Usal (2011) es junto con el Defensor del Universitario un órgano de “promoción y tutela de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria” (art. 175 bis) En los artículos 177 bis y 177 ter se describen sus funciones, composición y elección de la dirección.</p> <p>En el artículo de Elizondo (2010) hay un error grave: atribuye al CEMUSA las funciones de la Unidad de Igualdad, lo utiliza como ejemplo de organismos dentro de las universidades, creados en los años 90 como centros de estudios, que asumen las funciones que la LOI asigna a las unidades de igualdad. Sin embargo la Comisión de Igualdad ya existía en 2007, cuando elaboró el diagnóstico de situación y el plan de igualdad; constituyéndose la Unidad en 2008. Las funciones del CEMUSA nunca han sido las de la unidad administrativa.</p> <p>La Unidad de Igualdad anuncia un II Informe de Situación en el informe presentado en el Claustro el 14/05/2014.... no se halla en la nueva página: el único informe de situación es el de diciembre de 2007 y el Plan de Igualdad 2012 de la página web es el de 2008.</p> <p>Reglamento de la Unidad de Igualdad, diciembre de 2012 http://igualdad.usal.es/reglamento-de-la-unidad</p> <p>Véase: Memoria de la Unidad de Igualdad 2012-2014, presentada en el Claustro el 14/05/2014</p> <p>Visibilidad: la unidad está en “enlaces destacados” en la web inicial de la usal</p>
Comunidad de Madrid	
UAH	Unidad de Igualdad UAH http://www.uah.es/otros/igualdad.shtm
	Unidad de igualdad: es igualdad de género. No hay datos de cuándo se funda, ni de quiénes la forman, ni de su estructura orgánica. Comisión de Igualdad, Consejo de Gobierno de 7/11/2012. Reglamento de la Comisión

	https://portal.uah.es/portal/page/portal/secretaria_general/normativa/servicios/Propuesta%20REGLAMENTO%20Comisi%F3n%20Igualdad.pdf		
	<p>Hay otra unidad que se ocupa de la discapacidad: Unidad de Integración y Coordinación de Políticas de Discapacidad UAH (depende también de la Secretaría General)</p>		
UAM	Unidad de Igualdad http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650698060/subHomeServicio/Unidad_de_Igualdad.htm	Diciembre 2009	Instituto Universitario de Estudios de la Mujer IUEM (desde 1993-) http://iuem.jimdo.com/ Antecedente: Seminario de Estudios de la Mujer (1979)
	Observatorio de Género	2007	
<p>El Observatorio de Género de la UAM elabora el I Diagnóstico (2009); la Unidad de Igualdad, los dos siguientes así como el I Plan de Igualdad (2011). Cada diagnóstico sucesivo es una actualización del anterior.</p> <p>El Observatorio se subsume en la Unidad de Igualdad, pero en la web de ésta no hay referencia a él. Los datos estadísticos los aporta la Oficina de Análisis y Prospectiva.</p> <p>El Seminario de Estudios de la Mujer, creado en 1979, se consolida como Instituto Universitario de Estudios de la Mujer en 1993.</p> <p>En la web, la Unidad de Igualdad tiene mucha visibilidad</p>			
UC3M	Unidad de Igualdad de la Universidad Carlos III http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m	2008	Laboratorio Huri-Age Consolider-Ingenio 2010 “Norberto Bobbio” sobre Igualdad y No Discriminación http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_derechos_humanos/investigacion/laboratorio_huri_age_consolider_ingenio_2010_bobbio
	Observatorio de Género		
<p>El Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación, la Unidad de Igualdad, una consultora externa y una Comisión -con representación de todos los colectivos- creada para este fin elaboran el I Plan de Igualdad (2010)</p>			

	El Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, cuenta entre sus estructuras con el Laboratorio Huri-Age Consolidar-Ingenio 2010 “Norberto Bobbio” sobre Igualdad y No Discriminación (antes Cátedra Norberto Bobbio sobre Igualdad y No Discriminación, creada en 2004) una de cuyas líneas de investigación es el Feminismo y los derechos humanos.		
UCM	Unidad de Igualdad http://www.ucm.es/unidad-de-igualdad		INSTIFEM Instituto de Investigaciones Feministas (desde el curso 1988-89) Antecedente: 1983 http://www.ucm.es/investigacionesfeministas/
	<p>En 2004 se crea la Oficina para la Igualdad de Género dentro del Vicerrectorado de Innovación y Calidad, y en 2005 pasa a depender del Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Social La Oficina para la Igualdad de Género realizó el diagnóstico de 2008 (ref. tomada del Plan, 2009)</p> <p>Los orígenes del INSTIFEM se remontan a 1983, cuando un grupo de profesoras y alumnas de tercer ciclo comenzaron a reunirse en la facultad de Geografía e Historia para impulsar los estudios feministas. Véase historia en la web: https://www.ucm.es/investigacionesfeministas/ (actualizado: 22/05/2014) Además tiene una base de datos de entidades feministas: http://www.instifem.com/instifem/directorio-feminismo/</p> <p>El plan de igualdad se descarga directamente como pdf al buscarlo con google. Cuando se busca en la web, no aparece ningún plan.</p> <p>Muy visible la igualdad, en el inicio: junto a Gobierno, Centro y Servicios</p>		
UPM	Unidad de Igualdad http://www.upm.es/institucional/UPM/CompromisoSocial/PolíticasIgualdad	Septiembre 2009	Asociación de Estudios sobre la Mujer ASEM-UPM http://www.upm.es/institucional/PAS/Asociaciones/Asociación+de+Estudios+sobre+la+Mujer http://www.upm.es/institucional/Docentes/Asociaciones/AsociacionEstudiosMujer
	Dentro del apartado “Compromiso social” se incluyen: Cooperación para el Desarrollo; Políticas de Igualdad; y Unidad de Atención a la Discapacidad. El área de Igualdad está aparte. El Plan de Igualdad está referido a la igualdad de género.		

	<p>La unidad de igualdad se ocupa de la elaboración, implementación y seguimiento del Plan de igualdad; también asesora a los órganos de gobierno; apoya la realización de estudios para promover la igualdad; y fomenta el conocimiento de la igualdad mediante formación.</p> <p>La Asociación de Estudios sobre la Mujer tiene dos enlaces: uno desde el área de PAS y otro desde la de "Docentes".</p>		
URJC	<p>Unidad de Igualdad - Página en construcción http://www.urjc.es/comunidad_universitaria/universidad_saludable/unidad_igualdad.html</p>		<p>Seminario de Estudios de Identidad y Género http://www.urjc.es/GICOMSOC/seminarioig/congresocig/</p>
	<p>En Comunidad Universitaria, dentro de Oficina de Responsabilidad Social, está la Unidad de Igualdad en el apartado de Atención a la Diversidad. Hay que saber que la Igualdad está dentro de Responsabilidad Social. La encontré con un buscador. LO HAN CAMBIADO OTRA VEZ</p> <p>Al estar la página en construcción, de momento (4/11/2013) no encontré nada más el 14/05/2014 sigue en construcción... también el 22/05/2014</p>		
Comunidad Foral de Navarra			
UPNA	<p>Unidad de Igualdad http://www.unavarra.es/unidad-igualdad/</p>	<p>Octubre 2009</p>	<p>CIPARAIIS. Cátedra de Investigación para la Igualdad y la Integración Social. (2012) http://www.unavarra.es/ciparaiis/</p>
	<p>La página de la Unidad de Igualdad reúne la formación que sobre igualdad de género se imparte en la universidad. También las referencias al tema incluidas en el Plan Estratégico y en los Estatutos. Además, añade un apartado sobre Prevención de la Violencia de género. Sin embargo, no hay referencia a la Cátedra de Investigación para la Igualdad y la Integración Social (CIPARAIIS). Tampoco se sabe cuál es la estructura de la Unidad, ni quien la dirige.</p> <p>A la página de la Unidad de Igualdad se accede utilizando un buscador: no está destacada ni se sabe dónde se enmarca</p> <p>La Unidad de Igualdad, junto con la Comisión Permanente de apoyo al Plan de Igualdad, y con el visto bueno de la Comisión Directora de apoyo al Plan de Igualdad, elabora los Planes de Acción.</p>		

	<p>La actividad de CIPARAIS se desarrolla en tres ejes: (1) Desigualdades sociales, pobreza y exclusión social; (2) la desigualdad de género; (3) la inmigración, las relaciones interétnicas y la integración social La fecha de creación ha sido tomada de una noticia de prensa http://www.20minutos.es/noticia/1686074/0/ (actualizado: 24/05/2014)</p>		
Comunidad Valenciana			
UA	Unidad de Igualdad http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/	2008	CEM. Centre d'Estudis sobre la Dona de la Universitat d'Alacant (curso 1998-99) http://web.ua.es/es/cem/
	Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA		
<p>El tema de la igualdad entre mujeres y hombres está muy presente, demarcado de otras desigualdades. La dirección de la Unidad de Igualdad es competencia de la persona delegada del rector para políticas de género. La Unidad tiene una estructura que integra la Comisión de Igualdad, donde están representados decanos y directores, representantes sindicales, estudiantes y el CEM. No aparece de forma explícita ningún PAS. Surge la pregunta de si está entre los representantes sindicales o si es la persona que actúa como secretaria con voz pero sin voto.</p> <p>Composición de la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Delegada del Rector para Políticas de Igualdad, la preside -2 Vicerrectores -Gerente -Decano de cada facultad -Director de la EPS (Escuela Politécnica Superior) -Representantes sindicales -Representantes estudiantiles -5 expertas en género -4 a propuesta del CEM 			

	<p>-1 a propuesta del rector -1 con voz y sin voto que pertenezca a la Unidad de Igualdad Reglamento de la Unidad de Igualdad (30/10/2012): http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/reglamento-unidad-igualdad.pdf (actualizado: 24/05/2014)</p> <p>El CEM depende del Vicerrectorado de Cultura, Deporte y Política Lingüística. Llama la atención su presupuesto: 199.158,46; en 2014 y 193.612,63 en 2013. Organiza cursos con reconocimiento académico en los estudios de grado: en 2013-2014, 17 presenciales y 3 no presenciales.</p>		
UJI	<p>Unidad de Igualdad http://ujiapps.uji.es/organs/vices/veees/ui/</p> <p>Comisión de Igualdad y Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad. http://ujiapps.uji.es/organs/vices/veees/ui/info/organs-assesors/</p>	2010	<p>Fundación Isonomía (2002). http://isonomia.uji.es/ Instituto universitario de estudios feministas y de género Purificación Escribano (2009). http://www.if.uji.es/ Antecedente del Instituto: Seminari de la Dona (1991)</p>
	<p>Entre las acciones previstas en el I Plan, está la creación de la Unidad de Igualdad y del Observatorio de Igualdad de Género. El observatorio se integraría en la Fundación Isonomía mediante un convenio, como un órgano colegiado permanente de carácter técnico.</p> <p>En su función asesora de la Unidad de Igualdad, el Observatorio desarrollaría dos estructuras: el Laboratorio de Información sobre Igualdad (LISI) y el Servicio de Asesoramiento y Evaluación de Políticas de Igualdad (SAEPI). El LISI tiene el cometido de obtener y gestionar la información disponible en la UJI en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no-discriminación por razón de sexo y violencia contra las mujeres. El SAEPI se encargaría de asesorar mediante la emisión de informes y la evaluación de las políticas de igualdad y su implementación. A fecha 24/05/2014 las únicas referencias al LISI y al SAEPI que se encuentran son las del Plan de Igualdad.</p> <p>Hay un convenio marco con la Fundación Isonomía para el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad, el 10/04/2014 está firmado el protocolo de actuación durante 2014.</p>		

	<p>Esta Fundación, además de funciones técnicas y de asesoramiento, desempeña otras de investigación y docencia.</p> <p>Respecto al Instituto Universitario de Estudios Feministas y de Género Purificación Escribano (IF), tiene su antecedente en el Seminario de Estudios de Investigación Feminista, SIF (1992) que inicialmente se llamaba “Seminari de la Dona” (1991). Su actividad es académica: organiza un congreso anual; un Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía.; publica una revista anual: “Asparkía, investigación feminista” desde 1992; dirige la Colección “Sendes” y en “Dossiers Feministes” recopila textos presentados en diferentes jornadas que organizaba inicialmente el Seminario de Estudios de Investigación Feminista.</p>		
UMH	Unidad de Igualdad http://igualdad.umh.es/	2009	Centro de Investigación de Estudios de Género (CIEG) http://cieg.umh.es/ Antecedente: Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género (S.I.E.G.) - 2001
	<p>La Unidad de igualdad depende directamente del Rector que es quien nombra al director Reglamento de 27/07/2011 (deroga el de 2009) : http://ve.umh.es/blogs/igualdad/normativa/ReglamentoUnidadIgualdad.pdf</p> <p>El Centro de Investigación de Estudios de Género imparte asignaturas en el grado y en el postgrado (máster y doctorado), también cursos y seminarios.</p>		
UPV	Unidad de Igualdad http://www.upv.es/entidades/VOAS/info/841231normalc.html	2012	
	<p>Destaca el Programa Valentina, desde el curso 2007-2008, cuyo objetivo es captar estudiantes mujeres para la Politécnica de Valencia http://www.valentinas.upv.es/ http://www.upv.es/perfiles/futuro-alumno/programa-valentina-es.html</p> <p>01/02/2012 “Compromiso institucional con las políticas de igualdad”, abarca, además de la creación de una unidad de igualdad, la redacción del Plan de Igualdad y la constitución de la Comisión de Igualdad para el personal como órgano consultivo y de</p>		

