

OBLIGACIONES DE LA UAM PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA NO DISCRIMINACIÓN



ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	2
<i>PARTE I.- LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SUE Y EL SISTEMA DE CIENCIA DE LOS QUE ES PARTE LA UAM</i> ...	4
1. La igualdad en el sistema universitario.	4
1.1.- En la LOSU:	4
1.2.- En la Ley de Ciencia.	5
2.- <i>LA UAM un entorno seguro y libre de violencias, acoso y discriminación en todas sus formas</i>	7
2.1.- En la Ley de Convivencia Universitaria.	7
2.2.- En la LOSU.....	8
2.3. En la Ley de Ciencia.	8
2.4.- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado...9	
3.- <i>Gobernanza Universitaria igualitaria</i>	10
3.1.- EN LOSU:	10
3.2.- Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.	11
3.3.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	12
3.4. En la Ley de Ciencia.	12
3.5.- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.	13
4.- <i>LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA</i>	16
4.1.- En la LOSU-.	16
4.2.- Real Decreto 822/2021, de organización de las enseñanzas universitarias.....	16
4.3.- Real Decreto 534/2024, sobre las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.	17
5- <i>LA OBLIGACIÓN DE INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN CIENTÍFICA Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO</i>	19
5.1.- En la LOSU:	19
5.2.- En la Ley de Ciencia.	19
6.- <i>LAS OBLIGACIONES DE LA UAM DE PROMOVER LA IGUALDAD EN EL SENO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA</i>	21
6.1.- En la LOSU:	21
<i>PARTE II- LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD EN LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA</i>	23
7.1.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	23
7.2.- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su Capítulo III, de Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato.	26
7.3.-Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.....	26
7.4.- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	27
7.5.- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.	27
7.6.-Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.....	28
7.7.- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.....	28

INTRODUCCIÓN.

El 27 de junio del 2024, el Claustro Universitario aprobaba por unanimidad la iniciativa del Consejo de Gobierno¹ de reformar los Estatutos de la UAM para adaptarlos al nuevo marco legal aprobado por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), “identificando aquellas materias y preceptos que podrían ser objeto de la reforma”.²

Con posterioridad, el 8 de octubre del 2024, se constituía oficialmente la Comisión de Estatutos, reglamentación y desarrollo normativo que será la encargada de llevar a cabo la tarea de elaborar el Anteproyecto de Reforma de Estatutos, a través de la constitución de una serie de grupos de trabajo encargados, a su vez, de elaborar las diferentes secciones de la propuesta que, según el acuerdo, versará sobre:

- a) Las materias recogidas en el Anexo I, sobre las que existe una reserva expresa de regulación a favor de los Estatutos de cada universidad.
- b) Las materias identificadas en el Anexo II y que son susceptibles de reforma respecto de las que, si bien no existe en la LOSU (u otra normativa) reserva expresa de regulación a los Estatutos, la UAM posee un amplio margen de configuración jurídica, esto es, las materias “directamente relacionadas con las funciones que se les atribuyen en el artículo 2 de la LOSU y que constituyen expresión de su autonomía constitucionalmente reconocida, conforme al artículo 3 de la LOSU.

El acuerdo del Claustro que, a su vez, recoge el acuerdo del Consejo de Gobierno, incluye, asimismo, que “podrán ser objeto de inclusión en los nuevos Estatutos, si así se decide por el Claustro Universitario, tanto aquellas adaptaciones que sean precisas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos” de la UAM para los siguientes años como las derivadas del obligado proceso de reflexión que tendrá lugar con ocasión de la elaboración de los nuevos Estatutos.

Por todo lo anterior, desde el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad y la Unidad de Igualdad de Género (UIG), se ha considerado oportuno elaborar el presente dossier con objeto de dar a conocer a las personas que actualmente integran la Comisión de Estatutos, Reglamentación y Desarrollo Normativo, cuáles son las principales **obligaciones** que, en base a la legislación española vigente, tiene la UAM para promover la **igualdad entre mujeres y hombres** en toda su diversidad. De esta forma, se pretende contribuir al cumplimiento del IV Plan de Igualdad de la UAM (2023-27) en cuyo Objetivo Estratégico 1.1, “fortalecer las capacidades institucionales y normativas para promover la igualdad entre mujeres y hombres”, se incluía una línea de Acción (1.1.1.) sobre “la realización de una reforma de los Estatutos de la UAM sensible a la igualdad de género y la diversidad”.

Para la identificación de esas obligaciones se han revisado las principales normas jurídicas tanto del sistema universitario español como de la legislación española antidiscriminatoria

¹ Acuerdo 1/CG de 25 de mayo del 2024 (BOUAM núm. 6, de 3 de junio de 2024)

² [Acuerdo 3/Claustro de 27.6-24.](#)

y de lucha contra las violencias machistas, el racismo, la xenofobia, etc., recogándose, en la siguiente tabla:

Tabla 1: Leyes revisadas en este informe.

- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).
- 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 (Ley de CIENCIA)
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.
- Real Decreto 534/2024, de 11 de junio, por el que se regulan los requisitos de acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado, las características básicas de la prueba de acceso y la normativa básica de los procedimientos de admisión.
- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su Capítulo III, de Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

El apartado segundo de este informe se dedica a glosar las principales obligaciones sobre igualdad de género y lucha contra el acoso universitario recogidas en la legislación universitaria, agrupándolas por: obligaciones generales, de hacer de la UAM un entorno seguro, de transversalizar la igualdad en la docencia, la investigación, la innovación científica y la transferencia de conocimiento y en otras actividades. Por su parte, el tercer apartado está dedicado a aquellos aspectos de la legislación española antidiscriminatoria que guardan directa relación con las competencias y funciones de las Universidades.

PARTE I.- LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SUE Y EL SISTEMA DE CIENCIA DE LOS QUE ES PARTE LA UAM.

1. La igualdad en el sistema universitario.

1.1.- En la LOSU:

Preámbulo.

