

IGUALDAD Y ESTUDIOS DE LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES. CONTEXTO LEGISLATIVO

Consuelo Flecha García
Universidad de Sevilla

La necesaria convergencia en el diseño y estructura universitaria dentro del *Espacio Europeo de Educación Superior*, con la consecuente reforma de los planes de estudio, se ha convertido en una nueva oportunidad para poner de manifiesto la trayectoria investigadora y académica en un ámbito del saber, los Estudios de las Mujeres, que ha producido en las últimas décadas un amplio y renovado caudal de conocimientos. Saberes recogidos en una producción bibliográfica extensa, disponibles para ser incorporados a los programas docentes con la finalidad de que profesorado y alumnado dispongan de un bagaje cultural y científico más libre de sesgos en la selección de los contenidos de las disciplinas que trabajan; labor científica que está aportando indudable virtualidad transformadora dentro de las áreas de conocimiento. Es además una línea que despierta cada vez mayor interés, tanto en la universidad como en otras instituciones y movimientos sociales, con las que establece relaciones de intercambio y de apoyo.

El conjunto de actuaciones académicas que se llevan a cabo es una realidad visible y con un creciente umbral de aceptación en los espacios donde se realizan, influyendo en el aumento de profesorado que se decide a incorporar la perspectiva de las mujeres a su tarea intelectual. Ha desencadenado una cascada de iniciativas y una natural curiosidad por temáticas de estudio, y por perspectivas de observación y de análisis, necesarias, creativas y, como se está demostrando, atrayentes. Son muy bien acogidas por el alumnado, son un incentivo para aprender, y producen

satisfacción en quienes tienen la oportunidad de participar. La novedad de los conocimientos que difunden, y la toma de conciencia de lo que ha supuesto la desmemoria anterior, no son ajenas a esa actitud positiva.

Se ha logrado mucho en poco tiempo; incluso estar al día de todo lo que se publica, del volumen de documentación que ofrecen a quienes se interesan por nuevas perspectivas en la ciencia y en la cultura, comienza a no ser fácil. Producción científica que en los últimos años ha hecho posible incorporar materias específicas de Estudios de las Mujeres en numerosos planes de estudio; una de ellas, la Historia de la Educación de las Mujeres. En esta tarea tendría que avanzarse ahora, manteniendo las que ya figuraban, e introduciendo otras en los títulos donde no están, aunque sabemos bien la complejidad que encierran esos acuerdos.

La coordinación de profesoras de diferentes universidades, los encuentros convocados por los Organismos de Igualdad de varias Comunidades Autónomas, por el Instituto de la Mujer a nivel estatal, además de la celebración de un Congreso sobre este tema, organizado por el Ministerio de Educación y la Secretaría General de Políticas de Igualdad –hoy Ministerio de Igualdad–, han acompañado en este camino.

Y como la leyes son consecuencia, en primer lugar de los principios recogidos en el ordenamiento constitucional pero, al mismo tiempo, de la necesidad de dar respuesta a situaciones de hecho que es necesario regular, impulsar o reconocer, algunas de las aprobadas en los últimos años han tenido en cuenta las nuevas referencias que hoy se quiere introducir en la ciencia, en la cultura, en las relaciones que se establecen en la universidad entre hombres y mujeres, y en el conjunto de la sociedad.

EL ORIGEN DE LAS NORMATIVAS

La Ley Orgánica de Universidades de 2007¹, en las modificaciones que introduce a la aprobada en 2001, demuestra la acogida de esta trayectoria, y ha incluido en su articulado diferentes proposiciones llamadas a reconocerla y a apoyarla. Desde el inicio de su Preámbulo la ley avisa de que:

¹ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de *Universidades* (BOE nº 89, de 13 de abril).

«El nuevo modelo de enseñanzas aporta una manera diferente de entender la universidad y sus relaciones con la sociedad. Se trata de ofrecer una formación de calidad que atienda a los retos y desafíos del conocimiento y dé respuesta a las necesidades de la sociedad.»

Lo cual reclama una formación que atienda a los desafíos del conocimiento y a las necesidades de una sociedad en transformación. Manifiesta el papel de las instituciones académicas como transmisoras de valores, explicitando la finalidad de:

«Alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales, y la igualdad entre hombres y mujeres».

Respuesta que los centros de enseñanza superior han de dar:

«A través, no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación, y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación».