	<p>participación, que colabore estrechamente con la unidad. Fuente: Boletín Oficial de la Universidad Politécnica de Valencia, nº 56, 01/2012</p> <p>El Plan de Igualdad no está enlazado desde la Unidad de Igualdad, sino desde el Servicio de Recursos Humanos.</p> <p>La Memoria 2011-2012 recoge la creación de la Comisión de Igualdad, con representación de todos los colectivos (PAS, PDI y estudiantes), también del diagnóstico previo al Plan de Igualdad. Pero en la web no aparecen ni la Comisión ni el diagnóstico. Hay alusiones a ambos en el Plan de Igualdad, pero ni se sabe quiénes forman la primera, ni se accede al “documento” del diagnóstico. La referencia al diagnóstico ha sido tomada de SANTAMARINA, P. et al (2011) (Véase PLANES DE IGUALDAD)</p> <p>Visibilidad: hay que acudir a un buscador o saber en qué vicerrectorado está la Unidad de Igualdad (es igualdad entre mujeres y hombres)</p>		
UV	<p>Unitat d'Igualtat http://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/es/unitat-igualtat-1285869753878.html</p>	<p>Octubre 2007</p>	<p>Institut Universitari d'Estudis de la Dona (IUED). 1994 http://www.uv.es/iued/ Antecedente: Seminari Interdisciplinar d'Investigació Feminista (1986)</p>
	<p>Observatorio de Igualdad</p> <p>La Unidad de Igualdad emite informe sobre los Grados: http://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/igualdad-uv/planes-estudios/informes-igualdad/introduccion-1285875744266.html También en la página de la unidad se detallan los dos másteres y una asignatura optativa de 6 créditos que se oferta a todos los estudiantes, así como la docencia relacionada con la igualdad de género en los distintos grados.</p> <p>La página del Observatorio de Igualdad es muy buena: tiene un histórico de indicadores de género, gráficas y tablas de estudiantado, PAS, PDI y Participación y Órganos de gobierno con muchos datos. Toda esta información es el soporte empírico de los diagnósticos y los planes de igualdad. También hay un apartado del Observatorio dedicado a microinformes: elecciones, composición por sexo de Consejo de Gobierno, Claustro, comisiones delegadas del claustro, Consejo Social, Dirección de Departamentos e Institutos, etc.</p> <p>La Universitat de València es, en este sentido, de lo mejor.</p>		

	<p>La página web de la Unidad de Igualdad es muy completa: difunde toda la actividad relacionada con la igualdad de género en la universidad. Este es un buen modelo para centralizar la información cuando la perspectiva de género es transversal. Se puede decir que aquí se focalizan los resultados, pero la estrategia de capilarización es previa. Por ejemplo, en el caso de los grados: hay informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas; además, se recoge en la web la docencia de grado y postgrado relacionada con la igualdad de género.</p> <p>Comisión de políticas de igualdad: formada por 25 mujeres y 2 hombres (representantes de Facultades, Servicios centrales y sindicatos)</p> <p>Además, en cada centro, hay una Comisión de Igualdad (PDI; PAS y estudiantes)</p> <p>http://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/igualdad-uv/comision-igualdad/comision-politicas-igualdad-1285875792732.html</p>		
Estado			
UNED	<p>Oficina de Igualdad</p> <p>http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL</p>	2011	<p>Centro de Estudios de Género (2012).</p> <p>http://www.uned.es/investigacion/instituto_investigacion/genero.htm</p>
<p>La Oficina de Igualdad se ocupa de la igualdad entre mujeres y hombres, con relación a las personas discapacitadas y con riesgo de exclusión social. Desde su página se informa sobre la investigación en igualdad dentro de la UNED y sobre el Centro de Estudios de Género.</p> <p>Véase respectivamente:</p> <p>http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,32684326&_dad=portal&_schema=PORTAL</p> <p>http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,742155,93_20552344&_dad=portal&_schema=PORTAL</p> <p>(actualizados: 24/05/2014)</p> <p>Año de creación de la Oficina de Igualdad: 2011.</p> <p>Fuente: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL</p> <p>(actualizado: 24/05/2014)</p> <p>El Centro de Estudios de Género es un Instituto Universitario de Investigación. En la web se indican líneas de investigación, proyecto I+D+i actividades de docencia y otras actividades como congresos y cursos de especialización.</p>			

	Visibilidad: Acceso a la Oficina de Igualdad desde el portal. En el menú principal “LA UNED”-”Conócenos” (desplegable): Historia; UNED hoy, Igualdad. http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL		
Principado de Asturias			
UNIOVI	Unidad de Igualdad http://igualdad.uniovi.es/	2010	CIFEM. Centro de Investigaciones Feministas (2003) http://www.unioviedo.es/CIFEM/
	Observatorio de Género http://igualdad.uniovi.es/observatorio		
<p>La Unidad de Igualdad es el marco que engloba al Observatorio de Género. Como no se encuentra el reglamento de la Unidad, y en la web no aparece, no se puede determinar ni cuál es la relación ni cómo se estructuran ambos.</p> <p>Proyecto GENIUNIOVI, Género e Igualdad en la Universidad de Oviedo: equipo de investigación formado por docentes y técnicos: es el marco en que se realiza el diagnóstico de situación (2008-2009). Véase: PLANES DE IGUALDAD.</p> <p>En una primera consulta había una delegada del rector para la igualdad. Además hay una noticia de marzo de 2012 en que aparece. Sin embargo, al revisar la página en agosto 2013 ese cargo no existía.</p>			
Región de Murcia			
UM	Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres http://www.um.es/u-igualdad/	2010	Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género SIEGum. Vicerrectorado de Extensión Universitaria http://www.um.es/siegum/
	Comisión de Igualdad		
Reglamento de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia, 29/04/2010 http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/documentacion/reglamento-unidad.pdf (actualizado: 24/05/2014)			
UPCT	Comisión de Igualdad http://www.upct.es/contenido/universidad/comision_igualdad/index.php		
Reglamento de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia, 29/04/2010			

<http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/documentacion/reglamento-unidad.pdf> (actualizado: 24/05/2014)

Anexo IX. Unidades de igualdad. Dependencia orgánica

Universidad	Unidad de Igualdad	Dependencia orgánica
ULL	Unidad de Igualdad de Género http://www.igualdad.ull.es/index.html	No consta
USAL	Unidad de Igualdad http://igualdad.usal.es/	No consta
UVA	Comisión de Igualdad de Género http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.16.comisiones/1.16.03.comisiondeigualdad/index.html	No consta
URJC	Unidad de Igualdad - Página en construcción http://www.urjc.es/comunidad_universitaria/universidad_saludable/unidad_igualdad.html	No consta
UNED	Oficina de Igualdad http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL	No consta
UC	Unidad de Igualdad http://www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/Igualdad/unidaddeigualdad/	Área de Igualdad y Política Social adscrita al Vicerrectorado de Cultura, Participación y Difusión
UGR	Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres http://unidadigualdad.ugr.es/	Delegación del rector para la Calidad Ambiental y el Bienestar
UCM	Unidad de Igualdad http://www.ucm.es/unidad-de-igualdad	Delegada del rector
UB	Unitat d'Igualtat http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/index.html	Delegada del rector (preside la Comisión de Igualdad)
US	Unidad para la igualdad http://www.igualdad.us.es	Delegada del rector para la Igualdad
UA	Unidad de Igualdad http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/	Delegada del rector para Políticas de Género

UCA	Unidad de Igualdad http://www.uca.es/igualdad/presentacion	Dirección General de Acción Social y Solidaria
UNIOVI	Unidad de Igualdad http://igualdad.uniovi.es/	Es un Servicio a la Comunidad en el Área de Empleabilidad, Responsabilidad Social e Igualdad, adscrito al Vicerrectorado de Planificación Económica, Convenios y Contratos.
UVIGO	Unidad de Igualdad (antecedente: Área de Igualdad (2006)) http://uvigo.es/uvigo_es/vida/igualdade/	Es un Servicio de la Universidad (enlace en “Administración y Servicios”)
UMH	Unidad de Igualdad http://igualdad.umh.es/	Es una unidad administrativa
UPM	Unidad de Igualdad http://www.upm.es/institucional/UPM/CompromisoSocial/PoliticasyIgualdad	Gerencia
UM	Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres http://www.um.es/u-igualdad/	Rector
URV	Observatori de la Igualtat http://www.urv.cat/igualtat/	Rector
UPCT	Comisión de Igualdad http://www.upct.es/contenido/universidad/comision_igualdad/index.php	Rector
ULPGC	Unidad de Igualdad http://igualdad.ulpgc.es/	Secretaría General
UAH	Unidad de Igualdad UAH http://www.uah.es/otros/igualdad.shtm	Secretaría General
UCO	Unidad de Igualdad http://www.uco.es/igualdad/	Secretaría General (en el reglamento dice que la Unidad dependerá del vicerrectorado competente)
UMA	Unidad de Igualdad http://www.igualdad.uma.es	Secretariado de Igualdad y Asistencia a la Comunidad Universitaria, dependiente del Vicerrectorado de Extensión Universitaria
UHU	Unidad para la Igualdad de Género	Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria, dependiente del

	http://www.uhu.es/sacu/igualdad/	Vicerrectorado de Estudiantes (único presidido por una mujer - 2013)
UPO	Oficina para la Igualdad: http://www.upo.es/upsc/igualdad/	Unidad de Promoción Social y Cultural, dependiente a su vez del Vicerrectorado de Cultura, Participación y Compromiso Social
UDG	La Unitat d'Igualtat de Gènere http://www.udg.edu/tabid/17464/Default.aspx	Vicerectora delegada d'Estudiants, Cooperació i Igualtat
UJI	Unidad de Igualdad http://ujiapps.uji.es/organs/vices/veees/ui/	Vicerectorat d'Estudis i Espai Europeu d'Educació Superior
UNIZAR	Observatorio de Igualdad de Género https://observatorioigualdad.unizar.es/	Vicerectora de Cultura y Política Social. Área de política social.
UAB	Observatori per a la Igualtat (es la Unidad de Igualdad) http://www.uab.es/servlet/Satellite/observatorio-para-la-igualdad-de-la-uab-1287729445957.html	Vicerectora de Estudiantes y Cooperación
UC3M	Unidad de Igualdad de la Universidad Carlos III http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m	Vicerectora de Igualdad y Cooperación
UNIB	Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres http://www.uib.es/servei/igualtat/	Vicerrectorado de Campus, Cooperación y Universidad Saludable
UAM	Unidad de Igualdad http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650698060/subHomeServicio/Unidad_de_Igualdad.htm	Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria
UV	Unitat d'Igualtat http://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/es/unitat-igualtat-1285869753878.html	Vicerrectorado de Cultura e Igualdad
UCLM	Unidad de Igualdad http://www.uclm.es/organos/vic_cultura/igualdad/index.asp	Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria
UNEX	Oficina para la Igualdad http://oficina-igualdad-uex2.webnode.es/	Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Institucionales

EHU	Dirección para la Igualdad http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/organo/planiguladad_quienesomos/es_quienesom/quienesomos.html	Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social
UAL	Secretariado de la Mujer http://cms.ual.es/UAL/universidad/organosgobierno/ve-estudiantes/estructura/secmujer/index.htm	Vicerrectorado de Estudiantes, Extensión Universitaria y Deportes
UNIA	Unidad de Igualdad UNIA http://www.unia.es/content/view/1693/776/	Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Participación
UBU	Unidad de Igualdad de Oportunidades http://www.ubu.es/es/unidad_igualdad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad
UJAEN	Unidad de Igualdad https://www10.ujaen.es/conocenos/organos-gobierno/vicplan/igualdad	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación
UPNA	Unidad de Igualdad http://www.unavarra.es/unidad-igualdad/	Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural figura como autor de los Planes I y III
UPC	Recursos i serveis per a la Igualtat d'Oportunitats a la UPC. Oficina de Suport a la Igualtat d'Oportunitats (OSIO). Unitat d'Igualtat d'Oportunitats http://www.upc.edu/igualtat	Vicerrectorado de Relaciones Institucionales
USC	Oficina de Igualdad de Género www.usc.es/oix	Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Calidad
UPV	Unidad de Igualdad http://www.upv.es/entidades/VOAS/info/841231normalc.html	Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación
UPF	UPF Igualdad http://www.upf.edu/upfigualtat/presentacio.html	Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Promoción (2013)
UDC	Oficina para a Igualdade de Xénero http://www.udc.es/oficinaigualdade/	Vicerrectorado del Campus de Ferrol y Responsabilidad Social

