

POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA: MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD, APLICACIÓN Y DESAFÍOS ACTUALES¹

EQUALITY POLICIES IN PUBLIC UNIVERSITIES: REGULATORY FRAMEWORK
OF THE EQUALITY PLAN, IMPLEMENTATION AND CURRENT CHALLENGES

Francisca Bernal Santamaría
Profa. Ayudante Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(acreditada a Titular)
Universidad de Cádiz, España
francisca.bernal@uca.es
ORCID: 0000-0002-6744-3290

RESUMEN: El presente artículo analiza el proceso de elaboración de los planes de igualdad en la universidad, abordando tanto su fundamentación normativa como su impacto en la reducción de desigualdades de género. En primer lugar, se presenta una introducción a las políticas de igualdad en los espacios de educación superior, contextualizando su surgimiento y los objetivos institucionales orientados a promover la igualdad. A continuación, se examina la integración del marco normativo de igualdad en la educación superior, destacando la legislación española y europea que establece directrices para la planificación e implementación de medidas de igualdad en las universidades. Finalmente, se analizan las brechas de género en la universidad pública, identificando los desafíos persistentes en materia de representación, oportunidades laborales y condiciones académicas, así como los avances logrados a partir de la aplicación de los planes de igualdad. El artículo concluye reflexionando sobre

1. Este trabajo se desarrolla en el marco del Proyecto de Investigación “La eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: nuevos retos para la práctica jurídica” FEDER-UCA-2024-A2-15.

Recibido: 16 dic 2025; Aceptado: 14 ene 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 79-120
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.03>

los retos pendientes y las perspectivas futuras para consolidar entornos universitarios más igualitarios en la elaboración de un plan de igualdad.

PALABRAS CLAVE: Plan de Igualdad; Universidad; derechos socio laborales; medidas; mujeres.

ABSTRACT: This article analyses equality plans at the university level, addressing both their normative foundation and their impact on reducing gender inequalities. First, it presents an introduction to equality policies in higher education institutions, contextualizing their emergence and the institutional objectives aimed at promoting gender equity. Next, it examines the integration of the gender equality legal framework in higher education, highlighting Spanish and European legislation that provides guidelines for the planning and implementation of equality measures in universities. Finally, it analyses gender gaps in public universities, identifying persistent challenges in terms of representation, employment opportunities, and academic conditions, as well as the progress achieved through the implementation of equality plans. The article concludes by reflecting on the remaining challenges and future perspectives for consolidating more equitable university environments.

KEYWORDS: Equality Plan; University; Socio-labor Rights; Measures; Women.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS ESPACIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR. 2. LA INTEGRACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. 2.1. Los compromisos internacionales con la igualdad de género. 2.2. Los principios de la normativa europea con la igualdad de género. 2.3. La normativa española sobre igualdad y su aplicación en el plan de igualdad universitario. 3. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. 4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA. 5. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

SUMARY: 1. Introduction to Equality Policies in Higher Education; 2. Incorporation of the Gender Equality Legal Framework into University Policy; 3. Gender Gaps in Public Universities; 4. The process of developing a Gender Equality Plan in the public university; 5. Conclusions.

1. INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LOS ESPACIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La Universidad se concibe como una institución fundamental en la sociedad, de la cual dependen en gran medida la educación y la formación avanzada de las personas, así como la igualdad de oportunidades. Se reconoce además como fuente de conocimiento, innovación, pensamiento crítico, tolerancia, diálogo y afirmación de valores éticos y humanistas. El mismo preámbulo de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) refleja esta concepción², señalando que el feminismo ha transformado las relaciones humanas en términos de equidad de género, modificando profundamente la educación de las personas y contribuyendo a la feminización mayoritaria del estudiantado universitario. El cuerpo de la LOSU se impregna de referencias a la necesidad de construir una universidad equitativa e inclusiva. En este sentido, el artículo 37 establece que las universidades deberán garantizar que el estudiantado, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, no sea discriminado por ninguna condición o circunstancia personal o social³. Entre los objetivos de la LOSU se dispone regular el sistema universitario español, asegurando una educación superior de calidad, promoviendo la igualdad de género y fomentando una sociedad inclusiva a través de la educación superior. En lo que respecta a la igualdad es clave que la LOSU promueve unas políticas de igualdad que fomenten la inclusión, la diversidad y la no discriminación. En paralelo, la LOSU refuerza que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la educación superior, así como en las condiciones laborales del personal académico y administrativo de las universidades.

El Instituto Nacional de Estadística señala que la educación contribuye a reducir las brechas sociales y que la tasa de actividad laboral aumenta a medida que se eleva el nivel de estudios. Este efecto es especialmente significativo en el caso de las mujeres, cuya tasa de actividad solo se equipara a la de los hombres cuando alcanzan estudios de educación superior⁴. Asimismo, se considera el impacto de las universidades públicas españolas en el PIB (que ascendió al 2,2% en 2021) y su papel como fuente de conocimiento, innovación y pensamiento crítico, además de ser un espacio para la creación cultural, la promoción de valores éticos y cívicos, la construcción de identidades y de la tolerancia, y la defensa de la libertad intelectual, la expresión y el espíritu crítico.

2. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. «BOE» núm. 70, de 23/03/2023.

3. Si bien los planes de igualdad universitarios, al ser asimilados a convenios colectivos, no tienen al estudiantado en su ámbito subjetivo de aplicación, resulta coherente con las funciones de la universidad que contemplen medidas o acciones estratégicas que también los incluyan como destinatarios.

4. Científicas en Cifras (2025). Resumen Ejecutivo. Los informes analizados de referencia en este escrito se pueden consultar en <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/CientificasCifras.html>

Aunque resulte evidente, es necesario señalar que la Universidad como institución pública que se dedica a la docencia, a la investigación y a la transferencia en el ámbito de la educación superior, deba prestar una especial atención al logro de la igualdad real en el seno de la comunidad universitaria.

Desde la promulgación y entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)⁵, las Universidades han ido implantando sus planes de igualdad como agentes para transmitir valores de equidad y de impulso de un cambio real.

El artículo 66 de la LOIEMH define el plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad debe fijar 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. Se trata de una definición pensada para los planes de igualdad obligatorios de las grandes y medianas empresas, si bien resulta aplicable a todas dado que recoge los elementos esenciales que configuran un plan de igualdad⁶.

En cualquier caso, y como veremos, las concreciones legales aplicables a un plan de igualdad deberán ser adaptadas a las singularidades de la universidad pública. Así, el objetivo principal de un Plan de Igualdad se debe centrar en garantizar un entorno de trabajo y académico inclusivo, libre de discriminación y que promueva la igualdad de oportunidades para toda la comunidad universitaria. Un objetivo que se sustenta en un amplio marco legislativo internacional, nacional y autonómico. Con esta base legal, un Plan de Igualdad universitario debe respaldar y exigir la implementación transversal de las políticas de género adaptadas a la realidad concreta de la comunidad universitaria. En el logro del objetivo reseñado se hace necesario que la Universidad sea capaz de⁷:

- identificar y eliminar las barreras de género que estén presentes en la estructura académica, docente, de investigación, de transferencia y de gestión;
- promover la paridad en los cargos de dirección y toma de decisiones, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades en las áreas de liderazgo académico, de investigación, de transferencia y de gestión;

5. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

6. LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2023). “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas”, *Femeris, Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 8, Núm. 2, pp. 95-124.

7. Véase Plan de Igualdad de la Universidad de Cádiz. El marco normativo de referencia en este escrito se puede consultar en <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2025/02/PIUCA3.pdf>;u

- establecer protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo;
- fomentar una cultura universitaria inclusiva mediante la formación y sensibilización en igualdad para toda la comunidad universitaria.

El presente estudio se ha desarrollado siguiendo un enfoque de revisión documental, centrado en el análisis de normativa, doctrina e instrumentos institucionales relevantes para el objeto de investigación. La selección de fuentes se ha realizado considerando su pertinencia y actualidad, principalmente, la normativa aplicable que regula aspectos relacionados con la igualdad y la prevención del acoso en el ámbito universitario. Del mismo modo, se ha acudido a análisis de informes y guías de instituciones oficiales, como las elaboradas por el Ministerio de Igualdad y otros organismos competentes, que proporcionan criterios, directrices y estadísticas actualizadas. Se ha completado con la doctrina especializada, recopilando trabajos académicos y estudios previos que abordan la temática, aunque cabe señalar que la literatura existente es limitada. Con el ánimo de dotar al estudio de un componente práctico se ha acudido al apoyo de los planes de igualdad universitarios, centrándose en los más recientes del año 2025, para identificar brechas de género y medidas implementadas en el contexto académico. Este enfoque permite dotar al trabajo de transparencia, trazabilidad y rigor científico, facilitando la comprensión del contexto normativo y práctico de las medidas de igualdad.

La cuestión que nos planteamos es que, si existe un equilibrio de género entre el estudiantado universitario, este debería reflejarse también en un equilibrio de género en el empleo cualificado universitario y profesional.

A lo largo de las siguientes líneas, veremos que no es así, y como a pesar de los avances normativos y del incremento de la participación femenina en los estudios universitarios, la igualdad efectiva sigue siendo un desafío presente. La realidad académica evidencia brechas de género especialmente visibles conforme avanza la carrera académica y profesional.

En general, los diagnósticos que realizan las universidades atestiguan el efecto de la tubería rota, el suelo pegajoso, el laberinto de cristal y el techo de cristal. Es muy habitual que se evidencie una tendencia a la disminución de la representación femenina a medida que aumenta la edad, en posiciones permanentes o de mayor estabilidad laboral, e igualmente es demostrable las diferencias atendiendo a las áreas del conocimiento, si son feminizadas o masculinizadas. En cualquier caso, se visibiliza cómo la brecha de género aumenta a medida que se avanza en los niveles jerárquicos o académicos dentro de la universidad⁸.

8. Por ejemplo, diversas universidades españolas que han adoptado recientemente sus planes de igualdad evidencian brechas de género significativas en la representación de catedráticas de universidad: la Universidad de Jaén, con su IV Plan de Igualdad 20252029 aprobado en julio de 2025, presenta un 11,52 % de catedráticas; la Universidad de Almería, con su II Plan de Igualdad aprobado el

En este contexto, la Unidad de Igualdad tiene la responsabilidad de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de integrar la perspectiva de género en todas las actividades y funciones de la universidad, conforme al artículo 43.2 de la LOSU. Su labor adquiere un carácter trascendental y transversal, por lo que quienes forman parte de esta unidad deben poseer los conocimientos necesarios (especialmente, jurídicos y laborales) para acometer la elaboración del Plan de Igualdad. Para ello, el artículo 43 de la LOSU enuncia que la Unidad de Igualdad será una unidad básica de la Universidad, y que tendrá que estar dotada de unos recursos humanos y económicos que sean suficientes para el logro de sus funciones. Por otro lado, en la actualidad, muchas universidades están en pleno proceso de elaboración de sus Estatutos conforme al dictado de la LOSU, se debe establecer el régimen de funcionamiento de la Unidad de Igualdad.

El Plan de Igualdad se concibe tanto como un instrumento jurídico, adoptando la forma de un convenio colectivo y como un mecanismo de buena gobernanza. Este trabajo puede considerarse una orientación dirigida a quienes asumen responsabilidades directas en la elaboración de un Plan de Igualdad universitario: el equipo rectoral, la Unidad de Igualdad y, especialmente, la Comisión Negociadora que debe constituirse para desarrollar el proceso de elaboración. Los responsables de elaborar y negociar los planes de igualdad se enfrentan al desafío de operar en un marco jurídico complejo, marcado por la normativa laboral, las especificidades del ámbito universitario y las limitaciones legales en materia de vigencia y prórroga de los planes. La adecuada coordinación entre la Comisión Negociadora y la Comisión de Seguimiento, la planificación anticipada y la garantía de seguridad jurídica en el registro del plan constituyen elementos esenciales para asegurar su eficacia.

En definitiva, este trabajo propone concebir el Plan de Igualdad universitario como una guía práctica, jurídica y estratégica orientada a quienes tienen la responsabilidad de impulsar cambios efectivos. Su correcta elaboración, negociación y aplicación son condiciones necesarias para avanzar en la superación de las brechas de género existentes y para consolidar una universidad más equitativa, responsable y comprometida con la excelencia académica. La principal aportación de este estudio radica, por tanto, en ofrecer orientaciones sólidas y fundamentadas jurídicamente

18 de diciembre de 2025, registra un 11,6 %; la Universidad Carlos III de Madrid, con su III Plan de Igualdad 20252029 aprobado el 27 de enero de 2025 y en vigor desde el 1 de febrero de 2025, alcanza alrededor del 30 %; la Universidad de Oviedo, con su III Plan de Igualdad 20252029 aprobado en 2025 y vigente desde el 1 de mayo de 2025 hasta el 1 de mayo de 2029, registra aproximadamente un 30,65 %; y la Universidad de Salamanca, cuyo Plan de Igualdad 20252029 fue aprobado el 28 de marzo de 2025, presenta aproximadamente un 32 % de catedráticas. Pese a la adopción reciente de estos instrumentos de política pública en las instituciones mencionadas, la presencia de mujeres en los puestos académicos más altos continúa estando por debajo de la paridad institucional.

respecto a la responsabilidad que implica la elaboración, negociación, aprobación, aplicación y seguimiento de un Plan de Igualdad, con el objetivo de contribuir a la reducción efectiva de las brechas de género persistentes en el sistema universitario.

