

TRABAJO FIN DE GRADO (TFG)

Grado en Educación Social
Curso 2022/2023



Título del trabajo:

La formación en perspectiva de género en las Universidades de Cataluña. Un estudio de casos sobre el Grado de Educación Social.

Autora: PATRICIA SARRIAS

Tutora: YOVANA HERNÁNDEZ-LAINA

Línea: 2

Convocatoria: septiembre 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO CIENTÍFICO, PARA LA DEFENSA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Fecha: 7/7/2023

Quien suscribe:

Autora: Patricia Sarrias Javier
D.N.I.: 43689856E

Hace constar que es la autora del trabajo:

Título completo del trabajo.

**La formación en perspectiva de género en las Universidades de Cataluña.
Un estudio de casos sobre el Grado de Educación Social.**

En tal sentido, manifiesto la originalidad de la conceptualización del trabajo, interpretación de datos y la elaboración de las conclusiones, dejando establecido que aquellos aportes intelectuales de otros autores, se han referenciado debidamente en el texto de dicho trabajo.

DECLARACIÓN:

- ✓ Garantizo que el trabajo que remito es un documento original y no ha sido publicado, total ni parcialmente por otros autores, en soporte papel ni en formato digital.
- ✓ Certifico que he contribuido directamente al contenido intelectual de este manuscrito, a la génesis y análisis de sus datos, por lo cual estoy en condiciones de hacerme públicamente responsable de él.
- ✓ No he incurrido en fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, aceptaré las medidas disciplinarias sancionadoras que correspondan.

Fdo.

Resumen

Las organizaciones feministas y los acuerdos internacionales, han supuesto un gran desarrollo de normativa específica, nacional y autonómica, para garantizar los derechos fundamentales de las mujeres y para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La revisión realizada de la normativa y la literatura, evidencia que la integración de la perspectiva de género en la formación universitaria y la formación específica y capacitadora, en los grados de las profesiones que intervienen con víctimas o autores de violencia machista, forma parte de la diligencia debida que obliga a los Estados (o administraciones) para lograr la erradicación de las violencias machistas. El análisis de los planes de estudio de los 9 grados de Educación Social en Cataluña, indica que, en la actualidad, la formación en perspectiva de género no es suficiente. La poca presencia y el carácter opcional no garantizan la formación en perspectiva de género de todo el alumnado. A pesar del compromiso formal de las universidades con la igualdad de género, hay mucho margen de mejora para cumplir con la legislación vigente.

Abstract

Feminist organizations and international agreements have led to significant development of specific national and regional legislation to guarantee women's fundamental rights and achieve effective gender equality. The review conducted of legislation and literature demonstrates that integrating a gender perspective into university education and specialized training programs for professions involved with victims or perpetrators of gender-based violence is part of the due diligence required by states or administrations to eradicate gender-based violence. Analysis of the curricula of the 9 degrees in Social Education in Catalonia indicates that currently, training in a gender perspective is insufficient. The limited presence and optional nature do not ensure that all students receive training in a gender perspective. Despite universities' formal commitment to gender equality, there is ample room for improvement to comply with current legislation.

Palabras clave

Derechos humanos, perspectiva de género, transversalización del género, universidades, educación social, formación.

Key Words

Human's rights, gender mainstreaming, gender perspective, universities, social education, higher education.

Índice

Resumen.....	3
1. Introducción	6
1.1. Justificación de la elección del tema.....	6
1.2. Hipótesis de partida.....	7
1.3. Objetivos	8
2. Metodología	8
2.1. Fondos o fuentes de investigación	9
2.2. Desarrollo del método de investigación.....	9
3. Marco teórico/histórico	11
3.1. Identificación y definición de conceptos clave	11
3.1.1. Perspectiva de género	11
3.1.2. Interseccionalidad o intersección de opresiones	11
3.1.3. Violencia de género	12
3.2. Contexto normativo	14
3.2.1. Marco Internacional	14
3.2.2. Legislación y normativa europea	16
3.2.3. Legislación y normativa Estatal.....	18
3.2.4. Legislación y normativa en Cataluña.....	21
3.3. Estado de la cuestión.....	24
4. Descripción del estudio	29
4.1 Criterios de selección de los indicadores	29
4.2 Análisis de los datos/ Resultados	31
4.3 Políticas de igualdad	33

4.4. La mirada de las coordinaciones de los grados.....	35
5. Conclusiones	36
5.1. Cumplimiento de objetivos	36
5.2. Aportaciones y limitaciones.....	38
5.3. Propuestas y futuras líneas de investigación.....	38
5.4. Consideraciones finales	40
Referencias bibliográficas.....	40
Legislación.....	46
Anexos	48

1. Introducción

1.1. Justificación de la elección del tema

La motivación principal para realizar este estudio comparativo surge del convencimiento personal de que existe la necesidad de cambiar el enfoque educativo y actuar desde un paradigma basado en los derechos humanos y fundamentales en todos los ámbitos de la sociedad, para acabar con la lacra de la violencia machista, seguramente uno de los retos más importantes que tenemos en la sociedad actual y que queda plasmado en los alarmantes datos de mujeres asesinadas recientemente en España.

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 hasta la actualidad ha habido un gran desarrollo de normativa específica, tanto a nivel internacional como a nivel nacional y autonómico; no obstante, se puede apreciar que, a través de los convenios internacionales y europeos, y de la legislación estatal y autonómica, no se ha conseguido todavía revertir el modelo patriarcal y los roles y estereotipos que de él se desprenden.

Los profesionales de la Educación social, que realizaran intervenciones sociales con personas a las cuales se les han vulnerado sus derechos (sociales, económicos, civiles, políticos) requerirán de una formación en perspectiva de género e interseccional, que les permita comprender cómo el género se entrecruza con otras categorías sociales que aumentan la opresión o producen privilegio. Por ello, estos profesionales deberán tener la capacidad de analizar cómo cada uno de los factores, en su contexto y de forma individual, afecta de manera diferente a cada persona. Estas reflexiones se incluyen en el artículo 69 de la *Conferencia Mundial Contra el Racismo* (Durban, 2001), vinculada al término “interseccionalidad”, que fue definido por Kimberlé Williams Crenshaw en 1989, para constatar que las mujeres negras sufrían un racismo diferente al de los hombres.

Por lo tanto, se hace imprescindible también conectar el mundo académico con la realidad social y transformarla desde la educación y la formación de la ciudadanía, tal y como regula la ley.

Ser conscientes de que actualmente el género aún produce desigualdades y exclusiones nos obliga como sociedad a incorporar formación específica y especializada en materia de género, para que los profesionales de la educación social dispongan de recursos para actuar frente a las diversas violencias que se derivan del género y que históricamente, penaliza más a las víctimas que a los agresores.

Por todo lo anterior, analizar la situación actual en las universidades de Cataluña será relevante para poder percibir la realidad, y darla a conocer a la sociedad, los colegios profesionales o a las Administraciones Públicas competentes, como garantes de las obligaciones que regula el artículo 19 de la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Desde el convencimiento personal que la Educación Social es una herramienta de transformación social imprescindible para revertir las desigualdades, sus profesionales no pueden finalizar la formación sin incorporar una mirada diferente, inclusiva y capacitada para identificar las diferentes violencias, y desprenderse así de la mochila de roles y estereotipos que cada persona, en mayor o menor medida, lleva incorporada.

1.2. Hipótesis de partida

A la hora de abordar el trabajo surgen una serie de preguntas que sirven para determinar la hipótesis de partida.

¿Es suficiente la formación específica en perspectiva de género en las universidades que en Cataluña imparten el Grado de Educación Social?; ¿Qué tipología de asignaturas abordan los planes académicos del Grado?; ¿Han previsto las coordinaciones de los grados ampliar la docencia específica en perspectiva de género?; ¿Está regulada y se ha desplegado correctamente la formación en perspectiva de género?

Las fuentes previamente consultadas apuntan en un principio a que la formación actual en perspectiva de género en las Universidades de Educación Social es insuficiente. Por tanto, se hace necesario realizar un estudio comparado que permita analizar la situación actual y determinar si la oferta formativa se ajusta a las exigencias de la normativa vigente. Para ello se analizará la cantidad de asignaturas que se ofertan, su tipología, optatividad u obligatoriedad, así como las previsiones de modificación de los planes docentes en materia de formación en perspectiva de género. Todo ello servirá para concluir si las medidas adoptadas son suficientes o no.

En definitiva, este trabajo pretende confirmar la hipótesis siguiente:

La formación en perspectiva de género en el Grado de Educación Social de las Universidades de Cataluña no se ajusta lo suficiente a las necesidades que prescribe la legislación actual en materia de género e igualdad.

1.3. Objetivos

Conocer la situación actual sobre la formación en perspectiva de género que se imparte en las universidades de Educación Social de Cataluña, será el objetivo principal del trabajo que marca la propia hipótesis de partida. No obstante, no se parte de cero, porque se realizaron muchos estudios en el período de aprobación de las diferentes leyes que regulaban la igualdad de género en todas sus formas. Por ello, será necesario revisar las conclusiones y las dificultades de estos estudios para elaborar un análisis conjunto, con los datos obtenidos en el contexto más actual.

I. Objetivo General

- ✓ Conocer la situación actual sobre la formación en perspectiva de género que se imparte en las universidades de Educación Social de Cataluña para determinar si se ajusta lo suficiente a las necesidades que prescribe la legislación vigente en materia de género e igualdad.

II. Objetivos Específicos

- ✓ Analizar la formación específica en perspectiva de género que se imparte en las Universidades de Educación Social en Cataluña.
- ✓ Comparar las asignaturas en perspectiva de género que se imparten en las diferentes universidades de Educación Social de Cataluña.
- ✓ Determinar la tipología y el número de créditos de estas asignaturas.
- ✓ Analizar las valoraciones y las propuestas de las coordinaciones de grado de diferentes universidades.
- ✓ Revisar el marco normativo y el contexto actual sobre la formación en perspectiva de género en la educación superior.

2. Metodología

Para alcanzar los objetivos planteados en este estudio de casos se utilizará una metodología mixta, combinando el enfoque cuantitativo y cualitativo en la investigación. Se pretende lograr una recopilación y análisis de datos cuantitativos y al mismo tiempo realizar un análisis descriptivo y comparado de los datos cualitativos.

2.1. Fondos o fuentes de investigación

Las fuentes primarias que se analizarán para abordar la investigación serán:

- Legislación consolidada a nivel Internacional, europea, nacional y autonómica, sobre la igualdad de género, la violencia machista, educación y universidades.
- Planes docentes, planes de estudio y programas de las asignaturas de las nueve universidades de Cataluña objeto de este estudio.
- Entrevistas semiestructuradas a las coordinaciones de los grados de Educación Social a través del Colegio de Educadoras y Educadores Sociales de Cataluña, mediante correo electrónico.

Para su selección se tendrán en cuenta los criterios de relevancia, autenticidad, autoridad, veracidad y exactitud.

2.2. Desarrollo del método de investigación

Para obtener una descripción completa de la formación específica en perspectiva de género que se imparte en las nueve universidades de Educación Social de Cataluña y determinar si se corresponde con lo que la legislación vigente regula, se ha diseñado una metodología basada en el enfoque metodológico del análisis comparativo, que se estructura a través de los siguientes procesos:

1. Identificación de las universidades: Se seleccionarán las nueve universidades que en Cataluña imparten el grado de Educación Social para obtener una muestra diversa y representativa, ya que incluyen las que se financian con fondos públicos y privados y aquellas que imparten formación presencial y a distancia. Por tanto, las universidades que serán objeto de estudio son:

Universidad de Barcelona (UB), Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), Universidad de Girona (UdG), Universidad de Lleida (UdLL), Universidad Rovira y Virgili (URV), Universidad de Vic (UVic), Universidad Ramon Llull (URLL), Universidad Oberta de Catalunya (UOC) y Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

2. Revisión y análisis de la literatura

Se realizará una revisión bibliográfica de los estudios previos que se hayan llevado a cabo sobre la formación específica en perspectiva de género en el ámbito universitario. Esto permitiría conocer la situación actual de cada universidad en cuanto a su oferta formativa en género, y como punto de partida para el análisis comparativo.

3. Revisión y análisis de la legislación vigente

Se procederá a revisar la normativa y legislación vigente sobre igualdad de género, discriminación, violencias machistas, educación y universidades, tanto en el ámbito internacional, como en el europeo, nacional y autonómico, para valorar la adecuación de la regulación general sobre la formación específica en perspectiva de género en el ámbito universitario, y de manera más concreta, en el ámbito de los profesionales de la Educación Social.