UDL

Centre Dolores Piera d'Igualtat d'Oportunitats i
Promoció de les Dones.
<http://www.cdp.udl.cat/home/>

Vicerectorat d'Activitats Culturals i Projecció Universitària

Anexo X. Planes de Igualdad de las universidades públicas españolas

“Los planes de igualdad de las empresas son un 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.” (LOI, 2007: Art. 46.1)

“Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.” (Ley 7/2007: Disposición Adicional Octava, párrafo 2)

Universidad	Plan de Igualdad (PI)	PI creación	PI revisión	PI Evaluación	Diagnóstico de situación (DS)	DS año
Comunidad Autónoma de Andalucía						
UAL	No				No	
UCA	I Plan de Igualdad	22/06/2011	2011-2015		Diagnóstico de Situación de Mujeres y Hombres en la Universidad de Cádiz*. http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/627993312_207201110312.pdf	enero 2011
* Realizado por el Observatorio de Género, incluye datos desagregados por sexo sobre la composición de los órganos de gobierno, el PDI, el PAS y el estudiantado, desde el curso 2007-2008 hasta 2010-2011 (en este último faltan los datos referidos						

	a estudiantes) El diagnóstico se incluye además en el Plan de Igualdad, pp. 27-66.					
UCO	No				Diagnóstico de Igualdad entre Hombres y Mujeres http://www.uco.es/igualdad/diagnostico/documentos/I-Diagnostico-de-Igualdad.pdf	2012
UGR	Plan de Igualdad	2010 Años: 2011-2014	2011-2014		Incluido en el Plan de Igualdad* pp. 24-174	2010
	*Diagnóstico de situación en el Plan de Igualdad: Estudios estadísticos (pp. 24-107) y “Estudio de opinión sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Granada.” (pp. 108-174)					
UHU	I Plan de Igualdad*	2011-2012	2012-2013		Diagnóstico Cuantitativo de Igualdad de la Universidad de Huelva. Curso 2010-2011**	curso 2010-2011
	*El Plan lo realiza una comisión. En el mismo se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan y de un Observatorio Virtual de Igualdad en 2012. Las acciones previstas en el plan comienzan en 2012 y finalizan en 2013. El plan puede haberse redactado en 2011, pero no consta cuando se aprobó. **Diagnóstico: la referencia está en el I Plan de Igualdad, p. 14. En la web no aparece el Diagnóstico.					
UJAEN	I Plan de Igualdad	27/07/2011	2011-2015		MOLINA HERMOSILLA, O. (2009). Informe-Diagnóstico de la Situación de los Hombres y de las Mujeres Pertenecientes a la Universidad de Jaén. http://www10.ujaen.es/node/8032/download/informe-diagnostico.pdf	5/11/2009
UMA	II Plan de Igualdad	[2013-2014]	2014-2018	I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga. Informe de	Diagnóstico de Igualdad de Género en la Universidad de Málaga** http://www.uma.es/media/files/263 .	Febrero 2010

	I Plan de Igualdad	2010	2010-2012	Evaluación*	pdf	
	<p>*El informe de evaluación se realiza en 2013</p> <p>**El Diagnóstico evalúa indicadores desde el curso 2004/05 hasta 2008/09. Para la elaboración del II Plan de Igualdad, la Unidad de Igualdad actualiza el diagnóstico inicial (pp. 14-43 del II Plan)</p>					
UNIA	No				Diagnóstico sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA). 2010-2011* http://www.unia.es/images/stories/I_GUALDAD/diagnosticonunia_23_mayo_2012.pdf	Marzo 2012
	<p>*El diagnóstico lo elabora la Fundación Mujeres. Además hay 3 Informes de Género: 2008, 2009 y 2010. Estos informes tienen como objetivo la valoración del impacto de género en los presupuestos de la Universidad. El de 2008 afirma expresamente que parten de la consideración de que “no hay políticas de igualdad sin presupuesto” (Informe Género UNIA 208, p.1). Se trata de integrar la perspectiva de género en todas las fases del proceso presupuestario.</p>					
UPO	I Plan de Igualdad	2012	2012-2015	Revisión para 2013-2015*	Estudio Diagnóstico de la Situación de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla** http://www.upo.es/upsc/export/sites/upsc/igualdad/plandeigualdad/INFORME_ESTUDIO_DIAGNOSTICO_SITUACION_IGUALDAD.pdf	2011
	<p>*Referencia completa: I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Revisión para 2013-2015 http://www.upo.es/upsc/export/sites/upsc/igualdad/plandeigualdad/IPlandeIgualdadUPO_2013-15.doc</p> <p>**En las pp. 20-36 del Plan de Igualdad se presentan las conclusiones del Estudio Diagnóstico de Situación. El plan de igualdad es revisado, a iniciativa de la Comisión Consultiva del Plan, a mitad del periodo de vigencia. Para ello, se crea una comisión de siete expertos en temas de género, dos de ellos externos a la propia universidad (Comisión Experta).</p>					
US	Plan de Igualdad	16/06/2009	2009-2012		Diagnóstico de Género*	Marzo de

						2009
*Diagnóstico de Género: utiliza datos desde el curso 2006-2007 hasta marzo de 2009. Está incluido en el Plan de Igualdad, pp. 7-21.						
Comunidad Autónoma de Aragón						
UNIZAR	No				Diagnóstico de la Situación Respecto a la Igualdad de Género en la Universidad de Zaragoza https://observatorioigualdad.unizar.es/sites/observatorioigualdad.unizar.es/files/users/obsigu/IGUALDAD%20COMPLETO%20baja.pdf	2011
Comunidad Autónoma de Canarias						
ULL	I Plan de Igualdad*	20/12/2013	2014-2017		“La (des)igualdad de género en la universidad de la Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la comisión de trabajo para la elaboración del plan de igualdad”**	2012
* El Programa para la Implantación del Plan de Igualdad de Género 2014 (PRIPIC'14) recoge 37 medidas a implantarse en 2014. http://www.igualdad.ull.es/archivos/novedades/PRIPIC14%20(v%20def%20Consejo%20Gob%2020-12-13).pdf ** En el apartado del Observatorio está este diagnóstico y muchos informes con datos sobre la igualdad de género en todos los colectivos (PAS, PDI, Estudiantes) y con relación a distintos temas (conciliación y corresponsabilidad; representación y gobierno; producción científica; docencia; acoso, actitudes sexistas y discriminación). Algunos llegan hasta el curso 2012-2013 y los datos más alejados en el tiempo son del curso 2002-2003. http://www.igualdad.ull.es/observatorio.html						
ULPGC	No				Mujeres y hombres en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2010-2011) http://igualdad.ulpgc.es/sites/default/files/Archivos/mujeres_y_hombres_en_la_univesidad_de_las_palmas	2011

					_de_gran_canaria_201011.pdf	
	<p>En la presentación de la Unidad de Igualdad se menciona el compromiso reflejado en el III Plan Estratégico de la universidad de desarrollar un programa de responsabilidad social que incluya un “Plan de promoción de la igualdad de género y oportunidad en los órganos de gobierno de la Universidad y en las actividades”. En el III Plan Estratégico 2011-2014 (2010) se esparcen referencias al plan de igualdad sin concretar. Ejemplos:</p> <p>Reto 6. Mejorar la eficiencia en la gestión, el cuarto punto de cinco es “Promover la igualdad de género y de oportunidad en todos los estamentos de la Universidad (estudiantes, personal docente y administrativo, y equipos de gobierno).”; o en la línea estratégica “D. Eficiencia” se incluye el desarrollo de un programa de responsabilidad social en el que se inserta el plan de promoción de la igualdad de genero.</p>					
Comunidad Autónoma de Cantabria						
UC	Plan de Igualdad	2009	2009-2010	Informes de seguimiento anuales: 2010, 2011 y 2012	DIAGNÓSTICO de situación de la Universidad de Cantabria (2008/2009) http://www.unican.es/NR/rdonlyres/0000c320/lgwklkunlihbqstmusrcalxfexrudmuf/Diagnosticodesituación.pdf	2009
	<p>Plan, Diagnóstico e Informes de seguimiento: http://www.unican.es/Vicerrectorados/difusion/Igualdad/unidaddeigualdad/Plan+de+Igualdad+de+la+UC.htm (actualizado: 18/05/2014) El Plan de Igualdad incluye dos acciones previas: el Plan Concilia (2007) y el Diagnóstico de situación (2009)</p>					
Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha						
UCLM	No				En elaboración	
Comunidad Autónoma de Cataluña						
UAB	III Plan de Igualdad	17/07/2013	2013-2017	En el Tercer plan de acción, hay una evaluación sobre la aplicación de las acciones anteriores.	El sexisme a la UAB, propostes d’actuació i dades per a un diagnòstic.* http://www.amit-cat.org/doc/sexismeuab.pdf	primer diagnóstico: 2003
	II Plan de Igualdad	09/06/2008	2008-2012			
	I Plan de Igualdad	04/05/2006	2006-2007			

	<ul style="list-style-type: none"> Es el primer diagnóstico. Los planes de acción segundo y tercero incluyen sendos diagnósticos y, en el caso del tercero, se evalúa si se aplican las acciones del Segundo plan y en qué grado (pp. 5-7) 					
UB	II Plan de Igualdad	12/04/2011	2011-2013		“Diagnosi en xifres”* http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/gener/diagnosi/diagnosi.html http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/gener/diagnosi/diagnosi_old.html (página no enlazada desde la web actual). Hay versión imprimible: http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/gener/docs/diagnosi_numeros/versio_imprimible.pdf (actualizado 19/05/2014)	Octubre 2007
	I Plan de Igualdad	17/12/2007	2008-2009			
<p>*El enlace en la web “Diagnosi en xifres” remite a los datos de la memoria académica, no es un documento aparte y los datos son someros.</p> <p>Los dos planes de igualdad contemplan que la unidad de igualdad realice un informe de evaluación, al finalizar cada periodo, para que sea aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad. En el caso del II Plan deben realizarse además informes anuales. Estos informes no se encuentran en la página de la Unidad de Igualdad. La referencia a ellos sólo se halla en los planes. En el II Plan hay un anexo de “Gráficos” que presenta tablas de datos sobre estudiantes, PDI y PAS. En el caso del PAS se indica que los datos están actualizados a fecha 1 de enero de 2010, por lo que pueden formar parte del informe de situación (p. 27-48) En el I Plan hay un anexo en el que se relacionan muchas tablas que podrían constituir el diagnóstico, pero no están en el documento ni hay referencia a otro que pueda recogerlas (p. 20-24). A través del buscador, se localiza una página con un diagnóstico completo de los años previos al I Plan. A esta página no se accede desde la web actual: http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/gener/diagnosi/diagnosi_old.html (actualizado: 19/05/2014)</p>						
UDG	Plan de Igualdad	29/01/2009	2008-2012		“Diagnosi preliminar” Incluido en el plan de igualdad, p. 9-20	
UDL	I Plan de Igualdad	27/06/2008	2008-2011		Diagnosi de la situació de les dones a la Universitat de Lleida (2005-2007)	2008

					http://www.cdp.udl.cat/home/images/pdfs/diagnosi.pdf	
UPC	II Plan de Igualdad I Plan de Igualdad	2011 23/07/2007	2013-2015 2007-2010	II Plan evaluación del I Plan (puntos fuertes y débiles, valoración cuantitativa y cualitativa)**	Anexos del I Plan y del II Plan* Informes anuales sobre la situación de la mujer en la UPC	Desde 2007 Periodicidad: anual
<p>*En el I Plan hay una serie de anexos (2-4) donde se presentan datos desagregados por sexo referentes al personal, los estudiantes, los equipos directivos de la universidad y los centros, y de las personas con discapacidad. No se denomina informe de situación, pero es un informe de situación. Ocurre igual en el II Plan con los anexos: en el pdf son hipervínculos. También se puede acceder a todos y cada uno desde la web de igualdad: http://www.upc.edu/igualtat/pla-digualtat/ii-pla-digualtat-doportunitats/view (actualizado 19/05/2014) ** Gabinet de Planificació, Avaluació i Qualitat Gener 2011: Hizo la valoración técnica del I Plan http://www.upc.edu/igualtat/pla-digualtat/antecedents-del-pla/valoracio-tecnica-i-pla/at_download/file</p>						
UPF	Plan de Igualdad	15/12/2008	2008-2010		González, M. J.; I. Lapuerta y A. Quiroga (2007) “Fins on hem arribat?” L’estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra*. http://www.upf.edu/upfigualtat/_pdf/informe_genere_06_vf_diagnosi.pdf	Octubre 2007
<p>* “Hasta dónde hemos llegado? La estructura de género en la Universidad Pompeu Fabra”, 2007 fue elaborado desde el Dpto. de Ciencias Políticas. Llegué al documento por el Proyecto de introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la participación en el Grado en Ciencias Políticas y de la Administración (2013-2014), además se menciona en el Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010: 4 y 5) como diagnóstico previo a la elaboración de dicho plan. Sin embargo no está visibilizado en la página de igualdad</p>						