- “El feminismo ha modificado las relaciones humanas en términos de **equidad de género**, cambiando profundamente la educación de las personas y contribuyendo a la **feminización mayoritaria** del estudiantado de la Universidad “
- “La Universidad del siglo XXI no puede replegarse en una torre de marfil, sino que tiene que continuar la labor emprendida y seguir profundizando en su inserción, significación y **capacidad de servicio** con relación al tejido **social, cultural y económico”**
- “La Universidad ha sido, es y debe ser fuente de conocimiento, de bienestar material, de **justicia social**, de **inclusión**, de oportunidades y de libertad cultural para todas las edades”
- “Una Universidad que, como principal productora y difusora de conocimiento, esté al servicio de la sociedad, contribuya al desarrollo social y económico sostenible, promueva una **sociedad inclusiva y diversa** comprometida con los **derechos de los colectivos más vulnerables** y que constituya un espacio de libertad, de debate entre perspectivas culturales, sin jerarquías, impulsando el desarrollo personal, contando para ello con recursos humanos y financieros adecuados y suficientes”.
- “La construcción de una **Universidad equitativa** impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los **planes de igualdad**, o la eliminación de la **brecha salarial y de toda forma de acoso**.
- “A su vez, la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una **composición equilibrada** entre mujeres y hombres, **medidas de acción positiva** en los concursos y a favor de la conciliación y el fomento de la **corresponsabilidad de los cuidados**, entre otras muchas actuaciones.”

Artículo 2: Funciones del sistema universitario.

- “3.- El ejercicio de las funciones de la Universidad tendrá como referente **los derechos humanos y fundamentales**, la memoria democrática, **el fomento de la equidad e igualdad**, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible”**.

La UAM tiene un **Plan de Implementación de la Agenda 2030** en la que, no sólo se consagra la igualdad de género (ODS5) y la lucha contra las violencias machistas (ODS16), sino que, además, se transversaliza el enfoque de género en el resto de los ODS 17 ODS, así como el principio de no dejar a nadie atrás (interseccionalidad)

1.2.- En la Ley de Ciencia.

o Preámbulo:

- o “La **Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible, impulsada por la Organización de las Naciones Unidas, tiene como objetivo fundamental reforzar el compromiso internacional para hacer frente a los **retos sociales, económicos** y medioambientales de la globalización, poniendo en el **centro las políticas** en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación”.
- o “Cabe destacar el **impacto de género** positivo de esta reforma, ya que se refuerza la **transversalidad de género**, con un abordaje dual, tal y como marcan las estrategias de igualdad de género de ámbito internacional. Por un lado, se incluye un conjunto de instrumentos de planificación, estructuras y acciones específicas para **erradicar las desigualdades de género** en la I+D+I; y, por otro, se asegura la **integración** de principios y medidas de forma **transversal** en la ley.
- o “El fin es responder a las principales **desigualdades de género** que persisten en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, tales como
 - o La atracción del **talento femenino** a la investigación y la innovación, especialmente en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas;
 - o La **retención y apoyo** al desarrollo profesional de **las investigadoras** para que no abandonen la carrera científica y progresen al mismo ritmo que sus compañeros investigadores, consiguiendo así una presencia de al menos un **40 % de mujeres** en todos los ámbitos del Sistema;
 - o La transformación institucional para garantizar **entornos igualitarios, diversos e inclusivos** allá donde se hace ciencia y se innova, que estén **libres de discriminación**, de sesgos de género, de microcomportamientos machistas y de acoso sexual o acoso por razón de sexo;
 - o La integración de la dimensión de género en los proyectos de I+D+I y del análisis sexo/género en su contenido”.
- o “Las actuaciones de los agentes del Sistema se ajustarán a los principios de composición y **presencia equilibrada** entre mujeres y hombres.
 - o Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo **no superen el 60 % ni sean menos del 40 % (franja de paridad)**.
 - o La participación de personas colaboradoras en procesos de selección o evaluación, en caso de ser una única persona, será del sexo menos representado en el órgano de selección o evaluación.”
- o “Se fomentará la integración de **personal experto en género** en los órganos de evaluación o el asesoramiento por especialistas, y se facilitará **orientación específica en igualdad, sesgos de género e integración de la dimensión de género** en los contenidos de los proyectos de I+D+I para el personal evaluador, y la difusión de orientaciones a través de guías o manuales prácticos”.
- o “Se exige la incorporación de la **perspectiva de género** como una categoría transversal en la definición de las **prioridades de la investigación** innovadora y de los problemas de innovación, y de medidas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en innovación”.

Artículo 2. Objetivos generales.

- o Los objetivos generales de esta ley son, entre otros, los siguientes:

- “n) Promover 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”

Artículo 4. Principios.

- “El Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se rige por los principios de calidad, coordinación, cooperación, eficacia, eficiencia, competencia, transparencia, internacionalización, apertura de la investigación científica, evaluación de resultados, **igualdad de trato y oportunidades, inclusión** y rendición de cuentas. Estos principios deben estar en consonancia con los fundamentos de una investigación abierta, inclusiva y responsable.”

Artículo 4 bis. Transversalidad de género.

- 3. La Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación promoverán la incorporación de la **perspectiva de género** como una categoría transversal en todo su desarrollo, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica o innovadora, los problemas de investigación o de innovación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros.
- “...Además, se fomentará la integración de personal **experto en género** en los órganos de evaluación o el asesoramiento por especialistas, y se facilitará **orientación específica en igualdad, sesgos de género e integración de la dimensión de género** en los contenidos de los proyectos de I+D+I para el personal evaluador, y la difusión de orientaciones a través de guías o manuales prácticos.
- (véase otras partes del documento para el resto del artículo).

2.- LA UAM un entorno seguro y libre de violencias, acoso y discriminación en todas sus formas.

2.1.- En la Ley de Convivencia Universitaria.

Artículo 3. Normas de Convivencia.

