

1. INTRODUCCIÓN

La guía de buenas prácticas docentes en género e igualdad que aquí se presenta nace de la necesidad de dotar al profesorado universitario de algunas directrices para lograr la incorporación de manera efectiva de la perspectiva de género en la enseñanza de las Ciencias Sociales y Jurídicas, si bien su contenido es extrapolable a todas las áreas de conocimiento. Este objetivo se incluye dentro de un proceso global de cambio y mejora que debe dirigirse a la conversión del entorno universitario en un espacio igualitario en el que la labor docente se ponga al servicio también de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El objetivo de esta guía es, por tanto, la inclusión de una dimensión de género en la docencia universitaria, lo cual es urgente debido a la persistencia de actitudes machistas en el aula, a menudo inadvertidas o naturalizadas, lo que resulta un reflejo de la sociedad contemporánea en la que siguen existiendo múltiples factores que discriminan a los individuos entre sí, sean biológicos, culturales, sociales o económicos. Sin embargo, uno de ellos afecta a más de la mitad de la población mundial, la discriminación de género. Las desigualdades entre hombres y mujeres han sido patentes a lo largo de los siglos, y aún lo son hoy, en mayor o menor medida, según el país de que se trate. Debe ser la educación superior una de las herramientas transformadoras que sirva para desechar una percepción de la

realidad anacrónica, favoreciendo activamente la educación en igualdad.

La inclusión de la perspectiva de género en las investigaciones científicas y en las enseñanzas universitarias se está conformando como una de las variables más influyentes de la ciencia. En este sentido, es necesario considerar la importancia que tienen los contenidos, y la forma de transmisión de los mismos, en la formación de individuos en nuestras sociedades. En disciplinas sociales y jurídicas, el objeto mismo de estudio facilita la incorporación de la perspectiva de género, puesto que permiten analizar las diferencias por sexo de los fenómenos estudiados y las realidades de género que han sido construidas. El género, así, se convierte en un parámetro científico con fuerza de alterar un sistema establecido durante siglos. El desarrollo de la innovación no sólo tiene una finalidad descriptiva (de los contenidos hasta ahora obviados) y de re-examen de las disciplinas, sino una enérgica postura constructiva a través de la creación de nuevas dinámicas en el aula, lo que supone ejecutar una innovación verdaderamente transversal. Queda patente así la concepción del género como instrumento positivo y transformador de la sociedad misma y la necesidad de replantear el enfoque tradicional en la transmisión de conocimientos, las sensibilidades, los roles, o la importancia dada a los fenómenos de nuestras sociedades a los que, directa o indirectamente, le han sido atribuido un género o tienen una incidencia mayoritaria en uno de los géneros.

En este sentido, la realización de una innovación docente que replantee las estructuras educativas androcéntricas ha sido ya establecidas por nuestro ordenamiento jurídico: a partir del año 2004 las leyes españolas sobre educación incluyen una serie de mandatos que se refieren a la incorporación de los estudios de género en concreto en la educación universitaria. Sin embargo, más de trece años después, los centros universitarios españoles se encuentra lejos de cumplir este mandato, especialmente en lo que se refiere a estudios oficiales de grado, obteniendo un desarrollo algo más satisfactorio en los posgrados y otros cursos y titulaciones propias de las Universidades.

Precisamente por esta dificultad de incorporar los llamados “estudios de género” a los grados, lo que supondría crear asignaturas o partes de las mismas que se encarguen específicamente, se hace más acuciante la necesidad de incluir la perspectiva de género en la enseñanza de las mismas, integrándola en la docencia del programa estándar general. Muchos ámbitos de las Ciencias Sociales y Jurídicas pueden ser tratados desde un nuevo enfoque que favorezca la representación de las vivencias y evite las ausencias en la transmisión de conocimiento del género femenino desde un punto de vista global y relacional.

Además, hemos de ser conscientes de que es responsabilidad del docente fomentar la educación en igualdad, tal y como se deriva del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que incluye dentro de los principios y valores del sistema educativo, las siguientes medidas:

“1. el sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia”

Para que el profesorado pueda llevar a cabo esta tarea hay que observar que hay un gran porcentaje de docentes que ya implementan la dimensión de género, pero que han adquirido estos conocimientos mediante un proceso de autodidactismo, como consecuencia de inquietudes personales y/o académicas y como evolución de sus carreras.