	de manera independiente al propio plan. También aparece en Recursos, dentro de UPF Igualdad					
URV	II Plan de Igualdad	24/11/2011	2011-2015	La evaluación de la implementación del I Plan se menciona en el II Plan (pp. 36-37)**	Diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en la URV (2009-2010) pp. 9 -32 del II Plan de Igualdad*	2010
	I Plan de Igualdad	Mayo 2007	2007-2010		Diagnóstico de la igualdad por razón de género en la URV (2005-2006) pp. 4-22 del I Plan de Igualdad	2005-2006
<p>*PASTOR, Inma (2008) “Dones i Homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere”, Publicaciones URV, Tarragona. Es elaborado por el grupo de investigación GREC. Véase también la página “La desigualdad en cifras” http://www.urv.cat/igualtat/xifres.html (actualizada: 19/05/2014) ** Se hace referencia a la página del Observatorio, pero el diagnóstico no está en ella, salvo que se incluya en alguna de las memorias anuales. Véase: http://www.urv.cat/igualtat/memoriaobservatori.html (actualizado: 19/05/2014)</p>						
Comunidad Autónoma de Extremadura						
UNEX	Plan de Igualdad	27/07/2009	2009-2011		Diagnóstico de género (datos hasta 31/12/2008), incluido en el Plan de Igualdad (pp. 6-20)	
	* En la Oficina para la Igualdad no está el Plan de Igualdad, tampoco en el Vicerrectorado de Docencia (está roto el vínculo con la Oficina para la Igualdad) (actualizado: 19/05/2014)					
Comunidad Autónoma de Galicia						
UDC	I Plan de Igualdad	26/11/2013	2013-2017		Informe sobre o diagnostico de igualdade 2012 http://www.udc.es/archivos/sites/udc/sociedade/igualdade/oficina/diagnostico_igualdade_Imprimir.pdf	2012
USC	II Plan de Igualdad	16/12/2013	2014-2018	Resultados da Avaliación do I Plan	Diagnóstico sobre a igualdade na USC (datos hasta el curso 2006-	actualizado 2006-2010

	Plan de Igualdad	25/03/2009	2009-2011	de Igualdade da Universidade de Santiago de Compostela.**	2007)* http://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/Resultados_da_avaliacion_I_PEIOMH.pdf	
<p>* Se actualiza: http://www.usc.es/gl/servizos/oix/diagactu.html ** http://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/Resultados_da_avaliacion_I_PEIOMH.pdf Enlaces actualizados: 19/05/2014</p>						
UVIGO	I Plan de Igualdad	12/11/2012	2012-2014		Informe Diagnose da Igualdade na Universidade de Vigo. Realizado por TRABA DÍAZ, Amada y Varela Caruncho, Luz http://www.uvigo.es/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/diagnose_igualdade.pdf	2009
Comunidad Autónoma de La Rioja						
UR	No				No	
<p>Plan de Actuación de la Universidad de la Rioja para el periodo 2011-2012 (11/05/2011). Incluye análisis y diagnóstico de situación, pero no de género (pp. 6-98); si bien hay una referencia a la política de igualdad de género que introducen la LOU4 y la LOI con relación a la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de las universidades. De hecho sólo da porcentajes generales por sexo del PAS y del PDI (sin tener en cuenta categorías profesionales, por ejemplo) y del número de catedráticas. La proporción de mujeres en el PAS es del 66,2% y en el PDI del 39,9; pues bien, computa como fortaleza “Proporción prácticamente igualitaria entre hombres y mujeres en el PAS y PDI de la Universidad.” (p. 98). Además, sobre el dato referido a la proporción de catedráticas (no llega al 30%), se destaca que es superior a la del resto de universidades presenciales españolas (p. 97). Véase: http://www.unirioja.es/universidad/Plan%20Actuacion%20UR%202011-12.pdf (actualizado: 20/05/2014)</p>						
Comunidad Autónoma de Las Illes Balears						
UNIB	No				Diàgnostic de situació per a l'elaboració del primer pla	Septiembre 2013

					d'igualtat de la Universitat de les Illes Balears** http://www.uib.es/servei/igualtat/pdf/2014/Diagn%F2stic.%202013.pdf	
<p>* Última revisión: 19/05/2014. El Plan Estratégico que se encuentra es el de Gerencia, y no consta nada sobre igualdad de género. ** Informes de situación: anuales desde el curso 2004-2005 y hasta 2008-2009 (5 informes). Véase http://www.uib.es/servei/igualtat/ (actualizado: 19/05/2014)</p>						
Comunidad Autónoma del País Vasco						
EHU	I Plan de Igualdad	22/07/2010	2010-2013		Mujeres y Hombres en la UPV/EHU 2009-2010 (II Diagnóstico) Mujeres y Hombres en la UPV/EHU 2006-2007 (I Diagnóstico) http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/planigualdad_informe_situacion/es_informes/informe_ehu.html	2011 2008
Comunidad de Castilla y León						
UBU	I Plan de Igualdad	16/07/2013	2013-2016		Informe Diagnóstico de la Igualdad de Oportunidades en la Universidad de Burgos y Anexos** http://www.ubu.es/es/unidadcalidad/politica-igualdad-ubu/informe-diagnostico-igualdad-oportunidades-ubu	Febrero 2012
<p>* Incluye el “DIAGNÓSTICO: análisis de la situación actual desde la perspectiva de género y discapacidad de la Universidad de Burgos” (p. 9-42) ** Elaborado por la Comisión Permanente de Igualdad, la igualdad de género es un aspecto entre otros de los que se analizan en</p>						

	este informe. Incluye la atención a personas discapacitadas, de otras nacionalidades, de más edad y vulnerables por su situación socio-económica.					
UVA	Plan de Igualdad	14/03/2012	2012-2014		Diagnóstico Previo al Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa.** http://www.uva.es/export/sites/default/contenidos/gobiernoUVA/comisionIgualdad/_documentos/1333105698918_diag_previo_piomhuva.pdf	2012
* En la Memoria académica 2011-2012 consta como el II plan (p. 48), pero el Plan de Igualdad referenciado no menciona ninguno previo, es más, se hace notar que en éste se está trabajando desde 2009 y que la demora se debe a la necesidad de tener un diagnóstico de situación previo (p. 6). Incluye un resumen del diagnóstico de situación pp. 16-24. ** Años de análisis: 2000-2011						
ULE	Plan de Igualdad	2010	2011-2013		“Informe de diagnóstico” incluido en el Plan de Igualdad (p. 7-27)	Mayo de 2010
USAL	Plan de Igualdad	30/04/2008	2008-2009		Informe de situación. La igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca*. http://igualdad.usal.es/images/stories/documentos/informe_situacion.pdf	Diciembre 2007
* Plan e Informe son realizados por la Comisión de Igualdad (2007), previa a la creación de la Unidad de Igualdad (2008)						
Comunidad de Madrid						
UAH	No				No	
UAM	I Plan de Igualdad	2011	2011-2014		III Diagnóstico sobre la Igualdad de Genero en la UAM 2010-2011 II Diagnóstico sobre la Igualdad de	[2012] 2011

					Genero en la UAM 2008-2009/2009-2010 I Diagnóstico aprobado en abril de 2009*	2009
<p>*El I Diagnóstico fue elaborado por el Observatorio de Género de la UAM, los dos siguiente por la Unidad de Igualdad (que realiza también el I Plan de Igualdad). Cada diagnóstico sucesivo es en realidad una actualización del anterior. El tercero incorpora datos de un informe de la UAM: “Científicas en cifras. 2011” y se centra en la presencia equilibrada. Se supone que son anuales, pero desde 2010-2011 se interrumpen: no hay ninguno más en la web. Véase: http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650938973/listadoSimple/Actuaciones.htm (actualizado: 19/05/2014)</p>						
UC3M	I Plan de Igualdad	08/04/2010	2010-2013		Diagnóstico de Género de la UC3M: 3 informes, 2009, 2010 y 2013.** http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/observatorio/informes	2013
<p>*Elaborado por el Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación, la Unidad de Igualdad, una consultora externa y una Comisión - con representación de todos los colectivos- creada para este fin (I Plan de Igualdad) ** Los dos últimos sólo aportan datos sobre estudiantes y PDI. En el primero también se ofrecen datos del PAS y de la composición de los órganos de gobierno y los cargos académicos. El diagnóstico lo elabora la Unidad de Igualdad (I Plan de Igualdad)</p>						
UCM	Plan de Igualdad	2009	2009-2011		Diagnóstico*	2008
<p>* Se menciona en el Plan que en 2008 se realizó un diagnóstico (p. 2). En el apartado segundo del Plan se ofrecen “Las claves del diagnóstico” (pp. 7-10) Este diagnóstico lo realizó la Oficina para la Igualdad de Género (OIG)</p>						
UPM	Plan de Igualdad	2007/12	2008-2011		En el Plan Estratégico 2008-2011 hay 12 ejes y en cada uno de ellos se incluye el diagnóstico de situación	
URJC	No				No	

Comunidad Foral de Navarra						
UPNA	I Plan de Igualdad	2007/05	2007-2011		Diagnóstico social de género para el desarrollo del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la UPN. Período 2003-2006. **	2007 Actualización en 2008
<p>*La Unidad de Igualdad, junto con la Comisión Permanente de apoyo al Plan de Igualdad y con el visto bueno de la Comisión Directora de apoyo al Plan de Igualdad, elabora los Planes de Acción (I, II y III). Acceso a todos los planes, véase: http://www.unavarra.es/unidad-igualdad/Plan+de+trabajo/plan-accion-igualdad (actualizado 19/05/2014)</p> <p>**Realizado por la Adjuntía al Rector para Relaciones Sociales y de la Comunidad. La información se ha obtenido del I Plan de Acción. Véase: http://www.unavarra.es/digitalAssets/138/138733_Diagnostico-desigualdad-g--nero-Upna--2007-.pdf (actualizado 19/05/2014)</p>						
Comunidad Valenciana						
UA	II Plan de Igualdad	2012	2014-2016	Informe de Evaluación del I Plan**	Informe Diagnóstico de la Situación de Mujeres y Hombres en la Universidad de Alicante*. http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/informe-diagnostico.pdf	Febrero 2009
	I Plan de Igualdad	2010	2010-2012			
<p>* El Plan Estratégico 2014-2019 incluye datos sobre personal, desagregados por sexo desde 2001-09 hasta 2012-2013</p> <p>** Véase http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/informe-evaluacion-piua.pdf (actualizado 19/05/2014)</p>						
UJI	I Plan de Igualdad	2010	2010-2014		Informe diagnóstico elaborado por la Fundación Isonomía (I Plan, p. 7) http://ujiapps.uji.es/organs/vices/veees/ui/docs/diagnostic/	2009 y ampliación de 2010
<p>* El Plan de Igualdad fue realizado por una Comisión de igualdad creada para ello en 2009, con presencia equilibrada. La componían 8 hombres y 9 mujeres. Llama la atención que, sin embargo, la “subcomisión de trabajo” esté formada, voluntariamente, por seis mujeres y tres hombres. I Pla d’Igualtat de la Universitat Jaume I de Castelló (2010: 13-14)</p> <p>A los dos años de la aprobación del Plan debe ser evaluado a nivel interno. La evaluación externa es a los cuatro años. Véase Plan (2010: 121)</p>						