2. LA INTEGRACIÓN DEL MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El desarrollo de planes de igualdad en las universidades públicas se enmarca en un conjunto normativo que, aun proporcionando directrices obligatorias, requiere una adaptación específica a la realidad institucional universitaria. Sobre esta base, resulta necesario examinar el entramado jurídico configurado por el legislador internacional y europeo, cuyo alcance y orientación permiten conocer el impulso normativo asumido por el legislador español. No obstante, dada la ingente labor normativa internacional y europea, su alcance y complejidad, no es posible realizar en esta sede de análisis, una revisión exhaustiva. Por ello, se ofrece una aproximación selectiva a los instrumentos normativos más significativos para comprender las políticas públicas de igualdad y, en particular, aquellas que las universidades están obligadas a adoptar.

2.1. Los compromisos internacionales con la igualdad de género

La igualdad real entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En el año 1946 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas crea en virtud de la resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946, la llamada Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW por sus siglas en inglés). La CSW presenta recomendaciones e informes al Consejo Económico y Social sobre la promoción de los derechos de la mujer en los campos político, económico, social y docente. La CSW es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de la mujer. Con su labor se refuerza la necesidad de implementar medidas de Igualdad en el ámbito social, político, económico, laboral, y universitario.

Por otro lado, en el seno de las Naciones Unidas se han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en la Ciudad de México en 1975, Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Beijing en 1995.

En la Primera Conferencia se definió un Plan de acción mundial para la implementación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que ofreció un

conjunto completo de directrices hasta 1985, abriendo un diálogo mundial sobre igualdad. En la Segunda Conferencia, la prioridad se centró en examinar los avances logrados en el cumplimiento de los objetivos trazados en la anterior Conferencia, especialmente los relacionados con el empleo, la salud y la educación. Igualmente se abogó por tomar medidas más contundentes para favorecer los derechos de las mujeres. En la Tercera Conferencia se aprueba un mandato para establecer medidas que permitan superar el logro de los objetivos del Decenio. No obstante, será la Conferencia de Beijing la que marca un hito, siendo un punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género y los derechos humanos y fundamentales⁹.

En este orden de cosas, el ejercicio de las funciones que encomienda la propia LOSU a las universidades enunciadas en el artículo 2 permite que abandere los derechos humanos y fundamentales, el fomento de la igualdad y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por todo, es necesario que los planes de igualdad de las universidades asuman el compromiso de los ODS de la Agenda 2030 de la ONU, teniendo como base la sostenibilidad, la igualdad y la justicia social, incluso alienándose con el sistema de dirección estratégica que pudiera estar implantando en la propia universidad.

A continuación, se destacan los ODS más relevantes que sirven de guía en la implementación de una norma inclusiva e igualitaria en la universidad. De cada uno de los ODS subrayamos el objetivo principal y las acciones clave que se tendrían que desarrollar en la comunidad universitaria.

En primer lugar, tendríamos que destacar el ODS núm. 5 *Igualdad de Género* que tiene como objetivo principal el logro de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y niñas¹⁰. Las acciones claves que se podrían trazar se enfocan en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas universitarias, desde las puramente académicas, de docencia, investigación, de transferencia y de gestión. Otra acción se centra en combatir todas las formas de violencia de género y de otro tipo

9. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada unánimemente por 189 países, establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en doce ámbitos cruciales: - La mujer y la pobreza - Educación y capacitación de la mujer - La mujer y la salud - La violencia contra la mujer - La mujer y los conflictos armados - La mujer y la economía - La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones - Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer - Los derechos humanos de la mujer - La mujer y los medios de difusión - La mujer y el medio ambiente- La niña.

10. Al ser objetivos que se enmarcan en la igualdad de mujeres y de niñas, y teniendo en cuenta la obiedad que las niñas no forman parte de la comunidad universitaria, consideramos oportuno hacer la debida referencia a ellas en tanto que los propios ODS las tienen entre sus líneas de acción, toda vez que puedan ser destinatarias de medidas y de acciones como, por ejemplo, el propósito de incrementar la presencia de las estudiantes en las áreas STEM, por el que los planes de igualdad universitarios incluyen medidas y acciones dirigidas a tal fin, como ejemplo, colaboraciones con colegios para llevar información de las carreras más demandadas por hombres y mujeres, con acompañamientos para llamar la atención de las niñas en las carreras STEM, o para involucrar a los niños en las tareas de conciliación.

que pudieran estar presentes en el ámbito universitario, especialmente, el acoso sexual, por razón de sexo y laboral. La misma importancia adquiere que la universidad garantice una representación equitativa en todos los niveles, especialmente, donde se toman las decisiones, tanto en lo que atiene al profesorado (PDI), como al personal técnico y administración y de servicios (PTGAS), así como del estudiantado, a pesar de que este colectivo no sea un destinatario *per se* del Plan de Igualdad.

Otras metas que enumera el ODS núm. 5 se enfocan en la eliminación de la trata y de la explotación sexual, con el que las universidades deben acometer jornadas de sensibilización y actividades formativas, especialmente para el estudiantado. El compromiso universitario se contextualiza en una realidad social intensificada por el papel de las tecnologías y con una clara incidencia entre las personas jóvenes en factores como su salud física y mental y su desarrollo emocional y social. Téngase presente que la universidad debe ser un agente para construir una sociedad más humana, justa e inclusiva, libre de este tipo de violencias.

El ODS núm. 4 *Educación de Calidad* se marca como fin asegurar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas. Realmente, el aprendizaje de por vida está cada vez más presente en la agenda del legislador, e igualmente, cada vez son más, los estudiantes que precisan de medidas específicas de inclusión. Por tanto, las acciones clave se deben encaminar en fomentar la inclusión y la igualdad en el acceso a todos los programas académicos, fomentando las oportunidades de investigación de las personas, y ello de forma independiente, a su sexo, género, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra condición, desde una visión abierta bajo el foco de no dejar a nadie atrás. En paralelo, se anota la acción de impulsar una formación académica en la que se fomenten los valores de igualdad, respeto y diversidad tanto en los grados, como en los posgrados, así como en los cursos estacionales (de verano o de otoño, tan habitual en las universidades), o cualquier otra formación, como puede ser la formación inicial que exige actualmente la norma para los ayudantes doctores. Efectivamente, el propio ODS reseña que las mujeres y las niñas son uno de los grupos más desfavorecidos, teniendo en cuenta que el 40% de los países no han logrado la paridad de género en la educación primaria. Unas desventajas en la educación que se traducen en la falta de acceso a la formación, competencia y habilidades y que limitan sus oportunidades en el mercado laboral. Por tanto, a mayor nivel de educación se tendrían que reducir las brechas de género que siguen presentes en la sociedad. Entre las metas se aboga por aumentar el número de jóvenes y personas adultas que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento, una tarea que implica a los vicerrectorados con competencias en emprendimiento y empleo de las universidades, y que deben asumir su responsabilidad en lo que atañe al Plan de Igualdad para mejorar las cifras de empleo y de emprendimiento de las mujeres.

Otra meta del ODS núm. 4 es asegurar que todo el estudiantado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, mediante la educación, los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. Una posibilidad es incluir los ODS en las fichas de las asignaturas, previendo las actividades que permitan vincular su contenido con las metas expuestas en cada ODS.

El ODS núm. 10 *Reducción de las desigualdades* se traza metas relacionadas con potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas¹¹, con garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad, eliminando las prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas; con adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad. Realmente el ODS núm. 10 se vincula con el fin de reducir la desigualdad en y entre los países con acciones claves en el desarrollo de políticas de igualdad que garanticen el acceso igualitario a becas o ayudas económicas y a otras oportunidades educativas para todas las personas y garantizando la equidad en la evaluación académica y mecanismos de distribución de recursos. Por tanto, se esboza como una medida de la que se tendría que responsabilizar el vicerrectorado con competencias en internacionalización.

El ODS núm. 16 *Paz, Justicia e Instituciones Sólidas* se ajusta al marco más amplio de los derechos humanos al promover sociedades que respeten y defiendan los derechos individuales, así como el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y el acceso a la información. Entre sus metas se destaca la necesidad de reducir todas las formas de violencia, garantizando el acceso a la justicia, la protección y la reparación. Si bien, se trata de acciones que se podrían dirigir al fuero universitario en tanto es preciso implementar políticas de igualdad y antidiscriminación, garantizando la transparencia y la aplicación de las normativas de igualdad, creando espacios seguros para el estudiantado y las personas trabajadoras de la universidad de modo que puedan activar las actuaciones de intervención ante situaciones que puedan ser constitutivas de acoso y violencia.

El ODS núm. 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico* tiene como fin promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Las metas que señala se pueden extrapolar como acciones clave por las que la universidad deba garantizar políticas laborales que promuevan la igualdad salarial, especialmente de interés resulta la brecha que persiste en el acceso y la evaluación de sexenios de investigación y de transferencia. También que

11. De forma generalizada en la normativa este derecho se trata de asegurar independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

los planes de igualdad, a través de los vicerrectorados con competencias en emprendimiento y empleo esbocen programas de capacitación para facilitar la inserción laboral de las mujeres, de las personas con discapacidad y de las minorías.

2.2. Los principios de la normativa europea con la igualdad de género

A nivel europeo, desde el 1 de mayo de 1999, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades se configuran como objetivos que deben integrarse en todas las políticas y actuaciones de la Unión y de sus Estados miembros. La igualdad y la no discriminación se reconocen como valores esenciales de la Unión en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea. Asimismo, los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establecen, respectivamente, la obligación de promover la igualdad entre hombres y mujeres y de luchar contra cualquier forma de discriminación por razón de sexo en todas las acciones de la Unión. En coherencia con este marco normativo y con el mandato contenido en el Tratado de Ámsterdam, se elaboró la 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 materia de empleo y ocupación. Esta Directiva prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y la ocupación (incluida la promoción), en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, en la retribución y en los regímenes profesionales de seguridad social.

Por su parte, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece diversas acciones destinadas a garantizar que la Comisión Europea incorpore de manera sistemática la perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la Unión Europea (la representación en los órganos de toma de decisiones, la retribución, la igualdad de oportunidades y la violencia de género). En el ámbito de la ciencia y la investigación, la Estrategia incluye medidas específicas orientadas a superar la persistente brecha de género. Entre ellas destaca el programa Horizonte Europa, centrado en promover la igualdad de género en la investigación y la innovación mediante la eliminación de desigualdades y la supresión de barreras, y los sesgos inconscientes que continúan presentes en diversos espacios educativos. El programa articula tres niveles prioritarios de actuación: en primer lugar, los requisitos de elegibilidad, que exigen la existencia de planes de igualdad detallados y de acceso público; en segundo lugar, los criterios de concesión, que requieren la integración efectiva de la dimensión de género en los proyectos de investigación, considerándola un elemento esencial para la excelencia científica; y, en tercer lugar, los criterios de desempate, en los que el equilibrio de género en los equipos se convierte en un factor decisivo cuando las propuestas empaten. Este enfoque pretende fomentar la excelencia y la creatividad, contribuyendo a construir un futuro de la investigación más diverso e inclusivo.

Por otro lado, la reforma del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) exige la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de enseñanza y de aprendizaje en el ámbito universitario. De tal modo que el sistema universitario español forma parte del EEES, en el que la inclusión y la equidad cimientan la base de las políticas europeas para la educación superior, desde el Proceso de Bolonia hasta la renovada agenda de la Unión Europea para la educación superior. Efectivamente, en la Cumbre de Gotemburgo de 2017, que procede a la firma del Pilar Europeo de los Derechos Sociales incluyen entre sus principios la igualdad. Además, se debate la importancia de la educación para el futuro de Europa, como la clave para la construcción de sociedades inclusivas y cohesionadas. Posteriormente, se reconoce que a pesar de la continua atención a la igualdad de género en las políticas de I+D, los avances son insuficientes y lentos, en el que solo el 24% de los puestos de alto nivel en el sector de la educación superior son ocupados por mujeres. Entre las medidas clave que contempla se expone la necesidad de desarrollar planes de igualdad de género que sean inclusivos¹². Pocos años después, Europa adopta los Principios y Directrices para el Refuerzo de la Dimensión Social de la Educación Superior den el EEES. Este documento refuerza la equidad y la inclusión en la educación superior situándolas en el centro de las políticas de la Unión, de la Estrategia Europea para las Universidades y en el Espacio Europeo de Educación. En definitiva, la equidad y la inclusión se conciben como un tema al que se le debe prestar una especial atención en el Espacio Europeo de Educación Superior, dando por hecho, que aún queda un largo camino por recorrer¹³.