4. Selección de indicadores

Se establecerán los indicadores necesarios para comparar la formación específica en perspectiva de género de las universidades seleccionadas:

- Número de asignaturas específicas en perspectiva de género.
- Tipología de las asignaturas: formación básica, obligatoria u optativa.
- Número de créditos de las asignaturas.
- Número de asignaturas sensibles al género.
- Valoración de las coordinaciones de los grados, suficiencia o no de formación específica, cambios previstos y otras aportaciones realizadas a la investigación.

5. Recopilación de los datos

Se procederá a la recopilación de los datos mediante el análisis sistemático de los planes de estudio y guías docentes de las universidades, así como los datos cualitativos obtenidos mediante la entrevista realizada a las coordinaciones de los grados para poder ampliar cualitativamente la información obtenida.

6. Análisis comparativo y descriptivo

Se realizará un análisis comparativo de los datos recopilados. Se realizarán matrices comparativas para poder visualizar gráficamente las diferencias existentes entre las diferentes universidades. Se analizará si los resultados obtenidos se corresponden con el marco legislativo vigente.

3. Marco teórico/histórico

3.1. Identificación y definición de conceptos clave

3.1.1. Perspectiva de género

Según el Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres la perspectiva de género “Es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas” (Glosario online ONU Mujeres).

Este concepto nos permite comprender que el género es una construcción social, y que los roles que se han atribuido a los géneros son constructos sociales, culturales, históricos y religiosos, reproducidos y mantenidos, generación tras generación, para mantener una relación de poder de los hombres sobre las mujeres. De acuerdo con Gamba (2008), incorporar la perspectiva de género significa reconocer que las relaciones de poder, construidas social e históricamente, son generalmente favorables para los hombres y discriminatorias para las mujeres, y que también están interrelacionadas con otras construcciones sociales, como pueden ser la clase, la religión, la etnia, la edad, entre otras.

Según Lagarde (1996) la prevalencia de estas creencias nos impide tomar conciencia sobre las causas de la violencia y la opresión, lo que dificulta que se implementen las medidas necesarias para eliminarlas, para crear una nueva realidad. En el ámbito de la Educación Social, identificarlas nos permite ser conscientes de cómo pueden limitar nuestra intervención. En consecuencia, como señalan Verge y Cabruja (2017) incorporar la perspectiva de género en la docencia, es transformador, ya que ofrece una mirada crítica sobre la realidad, paso previo imprescindible para transformarla. Beauvoir (1949) señaló que “No se nace mujer, se llega a serlo”, como punto de partida para transformar el orden patriarcal y romper con los modelos y roles de género impuestos social e históricamente. Actualmente, para lograr la igualdad y garantizar los derechos humanos de las mujeres, la estrategia consensuada a nivel internacional es la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las acciones, políticas o programas.

3.1.2. Interseccionalidad o intersección de opresiones

El concepto surge a finales de los ochenta, como una crítica del feminismo negro americano, definido por Kimberlé Crenshaw en 1989, con el objetivo de señalar que las mujeres no eran una sola categoría. Constató que las mujeres negras eran excluidas por los

movimientos feministas por ser negras y sufrían un racismo diferente al de los hombres, por el hecho de ser mujeres. En consecuencia, para abordar las desigualdades es fundamental analizar la interacción de las diferentes discriminaciones, ya que según Rodó-Zárata (2021) “Los significados, efectos y las relaciones de poder en cada lugar varían dependiendo de las relaciones interseccionales que lo constituyen, tanto las presentes como las que han contribuido a su configuración en procesos históricos” (p. 69).

La interseccionalidad se trata de una propuesta multidimensional que pretende ir más allá de los enfoques unitarios o de discriminación múltiple, entendiendo las diferentes desigualdades no como una suma o resta de situaciones que se dan en un contexto, sino de cómo estas interactúan, generando situaciones de privilegio o discriminación y que se debe tener en cuenta para abordar la violencia machista, como regula el artículo 3 de la Ley 17/2020.

3.1.3. Violencia de género

El concepto de “violencia de género” alude a la violencia ejercida contra las mujeres, niñas o personas trans, solo por el hecho de serlo. En este sentido, supuso un progreso en las políticas de género la definición realizada en el artículo 3 del Convenio de Estambul (2011). Dicho convenio, cuyo análisis está recogido en el *Informe de evaluación de GREVIO*, define la “violencia contra la mujer” del modo siguiente:

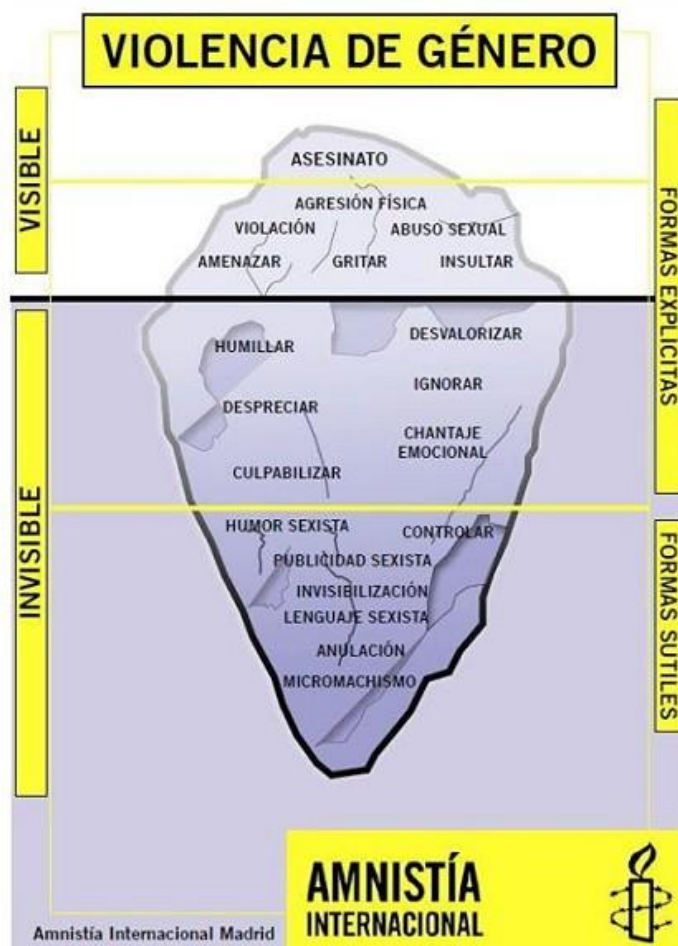
Todos los actos de violencia basados en el género que implican para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea en la vida pública o privada (GREVIO, 2020, p. 16).

Pese a que el término “violencia contra la mujer” no se ajusta de forma completa en el Convenio de Estambul al de “violencia de género”, esta definición permitió visibilizar la violencia contra la mujer como una forma de violencia que va más allá del ámbito de la pareja y que es tanto causa como consecuencia de relaciones de poder desiguales entre las mujeres y los hombres.

La Macroencuesta de violencia contra la mujer¹ (2019) refleja que una de cada dos mujeres mayores de 16 años ha sufrido violencia por ser mujer. Para actuar y prevenir las

¹ Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (2020). Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

violencias machistas es imprescindible tener en cuenta el “iceberg” de las violencias machistas (Amnistía Internacional, 2020)² basado en el triángulo de la violencia de Galtung (2003) donde la violencia directa se sostiene por la violencia estructural y se legitima por la violencia cultural, que incluye desde formas invisibles, sutiles o explícitas a las formas de violencia visibles donde el feminicidio se encuentra en la punta superior del iceberg.



Nota: fuente Amnistía Internacional³

Como se observa en la imagen, en la parte inferior y no visible del iceberg, están el lenguaje sexista, la anulación y los micromachismos, concepto definido por Bonino (1995) y que en 2004 reformuló, especificando que las situaciones sutiles o imperceptibles de violencias, no es que sean menores, sino que están normalizadas en la sociedad actual y forman parte de la violencia estructural que el sistema sostiene y que el sistema cultural

² Equipo de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de Amnistía Internacional Madrid (2021) <https://blogs.es.amnesty.org/madrid/2021/03/01/niunamas-como-karla/>

³ La imagen se ha obtenido del enlace de la nota anterior.

legítima. La formación es el instrumento imprescindible para visualizar y no normalizar las violencias que quedan en la parte no visible del iceberg, y, especialmente, para los profesionales de la educación social, que deberán revisar sus prejuicios y creencias, para poder garantizar los derechos de las mujeres y de las niñas con las que intervienen.

3.2. Contexto normativo

3.2.1. Marco Internacional

Desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial y del compromiso adquirido en la Carta de las Naciones Unidas (1945), la protección y garantía de los derechos humanos fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres han sido objetivos fundamentales de la comunidad internacional. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 supuso el primer marco común en el derecho internacional, y en el que la participación de mujeres, especialmente de la representante india Hansha Metha, favoreció la sustitución del texto inicial sobre la igualdad de “todos los hombres” por el texto final que hacía referencia a “todos los seres humanos”. La Declaración no solo protege el derecho a la educación, sino que establece que su finalidad es lograr el pleno desarrollo de la persona y el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Posteriormente, se concretaron en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York 1966), ratificados por España en 1977 y cuya vinculación en nuestra legislación queda regulada en el artículo 10 de la Constitución.

No obstante, será en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1979, donde se incorpora por primera vez la perspectiva de género, instando a los Estados, de iure y de facto, a establecer las medidas necesarias para garantizar los derechos humanos de las mujeres y de las niñas, evitando cualquier tipo de discriminación. La creación del Protocolo Facultativo (1999) y las diferentes recomendaciones generales del Comité, han de servir para garantizar su cumplimiento en todos los Estados parte. De las 39 recomendaciones realizadas por el Comité desde su creación, consideramos destacar la Recomendación General 3 (1987) que insta a los Estados parte a realizar programas de educación para eliminar prejuicios que obstaculizan la aplicación de la igualdad social de la mujer. En el mismo sentido, se insiste en la Recomendación 19 en 1992, y se introduce la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” poniendo de relieve el origen de esta.

En 2017, la Recomendación general 36 establece en sus artículos 24 y 27 la necesidad de incluir en todos los ámbitos del sistema educativo las cuestiones de género, atendiendo las necesidades específicas de niñas y mujeres. Se deben redoblar los esfuerzos para eliminar los estereotipos de género, modificar las estructuras patriarcales y elaborar y aplicar políticas y programas para que las niñas y las mujeres puedan ejercer plenamente su derecho a la educación, en la educación y mediante la educación.

La Asamblea general de la Naciones Unidas, en 1993, tras el compromiso de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), aprueba la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* y define en su artículo 1 la violencia contra la mujer como:

todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (1993, p. 2).

También insta a los Estados, en su artículo 4, a potenciar que la educación sea una de las medidas necesarias para modificar los modelos sociales actuales y revertir los prejuicios. Pero sin duda, el compromiso de la comunidad internacional con los derechos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos, se produce en 1995, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. Supone el marco normativo de referencia a nivel mundial, dando lugar al enfoque *Gender Mainstreaming* o transversalización del género, que deberá integrarse en todas las políticas y programas. Es en su objetivo estratégico B4, donde podemos encontrar la vinculación de la Conferencia con la educación y las medidas que deben adoptar los Estados. En su artículo 74 pone de manifiesto la falta de educación sexual y sobre la salud reproductiva, así como los sesgos de género que aún persisten en los programas y materiales educativos. Insta a las instituciones educativas y académicas a elaborar planes de estudio, libros de texto y materiales libres de estereotipos, a la formación de los docentes y a incorporar la dimensión de género en todas las etapas educativas, especialmente en las universidades de los campos jurídico, social y político. Finalmente, en su artículo 118, constata que la violencia procede de pautas culturales y prácticas tradicionales que han perpetuado históricamente la inferioridad de la mujer y que se ven agravadas por las presiones sociales, la falta de acceso a la información y a la protección y a la incapacidad de hacer cumplir las leyes. Alude de forma explícita a la falta de medios

educacionales para combatir las causas y las consecuencias de las violencias. Para garantizar que la Conferencia no fuera solo una declaración de intenciones, se creó la Plataforma, mecanismo que supervisa la implementación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas de ámbito nacional o internacional y que, en la Unión Europea, se canaliza a través del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

Para finalizar este repaso histórico, se quiere destacar el actual marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (2015), que establece un acuerdo conjunto entre 193 países, para alcanzar unos objetivos globales, interrelacionados y que deben implementarse de forma transversal e integrada para erradicar la pobreza, proteger el planeta y afrontar los retos globales. La Agenda, aunque reconoce los avances conseguidos en los años anteriores, constata las discriminaciones aún existentes como la infrarrepresentación de las mujeres y la violencia sexual o física, que afecta a una de cada cinco mujeres y niñas de entre 15 y 49 años. Para ello establece en su Objetivo núm. 5 la necesidad de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas para erradicar las violencias y revertir la desigualdad. ONU Mujeres, entidad de Naciones Unidas especializada en temas de igualdad y empoderamiento de las mujeres, realiza el Plan Estratégico 2022-2025, para ayudar a los Estados miembro a trabajar para alcanzar los retos de la Agenda 2030, con mirada de género de forma transversal, y especifica que para lograrlo se deben eliminar las limitaciones estructurales y las relaciones de poder desiguales, así como abordar interseccionalmente cualquier forma de discriminación.