Es uno de los medios que puede dar mayor calidad a las funciones que desempeñan las instituciones universitarias, en la línea de lo que otros organismos públicos, nacionales e internacionales, vienen proponiendo desde hace tiempo, en una trayectoria fraguada como consecuencia cercana del Año Internacional de la Mujer. Su celebración en 1975, convocado por las Naciones Unidas, desencadena una secuencia de actividades y de pronunciamientos que pusieron en primer plano muchas de las condiciones y de las circunstancias en las que vivían las mujeres. La visibilidad de estos datos llevó a ese y a otros organismos internacionales, a los gobiernos nacionales, a los servicios con competencias en materia de igualdad dentro de la Comunidad Europea, a elaborar informes de situación y al diseño de políticas de cambio para ser aplicadas en cada país. A partir de los diagnósticos y de las opiniones compartidas, se aprobaron propuestas, se pusieron en marcha acciones positivas, y se asignaron recursos económicos para hacerlo posible. El objetivo era incidir en la evolución de la mentalidad y de los comportamientos que mantenían una asignación desigual y obligada de los papeles sociales entre hombres y mujeres. De esta manera se empezó a roturar un camino hacia la

presencia normalizada de la población femenina en el proyecto y en las metas de sociedades no dispuestas a que se prescindiera del cincuenta por ciento de sus recursos humanos.

En nuestro ámbito geográfico y político, la Comunidad Europea, plataforma democrática a la que los Estados se iban incorporando, creó con esta finalidad la Oficina para el Empleo y la Igualdad de las Mujeres, el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades, el Servicio de Información sobre la Problemática de las Mujeres y las Organizaciones Femeninas, el Comité Paritario sobre la Igualdad de Oportunidades, la Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo, etc. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se convirtió en uno de los criterios que se incorporaban a muchas de las propuestas políticas. Objetivo para el que se dictan Resoluciones, se van aprobando Directivas y se hacen Recomendaciones, todo un marco normativo que materializa la voluntad de repercutir positivamente en la legislación de cada uno de los Estados nacionales miembros.

Un trabajo lento pero constante que diez años después acentúa los planes de impulso a actuaciones concretas que se habían demostrado fundamentales. Diversificaron el ámbito de influencia y lo adaptaron no sólo al modelo de progreso económico y social deseado, sino también a las características del rápido avance tecnológico. Es el momento en el que se atiende de manera especial al mundo de la educación, al de los procesos formativos, y a una de las consecuencias que había de producir: el acceso femenino generalizado, y la promoción profesional correspondiente. Con el propósito de garantizar intervenciones desde la perspectiva de la igualdad, se contemplaron medidas destinadas a reconocer y a eliminar prácticas que limitaban las oportunidades en el hacer cotidiano de los sistemas educativos, desde el nivel infantil hasta la universidad, en la formación inicial y en la permanente.

Como muestra de esta atención, en el año 1985 se aprueba en la Comunidad Europea el primer programa sobre Igualdad en la Educación, en el que se reconoce que estas situaciones habían de afrontarse desde la base, desde los primeros años de escolaridad, paralelamente a un desarrollo de acciones destinadas a modificar los valores del entorno y a alentar otro tipo de comportamientos en las generaciones jóvenes; garantizando, por ejemplo, unos libros de texto y unos materiales curriculares sin prejuicios culturales y estereotipos sexistas, y unos planes de formación inicial y continua del profesorado en materia de igualdad.

Las medidas se centraron entonces en las que incentivaban la aplicación de la normativa existente, y en el logro de una mejor utilización de los recursos disponibles. La finalidad era clara, avanzar en todos los ámbitos de la educación hacia una efectiva igualdad de oportunidades, hacia la diversificación profesional

de las mujeres, hacia una mayor utilización de las nuevas tecnologías, hacia un compartir equitativo de las responsabilidades familiares, profesionales y sociales. Para ello se publicitaron campañas en diferentes medios, informativas y de sensibilización, que comenzaron a quebrar algunas de las certezas de la mentalidad predominante.

En junio de ese año 1985 se dicta la primera Resolución², con una propuesta de intervenciones a favor de la igualdad de oportunidades entre los y las jóvenes en materia de educación; acuerdo que se amplía un año después, en junio de 1986³, con un programa a medio plazo para promover la igualdad en la vida económica, en la producción cultural y en las dinámicas sociales. Una vez más, en julio de 1988⁴, se vuelve a insistir en la exigencia de acentuar las acciones en materia de educación y de formación profesional, a las que se reconoce y se otorga un gran potencial de cambio.