- Con el fin de favorecer el entendimiento, la **convivencia pacífica** y el pleno respeto de los valores democráticos, los **derechos fundamentales** y las libertades públicas en el ámbito universitario, las universidades públicas y privadas aprobarán sus propias Normas de Convivencia, que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas.
- 2. Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas promoverán:
 - a) El respeto a la **diversidad** y la tolerancia, la **igualdad**, la inclusión y la adopción de medidas **de acción positiva** en favor de los colectivos vulnerables;
 - c) la **eliminación** de toda **forma de violencia, discriminación, o acoso** sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
- 3. Las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas incluirán, asimismo, medidas de prevención y respuesta de acuerdo con un enfoque de protección de los **derechos humanos frente a la violencia, la discriminación, o el acoso** por las causas señaladas en el apartado 2.
 - El acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser interpretados conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Por su parte, la discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte en el ámbito universitario deberá interpretarse de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, y en relación con el artículo 8.j) de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
 - En cuanto a la discriminación por razón de discapacidad en la esfera universitaria, esta deberá interpretarse conforme a lo dispuesto en los artículos 2, 7, 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Artículo 4. De las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso.

1. Las Normas de Convivencia establecerán disposiciones relativas a las medidas de prevención y respuesta frente a la **violencia, discriminación, o acoso** por las causas señaladas en el artículo 3.2.c), que serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.

En el desarrollo de estas disposiciones, las Normas de Convivencia incorporarán el **enfoque de género** y deberán ajustarse a las normas sobre **igualdad efectiva entre hombres y mujeres** y de protección integral contra la violencia de género.

2. Estas disposiciones incluirán medidas de **prevención primaria** como la sensibilización, la concienciación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario; medidas de **prevención secundaria** para actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c); y **procedimientos específicos** para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, o acoso que pudieran haberse producido. Asimismo, deberán favorecer medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación.

En cumplimiento de la Ley de Convivencia, el Consejo de Gobierno de la UAM aprobó la normativa de Convivencia de la UAM de desarrollo de la Ley 2/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria (Acuerdo 10/CG, de 17-02-23) y la normativa sobre Convivencia en las Competiciones Deportivas de la UAM (Acuerdo 27/CG de 12-4-24).

2.2.- En la LOSU.

Artículo 32. Becas y ayudas al estudio.

- 4. La concesión de las becas y ayudas al estudio... responderá prioritaria y fundamentalmente a criterios socioeconómicos, sin perjuicio de los criterios académicos y de otros criterios que, de conformidad con los principios de **igualdad e inclusión**, puedan, en su caso, establecer las bases reguladoras atendiendo a la discapacidad y sus necesidades de apoyo, al origen nacional y étnico, a las circunstancias sociales, cargas familiares, **situaciones de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer**, así como otras características específicas del estudiantado.

Artículo 36. Deberes del estudiantado.

- “El estudiantado universitario queda sujeto a los siguientes deberes:
b) Respetar la normativa universitaria, incluida la reguladora de la **convivencia** en el ámbito universitario, en los términos recogidos en la normativa específica”

Artículo 37. Equidad y no discriminación.

- 1.- Las universidades garantizarán al estudiantado que en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes **no será discriminado** por razón de nacimiento, origen racial o étnico, **sexo, orientación sexual, identidad de género**, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, condición socioeconómica, lingüística, afinidad política y sindical, por razón de su apariencia, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.3. En la Ley de Ciencia.

Preámbulo:

- “Uno de los objetivos de la ley es el de promover y garantizar **entornos laborales igualitarios, diversos, inclusivos y seguros** allá donde se hace ciencia e investigación, previniendo y erradicando cualquier situación de discriminación directa o indirecta”.
- “Los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal contarán con **Planes de igualdad de género** en el ámbito de la I+D+I (que establecerán programas y medidas de apoyo, fomento, organización y acción para la igualdad efectiva), y con **protocolos frente al acoso** sexual y acoso por razón de sexo, cuyo seguimiento

se realizará con periodicidad anual. Asimismo, contarán con protocolos frente al acoso por orientación sexual, identidad de género y características sexuales”.

- o El personal investigador tendrá derecho a desarrollar sus funciones en **entornos de trabajo igualitarios, inclusivos, diversos y seguros**, en los que se garantice el respeto y la no discriminación, directa ni indirecta, en el desempeño de su actividad, en la contratación de personal o en el desarrollo de su carrera profesional, y el deber de seguir en todo momento prácticas igualitarias de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de **prevención de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta**, y velar por que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.

Artículo 6. Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación.

- o 1. La Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación es el instrumento para alcanzar los objetivos generales establecidos en esta ley en materia de investigación científica y técnica y de innovación, y en ella se definirán, para un periodo plurianual:
 - f) La perspectiva de género como eje transversal y la inclusión de la dimensión de género en la I+D+I y su interacción con otras desigualdades

2.4.- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

o Artículo 3. Estructura.

- o 5.- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y **violencia de género** o cualquier otra situación contemplada en la normativa vigente durante el período de tiempo mencionado anteriormente interrumpirán el cómputo del plazo límite de duración de los estudios de doctorado.

3.- Gobernanza Universitaria igualitaria

3.1.- EN LOSU:

Artículo 43. Unidades básicas.

- “1.- Las universidades contarán con **unidades de igualdad** y de diversidad, que se podrán constituir de forma conjunta o separada, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes”.

Artículo 44. Normas generales de gobernanza, representación y participación en las universidades públicas.

- 5.- “Los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán garantizar en todos los **órganos colegiados** el principio de **composición equilibrada**, entre mujeres y hombres, tal como indica la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 46. El Consejo de Gobierno

Corresponden al Consejo de Gobierno las siguientes funciones

- “i) Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de igualdad, un **plan de igualdad de género** del conjunto de la comunidad universitaria.
- k) Informar de la aprobación del **Plan de Igualdad negociado con la representación de la universidad** y la representación legal de los y las trabajadoras, que contendrá al menos las materias recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- l) Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de diversidad, un **plan de inclusión y no discriminación** del conjunto del personal y sectores de la universidad por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal, elaborar **protocolos** y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación.