Con el objetivo de dotar al profesorado universitario de recursos eficaces para su formación sensible al género y de facilitarle algunas directrices de cara a implementar dicha sensibilidad en su labor dentro del aula, se redacta esta guía, la cual se estructura en tres bloques principales. El primero de ellos trata de definir qué debe entenderse por una mala práctica docente en género e igualdad y, para facilitar esta tarea de identificación, se centra en algunos ámbitos concretos de la actividad docente en los que con mayor

frecuencia se identifican patrones no igualitarios. El segundo gran bloque de esta guía y, que constituye la aportación fundamental de la misma, se adentra en los ámbitos de aplicación de las buenas prácticas docentes y da al profesorado universitario algunas pautas para que su intervención en cada uno de estos ámbitos se haga desde la perspectiva de género. Se han tratado de abarcar distintas facetas de la labor docente para dar una visión global de cómo debe ser la incorporación de la perspectiva de género en cuestiones como el uso del lenguaje, la elaboración de actividades prácticas, la recomendación de bibliografía al alumnado, la creación del contenido o las dinámicas de trabajo en clase. También se han incorporado otros ámbitos como las tutorías o las relaciones entre profesorado y alumnado en actividades como seminarios, congresos u otras celebraciones académicas en las que existe un contacto bidireccional y en los que también se hace necesario abordar la situación desde unos parámetros igualitarios. Por último esta guía ha querido dedicar un espacio a la labor docente en la dirección de tesis doctorales. En este ámbito se produce una estrecha y larga relación entre quienes dirigen y quienes realizan tesis doctorales por lo que, entendemos no debe escapar a las consideraciones aquí realizadas.

El tercer bloque en el que se estructura la guía está dedicado a las actuaciones para la detección de comportamientos discriminatorios por razones de género y en él se hace referencia a las encuestas y a los grupos de discusión como herramientas a disposición para evaluar posibles conductas no igualitarias en el entorno del aula. Además de identificar este tipo de conductas el profesorado debe estar preparado también para poder actuar en el caso de que se produzca un episodio discriminatorio en el aula y debe saber, por lo tanto, qué recursos pone a disposición del alumnado la Universidad de Málaga. El profesorado puede actuar, igualmente, dentro del aula como agente de igualdad y ser un referente al que los y las estudiantes acudan cuando sean protagonistas de algún trato desigualitario. Para apoyar esa labor esta guía proporciona una orientación global sobre cómo actuar ante estas situaciones.

Con el ánimo de que sirva de inspiración presentamos esta guía elaborada por un equipo docente multidisciplinar de la Universidad de Málaga, para tratar de ayudar a la ardua tarea que supone incorporar de una manera efectiva y práctica la perspectiva de género en el desarrollo de la enseñanza universitaria.

1.1 MARCO NORMATIVO

1.1.1 Perspectiva internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental consagrado en numerosas normas de carácter internacional tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (art. 2), o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1976 (art. 3 común). Junto con este mandato genérico, existen algunos instrumentos internacionales que inciden en la igualdad en el ámbito de la docencia. Así, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 18 de diciembre de 1979¹, establece que «Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la *igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación* [...]»². Con un contenido más específico se sitúa el 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 (Convenio de Estambul)³. Este aborda de manera holística la prevención de la violencia de género

1. BOE núm. 69, de 21 de marzo de 1984; entrada en vigor para España: 4.2.1984.

2. Art. 10 (énfasis añadido).

3. BOE núm. 137, de 6 de junio de 2014; entrada en vigor: 1.8.2014.

(Thill, 2020), y relacionado con la educación reclama «incluir en los programas de estudios oficiales y a todos los niveles de enseñanza material didáctico sobre temas como la igualdad entre mujeres y hombres, los papeles no estereotipados de los géneros, el respeto mutuo, la solución no violenta de conflictos en las relaciones interpersonales, la violencia contra la mujer por razones de género, y el derecho a la integridad personal, adaptado a la fase de desarrollo de los alumnos»⁴.

También inciden en esta cuestión otros textos no normativos como pueden ser los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados en 2015 por Naciones Unidas. De este modo, el ODS 4 pretende «garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos», mientras que el ODS 5 busca «lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

Dentro del marco europeo, en el que España se incardina, la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad se erigen en objetivo transversal a todas las acciones de la Unión Europea como así se exigen los Tratados Constitutivos⁵.

En definitiva, los instrumentos internacionales evidencian un mandato según el cual debe incluirse en todos los ámbitos educativos la igualdad de género. Su observancia debe reflejarse también en los estudios a nivel universitario y, sin embargo, está lejos de cumplirse (Jiménez Sánchez, 2015). De hecho, en el ámbito universitario las mujeres siguen sin alcanzar en pies de igualdad los puestos con mayores retribuciones⁶.

4. Art. 14.1.

5. Art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE. De igual forma se recoge en el art. 21 de la Carta de Derechos fundamentales de la UE (versiones consolidadas en DOUE C 202, de 7 de junio de 2016).

6. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, Bruselas, 5.3.2020 COM(2020) 152 final, p. 9.

1.1.2 Perspectiva nacional y autonómica

El marco normativo a nivel nacional debe iniciarse con las referencias constitucionales en materia de igualdad, género y educación. Desde el primer precepto de la Constitución se consagra la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico; referencia que debemos completar con el mandato expreso a los poderes públicos para la promoción de la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra y la remoción de los obstáculos que impida o dificulten su plenitud. Destacando, por último, el derecho fundamental reconocido en el artículo 14 CE a la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo u otra cualquier condición o circunstancia personal o social (Balaguer, 2005). En la sección dedicada a los derechos fundamentales y las libertades públicas consagra la Constitución Española el derecho a la educación, cuyo objeto es el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales; y reconoce la autonomía universitaria⁷.

