



NORMATIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD



UGR

Universidad
de Granada

***UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE LA UGR***

ORIENTACIONES SOBRE NORMATIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos humanos, y un principio fundamental en la Unión Europea recogido en sus tratados y numerosas directivas que han sido incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico, entre las que destacan la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación de la igualdad de trato en lo que se refiere al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Desde el año 2006 contamos, a nivel europeo, con un Instituto de igualdad de Género que “aportará ...medidas a favor de la igualdad en toda Europa” (Reglamento nº 1922/2006)

En nuestro país, la promulgación de la constitución de 1978, al prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, supuso el punto de partida de la igualdad legal hombre-mujer. Pero esta norma no ha sido suficiente para llegar a la igualdad real, de ahí que haya sido necesario implantar políticas concretas para corregir estas desigualdades, primero con la creación del Instituto de la Mujer en el año 1985 posteriormente los institutos autonómicos y locales. Pero la creación de estos organismos tampoco ha sido suficiente para conseguir la igualdad real y, por ello, desde marzo de 2007 ya contamos con una *Ley Orgánica de Igualdad* que viene a dar rango normativo a la reivindicaciones de igualdad e incluso desde el año 2008 con un nuevo Ministerio de igualdad para impulsar las políticas sociales recogidas en la mencionada ley..

En el ámbito universitario destaca la creación en el año 2005 de la Unidad de Mujeres y Ciencia que ha elaborado informes periódicos sobre la situación de las mujeres en las Universidades. Pero es a partir del año 2007 con las dos leyes de igualdad tanto la estatal

como la autonómica cuando se produce un avance más significativo en el logro de la igualdad, incluido el ámbito universitario.

Ya la reforma de abril de 2007, de la Ley Orgánica de Universidades, incorpora algunos mandatos de la Ley de Igualdad –que se publicó sólo un mes antes-. Posteriormente hay otra serie de normas universitarias que igualmente han sido objeto de reformas para ser adaptadas a la nueva ley de igualdad, Hemos destacado en este documento el Estatuto Básico del empleado público, el Real Decreto por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales y los Reales Decretos de acceso y acreditación a los cuerpos docentes universitarios,

Por todas estas razones, *la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la UGR*, ha considerado necesario hacer una publicación con los principales preceptos de las leyes de igualdad que afectan al ámbito universitario y las adaptaciones de la normativa universitaria que se han producido a partir de la publicación de las leyes de igualdad, que debemos tener en cuenta en nuestra labor cotidiana y que ya han sido reflejadas en numerosas actuaciones de este equipo de gobierno como ha sido el nombramiento de tribunales, inclusión de temarios en el acceso y promoción, asignaturas sobre igualdad de género en los nuevos planes de estudios y especialmente en los nuevos Estatutos aprobados por el Claustro Universitario y pendientes de publicación en BOE.

I.- NORMATIVA ESTATAL:

A) Antecedentes:

Hasta llegar al momento actual con la aprobación, en el año 2007, de *Ley Orgánica para a igualdad efectiva de mujeres y hombres* en nuestro ordenamiento jurídico existían ya una serie de normas que propugnaban la igualdad. Así podemos destacar:

- a) Los Art. 14 y 9.2 *Constitución Española de 1978* que proclaman respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad.
- b) También la ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral, comenzó a plantear la necesidad de establecer determinados permisos para lograr una verdadera conciliación de estos ámbitos. Esta ley afectó a las universidades en su condición de administraciones públicas.
- c) La *ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno* (ley 30/2003, de 13 de octubre) planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal incluida la universitaria cuando proceda del Estado.
- d) Finalmente, destacar la *Ley orgánica, de medidas de protección integral contra la violencia de género* (l.o. 1/2004, de 28 de diciembre), menciona expresamente en su Art. 4.7: que “Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

B) Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A partir del año 2007 con la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES es cuando se ha producido el avance más significativo en la leyes de igualdad.

Esta ley, que además es orgánica ya que afecta a derechos fundamentales, es de aplicación plenamente a la Universidades en sus tres ámbitos de actuación: como administración pública, como centro de trabajo y como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación.