UNIVERSIDAD E IGUALDAD

España se incorpora en este período a los programas europeos desarrollando iniciativas propias. En 1987 el Gobierno aprueba el primer *Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres*⁵, creando una estructura básica que facilitara el impulso necesario, las decisiones adecuadas, y la ejecución de políticas ministeriales destinadas a mejorar el lugar social de las mujeres en los diferentes ámbitos de actuación social. En el apartado de Educación y Cultura este Plan se refiere explícitamente a la universidad, incluyéndola en uno de los objetivos, que formulaba así:

«El Ministerio de Educación... promoverá la integración de una formación inicial en la pedagogía de la igualdad de oportunidades entre los sexos, en los currícula de las distintas Universidades».⁶

2 Resolución 85/C 166/01, de 3 de junio (DO nº C 166, del 5 de julio de 1985), y la *Comunicación de la Comisión al Consejo de las Comunidades Europeas*, de 20 de diciembre de 1985.

3 Resolución de 26 de junio de 1986 (DO nº C 203, del 12 de agosto de 1986).

4 DO nº C 235, de 12 de septiembre de 1988.

5 Por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 25 de septiembre de 1987.

6 *Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990*, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, Madrid, 1987, p. 47.

Decisión inteligente, de cuyos efectos se estaba todavía lejos, pero muy efectiva en las experiencias que se iniciaron atraídas por ese anuncio.

La valoración en la década siguiente de los beneficios obtenidos pusieron de manifiesto que las disposiciones aprobadas hasta entonces no eran suficientes por sí solas para despejar las condiciones de desigualdad que seguían afectando a las mujeres. Los progresos no podían reducirse al establecimiento de condiciones formales de igualdad en el acceso a uno u otro espacio. Había que considerar las posiciones de las que partían las mujeres, y en las que iban a encontrarse después de salir del sistema educativo; lo cual significaba compensar límites, y también contar con las fortalezas. Aunque era evidente que se iba produciendo una mayor sensibilidad social, y la lógica y paulatina evolución de opiniones, de certezas y de actitudes en relación con las mujeres.

En consonancia con el itinerario que se estaba siguiendo, en 1993 se presenta el *II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres*⁷, que introducía un cambio cualitativo en las políticas de igualdad respecto de la etapa anterior. No dejaba de destacarse el lugar prioritario y la mediación fundamental de los procesos educativos a la hora de desactivar el sistema de relaciones sociales de jerarquía y de dependencia justificado con la diferencia sexual. Pero la presencia mayoritaria de alumnas en las aulas exigía ampliar el alcance de las expectativas. Y se hizo centrando la mirada en el conocimiento transmitido en las aulas; había que fijarse en él, había que revisarlo, y había que detenerse en cómo se construía, cómo se legitimaba y cómo se seleccionaba. De ahí que se incluyera un objetivo destinado a:

«Promover la participación equitativa de las mujeres en los procesos de elaboración y transmisión del conocimiento».

Poniendo la meta no sólo en una cuestión de número, sino en lo que debía significar esa revisión conceptual. En consecuencia, la universidad quedaba implicada, como apunta seguidamente el texto:

«La Universidad, espacio privilegiado de elaboración y transmisión del conocimiento, también debe incorporar un análisis crítico sobre el carácter androcéntrico de la Ciencia, la propia estructura de las

7 Por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 15 de enero de 1993.

disciplinas y los modos de legitimación, transmisión y difusión del conocimiento».⁸

Una tarea que el profesorado universitario debía asumir en proyectos de investigación, celebración de seminarios, encuentros disciplinares, etc.

Después de la celebración en 1995 de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Pekín, el IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres para 1996-2000⁹, incorpora las conclusiones de ese encuentro y sustenta buena parte de sus propuestas, más especialmente la transversalidad como criterio y como procedimiento en el impulso de las políticas comunitarias; aportaba nueva credibilidad a las acciones que se estaban intentando.

Con esta orientación se elabora en España el *III Plan para la Igualdad de Oportunidades* para el periodo 1997-2000. Tiene ya en cuenta la transversalidad, en virtud de la cual el principio de igualdad debía impregnar todas las políticas públicas, e insiste en los aspectos anteriores relacionados con la universidad, cuyo logro dependería, entre otras iniciativas, de la acción investigadora. Para ello introduce la exigencia de «Promover la investigación relacionada con los estudios de las mujeres y del género¹⁰. Una formulación que representaba, sin duda, un avance cualitativo en este proceso, con metas cada vez más ambiciosas, en coordinación con la comunidad europea que no dejaba de producir propuestas que pudieran ser acogidas e incorporadas a la legislación de los diferentes países. Fue una etapa de sucesivos programas articulados, de Planes de Igualdad de Oportunidades, que facilitó la sensibilización y los primeros cambios.