Es evidente que la normativa internacional, y especialmente desde la Conferencia de Beijing, ha generado grandes avances legislativos en la defensa de los derechos de las mujeres y de la no discriminación y, tal como se ha expuesto en el análisis, se observa que para lograrlo es imprescindible la formación específica de los profesionales, de los docentes y de la sociedad en general.

3.2.2. Legislación y normativa europea

Desde 1993, con la entrada en vigor del Tratado de Maastricht, que supuso la creación de la Unión Europea, los Estados miembros se comprometieron con la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres. Posteriormente, se fueron incorporando los acuerdos y tratados internacionales. Así, en el Tratado de Ámsterdam (1997) se incorporó el compromiso de la Unión Europea para eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. En el Tratado de Lisboa, en 2009, se incorpora el carácter jurídico vinculante de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, firmada en Niza (2000). El

Tratado de Lisboa supuso la adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, obligando a los Estados miembros a promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las acciones y a la inclusión de la perspectiva de género.

No obstante, el marco jurídico de referencia de la Unión Europea para abordar la violencia contra las mujeres fue el Convenio del Consejo de Europa (Convenio de Estambul) sobre la prevención y la lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica en 2011, que fue ratificado por España en 2014. Inspirado en la aplicación de todos los principios del Derecho Internacional, condena toda forma de violencia contra las mujeres, basada en una relación de poder y dominio histórico, reconociendo el género como causa estructural de la violencia. En su artículo 5, establece las obligaciones de los Estados y la diligencia debida. Insta en su artículo 14, a incluir la igualdad entre géneros, la supresión de estereotipos y la violencia contra las mujeres por razón de género en todos los programas y niveles de estudios. La formación de profesionales que traten con víctimas o autores de violencia contra las mujeres, así como para la prevención y detección de esta, para evitar una victimización secundaria, queda regulada en el artículo 15. Finalmente, para el seguimiento y monitorización de las medidas adoptadas por los Estados parte en cumplimiento del Convenio, así como para realizar investigaciones o recomendaciones generales, regula en su artículo 66, la creación de un Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (GREVIO, 2020).

También debemos tener presentes las diferentes Directivas⁴ del Consejo que deben transponerse en la legislación de los Estados miembros, así como los Reglamentos del Parlamento Europeo, que tienen aplicabilidad directa y han supuesto avances legislativos importantes sobre la igualdad de género. La DE 2004/113/CE supuso la transposición en el ordenamiento jurídico español de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporando la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como las acciones positivas para subsanar situaciones desfavorables.

Para finalizar, merece la pena destacar, por la relación con este trabajo, el programa Horizonte Europa (2021-2027), que supone un instrumento fundamental para llevar a cabo las políticas I+D+D de la UE, incorporando la igualdad de género y la interseccionalidad de

⁴ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Directiva 2012/29/UE por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

las desigualdades como principio transversal, así como la obligación de las universidades u organizaciones de disponer de un Plan de Igualdad de Género (GEP) o estrategia similar, según los criterios y recomendaciones establecidos por la Comisión Europea.⁵

3.2.3. Legislación y normativa Estatal

Desde la aprobación de la Constitución española, la igualdad se configura como valor superior del ordenamiento jurídico, regulada en su artículo 14, y excluyendo cualquier causa de discriminación. Es importante recordar, que la garantía de la misma corresponde a los poderes públicos (art. 9.2).

Pero será a partir de 1995, después de la Declaración de Beijing, cuando empiezan a producirse avances legislativos en materia de igualdad. Así, para dar cumplimiento a los convenios y tratados internacionales, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, regula por primera vez una respuesta global a la violencia ejercida sobre las mujeres. Incorpora, de forma integral y transversal, las medidas necesarias en el ámbito social, sanitario, educativo, judicial y laboral para avanzar en la prevención y sensibilización, así como en la asistencia y recuperación de las víctimas. Sitúa la educación y la formación como ejes centrales para lograr la igualdad y erradicar las violencias sobre las mujeres, regulando en su artículo 7 que en la formación inicial y permanente del profesorado se incorpore la formación específica en materia de igualdad y derechos humanos, así como la inclusión de la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación, de forma transversal en las universidades, regulado en el artículo 4. Insta a las administraciones educativas, en el artículo 6 a suprimir los materiales educativos que reproducen estereotipos o roles sexistas o discriminatorios.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) supone un reconocimiento explícito de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y la necesaria transposición de las directivas europeas⁶. Establece un marco de actuación general, basado en una estrategia dual que implica tanto la

⁵ Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación, (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

⁶ DE 2002/73/CE y DE 2004/113/CE de aplicación de medidas sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

transversalización del género en las actuaciones y políticas públicas, como la incorporación de acciones positivas y planes de igualdad⁷ para revertir las desigualdades.

La formación es también un elemento central de la LOI. Insta al sistema educativo, en su artículo 23, a incluir la educación en igualdad de derechos y oportunidades, suprimiendo los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De este modo, los currículums han de incorporar el principio de igualdad entre los sexos, eliminar comportamientos y contenidos sexistas y estereotipados en los materiales educativos, incluir en la formación inicial y permanente del profesorado el principio de igualdad, así como promover acciones educativas que fomentan la igualdad y el conocimiento de las mujeres en la historia (artículo 24). En el ámbito universitario destaca, en su artículo 25, la necesaria incorporación de la igualdad de género en los planes de estudio y la creación de posgrados e investigaciones especializadas.

Paralelamente, en la legislación universitaria también se producen cambios, no solo para lograr una armonización en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, sino también para que más allá de la formación, las universidades sean transmisoras de valores y de garantía de derechos y libertades fundamentales. La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOMLOE) supondrán un avance en materia de igualdad, regulando la primera, en su artículo 13, la necesidad de tender a la paridad de género en los órganos de representación universitarios. En su artículo 46, de los derechos de los estudiantes, la LOMLOE destaca el principio de igualdad y no discriminación, así como el derecho a no recibir un trato sexista. También establece que se han de crear unidades para garantizar el principio de igualdad en las universidades.

Actualmente, ha sido derogada por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario⁸ (LOSU), que establece en su artículo 4 el requisito de los planes de igualdad, la corrección de la brecha salarial y las medidas para la prevención de la discriminación, violencia o acoso, como imprescindibles para la creación y reconocimiento de las universidades. Concreta que las funciones de las unidades de igualdad (artículo 43)

⁷ Modificado por 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. BOE núm. 57 § 3244 (2019).

⁸ Salvo sus disposiciones finales segunda y cuarta, con efectos de 12 de abril de 2023, por la disposición derogatoria única.1.b) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, BOE núm. 70 § 7500 (2023).

serán las de coordinar, asesorar y evaluar la transversalización de la igualdad y la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la universidad.

No obstante, los avances más interesantes en la función docente e investigadora se dieron en la Ley Orgánica 4/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, donde en su artículo 4, regula de forma extensa las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva en el ámbito de la investigación e innovación. Su reciente modificación por la Ley 17/2022 amplía el artículo 4 para garantizar que se aplique la transversalidad de género de forma integral y transversal en todas las políticas e instrumentos de planificación. Incorpora también entre las acciones imprescindibles para lograr la igualdad efectiva, la formación, capacitación y la incorporación de expertos en igualdad de género, para poder integrar la dimensión de género en la I+D+D. En su artículo 6, establece que la inclusión de la perspectiva de género y su interacción con otras desigualdades en la I+D+I debe ser un eje transversal de toda la estrategia de la ciencia, tecnología y la innovación.

En el ámbito educativo también se producen cambios legislativos, así la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, con un enfoque basado en los derechos de la infancia y en el interés superior del menor, incorpora también la perspectiva de género a través de la coeducación, y de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como el respeto a la diversidad afectivo-sexual, en todas las etapas del aprendizaje como objetivos fundamentales para lograr una formación integral.

Para finalizar, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incorpora la Recomendación general 35 de la CEDAW sobre las obligaciones de los Estados de establecer medidas transversales e integrales para dar respuesta a todas las violencias contra las mujeres y las niñas. La Ley apuesta por lograr una asistencia integral especializada desde un enfoque reparador y transformador, centrado en la atención a la víctima, como persona y no como elemento de prueba. De nuevo, la formación se considera imprescindible y se desarrolla en el título III, regulando que la especialización de los profesionales que intervienen, directa o indirectamente, deberá ser obligatoria y continua, de forma general, y especialmente, con los profesionales que están en contacto con menores de edad. La formación deberá incluir los estereotipos de género, la interseccionalidad de las discriminaciones y todos los aspectos que reduzcan la revictimización, según regula el artículo 23. Insta a las autoridades educativas y a las universidades a impulsar contenidos para prevenir y sensibilizar sobre las violencias sexuales en los planes de estudio de los grados que facultan para la docencia, así como ofrecer formación continua y permanente al

profesorado del ámbito docente y educativo (artículo 24) y a los del ámbito social y sanitario (artículo 25). Queda también regulado en el artículo 36 de la ley 8/2021⁹, que obliga a las universidades a incorporar en sus planes de estudio contenidos específicos sobre la violencia ejercida sobre la infancia y la adolescencia, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Este hecho implica a todos los estudios que conducen a profesiones donde hay contacto habitual con personas menores de edad, para poder garantizar el interés superior del menor, el derecho a ser escuchado y el derecho a no ser víctima de ninguna forma de violencia.

En 2017 la ratificación del *Pacto de Estado contra la Violencia de Género* (PECVG) fruto de un consenso institucional, político y social, establece un compromiso para situar la erradicación de la violencia de género en el centro de la agenda pública, centrada en la colaboración y cooperación de todos los actores, así como de un seguimiento que permita evaluar la eficacia de las medidas en consonancia con los objetivos de la Agenda 2030. El Pacto incide en todos los ámbitos de forma coordinada entre todas las administraciones, y está estructurado en 10 ejes de actuación. La formación también se considera determinante para erradicar las violencias, como desarrolla el eje núm. 5, centrado en el objetivo de impulsar y ampliar la formación especializada, con contenidos obligatorios, homologados y evaluables, de todos los profesionales que intervienen en el ámbito de la violencia de género.

En la actualidad y para lograr la institucionalización y permanencia de los compromisos del PECVG se establece un Plan Conjunto Plurianual¹⁰ que también se sitúa entre los estándares mínimos y las políticas de referencia que deberán asumir las Comunidades Autónomas, la de garantizar la formación especializada obligatoria en igualdad de género de los docentes y de las profesiones que están en contacto directo o indirecto con las víctimas de cualquier forma de violencia, o en los ámbitos de detección y prevención, entre los que se encuentran la Educación Social.

3.2.4. Legislación y normativa en Cataluña

El Estatuto de Cataluña incorpora todos los avances legislativos producidos desde los años 90, regulando en su artículo 19 los derechos de las mujeres, la igualdad en todos los

⁹ Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. BOE núm. 134 § 9347 (2021).

¹⁰ Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 3 de marzo de 2023, por el que se aprueba el Plan Conjunto Plurianual en materia de violencia contra las mujeres (2023-2027). BOE núm. 67 § 7326 (2023).

ámbitos y la no discriminación en su artículo 40, e instando a los poderes públicos a garantizar la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, en su artículo 41.

la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, fue una ley pionera y avanzada en materia de igualdad, que incorpora de forma explícita la violencia machista, poniendo el énfasis en que es una violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo y está basada en las conductas de dominio, poder y control de los hombres sobre las mujeres, como modelo imperante en la sociedad actual. Por ello, para cambiar el modelo patriarcal, regula en su capítulo IV las medidas necesarias en el ámbito educativo para la prevención, la detección y la erradicación de las violencias machistas que se ejercen no solo en el ámbito de la pareja, como regula la LO 1/2004, sino también en los ámbitos familiar, social y laboral. Establece, en su artículo 12, la coeducación en el ámbito educativo para proporcionar una formación integral que no reproduzca roles sexistas o discriminatorios. Insta al Gobierno en su artículo 15 a facilitar y garantizar la formación y la capacitación específica con perspectiva de género y en materia de violencia machista a todos los profesionales de la educación. El ámbito de la universidad se desarrolla en el artículo 17, donde se insta a las Administraciones a garantizar que se incorporen contenidos formativos en los grados, máster y doctorados, y en los estudios que tengan vinculación con el cumplimiento de esta ley, así como los mecanismos necesarios para abordar la violencia machista en el ámbito universitario. La formación de profesionales se regula en los artículos 18 y 19, indicando que será básica para los profesionales que intervienen indirectamente y en la formación capacitadora para los que lo hacen de forma directa, en la prevención, detección, asistencia, recuperación y reparación en situaciones de violencia, entre los cuales estarían los profesionales de la Educación Social. En este sentido, insta a los Colegios Profesionales y a las Administraciones públicas competentes a asegurar que se realiza la formación y capacitación de los profesionales.