En cualquier caso, la ejecución de estas medidas precisa de una financiación suficiente que permita fomentar la equidad y la inclusión como un compromiso que deben asumir las instituciones de enseñanza superior. Así, las políticas universitarias deben quedar atravesadas por el principio de igualdad y quedar dotadas con la financiación suficiente y con perspectiva de género para que puedan trabajar con autonomía, atender a la igualdad y a la diversidad, y contribuir a la equidad y a la inclusión en la enseñanza superior¹⁴.

2.3. La normativa española sobre igualdad y su aplicación en el plan de igualdad universitario

En conexión con los mandatos expuestos, los Planes de Igualdad deben atender a las obligaciones que emanan de las siguientes normas: de LOIEMH, de la

12. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité De Las Regiones; Un Nuevo Plan para la investigación y la innovación {SWD(2020) 214 final}

13. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/redie-eurydice/estudios/estudios-2016-actualidad/equidad-educacion-superior.html>

14. Ministerio de Educación, formación profesional y Deportes, Op. cit.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG)¹⁵, y, por último, de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LO 10/2022)¹⁶, de cuyo contenido luego nos ocuparemos. De forma esencial deben atender el dictado de la normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva, sobre todo de dos Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 que tratan de garantizar la efectividad de la igualdad corrigiendo las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales¹⁷. Obviamente, no sería solo la normativa española a considerar, pero sí son unas fuentes básicas de las que emanan ciertas obligaciones que los planes de igualdad deben considerar. Así, por ejemplo, de forma específica los planes de igualdad deben hacer referencia al Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. El artículo 4 establece que los planes de estudios deberán tener como referente los principios rectores y valores democráticos y los ODS y, particularmente en lo que nos atiene el respeto a la igualdad atendiendo a lo establecido en la LOIEMH y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 23 de la LOIEMH declara que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, debiendo contener, dentro de sus principios de calidad, 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. En una sociedad tolerante e igualitaria se deben respetar las libertades fundamentales y la igualdad que debe alcanzar a la universidad. Un aspecto fundamental es el logro de la paridad en los órganos de gobierno, de representación y de participación universitarios, en los proyectos y en los grupos de investigación. Una medida muy concreta de los planes de igualdad es el diseño y ejecución de programas específicos de formación sobre la igualdad de género en las universidades.

El artículo 24 de la LOIEMH expone la necesidad de integrar el principio de igualdad en la política educativa, evitando los comportamientos sexistas, los

15. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género «BOE» núm. 313, de 29/12/2004.

16. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. «BOE» núm. 215, de 07/09/2022.

17. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Publicado en «BOE» núm. 272, de 14/10/2020, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. «BOE» núm. 272, de 14/10/2020.

estereotipos sociales asociados que reproducen las desigualdades entre mujeres y hombres; y de forma particular para el ámbito de la educación superior.

Por su lado, el artículo 25 señala que las Administraciones Públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo:

- 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.

Un mandato análogo se encomienda en el artículo 27 para la integración del principio de igualdad en la política de salud o en el artículo 28 para la sociedad de la información.

Por su parte, la LOVG declara que la violencia de género empieza por el proceso de socialización y educación, siendo su objetivo proporcionar formación integral que permita conformar la identidad de las personas, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.

El artículo 4 de la LOVG integra entre los principios y los valores del sistema educativo que las universidades incluyan y fomenten en todos los ámbitos académicos la formación, la docencia y la investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

En lo que afecta al profesorado, el artículo 7 de la LOVG señala la necesidad una formación inicial y una formación permanente para asegurar que adquieran los conocimientos necesarios para 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; 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; La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas; y 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.

Por último, la LO 10/2022 prevé actuaciones para la prevención y la detección de las violencias sexuales como base fundamental para su erradicación. Así, el Capítulo I dispone medidas de prevención, formación y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito docente y educativo (artículos 19 y 24), sanitario y sociosanitario (artículo 20), digital y de la comunicación y publicitario (artículos 10 y 11). Además, dada la referencia explícita a servicios sociales (artículos 25 a 30) y las competencias que tendrían que adquirir como personas y profesionales egresados

y egresadas, se tendrían que considerar incluidas, entre otras, las titulaciones de Derecho, Criminología, Trabajo Social, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Por ello, es imprescindible que desde la Universidad se proporcionen las herramientas y los conocimientos necesarios para incorporar estas cuestiones a los centros y a las titulaciones involucradas. Para el cumplimiento de esta obligación es preciso que los planes de igualdad prevean actividades formativas para abordar la contextualización normativa, la delimitación conceptual, los recursos que dispone la universidad con el objetivo de dotar a la comunidad universitaria de las herramientas necesarias para el cumplimiento de esta norma. En general, los planes de igualdad aprobados a partir del año 2023 incorporan las exigencias de este mandato legal, por ejemplo, la Universidad de Córdoba incluye contenido formativo obligatorio en materia de igualdad, prevención del acoso y violencias sexuales en los planes de estudios oficiales reforzando un entorno seguro desde el ingreso¹⁸. En cambio, la Universidad de Almería apuesta por incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio oficiales de acuerdo con el Real Decreto 822/2021, favoreciendo un acceso a la formación superior libre de estereotipos y sesgos de género.

El artículo 7.3 de la LO 10/2022 expone que las administraciones educativas impulsarán, en las universidades de su respectiva competencia, la inclusión de los contenidos formativos en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos. Los contenidos formativos a los que se refiere son los que se integran en el sistema educativo español, dentro de sus principios de calidad, basados en la coeducación y en la pedagogía feminista sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual para el estudiantado (en nuestro caso, universitarios).

En aras de combatir posibles recelos o situaciones de dejadez institucional, el artículo 32 de la LO 10/2022 subraya que la ausencia de los contenidos en materia de igualdad de género y de prevención y de erradicación de las violencias sexuales sin justificación apropiada podrá dar lugar a un informe desfavorable motivado del correspondiente órgano de verificación o evaluación del título.

Por lo demás, el mismo artículo 32 de la LO 10/2022 señala que las universidades establecerán un itinerario formativo. Este itinerario se refiere a la prevención de la violencia contra las mujeres y a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, será evaluable y acreditable por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, o por la autoridad competente del Ministerio de Educación y Formación Profesional o, en su caso, por los órganos competentes de las comunidades autónomas. Todo ello se integrará en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales, en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

18. III Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba (2023-2027).

En relación a la paridad, tal y como expondremos después, un amplio elenco normativo exige la presencia equilibrada de mujeres y de hombres, siendo relevante la acción que debe desplegar en órganos colegiados de gobierno, en las comisiones de selección, además de promover la igualdad en la contratación y en la investigación, así como la exigencia de la presencia equilibrada en el Consejo de Estudiantes universitario¹⁹. Así las cosas, las universidades que han aprobado sus planes de igualdad de forma reciente, incorporan este mandato, la Universidad de Cádiz, la de Almería, la de Córdoba o la de Jaén, por ejemplo, con medidas relacionadas con garantizar la paridad en los tribunales de selección, la integración de la perspectiva de género en los procesos de acceso y de promoción, presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de tesis doctorales y en las comisiones de investigación, de transferencia o de innovación, en órganos colegiados, comisiones, tribunales, en órganos de gobierno y de gestión universitaria.

El Plan de Igualdad debe presentar el marco normativo sobre el que se sustenta y atender su dictado, proyectando efectos directos sobre su diseño y ejecución. En este contexto, se destaca, en primer lugar, el compromiso institucional con la igualdad, que debe impregnar las políticas universitarias, los programas formativos y la gestión interna, asegurando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Igualmente, se debe recoger la necesidad de establecer estrategias institucionales específicas destinadas a corregir desigualdades en el acceso a la formación, a la investigación, a la promoción académica y a la participación en los órganos de gobierno. Igualmente, el Plan de Igualdad debe subrayar la importancia de promover la paridad en puestos de dirección, impulsando el incremento de la representación femenina en los cargos de liderazgo universitario. Asimismo, debe incorporar la obligación de diseñar políticas de conciliación y bienestar que faciliten la compatibilidad entre la vida personal, familiar, profesional y académica. Por tanto, un Plan de Igualdad debe ajustarse a dicho marco promoviendo la igualdad en el acceso, la formación, la carrera profesional, la investigación y la participación institucional, al tiempo que articula medidas para la prevención del acoso y para garantizar la conciliación de toda la comunidad universitaria.

Otra norma de interés es la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación²⁰. En el mismo preámbulo se destaca que la perspectiva de género se instaure como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

19. Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. «BOE» núm. 186, de 02/08/2024.

20. Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación «BOE» núm. 214, de 06/09/2022; Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. «BOE» núm. 131, de 02/06/2011.

El artículo 4 bis asume el principio de transversalidad de género que exhorta que la perspectiva de género deba integrarse de manera transversal en todas las políticas, los planes y las estrategias de ciencia, tecnología e innovación. Esto implica que la igualdad de género debe considerarse desde la planificación hasta la ejecución de los proyectos de investigación. Se establece que los órganos de decisión, comités y evaluadores deben tener una composición equilibrada, con un 40–60 % de representación de cada sexo. Este mismo principio se aplica a las personas colaboradoras invitadas a participar en los procesos de selección y evaluación. Si solo hay una persona colaboradora invitada, deberá ser del sexo menos representado. La Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todo su desarrollo, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica o innovadora, los problemas de investigación o de innovación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Se promueven los estudios de género y su integración transversal en todas las disciplinas, así como la visibilización y liderazgo de mujeres en equipos de investigación y de innovación. Por su parte, los procedimientos de selección, evaluación y concesión de ayudas deben integrar instrumentos destinados a prevenir y corregir posibles sesgos de género, incorporando para ello a personal con competencia acreditada en materia de igualdad, así como acciones formativas y guías específicas sobre perspectiva de género en el ámbito universitario. A tal efecto, resulta necesario atender a las particularidades propias de cada área de conocimiento, considerando el alcance y la idoneidad de la aplicación de dichas medidas en cada una de ellas.

En relación con la adopción de medidas de acción positiva o de carácter neutro, el artículo 4 establece que el disfrute de permisos vinculados a la maternidad, paternidad, cuidados familiares o situaciones de violencia de género no podrá producir efecto perjudicial alguno en la participación en procesos de selección, evaluación o contratación. A fin de garantizar dicha prohibición de discriminación, se precisa que quienes hayan ejercido estos permisos deben contar con idénticas oportunidades que el resto del personal concurrente, evitando que su expediente, méritos o curriculum vitae resulten afectados por el tiempo de ausencia derivado de tales circunstancias. Asimismo, los organismos públicos de investigación están obligados a disponer de planes de igualdad y de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sometidos a un seguimiento anual que permita evaluar su eficacia, verificar su cumplimiento y adoptar las mejoras oportunas, según se expone a continuación.

El artículo 4 *ter* prevé un conjunto de medidas destinadas a garantizar la igualdad efectiva, disponiendo que los planes de igualdad incorporen programas, actuaciones

y mecanismos de seguimiento orientados tanto a la promoción de la igualdad como a la prevención de la violencia de género. Dichos planes deben incluir, de manera especialmente detallada en el ámbito universitario, actuaciones destinadas a favorecer el avance profesional del PDI, dada la relevancia que la actividad científica, la producción acreditable y la progresión en la carrera investigadora tienen para el acceso, la estabilización y la promoción a los distintos cuerpos y figuras contractuales del PDI. En este sentido, se prevén medidas específicas para impulsar la trayectoria investigadora de las mujeres, incluyendo programas de mentoría, formación altamente especializada, estrategias de visibilización, redes de apoyo mutuo y la adopción de buenas prácticas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad científica con responsabilidades familiares, evitando así interrupciones o ralentizaciones en la producción académica que puedan afectar a futuras evaluaciones de méritos.

Del mismo modo, los planes de igualdad universitarios deberán incorporar el diseño de actuaciones de acción positiva orientadas a corregir desigualdades estructurales, con especial atención a los niveles superiores de la carrera investigadora, en los que tradicionalmente se observan brechas persistentes. Ello exige prever mecanismos de corrección en procesos de acreditación, con programas de promoción y con criterios de evaluación del rendimiento investigador, de modo que se identifiquen y neutralicen prácticas o parámetros que puedan producir efectos indirectamente discriminatorios²¹.