Con la entrada en el nuevo milenio empezamos a encontrar otro rango jurídico en las propuestas que el Gobierno de España asume de organismos, instituciones y grupos con implicación y trabajo en esta perspectiva. En los enfoques que se deben adoptar y en los ámbitos a los que dirigirse, pasan a ser leyes las que involucran a todas las administraciones, y en concreto a la educativa, a los distintos niveles de enseñanza, a la docencia, a la investigación, al profesorado, etc. En pocos años el escenario normativo se ha transformado.

8 *II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995*, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, Madrid, 1995, p. 39.

9 COM (95) 0381), y Resolución de 17 de noviembre de 1995.

10 *III Plan para la Igualdad de Oportunidades 1997-2000*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1997.

La Ley Orgánica de Universidades¹¹ aprobada en 2001, hablaba únicamente de igualdad en las condiciones de acceso, y del principio de igualdad unido al de mérito y de capacidad para el acceso a determinados puestos; afirmaciones de carácter general. Dos años después, en 2003, la Ley de Universidades de Cataluña¹², introduce como título de la Disposición adicional Octava, el de «Perspectiva de género», esa posición desde la que se analizan, o esa clave desde la que se interpretan, las relaciones sociales entre mujeres y hombres, y las implicaciones que tiene cualquier acción planificada en unas y en otros. Dice en el párrafo correspondiente:

«El departamento competente en materia de universidades, y las universidades, deben promover acciones para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos universitarios».

Un pronunciamiento parecido al que incluirá en el mes de diciembre la Ley de Universidades de la Comunidad Andaluza¹³, en cuyo texto también se utilizaba una expresión muy general, que:

«Los programas de financiación universitaria condicionada contemplarán ayudas a programas universitarios que estén orientados a favorecer... las políticas y prácticas de igualdad y muy especialmente las de género».

Pero al formar parte del artículo 53 dedicado a «Estudio, docencia e investigación», quedaba clara su interpretación.

En ese mismo año, la Comunidad Valenciana regula aspectos que tienen que ver con la universidad en la Ley para la *Igualdad entre Hombres y Mujeres*¹⁴. En el artículo ocho, sobre «Formación para la igualdad», se declara que:

11 Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de *Universidades* (BOE nº 307, de 24 de diciembre).

12 Ley 1/2003, de 19 de febrero, de *Universidades de Cataluña* (DOGC nº 3826, de 20 de febrero).

13 La Ley 15/2003 de 22 de diciembre, *Andaluza de Universidades* (BOJA, nº 251, de 31 de diciembre).

14 Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la *Igualdad entre Mujeres y Hombres* (DOGV, nº 4474, de 4 de abril).

«La administración autonómica competente en materia educativa establecerá y fomentará los mecanismos de formación, control y seguimiento, adaptados a los diferentes niveles de enseñanza (infantil, primaria, secundaria y universitaria) para implantar y garantizar la igualdad de sexos en el sistema educativo valenciano mediante la aprobación y el seguimiento de la ejecución de planes anuales de coeducación en cada nivel educativo.»

También la enseñanza universitaria entra en este propósito de incorporar planes de coeducación a todo el sistema, pues lo que esa modalidad educativa implicaba no se cumple por el hecho de estar en las mismas aulas alumnas y alumnos.

Y el artículo nueve está dirigido específicamente a la universidad, con el título de «Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades». Afirma que:

«A tal efecto, el Gobierno Valenciano financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género». Y en correspondencia, «Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género.»

La Ley sobre Universidades del País Vasco¹⁵ se aprueba en 2004. Respecto de las anteriores, es más ambiciosa en el modo de concebir el trabajo universitario, pues la perspectiva de las mujeres aparece entre los principios que fundamentan la ordenación del sistema universitario vasco. Se afirma en el artículo siete:

«La contribución a la producción de un conocimiento no androcéntrico, apoyando las medidas de acción positiva que las universidades consideren necesarias a fin de facilitar una mejor inserción y promoción de las mujeres en todas las áreas de conocimiento».