Artículo 57. Presupuesto.

- En el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirán **informes de impacto por razón de género** y de impacto medioambiental.

Artículo 65. Promoción de la equidad entre el personal docente e investigador.

- 1. Se podrán establecer medidas de **acción positiva** en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate.
- 2. Las universidades y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de **reserva de cupo** para personas con discapacidad en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.
- 3. Todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que hacen referencia los artículos 69, 71 y 86 garantizarán el principio de **composición equilibrada** entre mujeres y hombres.
- 4. Las universidades y las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán favorecer la **corresponsabilidad en los cuidados** y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Con este fin deberán aplicar criterios que aseguren la **igualdad efectiva** de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad que sean de su

competencia, y analizar y **corregir las desigualdades** por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico.

- o Asimismo, los procedimientos de acreditación del profesorado funcionario y laboral deberán incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación **sean efectivas**.

Artículo 75. Régimen de dedicación.

- o “2. El profesorado funcionario en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico dentro de su jornada laboral anual. La universidad podrá modificar esta horquilla para:
 - a) Corregir las **desigualdades entre mujeres y hombres** derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes.”

Buenas prácticas de otras universidades: Anteproyecto de Estatutos de la Universidad de Sevilla:

Artículo 33 Facultades de las Decanas/decanos:

- j) Proponer acciones en el Centro en materia de igualdad, diversidad, conciliación, sostenibilidad, prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, de acuerdo con los planes adoptados por la Universidad

Artículo 43. Competencias director /directora departamento:

- h) Proponer acciones en el Departamento en materia de igualdad, diversidad, conciliación, sostenibilidad, prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, de acuerdo con los planes adoptados por la Universidad.

3.2.- Ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo decimoquinto. Modificación de la LOSU (Artículos 1 y 4).

- o “1. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado es el órgano de participación, deliberación y consulta del estudiantado universitario ante el Ministerio de Universidades.”
- o “4. La composición, así como la organización y el funcionamiento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se determinarán reglamentariamente. En su composición se garantizará el principio de **presencia equilibrada** de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. En todo caso, estarán representadas todas las universidades y estará presidido por el Ministro o Ministra de Universidades. El Secretario o Secretaria General de Universidades actuará como Vicepresidente o Vicepresidenta primera, correspondiendo la vicepresidencia segunda al estudiantado.”

Artículo octavo. Modificación del artículo 54.1 y nuevo artículo 84 Bis de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- o “1. ... garantizará el principio de **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los **órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección** de las entidades del sector público institucional estatal, de acuerdo con lo establecido en los artículos 55 bis y 84 bis.”
- o 84 bis.- “1. El principio de **representación equilibrada** entre mujeres y hombres será de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal que tengan la condición de **máximos responsables**, así como a las personas con contratos de **alta dirección** en las citadas entidades, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada entidad”.

- “2. El principio de **representación equilibrada** se garantizará también en la composición de los **órganos colegiados de gobierno** de las entidades.”

3.3.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

- “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de **contratación** y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de **promover la igualdad** entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

- 1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.
- En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.
- 2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

- “Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes”.
- “A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley”.

3.4. En la Ley de Ciencia.

Artículo 4 bis. Transversalidad de género

- 2. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de **composición y presencia equilibrada** entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este mismo principio se aplicará a las personas colaboradoras invitadas a participar

en procesos de selección o evaluación de **todo tipo de convocatorias o premios**, que, en caso de ser una única persona, será del sexo menos representado en el órgano de selección o evaluación.

- Se entenderá por **composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres** de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 % (**franja de paridad**).

- 5.- Los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones así como de los actos que las desarrollen y ejecuten, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal y los periodos de tiempo dedicados al **disfrute de permisos**, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, o situaciones análogas relacionadas con las anteriores, así como por razones de **conciliación** o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y por razón de **violencia de género**, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones y que hayan disfrutado o disfruten de dichos periodos de tiempo tengan garantizadas **las mismas oportunidades** que el resto del personal que participa en los procesos de selección, evaluación y contratación, y su expediente, méritos y curriculum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones.
- En todo caso se tomarán las medidas oportunas para garantizar la no discriminación y la **protección** del embarazo, maternidad, parto y lactancia durante la tramitación y efectos de dichas convocatorias y de los actos que las desarrollen y ejecuten en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.
- “6. Los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal contarán **con Planes de Igualdad de género** en el ámbito de la I+D+I, y con **protocolos** frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como por razón de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, cuyo seguimiento se realizará con periodicidad anual. Los resultados obtenidos del seguimiento anual supondrán la evaluación de su funcionamiento y en su caso la revisión de los planes aprobados, y serán tenidos en cuenta en todo caso en los planes que se aprueben para periodos posteriores.”

Artículo 15. Deberes del personal investigador.

- 1. Los deberes del personal investigador que preste servicios en universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en organismos de investigación de otras Administraciones Públicas serán los siguientes:

m) Seguir en todo momento prácticas igualitarias de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de prevención de cualquier tipo de discriminación, y velar por que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.

3.5.- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 1. Objeto y finalidad.

- 3. En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación

contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

Artículo 28. Necesidad e idoneidad del contrato y eficiencia en la contratación.

- 2. Las entidades del sector público velarán por la eficiencia y el mantenimiento de los términos acordados en la ejecución de los procesos de contratación pública, favorecerán la agilización de trámites, valorarán la incorporación de consideraciones sociales, medioambientales y de innovación como aspectos positivos en los procedimientos de contratación pública y promoverán la participación de la pequeña y mediana empresa y el acceso sin coste a la información, en los términos previstos en la presente Ley

Artículo 35. Contenido mínimo del contrato.