A nivel autonómico, todos los Estatutos de Autonomía han reflejado estos principios y derechos constitucionales. En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía son varias las referencias estatutarias a la promoción de la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. Incluyendo un artículo específico dentro del capítulo dedicado a los derechos y deberes, y que lleva por título “Igualdad de género”, que garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. La regulación estatutaria del derecho a la educación incluye mención a las universidades públicas, que habrán de garantizar el acceso de todos en condiciones de igualdad; además de la mención a los planes educativos, que incorporarán

7. Arts. 1.1, 9.2 y 27 CE.

los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social⁸.

A continuación corresponde acudir a la legislación específica, para conocer en qué medida se han concretado estas previsiones genéricas previstas a nivel constitucional y estatutario⁹. En lo que respecta a la normativa adoptada a nivel nacional una norma esencial es la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹⁰, que se ha calificado como un punto de inflexión para la integración plena de las políticas y medidas de género en la actu-

8. Arts. 15 y 21 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, BOE núm. 68, de 20 de marzo de 2007.

9. Debemos hacer referencia a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004, que trata de ofrecer una respuesta integral que comprende medidas específicas para el ámbito educativo. En lo que respecta al sistema educativo español; donde se aboga por una formación en igualdad y por la supresión de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres. Además, incluye una mención que consideramos determinante, como es la formación para la prevención de conflictos y para su resolución pacífica. Para el ámbito universitario las directrices se centran en incluir y fomentar la formación, docencia e investigación en igualdad de género, y no discriminación de forma transversal.

Asimismo, destacamos la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz, BOE núm. 287, de 1 de diciembre de 2005, en cuyo artículo 4.1 se dispone que el Gobierno deberá “promover las acciones y actuaciones necesarias para desarrollar los contenidos de las Convenciones internacionales sobre la eliminación de toda forma de discriminación racial, discriminación contra la mujer y discriminación derivada de la orientación sexual”.

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, de 13 de abril de 2007.

10. Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. El artículo 25 dispone: “1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; b) La creación de postgrados específicos; c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia”.

ación de los poderes públicos (Ventura, 2018). A nivel autonómico destacamos la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, donde también se incluyen medidas específicas para el ámbito universitario¹¹. Estas normas son de interés porque analizan la perspectiva de género desde ámbitos como el acceso a la función pública, la igualdad en el ámbito de la educación superior o los planes de igualdad (Rubio, 2011).

En definitiva, la Ley Orgánica 3/2007 marcó un referente en cuanto a las políticas públicas y al marco de actuación en el sector privado en materia de igualdad; muestra de ello es que tan sólo un mes después de su adopción, se modificó la Ley Orgánica de Universidades (Pastor, 2016), desarrollando estas previsiones sobre igualdad en la legislación específica para la educación superior¹². En esta reforma se apuesta por integrar plenamente la igualdad como objetivo propio de la Universidad y de la calidad de su actividad, además de promover la paridad en los órganos de representación y fortalecer la participación de las mujeres en los grupos de investigación (Acosta, 2017: 53).

Referentes normativos que han de contemplar también la Ley Orgánica 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; entre cuyos objetivos se encuentra la promoción de la “inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”¹³.

11. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007.

12. 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, de 13 de abril de 2007.

13. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE núm. 131, de 2 de junio de 2011. El precepto citado es el artículo 2, también son relevantes los artículos 14 y 28 sobre los derechos del personal investigador y técnico, el artículo 33 y la disposición adicional decimotercera (actualizada en 2019).

1.1.3 Normativa interna: los Estatutos de la Universidad de Málaga

Mediante el Decreto 464/2019 se aprobaron los Estatutos de la Universidad de Málaga¹⁴, que incluyen expresamente entre sus funciones básicas la transmisión y defensa de los valores superiores y básicos de nuestro ordenamiento jurídico, mencionando a la igualdad de géneros, el respeto a la diversidad sexual y de género. También se regula la promoción de una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las listas electorales para los órganos colegiados, se prevé la elaboración y aprobación de planes de igualdad, y se incluye la perspectiva de género en ámbitos como la asignación de la docencia y el desarrollo de la actividad investigadora. Elemento esencial para el desarrollo de las iniciativas de igualdad en la Universidad malagueña es la Unidad de Igualdad de Género, entre cuyas funciones se encuentra la elaboración, el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, el informe y asesoramiento a los órganos de gobierno sobre las políticas de igualdad, o la propuesta de acciones formativas.

En la Universidad de Málaga se encuentra vigente el III Plan de Igualdad, aprobado en 2019 y que es de aplicación hasta 2022; el primero de los planes de esta naturaleza fue adoptado en 2010 (Pastor, 2020). También están en vigor dos Protocolos: el primero de ellos para la protección y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género; y el segundo de aplicación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad.

14. Decreto 464/2019, de 14 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Málaga, BOJA núm. 93, de 17 de mayo de 2019. Entre los preceptos vinculados a esta materia podemos citar los siguientes: 3, 4, 10, 19, 54, 58, 71, 76, 81, 89, 127 y 159.