15 Ley 3/2004, de 25 de febrero, del *Sistema Universitario Vasco* (BOPV, nº 50, de 12 de Marzo).

Y más adelante, en la Disposición adicional Octava, bajo el epígrafe de «Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres» establece que:

«El departamento competente en materia de universidades impulsará en todas las áreas universitarias iniciativas para consolidar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.»

La Comunidad Autónoma de Galicia se incorpora a este tipo de propuestas legislativas con la Ley para la *Igualdad de Mujeres y Hombres*¹⁶ de 2004, donde aparece también la universidad. En el artículo once trata «Las cuestiones de género en el campo de la educación superior», depositando en la Junta de Galicia la responsabilidad de:

«Fomentar, sin vulnerar el régimen de autonomía universitaria, la docencia, el estudio y la investigación de las cuestiones de género en el ámbito de la educación superior, y a estos efectos:

a) Se promoverá la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas Universitarias.

b) Se potenciará la realización de proyectos de estudio e investigación sobre cuestiones de género y/o de proyectos de estudio e investigación en los que se integre una perspectiva de género.»

En el artículo nueve, centrado en «El currículo regulador del sistema educativo», se reserva también la decisión de incluir «en los programas de formación del profesorado, como materia específica, la igualdad y la violencia de género.» Formación del profesorado, una cuestión que se reitera, en la que más se insiste en toda la legislación sobre medidas a favor de una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como seguiremos viendo.

¹⁶ Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la *Igualdad de Mujeres y Hombres* (BOE, nº 228, de 21 septiembre).

ÁMBITO UNIVERSITARIO Y PROBLEMAS SOCIALES

Esta secuencia de normativas permite comprobar que toda la energía, todo el esfuerzo, toda la dedicación invertidas por las mujeres durante tanto tiempo, no han sido en vano. Hay muchos indicadores que lo demuestran, aunque pasan a ocupar primeros planos algunos problemas que emergen de la privacidad donde estaban enmascarados; entre ellos el de la violencia contra las mujeres, en cuya erradicación la universidad también tiene que tomar parte. De hecho, la Ley de 2004 sobre *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*¹⁷ compromete a las universidades cuando en el artículo 4.7. dice que:

«Incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal».

Precepto que se desarrolla enumerando en el artículo 7 sobre *Formación inicial y permanente del profesorado*, los diferentes aspectos a los que se debe atender. Reproduzco todo su contenido por la importancia que hay que concederle dentro de los procesos formativos que diseñan las Facultades de Ciencias de la Educación:

«Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.

17 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (BOE nº 313, de 29 de diciembre).

d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.»

Conocimientos y actitudes básicas para el crecimiento de cada estudiante y para las relaciones de convivencia cercana y social que, en programas específicos y de forma transversal en todas las disciplinas, no pueden ser descuidados en ninguno de los ámbitos educativos de cualquier nivel y modalidad.

En febrero de 2005 el Gobierno Vasco aprueba la Ley para la *Igualdad de Mujeres y Hombres* de esa comunidad autónoma¹⁸. Dedicó el Capítulo III a Educación, y su Sección Segunda a la Enseñanza Universitaria, donde amplía lo que ya había dispuesto en la Ley del Sistema Universitario Vasco. El artículo 33, de Disposiciones generales, recoge la serie de medidas que habrán de tomarse. Dice así:

«1. Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.

2. Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento.

4. La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que:

¹⁸ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la *Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco* (BOPV, nº 42, de 2 de marzo).

a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.

b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.

c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.

d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

5. La Administración educativa establecerá subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.»

Carrera docente, toma de decisiones, lenguaje no sexista, perspectiva de género en todas las disciplinas y áreas del conocimiento, agente de igualdad, acciones positivas en el campo de la investigación, apoyo económico, etc. son propuestas con capacidad de cambio dentro del sistema universitario vasco, al que se refiere de manera directa, pero válido para cualquier otro.

La Comisión de las Comunidades Europeas¹⁹ había afirmado en el año 2003 que «en la Europa del conocimiento» las universidades tenían ante sí el reto «de adaptarse a una serie de cambios profundos»; uno de ellos «la reorganización de los conocimientos», obligado por la «diversificación y la especialización cada vez mayores del saber y [por] la aparición de campos... específicos y precisos». Y lamentaba que «sin embargo, las actividades de las universidades, concretamente en lo que se refiere a la enseñanza, tienden a mantener su organización en función del sistema tradicional de disciplinas». Esta mirada desde un observatorio supranacional avala el tipo de políticas que se están poniendo en marcha en España en relación con la universidad, las cuales dan pruebas del esfuerzo propositivo para intervenir en la reorganización de los conocimientos.