Posteriormente, se amplían y refuerzan las medidas con la Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que incluye a las niñas y las adolescentes, y también a las mujeres, niñas y adolescentes transgénero. Se define y añade la interseccionalidad y el consentimiento sexual, así como nuevas formas de violencia; la obstétrica, la digital, la de segundo orden y la vicaria e incorpora otros ámbitos de la violencia, como el institucional y la debida diligencia con la que han de actuar las administraciones, ya sea por acción u omisión, así como la ejercida en el ámbito educativo. Por ello, se refuerza el artículo 12 con la necesidad de

incorporar la coeducación, la educación afectivo-sexual y la perspectiva de género en todas las etapas de la educación obligatoria. Amplia también, en el artículo 17, los compromisos de las universidades para erradicar las violencias machistas mediante la promoción del juicio crítico para detectar contenidos sexistas o discriminatorios, dotando de obligaciones a las unidades de igualdad. Es destacable la ampliación del artículo 19, donde concreta que la formación específica de las y los profesionales debe incluir la perspectiva de género, las causas sociales y estructurales de la violencia, así como sus causas y consecuencias y la interseccionalidad de otras identidades que se entrecruzan con la violencia machista, contenido que se corresponde con uno de los objetivos del presente estudio y que se deberá tener en cuenta especialmente en el análisis.

Por otro lado, los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se habían ido produciendo a nivel internacional, europeo y a nivel estatal, en este último caso con la Ley de Igualdad, así como las reivindicaciones de los movimientos feministas, se consolidan en Cataluña con la aprobación de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que impulsa la incorporación de la transversalidad de género en su artículo 8, instando a las Administraciones a implementarla en todas las acciones y programas; a garantizar la formación de las y los profesionales; y a realizar estudios y estadísticas sobre la igualdad de género. Regula a las y los profesionales y los planes de igualdad, así como la realización del Plan estratégico de políticas de igualdad, impulsado y coordinado por el *Institut Català de les Dones* (ICD) y aprobado por el Gobierno para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Ley también regula, en su capítulo 4, las medidas sobre la educación, cultura y conocimiento, estableciendo en su artículo 21 el desarrollo de la coeducación, que deberá estar presente en todos los programas y niveles educativos, así como en la educación en el tiempo libre. Para finalizar, regula en su artículo 28 las medidas que deberán adoptar las universidades y la investigación para obtener la acreditación, entre las que se encuentran la realización del informe que avale la incorporación de forma transversal de la perspectiva de género en todos los estudios, la de garantizar la formación del personal y crear módulos o cursos específicos en perspectiva de género, así como otras acciones imprescindibles para lograr una educación en valores, regulada en el artículo 5 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña.

La ley de universidades de Cataluña también regula en su disposición adicional octava la perspectiva de género, obligando a las Administraciones competentes y a las universidades, a realizar las acciones necesarias en todos los ámbitos de la universidad, para lograr una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Recientemente, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, aborda una reforma integral para dar respuesta a las necesidades de la sociedad actual y a la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior. Regula en su artículo 4 los requisitos de creación y reconocimiento de las universidades, entre los cuales se encuentran garantizar la igualdad de género en todas sus actividades y establecer las medidas para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres. Para prevenir y dar respuesta a las violencias, las discriminaciones o el acoso, las universidades deben incorporar en las normas de convivencia un enfoque de género y ajustarse a la legislación vigente sobre la protección integral contra la violencia de género, tal como regula el artículo 4 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

3.3. Estado de la cuestión

La inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio de las universidades ha sido objeto de numerosos estudios e investigaciones, por lo tanto, no partimos de cero. El marco normativo analizado ha supuesto un gran avance en materia de derechos para las mujeres, pero no se debe obviar, que han sido fruto de las reivindicaciones del movimiento feminista. En el ámbito universitario, el feminismo académico también ha sido quién ha liderado los estudios de género. Principalmente se centraron en analizar y explicar los sesgos de género existentes, la poca presencia de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico, en los órganos de decisión, así como el discurso androcéntrico sobre la naturaleza y la investigación (Pérez, 2018).

Posteriormente, el feminismo académico incorpora en las investigaciones y estudios el análisis sobre la transversalización del género en todas las actuaciones y programas, así como en el ámbito de la educación superior. En este trabajo interesa conocer los estudios realizados especialmente a partir de la entrada en vigor de la LO 1/2004 que supuso la obligatoriedad de la formación en perspectiva de género, así como a partir de la incorporación de las universidades al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), ya que el Plan de Bolonia suponía la adaptación de los planes de estudio e incorporar estudios de género antes del 2010¹¹. En este sentido, AQU Cataluña, en colaboración con la *Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya* (CIC), realizaron en 2018 un documento marco para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la docencia, siguiendo los

¹¹ Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. BOE núm. 260 § 18770 (2007). Norma derogada, con efectos de 19 de octubre de 2021, por la disposición derogatoria única del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre. [Ref. BOE-A-2021-15781](#)

estándares de calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG) sobre la transversalización del género.

En 2006, Izquierdo et al., publicaron un estudio sobre la introducción de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Barcelona. De las 2.768 asignaturas impartidas en los grados, solo 7 eran específicas de género,¹² y ninguna pertenecía a los estudios de Educación Social. Se confirma por tanto la dificultad de detectar las asignaturas sensibles al género, y los autores constatan una inercia a referirse al género como sinónimo de mujeres, no profundizando en la construcción social de los géneros y la reproducción de roles y estereotipos existentes en la sociedad actual.

Situación similar es la detectada por el grupo de investigación Isonomía (2010) donde en el 90% de los 30 planes de estudio analizados no se prevé la formación específica ni se garantiza la transversalidad de la perspectiva de género, ya que, a pesar de existir contenidos en algunas asignaturas, estos no están vinculados a las competencias o viceversa. Destacan las ausencias en los grados de medicina, derecho y educación primaria, dado que son estudios especialmente regulados. Coinciden con el informe de la Red Vives de Universidades (2021) que detecta una cierta incoherencia en la incorporación de la perspectiva de género, ya que tan solo un 25% de las universidades la incorporan, tanto en los objetivos como en los contenidos.

En estudios realizados con el fin de valorar la percepción del profesorado, Rebollo et al., (2011) señalan que, aunque existe una cierta sensibilidad entre el profesorado hacia la igualdad, se encuentra más presente entre las mujeres que entre los hombres, y coinciden con otros estudios en que las dificultades se dan a la hora de establecer los medios para alcanzarla y a las resistencias aún existentes. Por consiguiente, insisten en la necesidad de la formación inicial del profesorado, del análisis y de la reflexión de la práctica educativa para lograr la necesaria implicación del profesorado en los procesos de cambio. Coinciden con García-Pérez et al., (2011) que afirman que la formación en materia de género no puede ser opcional, ni depender de la voluntad o sensibilización del profesorado, especialmente en los grados del ámbito educativo.

Según Ballarin (2013) existen prejuicios entre el profesorado y una creencia general de que la igualdad entre hombres y mujeres es un hecho superado. Por ello, la mayoría considera necesario incorporar cuestiones de género en la docencia, pero no consideran

¹² Para la detección de las asignaturas específicas utilizaron como criterio de búsqueda las que contenían las palabras género, mujer, femenino y masculino en el título de la asignatura.

necesaria la formación especializada, lo que genera una resistencia al cambio y a poder resignificar el conocimiento androcéntrico.

En un estudio llevado a cabo con el alumnado de la universidad de Pedagogía, Donoso y Velasco (2013), observaron dificultades para que el alumnado se formase en perspectiva de género dentro del currículum obligatorio, así como la dificultad de encontrar asignaturas específicas y obligatorias en los grados. El análisis realizado en una asignatura optativa revela la desinformación del alumnado sobre la materia, y más teniendo en cuenta que los estudios de pedagogía suponen un compromiso social que no puede permitirse la ceguera en cuanto a las discriminaciones de género y a la construcción social basada en el modelo patriarcal.

En una investigación sobre *Formación en violencia de género en el grado de Educación Social de las universidades españolas*, Bas et al. (2015) concluyen que según el análisis de 36 planes de estudio del curso 2012-2013 y de un total de 1.260 asignaturas, solo se hallaron 24 asignaturas específicas de género, donde un 58% eran optativas y las restantes eran obligatorias o básicas e impartidas en los cursos superiores. Es difícil evaluar la transversalidad, que aparentemente se podía encontrar en 147 asignaturas, dado que no pueden verificar la garantía de las competencias adquiridas, valorar el contenido de estas o determinar la capacitación del profesorado para incorporar la perspectiva de género en la docencia de la asignatura.

En su investigación sobre la coeducación en la universidad, Ballarín (2018) analiza las páginas web de los grados de Educación infantil en 2014, y solo en 13, de las 42 universidades examinadas, se encontraron asignaturas con contenidos relacionados con las mujeres, la igualdad o el género. La asignatura era obligatoria, solo en una universidad. Es preocupante, y más si tenemos en cuenta, que la coeducación es obligatoria en nuestro sistema educativo y hay muchas dificultades para incluirla en la formación de futuros docentes. De acuerdo con Donoso-Vázquez (2018) la introducción de la perspectiva de género en la universidad supone un cambio en todos los niveles, y especialmente en la docencia y la investigación. Es necesario incorporar el género en todo el proceso de producción y transferencia del conocimiento, para que los y las estudiantes sean capaces de ejercer su profesión desde una perspectiva de género. Como afirman Jiménez y Galeano (2019), la educación debe integrar la perspectiva de género e impactar desde la niñez, para construir sociedades equitativas e incluyentes.

Por otro lado, las autoras del *Informe sobre la perspectiva de género en la docencia y en la investigación en las universidades de la Red Vives* (Verge y Cabruja, 2017), coincidían

en la insuficiente incorporación de la perspectiva de género en las universidades de Cataluña, donde tan solo un 17% de los grados de todas las universidades tenían asignaturas específicas y estas eran mayoritariamente optativas. El informe también constata la dificultad de para analizar la implementación de la transversalidad por la falta de indicadores suficientes. Coinciden con Ballarín (2013) y García Pérez et al. (2011) en la necesidad de sensibilizar al PDI (Personal Docente Investigador) en materia de género, dado que no son conscientes actualmente de la necesidad de formación.

Posteriormente, la Red Vives de Universidades publicó 11 guías, siguiendo la recomendación de Verge y Cabruja (2017), con el fin de facilitar una docencia universitaria con perspectiva de género, que se ampliaron en 2020 y 2021, con la creación de nuevas guías. Se trata de un proyecto reconocido como buena práctica por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) ya que facilita la incorporación de la transversalidad, adaptada a cada una de las disciplinas. En el informe realizado en 2021, Rodríguez y Gil apuntan que se sigue manteniendo un enfoque restrictivo, ya detectado en el 2017, donde solo el 16% de los grados de las universidades de la Red Vives, ofrecen asignaturas específicas de género (en el 2017 era de un 17%). No obstante, en cuanto a la tipología de las asignaturas, existe un cierto equilibrio, con una media del 49%. Interesa destacar que el informe recoge las diferentes acciones que se incluyen en los planes de igualdad de las universidades de la Red Vives, donde la mayoría incluye la formación específica del PDI, la realización de guías o recomendaciones genéricas, así como acciones para incorporar la transversalidad. Solo cuatro universidades incluyen la formación específica en perspectiva de género en las diferentes titulaciones.