- 1. Los documentos en los que se formalicen los contratos que celebren las entidades del sector público, salvo que ya se encuentren recogidas en los pliegos, deberán incluir, necesariamente, las siguientes menciones:
 - c) Definición del objeto y tipo del contrato, teniendo en cuenta en la definición del objeto las **consideraciones sociales**, ambientales y de innovación.

Artículo 71. Prohibiciones de contratar.

- 1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- b) Haber sido **sancionadas** con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de **igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería**, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto; o por las infracciones muy graves previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; o por **infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 100. Presupuesto base de licitación.

- 2. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con **desagregación de**

género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.

4.- LA OBLIGACIÓN DE INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.

4.1.- En la LOSU-

o Preámbulo.

o Una Universidad autónoma e internacionalizada, que garantice e incentive tanto la docencia como la investigación y el intercambio y transferencia del conocimiento, y que resulte efectivamente **accesible, equitativa, democrática y participativa.**

o Artículo 6. La función docente.

o “1.- La docencia y la formación son funciones fundamentales de las universidades y deben entenderse como la transmisión ordenada del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, y de las **competencias y habilidades inherentes al mismo.**

3. La **innovación** en las formas de enseñar y aprender debe ser un principio fundamental en el desarrollo de las actividades docentes y formativas universitarias.”

Artículo 33. Derechos relativos a la formación académica.

o En relación con su formación académica, el estudiantado tendrá los siguientes derechos, sin perjuicio de aquellos reconocidos por el estatuto del estudiante universitario aprobado por el Gobierno:

a) A una educación **inclusiva** en la universidad de su elección, en los términos y condiciones establecidos por el ordenamiento jurídico.

b) A una formación académica inclusiva de calidad...

e) A las tutorías y al asesoramiento, a la orientación psicopedagógica y al cuidado de la salud mental y emocional, en los términos dispuestos por la normativa universitaria

J) A acceder y participar en los programas de movilidad, nacionales e internacionales, en condiciones que garanticen **la igualdad de oportunidades**, atendiendo en especial a las desigualdades por razón socioeconómica y por discapacidad.

k) Al reconocimiento académico y a favorecer la compatibilidad de su participación en actividades universitarias de mentoría, aprendizaje-servicio, Ciencia Ciudadana, culturales, deportivas, de representación estudiantil, asociacionismo universitario, **solidarias**, de cooperación y de creación de nuevas iniciativas sociales y empresariales.

n) A un diseño de las actividades académicas que facilite **la conciliación** de los estudios con la vida laboral y familiar.

4.2.- Real Decreto 822/2021, de organización de las enseñanzas universitarias.

o Preámbulo:

o “Así, una sociedad en permanente mutación demanda a la Universidad una respuesta cada vez más rápida y flexible de las necesidades de formación de profesionales acorde con esas mudanzas. Al mismo tiempo, demanda que esos y esas profesionales surgidos de las universidades sean capaces de liderar dichas transformaciones para construir colectivamente una sociedad abierta al cambio, económica y medioambientalmente sostenible, tecnológicamente avanzada, **socialmente equitativa, sin ningún tipo de discriminación por cuestiones de género, origen nacional o étnico, edad, ideología, religión o creencias, enfermedad, clase social, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y claramente alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**”

Artículo 4. Principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales.

- 2.-a) “El respeto a los **derechos humanos** y derechos fundamentales; los valores democráticos –la libertad de pensamiento y de cátedra, la tolerancia y el reconocimiento y **respeto a la diversidad, la equidad** de todas las ciudadanas y de todos los ciudadanos, la **eliminación de todo contenido o práctica discriminatoria**, la cultura de la paz y de la participación, entre otros–.”
- 2.-b) “El respeto a la **igualdad de género** atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al **principio de igualdad de trato y no discriminación** por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- 3. Estos valores y objetivos deberán incorporarse como **contenidos o competencias de carácter transversal**, en el formato que el centro o la universidad decida, en las diferentes enseñanzas oficiales que se oferten, según proceda y siempre atendiendo a su naturaleza académica específica y a los objetivos formativos de cada título

ANEXO I Ámbitos del conocimiento

- Los ámbitos del conocimiento en los cuáles inscribir los títulos universitarios oficiales de Grado y de Máster serán los siguientes: ...
 - **Estudios de género y estudios feministas.**

4.3.- Real Decreto 534/2024, sobre las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.

Artículo 3. Principios generales del acceso y la admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.

- “1. El acceso y la admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado se realizará con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad”.
- 2. “Las administraciones educativas determinarán las medidas necesarias para que, en todos los procedimientos de acceso y admisión a las enseñanzas universitarias oficial es de Grado, se aseguren la **igualdad de oportunidades, la no discriminación** del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y la accesibilidad universal”.

4.4.- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

Artículo 4. Organización de la formación doctoral.

- 1.-Los programas de doctorado incluirán aspectos organizados de formación investigadora que no requerirán su estructuración en créditos ECTS y comprenderán tanto **formación transversal e interdisciplinar** como específica del ámbito de cada programa, si bien en todo caso la actividad esencial de la doctoranda y del doctorando será la investigadora.

Artículo 5. Competencias que debe adquirir la doctoranda o el doctorando.

- 1.- Los estudios de doctorado garantizarán, como mínimo, la adquisición por el doctorando de las siguientes competencias básicas, así como aquellas otras que figuren en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior:
- f) Capacidad de **fomentar**, en contextos académicos y profesionales, el **avance** científico, tecnológico, **social**, artístico o **cultural** dentro de una sociedad basada en el conocimiento

○ Debe leerse en consonancia con las normas sobre adquisición de competencias para transversalizar el enfoque de género e interseccionalidad establecido en leyes posteriores como la Ley de Ciencia y la LOSU

Artículo 14. Evaluación y defensa de la tesis doctoral

- Se deberá garantizar el principio de composición equilibrada, entre mujeres y hombres, tal y como indica la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

5- LA OBLIGACIÓN DE INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN CIENTÍFICA Y LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

5.1.- En la LOSU:

Artículo 13. Desarrollo de proyectos para la investigación, creación y transferencia e intercambio del conocimiento.