En su faceta de administración pública encontramos que a las Universidades les es de aplicación el TÍTULO II de esta ley que establece que “*todos los poderes públicos deben tener en cuenta los siguientes criterios generales de actuación*”:

- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas que se desarrollen.
- La colaboración y cooperación entre las distintas administraciones públicas para el avance de la igualdad.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas
-
- La adecuación las estadísticas y estudios incluyendo siempre la variable de sexo y nuevos indicadores de género
- Elaborar periódicamente planes de igualdad y evaluar el principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones (la presencia equilibrada viene definida en la disposición adicional 1ª de la Ley de tal forma que se considera equilibrada cuando la representación de cada sexo no supere el 60% ni sea inferior al 40%).

Además de lo mencionado anteriormente, en el título V de la Ley Orgánica - dedicado a la aplicación de la igualdad en el *empleo público* – se hace especial hincapié en otra serie de actuaciones que las administraciones públicas deben desarrollar como son:

- Establecer medidas para la protección de la maternidad y que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal, laboral y familiar, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

- **Evitar la segregación laboral** y eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.
- **Fomentar la formación en igualdad**, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- **Promover la presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer **medidas efectivas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**,

Especialmente dedicados al ámbito universitario nos encontramos los **artículos 25 y 26** de la Ley Orgánica que plantean algunas medidas entre las que destacan:

- *La creación de postgrados específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres.*
- *La realización de estudios e investigaciones especializados en la materia.*
- *Garantizar la representación equilibrada en los órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico, cultural y científico.*
- *La inclusión de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio en que proceda. (este mandato de la Ley orgánica ha sido desarrollado en el RD 1393 de octubre de 2007 sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales).*

II.- NORMATIVA AUTONÓMICA:

A) Antecedentes

Hasta llegar al momento actual con la aprobación, en el año 2007, de *Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en nuestro ordenamiento jurídico andaluz existían ya una serie de normas que propugnaban la igualdad. Así podemos destacar:

- a) *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía* en numerosos artículos entre los que destacan el art. 10, 14, 15, 16, 21, 35, 37, 73, 105, 107, 114, 135, 167, 168, 174 y 208 que proclaman la igualdad de género como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Andaluza y principio rector de los poderes de nuestra Comunidad y se establece que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, incorporación de valores igualitarios en la educación, , elaboración de informes de impacto de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc, etc.
- b) *Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno*. planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa andaluza- incluida la universitaria -cuando proceda del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

B) *Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*

A las Universidades andaluzas, además de las leyes estatales, le son de aplicación la *Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, que añade a lo establecido anteriormente otra serie de medidas específicas para administración andaluza entre las que destacan:

- **Elaboración de informes de impacto de género en los presupuestos.**

- **Preferencia de adjudicación de los contratos y subvenciones a empresas o administraciones que desarrollen medidas para lograr la igualdad de oportunidades.**
- **Incluir materias relativas a la normativa sobre igualdad y sobre violencia de género en los temarios para la celebración de las pruebas selectivas.**
- **Acompañar de un informe de impacto de género las ofertas públicas de empleo.**
- **Impulsar medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género.**
- **Aumentar el permiso de paternidad hasta en cuatro semanas.**
- **Reconocer los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.**
- **Promover que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género”.**

C) Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Además de lo anterior, también la Ley contra la violencia de andaluza dedica algunos de sus artículos a establecer las responsabilidades que las Universidades tienen para erradicar este tipo de violencia estableciendo medidas tales como:

- **Promover los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en las enseñanzas de postgrado..**
- **Fomentar los estudios transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.**
- **Promover los contenidos sobre violencia de género en la formación del profesorado.**

II.- NORMATIVA UNIVERSITARIA:

A) Ley Orgánica. 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica. 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU).

En abril del año 2007 se produjo una importante reforma de la Ley Orgánica de Universidades que ha sido adaptada teniendo en cuenta los preceptos establecidos en la Leyes de igualdad.