También es interesante alejar la mirada del ámbito de las ciencias sociales y poder comparar con otras disciplinas. Según Oliveras, Muñoz y Crespo (2021), en un análisis de los estudios de Economía y Empresa y las percepciones de su alumnado, concluyen que la incorporación de perspectiva de género se encuentra lejos de las directrices establecidas por la legislación vigente. De las 122 asignaturas analizadas solo identificaron dos asignaturas que en los temarios incluyeran la perspectiva de género, y estas mayoritariamente eran optativas en los cuatro grados examinados. Coinciden con Izquierdo et al. (2006), que ya señalaban que en las ciencias experimentales y en las ingenierías no se identificaban asignaturas específicas ni sensibles al género. Resultados similares son los obtenidos por Noguer-Juncà y Crespi-Vallbona (2021), donde se constata que, en los estudios de grado en Turismo de las 12 universidades catalanas solo se aprecia una asignatura que haga referencia al género. Conclusiones parecidas que Prat et al. (2013) aportan sobre la perspectiva de

género en los planes de estudio de los cinco grados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de Cataluña, donde no había ninguna asignatura específica y aún persistía el predominio del lenguaje androcéntrico. No obstante, sí que detectan referencias al género en algunos contenidos o competencias. Este hecho se advierte preocupante, ya que en el deporte los estereotipos de género están aún muy presentes. En el ámbito de la comunicación, Menéndez (2014) afirmaba que el alumnado de comunicación de las universidades españolas no recibía formación específica en género ni en desigualdades.

En un análisis de la Ley 1/2004, diez años después de su aprobación, Pastor- Gosálbez et al., (2014) aprecian los avances, pero detectan espacios de mejora que deben superar el ámbito penal. Se requiere un trabajo multidisciplinar, en el que la formación especializada de los profesionales es imprescindible para superar una mirada sexista y discriminatoria que dificulta la intervención y vulnera los derechos fundamentales de las víctimas y supervivientes de violencias machistas. En este contexto, un estudio realizado por Bodelon (2012), en el que los investigadores tenían formación específica en materia de género, confirma que la falta de formación de los operadores jurídicos supone una barrera para las mujeres víctimas de violencias, ya que estas tienen diferentes manifestaciones y la formación es fundamental para ser capaces de detectarlas y no generar una victimización secundaria. Posteriormente, en un trabajo de campo realizado con profesionales que intervienen en las violencias machistas, Bodelon (2014) reconoció ciertas mejoras en la incorporación de formación y especialización, sin embargo, observa los retrocesos ocasionados por los recortes y las crisis económicas. Concluye que, para llevar a cabo la correcta aplicación del marco normativo vigente y evitar la violencia institucional es esencial proporcionar los recursos necesarios y la formación especializada de los profesionales. Coincide con Saldaña (2010) en que la incorporación de la perspectiva de género en los grados de derecho de las universidades españolas es prácticamente testimonial, y aquellos que la tienen, si se plantea desde la optatividad no garantiza la formación de todo el estudiantado.

En el *Informe Diagnóstico sobre la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Títulos de Grado Implementados en la Universidad de Alicante* (2020) indica que solo 7 de los 45 grados del curso 2018-2019 tenían asignaturas específicas en perspectiva de género, lo que equivale a un 0,27% de las 2.513 guías docentes analizadas.

El primer *Informe de Evaluación* a España realizado por el grupo de expertos GREVIO en 2020, cinco años después de la ratificación del Convenio de Estambul, ya apuntaba que la formación de los profesionales, regulada en el artículo 15 del Convenio, a pesar de estar incorporada en la mayoría de los textos legales, no se está implementando en la

práctica en la mayoría de los estudios de grado de las universidades y especialmente en los grados de las profesiones que intervienen en la prevención, protección y ayuda a las víctimas. En el mismo sentido, organizaciones feministas y de cooperación internacional presentaron el Informe Sombra (2019) al GREVIO donde se evidencian los incumplimientos del Convenio de Estambul, especialmente sobre la formación obligatoria de los profesionales que intervienen en violencias de género (Obs. 21); sobre las medidas a implementar para eliminar estereotipos de género en el sistema educativo (Obs. 19) y sobre la inclusión de la perspectiva de género en la educación (Obs.27).

Analizada la literatura existente y los informes de seguimiento, el presente estudio pretende aportar una revisión de la situación en las universidades de Educación Social de Cataluña, para determinar si para el curso 2022-2023 la incorporación de la formación específica en perspectiva de género es una realidad tangible y no una declaración de intenciones o inclusión dispersa. Los estudios examinados hasta ahora indican que la incorporación de la formación específica en perspectiva de género ha estado únicamente en manos de la buena voluntad y/o sensibilización del profesorado y de las unidades de igualdad de cada universidad. La perspectiva de género no es una moda, ni es cosa de las mujeres de la universidad, es de obligado cumplimiento y fundamental para alcanzar la igualdad efectiva que revierta la perspectiva androcéntrica, responsable de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Como afirmaba Reverter (2022) la desigualdad no nace, se hace.

4. Descripción del estudio

Realizado el análisis de la literatura y de la legislación vigente, el estudio pretende, bajo un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, determinar si existe la suficiente formación específica en las universidades que en Cataluña imparten el Grado de Educación Social.

4.1 Criterios de selección de los indicadores

Se han seleccionado las nueve universidades que en Cataluña imparten el grado de Educación Social, ya sea con fondos públicos o privados y las de modalidad presencial o a distancia; Universidad de Barcelona (UB), Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), Universidad de Girona (UdG), Universidad de Lleida (UdLL), Universidad Rovira y Virgili

(URV), Universidad de Vic (UVic), Universidad Ramon Llull (URLL), Universidad Oberta de Catalunya (UOC) y Universidad Nacional de Educación a Distancia¹³ (UNED).

Se han revisado y analizado los 9 planes de estudio, las guías docentes de algunas de las asignaturas y las competencias generales de cada grado, publicadas en las páginas web de cada universidad, para determinar si existe suficiente formación específica en perspectiva de género. En el anexo de este trabajo se recogen los datos obtenidos en cada una de las universidades, en forma de tablas (Tabla 1-9), que servirán de instrumento para el análisis.

El tiempo y los recursos disponibles han determinado la selección de los criterios para realizar la investigación. Por ello, para detectar las asignaturas que realizan formación específica en perspectiva de género se han seleccionado las que contienen en su título, las siguientes palabras clave: *Género, mujeres, sexo, hombres, violencias*.

Para la selección de las asignaturas sensibles al género se han tenido en cuenta las aportaciones realizadas por las coordinaciones, así como la revisión de las guías docentes de las asignaturas que incluyen en su título las siguientes palabras o conceptos clave¹⁴: *Desigualdades sociales, discriminación, derechos*.

Para poder realizar un análisis cualitativo se han revisado todos los planes de igualdad vigentes de cada universidad, para detectar si la formación específica forma parte de las acciones previstas, dado que la encuesta RUIGEU¹⁵ (2022) detectó que según el último plan de igualdad, la formación ocupa el eje de actuación núm. 16 (sobre 18 ejes de actuación). Por ello, la información obtenida de las coordinaciones de los grados, mediante recogida de datos a través de correo electrónico, sobre la situación actual de la incorporación de las políticas de igualdad y la perspectiva de género en la docencia, complementará el análisis con una visión personal de la realidad actual de cada grado y de las posibles modificaciones o mejoras previstas.¹⁶

¹³ La UNED está implantada en Cataluña, pero hay que aclarar que es una Universidad que opera a nivel nacional.

¹⁴ En el estudio solo se han tenido en cuenta las que después de examinar la guía docente, se incorporaban contenidos y/o competencias en perspectiva de género.

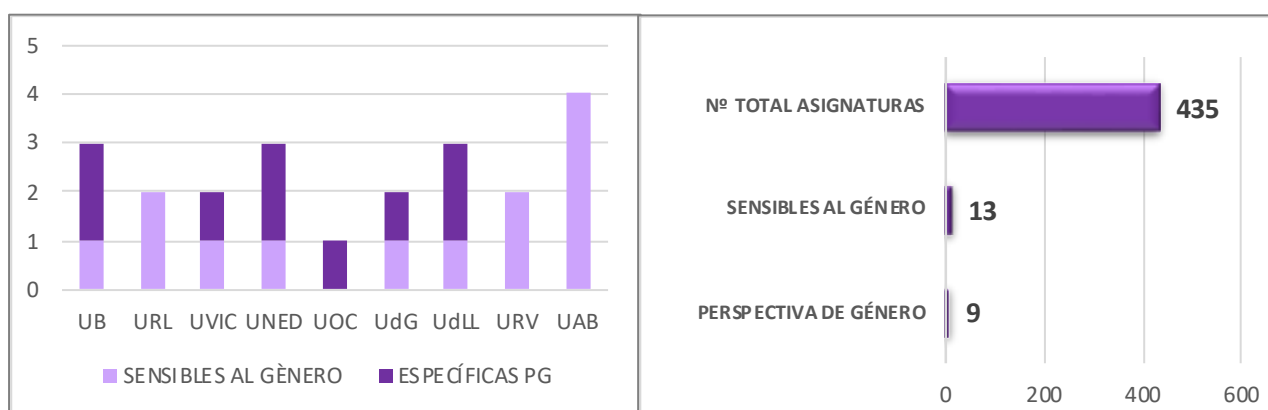
¹⁵ Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria. Forman parte 54 universidades españolas, entre las que se encuentran las 9 que se analizan en este estudio.

¹⁶ La Universidad Ramon Llull no ha participado en la entrevista. Los resultados se exponen de forma anónima, tal como se ha acordado con las coordinaciones.

4.2 Análisis de los datos/ Resultados

Del resultado del análisis se puede observar en la Gráfica 1 que, de las 435 asignaturas ofertadas, solo el 2% (9 en total, de las cuales 6, son optativas) ofrecen formación específica en perspectiva de género y un 3% (13, de las cuales 4, son optativas) ofrecen formación sensible al género, es decir, que en los contenidos o las competencias se incorpora la perspectiva de género.

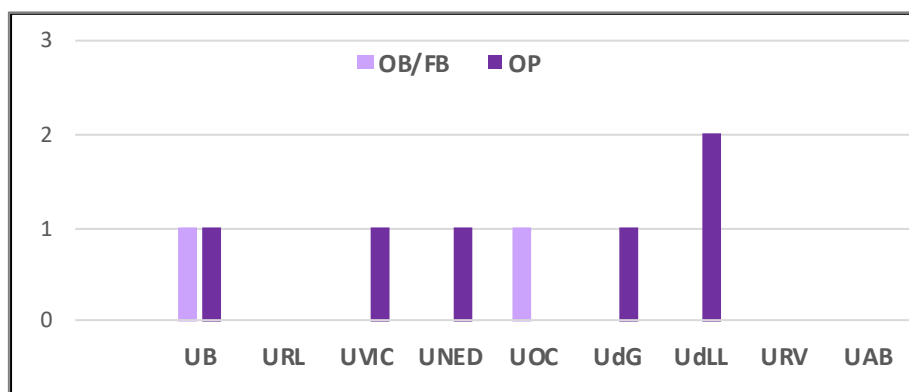
Gráfica 1. Reflejo de las asignaturas de los grados



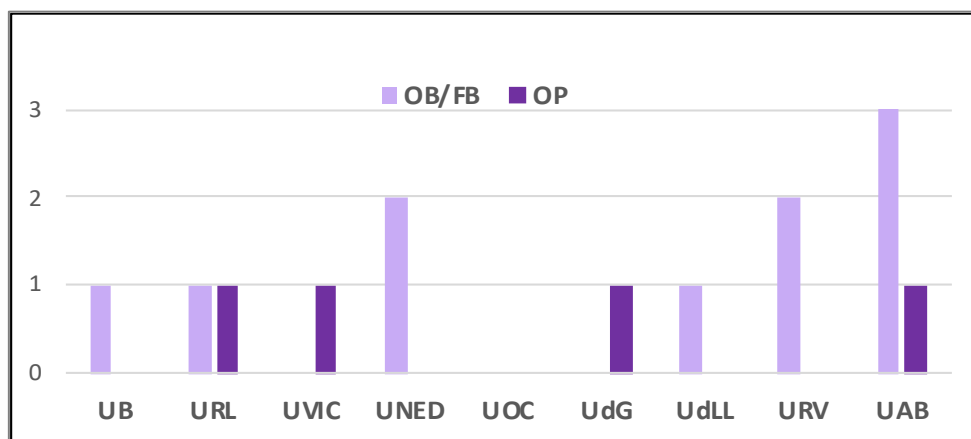
En definitiva, un 5% de la formación que se imparte en las universidades de Educación Social de Cataluña, es sensible o específica en perspectiva de género, pero solo un 55% de esta, se puede garantizar para todo el alumnado, ya que el 45% restante es formación optativa.

En las gráficas 2 y 3 se puede observar la tipología de las asignaturas ofertadas por las diferentes universidades. Es interesante destacar el predominio del carácter opcional (OP) de la formación específica en perspectiva de género, frente a las asignaturas sensibles al género, que son mayoritariamente de tipo básico (FB) u obligatorio (OB).