- “1. Las Administraciones Públicas fomentarán la investigación y, asimismo, el desarrollo tecnológico en el ámbito universitario, ..., mediante, entre otras, las siguientes actuaciones:
 - a) Conectar las universidades con otros centros educativos, culturales y científicos para incentivar la investigación y reforzar las actividades educativas científicas y las vocaciones científicas. En el desarrollo de estas actividades se atenderá especialmente a criterios **de renta, origen, territorio y género.**”
- 2 “La composición de las comisiones de evaluación y selección de todas estas convocatorias y proyectos se ajustará al principio de **composición equilibrada** entre hombres y mujeres, y se incluirán mecanismos para evitar los **sesgos de género**. A su vez, se incentivará la promoción de proyectos científicos con **perspectiva de género**, la **paridad** de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un **mayor número de mujeres investigadoras principales**”.

Artículo 15. Deberes del personal investigador.

- “m) Seguir en todo momento **prácticas igualitarias** de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de prevención de cualquier tipo de discriminación, y velar por que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.”

5.2.- En la Ley de Ciencia.

○ Artículo 4 Bis. Transversalidad de género.

- “1. La integración de la perspectiva de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se basará en un abordaje dual: será transversal a las políticas de la ciencia, la tecnología y la innovación, y se integrará en los instrumentos de planificación aprobados por los agentes públicos en ciencia, tecnología e innovación a la vez que se adoptarán medidas específicas para avanzar hacia una igualdad de género real y efectiva en la I+D+I.”
- “4. Se **promoverán los estudios de género**, desde una visión **inclusiva e intercultural**, y su **consideración transversal** en el resto de áreas de conocimiento, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la **presencia y liderazgo** de mujeres en los equipos de investigación y de innovación”.

Artículo 4 ter. Medidas para la igualdad efectiva.

- “1. Con el fin de lograr un Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación inclusivo, diverso, seguro e igualitario, los planes de igualdad regulados en el artículo 4 bis establecerán programas y medidas de apoyo, fomento, **organización, acción y seguimiento para la igualdad efectiva, incluida la violencia de género**”.

o “2. Los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación pondrán en marcha medidas para lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, que podrán consistir, entre otras, en las siguientes:

a) **Programas para apoyar el progreso de las mujeres en la carrera de investigación** en condiciones de igualdad para evitar el abandono y para que puedan progresar en condiciones de igualdad con los hombres. Estos programas podrán incluir acciones de información, formación, asesoramiento, mentoría, visibilización, establecimiento de redes de apoyo, o impulso de buenas prácticas en conciliación y movilidad, entre otras.

b) **Medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres, para corregir situaciones de desigualdad de hecho** respecto de los hombres, especialmente en los grados y niveles superiores de la carrera de investigación que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, de conformidad con los requisitos para este tipo de medidas establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

c) **Programas de fomento del emprendimiento innovador de las mujeres**, a través de la financiación de proyectos empresariales basados en el conocimiento con equipos promotores o directivos compuestos mayoritariamente por mujeres.

D) **Medidas de impulso del cambio sociocultural y fomento de la corresponsabilidad**, para promover la superación de los roles tradicionales de género, y para normalizar esta integración en igualdad de oportunidades, a través entre otras acciones de la formación, la concienciación y la divulgación.

e) **Medidas para incluir criterios de igualdad entre los criterios sociales en todas las fases de la contratación pública, dentro del marco regulado en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**, desde la definición del objeto del contrato y del procedimiento de licitación y elaboración de los pliegos hasta la ejecución del contrato y su seguimiento.

f) Mecanismos de seguimiento periódico para evaluar el grado de ejecución y el impacto de género de las medidas e instrumentos implementados.

g) Medidas para evitar los sesgos de género que afectan al menor reconocimiento, prestigio y financiación que reciben determinadas disciplinas científicas.

o “3. Los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación pondrán en marcha medidas para promover y garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, además de igualitarios, y tomarán medidas para prevenir, detectar de forma temprana y erradicar cualquier discriminación directa o indirecta, tales como:

a) Medidas para integrar **la interseccionalidad** tanto en el diseño de las políticas de igualdad de género en la ciencia y la innovación como en el contenido de la investigación y en la transferencia del conocimiento.

b) Realización de estudios e investigaciones específicas en estos ámbitos.

c) Seguimiento y evaluación de las iniciativas que aborden estos aspectos, así como el impacto de las mismas para corregir las desigualdades detectadas.”

o “4. Los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación fomentarán la puesta en marcha de medidas para lograr la integración de la dimensión de género en el contenido de la I+D+I, que podrán consistir en:

a) Mecanismos de formación, asesoramiento y capacitación para orientar en la integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D+I al personal investigador, personal de gestión científica, y personal evaluador.

b) Incorporación de personal experto en igualdad de género o de asesoramiento externo a los centros de investigación, así como orientaciones en materia de igualdad.

c) Información y orientaciones para la identificación de sesgos inconscientes, incluidos los sesgos de género.»

6.-LAS OBLIGACIONES DE LA UAM DE PROMOVER LA IGUALDAD EN EL SENO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

6.1.- En la LOSU:

Artículo 18: Cohesión social y territorial.

- “1.- Las universidades fomentarán la participación de la comunidad universitaria en actividades y proyectos relacionados con la promoción de la democracia, **la igualdad**, la **justicia social**, la paz y la **inclusión**, así como con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**”.

Artículo 27. Movilidad internacional de la comunidad universitaria.

- La Universidad promoverá programas de movilidad e intercambio del estudiantado, del personal docente e investigador y del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, asegurando **la igualdad de oportunidades y la no discriminación**.

Artículo 32. Becas y ayudas al estudio.