UMH	No				No *	
* En 2012 recibieron una ayuda del Instituto de la Mujer de 1560 € para realizarlo. En la noticia sobre el III Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas (Universidad de Alicante, 13 de septiembre de 2013) se dice que la UMH está elaborando el diagnóstico y que carece aún de plan de igualdad. Véase http://igualdad.umh.es/2013/09/ (actualizado: 19/05/2014)						
UPV	I Plan de Igualdad	17/01/2014	2014-2016		Estudio diagnóstico**	2008
*El Plan de Igualdad no está enlazado desde la Unidad de Igualdad, sino desde el Servicio de Recursos Humanos. **Referencia tomada de SANTAMARINA, P. et al (2011) Antecedentes y acciones emprendidas en la Universitat Politècnica de València en materia de igualdad. Situaciones en las universidades públicas españolas y estudio comparativo con las universidades públicas de la Comunidad Valenciana. Valencia: Universitat Politècnica de València. http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/18426/Antecedentes%20y%20acciones%20emprendidas%20en%20la%20universitat%20politécnica%20de%20valència%20en%20materia%20de%20igualdad_6078.pdf?sequence=1						
UV	II Plan de Igualdad	01/12/2009	2013-2017 2010-2012	Informe de Evaluación I Plan de Igualdad de la Universitat de València. 2010-2012****	Perelló, Fátima. “Asimetrías de género en la Universitat de València. Informe definitivo”. Universitat de València, 2012* Fernández-Coronado, Rosario y M ^a Eugenia González: Mujeres y hombres en la Universitat de València. Universitat de València, 2009** La Universitat de València desde la Perspectiva de Gènere (2003-2007)***	2012 2009 2007
* http://www.uv.es/igualtat/actualitat/actualitat2013/informes/AGU_INFORME_DEFINITIVO_revisado_castellano_def.pdf ** http://www.uv.es/igualtat/Diagnostic_CAS.pdf *** http://www.uv.es/igualtat/InformeSAP.pdf **** http://www.uv.es/igualtat/actualitat/actualitat2013/informes/Informe%20de%20Evaluacion_castellano.pdf Enlaces actualizados: 19/05/2014						
Estado						

UNED	No					
Principado de Asturias						
UNIOVI	I Plan de Igualdad	04/01/2013	2013-2015		Estudio diagnóstico de la situación de género e igualdad de la Universidad de Oviedo*. http://igualdad.uniovi.es/observatorio	2008-2009
*El diagnóstico de situación se realiza en el marco del Proyecto GENIUNIOVI, Género e Igualdad en la Universidad de Oviedo: equipo de investigación formado por docentes y técnicos.						
Región de Murcia						
UM	I Plan de Igualdad	2013/04	2013-2015		Estudio Diagnóstico sobre Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/intranet/docs/estudio_igualdad_oportunidades.pdf	2011
UPCT	I Plan de Acción	2010	2010-2011		“Informe de la Comisionada del Rector para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad Politécnica de Cartagena” http://www.upct.es/contenido/universidad/secgen/docs/56borm_estatutos.pdf	8/3/2010

Anexo XI. Planes de igualdad por fecha de aprobación y periodo de vigencia

Universidad	Planes de Igualdad	Aprobación I Plan AA/MM/DD	Vigencia último Plan
UAB	III Plan de Igualdad	2006/05/04	2013-2017
UPNA	III Plan de Acción	2007/05	2007-2011
URV	II Plan de Igualdad	2007/05	2011-2015
UPC	II Plan de Igualdad	2007/07/23	2013-2015
UPM	Plan de Igualdad	2007/12	2008-2011
UB	II Plan de Igualdad	2007/12/17	2011-2013
USAL	Plan de Igualdad	2008/04/30	2008-2009
UDL	I Plan de Igualdad	2008/06/27	2008-2011
UPF	Plan de Igualdad	2008/12/15	2008-2010
UC	Plan de Igualdad	2009	2009-2010
UCM	Plan de Igualdad	2009/01	2009-2011
UDG	Plan de Igualdad	2009/01/29	2008-2012
USC	II Plan de Igualdad	2009/03/25	2014-2018
US	Plan de Igualdad	2009/06/16	2009-2012
UNEX	Plan de Igualdad	2009/07/27/	2009-2011
UV	II Plan de Igualdad	2009/12/01	2013-2017
UPCT	I Plan de Acción	2010	2010-2011
UJI	I Plan de Igualdad	2010	2010-2014
ULE	Plan de Igualdad	2010	2011-2013
UA	II Plan de Igualdad	2010	2014-2016
UMA	II Plan de Igualdad	2010	2014-2018
UGR	Plan de igualdad	2010	2011-2014
UC3M	I Plan de Igualdad	2010/04/08	2010-2013
EHU	I Plan de Igualdad	2010/07/22	2010-2013
UAM	I Plan de Igualdad	2011	2011-2014
UHU	I Plan de Igualdad	2011-2012	2012-2013
UCA	I Plan de Igualdad	2011/06/22	2011-2015
UJAEN	I Plan de Igualdad	2011/07/27	2011-2015
UPO	I Plan de Igualdad	2012	2012-2015
UVA	Plan de Igualdad	2012/03/14	2012-2014
UVIGO	I Plan de Igualdad	2012/11/12	2012-2014

UNIOVI	I Plan de Igualdad	2013/01/04	2013-2015
UM	I Plan de Igualdad	2013/04	2013-2015
UBU	I Plan de Igualdad	2013/07/16	2013-2016
UDC	I Plan de Igualdad	2013/11/26	2013-2017
ULL	I Plan de Igualdad	2013/12/20	2014-2017
UPV	I Plan de Igualdad	2014/01/17	2014-2016
UAH	No		
UAL	No		
UCLM	No		
UCO	No		
ULPGC	No		
UMH	No		
UNED	No		
UNIA	No		
UNIB	No		
UNIZAR	No		
UR	No		
URJC	No		

Anexo XII. Equipo rectoral. 1er. nivel. Curso 2012-2013

CCAA	Universidad	Equipo 1er nivel		Rector o Rectora		Secretaría General		Gerencia		Vicerrectores	
		h	m	h	m	h	m	h	m	h	m
Andalucía	UAL	8	3	x			x	x		6 ⁷⁷⁸	2
	UCA	6	4	x			x	x		4	3
	UCO	8	2	x			x	x		6	1
	UGR	8	8	x			x	x		6 ⁷⁷⁹	7
	UHU	5	3	x			x	x		3	2
	UJAEN	7	4	x		x		x		4	4
	UMA	6	5		x	x		x		4	4
	UNIA	7	6	x			x		x	6 ⁷⁸⁰	4 ⁷⁸¹
	UPO	8	3	x		x		x		5 ⁷⁸²	3
	US	6	10	x			x	x		4 ⁷⁸³	9 ⁷⁸⁴
Aragón	UNIZAR	9	6	x		x			x	7 ⁷⁸⁵	5 ⁷⁸⁶
Canarias	ULL	8	5	x		x		x		5	5
	ULPGC	6	4	x			x	x		4	3
Cantabria	UC	8	3	x		x		x		5	3
Castilla-La Mancha	UCLM	7	3	x		x		x		4	3
Cataluña	UAB	6	5	x			x	x		4	4
	UB	9	5	x			x	x		7	4
	UDG	9	4		x	x		x		7	3
	UDL	9	3	x			x	x		7	2
	UPC	9	5	x			x		x	8	3
	UPF	8	3	x		x		x		5	3
	URV	9	8	x		x		x		6 ⁷⁸⁷	8 ⁷⁸⁸

⁷⁷⁸ 3 Vicerrectores, 1 Coordinador, 1 Inspector y 1 Responsable de área.

⁷⁷⁹ 2 Vicerrectores y 4 Delegados del Rector.

⁷⁸⁰ 2 Vicerrectores y 4 Directores de sede.

⁷⁸¹ 3 Vicerrectoras y 1 Directora de sede.

⁷⁸² 3 Vicerrectores y 1 Delegado.

⁷⁸³ 3 Vicerrectores y 1 Director.

⁷⁸⁴ 6 Vicerrectoras y 3 Directoras.

⁷⁸⁵ 6 Vicerrectores y 1 Adjunto al Rector.

⁷⁸⁶ 4 Vicerrectoras y la Jefa del Gabinete del Rector.

⁷⁸⁷ 3 Vicerrectores, 2 Directores y 1 Delegado del Rector.

⁷⁸⁸ 7 Vicerrectoras y 1 Delegada del Rector.

Extremadura	UNEX	7	4	x		x	x	5	3
Galicia	UDC	6	4	x	x		x	3	4
	USC	8	4	x		x		x ⁷⁸⁹	2
	UVIGO	6	5	x		x	x	4	4
La Rioja	UR	4	2	x		x	x	2	1
Illes Balears	UNIB	7	4	x	x			x	5
País Vasco	EHU	7	6	x	x			x	5
								5	
Castilla y León	UBU	9	1	x	x		x	6	1
	UVA	9	2	x	x		x	6	3
	ULE	5	3	x		x	x	4	2
	USAL	6	6	x		x	x	4 ⁷⁹⁰	5
Madrid	UAH	9	5	x	x		x	6 ⁷⁹¹	5 ⁷⁹²
	UAM	7	8	x		x	x	5	7 ⁷⁹³
	UC3M	10	4	x	x		x	7	4
	UCM	8	7	x		x		x	7
	UPM	8	4	x		x		x	7 ⁷⁹⁴
	URJC	9	2	x	x			x	7
C. F. Navarra	UPNA	8	2	x	x		x	5	2
C. Valenciana	UA	7	6	x		x	x	5	5 ⁷⁹⁵
	UJI	7	4	x		x	x	5	3
	UMH	7	5	x		x	x	5	4
	UPV	11	3	x	x		x	8 ⁷⁹⁶	3
	UV	7	7	x		x	x	5 ⁷⁹⁷	6
Estado	UNED	7	4	x		x	x	5	3
P. Asturias	UNIOVI	7	3	x	x			x	5
R. Murcia	UM	8	4	x	x		x	5	4
	UPCT	10	1	x		x	x	8	0

⁷⁸⁹ 6 Vicerrectores y 1 Comisionado.

⁷⁹⁰ 3 Vicerrectores y el Director del VIII Centenario.

⁷⁹¹ 5 Vicerrectores y 1 Director del órgano técnico de Auditoría y Control Internos (OTACI).

⁷⁹² 4 Vicerrectoras y 1 Jefa de Inspección de Servicios.

⁷⁹³ 5 Vicerrectoras, 1 Delegada del Rector y 1 Jefa de gabinete.

⁷⁹⁴ 6 Vicerrectores y 1 Director de cursos de verano.

⁷⁹⁵ 4 Vicerrectoras y 1 Delegada del Rector para Políticas de Igualdad (Dirige la Unidad de Igualdad)

⁷⁹⁶ 5 Vicerrectores, 1 Jefe de gabinete y 2 Directores Delegados.

⁷⁹⁷ 4 Vicerrectores y 1 Delegado del rector

Anexo XIII. Equipo rectoral. 2º nivel. Curso 2012-2013

CCAA	Universidad	Otros cargos unipersonales	Equipo 2º nivel	
			h	m
ANDALUCÍA	UAL	-2 Vicegerentes h -1 Vicesecretario general h -Directores y coordinadores: -19 h -11 m -1 Gestor -1 Administradora -3 Jefes de unidad h -1 Jefa de unidad	26	13
	UCA	4 Directores generales 3 Directoras generales 3 Jefes de unidad (2 h y 1 m) 1 Delegada de campus 1 Asesora para ciencias de la salud 1 Vicesecretaria general 1 Vicegerente hombre	7	7
	UCO			
	UGR	Directores de gabinete (rectorado) -1 h -2 m -Interventor h -Inspector de servicios h -1 Vicesecretario General - h -2 Vicegerentes -h -1 Delegada adjunta -3 Coordinadores Directores, asesores, coordinadores: -48 h -23 m	57	26
	UHU	Equipos de los vicerrectores (directores): -8 hombres -7 mujeres E. Secretaría General: -1 Vicesecretario -1 Directora -1 Asesor de gerencia h	10	8
	UJAEN	Directores de secretariado: 17 h / 9 m Directores comisionados: 3 h Directores: 1 h / 3 m Comisionado h Vicegerente h	24	12

		Vicesecretario General h		
	UMA	4 Asesores (h) de la rectora Vicesecretario general (h) Vicegerente (h) Delegado adjunto (h) Direcciones de secretariado dependientes de los vicerrectorados: -8 hombres -5 mujeres	15	5
	UNIA	Vicegerente m 3 Gerentes de sede h 3 Directores de secretariado h 1 Directora de secretariado m	6	2
	UPO	1 Vicegerente h 1 Vicegerente m Dependientes de los vicerrectorados: -2 Coordinadores h -5 Directores generales -3 Directoras generales	8	4
	US	Gabinete de rector: -3 Directores -3 Delegados -1 Delegada (para la igualdad) Secretariados y oficinas dependientes de vicerrectorados: -8 Directoras -12 Directores Vicesecretario general	19	9
ARAGÓN	UNIZAR	Directores de Secretariado y otros cargos 18 hombres 7 mujeres 1 Vicesecretario general 2 Vicegerentes (h) 2 Vicegerentes (m)	21	9
CANARIAS	ULL	Directores: forman parte del equipo del rector y de los vicerrectorados. -Jefe de gabinete del rector (h) -2 Asesores del rector (h) -10 Directores -14 Directoras -1 Vicegerente h -1 Vicegerente m -1 Vicesecretaria general	14	6
CANARIAS	ULPGC	Directores: forman parte de los vicerrectorados. Aparecen como miembros junto al vicerrector -14 Directores -8 Directoras -2 Directoras dependientes de	21	10