Gráfica 2. Tipología de las asignaturas específicas en género.



Gráfica 3. Tipología de las asignaturas sensibles al género



En ambos casos, la poca o nula presencia y el carácter opcional de las asignaturas específicas o sensibles al género, no garantizan la capacitación de los y las profesionales de la Educación Social.

En cuanto a la carga lectiva, todas las asignaturas específicas en perspectiva de género son de 6 ECTS. En las asignaturas sensibles al género, hay más variedad, desde los 3 a los 18 ECTS, que coincide con la carga lectiva de las otras asignaturas que se imparten en el grado.

En la revisión de los planes de estudio y de las guías docentes de las asignaturas analizadas, se ha podido detectar que la forma utilizada para la presentación de las fuentes, los contenidos y las referencias bibliográficas, dificulta la capacidad de detectar la incorporación de la perspectiva de género y el equilibrio entre autores y autoras, ya que están citados con la inicial del nombre, no pudiendo visibilizar la contribución de las mujeres en la disciplina, ni si existe un equilibrio. Elementos que confirman la dificultad de analizar la incorporación de la transversalidad del género, y que por ello no era objetivo de este estudio.

Por otro lado, en las competencias generales o específicas del grado de educación Social que aparecen publicadas en las páginas web de las 9 titulaciones, no se aprecia la competencia de la dimensión de género transversal según las recomendaciones del *Marco general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* (AQU, 2018:39).

De las 9 titulaciones analizadas de forma individual en las tablas del anexo 1, solo 4 universidades hacen referencia explícita a la igualdad entre mujeres y hombres en las

competencias del grado; 2 lo hacen sobre el respeto a los derechos humanos y la diversidad; y en 3 no hay ninguna referencia concreta a la igualdad de género. La incorporación de la transversalidad de género, como ya se ha expresado en la revisión de la literatura, supone grandes dificultades para su análisis, ya que no disponemos de los instrumentos necesarios para su evaluación y su aplicación real, por un lado; y por la dificultad de conocer si el profesorado tiene la formación necesaria para incorporarla en su disciplina. A pesar de que según el *Informe de la Red Vives* (2021) la formación en perspectiva de género forma parte en la actualidad de la programación de formación continua que se ofrece al profesorado, se desconoce el porcentaje del profesorado que realiza la formación y del impacto que produce en el alumnado.

En el mismo sentido, la revisión generalizada del lenguaje utilizado en las webs de los grados de Educación Social nos muestra que, aunque existe una mayoría de universidades (6) que incorporan un lenguaje inclusivo, y que en 5 universidades disponen de guías o libros de estilo para facilitar un lenguaje no sexista, no se aplica de forma generalizada. En mayor o menor grado se mantienen referencias al genérico masculino (educador social, niños, jóvenes) en las páginas web de las universidades, en los planes de estudio y en las guías docentes.

4.3 Políticas de igualdad

La revisión y el análisis de las políticas de igualdad implementadas en las 9 universidades, tal como se puede observar en la Tabla 1, nos muestra que existe un compromiso formal con la igualdad de género según la legislación vigente¹⁷ y según el acuerdo de la Junta Plenaria del *Consell Interuniversitari de Catalunya* (CIC) 2006,¹⁸ para el impulso de los Planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las universidades de Cataluña.

Todas las universidades disponen de Planes de Igualdad que en mayor o menor grado han ido actualizando. En los planes de igualdad de las 9 universidades se ha podido observar que, en los diagnósticos realizados por las comisiones de igualdad hay unanimidad frente a la necesidad de formación. Destacan entre sus estrategias la incorporación de la perspectiva de

¹⁷ Capítulo III de la LO 3/2007 y la LO 4/2007 de universidades, que regulan la creación de los planes de igualdad y las medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

¹⁸ Acuerdo de la Junta Plenaria del Consell Interuniversitari de Catalunya, 21 de abril de 2006. https://www.udg.edu/ca/portals/50/OContent_Docs/annex1_resolucio_consell_iniversitari.pdf

género en los planes de estudio, la necesidad de crear o ampliar la oferta específica de asignaturas en perspectiva de género y la formación en la docencia e investigación, como imprescindibles para alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Tabla 1. Planes de igualdad

	2	3	4
Planes de Igualdad	UNED (2014-2015)	UVIC (2008-2016)	UAB (2006-2007)
	UdLL (2008-2011)	URV (2007-2010)	UOC (2008-2010)
	UdG (2009)	UB (2007)	URLL (2008-2010)

Nota: Entre paréntesis la fecha del I Plan de Igualdad de cada universidad

En el mismo sentido, las 9 universidades cumplen en la actualidad con la Disposición adicional duodécima de la LO 4/2007 sobre la creación de las Unidades de Igualdad, responsables del desarrollo de acciones y medidas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Se puede observar en la Tabla 2 las fechas de creación de las Unidades u Observatorios de Igualdad, destacando que, en la UdLL, la creación del Centro Dolors Piera, en 2006, fue anterior a la regulación. En todo caso, con anterioridad a las fechas de creación de las Unidades u Observatorios, las universidades crearon comisiones, con el objetivo de realizar los diagnósticos y los planes de igualdad.

Tabla 2. Creación de las Unidades u Observatorios de Igualdad

	UNED (2010)	UVIC (2012)	UAB (2005)
Unidades u Observatorios de Igualdad.	UdG (2009)	UdLL (2006)	UOC (2014)
	URV (2007)	UB (2007)	URLL (2007-2008)

Para finalizar, se ha consultado el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) para conocer las fechas de acreditación y de las sucesivas renovaciones, ya que,

entre los requisitos, las universidades deben presentar un informe favorable de la evaluación externa realizada por ANECA, o en el caso de Cataluña, por la AQU, conforme al RD 822/2021 que incluye el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación como principios rectores de los planes de estudio, y que deben estar incorporados en las competencias transversales de cada uno de los títulos.

En la Tabla 3 se puede observar los planes de estudio de los grados que han sido modificados, ya que, junto con las renovaciones, suponen una oportunidad para ampliar o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los programas de grado.

Tabla 3. Modificación del plan de estudios

No	UNED.	Si	UVIC (2015)	UAB (2013,2019,2020,2022)
modificación	UdG.	modificación	UdLL (2016)	UOC (2016, 2021)
plan de	URLL	plan de	UB (2018)	URV (2014)
estudios.		estudios.		

4.4. La mirada de las coordinaciones de los grados

Para complementar el análisis era importante conocer la opinión de las coordinaciones sobre la incorporación de la perspectiva de género en los 9 grados de Educación Social. En definitiva, en mayor o menor grado, la percepción mayoritaria de las coordinaciones es que la formación en perspectiva de género no es suficiente, y que, según algunas de las personas entrevistadas, “queda mucho por hacer, estamos en ello” o “es una cuestión que tenemos presente, siempre hay camino para mejorar y hacerlo mejor”. En referencia a la transversalización del género, manifiestan la dificultad en “conocer en profundidad los contenidos de las asignaturas” y de cómo el profesorado lo aplica en la docencia, dado que “se debe ampliar y mejorar para que no sea solamente unas palabras en el contenido o los objetivos, sino un cambio real, desde la perspectiva de género”.

Se presentan en la Tabla 4 los resultados de forma anónima, porque no interesa una mirada individual de cada universidad, sino la valoración general y no condicionada de la situación actual, así como de las perspectivas de futuro.

Tabla 4. Percepciones de las coordinaciones de los grados

Consideran que la formación en PG es suficiente	No, no es suficiente	Sí, es suficiente	NS/NC	
	62 %	25%	13%	
Modificación PdE para incorporar más formación en PG	Sí, para mejorar	No previsto	NS/NC	
	62 %	25%	13%	
Transversalización del género en el grado	Sí en general	Sí, están trabajando en ello	No	NS/NC
	25%	37,5%	12,5%	25%

Nota: Se presentan los resultados de 8 grados de Educación Social. La URLL no ha participado.

La percepción de las coordinaciones se ajusta a los resultados del análisis de los planes de estudio y a las investigaciones anteriormente llevadas a cabo (García et al., 2011; Rebollo et al., 2011; Saldaña, 2010; Bodelon, 2014), que sostienen que la formación en perspectiva de género en las universidades es todavía una asignatura pendiente. La mayoría de las respuestas confirman que se espera modificar los planes de estudio para incluir más asignaturas con formación específica en perspectiva de género y/o modificar el carácter opcional de las que ya se imparten.

Por otro lado, destaca la poca concreción de la valoración de la transversalidad, tal como se evidencia en la Tabla 4. Las respuestas son, en términos generales, sumamente variables y poco concretas. La mayoría de las universidades indican que están trabajando en ello y lo relacionan fundamentalmente con la formación del profesorado.

5. Conclusiones

5.1. Cumplimiento de objetivos

De acuerdo con los resultados obtenidos se constata que la formación específica en perspectiva de género de las universidades de Educación Social en Cataluña es insuficiente. Los avances producidos desde la Convención de la CEDAW (1979), el Convenio de Estambul (2011) y su incorporación en la legislación estatal, autonómica y sectorial, sobre la transversalización del género y la formación continua, permanente y capacitadora para las

profesiones que intervienen en las violencias machistas, no se ven reflejados en los resultados del estudio. Para evidenciarlo se concretan los datos siguientes:

- De las 435 asignaturas de los grados de Educación Social, solo el 2% ofrece formación específica en perspectiva de género, y solo el 3% ofrece formación sensible al género. No se puede confirmar que sea suficiente para capacitar a los y las profesionales de la Educación Social.
- El 45% de la formación específica en perspectiva de género es optativa, lo que implica que no se puede garantizar la capacitación de todo el alumnado. Se desconoce el porcentaje del alumnado que recibe la formación.
- Se confirma la dificultad existente en las universidades para determinar en qué grado se incorpora la transversalidad del género. En la presentación de fuentes, contenidos y referencias bibliográficas de los planes de estudio y materiales docentes examinados, no se puede confirmar la presencia transversal del género ni el equilibrio entre autores y autoras.
- Las competencias generales o específicas del grado de Educación Social en las universidades no reflejan de manera clara la dimensión de género transversal según las recomendaciones establecidas.
- De forma general se aprecia la incorporación del lenguaje inclusivo, no sexista, en la elaboración de las guías. No obstante, se encuentran referencias al genérico masculino (educador social, niños, jóvenes) en la mayoría de las universidades.
- Existe un compromiso formal con la igualdad de género en todas las universidades analizadas. Las 9 universidades disponen de Planes de Igualdad actualizados, que incluyen entre sus objetivos la necesidad de formación especializada en perspectiva de género.
- Las universidades han creado Unidades u Observatorios de Igualdad encargados de desarrollar acciones y medidas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. En general, están poco visibilizadas y se detecta falta de recursos materiales y personales para lograr sus objetivos.
- La mayoría de las universidades han realizado modificaciones en los planes de estudio, y consideran necesario ampliar o mejorar en las próximas modificaciones la formación en perspectiva de género de los programas de grado.
- Las coordinaciones de los grados de Educación Social perciben que la formación en perspectiva de género no es suficiente y apuntan la necesidad de mejorar la

incorporación de la transversalidad en todo el grado, así como ampliar o mejorar la oferta en formación en perspectiva de género.

- Existen resistencias al cambio en las universidades. La creencia de que la ciencia y el conocimiento son neutros y el espejismo de la igualdad existentes, suponen un obstáculo para revertir la perspectiva androcéntrica.

5.2. Aportaciones y limitaciones

Las principales limitaciones para la realización del estudio han sido de índole temporal y tecnológico, dado que una revisión más exhaustiva de cada una de las guías docentes de las asignaturas, así como instrumentos para su validación, hubieran aportado información relevante sobre la transversalización del género en los planes de estudio.

La selección de la muestra incluye todos los grados que imparten Educación Social en Cataluña, lo que facilita obtener una visión global y actualizada, pero no permite la comparación de la situación actual de las universidades de Cataluña con las de otras comunidades o países de la Unión Europea.

La relación con las instituciones ha sido variable. El Colegio de Educadoras y Educadores Sociales de Cataluña, ha mostrado mucha disposición a colaborar y ha facilitado la relación con las coordinaciones de los grados. No obstante, se perciben ciertas resistencias a cuestionar o evaluar el grado de implementación de la formación y de las políticas de igualdad en las universidades. No obstante, el estudio realizado pretende servir como revisión crítica, pero constructiva, para que pueda servir a los colegios profesionales, Administraciones y universidades a seguir avanzando para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

5.3. Propuestas y futuras líneas de investigación

En base a los resultados del estudio, se plantean las diferentes propuestas de mejora;

- Desarrollo de normativa que, respetando la libertad de cátedra y la autonomía de las universidades, permita la concreción de la legislación vigente sobre la formación en perspectiva de género interseccional, para lograr una incorporación real, un seguimiento y una evaluación de la misma.