- “1.- Se garantizará la **igualdad de oportunidades** en el acceso a la Universidad y en la continuidad en las enseñanzas universitarias del estudiantado, con independencia de la capacidad económica de las personas o familias y de su lugar de residencia”.
- 4. La concesión de las becas y ayudas al estudio... responderá prioritaria y fundamentalmente a criterios socioeconómicos, sin perjuicio de los criterios académicos y de otros criterios que, de conformidad con los principios de **igualdad e inclusión**, puedan, en su caso, establecer las bases reguladoras atendiendo a la discapacidad y sus necesidades de apoyo, al origen nacional y étnico, a las circunstancias sociales, cargas familiares, **situaciones de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer**, así como otras características específicas del estudiantado.

Artículo 36. Deberes del estudiantado.

- “El estudiantado universitario queda sujeto a los siguientes deberes
b) Respetar la normativa universitaria, incluida la reguladora de la **convivencia** en el ámbito universitario, en los términos recogidos en la normativa específica”.

Artículo 65. Promoción de la equidad entre el personal docente e investigador.

- “1. Se podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate”.
- “2. Las universidades y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público”.
- “3. Todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que hacen referencia los artículos 69, 71 y 86 garantizarán el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres”.
- “4. Las universidades... deberán favorecer la **corresponsabilidad en los cuidados** y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Con este fin deberán aplicar criterios que aseguren la **igualdad efectiva** de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad que sean de su competencia, y analizar y corregir las desigualdades por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico”.

- “Asimismo, los procedimientos de acreditación del profesorado funcionario y laboral deberán incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación sean efectivas.”

Artículo 75. Régimen de dedicación.

- “1. El profesorado de las universidades ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, aunque podrá ser a tiempo parcial a petición del interesado o interesada con los requisitos, condiciones y efectos que se establezcan reglamentariamente.
- La universidad podrá modificar esta horquilla para:
 - a) Corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes.

PARTE II- LAS OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD EN LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA.

En este apartado se recogen las principales obligaciones jurídicas de la Universidad recogidas en el entramado de normas jurídicas que conforma la normativa española antidiscriminatoria. Dicha normativa, de conformidad con los artículos 96 y 10.2 de la Constitución española, se encuentra enmarcada en la legislación internacional y europea que consagran, como principio imperativo, el principio de igualdad de género y el principio de no discriminación en todas sus formas.

7.1.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Establece la obligación de las administraciones públicas de promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluyendo la educación.

Artículo 11.1 Acciones positivas.

- Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Artículo 14: Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- "1. El compromiso con la efectividad del **derecho constitucional** de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el **conjunto de las políticas** económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la **segregación laboral** y eliminar las **diferencias retributivas**, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- 3. La **colaboración y cooperación** entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- 4. La **participación equilibrada** de mujeres y hombres en las **candidaturas electorales y en la toma de decisiones**.
- 5. La adopción de las medidas necesarias para la **erradicación de la violencia** de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 6. La consideración de las **singulares dificultades** en que se encuentran las **mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad** como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de **acción positiva**.
- 7. La **protección de la maternidad**, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- 8. El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar** de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la **corresponsabilidad** en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- 9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

- 10. El fomento de la **efectividad** del principio de **igualdad** entre mujeres y hombres en las relaciones entre **particulares**.
- 11. La implantación de un **lenguaje no sexista en el ámbito administrativo** y su fomento en la totalidad de las **relaciones sociales, culturales y artísticas**".

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las **Administraciones públicas** lo integrarán, de forma activa, en la **adopción y ejecución de sus disposiciones normativas**, en la **definición y presupuestación** de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del **conjunto de todas sus actividades**".

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

- Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los **cargos de responsabilidad** que les correspondan.

Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

- "El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la **igualdad de derechos** y oportunidades entre mujeres y hombres".
- Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, **la eliminación de los obstáculos** que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la **igualdad plena** entre unas y otros.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

- 1. Las Administraciones educativas garantizarán un **igual derecho a la educación** de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por **comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales** asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
- 2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:
 - a) La **atención especial** en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y **contenidos sexistas y estereotipos** que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los **libros de texto y materiales educativos**.
 - c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la **formación inicial y permanente del profesorado**.
 - d) La promoción de la **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
 - e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de **coeducación y de igualdad efectiva** entre mujeres y hombres.
 - f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del **papel de las mujeres en la Historia**.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

- 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**".

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

- 1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la **creación y producción artística e intelectual** y a la difusión de la misma.
- 2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
 - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la **promoción específica de las mujeres** en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
 - b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de **autoría femenina**, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
 - c) Promover la **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
 - d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
 - e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y **producción artística e intelectual de las mujeres**, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
 - f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las **acciones positivas** necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

- 1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las **distintas necesidades** de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- 2. Las Administraciones públicas garantizarán un **igual derecho a la salud** de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.
- 3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de **igualdad de oportunidades**, las siguientes actuaciones:
 - a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
 - b) El fomento de la **investigación científica** que atienda las **diferencias** entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
 - c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**.

- d) La integración del principio de igualdad en la **formación del personal** al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
- e) La **presencia** equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- f) La obtención y el **tratamiento desagregados por sexo**, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 29. Deportes.

- Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de **igualdad real y efectiva** entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
- El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada

- “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

7.2.- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su Capítulo III, de Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato.

Artículo 35. Medidas de acción positiva.

- “Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el **principio de igualdad de trato no impedirá** que se mantengan o se adopten **medidas específicas a favor de determinados colectivos** destinadas a **prevenir o compensar las desventajas** que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección”.

7.3.-Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 13. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación.