De igual forma, los planes de igualdad deberán contemplar medidas para fomentar el emprendimiento innovador femenino mediante programas de financiación, apoyo técnico, asesoramiento y reconocimiento institucional para proyectos liderados mayoritariamente por mujeres, asegurando su acceso en condiciones de igualdad a iniciativas de transferencia de conocimiento, innovación y colaboración con el sector productivo.

Asimismo, el mismo artículo 4 *ter* expone la necesidad de un cambio socio-cultural basado en la corresponsabilidad, dirigido a superar los roles tradicionales de género que continúan influyendo en la distribución de tiempos de trabajo y de cuidado, afectando de modo particular a las investigadoras. A tal efecto, los planes de igualdad deberán integrar acciones de sensibilización, formación continua, revisión de cargas docentes y establecimiento de medidas que eviten que el PDI con

21. Sobre el tipo de medidas de acción positiva que se podrían arbitrar en los espacios universitarios CASADO CASADO, Lucía. *Acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres en el régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas*. Atelier Libros Jurídicos, 2025; BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2024). “Conciliación de la vida personal y laboral en los espacios universitarios, *XLI Jornadas Universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, pp. 491, 510. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9912489>; SELMA PENALVA, Alejandra (2019). “La conciliación en la universidad, ¿un asunto de mujeres?”, *Revista de educación y derecho*, 20; JÓVER RAMÍREZ, Carmen (2016). Congreso Ciencia, Género y Conocimiento, Universidad de Cádiz.

responsabilidades de cuidado, especialmente las mujeres, quede en situación desventajosa en la producción científica evaluable. Junto a ello, la incorporación de criterios de igualdad en los procedimientos de contratación pública y su correspondiente seguimiento, la evaluación periódica del impacto de género de las medidas adoptadas y la prevención de sesgos que influyen en el reconocimiento, la financiación y la legitimación de determinadas disciplinas científicas. El precepto contempla también la creación de entornos laborales diversos, inclusivos, seguros e igualitarios, incorporando la perspectiva interseccional y adoptando protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sometidos a un seguimiento anual que garantice su eficacia real. Además, se refuerza la necesidad de integrar la dimensión de género en la investigación mediante formación específica y asesoramiento experto, asegurando que los proyectos, metodologías, líneas de investigación y contenidos docentes incorporen dicha perspectiva cuando resulte pertinente.

Finalmente, los planes de igualdad universitarios deberán garantizar la transversalidad de género en todas las actividades de docencia e investigación, asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión, comités científicos y comisiones de evaluación, incluir programas de mentoría, formación y visibilización para investigadoras, adoptar procedimientos de selección y evaluación que eliminen cualquier sesgo de género y reconozcan adecuadamente los períodos de maternidad, paternidad y cuidados familiares, y someter todas las medidas a un sistema de evaluación periódica que permita ajustar las estrategias conforme a los resultados obtenidos. Así, por ejemplo, la Universidad de Córdoba expone que, aunque no se detecten sesgos evidentes de género en el acceso y en la promoción universitaria, se observa una disparidad de género significativa en las categorías más elevadas, tanto en el PDI, como en el PTGAS. Esta disparidad obedece a la realidad social y a las exigencias asociadas a determinados cargos que penalizan a las mujeres y no a los hombres, siendo una clara penalización social debido a las responsabilidades adicionales y a las obligaciones personales que recaen sobre ellas. Igualmente, la Universidad de Jaén favorece el acceso a la carrera profesional de las mujeres, así como su promoción, en condiciones de igualdad, tratando de corregir los desequilibrios detectados a través de la puesta en marcha de un registro salarial que emita anualmente un informe y seguimiento, así como análisis que permitan profundizar en los factores que inciden en la existencia y/o mantenimiento de tales diferencias. Con ello, establece medidas de acción positiva, tales como computar, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en situaciones de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios relacionados con la maternidad y/o el cuidado de personas en situación de vulnerabilidad/ dependencia por cuidadores responsables. El objetivo es favorecer el acceso en la carrera profesional, en condiciones de equidad. En la misma senda, la Universidad de Almería integra la igualdad como

principio rector en los procesos de selección y contratación del personal, contando con la certificación AENOR en igualdad de género y retributiva.

No obstante, es necesario adecuar este tipo de medidas, que, en principio, son tuitivas, adecuadas y positivas para combatir la brecha de género con una realidad universitaria que se plasma cuando una medida de suspensión de un plazo concreto, por ejemplo, para el profesorado ayudante doctor que debe estar hasta 6 años en esa figura. Si el hecho de suspender el contrato por el ejercicio de la maternidad supone una ampliación del plazo, resulta contraproducente para aquella persona que cumple ya los requisitos para la promoción (por ejemplo, de titular) si la universidad le impone el agotamiento del tiempo contractual requerido (ampliado incluso). En esta línea, el Plan de Igualdad debe trascender este plano formal para evitar que un mecanismo tuitivo se transforme en una nueva brecha de género que dilate de forma injustificada la carrera de la persona afectada. Sería necesario una gestión más flexible de este mecanismo para que no tenga impacto negativo de género en la carrera académica, de modo, que no se exija el agotamiento íntegro (ampliado) de este tiempo contractual. En caso contrario, una medida de carácter neutro y tuitiva se transformaría en un obstáculo y en una barrera en la carrera de ellas.

En otro orden de cosas, un Plan de Igualdad universitario puede ser una herramienta útil. A nivel institucional, se refuerza y se fomenta la educación, la cultura, la formación, la sensibilización y la información para superar los estereotipos y los sesgos de género en la universidad. Asimismo, se promueve el ejercicio responsable y corresponsable de los derechos de conciliación, en el que los hombres se involucren, y, sobre todo, la erradicación de las repercusiones negativas de la maternidad. Todo ello, con el convencimiento de que las universidades que practican la igualdad son más competitivas, productivas y rentables, y más justas²².

En definitiva, la Ley 14/2011 reviste especial relevancia porque incorpora el principio de igualdad de género como un eje transversal de la política científica, de modo que la reducción de las brechas de género se configure como uno de los principios rectores del sistema universitario. Ello permite impulsar programas orientados a garantizar el progreso de las mujeres en la carrera universitaria e investigadora en condiciones efectivas de igualdad y avanzar hacia entornos académicos e institucionales más inclusivos para las generaciones presentes y futuras de personal investigador. La relevancia de lo expuesto es tal que se trata de un objetivo que continúa siendo un reto y que exige el desarrollo y la plena aplicación de las medidas expuestas.

Por último, un Plan de Igualdad universitario debe reflejar de manera explícita las previsiones establecidas por la normativa vigente en materia de igualdad, asegurando así su cumplimiento y efectividad. En este contexto, en la actualidad se puede

22. Vid. MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2021). "El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 100- 139.

incluir la referencia al III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, que impulsa la integración del enfoque de género en el ámbito universitario y fomenta la elaboración de informes y estudios destinados a analizar las brechas de género existentes, con especial atención a la brecha salarial. Asimismo, dicho Plan Estratégico establece la obligación de elaborar informes de impacto de género, constituyendo un instrumento clave para evaluar la incidencia de las políticas universitarias desde la perspectiva de igualdad. De forma complementaria, los Planes de Igualdad universitarios deben atender de manera específica la normativa sobre igualdad de la Comunidad Autónoma en la que se ubica la universidad, así como la normativa institucional aplicable, garantizando que las medidas adoptadas se ajusten al marco legal vigente y respondan de manera adecuada a las necesidades y particularidades del entorno universitario.

3. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

No resulta sencillo explicar las causas o los factores que generan las brechas de género en la universidad pública. Entre los mismos se encuentran la incorporación históricamente más tardía de las mujeres a la institución universitaria²³, el tiempo dedicado a la maternidad y a los cuidados de personas dependientes, y la falta de corresponsabilidad en estas tareas. También influyen los estereotipos y prejuicios de género en la evaluación científica, la valoración del mérito y el desempeño profesional, así como el machismo estructural y los valores asociados al mismo. La ausencia de modelos femeninos cercanos, la discrecionalidad, las redes de poder masculinizadas y los sistemas de evaluación que reproducen desigualdades contribuyen al denominado “efecto de la tubería rota”, por el que la proporción de mujeres disminuye a medida que progresa su carrera profesional o incluso abandonan la academia. Otros factores incluyen los ciclos vitales y características personales de cada persona, el estado civil, los roles asignados en los equipos de trabajo, la interferencia de las normas académicas con las obligaciones familiares y las dificultades de conciliación, la falta de motivación y la presencia de situaciones de acoso o discriminación, especialmente en entornos laborales sexistas²⁴.

En este contexto, y para comprender cómo estas desigualdades inciden en la carrera universitaria, resulta necesario analizar el modo en que se concibe la trayectoria

23. Un esbozo por BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2025). “El acceso de la mujer a la universidad: un camino de obstáculos y de superación en el conocimiento”, *Revista Puerta Abierta*, núm. 8. Se puede consultar en <https://ateneodejerez.es/download/puerta-abierta-num-8/>

24. CASADO CASADO, Lucía, Op. cit. pp. 61 a 65; Observatorio de Mujeres e Innovación (2021). Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España, Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.

del profesorado universitario. La realización del doctorado se entiende como un paso previo imprescindible para la estabilización y promoción del PDI. A este respecto, la LOSU subraya que el doctorado constituye el verdadero inicio de la actividad investigadora. Siendo así, se vuelve esencial potenciar las becas de acceso para garantizar condiciones reales de estabilidad y posibilidades efectivas de progresión. En la carrera universitaria, al PDI se le exige atender cuatro facetas diferenciadas y complementarias (docencia, investigación, transferencia del conocimiento y gestión) que son objeto de evaluaciones constantes, especialmente relevantes para la acreditación por la ANECA o por las agencias autonómicas. Del propio planteamiento de la LOSU se infiere que, desde el inicio del doctorado hasta la estabilización, solo deberían transcurrir diez años, con el propósito de favorecer el necesario relevo generacional en las plantillas universitarias. Además, la LOSU distingue un régimen funcionarial, con las categorías de catedra y titular, y un régimen laboral, que incluye figuras como el profesorado permanente laboral, el ayudante doctor o el personal interino, coexistiendo, además, diferencias entre las universidades públicas y privadas. Si bien, en una primera aproximación, no se concibe la existencia de diferencias por sexo en el acceso de las mujeres al empleo público universitario, numerosos estudios y datos estadísticos confirman que las brechas de género siguen presentes y requieren ser abordadas desde todos los frentes.

En relación a este hecho, lo cierto es que la Universidad es un reflejo de la sociedad en la que se inserta reproduciendo sus valores sociales, su estructura y esquemas, componentes y elementos diferenciadoras. A su vez debe ser motor para el cambio y la formación de las personas como una ciudadanía que avance en el progreso y promueve los principios de justicia, equidad e igualdad. En definitiva, que la universidad sea punta de lanza, proyectando sobre la sociedad “un halo ejemplar de acciones, comportamientos o procesos libres de estereotipos o sesgos que impidan una presencia de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades en todos los aspectos de la vida social, económica y profesional”. La Universidad debe asumir el reto pedagógico de educar en igualdad analizando en su mismo fuero los espacios de diferenciación que siguen existiendo atendiendo al “género”. Las mujeres están presentes como estudiantes en los diferentes ciclos universitarios, así como en mayor o menor medida en las áreas del conocimiento. Igualmente, ellas dan clases y desarrollan su labor de investigación y de transferencia, de modo que se visualiza el normal desenvolvimiento de su actividad profesional. No obstante, como aprecia la doctrina cuando se esboza el acceso, y, sobre todo, la promoción de ellas en la universidad, es cuando se hace más evidente los sesgos de género, que igualmente se entrecruzan con otras características o variables como es la discapacidad o la procedencia, entre otros factores. Como veremos, la trayectoria de las mujeres no se desarrolla en igualdad de condiciones que la de los hombres, incluso teniendo en cuenta los criterios que se conjugan en el empleo público de mérito y capacidad. De este modo, a pesar de que

las mujeres se han ido incorporando entre el PDI, lo cierto es que están sobre-representadas en aquellas áreas del conocimiento a las que están asociadas un menor prestigio y valoración social, con una escasa representación en las áreas conectadas a la ciencia con la tecnología. Esta situación se plantea por las dificultades a razón de la consiguiente penalización por las labores de cuidado y de los sesgos negativos que han estado presentes (y aún lo están, aunque en menor medida) en las áreas masculinizadas, con situaciones de desigualdad y brechas en las carreras académicas (falsa apreciación de una menor competencia, puestos de menor relevancia, docencia de menor notabilidad o gestión de menor responsabilidad). Una valoración con barreras sistemáticas y prejuicios que sesga las publicaciones con un mayor índice de impacto, y también en la evaluación de grupos y los proyectos de investigación competitivos que están liderados por mujeres. Igualmente, ocurre con los puestos de dirección y académicos del más alto nivel, como rectorados u órganos científicos y de excelencia, donde se aprecia claramente el efecto tijera, conforme vamos subiendo en la escala científica la presencia de mujeres se reduce aún más. A pesar de los avances logrados fruto de la ingente labor normativa e institucional por lograr una participación justa equilibrada e igualitaria en el ámbito universitario, lo cierto es que el hecho de ser mujer ralentiza su trayectoria académica, minimiza su resultado investigador y reduce su prestigio y su valor social y económico²⁵.