		Secretaría General -4 Directores dependiente de gerencia -2 Vicegerentes (h) -Jefe del Servicio de Inspección (en el organigrama aparece con el rector)		
CANTABRIA	UC			
CASTILLA-LA MANCHA	UCLM	Directores (pertenecientes a los vicerrectorados, son todos académicos, excepto la Directora del Centro de Estudios de Posgrado): -4 hombres -4 mujeres 4 Vicegerentes (1 por campus: Ciudad Real, Albacete, Cuenca y Toledo): 3 h y 1 m	7	5
CATALUÑA	UAB	Comissionat i càrrecs de suport a l'Equip de Govern (4) 25% m /75%h Datos tomados del Diagnòstic de la situació de les dones de la UAB (junio 2013) Está definida la estructura de segundo nivel, pero no aparecen las personas que ostentan los cargos.. http://www.uab.es/servlet/Satellite/cookie-la-uab/administracion-universitaria-1099409749927.html		
	UB	Comisionados y delegados: -4 mujeres -3 hombres -1 hombre responsable del Gabinete del rector	4	4
	UDG	Vicegerentes	2	1
	UDL	Coordinadores -2 h -1 m Adjuntos y directores -10 h -6 m	12	8
	UPC			
	UPF	1 Secretaria General Adjunta Directores y delegados: -2 h -3 m	2	4
	URV	1 Vicegerente mujer 1 Vicesecretaria general m	0	2
EXTREMADURA	UNEX			
GALICIA	UDC	Adjuntos a los vicerrectorados: -6 Adjuntos	6	4

		-2 Adjuntas Vicegerentes: -2 mujeres		
	USC	Coordinadores y asesores de los vicerrectorados: -5 h -3 m Vicegerentes: -3 m	5	6
	UVIGO	Comisionados: -3 h -1 m -1 Delegado del rector Directores de área, centros y oficinas: -13 h -10 m -1 Vicegerente h -1 Vicegerente m	18	12
LA RIOJA	UR	-2 Delegados del Rector -1 Director académico	3	0
ILLES BALEARS	UNIB	1 Delegado del rector 1 Vicesecretario general	2	0
PAÍS VASCO	EHU	(⁷⁹⁸)		
CASTILLA Y LEÓN	UBU	Coordinadores (dependen de los vicerrectorados) -2 Coordinadores hombres -2 Coordinadores mujeres	2	2
	UVA			
	ULE	Directores de área (dependen directamente de los vicerrectorados): -19 directores de área -7 directoras de área Delegados del Rector: -2 delegados -1 delegada 1 Directora de área dependiente de gerencia -Vicesecretaria General	21	10
	USAL			
MADRID	UAH	Vicegerentes	2	0
	UAM	1 Director dependiente de un vicerrectorado 1 Directora dependiente de un	17	11

⁷⁹⁸ 8 vicegerencias en otra parte de la web pero sin enlaces o sin contenido. No aparecen datos sobre quiénes desempeñan el cargo. No se considera. También la distribución y el número (12 en lugar de 10) de los vicerrectorados son distintos en esa parte de la Web. No se considera.

		vicerrectorado 1 Vicegerente hombre “Directores y coordinadores del rector”: 15 h / 10 m		
	UC3M	Vicerrectores adjuntos: -7 h -7 m Vicegerentes: -1 h -1 m	8	8
	UCM	1 Delegado del rector 2 Delegadas del rector 2 Directoras (por delegación del Rector) 1 Asesora de un vicerrectorado	1	5
	UPM	1 Director gabinete del rector 1 Vicegerente h 1 Vicegerente m 1 Subdirector de cursos de verano 1 Secretario general de cursos de verano 10 Adjuntos a los vicerrectorados 2 Adjuntas a los vicerrectorados	14	3
	URJC			
C. F. NAVARRA	UPNA	Directores de área	5	4
COMUNIDAD VALENCIANA	UA	Vicesecretario General h Directores de Secretariado (dependen de los vicerrectorados): -7 Directores -7 Directoras	8	7
C. VALENCIANA	UJI			
	UMH	Vicerrectores adjuntos: -8 h -5 m Directores de Área -4 h -2 m	12	7
	UPV ⁷⁹⁹			
	UV			
ESTADO	UNED	Vicesecretarios generales: -1 h -2 m Vicerrectores adjuntos y otros cargos	7	10

⁷⁹⁹ En la estructura de los vicerrectorados no aparece el nombre de los jefes de área, tampoco aparece quién es el defensor ni quien ocupa la Vicesecretaría General.

		dependientes de los vicerrectorados: -6 h -8 m		
P. ASTURIAS	UNIOVI	Delegado del rector Vicesecretaria general Vicegerente m Directores de área dependientes de los vicerrectorados: -13 directores de área -8 directoras de área	14	10
R. MURCIA	UM	Delegado del rector para la Calidad	1	0
	UPCT	Vicegerente m Coordinadores de Área (dependen de los vicerrectores): -6 h -1 m	6	2

Anexo XIV. Defensor/a Universitario/a. Curso 2012-2013

CCAA	Universidad	Defensor	Defensora
ANDALUCÍA	UAL	X	
	UCA		X
	UCO		X
	UGR	X	
	UHU		X
	UJAEN	X	
	UMA	X	
	UNIA		
	UPO	X	
	US		X ⁸⁰⁰
	ARAGÓN	UNIZAR	
CANARIAS	ULL		
	ULPGC	X	X ⁸⁰¹
CANTABRIA	UC	X	
CASTILLA-LA MANCHA	UCLM	X	
CATALUÑA	UAB	X	
	UB	X	
	UDG	X	
	UDL	X ⁸⁰²	
	UPC	X	
	UPF	X ⁸⁰³	
	URV	X ⁸⁰³	
	EXTREMADURA	UNEX	X
GALICIA	UDC	X	
	USC	X ⁸⁰⁴	
	UVIGO	X	
LA RIOJA	UR	X	
ILLES BALEARS	UNIB		X
PAÍS VASCO	EHU		X ⁸⁰⁵
CASTILLA Y LEÓN	UBU	X	
	UVA		X
	ULE		X
	USAL	X	
MADRID	UAH		X

⁸⁰⁰ Rosa Muñoz- dato tomado de la CRUE en agosto 2013

⁸⁰¹ 1 hombre “Defensor Presidente” y 3 mujeres representando a cada colectivo (PAS, PDI, estudiantes). Estas no se tienen en cuenta en el cómputo final

⁸⁰² Sindico de Greuges

⁸⁰³ Sindica de Greuges

⁸⁰⁴ Florencio Arce Vázquez. Dato tomado de la CRUE.

⁸⁰⁵ Aldezle

	UAM	X	
	UC3M	X	
	UCM		X
	UPM		X
	URJC	X	
C. F. NAVARRA	UPNA		X
C. VALENCIANA	UA	X	
	UJI		X
	UMH	X	
	UPV	X ⁸⁰⁶	
	UV		X
ESTADO	UNED	X	
P. ASTURIAS	UNIOVI	X	
R. MURCIA	UM	X	
	UPCT	X	
TOTAL		32	15

⁸⁰⁶ Manuel López Pellicer. Dato tomado de la CRUE.

Anexo XV. Datos desagregados por sexo

Universidad	Datos	Documentos	Revisión
UHU		No se encuentra ningún lugar en la web con estadísticas o cifras sobre la universidad. Tampoco documentos.	04/02/2013 08/08/2013
UNIA		No se encuentra ningún lugar en la web con estadísticas o cifras sobre la universidad. Tampoco documentos.	08/08/2013
UAH	No	Datos y cifras del curso académico 2010-11, son las últimas que hay en mayo de 2014: sólo hay tres datos desagregados por sexo, los referidos al número de estudiantes, PDI y PAS (datos globales, sin discriminar nada más que la pertenencia a un colectivo u otro) No se encuentra la Memoria académica, solo el resumen de la Memoria del curso 2011-12 y el enlace está roto. El 10/05/2014, los documentos que tienen colgados son del curso 2011-2012 y algunos enlaces no funcionan: http://www.uah.es/universidad/actos_academicos/inicio.shtm	10/05/2014
UAL	No	La universidad en cifras http://www.ual.es/conocenos/cifras.html Memoria académica de los vicerrectorados 2011-2012 Memoria del Vicerrectorado de Estudiantes, Extensión Universitaria y Deportes, curso 2010-2011. Datos desagregados por sexo en las estadísticas de deporte y una de demanda de información en el Servicio de Información y Gestión Administrativa de Alumnos (CIDU)	03/02/2013 7/08/2013
UBU	No	La UBU en cifras (2008) Sólo desagrega por sexo el PAS http://www2.ubu.es/ubuencifras/ Además pone el informe de la CRUE de 2010 cuyos datos se refieren a 2008: http://www.ubu.es/es/unidadcalidad/gestion-datos-informacion/universidad-espanola-cifras-2010 No se encuentra la memoria académica de la UBU y el enlace del Plan Estratégico, está roto.	28/07/2013
UC	No	En la página 3 del Informe de seguimiento 2013 (referido a 2012) se dice que las estadísticas están desagregadas por sexo y ofrece datos, pero luego no están visibles ni en la universidad en cifras ni en las memorias académicas	28/07/2013
UJAEN	No	Anuario estadístico: la UJA en cifras 2011-2012 (una	05/02/2013

		página: ningún dato desagregado por sexo) www.ujaen.es/serv/spe/anuario_/imprimir/01-ujacifras.pdf Memoria Académica 2011-2012: desagregados únicamente los datos del PDI, http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/secgen/memorias/MEMORIA_UJA_11_12.pdf	08/08/2013
UJI	No	La UJI en cifras: mujeres y hombres en PAS, PDI y estudiantes. Estos datos en general de los tres colectivos es la única desagregación por sexo. http://ujiapps.uji.es/institucional/uji/presentacio/xifres/ Resumen de la memoria 2012-13: no hay datos desagregados por sexo	Mayo 2014
ULE	No	No hay un apartado de la universidad en cifras. La memoria académica 2011-2012 no incluye estadísticas desagregadas por sexo (sólo los de acceso a la universidad) No hay Plan Estratégico.	29/07/2013
UM	No	Los datos hasta el curso 2011-2012 no están desagregados por sexo. Sí hay una referencia al porcentaje de mujeres en datos generales, como los referidos a las categorías profesionales del profesorado o a las estudiantes de grado, licenciatura, máster y doctorado. Pero no hay datos sobre la presencia de mujeres en las distintas áreas de conocimiento, estudios, movilidad, Tampoco del personal investigador. El PAS ni aparece (el personal parece que es sólo docente) http://www.um.es/web/universidad/contenido/resultados/cifras#datos	23/07/2013
UMA	No	Memoria del curso académico 2011-2012 La UMA en cifras: http://www.uma.es/cms/base/ver/section/document/4251/1a-uma-en-cifras/	17/02/2013 08/08/2013 16/05/2014
UMH	No	La UMH en cifras (web): datos sin desagregar por sexo http://www.umh.es/contenido/Universidad/:cifras_umh/datos_es.html	Mayo 2014
UNED	No	La UNED hoy. Véase: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,510355&_dad=portal&_schema=PORTAL (actualizado: 30/05/2014)	09/08/2013