19 Comunicación de la Comisión: *El papel de las universidades en la Europa del Conocimiento*, Bruselas, 5 de febrero de 2003, COM (2003) 58.

UNA SECUENCIA DE LEYES

En el año 2007 fueron seis las disposiciones legislativas con rango de ley que se aprueban, dos de nivel estatal y cuatro de ámbito autonómico, con normas que afectan a la actividad universitaria.

La primera, la Ley Orgánica para la *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*²⁰, que se aprueba en el mes de marzo. Dentro del Capítulo II sobre *Acción administrativa para la igualdad*, comienza con el artículo 23, que habla de «La educación para la igualdad de mujeres y hombres» dentro del sistema educativo y de «la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros». Entre las actuaciones para hacerlo posible incluye en el apartado c, la siguiente:

«La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado».

Algo que obliga a ser tenido en cuenta por las Facultades de Educación y de los Títulos de Formación del Profesorado.

El artículo 25 se refiere a «La Igualdad en la educación superior». En él afirma que las administraciones públicas «fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres». Para lo que tendrán que promover:

«La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos, y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia».

Docencia e investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad, que tendrá que reflejarse en el plan de estudios de cada Título y en el diseño de las líneas de investigación. Lo cual demuestra el reconocimiento que, con lenguaje legislativo, se otorga a una trayectoria de actuación contrastada, y que no debería desconsiderarse, justificándolo en la expresión introducida en el apartado 2. c) «La inclusión, en los planes de estudio en que proceda».

²⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la *Igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE nº 71, de viernes 23 marzo).

En Aragón, la Ley de *Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia*²¹, introduce en el artículo siete, entre las medidas a aplicar en el ámbito educativo, la que subraya una vez más, la presencia inexcusable en la formación del profesorado:

«En los planes de formación del profesorado se potenciarán aquellos proyectos formativos que desarrollen la función tutorial y de orientación del profesorado en acciones que ayuden a incrementar en el alumnado los valores de igualdad y no violencia.»

Por eso la Ley Orgánica de Universidades de 12 de abril de 2007, se ha sumado a todo este itinerario recorrido, subrayando medidas que garanticen su inserción dentro de la estructura formal de la universidad, entre otras a través de: «la creación de programas específicos sobre la igualdad de género», como se lee en el Preámbulo de la misma. Es obligada la participación y el compromiso de las universidades en una formación que no puede prescindir de esas determinadas dimensiones del conocimiento científico y de las actitudes personales, transmitiéndolas y favoreciéndolas desde los planes de estudio de su alumnado, y desde los diversos programas que desarrolle dentro y fuera de las aulas. Teniendo en cuenta, y valorando, lo producido y lo divulgado en las tres últimas décadas, reflejado en proyectos de investigación, publicaciones, organización de seminarios, cursos, congresos, programas de doctorado, postgrados, creación de redes, etc.

Las disposiciones emanadas desde los organismos europeos, a las que se siguen uniendo las de España, nos han llevado a tener que pensar de nuevo el diseño de los itinerarios de formación de cada una de los títulos, con adaptación de finalidades y de contenidos, además de los tiempos, los espacios y las metodologías. Actuación coordinada de todas las instancias con capacidad de decisión en ese delimitado ámbito, que se revela prioritaria e imprescindible de cara a proponer otro estilo de formación de quienes tienen que prepararse para vivir en una sociedad más justa también con las mujeres.

Y la Ley da esa misma orientación a otros dos aspectos en los que es pertinente aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; en el establecimiento de «sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación», y favoreciendo «una mayor participación de la mujer en los

21 Ley 4/2007, de 22 de marzo, de *Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón* (BOA, nº 41, de 9 de abril).

grupos de investigación». Incluye la necesidad de arbitrar medidas que conduzcan a esos objetivos, y deja en manos de los poderes públicos el:

«Remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios».

De esta forma parece dejar fuera de la universidad algunas de las decisiones sobre los procedimientos requeridos para hacer realidad lo propuesto, inclinándose por la conveniencia de un impulso y un arbitraje externo que impida caer en la pasividad.

Entre las modificaciones a la Ley de Universidades de 2001, una corresponde al artículo trece, apartado b., sobre las normas electorales, en las que ahora se introduce que «deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres». Vemos que esta normativa se ha centrado prioritariamente en cómo están representadas las mujeres, pues se entiende que, en buena parte, el logro de esas posiciones en espacios de decisión, es el camino más eficaz para los cambios que se desean.