Por tanto, el Plan de Igualdad en las universidades deben de incluir medidas dirigidas a fomentar un equilibrio de género en estas áreas. Entre las metas de este ODS está el asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluyendo la universitaria. En definitiva, el propio objetivo recuerda que una educación de calidad ayuda a reducir las desigualdades y la igualdad de género, tal y como anotamos al principio, en referencia a los datos que aporta el Instituto Nacional de Estadística. Los datos analizados evidencian que la presencia femenina en los estudios universitarios ha ido creciendo de manera constante desde los años sesenta del pasado siglo hasta hoy, se ha mantenido con un ritmo de crecimiento acelerado al principio, y algo más moderado en los noventa y los primeros años del siglo XXI. En la última década este proceso se ha acelerado de nuevo, dando como resultado que la presencia femenina en las aulas universitarias de España incluso supere a la de los hombres. Efectivamente, el Informe de Científicas en Cifras del año 2025 señala que la participación femenina en el estudiantado ha experimentado un incremento significativo en el umbral de 2014-2015 a 2023-2024. Así en Grado el ascenso ha sido del 54,2% al 57%, en Máster: del 53,3% al 56,4%, y en Doctorado: del 49,6% al 50,2%. No obstante, este avance no se refleja de manera equitativa en todas las disciplinas. En áreas

25. GARRIDO PÉREZ, Eva (2020). *Prólogo* "Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan" (Dir. Acale Sánchez, M.). Editorial Bomarzo.

tradicionalmente masculinizadas (Ingeniería y Arquitectura): hay una tendencia positiva, pero siguen siendo minoría representado un 28,1% en Grado, un 31,2% en Máster y 31,1% en Doctorado. Es más, cuando se analizan en profundidad los datos dentro de cada rama de enseñanza no todas las letras de STEM se comportan igual. Por lo demás, hay infrarrepresentación femenina fuera de estas áreas²⁶. En definitiva, si bien en España, los niveles de educación son similares entre mujeres y hombres, no es así en todas las áreas del conocimiento, especialmente es limitada la presencia de mujeres en las áreas STEM. En cualquier caso, y aunque esto suponga un activo en la entrada de las mujeres en la carrera universitaria, y su consolidación dentro del sistema de investigación e innovación, no significa que se haya alcanzado la igualdad efectiva, ni se haya acabado con la brecha de género en el ámbito universitario. De ahí, la importancia de incentivar el interés de niñas y jóvenes por carreras en STEM desde una edad temprana, para aumentar la presencia femenina en estos campos dentro de la ciencia en España. Se constata una infrarrepresentación de mujeres en los estudios de arquitectura e ingeniería (28.1% en Grado, 31,2% en Master, y 31,1% en doctorado), y una infrarrepresentación de hombres en los estudios de ciencias de la salud, sociales y jurídicas. Concretamente, en la Enseñanza Superior un 43,7% son mujeres, vislumbrándose que los hombres se decantan por el área de Ingeniería y Tecnología, mientras que las mujeres cuentan con una mayor presencia en las Ciencias Sociales. Además, y aunque el techo de cristal se ha reducido en los últimos cinco años, se sigue constatando la referida dificultad para acceder a los puestos más altos, que si bien se ha reducido del 1.73% en el curso 2018/2019 a 1.57% en el curso 2022/2023. En esta línea, el mismo Informe de Científicas en Cifras del año 2025 advierte que si se mantiene el ritmo de descenso actual se alcanzaría la paridad en un promedio de 15 años, siendo más alarmante aún que en las áreas más feminizadas las previsiones son menos esperanzadoras. Así, en las Ciencias Naturales se sitúa en los 25 años, y en Ciencias Médicas y Salud, en los 55 años. Son unas cifras que reflejan la precariedad que acompaña a las áreas feminizadas y como la carrera académica en las mismas es aún más dilatada en el tiempo, precisándose de medidas para empoderar y mejorar la imagen y el prestigio de las mismas.

En el contexto narrado, el Plan de Igualdad de la Universidad debe identificar y cuantificar a través del diagnóstico, instrumento de obligado cumplimiento como apuntaremos después, las brechas de género. Se puede distinguir la segregación vertical, como el ascenso a cátedras, a puestos de gerencia o de inspección de servicios, o a puestos de funcionariado en el PTGAS con alta responsabilidad; la segregación horizontal con la feminización y masculinización de ciertas áreas, donde las mujeres pierden presencia a medida que avanza la carrera investigadora, y evidenciar los techos de cristal que dificultan el alcanzar el tan deseado equilibrio de género.

26. Científicas en Cifras (2025). Op. cit.

Por tanto, en etapas iniciales de la carrera investigadora hay paridad, pero la presencia de mujeres va reduciéndose conforme avanza carrera investigadora. Esto es lo que se conoce como el efecto de la tubería rota en la carrera investigadora. De modo que en las etapas iniciales de la carrera investigadora se observa una cierta paridad, pero la presencia de mujeres va reduciéndose conforme avanza. No obstante, es celebrable que la proporción de catedráticas ha aumentado casi 5 puntos porcentuales respecto al curso 2017-2018 (de 22,5% a 27,4%) y 7,4 puntos porcentuales respecto al curso 2012-2013 (del 20,0% al 27,4%), tal y como relata el mismo Informe de Científicas en Cifras.

Con respecto a la gestión académica, lo cierto es que los equipos rectorales se ocupan de observar la necesaria paridad en el segundo nivel en la ocupación, de forma muy evidente al frente de los vicerrectorados. El problema se manifiesta en los niveles inmediatamente inferiores a los vicerrectorados, como direcciones generales o los puestos más altos del PTGAS.

Desde la aplicación de la Ley de la Ciencia de 2022, la participación de mujeres en comisiones de evaluación ha crecido del 42,7% en 2020 al 44,5% en 2023, ello garantiza una mayor equidad en la asignación de recursos. No obstante, persiste una brecha en el acceso a financiación: en 2022 las mujeres representaron el 46,2% de las solicitudes de ayudas, pero su tasa de éxito fue 4,5 puntos inferior a la de los hombres (34,7% vs. 39,2%), un dato que pone de manifiesto la persistencia de sesgos de género en las evaluaciones. Este hecho genera una falta de acceso equitativo a los recursos que limita las oportunidades de las mujeres para consolidar su carrera²⁷. Por lo demás, sigue presente la segregación en orden al tipo de responsabilidades que asumen en la universidad. Las mujeres siguen asumiendo la mayoría de la docencia, y los hombres se ocupan más de la investigación, obteniendo una mayor financiación.

El Plan de Igualdad debe recoger el impulso normativo para superar la subrepresentación femenina en la estructura de la comunidad universitaria, y poner de manifiesto las desigualdades, reseñando que aún ellos ocupan de forma mayoritaria las posiciones superiores en los cargos y en los puestos de gobierno de las universidades, liderando de proyectos de investigación y encabezando las publicaciones de mayor prestigio, teniendo con ello mayor visibilidad. Como reverso, la carrera académica y laboral es más lenta para ellas, su productividad científica es menor con mayores trabas a la estabilización, liderando menos grupos y proyectos de investigación, menores estancias de internacionalización, menos publicaciones y menos participación y visibilidad en la comunidad científica. Por tanto, eran y siguen siendo evidentes las mayores dificultades de promoción de las mujeres en la universidad sin que se deba a su falta de méritos, de preparación o de disponibilidad, sino a una mano invisible que lleva esa situación real, persistiendo actos, conductas, inercias e

27. Científicas en Cifras (2025), Op. cit., pp. 4, 10, 11, 44, 46.

imágenes del subconsciente incluso que producen una mayor dificultad de ascenso de las mujeres²⁸.

4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

En el proceso de negociación y elaboración de un Plan de Igualdad se recomienda el empleo, con las adaptaciones que procedan, de las herramientas que dispone el Instituto de las Mujeres para la elaboración de planes de igualdad, así como para la realización de auditorías retributivas y de la herramienta de registro²⁹.

La obligatoriedad de los planes de igualdad en el entorno universitario presenta una singularidad jurídica relevante, dado que su exigibilidad no emana directamente del Estatuto de los Trabajadores, sino de la LOSU. Concretamente, el artículo 46.2. letra K) expone de entre las funciones del Consejo de Gobierno, la de informar de la aprobación del Plan de Igualdad negociado con la representación de la universidad y la representación legal de los y las trabajadoras, que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la LOIEMH. Se refiere pues a un Plan de Igualdad relativo a condiciones de trabajo, que por sí mismas, no son aplicables al estudiantado. Si bien, se da la circunstancia de que se conciben medidas estratégicas sobre asuntos que afectan al estudiantado. Además, el marco legal aplicable a la universidad pública exige tener en cuenta un corpus normativo diferenciado, como el TREBEP, la normativa autonómica o los Estatutos Universitarios, con una serie de singularidades no contempladas en el Real Decreto 901/2020, como, por ejemplo, requisitos diferenciados para PDI y PTGAS, laboral y funcionarial.

De este aspecto, conviene realizar una precisión de cara a futuras investigaciones dado que en la universidad conviven hasta cuatro colectivos, PDI y PTGAS, funcionario y laboral, con sus propios regímenes jurídicos y problemas específicos en materia de igualdad. Por tanto, el Plan de Igualdad debe atender este panorama legislativo y administrativo, incoando la acción de medidas dirigidas para cada colectivo. Se trata de considerar un escenario de desigualdades que se entrecruzan y para el que se debe arbitrar medidas específicas teniendo en cuenta la normativa aplicable. Así, y en un breve análisis, al PDI funcionarial se le aplica el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y la LOSU, en tanto que el PDI laboral se

28. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel (1997). "Igualdad de oportunidades de la mujer en los ascensos en la sentencia Maschall del TCE", *Revista Crítica de teoría y práctica*, núm. 2.

29. Instituto de las Mujeres. Planes de Igualdad. Se puede consultar en <https://www.igualdad-en-la-empresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

rige básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y por su propio convenio colectivo con una mayor precariedad y falta de estabilidad dificultando la conciliación. Mientras que las condiciones del PTGAS funcionario se encajan en normas de función pública y en el TREBEP, y el PTGAS laboral por su convenio. Por todo, el Plan de Igualdad debe ser consciente de esta dualidad normativa en su aplicación, para superar posibles carencias o resistencias legales en el momento de aplicar medidas de conciliación o medidas de acción positiva. Efectivamente, un Plan de Igualdad universitario debe atender ofertas de empleo público, la relación de los puestos de trabajos para el PTGAS, los procesos de promoción que no están trazados en el Real Decreto 901/2020. En cualquier caso, es totalmente generalizado que los planes de igualdad adoptados después de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 se ciñan al estándar previsto, que lo han tomado como una guía técnica, evitando irregularidades formales que se superan con las adaptaciones que señalamos en este trabajo.

En este contexto, es necesario señalar que el Real Decreto 901/2020 ha reforzado el carácter negociador del Plan de Igualdad, el contenido mínimo y negociado, tanto del diagnóstico como del Plan de Igualdad, así como la inclusión de la auditoría retributiva. El Plan de Igualdad universitario debe tomar de referencia la aplicación del correspondiente marco normativo, con un corpus normativo fijado en una estructura determinada por la comisión negociadora que incluya el contenido mínimo que exige el Real Decreto 901/2020 en su artículo 8. De forma previa, la Comisión Negociadora debe acordar el diagnóstico de la situación, tal y como exige el artículo 7 de la misma norma³⁰. Este instrumento tiene que identificar las desigualdades en el acceso al empleo universitario, de la formación académica, en la promoción profesional y en las condiciones retributivas dentro de los distintos ámbitos o estamentos universitarios, así como las desigualdades académicas y posibles discriminaciones o situaciones de acoso del estudiantado.