Memorias anuales (2011-2012 y 2012-2013)			
UNIB	No	No están desagregadas por sexo: “Datos y cifras” sólo al final, en los datos de matrícula, está indicado el porcentaje total de mujeres: 58,85 frente al 40,15 de hombres (consulta: 20/11/2012) Memoria 2011-2012: no hay desagregación por sexo: ni alumnos matriculados, ni los que acaban estudios, ni los colaboradores, ni los becarios. Tampoco los cuerpos docentes, ni el PAS. Únicos datos desagregados por sexo: estudiantes que acceden a la universidad.	27/07/2013
UNIOVI	No	En el inicio: “Una panorámica” aporta cifras generales sin desagregar. Véase http://www.uniovi.es/launiversidad/panoramica No remite a otro documento sobre estadísticas, universidad en cifras o memorias académicas. Además éstos no se encontraron con otros buscadores.	08/08/2013
UNIZAR	No	“Datos básicos” (es el equivalente a lo que otras llaman la Universidad en cifras): lo más visible en la web, sin desagregar por sexo Los datos desagregados por sexo son los referidos a estudiantes de máster y doctorandos, o cifras muy generales como el total del PAS. En la memoria académica no está integrada la estadística desagregada por sexos. Memoria cursos académicos. 2011-2012 http://www.unizar.es/sg/doc/MEMORIA11-12PortadayMemoria.pdf	08/08/2013
UPCT	No	Memoria UPCT 212-2013: sí desagrega los datos sobre estudiantes por sexo, y tb hace referencia al curso 2011-2012. No hay desagregación para el PDI, ni para el PAS https://upct.es/contenido/universidad/secgen/docs/148Memoria%20Claustro%202012.13.pdf Memoria UPCT 2011-2012: datos no desagregados por sexo http://www.upct.es/contenido/universidad/secgen/docs/1352.1.Memoria%20Claustro%202011-12.pdf “La universidad en cifras”2011-2012. Una página en pdf sin desagregar. Igual en 2012-13. “Profesoras en la UPCT” de la Comisión de Igualdad: se	Mayo 2014

		limitan a decir que son pocas y a dar las gracias a las que han colaborado en elaborar el informe... ¿Y los datos?	
UPM	No	UPM en cifras (2012) http://www.upm.es/institucional/UPM/UPMCifras	Mayo 2014
UPO	No	Desagregadas por sexo las estadísticas de acceso a la universidad Plantilla del PAS y PDI hacen relaciones nominales, pero no elaboran estadísticas desagregadas por sexo. Igual con las facultades y los departamentos: indican la composición de los equipos directivos sin elaborar estadísticas de representatividad de ambos sexos Memoria académica. Curso 2011-2012 http://www.upo.es/memorial112/index.html	17/02/2013 08/08/2013
UPV	No	Folleto institucional (cifras) Ningún dato desagregado por sexo. http://www.upv.es/organizacion/la-institucion/documentos/folleto-institucional-upv-esp.pdf Plan Estratégico 2007-2014, en el capítulo 02. Cifras y su Entorno, están desagregados por sexo los datos de estudiantes desde 2001-02 hasta 2005-06 Memoria 2011-12: datos de estudiantes por edad desagregados por sexo, también en la PAU y con relación a la participación en actividades deportivas. http://www.upv.es/entidades/SG/infoweb/sg/info/U0650072.pdf	Mayo 2014
UR	No	Análisis de situación 2007 (datos no desagregados por sexo) UR en cifras http://www.unirioja.es/universidad/presentacion/cifras.shtml Memoria académica 2012-13	14/05/2014
URJC	No	No aparece ningún informe estadístico que aporte cifras de la universidad. En la memoria académica 2011-12, que es la última disponible, no hay estadísticas	14/05/2014
URV	No	urv en cifras: datos no desagregados por sexo http://www.urv.cat/universitat/organs_govern/gabinet_tecnic/xifres.html#recursos	25/10/2013
EHU	Sí	UPV/EHU en cifras. Desagrega algunas estadísticas por sexo. Véase http://www.ehu.es/zenbakitan/es/	Mayo 2014

(actualizado 30/05/2014)			
UA	Sí	UA en cifras 2013 http://utc.ua.es/es/documentos/ua-en-cifras/libros-ua-en-cifras/ua-en-cifras-2013.pdf El Plan Estratégico incluye datos sobre personal, desagregados por sexo desde 2001-09 hasta 2012-2013	Abril 2014
UAB	Sí	El tercer plan de acción evalúa el grado de implementación de las estadísticas desagregadas por sexo: UAB en cifras, 10.7%; Memoria de la UAB: 60,7% TOTAL referido a todos los datos estadísticos correspondiente a estudiantes, PDI y PAS: 35,7% Fuente: Tercer plan de acción El Observatorio tiene sus propias estadísticas generales por departamentos desagregadas por sexo, pero los datos últimos son del curso 2010-2011 en el caso de los datos generales (PDI; PAS; estudiantes, doctorado y poder y reconocimiento: honoris causa) y de diciembre de 2008 en el de los departamentos.	04/08/2013
UAM	Sí	Desde el curso 2001-2002 la UAM en cifras ofrece datos sobre estudiantes, PDI y PAS desagregados por sexo. Elabora: Oficina de Análisis y Prospectiva (OAP) http://www.uam.es/presentacion/datos/anuarios.html Los diagnósticos se realizan a partir del análisis de datos que ofrece la Oficina de Análisis y Prospectiva disgregados por la variable sexo.	12/05/2014
UB	Sí	Memoria 2011-2012 La UB en cifras	Mayo 2014
UCA	Sí	La universidad en cifras 2011-12 http://memoria.uca.es/	03/02/2013 07/08/2013
UCLM	Sí	UCLM en cifras. Desagregados por sexo UCLM en cifras http://www.uclm.es/organos/s_general/uclmcifras/ No hay memoria académica por curso de la Universidad, sí de facultades y servicios.	28/07/2013
UCM	Sí	La universidad en Cifras https://www.ucm.es/la-universidad-en-cifras	14/05/2014
UCO	Sí	Memoria de Responsabilidad Social Universitaria https://www.uco.es/organizacion/secretariageneral/memoria-anual	04/02/2013 08/08/2013
UDC	Sí	Sí, desagregadas por sexo en la Memoria de	10/05/2014

		responsabilidad social 2012 http://memoriarsu.udc.es/files/memoria_rsu_2012_gl.pdf También en la Memoria de gestión 2013 (informe del rector para el claustro) y en Datos estadísticos 2012-2013: http://www.udc.es/cifras/estadistica/estadistica_2012_2013.html No en la UDC en cifras http://www.udc.es/cifras/	
UDG	Sí	En la web de la Unidad de Igualdad están todas las estadísticas de la universidad desagregadas por sexo desde 2007 http://www.udg.edu/viualaudg/totsignals/Launitat/Dadess desagregadessexes/tabid/17470/language/ca-ES/Default.aspx Docencia 2013: datos de personal desagregados por sexo; también los datos generales de estudiantes (grados, másteres, doctorado, mayores)	Mayo 2014
UDL	Sí	Memoria académica 2012-2013. Constantemente se ofrecen los datos desagregados por sexo, desde las quejas ante la Sindicatura de Greuges hasta la participación en programas de orientación e inserción laboral. Y, por su puesto, todas las estadísticas de PDI, PAS y estudiantes.	Mayo 2014
UGR	Sí	La universidad en cifras (hasta 2012) Memoria académica http://secretariageneral.ugr.es/pages/memorias/academica/20112012/estadistica/ugrencifras Memoria de gestión http://secretariageneral.ugr.es/pages/memorias/gestion/mgestion2012	04/02/2013 y 08/08/2013
ULL	Sí	La ULL en cifras, curso 2013-2014 http://www.ull.es/view/institucional/ull/La_Institucion/es (actualizado: 30/05/2014)	27/07/2013 18/05/2014
ULPGC	Sí	“ULPG en cifras 2011” https://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/7104/7104782/ulpgc_en_cifras_2011.pdf ULPG en cifras 2012 https://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/7108/7108087/ulpgc_en_cifras_2012.pdf (actualizados: 30/05/2014)	27/07/2012
UNEX	Sí	La universidad en cifras	10/05/2014

		http://www.unex.es/conoce-la-uex/la-uex-en-cifras	
UPC	Sí	Datos estadísticos y de gestión: Estudiantes matriculados por género; resultados académicos también diferencia sexo. Además, tiene en cuenta los distintos grados, hasta las tesis. Las becas y la movilidad, no está desagregada por sexo. Todos los datos de PDI, PAS y estudiantes (centros docentes y departamentos) desagregados por sexo http://www.upc.edu/dades/ Memoria académica 2012-2013 Datos sobre PAS y PDI desagregados por sexo. http://www.upc.edu/memoria/la-upc/organitzacio-personal-i-sistemes-dinformacio/pdi-i-pas-per-categories-i-sexe	23/10/2013
UPF	Sí	En la UPF en Cifras, sí están los datos sobre PAS, PDI y estudiantes desagregados por sexo (aunque no en el resumen inicial, sí en las tablas de datos) http://www.upf.edu/xifres/ También en la memoria del curso 2012-1013 http://www.upf.edu/memoria/20122013/	24/10/2013
UPNA	Sí	La universidad en cifras http://www.unavarra.es/conocerlauniversidad/datos-basicos/la-universidad-en-cifras	Mayo 2014
US	Sí	Anuario estadístico 2011-2012 http://servicio.us.es/splanestu/WS/Anuario1112/Present.pdf	Febrero 2013 08/08/2013
USAL	Sí	Estadísticas de gestión. Incluye desagregación por sexo. http://campus.usal.es/~estadisticasgenerales/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1	29/07/2013
USC	Sí	USC en cifras algunos datos generales http://www.usc.es/gl/info_xeral/responsable/cifras/index.html Enquisas de avaluación da docencia desagregadas por sexo (enlace roto)	Mayo 2014
UVA	Sí	Memoria académica 2011-2012: datos sobre estudiantes desagregados por sexo La UVA en cifras https://prisma.uva.es/Cifras/	29/07/2013
UVIGO	Sí	Universidad en cifras, recursos humanos https://www.uvigo.es/uvigo_gl/cifras/persoal.html	Mayo 2014

		<p>Algunos datos generales, por ejemplo los académicos sobre estudiantes (acceso y matrícula curso 2011-2012); también mujeres en formación en I+D+i 2012-13 https://www.uvigo.es/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/estudios-programas/2012_2013_UVI_en_cifras_IxDxi_xgalegox.pdf; egresadas 2011-12 https://www.uvigo.es/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/estudios-programas/20112012_UVI_en_cifras_titul_EGRESO_GAL.pdf, etc.</p>	
UC3M	Sí	<p>La universidad en cifras http://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/es/TexttoMixta/1371206578680/La_Universidad_en_cifras_Memoria_Económica_y_de_Gestión_2012</p>	Mayo 2014
UV	Sí	<p>Observatorio http://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/introduccion/introduccion-1285880078447.html No están desagregadas en la universidad en cifras http://www.uv.es/uvweb/universitat/es/universitat/coneix-nos/uv-xifres-1285853772681.html</p>	07/05/2014

Anexo XVI. Postgrados Específicos

“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.” (LVG, 2004: Art. 4.7)

“... las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. b) La creación de postgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.” (LOI, 2007: Art. 25.2)

Universidad	Estudios especializados
EHU	<ul style="list-style-type: none"> -Máster Universitario en Estudios Feministas y de Género (título oficial) http://www.ikerketafeministak.ehu.es -Doctorado en Estudios Feministas y de Género (título oficial) http://www.ikasketak.ehu.es/p266-shproget/eu/contenidos/plan_programa_proyecto/doctorado_estudios_feministas/es_oferta/programa.html
UA	<ul style="list-style-type: none"> -Cursos organizados por el CEM (2013-2014) con reconocimiento académico en Grado: 17 presenciales y 3 no presenciales. -En la Universidad no hay un máster de género, sí un Máster Universitario en Cultura de los Cuidados de la Facultad de Ciencias de la Salud -Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC) (título oficial)
UAB	<ul style="list-style-type: none"> -Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitari. Coordina la Universitat de Barcelona. Universitats participants: Autònoma de Barcelona, Politècnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra. Impulsado por el iiEDG (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere) http://www.iiedg.org/master/master-oficial-en-estudis-de-dones-genere-i-ciutadania -Mínor d'Estudis de Gènere: Itinerario dirigido a estudiantes de distintos grados que les permite realizar 30 ECTS (5 optativas de 6 ECTS) como

	parte de su formación y que les conduce a la obtención del Suplemento Europeo al Título
UAH	Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC)
UAL	Máster en Estudios de Género: Mujeres, Cultura y Sociedad (título oficial)
UAM	-Máster Universitario en Estudios Interdisciplinarios de Género (título oficial) http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242667252943/subHomeInstituto/Instituto_U -Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC) (título oficial)
UB	-Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitari. Coordina la Universitat de Barcelona. Universitats participants: Autònoma de Barcelona, Politècnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra. Impulsado por el iiedg (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere) (título oficial) http://www.iiedg.org/master/master-oficial-en-estudis-de-dones-genere-i-ciutadania -Máster en Estudios de la Diferencia Sexual (título propio). http://www.ub.edu/duoda/web/cursos.php?lang=1&id=6
UBU	Programa de especialista universitario (título propio) en “Enfoque de género”. 2013-2014 (22 créditos)
UC	Doctorado Interuniversitario en Equidad e Innovación en Educación. (Coordinado por la Universidad de Vigo, participan otras cuatro universidades: A Coruña, Cantabria, Oviedo y Santiago de Compostela) (título oficial). No es sobre género propiamente dicho. Pueden acceder los estudiantes que hayan cursado el Máster Universitario Educación, Xénero e Igualdade por la USC, entre otros. Véase: http://doctoequidad.uvigo.es/
UC3M	
UCA	Máster Interuniversitario y Doctorado en Género, Identidad y Ciudadanía (universidades de Cádiz y Huelva) http://www.mastergenero.com/ (máster: título oficial)
UCLM	-Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad (título propio; on-line; 60 ECTS) 4ª EDICIÓN: 2013