Quizás porque el *Espacio Europeo de Educación Superior* si bien se ha encontrado, no sólo con la situación descrita en relación con los Estudios de las Mujeres, y con unas universidades de presencia femenina mayoritaria –alumnas, de administración y servicios, y un tercio de profesoras–, es consciente de la distribución tan desigual que se produce en las distintas carreras, en los cuerpos docentes y administrativos, en las responsabilidades investigadoras, y en los órganos de decisión. Desigualdades en muchos casos más sutiles que antes pero, de la misma forma, eficaces en lo que paralizan y en lo que ignoran o desconsideran.

No entra en las cuestiones de actividad docente y de temas de investigación, salvo que queden incluidas en las últimas líneas del párrafo que estamos comentando, cuando dice que la Ley «introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género». Quizás se debe la falta de formulación más explícita, a que se encuentra ya descrito este aspecto en la Ley de Igualdad de 2004.

Justifica estos preceptos, no únicamente por los valores de tolerancia y de igualdad que incorporan, por el respeto a los derechos y libertades fundamentales que suponen, sino también porque contribuyen a una mayor calidad de sus actuaciones; razón de la que tendría que derivarse el formar parte de los indicadores de evaluación de la calidad universitaria.

En el artículo 27 incluye la aplicación del principio de igualdad en las normas de organización y de funcionamiento de las universidades privadas, estableciendo un sistema de evaluación de logros: «Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad».

Presencia representativa en los equipos de investigación y en diferentes comisiones universitarias, aparece en varios artículos; en el 41.4. «Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos»; en el artículo 57.2 sobre las comisiones de acreditación dice que el criterio para formarlas debe ser «procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas»; y lo mismo en el artículo 62.3, en el caso de las comisiones de selección de plazas.

Concreta también los distintos procedimientos que se han de utilizar para llevar a la práctica todo lo legislado; entre ellos, el que la Ley hace objeto de la Disposición adicional Duodécima, la creación de *Unidades de igualdad*. Establece que 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.»

En otras de las Leyes sobre esta misma temática aprobadas en diferentes Comunidades Autónomas, se subrayan en unas, se omiten en otras, y se amplían en algunas, propuestas y orientaciones coincidentes con todas las anteriores.

La Ley para la *Promoción de la igualdad de género en Andalucía*²² dedica una Sección, la segunda, a la *Igualdad de oportunidades en la Educación Superior*. Es la normativa que amplía y explicita más todos los aspectos referidos a la docencia, a la investigación, a la presencia en órganos de toma de decisión, y a importantes cuestiones no consideradas en la Ley de carácter nacional ni en otras autonómicas; por ejemplo, el reconocimiento de los estudios de género como mérito a valorar en el profesorado. Es en el artículo 21 donde se señala que:

²² Ley 12/2007, 26 de noviembre, para la *Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía* (BOJA nº 247, 18 de diciembre).

«El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía».

Afirmación que supone un paso cualitativo en el modo de ser considerado este ámbito del conocimiento dentro del sistema universitario. Y en el apartado tercero de este mismo artículo, las administraciones públicas se responsabilizan de fomentar:

«El apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres», y de promover y velar «porque los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas, tengan en cuenta la perspectiva de género».

Habla esta Ley de de fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la carrera profesional, en la conciliación de la vida laboral, en la representación equilibrada en órganos colegiados y en comisiones. Y se compromete a poner los medios para su cumplimiento:

«El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda».

Dedica el artículo 17 a la Formación del Profesorado, con propuestas concretas:

«La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación inicial y continua del profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, violencia de género y educación sexual.»

El Parlamento de Andalucía aprueba el mismo día la Ley andaluza de *Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*²³, que

²³ Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de *Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género* (BOJA nº 247, 18 de diciembre).

tampoco se olvida de la enseñanza universitaria. Esta normativa se refiere a ella en el artículo 16; en uno de sus apartados consta lo siguiente:

«La Administración educativa competente promoverá los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta ley.»

Antes de que finalice el año 2007, también la Comunidad de Madrid va a contar con una *Ley Integral contra la Violencia de Género*²⁴, en la que la dimensión educativa no deja de estar presente entre sus propuestas. En el artículo ocho sobre «Prevención en el ámbito educativo» implica de nuevo muy directamente en las competencias que incorpora, a las Facultades de Educación.