- Creación de un organismo responsable de garantizar la evaluación y la diligencia debida para abordar las violencias machistas, especialmente la de garantizar la formación y capacitación de los y las profesionales.
- Recursos adicionales (Departamento de Igualdad y feminismos, subvenciones, fondos del Pacto de género u otras propuestas) para facilitar a las universidades la incorporación de más asignaturas específicas en perspectiva de género y de intervención en violencias machistas. Compartir asignaturas entre grados, para optimizar los recursos.
- Recursos para fomentar que los colegios profesionales realicen seguimiento y evaluación de la formación, así como para poder ofrecer formación específica y capacitadora para el ejercicio de la profesión, con perspectiva de género e interseccional.
- Implicación y corresponsabilidad de todos los órganos de gobierno de las universidades. Nombrar a una persona responsable de las políticas de igualdad de la universidad en cada uno de los órganos de gobierno.
- Hacer más visibles las políticas de igualdad en las web de cada grado. Mayor transparencia y accesibilidad de la información.
- Revisión de las bibliografías, incluyendo el nombre completo de los autores y autoras, para visibilizar las aportaciones de las mujeres y eliminar el currículo oculto.
- Revisión y mejora de los sistemas de evaluación que realizan las agencias de calidad, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.
- Revisión crítica de los planes de estudio y las guías docentes de todas las titulaciones, especialmente, de las relacionadas con la educación y la intervención social, y las violencias machistas.

Los resultados del estudio podrían servir para futuras líneas de investigación, como:

- Ampliar la muestra para comparar con otras comunidades autónomas o países de la UE, para obtener una visión más amplia sobre la formación específica en perspectiva de género en las universidades que imparten el Grado de Educación Social.
- Analizar la situación en los diferentes grados que preparan a profesionales que intervienen en la prevención o reparación integral de las violencias machistas.
- Evaluación de impacto. Conocer el porcentaje del alumnado que escoge las asignaturas optativas con formación específica en género e igualdad. Análisis

cualitativo (entrevista o cuestionario) del alumnado para determinar su grado de satisfacción y de conocimiento.

- Análisis de los planes de igualdad. Revisión y evaluación de la implementación y efectividad de los planes de igualdad actuales. Estrategias, actuaciones y resultados obtenidos en cada una de las universidades.
- Análisis exhaustivo del lenguaje inclusivo de las universidades: de los contenidos y materiales de la web, planes de estudio y guías docentes.
- Desarrollo de herramientas o métodos de evaluación para identificar y concretar la incorporación de la transversalización del género de forma real.

5.4. Consideraciones finales

Como profesionales de la educación social nos corresponde exigir la formación necesaria para desaprender los sesgos, prejuicios y estereotipos del modelo patriarcal, y poder transformar las dificultades en oportunidades, los privilegios en derechos y la discriminación en inclusión y diversidad. La transversalización del género es imprescindible, pero no suficiente, dado que no todas las personas son conscientes de la mochila que llevan a sus espaldas. La formación específica en perspectiva de género nos permite identificar y modificar las discriminaciones y relaciones de poder existentes. Para poder revertir las desigualdades, debemos estar capacitados para reconocerlas.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, C., Bernad, E., Collado, B., Esteve, C., Gámez, M. J., García, S., Garrigues, A., Iniesta, E., Julián, A. M., López, J.J., Oreja, M. J., Senent, M.J., Ventura, R. y Ventura, A. (2010). *Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudio de grado de la Universitat Jaume I: informe de situación*. Fundación Isonomía - Universitat Jaume I. <http://hdl.handle.net/10234/196770>
- Alfageme, A. (2021). *Quan cridem els nostres noms*. Univers.

AQU Catalunya. (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

<https://www.aqu.cat/ca/doc/Universitats/Metodologia/Marc-general-per-a-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-genere-en-la-docencia-universitaria>

Bas E., Pérez, V. y Màurandi, A. (2015). Formación en violencia de género en el grado de Educación Social de les universidades españolas. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 67(3), 51-66. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2015.67303>

Ballarín, P. (2013). Docencia universitaria y conocimientos en torno al género. Resistencias, creencias y prejuicios. *Cuestiones De género: De La Igualdad Y La Diferencia*, (8), 89–106. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i8.880>

Bodelón, E., (ed.) (2012). *Violencia de género y las respuestas de los sistemas penales*. Editores Didot.

Bodelón, E., (2014). Violencia institucional y violencia de género. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 48, 131-155.

Bonino, L. (1996). Micromachismos: la violencia invisible en la pareja. *Primeras Jornadas de género en la sociedad actual*. Valencia: Generalitat Valenciana, 25-45. https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2020/12/micromachismos_0.pdf

Beauvoir, S. De (1949). *El segundo sexo*. Siglo XX.

CEDAW/ C/GC/36 (2017). Recomendación general núm. 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación.

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=3&DocTypeID=11

Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación (2021). *Horizon Europe guidance on gender equality plans*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. Traducido por: Raquel (Lucas) Platero y Javier Sáez. <https://mujeres.uocra.org/wp-content/uploads/2021/11/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(8), 139-167.

<http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5 (2015). ONU Mujeres. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

Donoso-Vázquez, T. y Velasco-Martínez, A. (2013). ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado*, 17(1), 71-88.

Donoso-Vázquez, T., Montané, A. y Pessoa, M. E. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 157-171. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.17.3.204121>

Donoso-Vázquez, T. (2018). Perspectiva de género en la universidad como motor de innovación. En Á. Rebollo-Catalán, E. Ruíz-Pinto y L. Vega-Caro (coord.), *La universidad en clave de género* (pp. 23-52). Octaedro.

Ferrer, A. F., Pérez, E. N., Panaligán, F. J. C., Abad, A. M., Sempere, H. C. y Domenech, B. D. (2020). Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Grado de Humanidades de la Universidad de Alicante. En R. Roig-Vila, *Memòries del Programa de Xarxes-13CE de qualitat, innovació i investigació en docència universitària: Convocatòria 2019-20* (pp. 689-697). Instituto de Ciencias de la Educación.

Fundación Isonomía. (2010). *Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudio de grado de la universidad Jaume I*. Alicante. Universidad Jaume I. Instituto de la Mujer.

Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Editorial Biblos 2008. Recuperado de: <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1395>

- Galtung, J. (2003). *Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Bakeas. <https://www.gernikagoraturuz.org/wpcontent/uploads/2020/05/RG06completo.pdf>
- García-Pérez R., Rebollo M. A., Vega. L., Barragán-Sánchez, R., Buzón, O., Piedra J. (2011). El patriarcado no es transparente: Competencias del profesorado para reconocer desigualdad. *Cultura y Educación*, 23(3), 385-397.
- Glosario ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/innovation-and-technology/glossary>
- GREVIO Grupo de Expertas en la lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (2020). *Primer Informe de evaluación de GREVIO sobre las medidas legislativas y de otra índole que dan efecto a las disposiciones del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul)*. Consejo de Europa. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marcoInternacional/informesGREVIO/docs/InformeGrevioEspana.pdf>
- Grupo de Investigación en Igualdad, Género y Educación (IGE) (2020). *Informe Diagnóstico sobre la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Títulos de Grado Implementados en la Universidad de Alicante*. Universidad de Alicante.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- Izquierdo, M. J., Gutiérrez-Otero, A., Muñoz, J. y Monterde, J. (2006). *Introducció de la perspectiva de gènere en la docència universitària: diagnosi de la situació a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Institut Català de les Dones. <https://ddd.uab.cat/record/24659>
- Jiménez Quenguan, M. y Galeano, D. J. (2019). La necesidad de educar en perspectiva de género. *Revista Educación*, 44(1), 472–490. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.38529>
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Editorial Horas y Horas.
- Menéndez, M. I. (2014). El Espacio Europeo de Educación Superior en España: incorporación de contenidos y metodologías de género en comunicación. *Revista*

- Internacional De Comunicación y Desarrollo* (RICD), 1. Recuperado de <https://revistas.usc.gal/index.php/ricd/article/view/1983>
- Miralles-Cardona, C., Cardona-Moltó, M. C. y Chiner, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257, doi: 10.5944/educXX1.23899
- Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Recuperado de: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm
- Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer*. A/RES/48/104 de 20 de diciembre de 1993. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>
- Naciones Unidas (1993). *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*. Viena. <https://www.ohchr.org/en/about-us/history/vienna-declaration>
- Naciones Unidas (2017). Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> -
- Noguer-Juncà E. y Crespi-Vallbona, M. (2021). Gender Perspective in University Education: The Case of Bachelor's Degrees in Tourism in Catalonia. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 10(2), 81-111. doi:10.17583/rimcis.8156
- Oliveras, E., Muñoz, M. y Crespo Sogas, P. (2021). Gender blindness in Economics and Business studies. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 19(1), 93-110. <https://doi.org/10.4995/redu.2021.15057>
- Observatori per L'igualtat de Gènere (2018). 10 anys de la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista. ICD. Recuperado de: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_dossiers_estadistics_OIG03.pdf
- Pastor-Gosálbez, I., Belzunegui-Eraso, Á., Calvo, M. y Pontón, P. (2021). La violencia de género en España: un análisis quince años después de la Ley 1/2004. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 174, 109-128. <http://doi:10.5477/cis/reis.174.109>

- Pérez Sedeño, E. (2018). Knowledge and Higher Education from a Gender Perspective: Sociology, Public Policies and Epistemology. *ArtefaCToS. Journal of Science and Technology Studies*, 7(1), 121–142. <https://doi.org/10.14201/art201871121142>
- Plataforma CEDAW Sombra España (2019). *Informe Sombra sobre la aplicación en España 2015-2018 de la CEDAW*. Disponible en:
<https://cedawsombraesp.wordpress.com/2019/05/15/informe-sombra-sobre-la-aplicacion-en-espana2015-2018-de-la-cedaw/>
- Prat, M., Carbonero, L. y Soler, S. (2013). La perspectiva de género en los planes de estudio del Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte en Cataluña. *Feminismo/s*, 21, 117-137.
- Rebollo, M. A., García-Pérez, R., Piedra, J. y Vega, L. (2011). Diagnóstico de la cultura de género: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista de Educación*, 355, 521-546.
- Reverter, S. (2022). La perspectiva de género en la educación universitaria de grado. En S. Reverter (ed.), *Experiencias docentes de la introducción de la perspectiva de género* (pp. 9-25). Universitat Jaume I.
<https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/197357/9788418951398.pdf?sequence=1#page=9>
- Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Editorial Bellaterra.
- Rodríguez, M. J, Gil, D. (2021). La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives. Situació actual i reptes futurs. *Política Universitària. N. 13. Xarxa Vives d'Universitats*
- Saldaña, N. (2010). Los Estudios de Género en los Grados en Derecho: propuestas para un diseño curricular de la enseñanza del Derecho Constitucional con perspectiva de género en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista de Educación y Derecho*, 3. <https://www.raco.cat/index.php/RED/article/download/255057/342041>
- UNESCO (2015) A Guide for gender equality in teacher education. Policy and practices
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231646>

- UNESCO (2017). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo. La educación al servicio de los pueblos y el planeta: creación de futuros sostenibles para todos*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002485/248526S.pdf>
- Unión Europea (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)*. Recuperado de: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Vall, C. (2022). *Trenqueu en cas d'emergència. Manual per a víctimes i supervivents de violències masclistes*. Univers.
- Verge, T. y Cabruja, T. (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives: situació actual i reptes de futur*. Xarxa Vives d'Universitats. <http://vives.org/PU3.pdf>
- Women, O. N. U (2014). *Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer*.

Legislación

- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. DOUE 273 §82937 (2004)
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, BOE núm. 137 § 5947 (2014). Recuperado el 5 de marzo de 2023, de [https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/05/11/(1)/con)
- Instrumento de Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecho en Nueva York el 6 de octubre de 1999. BOE núm. 190 § 15664 (2001). [https://www.boe.es/eli/es/ai/1999/10/06/\(2\)/con](https://www.boe.es/eli/es/ai/1999/10/06/(2)/con)
- Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña. BOE núm. 3826 § 4932 (2003).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE núm. 313 § 21760 (2004).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71 § 6115 (2007).

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm. 89 § 7786 (2007).

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Diari Oficial de la Generalitat, núm. 6730, de 17.10.2014.

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 215 § 9676 (2015).

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE núm. 340 § 17264 (2020).

Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, BOE núm. 11 § 464 (2021).