Tal y como señalamos cuando estudiamos las brechas de género, es evidente que las mujeres no afrontan barreras formales para incorporarse como PDI a la universidad y en las categorías iniciales, sobre todo, no hay apenas diferencias entre sexos. El problema se presenta en que la estructura de la plantilla del profesorado refleja de forma contundente una mayor presencia de hombres en la categoría de catedráticos, incluso en las ramas feminizadas (laberinto de cristal), coincidiendo con la teoría del

30. Sobre la necesidad de elaborar el diagnóstico con carácter previo con base en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó ampliamente la LOIEMH, léase DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2020). "El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de los planes de igualdad", *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 58-80. La importancia de elaborar un buen diagnóstico es tal que puede amenazar su implantación eficaz GRAU PINEDA, Carmen (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad, *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 8-32.

techo de cristal relacionadas con las barreras indirectas e informales que siguen presentes en la promoción a la categoría de catedráticas y que las atrapan en las categorías inferiores con la teoría del suelo pegajoso³¹.

Un buen diagnóstico permite diseñar e incorporar medidas de acción positiva destinadas a superar las brechas de género que analizamos *supra*, especialmente la posibilidad de corregir la infrarrepresentación femenina en las disciplinas, en los órganos de dirección académica, en la dirección de los departamentos o en los puestos de más alta responsabilidad administrativa³².

Igualmente, el diagnóstico revela la necesidad de arbitrar medidas de conciliación y/o flexibilidad. En este sentido, se proponen políticas de conciliación corresponsables. Entre ellas, la dotación de una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, tanto en el horario como en la jornada. Por un lado, la flexibilidad de entrada y salida. Por otro, la implantación de un banco de horas. A su vez, la supresión de viajes o desplazamientos innecesarios. De igual modo, la previsión de permisos y recuperaciones. Además, la incorporación de un concepto más flexible de familia. Junto a ello, el reconocimiento de los derechos de conciliación como derechos individuales de las personas trabajadoras, de carácter intransferible, evitando la perpetuación del rol de las mujeres como cuidadoras. A tal efecto, la regulación de medidas que eviten la desconexión de la persona trabajadora de su carrera por un largo periodo de tiempo. Finalmente, la ampliación del teletrabajo y del trabajo a distancia para personas cuidadoras, siempre que organizativamente sea posible³³.

En materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, con fundamento en el artículo 7.1.i), el Plan de Igualdad debe contener las medidas de prevención de estos tipos de acoso, y, en su caso, debe ordenar la revisión y actualización de los protocolos, alineándolos con la normativa vigente, en particular con la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, y garantizando los recursos de atención y el asesoramiento a las víctimas. El Plan de Igualdad debe incluir mecanismos eficaces para la prevención, detección y actuación frente a estos acosos,

31. CASADO CASADO, Lucía, Op. cit., p. 59.

32. En general, no de forma específica sobre la universidad, SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (2019). “Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE”, *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, pp. 50- 69; De la misma autora (2019). “La igualdad entre mujeres y hombres en el Empleo Público”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, número extraordinario 1, pp. 79, 109.

33. PÉREZ GUERRERO, María Luisa (2025). “Conciliación en la vida personal, familiar y laboral y de corresponsabilidad familiar”, *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Se puede consultar en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2025/10/GUIA%20CARL%20CONCILIACION%20E%20IGUALDAD%20con%20portada.pdf>

reforzando las obligaciones institucionales en materia de protección y asistencia, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales³⁴.

En otro orden de cosas, pero íntimamente ligado, se ha de incorporar un presupuesto con enfoque de género, que oriente la planificación y asignación de recursos con el fin de garantizar la igualdad efectiva. La transversalidad de género es un concepto marco en el que se desenvuelve la argumentación a favor de este tipo de presupuestos por ser el instrumento básico que refleja las prioridades de la política económica de las universidades, por lo que permite evaluar el grado de integración efectiva de los objetivos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las políticas públicas. Es necesario evaluar el presupuesto en todos los niveles del proceso presupuestario y la reestructuración de los ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género. El marco normativo que sustenta esta necesidad se basa en el artículo 57 de la LOSU y en la obligación de realizar las auditorías salariales que emana del Real Decreto 902/2020.

La clasificación de los ingresos es básicamente orgánica y económica. En cuanto a los gastos, se distinguen tres tipos: la clasificación orgánica, que permite distribuir el gasto por centros gestores con el fin de identificar quién gasta; la clasificación por programas, mediante la cual la asignación de recursos se ajusta a los contenidos de las políticas de gasto que delimitan y concretan las distintas áreas de actuación del Presupuesto, permitiendo agrupar los créditos atendiendo a los objetivos previstos (esto es, conocer para qué se gasta); y la clasificación económica, que ordena los gastos conforme a su naturaleza económica, indicando cómo se gasta. Debe tenerse en cuenta que el Capítulo 1, correspondiente a “Gastos de Personal”, representa el mayor porcentaje del gasto, al incluir a las mujeres y los hombres que constituyen el principal activo de las universidades. El análisis de este capítulo permite identificar la situación de ambos sexos dentro del PDI y del PTGAS. Por su parte, el estudiantado será analizado a través de los gastos por programas. Los objetivos específicos señalados exigen conocer las retribuciones a partir de las categorías profesionales y visibilizar, dentro de esta clasificación, categorías emergentes como la del personal investigador; el contenido de los complementos retributivos desagregados por sexo, tanto los vinculados al Capítulo 1 como aquellos no previstos en él; así como la posibilidad de realizar los cruces de variables que se consideren necesarios. Al mismo tiempo, resulta prioritario disponer de información retributiva desagregada, por un lado, respecto de las retribuciones básicas (salario base, trienios y pagas extraordinarias) y, por otro, de los complementos (de destino, específico y otras retribuciones complementarias). Igualmente, es necesario contar con

34. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm.269, de 10/11/1995.

datos del personal desagregados del siguiente modo: PDI por categorías, específicamente las correspondientes al personal investigador; PDI por departamentos o áreas; y PTGAS por categorías³⁵.

De gran importancia es observar el mandato sobre la vigencia del Plan de Igualdad si atendemos al tenor del artículo 9 del Real Decreto 901/2020 y la situación en la que quedarían las universidades si finalizado ese periodo no se ha adoptado un nuevo Plan. En una primera mirada, y tal como ha observado la doctrina, podría considerarse en coherencia con la norma estatutaria, la posibilidad de que hiciera efecto la ultraactividad. Una tesis que no ha sido acogida por el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales al señalar que la prórroga carece de refrendo legal y en consecuencia no puede considerarse que existe un plan de igualdad³⁶, suponiendo un ataque a la autonomía colectiva dispuesta por el artículo 37.2 de la Constitución Española si las partes por ejemplo acordasen una prórroga. En definitiva, y compartiendo las críticas esgrimidas, lo cierto es que el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 establece como regla imperativa de forma taxativa y fija una duración máxima de cuatro años improrrogables y sin necesidad que medie denuncia de alguna de las partes³⁷.

La estructura del proceso negociador del nuevo Plan de Igualdad debe partir necesariamente de la evaluación del plan predecesor, en la medida en que dicha evaluación constituye el principal instrumento para identificar avances, deficiencias en su aplicación y ámbitos de mejora. En este sentido, resulta imprescindible que la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad se constituya con una antelación mínima de un año respecto a la finalización del plan anterior, tomando como base la evaluación elaborada por la comisión *ad hoc* encargada del seguimiento y control de la ejecución del plan vigente en su fase final. Esta anticipación temporal permite dotar al proceso de negociación de un margen suficiente para el análisis de resultados que permita elaborar el diagnóstico. A lo largo de ese año, las partes tendrán que formular propuestas realistas y consensuadas, evitando situaciones que puedan comprometer el acuerdo final. Asimismo, se debe observar una constitución formal de la Comisión Negociadora, con su convocatoria en tiempo y forma, de conformidad

35. La información relativa los presupuestos con enfoque de género han sido presentados por DOMÍNGUEZ SERRANO, Mónica (2025). Presupuestos con enfoque de género. Ponencia impartida en el Encuentro Unidades de Igualdad, Málaga. 16 de octubre de 2025.

36. NIETO ROJAS, Patricia (2025). “A vueltas con la vigencia de los planes de igualdad, Foro de Labos. Se puede consultar en https://www.elforodelabos.es/2025/11/a-vueltas-con-la-vigencia-de-los-planes-de-igualdad-puede-pactarse-la-ultraactividad-a-proposito-de-la-resolucion-del-tribunal-administrativo-central-de-recursos-contractuales-de-16-de-octubre/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5

37. NIETO ROJAS, Patricia (2025). *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad*. Atelier Libros Jurídicos, pp. 138 a 142.

con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, desde la Unidad de Igualdad de la universidad deberá dirigirse una comunicación formal, por escrito y con acuse de recibo, a todas las organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de legitimación establecidos legalmente. La comisión negociadora se entenderá válidamente constituida por aquellas organizaciones que respondan afirmativamente en el plazo de diez días³⁸. Paralelamente, deberá formalizarse un Acta de constitución de la Comisión Negociadora, en la que se recoja su composición, funciones, régimen de funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos y mecanismos de sustitución de vacantes. Este documento reviste una especial relevancia jurídica, al dotar de seguridad y estabilidad al proceso negociador, y deberá ser suscrito por todas las partes integrantes de la comisión. Durante el desarrollo de la negociación, las partes deberán actuar conforme a los principios de buena fe negocial, colaboración y lealtad institucional, guardando asimismo el debido sigilo respecto de aquella información que haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. A efectos prácticos, resulta aconsejable estructurar la negociación por materias o por grupos de trabajo, una estrategia que facilita el avance progresivo de los trabajos y favorece la consecución de acuerdos parciales, incluso cuando persistan discrepancias en otros ámbitos. En situaciones de desacuerdo, es recomendable que las partes formulen propuestas alternativas por escrito, dado que contribuye a clarificar las posiciones y a dejar constancia del esfuerzo negociador realizado. Asimismo, deberá levantarse acta de cada reunión, incorporando, en su caso, las manifestaciones de parte que se estimen relevantes. Dichas actas deberán incluir, como mínimo, un resumen de las materias tratadas, los acuerdos totales o parciales alcanzados y la identificación de aquellos puntos respecto de los cuales no se haya logrado consenso, sin perjuicio de su eventual reconsideración en reuniones posteriores. Finalmente, el conjunto de las actas de negociación, junto con el acta de constitución de la Comisión Negociadora, deberá remitirse como anexos a los efectos de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro correspondiente, garantizando así su eficacia jurídica y su plena exigibilidad. Igualmente, debe incluirse el acuerdo final como resultado de la negociación debe firmarse por escrito, que deberá contar con la conformidad de la empresa y de la mayoría de la parte social. En caso de desacuerdo, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos³⁹.

38. En caso de ausencia de respuesta, resulta aconsejable reiterar la convocatoria de negociación, a fin de garantizar la transparencia del procedimiento y evitar posibles impugnaciones posteriores. Si transcurrido un plazo de tres meses desde la convocatoria inicial las organizaciones sindicales no responden o manifiestan una negativa expresa a participar, puede entenderse que concurre una situación de bloqueo negocial. Un hecho, que, en principio, habilitaría a la universidad para proceder a la elaboración y registro del Plan de Igualdad.

39. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Seminario web, 2025. Se puede consultar en: https://www.igualdadenlaempresa.es/iniciativas/talleres/docs/PPT_CNPD.pdf

En otro orden de cosas, las políticas de igualdad universitarias deben centrarse en la implantación progresiva de las estructuras y de los instrumentos de igualdad, en medidas de prevención y actuación frente al acoso y violencia en el entorno laboral y académico tomando conciencia de las situaciones que no pueden formar parte de los espacios universitarios⁴⁰, junto a medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En la universidad siguen presentes barreras estructurales en la que se concibe una “ciencia deseada” con ambiciones y propósitos que sean reconocidos y relevantes desde el prisma social de la “ciencia practicada” competitiva, parcelada, acelerada sujeta al productivismo limitando y reduciendo su impacto social⁴¹. Esta tensión tiene consecuencias directas en la participación de las mujeres en la academia, en el desarrollo exitoso de sus carreras, de modo que puede truncar o suponer una auténtica traba y una desvinculación por un largo periodo con la universidad. En definitiva, se debe corregir las dinámicas de alta competitividad, la precariedad laboral, la ausencia de corresponsabilidad, la persistencia de sesgos de género (explícitos e implícitos) que dificultan su promoción de las mujeres.

Igualmente, el Plan de Igualdad debe configurarse como una herramienta legal y estratégica capaz de superar estas dinámicas, transformando la cultura universitaria y social, reduciendo las desigualdades estructurales y garantizando unas condiciones reales de permanencia y de reconocimiento que permita el avance de las mujeres en la ciencia. Este paso es necesario para lograr entornos más inclusivos y equitativos y promover estructuras académicas que permitan el desarrollo pleno y sostenible, en el sentir de los ODS a los que antes hicimos referencia. Así la necesidad de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres en el empleo, a través del desarrollo paulatino y persistente de medidas que ayuden a erradicar las desigualdades que se producen entre trabajadoras y trabajadores, con especial referencia a las acciones para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar que sea compatible con los intereses productivos y organizativos⁴².