Esto ha producido un gran avance para la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad, ya que, además de utilizar un lenguaje no sexista en su redacción, ha planteado las siguientes medidas:

- En su *exposición de motivos*- dice que la Universidad deber ser transmisora de valores donde se respeten los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres.
- También, en su art, 13, pone de manifiesto la necesidad de reforma de normas electorales establecidas en los Estatutos de las Universidades para propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegidos de gobierno.
- En el art. 27, dedicado a las funciones de la recién creada Conferencia General de Política Universitaria, se establece que corresponde a este órgano, entre otras funciones, la de “Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad”
- En relación a la Investigación el artículo 41 dice que “se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos”.
- En relación con los estudiantes se mencionan expresamente entre sus derechos el “recibir un trato no sexista”. También, en relación a los criterios para la concesión de

becas, se menciona la necesidad de prestar especial atención a las personas con cargas familiares y víctimas de violencia de género.

- **Otros artículos de la LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES que se reforman en el año 2007 se refieren a la obligación de que las comisiones de acreditación nacional y las de los concursos de acceso a las plazas de profesorado universitario tengan una composición equilibrada. En base a este precepto los RD 1312 de acreditación y el 1313 de acceso a los cuerpos docentes universitarios han sido igualmente modificados en octubre de 2007 y plantean la obligación de que las comisiones de acreditación y acceso tengan una composición equilibrada.**

Especialmente destacable de esta ley, -puesto a que a ello se debe que se hayan creado unidades de igualdad en las Universidades - es su D.A. Duodécima— en la que se establece textualmente que “ las Universidades deberán contar en sus estructuras de organización con UNIDADES DE IGUALDAD para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

B) Otra normativa universitaria:

Otra normativa universitaria que ha sido adaptada a los preceptos establecidos en las Leyes de igualdad han sido:

a) LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

También el nuevo Estatuto básico del Empleado público de abril de 2007 incorpora en su articulado los preceptos que establece la ley Orgánica de igualdad. Entre ellos destacaremos:

- **La igualdad de trato entre mujeres y hombres entre los fundamentos de actuación de las administraciones públicas.**

- **Obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**
- **La no discriminación por razón de sexo y la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre los derechos individuales de los empleados y empleadas públicas:**
- **Incorporación de una serie de nuevos permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y por razón de género entre los que destacan la ampliación a quince días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción y la posibilidad de ampliarlo en un plazo de seis años hasta en cuatro semanas (este permiso ya es de cuatro semanas por la *Ley 9/2009, de 6 de octubre*) y el permiso, la movilidad y la excedencia por razón de violencia de género.**
- **Tendencia a la paridad en los órganos de selección y que éstos deben velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- **Inclusión entre las faltas muy graves la de “*toda actuación que suponga discriminación por razón de...sexo..., así como el acoso... sexual y por razón de sexo*”.**
- **.Obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad.**

b) RD 1312/2007, DE 5 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE LA ACREDITACIÓN NACIONAL PARA EL ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS, que en su *Art. 6.3 dice que: “La composición de las comisiones de acreditación, de acuerdo con lo establecido en el art. 57.2 de la LOMLOU, deberá procurar una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”*

c) RD 1313/2007, DE 5 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN DE LOS CONCURSOS DE ACCESO A CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS en sus *Art. 6.3: “La composición de las Comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas”* y *Art. 8.1: En los concursos de acceso quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades entre los aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”*.

d) R.D. 1393/2007, DE 29 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE LA ORDENACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES, en su *Exposición de motivos que dice que: “...se debe tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe contribuir al conocimiento y desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, de solidaridad, de protección medioambiental, de accesibilidad universal y diseño para todos, y de fomento de la cultura de la paz”, y en su Art. 3.5: “Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:*

- a) Desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudio en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.*
- b) Desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de Accesibilidad Universal y Diseño para Todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.*
- c) De acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos, y debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos valores ”.*

Finalmente, para terminar, decir que, tal y como hemos visto que establecía el art. 13 de la reforma de la LOU del año 2007, las Universidades deben adaptar sus Estatutos para adecuarlos a todo lo que establecen estas leyes de igualdad. La Universidad de Granada ya lo ha hecho en los nuevos Estatutos de la UGR aprobados y pendientes de publicación.