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, BOE núm. 31 § 1663 (2020).

Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. BOE núm. 48 § 2978 (2022)

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE núm. 215 § 14630 (2022).

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 § 14581 (2022).

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. BOE núm. 57 § 3244 (2019).

Reglamento (UE) 2021/692 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de abril de 2021 por el que se establece el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores y por el que se deroga el Reglamento (UE) nº 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (UE) nº 390/2014 del Consejo.

Anexos

Tabla 1

Universidad Autónoma de Barcelona. (UAB)

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género	Asignaturas sensibles al género. Obligatoria o Básica.	Asignaturas sensibles al género. Optativas
42	0	3	1
		Antropología y filosofía de la educación. OB. 9 ECTS. OB.	Trabajo Social y discriminación. 6 ECTS. OP.
		Educación y contextos educativos. 12 ECTS. FB	
		Miremos el mundo. Proyectos Transdisciplinarios. 12 ECTS. OB.	

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan Acción Igualdad, 2006-2007. IV Plan Igualdad y Género, 2019-2023.	Formación específica en PG entre los objetivos. Incluir PG en los planes de estudio. En el eje 3 se incluye incorporar la PG en la docencia y en la investigación.
Unidad/ Observatorio de Igualdad.	SI	Observatorio Igualdad 2005 Unidad de Igualdad 2017	El Observatorio para la Igualdad de la UAB ofrece varias actividades con perspectiva de género que comportan un reconocimiento de créditos académicos
Competencias Transversales en PG	SI	Se describen en las competencias transversales del Grado.	Fomentar valores, comportamientos y prácticas sostenibles, que atiendan a la igualdad de género, equidad y respeto a los derechos humanos.
Lenguaje sexista	SI	En el Plan de estudios se hace referencia a: niños, jóvenes, estudiante.	
Modificación Plan de estudios ¹⁹	SI	2013, 2019,2020,2022	Acreditación 2012,2017,202 (Informe AQU)

¹⁹ Según información del RUCT

Tabla 2

Universidad Ramón Llull. (URLL)

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género	Asignaturas sensibles al género. OB o FB.	Asignaturas sensibles al género. OP.
62	0	1	1
		Estructura y desigualdades sociales. 3ECTS. OB.	Identidad y relaciones interpersonales. 3ECTS. OP.

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de igualdad de oportunidades 2008-2010. IV Plan Igualdad de Género, 2021-2024.	Eje 3 : Formación específica en PG entre los objetivos. Incluir PG en los planes de estudio. Incluir la competencia transversal en los grados.
Comisión/Unidad de Igualdad.	SI	Observatorio Igualdad de Oportunidades. 2007-2008	Comisión integrada por un representante de cada centro integrado en la URL.
Competencias Transversales en PG	NO	No se describen en las competencias profesionales y personales del Grado	
Lenguaje sexista	NO	Aunque aparecen términos como individuo, estudiantes, alumnos, en general hay un lenguaje inclusivo.	Guía del lenguaje no discriminatorio. 2008-2010. Guía con criterios multilingües para la redacción de textos igualitarios. XRV
Modificación Plan de estudios	NO		Acreditación 2011, 2015, 2018 (Informe AQU)

Tabla 3

Universidad Nacional de Estudios a Distancia. UNED

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género.	Asignaturas sensibles al género. OB.	Asignaturas sensibles al género. OP.
60	1	2	
	Construcción Sociocultural de Género. 6 ECTS. OP	Diversidad e Igualdad en Educación. 6 ECTS. OB. Derechos Humanos y Educación. 6 ECTS. FB.	

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 2014-2015. II Plan Igualdad. 2023	Eje 3. Formación. Diseñar un plan Integral de formación en igualdad de género y desarrollar herramientas metodológicas para la comunidad universitaria. Incorporación de contenidos específicos y transversales en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el currículo educativo y en los contenidos docentes
Comisión/Unidad de Igualdad.	SI	Oficina de Igualdad. 2010 Comisión de Igualdad. 2021	
Competencias Transversales en PG	SI	Comp. Generales Promover actitudes acordes a los derechos humanos y los principios democráticos	Dificultad para profundizar en el grado en que se transversaliza la PG.
Lenguaje sexista	SI	En el Plan de Estudios y Competencias se hace referencia a: Educador Social, estudiante. Uso habitual del masculino genérico.	Pendiente de realizar. (Eje 3 PI) Ofrecen guías y recursos de otras universidades y entidades.
Modificación Plan de Estudios	NO		Acreditación 2017, 2023. ANECA 2023

Tabla 4

Universidad de Barcelona

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género. OP/OB/FB	Asignaturas sensibles al género. OB o FB	Asignaturas sensibles al género. OP.
51	2	1	
	Género y Diferencia Sexual. 6 ECTS. OP Identidad y Desarrollo Profesional.6 ECTS. OB	Derechos Humanos y Marcos legales de la Educación. 6 ECTS. FB.	

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de Igualdad de Oportunidades, 2007 II Plan Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 2011 III Plan Igualdad de Oportunidades UB, 2020	Eje 4. PG en la docencia. Formación profesorado y PAS. Creación de materiales y recursos. Instar a la creación de asignaturas específicas en igualdad, incorporar la perspectiva de género. Pedir informes anuales sobre el estado de la incorporación de la PG en cada titulación.
Comisión/Unidad de Igualdad.	SI	Unidad de Igualdad 2007	Cada Facultad tiene su Comisión de Igualdad. Punto Lila
Competencias Transversales en PG	NO	No especificadas en la web ni en el RUCT	
Lenguaje sexista	NO	De forma general es inclusivo.	Libro de estilo de la UB. Incluye el lenguaje inclusivo, no sexista.
Modificación Plan de Estudios	SI	2018.	Acreditación 2011, 2016, 2023 Informe Fab. AQU 2023

Tabla 5

Universidad de Lleida (UdLL)

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género. OP/OB/FB	Asignaturas sensibles al género. OB o FB	Asignaturas sensibles al género. OP.
44	2	1	
	Género y Sociedad. 6 ECTS. OP Materia Transversal 6 ECTS entre las que hay sobre derechos de las mujeres y la igualdad de género.OP	Desigualdad y exclusiones. Integración y cooperación. 6 ECTS. FB	.

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2008-2011. II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UdL (2016-2019)	Promover el asesoramiento en temas de género del Centre Dolors Piera. Introducir contenidos de género, así como materias específicas, en los planes de estudios de los grados, prácticas, estudios de máster y programas de doctorado. Formación docencia e investigación. Revisar transversalidad.
Comisión/Unidad de Igualdad.	SI	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, 2013 Centro Dolors Piera, 2006 (anterior a la LO 3/2007 y la LO 4/2007)	Protocolos cambio de nombre, de fiestas. Promoción igualdad y PG; talleres, Red Lila, cursos, jornadas, estudios, publicaciones
Competencias Transversales en PG	SI	Respetar los derechos fundamentales de igualdad entre hombres y mujeres	
Lenguaje sexista	NO	En el Plan de Estudios y GD se hace referencia a Educador Social. En las Competencias, lenguaje inclusivo.	
Modificación Plan de Estudios	SI	2016	Acreditación 2010, 2016, 2017 Informe Fab. AQU. 2017

Tabla 6

Universidad de Girona (UdG)

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género.	Asignaturas sensibles al género.	Asignaturas sensibles al género. OP.
	OP/FB/OB	OB o FB	
40	1		1
	Acción socioeducativa en violencia familiar. 3 ECTS. OP		Soporte a la diversidad sexual y de género en la intervención educativa. 3 ECTS. OP.

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2009) II Plan de Igualdad de la UdG (2021-2025)	Eje 2. Incluir progresivamente la PG en el diseño y los contenidos de los Planes de estudio. Diagnóstico preciso de la situación de la perspectiva de género en la docencia para diseñar futuras acciones correctoras. Eliminar la ceguera de género en la docencia en todos los estudios que se imparten en la UdG.
Comisión/Unidad de Igualdad.	SI	Comisión para el Plan de Igualdad, 2006 Unidad de Igualdad, 2009	Formación y sensibilización. Protocolos, Atención integral LGTBI, Cápsulas sobre igualdad. Una delegación en cada Facultad (2020)
Competencias Transversales en PG	SI	Respetar los derechos fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres	
Lenguaje sexista	NO	En el Plan de Estudios y GD se hace referencia a Educador Social.	Guía de la UdG para un uso igualitario del lenguaje.
Modificación Plan de Estudios	NO		Acreditación 2014, 2016, 2023 Informe. AQU. 2023 informe emitido por la <i>Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya</i> , conforme a lo establecido en el RD 822/2021, de 28 de septiembre.

Tabla 7

Universidad Rovira i Virgili (URV)

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género.	Asignaturas sensibles al género.	Asignaturas sensibles al género. OP.
	OP/OB/FB	OB o FB	
42	0	2	0
Sociedad, Familia y Educación. 12 ECTS FB Comunidad, Entorno Social y Acción Comunitaria. 18 ECTS. OB			

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la URV (2007-2010) III Plan de Igualdad de la URV. (2020)	Eje 4. Promoción de la PG en la docencia. Revisar las medidas de transversalización. Incorporar temática género en contenidos y materias en los planes de estudios de los grados. Formación PDI y PAS
Comisión Unidad de Igualdad.	SI	Comisión para el Plan de Igualdad, 2006 Unidad de Igualdad, 2020 que coordina el Observatorio Igualdad.	Responsables de igualdad en cada centro; Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y asesorar al Observatorio de la Igualdad y la Unidad de Igualdad en las sus actividades y funciones.
Competencias Transversales en PG	NO	No en las competencias generales o transversales. Si en algunas de las asignaturas; respeto DDHH e igualdad entre mujeres y hombres. (C5)	
Lenguaje sexista	NO	En el Plan de Estudios y GD se hace referencia a Educador Social.	Guía con criterios multilingües para la redacción de textos igualitarios. XRV
Modificación Plan de Estudios	SI	2014 (Menciones)	Acreditación 2010, 2014, 2017, 2021 AQU. Informe Fav. 2021. Según Real Decreto 420/2015.

Tabla 8

Universidad de Vic (UVIC)

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género.	Asignaturas sensibles al género.	Asignaturas sensibles al género. OP.
	OP/OB/FB	OB o FB	
43	1	0	1
	Género, violencias y acciones socioeducativas. 6 ECTS. OP		Ética, derechos humanos y ciudadanía. 6 ECTS. OP

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de Igualdad 2008-2016. III Plan Igualdad de Género 2022-2025	Ámbito 2 : Incorporar la PG en los proyectos de todas las áreas. Incorporar la competencia transversal de género (contenidos y resultados) en las asignaturas. Ofrecer recomendaciones y formación al PDI.
Comisión Unidad de Igualdad.	SI	Unidad de Igualdad (2012)	Centro Estudios Interdisciplinarios de la mujer (CEID) 1999. Centro Estudios Interdisciplinarios de género (CEIG) 2014.
Competencias Transversales en PG	SI	Transversales: Respeto por la diversidad de género.	
Lenguaje sexista	NO	Lenguaje inclusivo	
Modificación Plan de Estudios	SI	2015	Acreditación 2011, 2015, 2016, 2023

Tabla 9

Universidad Oberta de Catalunya (UOC)

Núm. Total asignaturas	Asignaturas específicas en perspectiva de género.	Asignaturas sensibles al género.	Asignaturas sensibles al género. OP.
	OP/OB/FB	OB o FB	
51	1	0	0
Violencias: prevención y acción socioeducativa. 6 ECTS. OB			

Políticas de igualdad de género.	SI/NO	Descripción	Acciones/medidas
Plan Igualdad y Género	SI	I Plan de Igualdad de oportunidades de la UOC (2008-2010) IV Plan Igualdad 2020-2024	De manera participada. Hay sesgo de género en los contenidos y los recursos que se ofrecen al alumnado. Formación en perspectiva de género. Incorporarla en todos los ámbitos y titulaciones.
Comisión/ Unidad de Igualdad.	SI	Comisión Igualdad (2006) Unidad de Igualdad (2014)	Para desarrollar las políticas de igualdad en materia de género en la universidad. Velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Competencias Transversales en PG	SI	Competencia transversal de todas las titulaciones. (Modificación 2021)	Actuar de manera honesta, ética, sostenible, socialmente responsable y respetuosa con los derechos humanos y la diversidad, tanto en la práctica académica como en la profesional.
Lenguaje sexista	SI	Referencias a educador social, vosotros,	Lengua y estilo de la UOC. Uso no sexista de la lengua.
Modificación Plan de Estudios	SI	2016, 2021	Acreditación 2011, 2016, 2017, 2021,2022