Los avances sustanciales en la universidad pasan por implantar el Plan de Igualdad con medidas enfocadas a combatir los trechos de cristal, la segregación por disciplinas, los sesgos de género en la evaluación de proyectos que mantienen las desigualdades en el acceso a la financiación y la ausencia de medidas de conciliación. Es necesario dotar de los recursos necesarios para lograr el impacto de la Ley de la

40. CALVO GALLEGO, Javier (2021). “El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género”, *Revista, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 2, pp. 39- 120. En el mismo número, y de forma específica para los planes de igualdad, PAVÓN BENÍTEZ, Laura, PÁRRAGA VICO, Mercedes, “Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad”, pp. 121-158.

41. NIETO ROJAS, Patricia (2025). Ponencia *(Des)Igualdad en la Docencia Universitaria y en la Incorporación Profesional al Mercado de Trabajo*, Universidad de Cádiz, 7 de marzo de 2025.

42. MENÉNDEZ CALVO, Remedios (2025). “Incidencia del acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en términos de igualdad”, *Temas Laborales*, núm. 176, 2025, pp. 217-237.

Ciencia, la tecnología y la Innovación, de tal forma que se conozca su impacto en los espacios universitarios. No obstante, la transversalidad de género pasa por que todos los actores implicados, incluido el profesorado entienda en qué consiste la transversalidad de género, promoviendo una cultura científica más inclusiva y un compromiso sostenido de todas las instituciones⁴³.

El Plan de Igualdad debe ser un elemento transversal para transformar el currículo académico como una solución fundamental en la educación, revisando los contenidos que se imparten de modo que queden atravesados por la perspectiva de género. El impacto se tendría que traducir en que la forma en la que el estudiantado percibe y comprende la igualdad con valores positivos que derriben el negacionismo que reina entre la juventud. Una perspectiva que debe atribuirse a los estudios en todas las disciplinas, y también, en el diseño y en la difusión de los estudios o ámbitos masculinizados, como las áreas STEM. Del mismo modo, es necesario promover la participación de los hombres en los estudios feminizados con medidas de acción positiva⁴⁴.

En paralelo, y considerando que el principio de igualdad es transversal en la concepción del Plan de Igualdad universitario se debe contar con la implicación activa del conjunto de los Vicerrectorados, que se deben responsabilizar de la ejecución de las medidas que se han acordado. Este prisma es necesario para lograr que lo finalmente acordado sea realista para que pueda ser incorporado de modo eficiente y lo más completo posible.

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020 se debe incluir en el Plan de Igualdad, el marco de seguimiento, de evaluación y de revisión para asegurar su efectividad y su cumplimiento. Para ello, es necesario incluir un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para facilitar una evaluación dinámica de las medidas acordadas. Una labor que exige tanto el seguimiento como la evaluación continua para asegurar la efectividad de las medidas a implementar. En definitiva, el Plan de Igualdad se debe impregnar con un carácter dinámico concebido para anticiparse y adaptarse a las necesidades que se vayan detectando en la evaluación de su implementación. En cuanto a las medidas que se acuerden se ha de saber que un seguimiento periódico, con una rendición de cuentas por parte de los órganos responsables, y su evaluación efectiva para su revisión, en el caso que proceda, será un buen esbozo para el inicio del plan que le preceda, habida cuenta que es la negociación del nuevo plan tendría que empezarse a los tres años de la vigencia del antecesor. Los mecanismos de seguimiento y de evaluación continua resultan esenciales para verificar la eficacia de las medidas adoptadas y el grado de avance hacia la igualdad real en la comunidad universitaria, El Real Decreto 901/2020 exige la existencia de una comisión

43. Científicas en cifras, Op.cit.

44. Científicas en Cifras (2025) Op. cit., pp. 29 y 30

responsable de supervisar la implantación, el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad, asegurando su cumplimiento y actualización.

Con la misma encomienda legal, y en aras de la necesaria transparencia, es preciso registrar el Plan de Igualdad universitario con el propósito de que sea público. Una cuestión que suscita un arduo debate en el seno de las Unidades de Igualdad dado que contar con un Plan de Igualdad es un requisito para acceder a subvenciones, a licitaciones y concurrir a proyectos. Realmente, existen dos alternativas para registrar el plan de igualdad. Por un lado, la aplicación Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (RegCon) dispone de un área pública a la que puede acceder cualquier persona sin necesidad de registrarse para consultar convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad. Por su lado, los usuarios registrados pueden acceder a información más detallada como las personas denunciantes o las comisiones negociadoras. Es por tanto, una posibilidad para inscribir, registrar y depositar un plan de forma pública que requiere un trámite para la solicitud de inscripción y depósito de los planes de igualdad, en el caso que nos ocupa. La gestión se realiza exclusivamente de forma telemática a través de la plataforma⁴⁵. En la información general se habilita un manual para la persona usuaria en el que se informa de los trámites para el registro, de forma previa, se debe dar de alta como usuaria y disponer del correspondiente certificado digital, ya sea firma digital o clave. Dentro de la plataforma, se debe seleccionar el apartado de “Plan de Igualdad” e indicar si se trata de un plan acordado o no acordado.

Por otro lado, la universidad pública puede registrar su Plan de Igualdad en el registro específico para las Administraciones Públicas, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública. En el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública⁴⁶. Hasta la fecha el procedimiento que se encomienda es enviar la documentación al correo electrónico⁴⁷, en el que aclara que en el caso de las administraciones públicas el registro obligatorio sería éste, sin que sea necesaria la doble inscripción. Efectivamente, y conforme a la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, actualmente, se está tratando la información recibida sobre los planes de igualdad, y trabajando en el diseño y el desarrollo de la sección de igualdad de la página web del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública para proceder a su publicación tal y como se especifica en la citada

45. Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

46. Registro de Planes de Igualdad. Ministerio de Igualdad. <https://www.igualdadnlaempresa.es/faq/respuesta10.htm>

47. Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas. <https://digital.gob.es/funcion-publica/dgfp/relaciones-laborales/igualdad/registro-de-planes-de-igualdad>. A efectos informativos disponen de este correo: registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es.

resolución. No obstante, se espera que esté operativa y actualizada para su consulta, así como que se expida a la universidad un certificado en el que conste de forma clara e inequívoca que su plan de igualdad está registrado legamente en el Registro de planes de igualdad de las administraciones públicas y que dicho registro tiene efectos desde la fecha de la solicitud de inscripción por parte de la universidad.

En definitiva, y siendo esta segunda una vía adecuada para una universidad pública, lo cierto es que es preciso que la Secretaría de Estado cumpla lo enunciado y lo previsto en la normativa vigente y aplicable en la universidad pública respecto al registro de un Plan de Igualdad, de forma que habilite a la mayor celeridad posible, la publicación de los planes de igualdad de las universidades públicas que hayan optado, de forma adecuada, por presentar su Plan de Igualdad ante este Registro⁴⁸.

Por último, se desaconseja la opción del Registro Electrónico General del Ministerio de Igualdad, pues este se arbitra para la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones no asociados a procedimientos normalizados del Ministerio de Igualdad.

A su vez, un Plan de Igualdad debe ser conocido por la totalidad de la comunidad universitaria. Es muy habitual que la Unidad de Igualdad, las competencias que tiene o las actividades que realiza o los instrumentos que acuerda sean desconocidos. Además, las brechas de género se cuestionan más en una administración pública y académica. Por tanto, un objetivo importante que debe estar expuesto en el Plan de Igualdad es que éste forme parte del entramado normativo universitario. Para ello se deben diseñar y realizar campañas de información, sensibilización y formación continua, precisamente, para ser un agente de cambio, impactando en la transformación del entorno en el que se ubica, permitiendo un ambiente académico y laboral inclusivo, respetuoso e igualitario.

Por último, los planes de igualdad universitarios tienden a adoptar una perspectiva de género interseccional, conforme a la normativa de igualdad actual, reconociendo que la discriminación por razón de sexo se ve modulada por múltiples factores, como la discapacidad, la edad, la identidad sexual o de género, la nacionalidad o la etnia, así como por otras variables que generan desigualdad social o mayor vulnerabilidad. Este enfoque integral subraya la importancia de diseñar políticas inclusivas y conscientes de las diversas dimensiones de la desigualdad, consolidando la universidad como un espacio equitativo, respetuoso y comprometido con la justicia social.

48. Se trata de una petición de algunas universidades públicas que no cuentan con la respuesta afirmativa por parte de la Secretaría y que exhortan esta petición y una solución inmediata ya sea a través de la creación de la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública mencionada en la citada Resolución, o a través del portal www.administracion.gob.es, considerando insuficiente a estos efectos la emisión de un certificado de silencio positivo, conforme la legalidad vigente y la jurisprudencia de aplicación (STS 11 de abril de 2024 (Rec. 258/2022)), en relación con la inscripción en el Registro de planes de igualdad de ese Ministerio.

5. CONCLUSIONES

La igualdad de género en la universidad pública constituye un desafío complejo que requiere un enfoque integral, acordado y coordinado con el conjunto de la universidad, y con los vicerrectorados implicados. En este sentido, un Plan de Igualdad debe ser conocido por toda la comunidad universitaria para actuar como un agente de cambio, promoviendo entornos académicos y laborales inclusivos, respetuosos e igualitarios. Para ello, es imprescindible desarrollar campañas de información, sensibilización y formación continua que aseguren la efectividad y transparencia de las medidas adoptadas y adaptadas a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria.

El estudio debe ser una base para qué quiénes ostentan responsabilidades directas en su elaboración realicen diagnósticos rigurosos y evaluaciones críticas del Plan precedente, anticipando la negociación como un proceso dinámico, planificándolo con la debida antelación. Además, la correcta constitución de la comisión negociadora, el respeto al deber de negociar de buena, la transparencia documental, el cumplimiento de los plazos, la revisión y la implicación y comunicación efectiva a la comunidad universitaria son requisitos que se plasman a lo largo del trabajo. Es decir, no es suficiente con aprobar el Plan de Igualdad, sino que es necesario la implicación efectiva asegurando su conocimiento y comprensión, con campañas de sensibilización y formación como elementos estructurales del propio Plan de Igualdad.

Desde una perspectiva alineada con los ODS, otro desafío que se ha subrayado consiste en integrar políticas inclusivas adaptadas a la diversidad universitaria, incluyendo al estudiantado como sujeto indirecto de las medidas. Aunque no forme parte del ámbito laboral, su consideración resulta esencial para abordar cuestiones como la conciliación de los estudios, la prevención del acoso y de las violencias, y la garantía de condiciones reales de acceso, permanencia y bienestar en la universidad. Así, la Comisión Negociadora debe ser consciente que el estudiantado no forma parte del Plan de Igualdad, pudiendo ser destinatario de medidas estratégicas, teniendo en cuenta la singularidad de la universidad. Efectivamente, en línea con los ODS, el Plan de Igualdad debe integrar políticas inclusivas y garantizar acciones sean efectivas, adaptadas y sostenibles. Aunque los planes de igualdad no incluyan medidas laborales para el estudiantado, sí pueden contemplar estrategias relacionadas con aspectos como la conciliación, la violencia de género o el acoso, que aseguren la accesibilidad y la permanencia en la Universidad, respetando la diversidad y las circunstancias personales.

Asimismo, la LO 10/2022 refuerza la necesidad de promover la coeducación y la pedagogía feminista en los planes de estudio universitarios, consolidando un avance respecto a la normativa previa. Los gestores de los planes de estudio tienen ante sí un importante reto pendiente de adaptación de su contenido al mandato de la Ley. Por lo demás, el Plan de Igualdad debe incluir acciones formativas y de sensibilización

dirigidas a todo el personal y al estudiantado, consolidando una cultura institucional basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación, y promoviendo políticas de prevención de la violencia de género y atención integral a las víctimas.

Aunque las mujeres han incrementado su participación en la universidad, especialmente en estudios de máster y doctorado, la igualdad efectiva aún no se ha alcanzado. Por ello, es fundamental incentivar el interés de niñas y jóvenes por las carreras STEM desde edades tempranas y, paralelamente, mejorar el prestigio de las áreas feminizadas para acelerar su promoción y consolidación en la investigación y la innovación. El Plan de Igualdad debe promover la incorporación de mujeres a las áreas STEM, pero requiere ir más allá de incrementar su presencia o la valoración social de estas disciplinas. El Plan de Igualdad debe fomentar una reflexión crítica sobre la jerarquización del conocimiento y el prestigio social asociado a las disciplinas feminizadas, dignificando su papel en la producción de conocimiento, el bienestar social y su relevancia académica, económica y cultural. De esta manera, el Plan de Igualdad se convierta en un instrumento legal y estratégico que combine la promoción de la presencia femenina en ámbitos infrarrepresentados con la mejora del prestigio en los sobrerrepresentados.