	<p>Presencial: tres ediciones</p> <p>-Especialista en Igualdad: Intervención Social desde la Perspectiva de Género (III edición)</p>
UCM	<p>-Máster en Estudios Feministas del Instituto de Investigaciones Feministas (INSTIFEM) (título oficial)</p> <p>-Máster y Doctorado Mujeres y Salud (título oficial)</p> <p>-Máster Universitario en Igualdad de Género en Ciencias Sociales (título oficial), Doctorado de Igualdad en Ciencias Sociales y Diploma Universitario de Estudios de Género</p> <p>-Doctorado en Estudios Feministas y de Género (INSTIFEM) (título oficial)</p> <p>Todos referenciados en la página de la Unidad de Igualdad: “Oferta de Estudios Feministas y de Género de la UCM”</p> <p>http://www.ucm.es/oferta-de-estudios-feministas-y-de-genero-de-la-ucm</p> <p>Doctorado La perspectiva Feminista como Teoría Crítica - Curso 2012/2013</p> <p>http://pendientedemigracion.ucm.es/?a=estudios&d=muestradoctorado&d oct=86&idcur=4</p> <p>-Magíster en Estudios Interdisciplinares para el Tratamiento de la Violencia Machista. Título Propio de la UCM en colaboración con la Universidad de Costa Rica</p> <p>http://www.ucm.es/titulospropios/violenciadegenero</p>
UCO	
UDC	<p>Doctorado Interuniversitario en Equidad e Innovación en Educación. (Coordinado por la Universidad de Vigo, participan otras cuatro universidades: A Coruña, Cantabria, Oviedo y Santiago de Compostela) (título oficial). No es sobre género propiamente dicho. Pueden acceder los estudiantes que hayan cursado el Máster Universitario Educación, Xénero e Igualdade por la USC, entre otros. Véase: http://doctoequidad.uvigo.es/</p>
UDG	<p>Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitari. Coordina la Universitat de Barcelona. Universitats participants: Autònoma de Barcelona, Politècnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra. Impulsado por el iiEDG (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere) (título oficial)</p> <p>http://www.iiedg.org/master/master-oficial-en-estudis-de-dones-genere-i-ciutadania</p>
UDL	<p>-Màster Universitari d'Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les Dones: Àmbit Rural (título oficial). Se imparte desde 2007-2008</p> <p>-IX Edició del Màster Oficial on-line en Agents d'Igualtat d'Oportunitats</p>

	<p>per a les dones a l'àmbit rural (curso 2013-2014)</p> <p>-Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitari. Coordina la Universidad de Barcelona. Universidades participantes: Autònoma de Barcelona, Politècnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra. Impulsado por el iiedg (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere) (título oficial)</p> <p>http://www.iiedg.org/master/master-oficial-en-estudis-de-dones-genere-i-ciutadania</p>
UGR	<p>-Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (título oficial)</p> <p>http://masteres.ugr.es/gemma/</p> <p>-Programa Oficial de Doctorado en Estudios de las Mujeres y de Género</p> <p>http://doctorados.ugr.es/gemma/</p>
UHU	<p>-Máster Interuniversitario y Doctorado en Género, Identidad y Ciudadanía (universidades de Cádiz y Huelva) http://www.mastergenero.com/ (máster: título oficial)</p> <p>-Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC) (título oficial)</p>
UJAEN	<p>-Master Universitario en estudios de género y de acción social específica para la promoción de la igualdad y atención a la mujer. (título propio). Los listados y los programas son de 2009.</p> <p>-Género, Feminismos y ciudadanía: perspectivas para un nuevo siglo. Máster pendiente de verificación ANECA. Coordina, Universidad Internacional de Andalucía; participa la Universidad de Jaén.</p>
UJI	<p>-Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (Interuniversitario, participan la Universidad Jaume I y la Universidad Miguel Hernández) (título oficial)</p> <p>http://plataformaisonomia.uji.es/eduigualdad2012/course/category.php?id=3</p> <p>-Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC) (título oficial)</p> <p>-Màster Universitari en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania (Pla de 2013) (título oficial)</p> <p>http://www.uji.es/CA/infoest/estudis/postgrau/oficial/e@/22891/?pTitulacionId=42178</p>

	-Especialista en Agente de Igualdad (Isonomía) http://aulaisonomia.uji.es/course/view.php?id=36
ULE	
ULL	-Máster Universitario en Estudios de Género y Políticas de Igualdad 2012-2014 (título oficial) -Máster Universitario en Prevención e Intervención en Violencia de Género -Experto Universitario en Intervención en Violencia de Género -Especialista Universitario en Peritajes Psicológicos en Violencia de Género y en Familia http://www.institutos.ull.es/view/departamentos/personalidad/Posgrado/es Los enlaces concretos de estos tres títulos estan rotos -Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC) (título oficial)
ULPGC	Experto universitario en estudios y tratamiento de la violencia de género (título propio)
UM	-Máster Universitario en Género e Igualdad. Facultad de Derecho (título oficial) http://www.um.es/web/derecho/contenido/estudios/masteres/genero-igualdad -Doctorado en Género e Igualdad http://www.um.es/web/derecho/contenido/estudios/doctorados/genero-igualdad
UMA	Máster Oficial en Igualdad y Género http://www.uma.es/igualdadygenero/INDEX.PHP/
UMH	Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (Interuniversitario, participan la Universidad Jaume I y la Universidad Miguel Hernández) http://plataformaisonomia.uji.es/eduigualdad2012/course/category.php?id=3
UNED	Agentes de Igualdad: Políticas, Planes, Programas e Intervenciones. Título de Experto Universitario. 30 ECTS http://formacionpermanente.fundacion.uned.es/tp_actividad/idactividad/6679
UNEX	Título propio de especialista universitario “Igualdad y violencia de género” (2013-14) Referencia tomada del Plan estratégico 2014-2018
UNIA	Género, Feminismos y ciudadanía: perspectivas para un nuevo siglo.

	<p>Máster pendiente de verificación ANECA. Coordina, Universidad Internacional de Andalucía; participa la Universidad de Jaén. http://www.unia.es/component/option,com_hotproperty/task,view/id,697/Itemid,445/</p>
UNIB	<p>-Máster Universitario en Políticas de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género (título oficial) http://postgrau.uib.cat/es/master/MVI2/ (2013-2014, 4º edición) . -Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC) (título oficial)</p>
UNIOVI	<p>-Master Universitario en Género y Diversidad (título oficial) http://cei.uniovi.es/postgrado/masteres/visor/-/asset_publisher/xK3t/content/master-universitario-en-genero-y-diversidad?redirect=%2Fpostgrado%2Fmasteres%2Fofertamu -Doctorado en Género y Diversidad -Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género http://cei.uniovi.es/postgrado/masteres/visor/-/asset_publisher/xK3t/content/master-erasmus-mundus-en-estudios-de-las-mujeres-y-de-genero;jsessionid=29EE5EA8880E5B53F41C5CFE9B1DD28A?redirect=%2Fpostgrado%2Fmasteres%2Fofertamu -Doctorado Interuniversitario en Equidad e Innovación en Educación. (Coordinado por la Universidad de Vigo, participan otras cuatro universidades: A Coruña, Cantabria, Oviedo y Santiago de Compostela) (título oficial). No es sobre género propiamente dicho. Pueden acceder los estudiantes que hayan cursado el Máster Universitario Educación, Xénero e Igualdade por la USC, entre otros. Véase: http://doctoequidad.uvigo.es/</p>
UNIZAR	<p>-Máster Universitario en Relaciones de Género (título oficial) -Doctorado en Relaciones de Género y Estudios Feministas (título oficial) -Postgrado en Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (título propio)</p>
UPC	<p>Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitari. Coordina la Universidad de Barcelona. Universidades participantes: Autònoma de Barcelona, Politècnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra. Impulsado por el iiEDG (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere) (título oficial) http://www.iiedg.org/master/master-oficial-en-estudis-de-dones-genero-i-ciutadania</p>

UPCT	
UPF	-Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitari. Coordina la Universidad de Barcelona. Universidades participantes: Autònoma de Barcelona, Politècnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra. Impulsado por el iiEDG (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere) (título oficial) http://www.iiedg.org/master/master-oficial-en-estudis-de-dones-genere-i-ciutadania .
UPM	
UPNA	Título propio de Experta/o en Género Módulo Género en el Máster de Intervención social
UPO	Máster Universitario en Género e Igualdad (título oficial) http://www.upo.es/postgrado/Master-Oficial-Genero-e-Igualdad
UPV	
UR	Diploma de Especialización en Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (on-line) http://fundacion.unirioja.es/formacion_cursos/view/149/diploma-de-especializacion-en-agente-de-igualdad-de-oportunidades-de-mujeres-y-hombres-on-line
URJC	-Grado en Igualdad de Género (desde el curso 2010-11 se anula en abril de 2014) -Máster Universitario en Género y Salud (on-line) (título oficial) Máster en Estudios Interdisciplinares de Género. No se imparte en el curso 2014-2015 http://www.urjc.es/estudios/masteres_universitarios/ciencias_juridicas_sociales/estudios_inter_genero/ -Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género (Universidades participantes: Autónoma de Madrid, Alcalá, Alicante, Huelva, La Laguna, Illes Balears, Jaume I de Castellón y Rey Juan Carlos; también el CSIC) (título oficial)
URV	-Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania. Interuniversitari. Coordina la Universidad de Barcelona. Universidades participantes: Autònoma de Barcelona, Politècnica de Catalunya, Rovira i Virgili, Girona, Lleida, Vic y Pompeu Fabra. Impulsado por el iiEDG (Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere) (título oficial) http://www.iiedg.org/master/master-oficial-en-estudis-de-dones-genere-i-ciutadania -Módulo interdisciplinar Jean Monet “Integración Europea y Género”. 1º edición: 7/02/2013 - 16/05/2013

US	-Máster Universitario en Estudios de Género y Desarrollo Profesional (primera edición 2009-2010) Título oficial. http://www.igualdad.us.es/htm/actua-master.htm -Agente de Igualdad para la Intervención Social con Enfoque de Género (III edición 2013-2014). Curso de 60 ECTS
USAL	-Máster Universitario en Estudios Interdisciplinares de Género. Desde el curso 2008-09 (título oficial) -Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género. Desde el curso 2009-2010 (título oficial) -Título propio: Máster en prevención en violencia de género
USC	-Master Educación, Xénero e Igualdade (título oficial) http://www.usc.es/es/centros/cc_educacion/titulacions.html?plan=5739&estudio=5740&codEstudio=5375&valor=9 -Doctorado Interuniversitario en Equidad e Innovación en Educación. (Coordinado por la Universidad de Vigo, participan otras cuatro universidades: A Coruña, Cantabria, Oviedo y Santiago de Compostela) (título oficial). No es sobre género propiamente dicho. Pueden acceder los estudiantes que hayan cursado el Máster Universitario Educación, Xénero e Igualdade por la USC, entre otros. Véase: http://doctoequidad.uvigo.es/
UV	-Doctorado de Estudios de Género y Políticas de Igualdad, inicio 2013-14 (título oficial) Antes: “Género, Conocimiento y cultura” desde 1992-93 hasta 1996-97; “Género, Subjetividad, Conocimiento y Cultura” desde 1997-98 hasta 2006-07; y “Estudios de género” desde 2007-08 hasta 2012-13 (Institut Universitari d’Estudis de la Dona) -Máster Universitario en Género y Políticas de Igualdad (título oficial)- Integra un máster anterior de Agentes de Igualdad que se impartió durante siete ediciones, hasta la de enero-diciembre 2006. http://www.uv.es/iued/mt_index.htm -Máster Universitario en Derecho y Violencia de Género (título oficial) http://www.uv.es/uvweb/universitat/es/estudis-postgrau/masters-oficials/master-1285848941532/Titulacio.html?id=1285860788604 -Asignatura “Relaciones de Género” optativa de 6 créditos que imparte el Institut Universitari d’Estudis de la Dona http://www.uv.es/iued/estudios/relaciones_genero-12-13.htm -Materias en los grados: http://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/igualdad-uv/investigacion-docencia-1285875707049.html
UVA	
UVIGO	-Máster Universitario en Estudios de Género (título oficial) - Referencia:

ANECA (01/06/2014)

-Doctorado Interuniversitario en Equidad e Innovación en Educación.
(Coordinado por la Universidad de Vigo, participan otras cuatro universidades: A Coruña, Cantabria, Oviedo y Santiago de Compostela) (título oficial). No es sobre género propiamente dicho. Pueden acceder los estudiantes que hayan cursado el Máster Universitario Educación, Xénero e Igualdade por la USC, entre otros. Véase: <http://doctoequidad.uvigo.es/>