- “5.-En el contenido de la **formación del profesorado**, tanto inicial como permanente, se incluirá formación específica en materia de atención educativa a la **diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación**”.
- “6. Las administraciones educativas otorgarán, en el currículo de todas las etapas educativas, una atención especial al derecho de **igualdad de trato y no discriminación**. Asimismo, se fomentará la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación, tolerancia y **derechos humanos**, profundizando en el conocimiento y **respeto de otras culturas**, particularmente la propia del pueblo gitano y la de otros grupos y colectivos, contribuyendo a la valoración de las diferencias culturales, así como el reconocimiento y la difusión de la historia y cultura de las **minorías étnicas** presentes en nuestro país, para **promover su conocimiento y reducir estereotipos**.”
- “7. La **Inspección Educativa** intervendrá para **garantizar el respeto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación** y la lucha contra la intolerancia en el ámbito educativo.”

Artículo 25.- La igualdad en el ámbito de la educación superior.

- 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**

7.4.- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 4. Deber de protección.

- “Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para **reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación** por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias”.

Artículo 20. Diversidad LGTBI en el ámbito educativo.

- 3.- Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la introducción, en los **planes de estudio** conducentes a la obtención de los títulos universitarios y de formación profesional oficiales que habilitan para el ejercicio de **profesiones docentes, sanitarias y jurídicas**, de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar **la diversidad sexual, de género y familiar**.
- 4.- Asimismo, las administraciones educativas competentes y las universidades promoverán la formación, docencia e investigación en diversidad sexual, de género y familiar, y promoverán grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI y sobre las necesidades específicas de las personas con VIH.

7.5.- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Artículo 5. Formación.

- Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y garantizarán una **formación especializada**, inicial y continua en materia de **derechos fundamentales** de la **infancia y la adolescencia** a los y las **profesionales**.

Artículo 36. Implicación de la Educación Superior en la erradicación de la violencia sobre la infancia y la adolescencia.

- 1. “Los centros de Educación Superior promoverán en todos los ámbitos académicos la **formación, docencia e investigación en derechos de la infancia y adolescencia** en general y en la lucha contra la **violencia ejercida sobre los mismos** en particular.”
- 2. En concreto, los ciclos formativos de grado superior, de grado y posgrado y los programas de especialización de las **profesiones sanitarias, del ámbito social, del ámbito educativo, de Periodismo y Ciencias de la Información, del derecho**, y de aquellas otras titulaciones conducentes al ejercicio de profesiones en contacto habitual con personas menores de edad,

promoverán la incorporación en sus **planes de estudios** de contenidos específicos dirigidos a la prevención, detección precoz e intervención de los casos de violencia sobre la infancia y la adolescencia teniendo en cuenta la perspectiva de género

7.6.-Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

7.- “Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos **la formación, docencia e investigación** en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.”

Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

- “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de **formación inicial y permanente del profesorado** se incluya una formación específica en **materia de igualdad**, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:
 - a) La educación en el **respeto de los derechos y libertades fundamentales** y de la **igualdad entre hombres y mujeres** y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
 - b) La educación en la prevención de conflictos y en la **resolución pacífica** de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
 - c) La **detección precoz** de la **violencia** en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.”
 - d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de **iguales derechos y obligaciones** por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la **corresponsabilidad** entre los mismos en el ámbito doméstico.

Artículo 15.- Sensibilización y formación.

- “3.-Las Administraciones educativas competentes asegurarán que en los **ámbitos curriculares** de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las **profesiones sociosanitarias**, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la **prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia**”

Artículo 28 ter. Medidas para garantizar el derecho a la reparación.

- Las administraciones públicas garantizarán la completa **recuperación** física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el Título II. Asimismo, con el objetivo de garantizar la recuperación simbólica, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.

7.7.- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 7. Prevención y sensibilización en el ámbito educativo.

- 1.- “El sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la integración de contenidos basados en la **coeducación y en la pedagogía feminista** sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual para el alumnado, apropiados en función de

la edad, **en todos los niveles educativos** y con las adaptaciones y apoyos necesarios para el alumnado con necesidades educativas específicas, respetando en todo caso las competencias en materia de educación de las comunidades autónomas y en colaboración con el ámbito sanitario”.

○ 2. “Los currículos de todas las etapas educativas no universitarias incluirán contenidos formativos sobre el uso adecuado y crítico de internet y las nuevas tecnologías, destinados a la **sensibilización y prevención de las violencias sexuales**, la protección de la privacidad y los delitos cometidos a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación promoviendo una educación en la ciudadanía digital mediante la consecución de competencias digitales adaptadas a nivel correspondiente del tramo de edad”.

○ 3.- “Las administraciones educativas impulsarán, en las universidades de su respectiva competencia, la **inclusión** de los anteriores **contenidos formativos en los planes de estudios** conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos”

Artículo 13. Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales.

○ En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la **libertad sexual y la integridad moral** en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

○ 2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la **protección integral contra las violencias sexuales** al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

○ 3. Se establecerán medidas y campañas de **prevención, concienciación y promoción de la denuncia** para la prevención de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado, incluyendo las operaciones de colaboración entre agentes y entidades nacionales e internacionales, por medio de acuerdos bilaterales o multilaterales que favorezcan el intercambio de información para lograr dicho fin dentro del marco de la cooperación internacional al desarrollo.

Artículo 23.- Garantía de especialización profesional a través de la formación.

○ 1. “La especialización profesional se garantizará, en todos los niveles de la Administración, a través de la formación inicial obligatoria y la formación continua que deberán recibir todos los sectores profesionales, especialmente, aquellos que intervienen, directa o indirectamente en la prevención, detección, reparación y respuesta a las **violencias sexuales**, en la atención a las víctimas que tienen relación directa con los agresores, con especial atención a la **formación del personal** que tenga un contacto directo y habitual con **menores de edad**”.

Artículo 24. Formación en el ámbito docente y educativo.

○ 1.- “Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión de **contenidos** dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de **violencias sexuales** en los **planes de estudios** de los títulos universitarios oficiales que conducen al ejercicio de profesiones docentes.

○ 3. “En la **formación permanente** del profesorado universitario y del personal de administración y servicios se incorporarán contenidos dirigidos a la **capacitación para la prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales**”