En este contexto, la carrera universitaria de las investigadoras continúa evidenciando brechas de género. A medida que avanzan desde la realización del doctorado hasta la defensa de la tesis y la progresión profesional, la representación femenina disminuye, situación conocida como “efecto de la tubería rota”, que se combina con otros obstáculos, como el techo de cristal o el suelo pegajoso. La LOSU subraya la importancia del doctorado como inicio de la actividad investigadora y establece un horizonte de estabilización y promoción en un plazo de diez años, contribuyendo al rejuvenecimiento de las plantillas universitarias. La acreditación y promoción del profesorado, a través de agencias autonómicas o estatales, exige la aplicación de criterios objetivos y medidas de acción positiva orientadas a combatir estas barreras estructurales, con el fin de superar las brechas de género y garantizar la plena participación de las mujeres en todas las etapas de la carrera académica.

Estas desigualdades o brechas de género se manifiestan también en la valoración y visibilidad de la labor investigadora de las mujeres, quienes enfrentan mayores dificultades para que sus contribuciones sean reconocidas. En muchos casos, esta situación se ve agravada porque gran parte de su actividad se concentra en la docencia y otras responsabilidades académicas, limitando el tiempo y los recursos disponibles para liderar proyectos de investigación, publicar resultados u iniciativas científicas. Es prioritario identificar las tareas en la labor universitaria, tanto en la gestión académica, docente, como en la investigación, la transferencia y la gestión. Es sabido que existen actividades que realizan las mujeres y que no son reconocidas, como el tiempo dedicado a la elaboración de los proyectos, de las mejorías, la gestión docente y la departamental, que las involucra a ellas, y que no están valoradas suponiendo un

claro impacto de género. Es una observación que debe ser tenida en cuenta por los diagnósticos de los planes de igualdad, midiendo y valorando tales tareas al ser necesarias y esenciales para el funcionamiento de la universidad. Se trata de tareas como la tutorización del estudiantado, la coordinación de programas de intercambio, la elaboración de memorias de verificación de títulos, la gestión de las plataformas docentes, las actas de las reuniones y las de seguimiento de la calidad. Se debe exigir que tales tareas sean recogidas suficientemente dado que supone que, si ellas se dedican a la gestión departamental, a la burocracia de proyectos y a la atención al estudiantado tengan menos horas para la investigación, para el liderazgo de proyectos de investigación, o para estancias internacionales. Para superar esta brecha de género sería necesario una auditoría de las tareas de la gestión desglosadas por sexo en la que se compare este tipo de actividades con parámetros como la obtención de sexenios de investigación y de transferencia. Con ello se podría valorar la implementación de factores de corrección por la gestión universitaria con reducciones de carga docente y valorando estas tareas para la promoción⁴⁹.

Como consecuencia, su producción investigadora es menos visible y valorada, perpetuando las brechas estructurales de género en la academia. En este sentido, el Plan de Igualdad puede integrar la perspectiva de género en la investigación proponiendo la paridad en los equipos de investigación, el incremento de puntuación en caso de investigadoras principales, la visibilización de sus trabajos en repositorios específicos y la correcta atribución de autoría. Estas medidas de acción positiva deben mantenerse mientras persistan las desigualdades detectadas en el diagnóstico previo negociado con la Comisión Negociadora, contribuyendo a corregir las inequidades y a facilitar la compatibilidad entre responsabilidades profesionales, académicas, personales y familiares. Por ello, la integración de la perspectiva de género y la implementación efectiva de medidas de acción positiva requieren simultáneamente la valoración y visibilización de la labor investigadora de las mujeres y la adaptación de los procedimientos administrativos y legales que aseguren su plena eficacia, contribuyendo así a reducir las desigualdades estructurales en la universidad.

La aplicación efectiva de las políticas de igualdad requiere de esbozar con meridiana claridad un marco legal determinado. Así, la normativa laboral sobre igualdad es aplicable en la universidad, no obstante, la comisión negociadora debe tener en cuenta circunstancias y adaptaciones concretas, como que el estudiantado no forma parte de la misma, si bien puede estar presente en las deliberaciones con voz, pero

49. Sobre esta teoría sociológica léase a Cabero Ismael, Epifanio Irene (2021). A Data Science Analysis of Academic Staff Workload Profiles in Spanish Universities: Gender Gap Laid Bare. *Educ. Sci.* 2021, 11, 317. <https://doi.org/10.3390/educsci11070317>; así como la extensa obra de la catedrática DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina. Especialmente, La brecha de género en las instituciones científicas. *Convergencia: Revista de Ciencias sociales*. Núm. 80, 2019. https://www.researchgate.net/publication/332361805_La_brecha_salarial_de_genero_en_las_instituciones_cientificas_Estudio_de_caso

sin voto, habida cuenta que de forma complementaria, el estudiantado puede beneficiarse de medidas estratégicas relacionadas con la conciliación de sus estudios y la protección frente al acoso y otras formas de violencia, sin que estas tengan carácter laboral. Otra adaptación importante es el registro del Plan de Igualdad, a pesar de las dificultades administrativas, puede realizarse en el Registro específico para las Administraciones Públicas, sin que ello limite su aplicación. No obstante, se realiza un llamamiento para que dicho registro se dote a la mayor prontitud de la seguridad jurídica necesaria. Asimismo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y la Comisión de Seguimiento, encargada esta última de garantizar su correcta aplicación y supervisión, deben tener presente que la legislación y la jurisprudencia no permiten la ultraactividad ni la prórroga del Plan de Igualdad, a pesar de las críticas doctrinales señaladas. Por lo demás, es necesario concebir el Plan de Igualdad como un proceso dinámico y continuo, y no estático o meramente formal.

En definitiva, un Plan de Igualdad universitario debe contemplar un marco legal que analice la aplicación de la normativa internacional, europea, nacional e institucional, y proponer medidas concretas orientadas a mejorar la gobernanza y gestión, la docencia, la transferencia, la investigación, la conciliación, el bienestar y la prevención de la violencia y el acoso. Aunque el Real Decreto 902/2020 aplica sus previsiones al personal laboral de las administraciones públicas, se recomienda realizar auditoría retributiva con personal especializado que considere las particularidades universitarias, dado que la propia Comisión Negociadora podría carecer de los conocimientos técnicos necesarios.

En síntesis, el Plan de Igualdad es un instrumento legal para lograr la igualdad real, combinando medidas de promoción de la presencia femenina en áreas infrarrepresentadas, el fortalecimiento del prestigio en áreas sobrerrepresentadas y la implementación de políticas inclusivas que respondan a la diversidad y necesidades de la comunidad universitaria. Su correcta aplicación asegura una universidad más equitativa, socialmente responsable y comprometida con la justicia y la excelencia académica.

El trabajo presentado evidencia que la negociación y aprobación del plan de igualdad se desenvuelve en un entorno jurídico especialmente complejo, condicionado por la interacción entre la normativa laboral, las singularidades organizativas del ámbito universitario público, el ámbito de aplicación, el registro y los límites legales relativos a la duración y prórroga. En este contexto, se concluye que la coordinación efectiva entre la Comisión Negociadora y la Comisión de Seguimiento, junto con una planificación rigurosa y anticipada, resulta determinante para garantizar la seguridad jurídica del Plan de Igualdad.

En definitiva, este trabajo invita a concebir el Plan de Igualdad universitario como un instrumento operativo, jurídico y estratégico al servicio del cambio en el ámbito académico. Su adecuada concepción, negociación e implementación constituyen requisitos indispensables para avanzar de manera real y sostenida en la

corrección de las desigualdades existentes, contribuyendo así a la consolidación de una universidad más justa, responsable y alineada con los principios de calidad y excelencia académica.

La principal contribución de este estudio radica, así, en ofrecer un marco de reflexión y orientación jurídica que permita afrontar con mayor solidez las decisiones y responsabilidades inherentes a la implantación de los Planes de Igualdad, con la finalidad de impulsar cambios efectivos y sostenibles en el ámbito universitario. En definitiva, se ha tratado de ofrecer criterios y orientaciones jurídicamente fundamentados que permitan asumir, con mayor solvencia y rigor, la responsabilidad que implica la elaboración, negociación, aprobación, aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad, con el propósito último de favorecer una reducción efectiva de las brechas de género aún persistentes en el sistema universitario.

BIBLIOGRAFÍA

- BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2024). “Conciliación de la vida personal y laboral en los espacios universitarios, *XLI Jornadas Universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, pp. 491, 510. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9912489>;
- BERNAL SANTAMARÍA, Francisca (2025). “El acceso de la mujer a la universidad: un camino de obstáculos y de superación en el conocimiento”, *Revista Puerta Abierta*, núm. 8. Se puede consultar en <https://ateneodejerez.es/download/puerta-abierta-num-8/>
- CABERO, Ismael, EPIFANIO, Irene (2021). A Data Science Analysis of Academic Staff Workload Profiles in Spanish Universities: Gender Gap Laid Bare. *Educ. Sci.* 2021, 11, 317. <https://doi.org/10.3390/educsci11070317>
- CALVO GALLEGOS, Javier (2021). “El tratamiento por la negociación colectiva de la violencia de género”, *Revista, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 2, pp. 39- 120.
- CASADO CASADO, Lucía (2025). *Acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres en el régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas*, Atelier Libros Jurídicos.
- DOMÍNGUEZ MORALES, Ana (2020). “El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de los planes de igualdad”, *Revista Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 58-80.
- DOMÍNGUEZ SERRANO, Mónica (2025). Presupuestos con enfoque de género. Ponencia impartida en el Encuentro Unidades de Igualdad, Málaga. 16 de octubre de 2025.

- GARRIDO PÉREZ, Eva (2020). *Prólogo* “Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan” (Dir. Acale Sánchez, M.). Editorial Bomarzo.
- GRAU PINEDA, Carmen (2020). “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad”, *Revista Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 5, Núm. 2, pp. 8-32.
- JABBAZ CHUDNOSSKY, Marcela, SAMPER GRAS, T., & DÍAS MARTÍNEZ, Capitolina (2019). “La brecha salarial de género en las instituciones científicas: Estudio de caso. Convergencia”, *Revista de Ciencias Sociales*, (80), 1–27.
- JÓVER RAMÍREZ, Carmen (2016). Congreso Ciencia, Género y Conocimiento, Universidad de Cádiz.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2023). “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas”, *Revista Femeris, Revista multidisciplinar de Estudios de Género* Vol. 8, Núm. 2, pp. 95-124.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2021). “El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 100- 139.
- MENÉNDEZ CALVO, Remedios, “Incidencia del acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en términos de igualdad”, *Temas Laborales*, núm. 176, 2025, pp. 217-237.
- NIETO ROJAS, Patricia (2025). “A vueltas con la vigencia de los planes de igualdad, Foro de Labos. Se puede consultar en https://www.elforodelabos.es/2025/11/a-vueltas-con-la-vigencia-de-los-planes-de-igualdad-puede-pactarse-la-ultraactividad-a-proposito-de-la-resolucion-del-tribunal-administrativo-central-de-recursos-contractuales-de-16-de-octubre/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5
- NIETO ROJAS, Patricia (2025). *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad*. Atelier Libros Jurídicos, pp. 138 a 142.
- NIETO ROJAS, Patricia (2025). Ponencia *(Des)Igualdad en la Docencia Universitaria y en la Incorporación Profesional al Mercado de Trabajo*, Universidad de Cádiz, 7 de marzo de 2025.
- PAVÓN BENÍTEZ, Laura, PÁRRAGA VICO, Mercedes (2021). “Tratamiento de la violencia de género en los planes de igualdad” *Revista, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 2, pp. 121-158.
- PÉREZ GUERRERO, María Luisa (2025). “Conciliación en la vida personal, familiar y laboral y de corresponsabilidad familiar”, *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Se puede consultar en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline->

- SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (2019). “Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE”, *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, pp. 50- 69;
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, (2019). “La igualdad entre mujeres y hombres en el Empleo Público”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, número extraordinario 1, pp. 79, 109.
- SELMA PENALVA, Alejandra (2019). “La conciliación en la universidad, ¿un asunto de mujeres?”, *Revista de educación y derecho*, 20.

Documentos Institucionales

- Científicas en Cifras, Resumen Ejecutivo (2025). Se puede consultar en <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/CientificasCifras.html>
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico Y Social Europeo Y al Comité De Las Regiones; Un Nuevo Plan para la investigación y la innovación {SWD(2020) 214 final}
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2016). <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/redie-eurydice/estudios/estudios-2016-actualidad/equidad-educacion-superior.html>
- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Seminario web, 2025. Se puede consultar en: https://www.igualdad-enlaempresa.es/iniciativas/talleres/docs/PPT_CNPDI.pdf
- Observatorio de Mujeres e Innovación (2021). Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España, Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.