«1. La Comunidad de Madrid, dentro de sus competencias, integrará en los currículos de los distintos niveles educativos los contenidos necesarios para que se eduque a los escolares en el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y en la convicción de que la garantía de esa Igualdad radica en compartir los mismos derechos y los mismos deberes.

2. En los planes de formación permanente del profesorado se incorporarán estrategias formativas que posibiliten la transmisión de valores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la detección, prevención y resolución pacífica de situaciones conflictivas entre ambos géneros.»

Una responsabilidad que se extiende a todas las materias curriculares, pues ninguna puede considerarse ajena a la transmisión de estos valores.

La última Ley aprobada hasta ahora sobre este tipo de cuestiones que afectan a la Universidad, es la Andaluza *De la Ciencia y el Conocimiento*²⁵ de diciembre de 2007. Seleccioneo algunas de las afirmaciones que se hacen en el Capítulo III sobre «Los profesionales que participan en el Sistema Andaluz del Conocimiento». Uno de los artículos, el 45, sobre «Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación», afirma que debe estar

24 Ley 5/2005, de 20 de diciembre, *Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid* (BOE nº 52, de 8 de marzo).

25 Ley 16/2007, de 3 de diciembre, *Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento* (BOJA, nº 250, de 21 de diciembre).

garantizado «el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación»; lo mismo, la proporcionalidad en las Comisiones de selección y evaluación. Afirma además que:

«La participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución será valorada como indicador positivo en la evaluación de la estructura organizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.»

Se da, por lo tanto, en esta disposición legislativa, otro avance cualitativo, al incorporar estos aspectos como criterio de valoración positiva de quienes los consigan.

Los Organismos de Igualdad, nacionales y europeos, siguen manteniendo, por otra parte, su objetivo de propuestas y de apoyo a las políticas gubernamentales. En el año 2008, el Instituto de la Mujer presentó el Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades²⁶, con diferentes Ejes de Actuación. Uno de ellos Educación, con el objetivo de «Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza, reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.» Y otro de los Ejes, el Conocimiento, descrito con tres objetivos:

«Objetivo 1: Formalizar los estudios Feministas, de las Mujeres y del Género en el ámbito universitario. Actuación: Apoyar el desarrollo de estudios específicos sobre las mujeres.

Objetivo 3: Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, de género.

Objetivo 4: Recuperar la memoria histórica de las mujeres.»

Una acertada síntesis, incorporada en la normativa andaluza, de las acciones que ocupan ya a muchas personas, pero que continúan necesitando un mayor desarrollo.

²⁶ *Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades*, Madrid, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2008.

VOLUNTAD Y FORMACIÓN

Los nuevos planes de estudio no deberían prescindir de unas enseñanzas que hacen posible una universidad y una sociedad más democrática, al contribuir a conocimientos, actitudes y destrezas imprescindibles para conseguir la igualdad de mujeres y hombres. Igualdad como principio democrático desarrollado en todas estas normativas, para ser aplicado, en primer lugar por lo que encierra de referencia de justicia, al reconocer derechos indiscutibles en las sociedades modernas.

Se ha situado a la universidad en un marco de actuación supranacional que, al mismo tiempo, se ve acompañado en España por toda esta legislación reciente que regula, propone e incentiva avances en muchos aspectos, o que incluso los supone para poder ser efectiva en otros de los temas a los que también se refiere. Legislación que refuerza prácticas, recoge la experiencia acumulada y se apoya en las numerosas medidas tomadas previamente por las distintas administraciones. Las cuales no es difícil comprobar que se han desarrollado con eficacia.

En la historia de este proceso ya he dicho que contamos con una experiencia larga en el tiempo, de personas individuales y de grupos, de iniciativas de las administraciones públicas, de disposiciones legales que han establecido medidas, y con la elaboración teórica, que ha analizado, incentivado y orientado, la actividad realizada. Realidad que hoy nos permite disfrutar de objetivos logrados. Uno de ellos, que contamos con un marco de actuación, que reconoce los objetivos ya alcanzados, que define competencias y que establece medidas de impulso; que consolidan lo que se hace y que busca generalizarlo. Situación favorable, ya que de cara a una acogida más generalizada, las mismas cosas no tienen el mismo alcance antes y después de las leyes.

Pero este conjunto de disposiciones legales no podrán resultar eficaces sin la voluntad de todas las personas a las que afecta, de las que tienen responsabilidad en la gestión, en cualquiera de los niveles. Y desde luego, si no se dispone de la formación que la puesta en práctica de todas estas acciones requiere.